

**MOTORISTA PROFISSIONAL POR
APLICATIVO: um olhar sobre a relação
entre trabalhador e empresa-plataforma**

***APP PROFESSIONAL DRIVER: a glance over the
relationship between worker and platform-company***

Gregório Fogaça Carvalho dos Santos*
Diógenes Vicente Hassan Ribeiro**
Hilbert Maximiliano Akihito Obara***

* Bolsista CAPES/PROSUC. Mestrando em Direito e Sociedade do Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade La Salle (Unilasalle). Bacharel em Direito pela Unilasalle. Pós-graduando em Direito Civil pela Legale Educacional. Estagiário de Pós-graduação do 2º Juízo da 2ª Vara Cível da Comarca de Canoas-RS. Orientando do primeiro coautor na graduação, e do segundo coautor na pós-graduação *stricto sensu*. E-mail: gregorio.202110393@unilasalle.edu.br.

** Pós-Doutor pelo Centro de Estudos Sociais da Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra, Portugal (CES/FEUC). Doutor em Direito Público pela Universidade do Vale do Rio dos Sinos (Unisinos). Mestre em Direito Público pela Unisinos. Professor titular do PPGD/mestrado e doutorado da Unilasalle/Canoas, e professor de Direito Constitucional da graduação em Direito e de Cursos de Especialização na Unilasalle/Canoas. Coordenador do Curso de Graduação em Direito da Unilasalle e do Centro de Estudos Aplicados de Direito e Política (CEADIP/Unilasalle). Editor da Revista Redes do PPGD/Unilasalle. E-mail: diogenes.ribeiro@unilasalle.edu.br.

*** Pós-doutor em Direito Constitucional pela Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC). Doutor em Direito pela Universidade do Vale do Rio dos Sinos (Unisinos). Mestre em Direito pela Unisinos. Professor titular do PPGD/Mestrado e Doutorado da Unilasalle/Canoas, e professor de Direito Processual Civil e Direito Constitucional do Curso de Graduação em Direito na Unilasalle/Canoas. Juiz Titular da 5ª Vara da Fazenda Pública de Porto Alegre-RS. Juiz Titular das Comarcas de São José do Ouro de 1997 a 1998, Cruz Alta de 1998 a 2002, Cachoeirinha de 2002 a 2007, convocado junto ao Tribunal de Justiça do Estado do Rio Grande do Sul (TJRS) de 2015 a 2018 e como juiz em substituição em diversas outras varas e comarcas. Avaliador da Fundação Mineira de Educação e Cultura (FUMEC), painelistas da Fundação Escola Superior da Defensoria Pública Rio Grande do Sul (FESDEP), painelistas da Escola Superior da Magistratura do Rio Grande do Sul (ESM/Ajuris) e painelistas da Fundação Escola Superior do Ministério Público

RESUMO

O presente artigo tem como finalidade identificar e refletir sobre as características das relações de trabalho entre motoristas profissionais e empresas-aplicativo, como a Uber. O artigo é estruturado a partir do método hipotético-dedutivo – veiculando perspectivas tanto dos próprios autores quanto de terceiros, e principalmente, fundamentando-se em axiomas – e busca responder à seguinte questão de pesquisa: “Que espécie de relação jurídica guardam os motoristas profissionais por aplicativo com as empresas-plataforma?”. O teorema lançado é o de que a relação jurídica investigada é em muito assemelhada a uma tradicional relação de emprego. Para se responder a tal questionamento foram utilizadas as técnicas próprias das pesquisas bibliográfica, legal, jurisprudencial e doutrinária. O estudo levou à conclusão de que a relação investigada diverge substancialmente do vínculo empregatício, sendo uma relação *sui generis*, sobre a qual a sociedade precisa refletir.

PALAVRAS-CHAVE

Direito do trabalho. Empresas-aplicativo. *Gig economy*. Indústria 4.0. Motorista profissional por aplicativo. Uberização.

ABSTRACT

This article aims to identify and reflect on the characteristics of the working relationships between professional drivers and app-based companies, such as Uber. The article is structured upon the hypothetical-deductive method – conveying perspectives from both the authors themselves and third parties, being primarily grounded on axioms - and seeks to answer the following research question: “What sort of legal relationship do professional drivers keep with app-based companies?”. The proposed theorem is that the investigated legal relationship closely resembles a traditional employment relationship. To address this matter, techniques from bibliographical, legal, jurisprudential, and doctrinal research were employed. The study concluded that the investigated relationship

do Estado do Rio Grande do Sul (FMP). Coordenador dos núcleos de estudo e Coordenador do núcleo de filosofia da ESM/Ajuris. Autor do livro “Reversibilidade das Tutelas de Urgência: A Ponta do Iceberg”, do livro “Jurisdição e interpretação e outras cinco obras jurídicas coletivas”. Publicou também diversos artigos científicos em revistas jurídicas especializadas. E-mail: hilbert.obara@unilasalle.edu.br.

substantially differs from the employment bond, being a *sui generis* relationship, one that society must reflect upon.

KEYWORDS

App-companies. App professional driver. Gig economy. Industry 4.0. Labor law. Uberization.

SUMÁRIO

- 1 Introdução;
- 2 As transformações recentes das relações de trabalho e o motorista profissional por aplicativos;
 - 2.1 O *marketplace*;
 - 2.1.1 As empresas-plataforma são marketplace?;
 - 2.2 “Indústria 4.0”, *Gig Economy* e Uberização;
 - 2.2.1 A Quarta Revolução Industrial;
 - 2.2.2 A *Gig Economy*;
 - 2.2.3 A Uberização;
- 3 Constituição e legislação no tocante aos motoristas profissionais por aplicativo;
 - 3.1 Constituição Federal de 1988 e a proteção aos trabalhadores;
 - 3.2 Legislação específica sobre o tema;
- 4 O contrato de trabalho dos motoristas profissionais por aplicativo;
 - 4.1 Contrato individual de trabalho;
 - 4.2 Requisitos da CLT para configuração de vínculo empregatício. Presentes no caso do motorista profissional por aplicativo?;
- 5 Análise da legalidade e da constitucionalidade das relações de trabalho dos motoristas por aplicativos
 - 5.1 A relação entre motorista e plataforma é contrato de trabalho?;
- 6 Decisões sobre vínculo empregatício entre motorista profissional por aplicativo e empresa-plataforma;
 - 6.1 Reconhecimento de vínculo empregatício no processo nº 0021148-53.2022.5.04.0014;
 - 6.2 Decisão monocