

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE MATO GROSSO DO SUL
FACULDADE DE DIREITO - FADIR**

PEDRO HENRIQUE DA ROSA LYVIO

**"UBERIZAÇÃO" DO TRABALHO: CAMINHOS PARA
REGULAMENTAÇÃO E PROTEÇÃO DO TRABALHADOR**

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE MATO GROSSO DO SUL
FACULDADE DE DIREITO - FADIR**

PEDRO HENRIQUE DA ROSA LYVIO

**"UBERIZAÇÃO" DO TRABALHO: CAMINHOS PARA
REGULAMENTAÇÃO E PROTEÇÃO DO TRABALHADOR**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Direito da Faculdade de Direito da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul, como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel em Direito, sob orientação da Professora Doutora. Ynes da Silva Félix.

DEDICATÓRIA

A meus pais e meus irmãos que sempre me apoiaram e me deram todo o carinho e suporte necessário para que eu chegasse nessa fase da minha vida.

A minha namorada que sempre me apoiou e me fez acreditar que posso melhorar todos os dias.

AGRADECIMENTOS

Em primeiro lugar, a Deus que me deu vida e saúde para alcançar essa etapa.

Aos meus pais e irmãos por todo o apoio e ajuda durante os meus anos de faculdade.

A minha namorada que sempre acreditou em mim e me motivou durante os anos da graduação.

Aos meus amigos de semestre que foram fiéis companheiros de graduação e tornaram esses anos mais leves e divertidos.

A minha professora orientadora por todo suporte e ajuda na escolha do tema e nas orientações que me capacitaram na entrega desta monografia.

RESUMO

A transição do modelo de produção capitalista do fordismo para o toyotismo nas últimas décadas provocou diversas mudanças nas relações de trabalho. A busca por maior lucro e redução do tempo de produção incentivou o surgimento de novas formas de trabalho, como o trabalho sob demanda. Nesse contexto, no cenário brasileiro, nos últimos anos, tem surgido cada vez mais trabalhadores autônomos, reféns desse sistema, mais especificamente os motoristas de aplicativo, objeto da presente pesquisa. Estes trabalhadores realizam suas atividades por intermédio de aplicativos de plataforma, como o principal caso da Uber, a qual se popularizou exponencialmente nos últimos anos. Sob o discurso de empreendedorismo e autonomia, esses trabalhadores estão submetidos a condições precárias de trabalho. Assim, o presente estudo busca analisar caminhos para regulamentar e proteger esses trabalhadores, a partir de modelos internacionais e nacionais de proteção a trabalhadores autônomos. Para isso, será utilizado o método de pesquisa dedutivo, com revisão e análise qualitativa de bibliografia.

Palavras- chave: Uberização. Regulamentação. Autonomia. Subordinação. Proteção do trabalhador.

ABSTRACT

The transition from the Fordist to the Toyotist model of capitalist production in recent decades has led to significant changes in labor relations. The pursuit of higher profits and reduced production times has encouraged the emergence of new forms of work, such as on-demand labor. In this context, the Brazilian scenario has seen a growing number of self-employed workers in recent years, particularly app-based drivers, who are the focus of this research. These workers perform their activities through platform applications, with Uber being the most prominent example, having gained exponential popularity in recent years. Under the guise of entrepreneurship and autonomy, these workers are subjected to precarious working conditions. Therefore, this study seeks to analyze ways to regulate and protect these workers based on international and national models of protection for self-employed workers. To achieve this, the research will employ a deductive method, with a qualitative review and analysis of the literature.

Keywords: Uberization. Regulation. Autonomy. Subordination. Worker protection.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	8
1. UBERIZAÇÃO DO TRABALHO	10
1.1 Conceito de uberização	10
1.2 Surgimento e a expansão da Uber	12
1.3. Análise do aplicativo de transporte de passageiros: um estudo sobre a Uber	14
1.4. Condições de trabalho dos motoristas de aplicativo	17
2. AUTONOMIA E SUBORDINAÇÃO: O ENQUADRAMENTO JURÍDICO DOS MOTORISTAS DE APLICATIVO	19
2.1. Uberização e vínculo de emprego	23
2.2. Uberização e a (não) eventualidade	26
2.3. A (falsa) autonomia da uberização	27
2.4. A uberização na visão dos Tribunais Superiores brasileiros	31
3. A REGULAMENTAÇÃO LEGAL DA UBERIZAÇÃO E A PROTEÇÃO DO TRABALHADOR	43
3.1. Os caminhos para regulamentar	43
3.2. A proteção dos trabalhadores	47
3.3. A regulamentação dos motoristas de aplicativo	51
3.4. Projetos de Leis nacionais	56
3.5. O projeto de Lei Complementar nº 12/2024	58
3.6. Leis nacionais de regulação especial do trabalho	60
3.7. A regulação precursora de alguns países europeus	62
CONSIDERAÇÕES FINAIS	66
REFERÊNCIAS	68

INTRODUÇÃO

Nos últimos anos, o advento das plataformas digitais de transporte, como a Uber, revolucionou o mercado de trabalho e o setor de mobilidade urbana no Brasil e no mundo. Esse fenômeno, frequentemente denominado "uberização", refere-se à expansão de um modelo de negócios baseado em trabalho sob demanda, mediado por aplicativos, que conecta diretamente prestadores de serviços e consumidores.

Dentro desse cenário de expansão do trabalho sob demanda, o crescimento vertiginoso das empresas da plataforma trouxe consigo questões sensíveis para o direito do trabalho, pois, se por um lado, os trabalhadores que estavam desempregados tiveram a chance de conquistar uma renda, a natureza precária e desregulamentada desse tipo de trabalho levantou preocupações sobre a proteção dos direitos trabalhistas dos motoristas de aplicativo.

Ao operar em um limiar entre a autonomia e a subordinação, os motoristas da Uber frequentemente enfrentam condições de trabalho incertas, sem acesso a benefícios típicos dos empregados formais, como seguro de saúde, previdência social e férias remuneradas. Essa ambiguidade na classificação de sua relação de trabalho tem sido objeto de intenso debate jurídico e legislativo no Brasil.

Diante da natureza da precariedade das condições de trabalho existentes na uberização, é urgente a necessidade de se debater e procurar caminhos para proteção desses trabalhadores por meio da regulamentação dessa relação jurídica, que é tão complexa e moderna.

Esse trabalho de conclusão de curso busca identificar e analisar a possibilidade de regulamentação dos trabalhadores de aplicativos de transporte. Esta pesquisa busca contribuir para o debate sobre a regulamentação dos motoristas de aplicativos de transporte no Brasil, propondo diretrizes baseadas em uma compreensão profunda da uberização, em exemplos de proteção legal de outras profissões, no direito internacional e em decisões judiciais brasileiras. Ao final, espera-se fornecer subsídios para a formulação de políticas públicas que garantam condições dignas de trabalho e protejam os direitos desses trabalhadores no país.

Nesse sentido, a presente pesquisa trabalha dentro dos pressupostos metodológicos do método dedutivo, realizando uma pesquisa bibliográfica e na análise de legislações e decisões pertinentes à temática. Este estudo adotará uma abordagem predominantemente qualitativa, empregando uma metodologia descritiva para explorar os diversos conceitos teóricos

relacionados ao tema e seus impactos no contexto jurídico.

Este trabalho será estruturado em capítulos, os quais representam uma cronologia para compreender o fenômeno da uberização e a sua necessidade de regulamentação.

O primeiro capítulo busca detalhar as características principais desse modelo de negócios e as implicações para os trabalhadores que atuam sob essa dinâmica. Serão abordadas as definições e os elementos que distinguem a uberização de outras formas de trabalho.

No segundo capítulo será traçada a história do surgimento e da expansão da uberização, com foco no crescimento das plataformas digitais de transporte, especialmente a Uber. Serão analisados os fatores que contribuíram para a popularização desse modelo de negócios e suas repercussões no mercado de trabalho.

O terceiro capítulo oferece um estudo sobre a Uber, a plataforma de transporte mais emblemática do fenômeno da uberização. Serão examinadas as condições de trabalho dos motoristas de aplicativos, destacando os desafios e as vantagens dessa modalidade de trabalho.

O quarto capítulo aborda a complexa questão do enquadramento jurídico dos motoristas de aplicativo, explorando os conceitos de autonomia e subordinação no contexto da uberização.

O quinto capítulo analisa como os tribunais brasileiros têm decidido sobre questões trabalhistas relacionadas aos motoristas de aplicativos. Serão discutidos casos emblemáticos e a jurisprudência emergente nesse campo.

Por fim, o último capítulo propõe diretrizes para a regulamentação legal da uberização, visando a proteção dos direitos dos motoristas de aplicativos. Serão exploradas as possibilidades e os desafios de implementar uma regulamentação eficaz.

1. UBERIZAÇÃO DO TRABALHO

1.1 CONCEITO DA UBERIZAÇÃO

A uberização consiste em um fenômeno atual e praticamente onipresente em nossa sociedade. O seu crescimento se deu de forma exponencial, sob um discurso de complementação de renda e trabalho secundário, no qual os trabalhadores, aqueles que são regulamentados, teriam a oportunidade de complementar os ganhos mensais com os aplicativos de transporte, e também para os desempregados que poderiam ter a chance de conquistar uma renda como autônomos.

O termo uberização refere-se a um novo modelo de trabalho que, em teoria, é apresentado como flexível, no qual o profissional (prestador de serviços) realiza suas atividades conforme sua demanda, isto é, o trabalhador possui uma autonomia, pois faz o seu horário e seu *modus operandi*, é como se o trabalhador fosse “seu próprio chefe”. Esse é o discurso defendido pelas empresas responsáveis pela expansão da uberização (Brasil de Fato, 2023).

Para Ludmilla Costhek Abilio (2017), a uberização é composta por três principais elementos que a tornam uma definição relevante. O primeiro deles é a eliminação do vínculo de emprego, nesses casos, a empresa é vista como uma parceira e o trabalhador como um microempreendedor, que tem total autonomia sobre o seu trabalho, que não tem patrão e que administra sua própria rotina de trabalho. Assim, o trabalhador deve arcar com todos os riscos e uma série de custos.

Em segundo, é a transformação do trabalhador em trabalhador *just in time*, isto é, o motorista sempre disponível ao trabalho e que é utilizado na medida em que a empresa demanda. Em terceiro, é a transformação da subordinação clássica em gerenciamento do trabalho, assim, o trabalhador ao invés de ser subordinado diretamente à empresa, é controlado pelo gerenciamento do seu trabalho, que é executado pelos passageiros, os quais avaliam a execução do serviço, ou seja, o motorista está constantemente sendo avaliado e dependendo dessas avaliações para as execuções de suas tarefas.

Além desses conceitos, a uberização pode ser definida como um processo de informalização do trabalho, no qual representa uma flexibilização do trabalho que, apesar de

ser apresentado como algo positivo, revela-se um processo de degradação do trabalho no século XXI. Para Ruy Braga (2021):

É uma **informalidade** que aparentemente apenas imita o trabalho por conta própria, mas, em termos efetivos, verificamos que é uma coisa muito diferente. Há uma nova subordinação do trabalhador a uma empresa, geralmente, não exclusivamente, multinacional como uma grande companhia monopolista internacional, algo que não existia antes na velha informalidade”,

Ainda, em relação a essa tendência de informalidade do trabalho, Ludmila Abílio (2019) destaca que:

A **uberização** também consolida o trabalho como trabalho amador, ou seja, um trabalho que opera e aparece como trabalho, mas que não confere identidade profissional, não se forma como profissão, tem alta maleabilidade e flexibilidade na sua própria caracterização”, analisa. Ou seja, se vende a ideia de liberdade e autonomia do trabalhador, mas ele é, na verdade, muito mais subordinado, não alcançando sequer o status de profissional ou mesmo subutilizando a sua formação profissional. “Basta pensarmos no motorista Uber, engenheiro autônomo de dia, motorista à noite; no desempregado que torna o próprio carro seu instrumento de trabalho, no trabalhar nas horas vagas; no tornar-se motorista do dia para noite; e assim vai se constituindo a multidão de trabalhadores engajados, que definem suas próprias estratégias de trabalho, seu envolvimento com a ocupação, sua jornada.

Assim, a informalidade presente na uberização é o inverso do trabalho formal, é a eliminação de quaisquer direitos e garantias aos motoristas, sob o falso discurso de autonomia e flexibilização do trabalho.

Mais do que uma questão de flexibilização do trabalho, a uberização também pode ser observada no Estado e em sua regulamentação que objetivam a eliminação de direitos conquistados, o que resulta na flexibilização, que compreende-se em uma supressão do combate à exploração do trabalho, banalizando e legitimando o custeio de toda a atividade produtiva ao trabalhador (Abílio, Ludmilla, 2020).

A uberização é apresenta-se de modo complexo e contraditório, pois, de um lado as empresas, como a Uber, propagam como algo positivo, pois torna o trabalhador seu “próprio chefe”, mas, de outro lado, nota-se uma realidade bem distante desse discurso de empreendedorismo das plataformas, na qual existe uma verdadeira supressão de direitos dos

trabalhadores e conseqüente precarização do trabalho.

1.2 O SURGIMENTO E A EXPANSÃO DA UBER

A Uber se define como “uma empresa de tecnologia que cria oportunidades ao colocar o mundo em movimento.” (UBER. Fatos e dados sobre a Uber, 2023). Surgida em 2009, foi fundada oficialmente em 2010, cidade de São Francisco, EUA, com a ideia inicial de uma empresa de carros de luxo.

No Brasil, a Uber chegou ao país em 2014, na época da Copa do Mundo, primeiramente na cidade de Rio de Janeiro e, posteriormente, São Paulo e Belo Horizonte. Hoje a empresa está presente em 500 cidades, incluindo todos os estados brasileiros e principais regiões metropolitanas. De acordo com o site da Uber¹, com dados de 2022, no Brasil são mais de mil funcionários, um milhão de motoristas/entregadores e trinta milhões de usuários.

Segundo a empresa (UBER. Fatos e dados sobre a Uber, 2023):

Nosso objetivo é oferecer, por meio da nossa plataforma, opções práticas e acessíveis de mobilidade e delivery para todos os nossos usuários. Para quem dirige ou entrega por meio da plataforma, a Uber representa uma forma flexível de gerar renda, que pode ser ativada de maneira fácil e rápida. Diversos estudos apontam que a chegada da Uber criou um novo ecossistema econômico no Brasil, com impactos tanto na mobilidade das cidades quanto no mercado de trabalho.

O surgimento e a expansão da Uber estão intimamente ligados ao desenvolvimento tecnológico e informacional, assim como outros motivos que explicam o seu crescimento exponencial nos últimos anos. A empresa se apresenta como uma solução a ineficácia dos transportes públicos e o problema de mobilidade dos centros urbanos.

Contudo, o seu crescimento não está ligado somente a questões de mobilidade urbana

¹ Informações retiradas de UBER. **Fatos e dados e sobre a Uber.** 2023. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-br/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/>

ou a necessidade de um deslocamento mais prático e rápido, a sua expansão, revela, em verdade, uma íntima ligação ao processo de transformação do modo de produção. Esse novo modelo, denominado Indústria 4.0, é desenvolvido sob o lema de produtividade máxima com o menor número de trabalhadores, utilizando de uma produção ligada à demanda, desconcentração da produção e a utilização intensa da terceirização, tudo com o objetivo de produzir o máximo no menor tempo possível.

É nesse contexto de terceirização e informalidade, que acentua a precariedade do trabalho e aumenta o número de desemprego, que empresas como a Uber encontram espaço para crescimento e expansão, sob o discurso de empreendedorismo e trabalho livre e autônomo. No Brasil, o seu crescimento exponencial está intimamente ligado à reforma trabalhista (Lei 13.467/17), a qual eliminou diversos direitos trabalhistas conquistados e institucionalizou a flexibilização e terceirização do trabalho.

O cenário nacional após a reforma trabalhista foi de um intenso aumento da informalidade. O interesse em legitimar e motivar à flexibilização do trabalho revela, em verdade, a busca incessante pelo lucro, relacionada aos interesses do capital nacional e internacional que, ao invés de buscarem garantir melhores condições de trabalho, buscam a expansão do lucro.

Embora a crise econômica do Brasil tenha sido um dos principais fatores da expansão dos serviços de aplicativos, o seu crescimento exponencial foi facilitado pelo próprio Estado brasileiro. A legitimação política, por intermédio da aprovação da reforma trabalhista, sustenta e impulsiona o crescimento das empresas de aplicativo, principalmente, da Uber. Assim, é em território nacional que as empresas de plataformas encontram um cenário perfeito para sua ampliação,

Para o economista e sociólogo, Marcelo Paixão (BRASIL DE FATO, 2017), ao ser questionado acerca da ampliação do trabalho flexível pela reforma trabalhista:

Metade da população brasileira vive sem nenhum tipo de garantia. Essa ampliação da zona do contrato temporário que cria a figura do trabalhador autônomo com vínculos empregatícios, junto com a lei da terceirização, sinaliza a uberização, o modelo uber do trabalho no mundo.

Trabalha uma quantidade de horas e ganha pela hora. Se tiver doença ou outra coisa, problema seu. A formalização não é vara de condão, pode

ocorrer com um padrão de proteção muito baixo.

(...)

A figura do trabalhador autônomo com vínculos empregatícios tem o efeito trágico de tirar o direito e levar da justiça do trabalho para o direito contratual e civil. Passa a estabelecer subordinação onde os trabalhadores não podem barganhar nem no coletivo, pois são apenas prestadores de serviço.

Assim, ao contrário do discurso da Uber, o seu crescimento não está relacionado a questões individuais, como necessidade de deslocamento sem transporte público, mas está ligada a um intenso processo de informalização do trabalho, que institucionaliza o trabalho precário e sem regulamentação, sob o falso discurso de autonomia e empreendedorismo.

1.3 ANÁLISE DO APLICATIVO DE TRANSPORTE DE PASSAGEIROS: UM ESTUDO SOBRE A UBER

A Uber, como já mencionado, foi fundada em 2010 nos Estados Unidos e é a empresa mais famosa e usada no setor de transporte, operando em mais de 500 cidades do Brasil. Porém, apesar de atuar no transporte de pessoas, a Uber se classifica como uma empresa de tecnologia, ela destaca em seu site que “A Uber não é uma empresa de transporte. A Uber é uma empresa de tecnologia que opera uma plataforma de mobilidade.” (UBER, fatos e dados sobre a Uber. 2023).

Nesse sentido, a Uber se classifica como uma empresa que criou um aplicativo que conecta os consumidores e motoristas que oferecem serviço de transporte individual privado (Kalil, Renan. 2020, p. 110).

O funcionamento da Uber é dinâmico e simples, basta o usuário fazer o *download* do aplicativo em seu aparelho celular e informar seus dados pessoais para criar um perfil na plataforma. O pagamento das viagens, por sua vez, é realizado por meio de cartão de crédito, débito, dinheiro ou PIX. Já para aqueles que desejam ser motoristas, o cadastro é realizado

através da apresentação da Carteira Nacional de Habilitação (CNH) com o destaque que exerce atividade remunerada, a foto de perfil e o certificado de registro e licenciamento de veículo (CRLV). Destaca-se que é possível ser motorista da Uber mesmo sem ter veículo próprio, pois a plataforma possui parcerias com empresas locadoras de carros, oferecendo descontos para esses motoristas.

Além disso, existem algumas restrições em relação aos veículos como automóveis com modelo 2008 ou mais novo, ar condicionado, quatro portas e cinco lugares. Os serviços de transporte oferecidos pela Uber são o UberX que oferece viagens com preços mais baixos, UberSELECT, com viagens em carros mais confortáveis, porém com preços 20% superior ao UberX e com motoristas mais bem avaliados e, por fim, o UberBLACK, que é conhecido como um serviço de alto padrão e adequado para viagem a trabalho ou um encontro.

O serviço oferecido pela Uber é bem simples, o passageiro seleciona o seu destino com base na sua localização, a plataforma procura por motoristas mais próximos e oferece a viagem até algum dos motoristas aceitar, assim, a partir do embarque a viagem é iniciada e o motorista recebe o pagamento apenas após o final da corrida. Nesse sentido, o valor do trabalho é calculado pela tarifa-base, somada ao valor por km rodado e o tempo de deslocamento, existindo, ainda, uma tarifa mínima cobrada independentemente da distância e do tempo gasto na corrida.

Destaca-se, ainda, que além das taxas bases, a empresa adota o chamado preço dinâmico, o qual baseia-se no aumento do valor do serviço com base na maior demanda, assim, quanto maior a procura, como em “horários de pico” ou dias chuvosos, as corridas são mais caras do que o costume, conforme determinado pelo algoritmo.

Ressalta-se que esses valores são estipulados unilateralmente pela plataforma, sendo que o valor total devido ao motorista é calculado após o desconto da taxa da empresa, que ocorre de forma automática.

Observa Renan Kalil (2020, p. 115):

(...) há relatos que a política da Uber de estabelecer previamente o preço da corrida não implica maior transparência para usuários e motoristas. Em diversas situações, a empresa cobrou valores maiores dos clientes em comparação com o indicado quando solicitada a corrida e, para a mesma viagem, levou em consideração valores menores para calcular o devido aos trabalhadores.

No que tange à qualidade do serviço oferecido, a plataforma exige que seus motoristas parceiros realizem os serviços de forma segura, profissional e cortês. É nesse sentido que o sistema de avaliação de motoristas está inserido, é o que explica Renan Kalil (2020, p. 117):

Nesse aspecto, há a avaliação por estrelas, em que ao final de cada viagem os usuários podem dar notas de uma a cinco estrelas aos trabalhadores, assim como apresentar comentários sobre a corrida. A avaliação do motorista é calculada com base na média das notas recebidas nas últimas 500 viagens ou em todas as viagens, se o total for menor de 500. Se o trabalhador atingir uma média inferior à nota mínima estabelecida pela Uber na cidade em que dirige (varia entre 4,6 a 4,7, dependendo do local), perde-se o acesso à conta.

Além disso, a plataforma ainda leva em conta as taxas de cancelamento de corridas pelos motoristas, isto é, aqueles casos em que o motorista aceita a viagem mas cancela antes de encontrar com o passageiro, ou, os casos em que o motorista não aceita a corrida.

Ludmila Abilio (2017) resume a atividade da empresa:

Basicamente, a empresa Uber promove a conexão entre uma multidão de motoristas amadores pagos e uma multidão de usuários em busca de tarifas reduzidas em relação aos táxis; em algumas cidades se estabelece como uma opção economicamente acessível, menos degradante e mais veloz que o transporte público. Entrando de forma totalmente predatória e com poucas regulamentações, rapidamente a empresa reconfigura o mercado privado da mobilidade urbana. Tem uma estratégia agressiva de entrada nos mercados locais; em muitas cidades o Uber é ilegal, mas segue operando normalmente. Para tanto, conta com uma multidão de usuários e recruta – na passiva (melhor seria, conta com a adesão permanente de) – uma multidão de motoristas amadores, que encontram nessa atividade uma forma de geração de renda.

O Uber, assim como outras empresas que operam com a mesma lógica, estabelece regras, critérios de avaliação, métodos de vigilância sobre o trabalhador e seu trabalho, ao mesmo tempo que se exime de responsabilidades e de exigências que poderiam configurar um vínculo empregatício.

O Uber, assim como outras empresas que operam com a mesma lógica, estabelece regras, critérios de avaliação, métodos de vigilância sobre o trabalhador e seu trabalho, ao mesmo tempo que se exime de responsabilidades e de exigências que poderiam configurar um vínculo empregatício. Dessa maneira, enquanto oferece uma alternativa de transporte mais barata e eficiente para os consumidores, a empresa também levanta questões significativas

sobre direitos trabalhistas, regulamentação e a natureza da relação de trabalho na economia moderna.

1.4. CONDIÇÕES DE TRABALHO DOS MOTORISTAS DE APLICATIVO

Sob o forte discurso de autonomia e empreendedorismo, os motoristas de aplicativo possuem ônus de arcar com todos os riscos da atividade, como gastos com combustível, seguro do automóvel, planos de dados e internet para celular, eventuais financiamentos ou diárias de veículos alugados, assim como o recolhimento de tributos sobre seus rendimentos. Além do trabalhador ser obrigado a arcar com os gastos, a plataforma retira um valor significativo e sem transparência de toda viagem realizada pelo motorista, ou seja, o motorista assume todos os riscos, mas deve ainda fornecer uma parte do seu trabalho para a plataforma.

O autor Renal Kalil (2020, p. 120) analisa as condições de trabalho dos motoristas na cidade de São Paulo:

A maior parte dos motoristas estão satisfeitos com o trabalho sob demanda por meio de aplicativos (76,5%). A principal razão mencionada para justificar o contentamento é a possibilidade de obter ganhos (36,3%), o que é potencializado em um contexto de crise econômica e desemprego crescente no país. Isso está refletido quando os trabalhadores apontam o motivo pelo qual procuraram esse trabalho: 28,4% afirma que não consegue encontrar outra atividade e 32,4% aponta que o pagamento em outros trabalhos é pior. Dos 68,6% dos motoristas que afirmaram querer trabalhar em atividade diferente do trabalho sob demanda por meio de aplicativos, 60% colocam que não o faz por inexistir trabalho disponível. Ainda, 77,5% dos trabalhadores é economicamente dependente da Uber.

A carga horária dos motoristas é alta: 53% trabalha mais de 10 horas por dia. Levando em consideração somente os trabalhadores que têm o trabalho sob demanda por meio de aplicativos como sua principal fonte de renda, o número sobe para 60,8%. Quase metade (49%) fica de 1 a 2 horas por dia em atividades não pagas, como aguardar o recebimento de chamadas e deslocar-se até um passageiro para iniciar uma corrida. A maioria (68,6%) trabalha mais de 5 dias na semana (...)

Para Ricardo Antunes (2020), o trabalho digital realizado na Uber e outras plataformas consiste em:

na individualização, invisibilização, na prática de jornadas extenuantes, tudo isso sob impulsão e comando dos “algoritmos” que são programados para rigorosamente controlar e intensificar os tempos, ritmos e movimentos da força de trabalho. Mas sua resultante mais perversa se encontra na

transfiguração que opera junto ao trabalho assalariado, que se converte, quase como um “milagre”, em “prestador de serviços”, o que, dentre tantas outras graves consequências, acaba por lhe excluir da legislação social protetora do trabalho, na grande maioria dos países em que atua. Floresce, desse modo, uma forma mascarada de trabalho assalariado que assume a aparência de um não-trabalho, que na concretude brasileira tem como exemplos os “empreendedores”, pejotizados, MEIs (micro-empreendedores), todos obliterados pelo ideário mistificador do “trabalho sem patrão”. E que estão vendo, no presente, todos os sonhos se evaporarem e derreterem por causa da pandemia do capital. Assim, a resultante desta complexa combinação entre avanço informacional e expansão das plataformas digitais, em plena era de hegemonia do capital financeiro, pode ser assim sintetizada: labor diário frequentemente superior a 8, 10, 12, 14 hs ou mais, especialmente nos países periféricos; remuneração salarial em constante retração, apesar do aumento da carga de trabalho (traço este que vem se agudizando na pandemia); extinção unilateral dos contratos pelas plataformas, sem apresentar maiores explicações, dentre tantos outros elementos.

Desse modo, observa-se que a realidade da uberização é de um trabalho precarizado e fortemente explorado, no qual o trabalhador deve arcar com todos os riscos da atividade, além de se submeter a longas jornadas de trabalho, pois o lucro está diretamente relacionado ao tempo de trabalho, ou seja, quanto maior a jornada, maior o lucro. Ademais, não existem intervalos para descanso adequados, remuneração superior pelo trabalho noturno, proteção previdenciária contra eventuais acidentes e afastamentos, horas extras, entre outros direitos constitucionais dos trabalhadores.

2. AUTONOMIA E SUBORDINAÇÃO: O ENQUADRAMENTO JURÍDICO DOS MOTORISTAS DE APLICATIVO

O debate atual acerca da uberização ocorre justamente devido a indefinição de enquadramento jurídico dos motoristas. Para a plataforma os motoristas são “parceiros”, destacando que: “A Uber não emprega nenhum motorista e não é dona de nenhum carro. Nós oferecemos uma plataforma tecnológica para que motoristas parceiros aumentem seus rendimentos e para que usuários encontrem uma opção de mobilidade.” (UBER, fatos e dados sobre a Uber. 2023).

Nesse sentido, para a Uber, os motoristas enquadram-se como autônomos, ou seja, segundo a empresa, as partes são independentes e autônomas, sendo cada uma responsável pelos seus custos operacionais. A Uber, portanto, não tem a obrigação de garantir direitos ao trabalhador e nem de oferecer os meios de produção ou equipamentos e instrumentos laborais.

O trabalho autônomo é aquele exercido em oposição à relação de emprego, isto é, ele é realizado por aquele trabalhador que “atua por conta própria”, estabelecendo individualmente suas condições de trabalho e assumindo os riscos de sua atividade. Carlos Henrique Bezerra Leite (2022, p. 356) conceitua como:

(...) é aquele que trabalha por conta própria, assumindo os riscos do negócio. Vale dizer, o trabalhador autônomo não transfere para terceiro o poder de organização de sua atividade, pois a desenvolve com discricionariedade, iniciativa e organização próprias, escolhendo o lugar, o modo, o tempo e a forma de execução dos serviços. É o que ocorre com os profissionais liberais, como o médico em seu consultório, o advogado em seu escritório, o representante comercial autônomo ou qualquer outro profissional que trabalha por conta própria.

O trabalho subordinado, por outro lado, é aquele baseado em um estado de dependência real criado por um direito, o direito do empregador de comandar e dar ordens, gerando a correspondente obrigação do empregado de se submeter a essas ordens. Em outras palavras, o trabalho subordinado ocorre quando alguém coloca sua força de trabalho à disposição de outra pessoa, sendo essa força de trabalho dirigida e orientada conforme os interesses da execução do trabalho contratado.

Para o Ministro do Tribunal Superior do Trabalho, Maurício Godinho Delgado (2019, p.

397), o trabalhador autônomo distingue-se do empregado em dois pontos:

(...) Noutras palavras, o trabalhador autônomo distingue-se do empregado, quer em face da ausência da subordinação ao tomador dos serviços no contexto da prestação do trabalho, quer em face de também, em acréscimo, poder faltar em seu vínculo com o tomador o elemento da pessoalidade”

(...)

Fundamentalmente, trabalho autônomo é aquele que se realiza sem subordinação do trabalhador ao tomador dos serviços.

Ainda, conforme Nelson Mannrich (2015), são características do trabalhador autônomo a pessoalidade; autonomia; exercício de atividade econômica; habitualidade; estrutura empresarial; independência econômica e técnica, ainda que relativas.

Conforme, Renan Kalil (2020, p. 178):

A grande diferença entre relação de emprego e o trabalho autônomo é a dimensão da liberdade do trabalhador. No primeiro caso, a vontade é limitada pelo conjunto de cláusulas contratuais previamente determinadas pelo empregador, o que é uma das manifestações do poder empregatício.

(...)

No caso do trabalho autônomo, a liberdade é mais ampla. Há maior espaço para o trabalhador e o contratante determinarem as obrigações de cada uma das partes, como o modo de execução do trabalho e a forma de remuneração, sendo que a atividade laboral é desempenhada por conta própria.

(...)

É possível a caracterização do trabalho autônomo com alguns dos elementos presentes na relação de emprego, como a onerosidade e a pessoalidade. Contudo, a identificação da subordinação afasta qualquer possibilidade de a atividade realizada pelo trabalhador ser classificada como trabalho autônomo. Nesse sentido, pode-se afirmar que um é a antítese do outro.

Para além da conceituação doutrinária, a figura do trabalhador autônomo foi matéria de definição na Lei 8.213/1991, a qual conceituou como “quem presta serviço de natureza urbana ou rural, em caráter eventual, a uma ou mais empresas, sem relação de emprego” (art. 11, V, g) e “a pessoa física que exerce, por conta própria, atividade econômica de natureza urbana, com fins lucrativos ou não” (art. 11, V, h).

No caso da Uber, os principais argumentos trazidos para reforçar a ideia de trabalhador autônomo é a liberdade do motorista de como, quando e quanto, irão dirigir e a assunção dos riscos da atividade, o que inviabiliza o reconhecimento da relação de emprego. Essa liberdade, para a plataforma, resulta na capacidade do motorista parceiro em gerenciar todas suas tarefas e auferir lucros ou prejuízos.

Em relação a liberdade do motorista, ela é baseada no poder do motorista estabelecer o seu próprio horário de trabalho e é justamente esse poder que a plataforma utiliza para atrair trabalhadores. A empresa define que o motorista apenas precisa ligar o aplicativo, não existindo um tempo mínimo diário, semanal ou mensal para o uso da plataforma, o trabalhador tem total flexibilidade para trabalhar como, quando e onde quiser. A autonomia, por sua vez, vem acompanhada da assunção dos riscos, o motorista é responsável por comprar ou alugar o carro que utiliza, além de arcar com todos os gastos relacionados ao seu serviço, como combustível, impostos, manutenção, limpeza, etc.

Esses argumentos da Uber são os recepcionados pelo Poder Judiciário, como será visto adiante, a Justiça do Brasil, em sua maioria, entende que a ausência de subordinação, isto é, o trabalhador não possui um patrão que ordena qual a sua jornada e qual viagem deve aceitar. Além disso, o fato do motorista abrir o aplicativo e fazer viagens também é um dos fatores que impedem o reconhecimento do vínculo empregatício pela Justiça brasileira.

Como se vê, em teoria, toda a atividade realizada pelo trabalhador aponta para uma total autonomia, ou seja, um trabalhador autônomo clássico, que define sua jornada, métodos, ganhos e operações. Isso é o que a plataforma defende, mas, a realidade dos serviços de aplicativo revelam outra realidade.

Essa ideia de autonomia e liberdade defendida pela plataforma revela, na verdade, a transferência dos riscos da atividade para os motoristas e a desnecessidade de pagamento de direitos trabalhistas, mas mantendo o controle sobre eles.

Ricardo Antunes e Vitor Filgueiras (2020) esclarecem que:

(...) em contradição com o discurso da liberdade, as plataformas e aplicativos empregam ao menos 11 medidas explícitas para controlar os/as trabalhadores/as, conforme apuramos nos termos de uso, autos de infração, processos judiciais, entrevistas realizadas e mensagens de celulares analisadas. As plataformas e os aplicativos têm um claro receituário, que executam cotidianamente:

Primeiro: determinam quem pode trabalhar. Se elas são mais ou menos exigentes na admissão, isso não muda o fato de que as decisões são tomadas segundo suas conveniências e interesses (estratégias). Os/as trabalhadores/as estão sempre sujeitos à aceitação do cadastro na plataforma para poder trabalhar.

Segundo: delimitam o que será feito, seja uma entrega, um deslocamento, uma tradução, uma limpeza, etc. Os/as trabalhadores/as não podem prestar serviços não contemplados pelas plataformas e aplicativos.

Terceiro: definem que trabalhador/a realizará cada serviço e não permitem a captação de clientes. Ou seja, as empresas contratam (ou não) os serviços segundo suas conveniências. As avaliações dos clientes são apenas um dos instrumentos para uma decisão de alocação que é a empresa que realiza.

Quarto: delimitam como as atividades serão efetuadas. Isso ocorre nos mínimos detalhes, seja o trajeto, condições dos veículos, controlando até mesmo o comportamento do/as trabalhadores/as frente aos clientes.

Quinto: determinam o prazo para a execução do serviço, tanto para as entregas, quanto os prazos máximos para realização das traduções, projetos e demais atividades realizadas.

Sexto: estabelecem de modo unilateral os valores a serem recebidos. Essa é uma variável chave, porque os pagamentos são manipulados para dirigir o comportamento do/as trabalhadores/as.

(...)

Sétimo: determinam como os/as trabalhadores/as devem se comunicar com suas gerências. Por exemplo, é vedado a/os entregadores/as acessar o site RECLAME AQUI, redes sociais, ou quaisquer outros meios que não aqueles estipulados pelas empresas.

Oitavo: pressionam os/as trabalhadores/as para serem assíduos e não negarem serviços demandados. No site da Uber, por exemplo, explica-se que o/a trabalhador/a poderá ser desativado se tiver uma taxa de aceitação de corridas menor do que a taxa de referência da cidade. Em nossas entrevistas, realizadas em Salvador, detectamos mensagens de empresa que questiona o entregador que só realizava pedidos acima de determinada quantia.

Nono: pressionam os/as trabalhadores/as a ficar mais tempo à disposição, através do uso de incentivos. Como relatado por todos os entrevistados, são comuns as promoções, que atuam como metas com horários a serem cumpridos pelos entregadores/as, para incitar que trabalhem por mais tempo.

Décimo: usam o bloqueio para ameaçar os/as trabalhadores/as, o que implica deixá-lo/as sem poder exercer suas atividades por tempo determinado, por inúmeras razões arbitrárias, sempre determinadas pelas plataformas.

Décimo primeiro: utilizam a possibilidade de dispensa a qualquer tempo e sem necessidade de justificativa, sem qualquer espécie de aviso prévio, como um importante mecanismo de coerção e disciplinamento da força de trabalho. Isso transparece de modo patente nas entrevistas e nos termos de uso de diversas empresas. Vário/as entregadores/as entrevistados relataram seus desligamentos arbitrários e mesmo quando recorreram ao suporte da empresa, nenhuma justificativa objetiva lhes foi oferecida.

Desse modo, para a Uber existe uma ampla flexibilidade, mas para os motoristas a liberdade de escolha é apenas uma ilusão, pois são obrigados a realizarem longas jornadas para garantirem sua sobrevivência e manutenção dos seus instrumentos de trabalho.

2.1. UBERIZAÇÃO E VÍNCULO DE EMPREGO

A antítese do trabalho autônomo é o vínculo empregatício, o qual é protegido pela legislação trabalhista. Nesses casos, o trabalhador aceita o poder do empregador e, por isso, possuem direitos mínimos. Dessa forma, o enquadramento do trabalhador como empregado garante a ele um rol de direitos, que podem ser ampliados por negociações coletivas (acordos coletivos ou convenções coletivas) ou por iniciativa própria do empregador.

Assim, o empregado tem direito a um rol de direitos constitucionais, contidos no art. 7º da Constituição Federal de 1988, os quais são salário mínimo, limitação da jornada de trabalho, proteção contra extinção de contrato de trabalho sem justa causa, seguro-desemprego, aviso prévio, depósito de Fundo de Garantia de Tempo de Serviço (FGTS), décimo terceiro salário, descanso semanal remunerado, férias remuneradas, licença maternidade, licença paternidade, proteção à saúde do trabalhador, proteção previdenciária, dentre outros direitos previstos na CLT e leis esparsas.

No Brasil, a relação de emprego é definida pelos arts. 2º e 3º da CLT:

Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

(...)

Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

Pela leitura combinada dos dois artigos, pode-se entender que a relação empregatícia possui como características: a) prestação de trabalho por pessoa natural; b) atividade realizada com personalidade; c) prestação não eventual ou habitual; d) atividade com subordinação; e) onerosidade pelos trabalhos prestados.

Ao analisar os requisitos um a um, a prestação por pessoa física é requisito essencial, pois os bens tutelados pelo Direito do Trabalho só podem ser aproveitados por pessoa natural. Logo, se o trabalho é realizado por uma pessoa jurídica, não estamos diante de uma relação de emprego.

Destaca Mauricio Godinho (2019, p. 338):

A prestação de serviços que o Direito do Trabalho toma em consideração é aquela pactuada por uma pessoa física (ou natural). Os bens jurídicos (e mesmo éticos) tutelados pelo Direito do Trabalho (vida, saúde, integridade física e psíquica, segurança, igualdade em sentido substancial, bem estar, lazer, etc.) importam à pessoa física, não podendo, em grande parte, ser usufruídos por pessoas jurídicas. Assim, a figura do trabalhador há de ser, sempre, uma pessoa natural.

Vale destacar uma prática comum na tentativa de maquiar uma relação de emprego, que é a “pejotização do trabalho”, a qual consiste na prestação do trabalho por pessoa física, porém o empregado se disfarça de pessoa jurídica, “configurando” um contrato de direito civil.

Já em relação a personalidade, é importante destacar que ela não se confunde com a prestação por pessoa física, apesar de se relacionar com o fato do trabalhador ser pessoa física. Para a relação de emprego, é imprescindível a infungibilidade do trabalho, isto é, a relação jurídica deve ser *intuitu personae* no que tange o trabalhador, sendo que isso se implica na impossibilidade do empregado se fazer substituído por outro. Para o empregador, isso não se aplica, dado que pode ser pessoa física, pessoa jurídica, massa falida, etc.

A onerosidade consiste na remuneração do empregado pelo trabalho prestado, não importando sua periodicidade (diária, semanal, quinzenal ou mensal). Sua análise deve ser feita com base em um critério objetivo e um subjetivo. O primeiro ocorre pelo pagamento dos valores ao trabalhador em recompensa ao trabalho realizado. Já o segundo consiste na intenção econômica das partes.

Quanto à habitualidade, é exigido que o contrato de trabalho seja contínuo, constante e regular. Aquele trabalho esporádico e eventual não pode, portanto, ser considerado como relação empregatícia. Outra forma de identificar o que é prestação de serviços não eventuais, é caracterizar o que é o trabalho eventual, o qual afasta o vínculo, Godinho (2020, p. 344) identifica 4 características:

- a) descontinuidade da prestação do trabalho, entendida como a não permanência em uma organização com ânimo definitivo;
- b) não fixação jurídica a uma única fonte de trabalho, com pluralidade variável de tomadores de serviços;
- c) curta duração do trabalho prestado;
- d) natureza do trabalho tende a ser concernente a evento certo, determinado e

episódico no tocante à regular dinâmica do empreendimento tomador dos serviços;
e) em consequência, a natureza do trabalho prestado tenderá a não corresponder, também, ao padrão dos fins normais do empreendimento.

A subordinação, por sua vez, é a mais importante e distintiva das características entre o empregado e o autônomo, ela conceitua-se na sujeição da atividade laborativa do empregado ao poder do empregador. Na atualidade, a subordinação ramifica-se em três espécies: clássica, objetiva e estrutural.

A clássica é aquela que se resume na relação direta entre empregado e empregador, pela qual este controla e gerencia as atividades, com constante emissão de ordens e determinação de uma jornada fixa e rígida, com vigilância. A subordinação objetiva implica nas atividades do trabalhador às do empregador, isto é, a atividade laborativa se incorpora na finalidade da empresa e faz parte da dinâmica do empregador. Assim, o trabalho do empregado é fundamental para o objetivo da empresa. A subordinação estrutural, por sua vez, não necessita diretamente de ordens e controle pelo empregador, mas ela pode ser identificada nos casos em que o empregado está inserido na dinâmica da empresa, como nos casos de operadores de call centers.

A partir da análise dos requisitos do vínculo de emprego, é possível uma comparação entre o empregado da CLT e o motorista de aplicativo da Uber. De início, importante mencionar que, como será exposto em breve, a Justiça do Trabalho tem entendido pela inexistência de vínculo entre motoristas e a empresa, ante a ausência de eventualidade e subordinação.

Pelo critério da Pessoa Física, não há óbice nesse quesito, pois os motoristas devem ser pessoas naturais no momento do cadastro, não sendo permitido a inscrição de pessoas jurídicas como motoristas.

Quanto à personalidade, ela pode ser identificada na relação da uberização, na medida em que quando o motorista realiza o cadastro no aplicativo, ele deve atender os requisitos estipulados, e no momento de seu cadastro deve fornecer todos os documentos que comprovem sua condição pessoal. Nesse sentido, cada motorista vinculado à plataforma possui um perfil único, sendo que é vedado aos motoristas compartilharem o número de ID relacionado ao perfil.

Assim, o que se vê é que cada perfil é insubstituível, sendo vedado ao motorista ser substituído por outro motorista ao realizar uma viagem, por exemplo, quando o passageiro solicita uma viagem e é exibido o nome e dados do motorista, não é permitido que esse motorista envie outra pessoa em seu lugar.

Conclui-se que é possível encontrar o requisito da pessoalidade na relação entre plataforma e motorista, principalmente em razão dos perfis serem únicos e exclusivos, além do motorista disponibilizar todos os documentos necessários para comprovar sua personalidade.

A onerosidade também é identificada nesses casos, uma vez que o motorista é remunerado por cada viagem realizada e como já mencionado anteriormente, a onerosidade é tratada com base na compensação de um serviço prestado, não importando a periodicidade desse pagamento, sendo que o motorista é remunerado pela empresa e não pelo passageiro

Os requisitos que não estão presentes na uberização, pelo menos conforme entende a Justiça Brasileira, são a habitualidade e a autonomia do motorista, os quais serão analisados separadamente.

2.2. UBERIZAÇÃO E A (NÃO) EVENTUALIDADE

Um dos principais argumentos para identificar o motorista como autônomo é a eventualidade do trabalho realizado pelos motoristas, pois a própria plataforma define que é o motorista que faz sua própria jornada, trabalhando quando quer e der.

Em uma análise superficial e objetiva, a relação entre motoristas e Uber pode ser definida como eventual, contudo, essas novas relações de trabalho, as quais os trabalhadores não prestam serviços na sede física das empresas, a identificação dos elementos fático-jurídicos do vínculo empregatício é complexa e de difícil percepção de forma imediata.

Apesar da liberdade de horários, a existência de horários fixos e predeterminados ou a execução diária de atividades não é requisito intrínseco para a habitualidade, como ensina Maurício Godinho (2019, p. 344):

A eventualidade, para fins celetistas, não traduz intermitência; só o traduz para a teoria da descontinuidade — rejeitada, porém, pela CLT, relativamente à caracterização da relação empregatícia. Desse modo, se a prestação é descontínua, mas permanente, deixa de haver eventualidade. É

que a jornada contratual pode ser inferior à jornada legal, inclusive no que concerne aos dias laborados na semana.

A permanência, portanto, como define José Carlos de Carvalho Baboin (2017), é extraída do ânimo do motorista em realizar um labor contínuo para a Uber. Continua, ainda o autor destacando que: “(...) à possibilidade conferida ao trabalhador de laborar (ou não) em qualquer dia e horário, ante sua complexidade e implicações no controle patronal da mão de obra, deve ser analisada pela ótica da subordinação, e não sob a ótica da habitualidade.”

Por fim, a contradição ainda é mais evidente, na medida em que os motoristas possuem liberdade para escolher seus horários, porém, a partir do momento que iniciam o aplicativo, a plataforma exige que os motoristas aceitem as viagens, desativando aqueles motoristas que recusam muitos serviços, o que está bem distante de autonomia na escolha da prestação do serviço.

2.3. A (FALSA) AUTONOMIA DA UBERIZAÇÃO

É certo que o conceito de subordinação clássico não é suficiente para abarcar todas as relações existentes entre o trabalho e o capital. A existência de diversas maneiras de subordinação, como já analisado, permite uma maior aplicação, como o caso presente da uberização.

A plataforma defende que os motoristas são trabalhadores autônomos, mas existem diversas evidências de que essa afirmação é uma contradição. Uma das principais é a submissão do motorista ao preço das viagens e a determinação do preço dinâmico pelo algoritmo.

Segundo Renan Kalil (2020, p. 121-122):

O motorista, ao aceitar realizar uma viagem que a Uber lhe oferece, assume o risco de o trajeto não ser lucrativo, uma vez que o destino e a estimativa de seus ganhos lhe são comunicados somente após concordar com a oferta. Ou seja, toma decisões sobre concordar em fazer uma corrida sem ter as informações econômicas necessárias para avaliar a sua rentabilidade. Ainda, o cancelamento de viagens não rentáveis, que poderia ser um instrumento de expressão de insatisfação com a corrida, pode levar à suspensão ou exclusão da plataforma.

Esse valor da tarifa, vale dizer, é estipulado de forma unilateral pela empresa, não havendo qualquer discussão com os trabalhadores, inclusive a Uber apenas comunica os motoristas sobre a queda do preço da tarifa, o que conseqüentemente obriga o trabalhador a aumentar sua jornada, buscando maiores ganhos, enquanto a plataforma continua lucrando mais. Essa relação da tarifa é um grande empecilho em reconhecer a total autonomia alegada, na medida em que a empresa tem poder de controlar e modificar os valores das viagens, o que vai de encontro ao discurso de empreendedorismo.

O trabalhador autônomo, segundo Carlos Henrique Bezerra Leite (2022, p. 356):

(...) é aquele que trabalha por conta própria, assumindo os riscos do negócio. Vale dizer, o trabalhador autônomo não transfere para terceiro o poder de organização de sua atividade, pois a desenvolve com discricionariedade, iniciativa e organização próprias, escolhendo o lugar, o modo, o tempo e a forma de execução dos serviços. É o que ocorre com os profissionais liberais, como o médico em seu consultório, o advogado em seu escritório, o representante comercial autônomo ou qualquer outro profissional que trabalha por conta própria.

Nesse sentido, o trabalhador autônomo define seus próprios ganhos, o que não ocorre na Uber, pois como já analisado, é a plataforma que define de forma unilateral, por meio do algoritmo, o preço de cada viagem. A estipulação de valores baixos tem um propósito claro, forçar o aumento da jornada dos motoristas, ocasionando uma maior disponibilidade para os passageiros que necessitam de uma viagem, mas essa jornada superior ao limite legal, jamais será remunerada, pois a plataforma se define como uma empresa de tecnologia, eximindo-se de qualquer responsabilidade sobre o negócio.

Em relação ao preço dinâmico, ele é um dos mecanismos que a Uber utiliza para controlar os motoristas, o que fazem por meio de um mapa de calor que indica em quais localidades o preço por viagem está mais alto, “forçando”, de forma indireta, os motoristas estarem mais acessíveis e frequentes em determinadas regiões. Em outras palavras, existe um verdadeiro estímulo para que os motoristas estejam em certos locais e na hora certa, ao argumento de que o algoritmo apenas reflete a alta demanda na região, mas não há total liberdade e autonomia para o motorista escolher onde trabalhar.

Renan Kalil (2020), ao pesquisar sobre o preço dinâmica na cidade de São Paulo, concluiu que:

67,6% avaliam o preço dinâmico como positivo e, nesse grupo, 76,8% colocam que o seu maior atrativo é a possibilidade de ganhar mais. Nos casos em que identificam o preço dinâmico em determinado local, 40,2% dos trabalhadores afirmam que dirigem por mais tempo no dia. Ainda, 24,5% entendem que a Uber induz os motoristas a realizar mais corridas quando há preço dinâmico, especialmente pelo envio de mensagens sobre os locais em que as tarifas estão mais altas e pelo aumento dos ganhos.

Outra questão fundamental na análise, é acerca das reclamações realizadas pelos usuários, a plataforma sempre tem a palavra final em relação às contestações dos passageiros, como trajetos mais longos, falta de limpeza, etc. Nesses casos, a Uber costuma decidir de forma favorável ao usuário, levando em consideração aquilo que o passageiro relata do caso e passando ao motorista o ônus de negar as críticas sofridas. Nesses casos, a comunicação entre plataforma e motorista é precária, pois são limitados e descentralizados. A maior parte dos diálogos são realizados por funcionários de empresas terceirizadas ou por robôs que tentam resolver a demanda por meio da identificação de palavras chaves.

Outro aspecto importante que impacta na investigação da autonomia da uberização é o sistema de avaliação realizado nas viagens. É como se os passageiros fossem os gerentes dos motoristas, pois a avaliação de cada viagem realizada é o que garante a permanência do motorista na plataforma. Vale destacar que os parâmetros da avaliação são definidos de forma unilateral pela Uber, assim, para obterem notas altas, os motoristas precisam se comportar como a empresa deseja, o que coloca em questão a autonomia do trabalhador. Ludmilla Abílio (2017, p. 4) defende que:

O Uber, assim como outras empresas que operam com a mesma lógica, estabelece regras, critérios de avaliação, métodos de vigilância sobre o trabalhador e seu trabalho, ao mesmo tempo que se exime de responsabilidades e de exigências que poderiam configurar um vínculo empregatício. Consumo, avaliação, coleta de dados e vigilância são elementos inseparáveis. Em realidade, o controle sobre o trabalho é transferido para a multidão de consumidores, que avaliam os profissionais a cada serviço demandado.

Dessa forma, a fiscalização do trabalho é passado para os consumidores, por meio de um sistema de avaliação, no qual permite que os motoristas mantenham a produtividade exigida pela Uber, assim como o padrão de qualidade imposto. Somado a isso, as avaliações

realizadas são destinadas somente aos motoristas, não existindo opinião dos clientes em relação à empresa, o que transfere toda a responsabilidade para os trabalhadores (Renan Kalil, 2020, p. 127).

É importante destacar que, conforme José Carlos Baboin (2017), o fato da avaliação ser realizada somente pelos usuários e não pela Uber, não implica em autonomia, pois todo o sistema de ponderação acerca do comportamento do motorista é definido e controlado pela empresa de forma unilateral.

O método de avaliação ainda apresenta outra problemática que é a falta de transparência do sistema, Renan Kalil (2020, p, 127), expõe que:

A opacidade do sistema é mencionada por 24,5% dos trabalhadores, ao apontarem a falta de transparência no funcionamento das avaliações (p. ex., “os critérios de avaliação são subjetivos”) e a ausência de critério (p. ex., “falta critério para uma avaliação precisa”), de precisão (p. ex., “não é todo mundo que avalia e algumas avaliações não são precisas”) e de correspondência com a realidade (p. ex., “as avaliações não refletem necessariamente o trabalho dos motoristas”) nas notas atribuídas pelos passageiros aos motoristas. Ainda, apontam a inexistência de contraditório, uma vez que o motorista não tem o direito de se contrapor a uma reclamação ou avaliação negativa feita por um passageiro (p. ex., “deveria ter direito de resposta quando é feita uma reclamação”).

Para além desses elementos já apontados, os termos e condições de serviços estabelecidos pela empresa evidenciam a disparidade entre o poder de negociação entre a Uber e os motoristas. Além do fato dos termos serem estipulados de forma unilateral, sem qualquer negociação com os motoristas, eles são alterados constantemente e os trabalhadores devem concordar com as mudanças, sem qualquer oportunidade de contestação. Um exemplo claro é a alteração constante da forma de cálculo do preço das viagens.

Por todo esse exposto, é possível concluir, ainda que por viés não tradicional da subordinação jurídica, que a Uber exerce um certo controle sobre os motoristas, o que impede de se afirmar que todos são trabalhadores autônomos. O gerenciamento algorítmico está presente na aceitação cega de viagens, preço dinâmico, a fixação dos preços apenas pela plataforma, a sua atuação decisiva nas comunicações e reclamações, o sistema de avaliação, a ausência de diálogo entre empresa e trabalhador, assim como a opacidade das avaliações, o estabelecimento de regras para o ingresso no aplicativo e a determinação de quais carros

podem ou não ser utilizados.

É certo que identificar o motorista como um empregado da Uber é um exercício difícil, levando em consideração o ordenamento jurídico atual e as regras trabalhistas, mas é evidente que os trabalhadores não podem ser classificados como autônomos, diante de tantos elementos que retiram o controle da atividade, o que agrava a necessidade de uma solução menos dicotômica.

2.4. A UBERIZAÇÃO NA VISÃO DOS TRIBUNAIS SUPERIORES BRASILEIROS

A jurisprudência tem um papel de suprir eventuais lacunas deixadas pela legislação trabalhista, uniformizando o entendimento de todos os tribunais, gerando segurança jurídica para a aplicação do direito no caso concreto. No cenário brasileiro, os tribunais especializados em Direito do Trabalho têm a prerrogativa constitucional para analisar as questões acerca da relação de emprego versus relação de trabalho. Nesses casos, a Justiça é responsável por analisar a existência de requisitos do vínculo de emprego em cada caso específico, isso porque não existe uma determinação fática e objetiva da relação de emprego, o que implica essa tarefa interpretativa.

O reconhecimento do vínculo de emprego é pautado pela análise clássica da subordinação jurídica, como já exposto, que consiste na verificação de preenchimento dos elementos qualificadores de controle e sujeição. Tal premissa é responsável por ocasionar um grande número de decisões conflitantes, tanto na Justiça do Trabalho, quanto na Justiça Comum e Supremo Tribunal Federal, o que será analisado de forma detalhada.

A primeira decisão que merece destaque é a proferida pelo Superior Tribunal de Justiça (STJ), em sede de Conflito de Competência (n. 164.544 - MG), de relatoria do Ministro Moura Ribeiro, da 2ª Seção, em razão de ação para julgar pedido de danos materiais e morais diante da desativação de conta de motorista da Uber. No julgado, foi decidido que, no conflito de competência levantado pela 1ª Vara do Trabalho de Poço de Caldas/MG, a competência para processar e julgar uma ação contra a Uber, que fora protocolada no Juízo de Direito do Juizado Especial Cível de Poço de Caldas/MG, seria desta Estadual. Isto é, ficou decidido que a ação do motorista do aplicativo, deveria tramitar na Justiça Estadual e não na Justiça do

Trabalho.

No caso, o conflito de competência ocorreu porque o magistrado do Juízo Estadual entendeu que o pedido deveria ser analisado pela Justiça do Trabalho, ao passo que o Juiz do Trabalho argumentou que as razões da lide não tinham como objeto o reconhecimento de vínculo de emprego entre o motorista e a plataforma, entendendo o autor que o contrato entre as partes era de natureza cível.

A decisão do STJ foi no seguinte sentido:

CONFLITO NEGATIVO DE COMPETÊNCIA. INCIDENTE MANEJADO SOB A ÉGIDE DO NCPC. AÇÃO DE OBRIGAÇÃO DE FAZER C.C. REPARAÇÃO DE DANOS MATERIAIS E MORAIS AJUIZADA POR MOTORISTA DE APLICATIVO UBER. RELAÇÃO DE TRABALHO NÃO CARACTERIZADA. SHARING ECONOMY. NATUREZA CÍVEL. COMPETÊNCIA DO JUÍZO ESTADUAL. 1. A competência *ratione materiae*, via de regra, é questão anterior a qualquer juízo sobre outras espécies de competência e, sendo determinada em função da natureza jurídica da pretensão, decorre diretamente do pedido e da causa de pedir deduzidos em juízo. 2. Os fundamentos de fato e de direito da causa não dizem respeito a eventual relação de emprego havida entre as partes, tampouco veiculam a pretensão de recebimento de verbas de natureza trabalhista. A pretensão decorre do contrato firmado com empresa detentora de aplicativo de celular, de cunho eminentemente civil. 3. As ferramentas tecnológicas disponíveis atualmente permitiram criar uma nova modalidade de interação econômica, fazendo surgir a economia compartilhada (*sharing economy*), em que a prestação de serviços por detentores de veículos particulares é intermediada por aplicativos geridos por empresas de tecnologia. Nesse processo, os motoristas, executores da atividade, atuam como empreendedores individuais, sem vínculo de emprego com a empresa proprietária da plataforma. 4. Compete a Justiça Comum Estadual julgar ação de obrigação de fazer c.c. reparação de danos materiais e morais ajuizada por motorista de aplicativo pretendendo a reativação de sua conta UBER para que possa voltar a usar o aplicativo e realizar seus serviços. 5. Conflito conhecido para declarar competente a Justiça Estadual. (CC nº 164544/MG - 2019/0079952-09, Min. Moura Ribeiro, DJe 04/09/2019)

Apesar do conteúdo do caso concreto, o Ministro afirmou que:

Os motoristas de aplicativo não mantêm relação hierárquica com a empresa Uber porque seus serviços são prestados de forma eventual, sem horários pré-estabelecidos e não recebem salário fixo, o que descaracteriza o vínculo empregatício entre as partes. Afastada a relação de emprego, tem-se que o sistema de transporte privado individual, a partir de provedores de rede de compartilhamento, detém natureza de cunho civil.

Reforça-se que o próprio autor do processo originário não objetivou o reconhecimento da relação de emprego, mas o Ministro abordou a questão afirmando que não há como existir vínculo entre Uber e motoristas, em um claro desrespeito à competência constitucional da Justiça do Trabalho, prevista no art. 114, Inciso I. Essa afirmação, além de ser indevida diante da incompetência do STJ, ela repercutiu de forma negativa as ações relacionados a Uberização e a relação de emprego, pois adicionou mais um entendimento diverso dentre os inúmeros já existentes.

Já em relação às decisões do Tribunal Superior do Trabalho, existe uma grande divergência entre as oito turmas do Tribunal, por exemplo, as 2ª, 3ª, 6ª e 8ª Turmas têm decidido pelo reconhecimento de vínculo. Já as 1ª, 4ª e 5ª negam os pedidos.

A 1ª Turma tem o entendimento de que não é possível enquadrar o motorista de aplicativo como empregado diante da notável ausência de subordinação, mas alerta que é necessária a proteção jurídica do trabalhador, mas que deve ser alcançada por meios legislativos, não pelo Poder Judiciário:

(...) Os fatos retratados no acórdão regional evidenciam que a relação jurídica existente entre a empresa de aplicativo e o autor não era de emprego, **na forma disciplinada nos arts. 2º e 3º da CLT, notadamente ante a ausência de subordinação jurídica, uma vez que a empresa não dava ordens ao motorista e nem coordenava a prestação do serviço, sendo manifesta a ausência do poder diretivo da empresa provedora da plataforma tecnológica. 4. Não se desconhece a notória necessidade de proteção jurídica aos motoristas de aplicativo, porém, tal desiderato protetivo deve ser alcançado via legislativa (...)**" (Ag-RR-537-14.2022.5.21.0002, 1ª Turma, Relator Ministro Amaury Rodrigues Pinto Junior, DEJT 11/12/2023).

Um dos argumentos utilizados pelo Ministro Relator Amaury Rodrigues, é a “ampla autonomia quanto à sua jornada de trabalho, podendo escolher os dias e horários em que iria trabalhar”. Por meio dos depoimentos da reclamação trabalhista, o Ministro identificou que os motoristas “escolhem os dias e horários em que vão atuar, podendo inclusive ficar dias sem se conectar, sem prévia comunicação à empresa , além de não haver fiscalização direta da atividade por qualquer preposto da ré”. Ainda, destacou que “a observância de regras mínimas estabelecidas pela empresa para uso do aplicativo, não significa ingerência desta no modo de trabalho prestado, e não tem o condão de afastar a autonomia do motorista, uma vez que,

tratando-se de obrigações contratuais”.

Já a 2ª Turma do Tribunal, possui entendimento diverso, entendendo que a contratação dos motoristas por meio do trabalho de plataforma é deixar de garantir direitos mínimos previstos no texto constitucional, principalmente nos direitos dos trabalhadores:

(...) 11. Saliente-se que o Direito do Trabalho e seus princípios protetores devem abranger os entregadores de aplicativos, visto que nada há de incongruente entre os seus pressupostos e o modelo de negócios das empresas que prestam serviços e que controlam trabalhadores por meio de plataformas digitais, cabendo ao Poder Judiciário a constante releitura das normas trabalhistas, em face dos novos arranjos produtivos, mas sempre em compasso com o horizonte constitucional da dignidade humana e do trabalho protegido por um sistema público de proteção social. 13. Ao afastar-se desse horizonte, em face de uma concepção jurídica equivocada a respeito da relação social estabelecida pelas empresas que utilizam plataformas para contratar trabalho, a Corte regional recusou ao reclamante as garantias mínimas previstas nos arts. 1º, III, 6º e 7º da Constituição Federal. Recurso de revista conhecido e provido" (RR-536-45.2021.5.09.0892, 2ª Turma, Relatora Desembargadora Convocada Margareth Rodrigues Costa, DEJT 29/09/2023).

A ministra Relatora argumentou que “Por meio da infraestrutura digital, as empresas-plataformas dirigem e controlam a maneira como cada serviço é prestado instantaneamente, por meio de algoritmos e inteligência artificial, também chamada de gestão algorítmica”, sendo que esse controle algoritmo, como pontuado pela ministra, tem o objetivo de induzir o comportamento dos trabalhadores.

Ponto importante no acórdão é o fato de que inúmeras pesquisas e estudos indicam que, ainda que o motorista tenha liberdade para sair da plataforma, quanto menos conectado ao aplicativo, menor a demanda recebida por esse trabalhador. Quanto a existência de subordinação, a Ministra concluiu que:

Para trabalhar, o reclamante tinha de ficar conectado à plataforma, sendo avaliado e sofrendo bloqueios oriundos dessas avaliações, observando a lógica do ranqueamento e a pressão do descadastramento. A empresa, de forma discricionária, decidia pela manutenção ou não do reclamante na plataforma, o que evidencia o seu poder diretivo. Essa é uma constatação extraída a partir de uma série de pesquisas empíricas a respeito do modelo de negócios das empresas de plataformas digitais, que não demonstram ter incidência distinta ou peculiar na situação concreta do reclamante, nesses autos” (RR-536-45.2021.5.09.0892, 2ª Turma, Relatora Desembargadora Convocada Margareth Rodrigues Costa, DEJT 29/09/2023).

A 3ª Turma, em entendimento semelhante ao da 2ª Turma, também já decidiu favoravelmente aos trabalhadores:

(...)Saliente-se, por oportuno, que a suposta liberdade do profissional para definir seus horários de trabalho e de folgas, para manter-se ligado, ou não, à plataforma digital, bem como o fato de o Reclamante ser detentor e mantenedor de uma ferramenta de trabalho - no caso, o automóvel utilizado para o transporte de pessoas - são circunstâncias que não têm o condão de definir o trabalho como autônomo e afastar a configuração do vínculo de emprego. Reitere-se: a prestação de serviços ocorria diariamente, com sujeição do Autor às ordens emanadas da Reclamada por meio remoto e telemático (art. 6º, parágrafo único, da CLT); havia risco de sanção disciplinar (exclusão da plataforma) em face da falta de assiduidade na conexão à plataforma e das notas atribuídas pelos clientes/passageiros da Reclamada; inexistia liberdade ou autonomia do Reclamante para definir os preços das corridas e dos seus serviços prestados, bem como escolher os seus passageiros (ou até mesmo criar uma carteira própria de clientes); não se verificou o mínimo de domínio do trabalhador sobre a organização da atividade empresarial, que era centralizada, metodicamente, no algoritmo da empresa digital; ficou incontroversa a incidência das manifestações fiscalizatórias, regulamentares e disciplinares do poder empregatício na relação de trabalho analisada . (...) Dessa forma, deve ser reformado o acórdão regional para se declarar a existência do vínculo de emprego entre as Partes, nos termos da fundamentação. Recurso de revista conhecido e provido" (RR-100353-02.2017.5.01.0066, 3ª Turma, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, DEJT 11/04/2022).

O ministro destacou que o labor exercido pelo reclamante apresentava algumas questões incompatíveis com o trabalho autônomo e livre:

1) a Reclamada organizava unilateralmente as chamadas dos seus clientes/passageiros e indicava os motoristas para prestar os serviços ; 2) exigia a permanência do Reclamante conectado à plataforma digital para prestar os serviços , sob risco de descredenciamento da plataforma digital (perda do trabalho); 3) avaliava continuamente a performance dos motoristas, por meio de um controle telemático e pulverizado da qualidade dos serviços a partir da tecnologia da plataforma digital e das notas atribuídas pelos clientes/passageiros ao trabalhador (...) 4) a prestação de serviços se desenvolveu diariamente, durante o período da relação de trabalho, com intenso controle da Reclamada sobre o trabalho prestado e a observância de suas diretrizes organizacionais , por meio da plataforma digital (meio telemático) e da participação difusa dos seus clientes/passageiros" (RR-100353-02.2017.5.01.0066, 3ª Turma, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, DEJT 11/04/2022).

Nesse sentido, o Ministro identificou a configuração de todas as espécies de subordinação entre o motorista e a Uber, destacando que a suposta liberdade do motorista de possuir seus horários e se conectar à plataforma a qualquer momento não são circunstâncias suficientes para afastar o controle realizado pela Uber.

A 4ª Turma, por sua vez, com entendimento contrário ao da 2ª e 3ª Turma, definiu que não é possível o Judiciário ampliar o conceito de subordinação jurídica:

(...) 5. Já quanto à alegada subordinação estrutural, não cabe ao Poder Judiciário ampliar conceitos jurídicos a fim de reconhecer o vínculo empregatício de profissionais que atuam em novas formas de trabalho, emergentes da dinâmica do mercado concorrencial atual e, principalmente, de desenvolvimentos tecnológicos, nas situações em que não se constata nenhuma fraude, como é o caso das empresas provedoras de aplicativos de tecnologia, que têm como finalidade conectar quem necessita da condução com o motorista credenciado, sendo o serviço prestado de motorista, em si, competência do profissional e apenas uma consequência inerente ao que propõe o dispositivo. 6. Assim sendo, não merece reforma o acórdão regional que não reconheceu o vínculo de emprego pleiteado na presente reclamação, ao fundamento de ausência de subordinação jurídica entre o motorista e a empresa provedora do aplicativo. Agravo de instrumento desprovido (AIRR-10449-45.2023.5.03.0020, 4ª Turma, Relator Ministro Ives Gandra da Silva Martins Filho, DEJT 15/03/2024).

O ministro relator pontuou ainda, de forma semelhante ao entendimento da 1ª Turma, que “eventual fixação de normas e penalidades na relação contratual entre trabalhador e plataforma é inerente aos negócios jurídicos, não sendo suficiente para se afirmar a presença de subordinação sob essa perspectiva.”, concluindo que os trabalhos realizados nas plataformas não se insere na relação de emprego.

A 5ª Turma também entendeu pela ausência de vínculo de emprego nesses casos, em julgamento de Agravo de Instrumento em Recurso de Revista (nº 1001140-60.2022.5.02.0435), o Relator Ministro Bento Medeiros concluiu que o reclamante possuía “liberdade quanto à frequência com que prestava serviços, o que revela a ausência de subordinação na relação havida com a ré, além de poder prestar serviço à outra plataforma”, além de que:

(...) o motorista assume as despesas com o veículo, o que demonstra a assunção dos riscos do empreendimento pelo trabalhador, em flagrante incompatibilidade com o liame de natureza empregatícia. Não bastasse, os valores pagos pelo cliente são transferidos ao motorista, sem ingerência da reclamada, ou a ele diretamente pagos (...)

(Ag-AIRR-1001140-60.2022.5.02.0435, 5ª Turma, Relator Ministro Breno Medeiros, DEJT 01/03/2024).

A 6ª Turma, em entendimento favorável aos trabalhadores, reconhecendo que a uberização possui subordinação jurídica, sendo que a Uber exerce um poder diretivo sobre os trabalhadores:

(...)19 - No caso concreto, a causa do trabalho do reclamante é a existência de contrato previamente celebrado entre as partes, a fim de que o reclamante, no momento em que sentir necessário, inicie ou termine a prestação laboral. Ademais, a manutenção de cadastro pela reclamada e sua contínua fiscalização dos serviços prestados (por meio de controle de avaliações lançadas ao aplicativo) viabiliza a conclusão de que tal prestação laboral era permanentemente tutelada pelas partes. Não significa que o labor houvesse de ser contínuo, mas, sim, que a relação jurídica contratual mantida entre as partes era contínua (não há consignação fática de que o termo final era um elemento acidental do negócio jurídico celebrado). Portanto, é presente, também, o requisito da habitualidade (não eventualidade). 20 - É incontroversa (art. 374, III, CPC) a existência de prévia relação contratual entre as partes, formada especificamente para que o reclamante passasse a prestar os serviços como motorista em favor dos clientes que acessavam o aplicativo, administrado e organizado pela reclamada, em busca de transporte para a localidade de seu desejo. Portanto, era factualmente possível a existência de contraposição entre um "poder de comando" (organização, direção e disciplina do trabalho a cargo do credor da obrigação de fazer) e "subordinação jurídica" (acatamento da forma de execução da obrigação de fazer pelo seu devedor). 21 - O TRT consignou (fl. 963) que a reclamada estipulou regras procedimentais para que o reclamante, na condição de motorista, prestasse o serviço de transporte aos clientes do aplicativo por ela gerenciado. Ademais, como a reclamada exigia do reclamante, como motorista, a obediência a determinadas diretrizes para a prestação dos serviços de transporte (fl. 963), é caracterizado, de plano, o exercício do poder de direção. Ainda, depreende-se do contexto fático consignado pelo Regional (procedimentos adotados pela reclamada como forma de "coordenação necessária das atividades") que a ausência de observância das diretrizes e dos procedimentos (regulamentos) estabelecidos pela reclamada acarretava a aplicação de sanções aos motoristas, como o reclamante. Logo, é patente que a reclamada tinha a faculdade contratualmente prevista de aplicar sanções em face do reclamante, o que denota o pleno exercício do poder disciplinar. 22 - Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento" (RR-10404-81.2022.5.03.0018, 6ª Turma, Relatora Ministra Katia Magalhaes Arruda, DEJT 15/09/2023).

O principal argumento utilizado pela Ministra é de que o controle algoritmo possui os mesmos elementos constitutivos do poder de comando e da subordinação, embora realizado por meios informatizados. Destacou ainda que a possibilidade de recusa de corridas não

configuram a completa autonomia do motorista, ao passo que a figura do trabalhador intermitente permite a recusa de serviços sem desconfigurar a subordinação existente nesses casos. No caso concreto, as atitudes da empresa eram aptas a configurar a subordinação:

(...) como a reclamada exigia do reclamante, como motorista, a obediência a determinadas diretrizes para a prestação dos serviços de transporte (fl. 963), é caracterizado, de plano, o exercício do poder de direção . Ainda, depreende-se do contexto fático que a ausência de observância das diretrizes e dos procedimentos (regulamentos) estabelecidos pela reclamada acarretava a aplicação de sanções aos motoristas, como o reclamante (procedimentos adotados pela reclamada como forma de "coordenação necessária das atividades" – fl. 963). Logo, é patente que a reclamada tinha a faculdade contratualmente prevista de aplicar sanções em face do reclamante, o que denota o pleno exercício do poder disciplinar.

Dentre outra decisão de relevância, é o acórdão da 8ª Turma que manteve o reconhecimento do vínculo de emprego entre motorista e Uber, o entendimento proferido no Agravo de Instrumento de nº 100853-94.2019.5.01.0067, de relatoria do Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte. Na decisão colegiada foi observado que o motorista não possui nenhuma autonomia:

(...) O trabalhador é empregado porque não tem nenhum controle sobre o preço da corrida, o percentual do repasse, a apresentação e a forma da prestação do trabalho. Até a classificação do veículo utilizado é definida pela empresa, que pode, a seu exclusivo talante, baixar, remunerar, aumentar, parcelar ou não repassar o valor destinado ao motorista pela corrida. Numa situação como essa, pouco importa se o trabalhador pode recusar corrida ou se deslogar. A recusa ou o deslogamento se refletem na pontuação e na preferência, pelo que penalizam o motorista. (...)” (RRAg-100853-94.2019.5.01.0067, 8ª Turma, Relator Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte, DEJT 03/02/2023).

O acórdão ainda definiu que existe a subordinação jurídica por meio do controle algorítmico, o qual fica comprovado na medida em que “Não há qualquer dúvida de que a UBER não só poderia monitorar os horários como efetivamente o fez, inexistindo a incompatibilidade alegada por ela entre a natureza do serviço e o controle do horário de trabalho.”

Dentre todos os entendimentos expostos, os favoráveis baseiam-se na existência de controle algorítmico pela empresa, o qual é um óbice para conceituar os motoristas como autônomos, além de que a subordinação deve ser interpretada de uma maneira mais ampla e

flexível, pois não há liberdade quando o motorista não tem controle sobre os preços, sobre o modelo do carro, sobre o preço dinâmico, entre outros mecanismos que implicam em um controle indireto do motorista.

As Turmas com entendimentos contrários fundamentaram com base na ausência de subordinação, pois os motoristas podem fazer o seus horários, podem se cadastrar em outros aplicativos, sair e entrar na plataforma em qualquer momento, além do fato de que o Poder Judiciário não pode ampliar o conceito de subordinação, sendo esse um dever do Poder Legislativo.

É evidente a existência de uma grande divergência dentro do Tribunal Superior do Trabalho, última instância trabalhista, inclusive o próprio Tribunal reconheceu a necessidade de uniformizar o seu entendimento acerca da uberização do trabalho, na medida em que a matéria já está sendo examinada pela Subseção I Especializada em Dissídios Individuais (SDI-1), órgão do Tribunal responsável pela uniformização da jurisprudência das Turmas. Dois processos com decisões divergentes começaram a ser analisados no mês de outubro de 2022, e o julgamento foi suspenso por pedido de vista, após sugestão do à época vice-presidente do TST, ministro Aloysio Corrêa da Veiga, de que o tema seja submetido à sistemática dos recursos repetitivos.

Apesar da inexistência de uniformidade entre as decisões do Tribunal Superior do Trabalho, ainda há uma quantidade considerável de decisões favoráveis aos trabalhadores. Diferentemente da Justiça Trabalhista, o Supremo Tribunal Federal, órgão máximo do Poder Judiciário, tem atuado no sentido de anular as decisões que reconhecem o vínculo de emprego entre Uber e motorista.

Duas delas merecem destaque, a primeira, proferida pelo Ministro Alexandre de Moraes, na Reclamação nº 59.795, julgada em 19/05/2023, a qual considerou que a relação entre o motorista e a empresa Cabify é mais semelhante a relação de transportador autônomo, prevista na Lei 11.442/2007, que possui natureza de relação comercial. Para além disso, o Ministro apontou que a decisão objeto do recurso:

(...) ao reconhecer vínculo de emprego entre motorista parceiro e a plataforma, desconsidera as conclusões do SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL no julgamento da ADC 48, na ADPF 324, no RE 958.252 (Tema 725-RG), na ADI 5835 MC/DF e no RE 688.223 (Tema 590-RG), que permitem diversos tipos de contratos distintos da estrutura tradicional do

contrato de emprego regido pela CLT.” (Rcl 59795 / MG - MINAS GERAIS, Rel. Ministro Alexandre de Moraes, DJe: 24/05/2023)

A segunda, proferida pela 1ª Turma do STF, de relatoria também do Ministro Alexandre de Moraes, em sessão realizada no dia 05/12/2023, na Reclamação de nº 60347, concluiu que o reconhecimento do vínculo de emprego na uberização colide com precedentes vinculantes do STF que permite formas alternativas de prestação de serviços:

CONSTITUCIONAL. TRABALHISTA E PROCESSUAL CIVIL. RECLAMAÇÃO. OFENSA AO QUE DECIDIDO POR ESTE TRIBUNAL NA ADC 48, NA ADPF 324 E NA ADI 5.835-MC. OCORRÊNCIA. RECLAMAÇÃO JULGADA PROCEDENTE. 1. O reconhecimento de vínculo de emprego entre motorista parceiro e as plataformas de mobilidade desconsidera as conclusões do SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL no julgamento da ADC 48, da ADPF 324 e da ADI 5835 MC, que permitem diversos tipos de contratos distintos da estrutura tradicional do contrato de emprego regido pela CLT. 2. Reclamação julgada procedente. (Rcl 60347, Relator(a): ALEXANDRE DE MORAES, Primeira Turma, julgado em 05-12-2023, PROCESSO ELETRÔNICO DJe-s/n DIVULG 18-03-2024 PUBLIC 19-03-2024)

No entendimento do Ministro Relator, a Constituição Federal permite outras formas de estrutura de produção e que o princípio da livre iniciativa garante liberdade para as empresas criarem suas estratégias.

Os precedentes apontados pelo Ministro vão de encontro ao reconhecimento da relação empregatícia nos casos da uberização, a ADC 48 (Relator Ministro Luís Roberto Barroso), dispõe que as controvérsias em relação aos motoristas de cargas deve ser resolvida pela Justiça Comum:

DIREITO DO TRABALHO. AÇÃO DECLARATÓRIA DE CONSTITUCIONALIDADE E AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE. TRANSPORTE RODOVIÁRIO DE CARGAS. Lei 11.442/2007, que previu a terceirização da atividade-fim. Vínculo meramente comercial. Não configuração de relação de emprego. 1. A Lei nº 11.442/2007 (i) regulamentou a contratação de transportadores autônomos de carga por proprietários de carga e por empresas transportadoras de carga; (ii) autorizou a terceirização da atividade-fim pelas empresas transportadoras; e (iii) afastou a configuração de vínculo de emprego nessa hipótese.

A ADPF 324, também de relatoria do Ministro Barroso, fixou a tese de que é

constitucional a terceirização em atividade-fim ou meio:

1. É lícita a terceirização de toda e qualquer atividade, meio ou fim, não se configurando relação de emprego entre a contratante e o empregado da contratada. 2. Na terceirização, compete à contratante: i) verificar a idoneidade e a capacidade econômica da terceirizada; e ii) responder subsidiariamente pelo descumprimento das normas trabalhistas, bem como por obrigações previdenciárias, na forma do art. 31 da Lei 8.212/1993

Já o Tema 725 de Repercussão Geral - RE 958.252, de relatoria do Ministro Luiz Fux, é o principal argumento utilizado nas reclamações que anularam decisões favoráveis aos motoristas de aplicativos, o STF fixou a tese de que é admitido a possibilidade de outras formas de contratação de trabalhador, para além da relação de emprego, *in litteris*: “É lícita a terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas, mantida a responsabilidade subsidiária da empresa contratante”

Segundo o Ministro Alexandre de Moraes, a interpretação conjunta dos precedentes vinculantes permite o reconhecimento genérico, isto é, sem necessidade de análise fática no caso concreto, da licitude de outros modos de contratação de relação de trabalho diversas da relação de emprego contida na CLT, o que abarca os casos da relação entre os motoristas de aplicativo e as empresas donas das plataformas digitais.

É importante destacar, em última análise, que o Supremo Tribunal Federal, em uma tentativa de solucionar o problema da uberização, reconheceu a repercussão geral em um caso que discute a existência de relação de emprego entre os motoristas e os aplicativos. O recurso é da empresa Uber contra acórdão do TST que reconheceu o vínculo de emprego. Por meio do Recurso Extraordinário (RE 1446336 - Tema 1291), a Suprema Corte vai decidir se existe ou não vínculo entre as partes, mas, em primeiro momento, apenas foi reconhecida a repercussão geral do tema, tendo em vista a existência de mais de 10 mil processos que versam sobre a matéria.

O ministro relator, Edson Fachin, ao proferir a decisão que reconheceu a repercussão geral, apontou a necessidade do STF apresentar uma solução uniforme para esses casos, pois além de ser um debate atual e intenso, possui um alto número de decisões divergentes, o que ocasiona uma grande insegurança jurídica.

Diante de todo o exposto, é notável a necessidade de se uniformizar o debate acerca do reconhecimento do liame empregatício, uma vez que o atual momento não gera nenhuma segurança jurídica para os motoristas de aplicativo. Ao ter seus direitos violados e desrespeitados, esses trabalhadores não possuem a garantia de que serão socorridos pelo Poder Judiciário, pois como detalhadamente exposto, os órgãos máximos da Justiça divergem entre si e não apresentam uma solução ou ponto em comum, que seja capaz de pacificar o tema.

3. A REGULAMENTAÇÃO LEGAL DA UBERIZAÇÃO E A PROTEÇÃO DO TRABALHADOR

Via de regra, a proteção do trabalhador brasileiro está relacionada ao seu enquadramento como empregado, isto é, a sua classificação como empregado lhe garante um rol de direitos previstos na Constituição Federal, na Consolidação das Leis Trabalhistas e em leis esparsas. Desse modo, aquele trabalhador que não é classificado conforme o art. 3º da CLT determina, não possui a proteção legal, o que abarca os motoristas de aplicativo.

Nesse sentido, a regulamentação desses trabalhadores partindo apenas de duas opções é algo complicado e questionável, pois o trabalho realizado no capitalismo de plataforma abarca inúmeras situações que não estão previstas na legislação brasileira, o que acaba por deixar esses trabalhadores desprotegidos e reféns de decisões judiciais controversas e não unânimes.

3.1. OS CAMINHOS PARA REGULAMENTAR

A dualidade da proteção do trabalho em subordinação e autonomia não é compatível com os novos modos de trabalho atuais, principalmente com o capitalismo de plataforma, o que agrava a necessidade de debates acerca de novas regulações nas relações de trabalho. Ainda que seja complexo e complicado enquadrar cada motorista como empregado da Uber, a assimetria dos poderes entre as partes gera uma relação desigual e desequilibrada, o que evidencia a necessidade de proteção desses trabalhadores.

A dificuldade de se enquadrar os motoristas de aplicativos como autônomos é o que motiva a proteção do trabalhador nas relações de uberização, uma vez que é latente uma subordinação entre a Uber e os motoristas, a qual se evidencia por meio de elementos modernos e não abarcados pela legislação nacional, a qual é antiga e baseada em conceitos de séculos passados. Assim, o Direito do Trabalho deve tutelar outras relações de trabalho para além do labor subordinado, o que começa pela criação de uma categoria intermediária.

A criação dessa categoria parte do pressuposto de que a relação jurídica entre os motoristas e a empresa possui elementos de subordinação e autonomia. A dualidade atual do Direito do Trabalho nega a proteção desses trabalhadores, pois a ausência de alguns

elementos da relação de emprego é suficiente para o enquadramento como autônomo, o que não reflete a realidade da uberização. Essa nova categoria, em uma zona intermediária, é a proteção que os motoristas de aplicativo necessitam.

Renan Kalil (2020, p. 206 e ss) destaca que essa tentativa de criar novas categorias intermediárias decorrentes de relações jurídicas com elementos de subordinação e autonomia não é novidade:

No Canadá, alguns estados criaram a figura do contratado dependente (dependent contractor) em seus ordenamentos jurídicos, definindo-o a partir da prestação de trabalho, em que há a obrigação de executar tarefas, mediante remuneração, e existe dependência econômica do trabalhador em face do tomador.

No Reino Unido, há a figura do trabalhador (worker), que é caracterizado pela prestação de trabalho de forma pessoal, em que há contraprestação pecuniária, limitação para subcontratar a atividade e obrigação de prestar e de dar trabalho no período contratual. Os trabalhadores têm alguns direitos também reconhecidos aos empregados, como salário mínimo, limitação de jornada, proteção contra discriminação, dentre outros. Contudo, não têm proteção contra dispensa arbitrária e indenização pelo rompimento do contrato.

(...)

Na Alemanha, criou-se a figura dos quase-empregados (arbeitnehmerähnliche Person), em que o trabalhador deve prestar trabalho de forma pessoal em favor de um cliente no escopo de um projeto específico. A atividade é realizada somente para um cliente, o qual é responsável por pelo menos 50% da renda do trabalhador. Na Espanha, há o trabalhador autônomo economicamente dependente (trabajador autónomo económicamente dependiente), que desenvolve trabalho de forma pessoal, não pode subcontratar a tarefa, assume o risco da atividade, tem os instrumentos necessários para executar o trabalho e recebe pelo menos 75% da sua renda de um único tomador.

Já nos Estados Unidos, dois autores se destacam na possibilidade da criação de uma nova categoria, para Seth Harris e Alan Krueger (2015), os trabalhadores que atuam sob as ordens de empresas de plataformas estão em uma zona cinzenta, pois não possuem poder de negociação, não são empresários e não possuem autonomia para definir seus preços e as condições do serviço, mas, por outro lado, não há amplo controle pelas empresas, como fixação de uma jornada de trabalho. Assim, diante de elementos das duas categorias, o seu enquadramento em apenas uma delas é insuficiente. Desse resultado, surgiu a proposta dos autores na criação do trabalhador independente.

O conceito desses trabalhadores para os autores, são aqueles que atuam em relações triangulares, isto é, os clientes solicitam a determinação de determinada tarefa, como por exemplo uma viagem, e os trabalhadores, ao receberem à demanda, realizam a tarefa. As empresas possuem a liberdade para criar parâmetros de ingresso dos trabalhadores, ao passo que não há um controle sobre o modo e frequência com que a atividade é realizada, sendo definido pelo trabalhador.

Os autores apontam três elementos para garantir a proteção a esses trabalhadores. O primeiro deles é a impossibilidade de se especificar quantas horas de trabalho são realizadas, pois os motoristas, além de estarem conectados em mais de uma plataforma, podem aguardar por corridas em suas residências ou em outras localidades, que dificultariam o enquadramento desses motoristas em uma jornada fixa e inflexível.

O segundo elemento é a neutralidade do conceito do trabalhador independente, em outras palavras, é aquele que atua numa relação triangular, entre motorista, empresa de plataforma e cliente, com divisão de poderes entre empresa e trabalhador, sendo que esse conceito é mais amplo que o de empregado e almeja garantir mais proteção aos trabalhadores, não se limitando apenas aqueles que atuam com completa subordinação.

O terceiro e último ponto é a eficiência dessa nova relação, pois, ao mesmo tempo que os trabalhadores conseguem maximizar seus gastos, recebendo a proteção adequada, as empresas conseguiriam contar com mais trabalhadores, respeitando seus limites naturais e físicos de trabalho, mas sem encaixar a categoria dentro da classe de empregados, a qual gera gastos para as empresas de plataforma que, no cenário atual do Brasil, não estão dispostas a arcarem com os custos da relação de emprego.

Para além desses fatores, os autores também apontam que a proteção desses trabalhadores deve levar em conta a observância de cinco questões, as quais são cruciais para garantir uma efetiva proteção, e não apenas um disfarce. A primeira é o direito dos trabalhadores se organizarem coletivamente, em que os trabalhadores possam por meio de negociação coletiva decidirem questões sensíveis relacionadas ao trabalho, como por exemplo o preço das corridas, o preço dinâmico, entre outros. O segundo ponto, é a necessidade das empresas de plataforma compartilharem dos lucros com os motoristas, por meio de participação em lucros e resultados, assim como acontece com os empregados bancários, com o intuito de oferecer benefícios que capazes de atrair mais motoristas. Em terceiro é garantir a

proteção dos direitos civis desses trabalhadores, como exemplo a reprovação e condenação de práticas discriminatórias aos trabalhadores independentes.

Outro ponto extremamente importante, destacado em quarto elemento, que favorece e garante mais proteção aos trabalhadores independentes, bem como um maior equilíbrio na relação jurídica entre empresa e motoristas, é a retenção, por parte das empresas, dos valores relativos ao imposto de renda e contribuições da seguridade social, pois, além de retirar o encargo dos trabalhadores terem de fazer o recolhimento individualmente, garantiria uma melhor capacidade de arrecadação do Estado. Por fim, a última é a criação de um seguro contra acidentes de trabalho, com o intuito de garantir o bem estar dos trabalhadores que estejam incapazes de exercer o labor.

Outra alternativa regulatória para a proteção dos trabalhadores no capitalismo de plataforma é a elaboração de um contrato de trabalho especial capaz de abarcar novas relações de trabalho. Renan Kalil (2020, p. 222) defende que esse tipo de contrato deve observar cinco questões cruciais. A primeira delas é o novo formato de controle, no qual não existe mais a supervisão direta dos empregados, mas é realizado no ato de seguir um padrão de conduta estabelecido pela empresa, sendo que a não observância desse comportamento pode gerar sanções por meio de avaliação dos passageiros, capazes, inclusive, de desligarem o motorista do aplicativo.

A segunda não deve ser a intensidade do controle realizado pela empresa, por exemplo, se existe estabelecimento de uma jornada, punições diretas, ordens diretas, mas se a empresa controla os aspectos que precisa para desenvolver a atividade, por exemplo, a definição de tarifas e do preço dinâmico de modo unilateral, diminuição do envio de passageiros para os motoristas que não acessam frequentemente o aplicativo, a ausência de diálogo com os trabalhadores em relação às avaliações dos clientes, entre outros pontos.

Em terceiro é a desigualdade entre as partes no poder negocial, uma vez que os trabalhadores não possuem qualquer autonomia para alterar a relação jurídica. Em quarto é a inserção do trabalhador na estrutura da empresa, isto é, suas atividades integram a estrutura da empresa. Em último lugar, é a impossibilidade do trabalhador em auferir os lucros da atividade, o que impede que o trabalhador de aplicativo seja caracterizado como empreendedor.

Para além disso, o autor defende que o contrato de trabalho especial, ao regular os motoristas, deve abranger seis questões em relação à realização das atividades. Em primeiro lugar, em relação às ordens, estas não devem mais ser o principal aspecto para identificar os trabalhadores nesse novo contrato, devendo abarcar todos os motoristas que executam tarefas por meio de uma plataforma digital, em que o empregador deve somente fornecer instruções gerais acerca do desenvolvimento da atividade. O segundo ponto, tocante a jornada de trabalho, deve ser no sentido de que esses trabalhadores têm a liberdade de escolher os seus horários, sendo que essa autonomia não pode servir de base para não proteger os motoristas. As empresas podem e devem estabelecer um limite máximo semanal, além de que a legislação também deve estabelecer esse limite.

Em terceiro, os motoristas devem ter a liberdade de trabalharem para mais de uma empresa. Em quarto, é a ausência de responsabilidade das empresas pelos acidentes sofridos pelos trabalhadores, uma vez que a autonomia na execução do trabalho invalida a caracterização de responsabilização do empregador, conforme legislação atual. Em quinto, é a estipulação de um salário fixo, o qual deve corresponder aos períodos em que os trabalhadores estiverem prestando serviços para os clientes da empresas, mas, deverá também ocorrer a remuneração dos motoristas no momento de não atendimento aos clientes, como uma espécie de prontidão, uma vez que o motorista permanece aguardando ordens de serviços com o veículo na rua.

Em quinto, os custos com a realização da atividade, como despesas com carro, telefone, internet, que, atualmente, são responsabilidade dos motoristas, deverão ser transferidos para as empresas. Por fim, essa legislação especial deve abarcar ao máximo todas as situações da uberização, contudo, nos casos de lacunas, deverá ser aplicada de forma subsidiária a legislação trabalhista da CLT.

Desse modo, existem caminhos a serem seguidos para a proteção e regulamentação dos trabalhadores, mas é importante que exista um diálogo entre todas as partes, com o fim de identificar a melhor saída para o trabalhador.

3.2. A PROTEÇÃO DOS TRABALHADORES

O direito do trabalho foi criado e desenvolvido a partir do modelo de produção fordista,

o qual era baseado em um contrato de trabalho indeterminado, com jornada fixa de 8 horas, subordinação direta e prestação de trabalho em uma sede física. O advento do capitalismo de plataforma trouxe situações distintas nas relações de trabalhos, as quais não conseguem ser totalmente abarcadas pelo direito do trabalho, sendo que tentar encaixar essa nova relação na proteção atual e clássica, além de prejudicar os trabalhadores, não é eficaz.

Um dos principais pontos para proteger os motoristas é a ideia de transparência da relação existente na uberização. A inexistência de informações sobre diversos aspectos de funcionamento da plataforma é um dos elementos mais caracterizadores dessa relação entre motorista e empresa. A dinâmica é definida a partir do *modus operandi* estipulado pela empresa e ajustada pela classificação dos consumidores, desse modo, os trabalhadores são completamente submissos ao sistema da empresa, tendo uma margem extremamente reduzida para organizar suas atividades, horários e definir seus ganhos diários.

A adoção de medidas protetivas que assegurem a transparência das relações nas plataformas é benéfica aos trabalhadores e ao governo. Para Renan Kalil (2020), os motoristas poderão ter a chance de se organizarem e se comunicarem coletivamente, já para o governo é mais fácil a aplicação da legislação a essas relações.

Outro ponto sensível é o sistema de avaliação, o qual é obscuro e desvantajoso aos motoristas, uma vez que a Uber não informa claramente acerca do seu funcionamento e as consequências de não observar os padrões de conduta impostos pela empresa. Ademais, a expectativa dos clientes é um ponto subjetivo que não deveria ser capaz, isoladamente, e sem ouvir o trabalhador, de desligar os motoristas da plataforma. A Uber, em seu sistema de avaliação é central para definir as condições de trabalho, na medida em que ter uma nota elevada permite que o motorista preste serviços para clientes que também são bem avaliados na plataforma, o que implica na redução das chances de problemas na viagem, sendo que uma nota baixa ou média, como já mencionado, pode causar a suspensão ou a exclusão do motorista.

Nos casos em que o motorista recebe uma nota baixa, a nota é automaticamente somada a sua média geral, sem qualquer chance para que o motorista apresente defesa ou explique o ocorrido. As punições são aplicadas sem um aviso prévio e não existe direito de questionamento antes da sanção.

O principal ponto para garantir a proteção dos motoristas, é a criação de regras que reduzem a importância da reputação dos trabalhadores e fazer com que as decisões tomadas pela Uber sejam tomadas com base em elementos suficientes e não apenas nas avaliações unilaterais dos clientes, as quais geram penalidades surpresas. Uma medida seria a necessidade de apresentação de uma justificativa pelos usuários que dessem notas baixas aos motoristas, assim como poderia dar a oportunidade dos motoristas se manifestarem sobre o caso. Desse modo, a empresa teria maiores condições de analisar o caso concretamente e tomar decisões menos injustas. Ademais, é necessário que os trabalhadores sejam notificados antecipadamente sobre alguma punição, para que os motoristas possam se manifestar e questionar a sanção, estabelecendo uma relação mais bilateral e justa.

Para além disso, o direito de defesa deve ser exercido por qualquer trabalhador antes de sofrer uma punição, conforme observa Renan Kalil (2020, p. 232):

No Brasil, decisão do Juizado Especial Cível de São Paulo, que não tratou da natureza do vínculo entre o motorista e a Uber, apontou que é dever da empresa permitir o exercício de defesa do trabalhador, caso tenha a intenção de excluí-lo da plataforma, utilizando como base a boa-fé objetiva e a função social da empresa. O rompimento brusco do contrato, por parte da Uber, foi considerado inaceitável e desarrazoado

Outra questão interessante seria permitir que os trabalhadores optassem por manter suas avaliações em todas as empresas em único instrumento, o qual seria válido para todas as empresas de plataforma, com intuito de extinguir a dependência de uma determinada empresa. A padronização das avaliações poderá ser embasada na previsão legal já contida na Lei Geral de Proteção de Dados (Lei nº 13.709/2018), mais precisamente em seu art. 18, inciso V:

Art. 18. O titular dos dados pessoais tem direito a obter do controlador, em relação aos dados do titular por ele tratados, a qualquer momento e mediante requisição:

(...)

V - portabilidade dos dados a outro fornecedor de serviço ou produto, mediante requisição expressa, de acordo com a regulamentação da autoridade nacional, observados os segredos comercial e industrial

Em relação ao sistema de remuneração dos motoristas e tempo de trabalho, a maior

parte das empresas de plataforma adotam o pagamento conforme o tempo estimado para concluir aquela determinada atividade. A Uber, por exemplo, possui um sistema de remuneração opaco e obscuro, na medida em que quando uma viagem é oferecida, o trabalhador não tem como saber o valor que receberá, o trabalhador também não tem nenhum conhecimento acerca dos motivos que influenciam no aumento dos preços quando há excesso de demanda em uma determinada região.

Renan Kalil (2020, p. 234) defende a criação de três medidas para equilibrar a relação entre empresa e motorista:

- (i) divulgação do tempo e do valor estimados para a execução da tarefa no momento em que for apresentada a oferta;
- (ii) divulgação dos fatores que influenciam na definição do valor da atividade nos casos em que a oscilação da demanda é levada em consideração;
- (iii) revelar informações acerca dos padrões da demanda temporal e espacialmente.

O autor explica que a adoção dessas medidas traria benefícios imediatos para os trabalhadores. O primeiro deles seria a opção do motorista em aceitar ou não as corridas, pois teria maiores informações acerca do serviço, como distância e tempo gasto. Em segundo, ao plataforma disponibilizar informações sobre o funcionamento do aumento e da queda do preço dinâmico, a Uber permitiria que os trabalhadores se organizassem para estarem ou não presentes nos momentos de preço dinâmico, o que implicaria na possibilidade dos motoristas aumentarem seus ganhos. Por último, se os motoristas pudessem receber de forma antecipada informações sobre as demandas de clientes, permitiria uma maior autonomia para a organização da jornada e do modo de trabalho.

Outro ponto crucial é a adoção de um salário mínimo por hora, com o intuito de remunerar os motoristas mesmo nos casos em que não existirem viagens disponíveis, o que evitaria que os trabalhadores praticassem jornadas extremamente excessivas. Em Nova Iorque, foi promulgada uma Lei que estipulou o pagamento de um salário mínimo por hora, de acordo com os especialistas, garantir uma remuneração mínima a esses trabalhadores, além de apresentar uma dignidade ao trabalho, é responsável pela segurança desses trabalhadores, pois não é mais preciso que os motoristas se arrisquem nas ruas para aumentar o lucro diário².

² UOL. Lei do salário mínimo de entregadores em NY salva vidas, diz revista, 2024. Disponível em: <https://economia.uol.com.br/colunas/carlos-juliano-barros/2024/01/16/lei-do-salario-minimo-de-entregadores-e-m-ny-tambem-salva-vidas-diz-revista.htm>

Em relação a jornada máxima desses trabalhadores, a Organização Internacional do Trabalho (OIT), no ano de 2016, em seu relatório nomeado como “Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects”, destacou a importância e urgência de garantir para os trabalhadores sob demanda um limite de horas por semana e a criação de regras que assegurem a previsão para a programação de horários de trabalho³. A OIT, com a adoção dessas medidas, visa evitar que a utilização desses trabalhadores sejam com o interesse exclusivo de gerar lucros e reduzir os custos, assim como permitir que esses trabalhadores também se beneficiem dessa relação jurídica.

A adoção de medidas regulatórias e limitativas da jornada de trabalho é com o objetivo de evitar o excesso de cansaço desses motoristas, o que, além de ser prejudicial a saúde dos trabalhadores, também é um risco para o trânsito das cidades, uma vez que o motorista exausto e desgastado, pode ocasionar um acidente. Renan Kalil (2020, p. 236) observa que alguns países já adotam a limitação das jornadas:

Nos Estados Unidos e na África do Sul, a Uber estabeleceu como regra geral que, após 12 horas de trabalho, o motorista fica obrigatoriamente 6 horas seguidas desconectado. Em algumas cidades norte-americanas, a regulação é mais restrita: em Chicago, os motoristas podem dirigir no máximo 10 horas a cada período de 24 horas e, em Nova Iorque, além dessa regra, os trabalhadores só podem realizar atividades por 60 horas na semana. Em Portugal, a Lei n. 45/2018 previu em seu art. 13, 1 que os motoristas não podem dirigir por mais de 10 horas dentro de um período de 24 horas, independentemente do número de empresas para as quais prestem serviços. Ainda, o art. 13, 2 indica que é responsabilidade das empresas instituir mecanismos que assegurem a observância dos limites de jornada. Em todos esses casos, contabiliza-se como tempo de trabalho somente o período em que o motorista está transportando passageiros.

Isto posto, o estabelecimento de um limite da jornada de trabalho é uma das mais importantes medidas a serem tomadas na proteção dos trabalhadores no capitalismo de plataforma, uma vez que visa proteger a saúde dos motoristas, assim como uma maior segurança para a prestação das atividades.

3.3. A REGULAMENTAÇÃO DOS MOTORISTAS DE APLICATIVO

³ INTERNATIONAL LABOUR ORGANISATION (GENEVA). Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects. Geneva: International Labour Office, 2016.

Dois pontos são centrais na proposta de regulamentação dos motoristas, a identificação de elementos caracterizadores da relação de emprego, em especial a subordinação e a não eventualidade, para que a partir do enquadramento ou não desses elementos, identificar a proteção desses trabalhadores. Como já analisado, a partir do caso concreto de cada motorista, é possível identificar elementos presentes no art. 3º da CLT.

Ao analisar a subordinação, em um primeiro momento, não é possível identificá-la, uma vez que não existe um gerente ou um coordenador da Uber dando ordens diretas, estabelecendo jornadas e sanções aos motoristas, contudo, ainda que não exista esse controle de forma direta, centralizada por uma figura humana, as novas relações de trabalho evidenciam a atuação da tecnologia na subordinação dos trabalhadores, sem a identificação de um gerente.

No caso da Uber, existem elementos que apontam para esse controle tecnológico, como por exemplo o estabelecimento unilateral dos preços das corridas, o valor da taxa devida à empresa, o motorista quando recebe a viagem não tem conhecimento do valor, distância, destino, passageiro, recebendo as informações apenas após o cliente adentrar ao veículo. Além disso, a rejeição de corridas diminui a quantidade de ofertas e pode até mesmo excluir o motorista; a Uber estabelece as diretrizes, fiscaliza o serviço por meio das avaliações e disciplina os trabalhadores quando não existe observação das regras. Quanto à não eventualidade, sua análise depende do caso concreto de cada motorista, o que impede sua análise de forma geral e objetiva, pois existem motoristas que possuem a Uber apenas como o único instrumento de trabalho, enquanto outros utilizam como complementação de renda.

O enquadramento dos motoristas como autônomos, por outro lado, apresenta problemas, pois não há como identificar elementos robustos de autonomia na relação entre empresa e motorista. Por exemplo, os trabalhadores não contam com a estrutura empresarial, pois a Uber é a parte que viabiliza o negócio entre cliente e motorista. Além disso, os trabalhadores não definem o valor do serviço prestado, bem como são submetidos a uma série de regras de comportamento que direcionam o serviço, como o sistema de avaliação que se apresenta como uma fiscalização do serviço realizado.

A análise do caso da Uber deixa em aberto questões para a caracterização do vínculo, pois, ainda que existam elementos da relação empregatícia, a habitualidade é o grande impeditivo para a caracterização, uma vez o modelo de negócio da Uber permite que

motoristas atuem de forma esporádica, mas também a existência de motoristas dedicados totalmente ao trabalho na plataforma. A classificação como empregados garantiria o mínimo de proteção, a qual não existe atualmente, o que é importante para aqueles trabalhadores que apenas laboram pela plataforma, mas, por outra vertente, iria eliminar a flexibilidade dos horários das jornadas, na medida em que a Uber poderia controlar a jornada, o que causaria impacto de forma imediata, pois muitos motoristas definem suas jornadas com base em horários de maiores demandas.

Seguindo nesse caminho, os contratos de trabalho previstos na legislação brasileira não são capazes de abarcar todas as particularidades existentes na uberização. O contrato intermitente, em particular, por se assemelhar mais ao trabalho autônomo, não iria promover a proteção que os trabalhadores necessitam, pois ele não oferece uma previsibilidade de ganhos mensais, considerando também que somente o empregador tem poderes para estabelecer os dias e horários de trabalho. Ademais, essa modalidade contratual, a qual é definida por meio de um comunicado emitido pelo empregador com pelo menos três dias de antecedência, não é compatível com a uberização, na qual a demanda é em tempo real.

É certo que o modelo de regulação das relações de trabalho no Brasil não é capaz de regular o trabalho por meio de aplicativos de transporte. Ademais, ainda que existam diversos caminhos para a proteção desses trabalhadores, enquadrá-los como subordinados ou autônomos é uma tarefa demasiadamente simplificada para uma relação extremamente complexa e recheada de detalhes. Assim, a maneira mais completa é a criação de uma lei para regular especificamente os trabalhadores de aplicativos de transporte, por meio do seu enquadramento na categoria do trabalhador dependente.

Essa categoria, defendida por juristas franceses e organizada Emmanuel Dockés, é conceituada, como explica Renan Kalil (2020, p. 215-216) pela definição do empregado como

uma pessoa natural que executa um trabalho sob o poder de fato ou sob a dependência de outrem”. Os autores conceituam poder de fato como “a capacidade prática que dispõe uma pessoa de comandar uma outra e de se fazer obedecer”, refletindo a ideia de subordinação. Continuando, indicam que “a dependência é a situação de fragilidade que pode ser constatada quando a atividade profissional de uma pessoa depende dos meios ou da vontade de outrem”. Os empregadores são as pessoas naturais ou jurídicas que, separada ou conjuntamente, exercem um poder de fato sobre os assalariados ou mantém os assalariados sob sua dependência”. Portanto, nota-se que a relação de emprego é caracterizada de forma alternativa: subordinação ou dependência

O autor ainda explica que essa categoria consiste num trabalhador que não é subordinado, mas dependente, caracterizado como um assalariado que possui autonomia na sua organização de trabalho e do seu tempo, não recebendo ordens diretas quanto a como prestar o serviço, mas que, apesar desses fatores, possui uma dependência econômica da empresa, que possui um portanto papel na subsistência desse trabalhador.

Destaca-se que a figura do trabalhador dependente não deve ser vista como uma figura intermediária, mas uma categoria bem definida, a partir do conceito de dependência econômica, no qual é notável nas relações de uberização, uma vez que os trabalhadores estão situados em situação de dependência da empresa, isto é, os motoristas não possuem outro modo de serem remunerados sem que seja por intermédio da Uber, o que configura uma dependência para a execução do trabalho, pois os motoristas estão sujeitos à vontade da plataforma.

O primeiro passo para a regulamentação é que a relação seja pautada pela transparência, com o direito do motorista de ser informado antecipadamente acerca do preço, oferta de trabalho, distância da corrida, cliente e a criação do direito de defesa dos trabalhadores nos casos de avaliação de notas baixas ou de recusas de viagens, antes que a empresa rompa o vínculo, dando oportunidade para o motorista explicar o caso. Além desses direitos, é fundamental que seja garantido aos trabalhadores o direito de organização coletiva, por meio da liberdade sindical e negociação coletiva, os quais são capazes de melhorar a qualidade de vida dos trabalhadores, assim como a garantia mínima de direitos fundamentais, a eliminação da discriminação, eliminação trabalho analogo à escravidão e e combate ao trabalho infantil.

Ainda que o trabalhador seja capaz de definir sua jornada de trabalho, deve se garantir uma proteção de seus direitos, semelhante a proteção garantida no trabalho subordinado, com (i) a definição de um salário mínimo ou piso salarial proporcional à carga horária mensal; (ii) décimo terceiro salário e férias, proporcionais e integrais, conforme for o caso; (iii) depósito do Fundo de Garantia de Tempo de Serviço, (iv) verbas rescisórias conforme o término do contrato seguindo os regramentos contidos na CLT, (v) salário *in natura* conforme previsto na CLT, (vi) limitação da jornada de trabalho em 44 horas semanais e 8 horas diárias, sendo permitido a realização de 2 horas extras por dia, com acréscimo de 50% pelo menos; (vii) descanso semanal remunerado; (viii) reembolso dos custos efetivados para a realização da

atividade, como combustível e manutenção dos veículos; (ix) regras de segurança e saúde no ambiente de trabalho; (x) equiparação do acidente de trânsito à acidente de trabalho, nos casos em que não for culpa exclusiva do trabalhador; por fim, (xi) intervalos interjornada e intrajornada.

Para uma maior proteção do trabalhador, para cálculo de jornada efetiva de trabalho, deve ser considerado todo o período em que o motorista estiver fazendo viagens e aguardando chamadas. Mas deve ser levado em consideração que a jornada não será fixada, mas elaborada pelo motorista, respeitando o limite máximo semanal e diário, contudo, em virtude da possibilidade dos trabalhadores definirem seus horários, não há como exigir o pagamento do adicional noturno para aqueles que optarem por realizarem jornadas noturnas. Porém, o que pode ser discutido é a possibilidade de aplicar a hora noturna reduzida, com o intuito de preservar a saúde desses trabalhadores, como previsto na CLT.

Por último, outra discussão importante é a possibilidade dos descontos da contribuição social, assim como o imposto de renda ficarem a cargo das empresas, uma vez que a empresa é a parte mais forte da relação, o que implicaria na tentativa de equiparar e tornar menos desigual a relação entre as partes, como defendido pelos autores americanos Seth Harris e Alan Krueger⁴

É certo que a tentativa de regular os trabalhadores de aplicativos de transporte é uma medida experimental, mas que pode ser discutida de forma imediata, tendo em vista a situação de vulnerabilidade e insegurança jurídica a que essa categoria está submetida. Renan Kalil (2020) defende que considerando a impossibilidade de se prever o impacto socioeconômico no mercado de trabalho, o passo inicial é a aplicação a grupos menores de trabalhadores, com o intuito de se analisar os impactos imediatos e os ajustes necessários ao longo do tempo. Dessa forma, é possível observar o comportamento das empresas no cumprimento da legislação e os efeitos nas condições de trabalho e vida dos motoristas. A partir da análise dos resultados nesses microgrupos será possível pensar na expansão do modelo para toda a categoria de forma mais profunda.

⁴ 34. HARRIS, Seth; KRUEGER, Alan. A proposal for modernizing labor laws for twenty-first-century work: the “independent worker”. Dezembro, 2015. Disponível em: http://www.hamiltonproject.org/assets/files/modernizing_labor_laws_for_twenty_first_century_work_krueger_harris.pdf.

3.4. PROJETOS DE LEIS NACIONAIS

O debate acerca da regularização dos trabalhadores de aplicativos de transporte não é recente, mas teve importância apenas a partir do ano de 2019. Como aponta Sidnei Machado (2022, p. 173):

O movimento legislativo em torno do trabalho sob controle de plataformas digitais no Brasil começou em 2015, motivado pelo debate gerado pela presença da Uber, que havia chegado ao país em 2014. A preocupação inicial do debate se deu sobre a possibilidade de atuação de uma plataforma digital de transporte de passageiros e, com isso, a natureza da relação jurídica de trabalho entre o motorista e a Uber não ocupou um espaço relevante. Essa primeira fase de iniciativa legislativa se encerrou em março de 2018, com a lei brasileira que regulamentou o transporte remunerado privado individual de passageiros (Lei nº 13.640/2018). Em relação ao trabalho do motorista, a lei apenas indicou seu acesso à seguridade social na condição equivalente à de trabalhador autônomo, a ser inscrito como contribuinte na Previdência Social brasileira.

Dentre as propostas mais relevantes, duas delas, a PL nº 5756 e PL nº 6423, buscavam a garantia de direitos mínimos para os trabalhadores de aplicativos de transporte e entrega. Já nos anos de 2020 e 2021, a regulação pautou-se na garantia de normas de segurança, saúde, e auxílio financeiro, tendo em vista o contexto pandêmico.

Nesse sentido, o autor destaca que:

Da análise do conteúdo desses projetos, constata-se que eles não propõem modelos muito definidos para regular o trabalho. Em geral, os projetos repercutem em grande medida os debates da jurisprudência e as pautas das mobilizações de trabalhadores de aplicativos. Observa-se que são iniciativas isoladas de deputados e senadores, sem um diálogo direto com as organizações e os trabalhadores. É possível identificar três vieses nesses projetos. Um primeiro como esforço protetivo de garantir direitos mínimos de saúde, renda e algumas condições de trabalho, sem uma preocupação de definir a existência de relação de emprego. O segundo viés visa propor uma definição de status de empregado. E o terceiro viés de proposta claramente busca afastar o reconhecimento da relação de emprego e instituir direitos básicos.

Entre as propostas que buscam a definição jurídica do motorista de aplicativo, o PL nº 5069/2019, propõe a caracterização do vínculo de emprego entre trabalhadores e empresas e a criação de novos dispositivos na CLT, assim como o PL nº 3577/2021 também busca o

enquadramento desses trabalhadores como empregados. Já o PL de n. 974/2021, do Senador Randolfe Rodrigues, busca garantir direito ao salário mínimo, férias e descanso semanal remunerado, mas sem definir um regime jurídico para os trabalhadores. O projeto n. 3797/2020, de encontro a proposta de reconhecimento de vínculo empregatício, propõe um regime de trabalho autônomo com a garantia de direitos mínimos. Outro PL interessante é o de nº 4172/2021 que cria um contrato de trabalho especial específico para as plataformas digitais de transporte privado ou de entrega de mercadorias.

Pelo exposto, identifica-se que os projetos propostos preocupam-se apenas em garantir direitos mínimos a esses trabalhadores, evitando debates acerca da definição jurídica dos motoristas de aplicativo de transporte e entregas. Não obstante, dentre esses inúmeros projetos, o que se destaca é o PL 1.665/2020, que converteu-se na Lei nº 14.297/22, a qual garantiu de forma transitória obrigações às empresas digitais, como a contratação de seguro acidentes, fornecimento de máscaras e álcool em gel, pagamento de assistência financeira, por um prazo de 15 dias, aos trabalhadores diagnosticados com o vírus do covid-19 e a proibição de suspensão e exclusão dos motoristas das plataformas. Apesar de não debater a questão da definição jurídica dos motoristas, Sidnei Machado (2022) defende que a promulgação da Lei é um ponto positivo que tem o condão de iniciar um debate nacional sobre a responsabilidade das empresas no capitalismo de plataforma.

No cenário nacional, a proposta de lei mais relevante, que busca enquadrar esses trabalhadores, é o PL nº 3.748/2020, apresentado pela deputada Tabata Amaral. O texto da lei busca instituir um regime de trabalho sob demanda, mas sem vínculo com a CLT, uma espécie de figura de trabalhador que não é subordinado, nem autônomo. O projeto, apesar de ter uma iniciativa positiva e mais flexível, busca remunerar os trabalhadores apenas nos casos de efetiva prestação de serviços, conforme previsto no art. 5º, § 2º, que dispõe “o período compreendido entre o início do deslocamento do trabalhador para a realização do serviço e o término da sua execução” (BRASIL, 2020). Essa proposta tem que ser vista com preocupação, pois a remuneração apenas pelas viagens não é capaz de reduzir a longas jornadas desses trabalhadores, tendo em vista que para compor uma boa renda, é preciso ficar à disposição em longas jornadas.

Para além disso, o projeto de lei prevê, em seu art. 3º, que o é indispensável para a caracterização do trabalho sob demanda a plena liberdade do trabalhador em aceitar ou não a

proposta para a prestação de serviços. Apesar de ser positivo em primeiro plano, a própria lei anula a liberdade do motorista, ao definir um extenso rol de obrigações do trabalhador e prever que é dever da plataforma, em seu art. 4º:

(...) determinar a forma de prestação dos serviços pelo trabalhador, não descaracterizando o regime de trabalho sob demanda a realização de treinamentos, a imposição de regras de conduta, a exigência de padrões de qualidade e o monitoramento da realização do serviço, desde que observados os requisitos previstos no artigo 3º.

Outro ponto sensível é a previsão de que as empresas poderão utilizar da “avaliação como critério para aumentar ou reduzir o número de serviços a ele ofertado”. Tal previsão, além de ser prejudicial ao trabalhador e eliminar sua autonomia, não é nenhuma novidade, pois as pesquisas empíricas revelam que a Uber já possui essa conduta. O projeto de lei é contraditório em instituir como requisito a liberdade do trabalhador, mas inserir uma série de poderes à empresa, como afirma Sidnei Machado (2022, p. 179):

Portanto, apesar de ter como ponto de partida a ideia de liberdade e autonomia, a proposta evidencia que a empresa terá o poder, e não abre mão de exercer rigoroso controle do trabalho em suas questões centrais de remuneração (vinculadas à avaliação e ao tempo à disposição). A racionalidade da proposta, ao contrário do que propugna o texto, acaba por fragilizar a liberdade de trabalho, ao mesmo tempo que imuniza a liberdade de controle da empresa sobre o trabalho

Por último, o projeto não prevê a limitação da jornada, intervalos, férias remuneradas, não há qualquer possibilidade de responsabilização da empresa acerca das condições de trabalho, como em acidentes de trabalho, buscando apenas garantir direitos mínimos como seguro-desemprego e salário maternidade. De fato, o projeto possui mais pontos negativos do que positivos para os trabalhadores, podendo servir de modelo para a regulação apenas nos pontos de definir a relação jurídica desses trabalhadores e estipular a liberdade na prestação de serviços como requisito para sua caracterização. Apenas esses dois pontos podem ser bons exemplos para a regulação proposta no capítulo 6.3.

3.5. O PROJETO DE LEI COMPLEMENTAR DE Nº 12/2024

Além das propostas do Congresso Nacional, o Governo Federal também busca soluções para o problema da Uberização. O projeto de Lei Complementar n. 12/2024, foi encaminhado no mês de março para o Congresso Nacional, com caráter de urgência constitucional, isto é, votação pelas duas casas em 45 dias para cada. O projeto busca a regulamentação apenas dos trabalhadores de transporte de aplicativo, sendo dividido em quatro partes: remuneração, previdência, segurança e saúde e transparência.

O principal ponto do PLC é a definição do trabalhador como autônomo de plataforma, “com plena liberdade para decidir sobre dias, horários e períodos em que se conectará ao aplicativo.” (BRASIL. 2024, Art. 3º). O mesmo artigo define que o enquadramento do trabalhador pressupõe a exigência de alguns requisitos: (i) inexistência de exclusividade entre o motorista e a empresa de aplicativo; (ii) inexistência de exigência de tempo mínimo à disposição da plataforma e de habitualidade. O projeto também incentiva a liberdade sindical, com a criação do sindicato da categoria, com atribuições de negociação coletiva, assinatura de acordos e convenções coletivas, assim como a representação coletiva dos trabalhadores nas demandas judiciais e extrajudiciais.

Em relação à jornada de trabalho, estabelece que “O período máximo de conexão do trabalhador a uma mesma plataforma não poderá ultrapassar doze horas diárias, na forma do regulamento.” (BRASIL. 2024. Art. 3º, § 2º). Dentre outras medidas impostas estão a adoção de medidas de segurança para a plataforma, a fim coibir fraudes (art. 5º, I), sistema de acompanhamento das viagens (art. 5º, III), sistema de avaliação dos motoristas e usuários (art. 5º, IV) e a oferta de cursos e outros benefícios de natureza financeira ou não (art. 5º, VI).

Os princípios pautados na relação foram abrangidos pelo artigo 7º:

Art. 7º Os serviços das empresas operadoras de aplicativos e o trabalho intermediado por suas plataformas devem pautar-se pelos princípios de: I - transparência; II - redução dos riscos inerentes ao trabalho; III - eliminação de todas as formas de discriminação, violência e assédio no trabalho; IV - direito à organização sindical, à sindicalização e à negociação coletiva; V - abolição do trabalho infantil; e VI - eliminação do trabalho análogo ao escravo.

Em relação ao princípio da transparência, a o artigo 8º estipula que:

deve permitir que o trabalhador tenha acesso às informações sobre os critérios de oferta de viagens, pontuação, bloqueio, suspensão e exclusão da

plataforma em linguagem clara e de simples entendimento, e também aos critérios que compõem o valor de sua remuneração, por meio de relatório mensal que detalhe a soma do tempo trabalhado, a remuneração total, a remuneração específica dos serviços realizados em horários de alta demanda, o valor médio da hora trabalhada e sua comparação com a remuneração mínima estabelecida nesta Lei Complementar, nos termos do disposto em regulamento.

Além disso, o projeto proíbe a exclusão unilateral dos motoristas, salvo nos casos de fraudes, abusos ou mau uso da plataforma, mediante direito de defesa.

Quanto à remuneração, o projeto determina que “será proporcionalmente equivalente ao salário-mínimo nacional, acrescido do ressarcimento dos custos incorridos pelo trabalhador na prestação do serviço de transporte remunerado privado individual de passageiros” (art. 9, caput), sendo que o ressarcimento dos custos abrange “os custos e as tarifas relativos ao uso do aparelho celular, ao combustível, à manutenção do veículo, ao seguro automotivo, aos impostos e à depreciação do veículo automotor” (art. 9º, § 1º). Outro ponto importante é o que vem disposto no parágrafo sétimo do mesmo artigo que veda que as empresas limitem as distribuições de viagens para os trabalhadores alcancem a remuneração horária mínima.

Por último, quando a Previdência Social, o trabalhador será considerado como contribuinte individual, devendo contribuir com 7,5% sobre o salário de contribuição, correspondente a 25% da renda bruta. Já as empresas deverão recolher o equivalente a 20% do salário de contribuição.

Diante de todo o exposto, o projeto de lei complementar apresenta pontos positivos, o que pode auxiliar na regulação dos motoristas de aplicativo como proposto no capítulo 6.3, mas também possui pontos negativos. Dentre as qualidades positivas, pode ser citada a inexistência de exclusividade e tempo mínimo de conexão com a plataforma, a garantia de liberdade sindical e negociação coletiva, estipulação de princípios fundamentais, principalmente a transparência e segurança do trabalhador, a vedação de exclusão unilateral e a proteção previdenciária dos trabalhadores.

Quanto aos pontos negativos, o principal é o enquadramento do trabalhador como autônomo de plataforma, na medida em que na relação de uberização é mais fácil identificar elementos de subordinação do que de autonomia, o que implica em um prejuízo para os

trabalhadores. Em segundo lugar, é a limitação da jornada para até 12 horas diárias, o que vai de encontro à própria Constituição Federal, sendo que a prorrogação da jornada em até 12 horas somente é prevista em alguns casos permitidos por lei. A adoção desse limite é um passo para trás em relação à necessidade de proteção desses trabalhadores, uma vez que esse limite não combate o atual problema de jornadas extensas dos motoristas de aplicativo.

Por fim, a consideração do valor hora como “somente o período entre a aceitação da viagem pelo trabalhador e a chegada do usuário ao destino.” (art. 9º, § 2º), é prejudicial aos trabalhadores, uma vez que não considera o tempo que o motorista aguarda ordens da empresa, isto é, novas viagens, período esse em que há desgaste físico e mental, assim como gastos monetários, pois enquanto aguarda ordens de serviço, o motorista permanece se locomovendo nas ruas.

A proposta do Governo Federal apresenta mais pontos positivos do que negativos, sendo que as propostas positivas podem ser inseridas na proposta de trabalhador dependente. Contudo, não é possível concordar inteiramente com o projeto, pois os tópicos passíveis de críticas vão de encontro a uma proteção efetiva desses trabalhadores, o que acarretaria em uma permanência de situações problemáticas que ocorrem sem a regulamentação, como o excesso de jornada, falsa autonomia, e baixa remuneração em comparação à quantidade de horas trabalhadas.

3.6. LEIS NACIONAIS DE REGULAÇÃO ESPECIAL DO TRABALHO

A existência de leis trabalhistas especiais destinadas a regulamentar profissões específicas diferentes do empregado não é algo novo no cenário nacional. No Brasil existem leis nesse sentido como a dos empregados domésticos (Lei Complementar n. 150/15), dos aeronautas (Lei n. 13.475/17), dos caminhoneiros (Lei 13.303/15), lei dos trabalhadores de salão de beleza (Lei n. 12.252/12) e lei dos viajantes comerciais (Lei n. 3.207/1957).

Nenhuma dessas leis ameaçaram a proteção dos trabalhadores ou a eliminação do Direito do Trabalho, mas, reconhecer diferentes modalidades de relações de trabalho que precisam de proteção é um modelo a ser seguido no caso da uberização. A regulamentação

dos trabalhadores sob demanda pode partir de exemplos de leis que já existem, como as mencionadas acima.

A lei dos aeronautas, por exemplo, prevê a limitação da jornada desses trabalhadores, não podendo exceder os limites previstos nos artigos 36 e 37. Também existe a remuneração do “período de tempo em solo entre etapas de voo em uma mesma jornada” (BRASIL. 2017. Art. 57).

Já a lei dos trabalhadores de salão de beleza, apesar de enquadrar esses trabalhadores como autônomos, numa espécie de contratos de parceria, prevê alguns direitos importantes que devem ser adotados no caso dos motoristas de aplicativo, como a existência de aviso prévio na rescisão contratual (incluído pela Lei 13.352/2016).

No contexto da uberização, seguir o modelo dessas legislações existentes pode oferecer um caminho viável para regulamentar os trabalhadores sob demanda. Por exemplo, a lei dos aeronautas limita a jornada de trabalho e prevê remuneração específica para períodos em solo entre voos. Já a lei dos trabalhadores de salão de beleza, embora enquadre esses trabalhadores como autônomos em contratos de parceria, inclui direitos como aviso prévio na rescisão contratual, que poderiam ser aplicados aos motoristas de aplicativo.

Portanto, regulamentar os trabalhadores sob demanda com base em exemplos de leis já existentes pode garantir proteção adequada sem comprometer os direitos trabalhistas, reconhecendo as particularidades dessas novas modalidades de trabalho.

3.7. A REGULACÃO PRECURSORA DE ALGUNS PAÍSES EUROPEUS

A experiência internacional, particularmente as leis implementadas em países como a Espanha, o Reino Unido e França fornece um importante referencial para a elaboração de normas eficazes que garantam a proteção dos direitos dos trabalhadores neste setor. Essas iniciativas internacionais servem como modelos que podem ser adaptados ao contexto brasileiro, promovendo uma regulamentação que assegure condições dignas de trabalho e proteja os direitos dos motoristas de aplicativos

Na Espanha, o grande referencial é a “Ley Riders” aprovada na Espanha em 2021 que regulamenta os direitos dos trabalhadores de plataformas digitais, especialmente aqueles que realizam serviços de entrega, como os ciclistas e motociclistas que trabalham para empresas de delivery. Apesar de abarcar os trabalhadores de entrega, ela possui pontos importantes que devem ser adaptados aos motoristas de aplicativo no contexto nacional.

A lei estabelece que os trabalhadores de plataformas digitais de entrega são presumidos como empregados, não como autônomos. Isso significa que eles devem ter contratos de trabalho formais e gozar dos mesmos direitos e proteções que outros empregados, como seguro social, seguro de saúde e direito a férias pagas, sendo que o ônus da prova de comprovar o contrário permanece a cargo das empresas.

Em relação a transparência, o texto legal exige que as empresas de plataforma digital compartilhem informações sobre os algoritmos que utilizam para a distribuição de trabalho e para a avaliação do desempenho dos trabalhadores. Os representantes sindicais têm direito a acesso a essas informações, garantindo transparência nas operações das plataformas.

As empresas de plataformas digitais devem contratar formalmente os trabalhadores que prestam serviços regularmente, visando eliminar a precariedade associada à classificação dos trabalhadores como autônomos, o que resulta em falta de proteções e benefícios. Outro ponto importante, que deve ser proposto no modelo brasileiro, é que a legislação espanhola dá um prazo para que as empresas ajustem suas operações ao novo quadro legal, garantindo uma transição suave e cumprimento das novas normas.

No Reino Unido, não existe uma regulamentação específica como acontece na Espanha, mas o impacto na vida dos motoristas se deu por uma decisão judicial proferida pela Suprema Corte, em fevereiro de 2021, na qual definiu que os motoristas são trabalhadores não autônomos. A corte determinou que os motoristas se enquadram na categoria de "trabalhadores" sob a legislação trabalhista britânica. Isso significa que, embora não sejam considerados empregados tradicionais, eles têm direitos básicos como qualquer trabalhador contratado para prestar serviços pessoais, desde que o contratante não seja cliente ou cliente de uma empresa independente do trabalhador.

A decisão da Suprema Corte ressaltou que a relação de subordinação e dependência entre os motoristas e a Uber era um fator crucial. Os motoristas não tinham controle sobre

tarifas, contratos com passageiros e estavam sujeitos a penalidades da Uber por cancelamentos ou avaliações baixas. Em relação aos efeitos da decisão, os motoristas terão direito a salário mínimo nacional, férias pagas, intervalos de descanso e outros direitos trabalhistas. A decisão também pode levar a um impacto financeiro significativo para a Uber, incluindo a necessidade de pagar impostos adicionais e compensações retroativas aos motoristas.

A Uber anunciou que, a partir de março de 2021, todos os seus motoristas no Reino Unido seriam tratados como trabalhadores, com direitos a salário mínimo e contribuições para aposentadoria. No entanto, críticas surgiram porque o pagamento do salário mínimo só se aplica quando os motoristas aceitam uma corrida, não durante o tempo de espera.

Já na França, assim como na Espanha, no ano de 2016 foi promulgada a Lei nº 2016-1088, de agosto de 2016. A "Lei do Trabalho", também conhecida como "Loi Travail" em francês, é uma legislação que teve como objetivo reformar o mercado de trabalho do país, com foco na flexibilidade e na criação de empregos.

A lei era amplamente vista como uma tentativa de enfrentar o alto desemprego na França, especialmente entre os jovens, e de tornar o mercado de trabalho mais dinâmico e competitivo. No entanto, ela gerou considerável controvérsia e protestos em todo o país, com muitos críticos argumentando que enfraquecia os direitos trabalhistas conquistados ao longo de décadas.

A lei introduziu várias medidas destinadas a tornar mais fácil para as empresas contratarem e demitirem trabalhadores, incluindo a simplificação dos processos de demissão e a redução das restrições sobre os contratos de trabalho temporários. Ademais, concedeu maior poder de negociação às empresas e sindicatos em relação às condições de trabalho, permitindo que eles negociassem acordos diretamente, mesmo que estes fossem menos favoráveis do que as leis trabalhistas existentes.

Foi permitida flexibilidade na definição das horas de trabalho, incluindo a possibilidade de estender a jornada de trabalho semanal para além das 35 horas padrão, desde que fosse acordado por meio de negociação coletiva. Apesar das mudanças destinadas a aumentar a flexibilidade, a Lei também incluiu disposições para garantir a proteção mínima dos direitos dos trabalhadores, como salário mínimo e horas extras remuneradas.

Por último, a lei incentivou o diálogo social e a negociação entre empregadores e sindicatos como meio de resolver conflitos trabalhistas e promover um ambiente de trabalho mais harmonioso. Importante destacar que após uma série de protestos e negociações, algumas partes da lei foram modificadas ou revogadas sob o governo subsequente de Emmanuel Macron.

A experiência fornece um material importante que pode servir de norte para a regulamentação no contexto brasileiro, especialmente os casos na Espanha e Reino Unido. Assim, ao adaptar e combinar os elementos dessas abordagens internacionais ao cenário brasileiro, é possível promover uma regulamentação que assegure condições dignas de trabalho e proteja os direitos dos motoristas de aplicativos, visando equilibrar a flexibilidade necessária com a segurança e proteção dos trabalhadores.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A uberização das relações de trabalho é um acontecimento atual e frequente na sociedade, constituindo-se em um novo modelo de trabalho, por meio do capitalismo de plataforma, o qual garante ao trabalhador flexibilidade e autonomia na condução das suas atividades. Esse trabalho buscou conceituar e compreender o fenômeno, analisando o surgimento da uberização e seu crescimento a partir da transformação do modo de produção, que passou do modelo fordista para o toyotista, o qual baseia-se num sistema de produção ligado à demanda, que busca produzir o máximo de lucro em um menor tempo possível.

A urgência da regulamentação das relações de trabalho no capitalismo de plataforma parte de um intenso cenário de precariedade das condições a que os motoristas estão submetidos, na medida em que não existe a garantia de direitos mínimos à classe, bem como uma insegurança jurídica nos casos apresentados à Justiça do Trabalho.

A apresentação da temática e a justificativa foram alcançadas a partir do método dedutivo, fundamentado em uma extensa pesquisa bibliográfica e legislações nacionais e internacionais pertinentes ao fenômeno da uberização.

Para se compreender a possibilidade de regulamentação dos trabalhadores de aplicativo de transporte, foi necessário a delimitação de quatro objetivos específicos. O primeiro objetivo de conceituar e entender as particularidades da uberização foi alcançado, na medida em que esse fenômeno é composto pela eliminação do vínculo de emprego, transformação do motorista em um trabalhador *just in time*, sempre disponível conforme a demanda, e, em último, a transformação da subordinação clássica em uma subordinação moderna, realizada por meio do gerenciamento algorítmico do trabalho, por meio do sistema de avaliações, oferta de viagens e diretrizes estipuladas pelas plataformas.

Posteriormente, o segundo objetivo foi encontrar profissões além da CLT, que possuem proteção legal, capazes de direcionar a regulamentação dos motoristas. A busca permitiu encontrar leis que podem servir de modelo para os trabalhadores de aplicativo de transporte, como o caso dos trabalhadores de salão de beleza e os aeronautas.

O terceiro objetivo consistiu na análise de legislações internacionais que protegem e regulam a dinâmica da uberização, o qual foi verificado a partir da apresentação de leis que poderão funcionar como um guia para a regulamentação no cenário brasileiro, como o caso espanhol da Ley Riders, a qual classificou os motoristas de aplicativos de entrega como empregados, bem como o caso do Reino Unido, onde a Suprema Corte enquadrou os motoristas de aplicativos de transporte em trabalhadores não autônomos, garantido à categoria direitos

básicos devidos à qualquer trabalhador contratado como empregado, a exemplo de salário mínimo, férias, intervalos para descanso e outros direitos.

O quarto objetivo foi identificar o entendimento dos tribunais superiores nacionais acerca da temática, o qual foi verificado, uma vez que foi exposto a entendimento do STJ, o qual defende a impossibilidade de enquadrar os motoristas como empregados. O TST, por sua vez, vem enfrentando divergência de entendimentos entre suas turmas, como analisado, o que implicou, inclusive, na necessidade de pacificar o entendimento por meio da Subseção Especializada em Dissídios Individuais (SDI-I).

Nesse sentido, os caminhos para enfrentar a problemática da uberização e garantir a proteção dos trabalhadores, é a criação de uma nova categoria, o trabalhador dependente, a partir do conceito de dependência econômica existente na relação da uberização, pois os trabalhadores dependem da plataforma para a execução dos serviços, permanecendo à vontade da empresa. Além dessa definição, é fundamental a garantia de autonomia na definição da jornada de trabalho, direito a organização coletiva, transparência do algoritmo, direitos previstos na Constituição, como décimo terceiro salário, férias, intervalo para repouso, limitação da jornada, descanso semanal remunerado, remuneração de todo o período em que o trabalhador estiver conectado ao aplicativo e proteção previdenciária.

A regulamentação dos trabalhadores é uma medida experimental, devendo ser debatida de forma imediata, com organização coletiva da categoria, mas com cuidado e aos poucos, tendo em vista a impossibilidade de se mensurar o impacto socioeconômico da medida, mas é um grande passo a ser dado para o combate à precariedade das condições de trabalho.

REFERÊNCIAS

AQUINO, João Victor Maciel de Almeida; PILATE, Fabiano Diniz de Queiroz; FÉLIX, Ynes da Silva. **Uberização do trabalho e os riscos à saúde dos entregadores por aplicativo frente à pandemia da COVID-19**. Revista Direitos, trabalho e política social, CUIABÁ, V. 6, n. 11, p. 46-69, Jul./dez. 2020.

BRASIL DE FATO. 2023. Como a terceirização e a uberização precarizam as condições de vida dos trabalhadores. 2023. Disponível em: <https://www.brasildefato.com.br/2023/07/24/como-a-terceirizacao-e-a-uberizacao-precarizam-as-condicoes-de-vida-dos-trabalhadores>

Abílio, Ludmila Costhek. **Uberização traz ao debate a relação entre precarização do trabalho e tecnologia**. Revista do Instituto Humanitas Unisinos. Nº 503 | Ano XVII | 24/4/2017

Abílio, Ludmila Costhek. **Uberização: a era do trabalhador just-in-time?** 2020. Disponível em <https://doi.org/10.1590/s0103-4014.2020.3498.008>.

IHU UNISINOS. 2021. A “nova informalização” e a perversidade da plataformização do trabalho. Entrevista especial com Ruy Braga. 2021. Disponível em: <https://www.ihu.unisinos.br/categorias/159-entrevistas/610195-a-nova-informalizacao-e-a-perversidade-da-plataformizacao-do-trabalho-entrevista-especial-com-ruy-braga>

Manual de Metodologia da Pesquisa no Direito / **Mezzaroba, Orides, Monteiro, Cláudia Servilha.** – 9. ed. – São Paulo: SaraivaJur, 2023.

UBER. Fatos e dados e sobre a Uber. 2023. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-br/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/>

KALIL, Renan Bernardi. **A regulação do trabalho via plataformas digitais.** 1ª ed. - São Paulo: Blucher, 2020

Trabalho uberizado e capitalismo virótico: entrevista com Ricardo Antunes. 2020. Disponível em: <https://digilabour.com.br/pt/trabalho-uberizado-e-capitalismo-virotico-entrevista-com-ricardo-antunes/>

Termos e condições do programa Uber Pro. 2024. Disponível em: <https://www.uber.com/legal/pt-br/document/?country=brazil&lang=pt-br&name=uber-pro-program-terms>

ANTUNES, Ricardo. **Uberização, trabalho digital e indústria 4.0**. 1ª ed - São Paulo: Boitempo, 2020.

11. Godoi, E. B., Biajoli, M. I. T., & Lima, T. B. **A uberização do trabalho: uma análise marxista do impacto das transnacionais de aplicativos no Brasil**. Fronteira, Belo Horizonte, v. 20, n. 39, p. 125-145, 2º sem. 2021.

Leite, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. – 14. ed. – São Paulo : SaraivaJur, 2022.

Delgado, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores**. 18. ed. São Paulo : LTr, 2019.

ANTUNES, Ricardo; FILGUEIRAS, Vitor. **Plataformas digitais, Uberização do trabalho e regulação no Capitalismo contemporâneo**. Contracampo, Niterói, v. 39, n. 1, p. 27-43, abr./jul. 2020.

MANNRICH, Nelson. **Reinventando o direito do trabalho: novas dimensões do trabalho autônomo**. In: FREDIANI, Yone (coord.). A valorização do trabalho autônomo e a livre iniciativa. Porto Alegre: Magister, 2015, p. 229-255

BRASIL. **Lei nº 8.213/1991, de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18213cons.htm

ABÍLIO, Ludmila Costhek. **Uberização: a era do trabalhador just-in-time?** Estud. Av., São Paulo, v. 34, n. 98, 2020. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/s0103-4014.2020.3498.008>.

PADILHA, Tassia, **Pejotização no Direito do Trabalho**. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/pejotizacao-no-direito-do-trabalho>

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de Maio de 1943. Aprova a Consolidação das Lei do Trabalho

BABOIN, José Carlos de Carvalho. **Trabalhadores sob demanda: o caso “Uber”**. Revista da LTr, v. 81, n. 3, p. 336, Mar. 2017.

SUPERIOR TRIBUNAL DE JUSTIÇA. Motorista de aplicativo é trabalhador autônomo, e ação contra empresa compete à Justiça comum. 2019. Disponível em: <https://www.stj.jus.br/sites/portalp/Paginas/Comunicacao/Noticias-antigas/2019/Motorista-de-aplicativo-e-trabalhador-autonomo--e-acao-contra-empresa-compete-a-Justica-comum.aspx>

BRASÍLIA. SUPERIOR TRIBUNAL DE JUSTIÇA. Conflito de Competência n. 164.544. Disponível em: <https://processo.stj.jus.br/processo/pesquisa>.

BRASÍLIA. TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Ag-RR-537-14.2022.5.21.0002. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/>

BRASÍLIA. TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. RR-536-45.2021.5.09.0892. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/>

BRASÍLIA. TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. RR-536-45.2021.5.09.0892. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/>

BRASÍLIA. TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. AIRR-10449-45.2023.5.03.0020. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/>

BRASÍLIA. TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Ag-AIRR-1001140-60.2022.5.02.0435. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/>

BRASÍLIA. TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. RR-10404-81.2022.5.03.0018. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/>

BRASÍLIA. TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. RRAg-100853-94.2019.5.01.0067. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/>

BRASÍLIA. SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. RCL 59795. 0075674-89.2023.1.00.0000. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos>.

BRASÍLIA. SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. RCL 60347. 0077839-12.2023.1.00.0000. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos>

DE OLIVEIRA NETO, Raimundo Dias; DE SOUSA MUNIZ, Valdélino. A desconstrução do Direito do Trabalho e da Justiça do Trabalho pelo STF também no caso da uberização. REVISTA DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 7ª REGIÃO, v. 42, n. 42, p. 237-251, 2023.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. STF irá decidir se existe vínculo empregatício entre motoristas e plataformas de aplicativos. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/noticias>

HARRIS, Seth; KRUEGER, Alan. A proposal for modernizing labor laws for twenty-first-century work: the “independent worker”. Dezembro, 2015. Disponível em: http://www.hamiltonproject.org/assets/files/modernizing_labor_laws_for_twenty_first_century_work_krueger_harris.pdf.

UOL. Lei do salário mínimo de entregadores em NY salva vidas, diz revista, 2024. Disponível em: <https://economia.uol.com.br/colunas/carlos-juliano-barros/2024/01/16/lei-do-salario-minimo-de-entregadores-em-ny-tambem-salva-vidas-diz-revista.htm>

INTERNATIONAL LABOUR ORGANISATION (GENEVA). Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects. Geneva: International Labour Office, 2016.

MACHADO, Sidnei; ZANONI, Alexandre Pilan. **O trabalho controlado por plataformas digitais: dimensões, perfis e direitos**. 1ª ed. UFPR - Clínica Direito do Trabalho: Curitiba, 2022.

BRASIL. 2020. Projeto de Lei nº 3.748/2020. Institui e dispõe sobre o regime de trabalho sob demanda. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2257468>

BRASIL. 2024. Projeto de Lei Complementar. Dispõe sobre a relação de trabalho intermediado por empresas operadoras de aplicativos de transporte remunerado privado individual de passageiros em veículos automotores de quatro rodas e estabelece mecanismos de inclusão previdenciária e outros direitos para melhoria das condições de trabalho. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2419243&fichaAmigavel=não>

PODER 360. 2024. Leia a íntegra do projeto de lei que regulamenta motoristas de apps.. Disponível em: (<https://www.poder360.com.br/economia/leia-a-integra-do-projeto-de-lei-que-regulamenta-motoristas-de-apps/>)

BRASIL. 2017. Lei n. 13.475, de 28 de agosto de 2017. Dispõe sobre o exercício da profissão de tripulante de aeronave, denominado aeronauta; e revoga a Lei nº 7.183, de 5 de abril de 1984. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113475.htm

BRASIL. 2012. LEI Nº 12.592, DE 18 DE JANEIRO DE 2012. Dispõe sobre o exercício das atividades profissionais de Cabeleireiro, Barbeiro, Esteticista, Manicure, Pedicure, Depilador e Maquiador. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2012/Lei/L12592.htm

BRASIL. 2016. LEI Nº 13.352, DE 27 DE OUTUBRO DE 2016. Altera a Lei nº 12.592, de 18 de janeiro 2012, para dispor sobre o contrato de parceria entre os profissionais que exercem as atividades de Cabeleireiro, Barbeiro, Esteticista, Manicure, Pedicure, Depilador e Maquiador e pessoas jurídicas registradas como salão de beleza. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2016/Lei/L13352.htm#art1

G1. 2021. Entregadores de aplicativos terão direitos trabalhistas na Espanha. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/tecnologia/noticia/2021/03/12/entregadores-de-delivery-terao-direitos-trabalhistas-na-espanha.ghtml>

BBC. 2024. Motorista e entregador: como são as regras para trabalhadores de app em outros países. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/articles/crg0pr710ljo>

ESPAÑA. 2021. Ley 12/2021, de 28 de septiembre, por la que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el

ámbito de plataformas digitales. Disponível em:
<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2021-15767#au>

BBC. 2021. Uber drivers are workers not self-employed, Supreme Court rules. Disponível em:
<https://www.bbc.com/news/business-56123668>

LIBRARY OF CONGRESS. United Kingdom: Uber Drivers Are Workers Entitled to Employment Law Protections, Supreme Court Rules. Disponível em:
<https://www.loc.gov/item/global-legal-monitor/2021-03-17/united-kingdom-uber-drivers-are-workers-entitled-to-employment-law-protections-supreme-court-rules/>

FRANÇA. 2016. LOI n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels. Disponível em:
<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT00003298>

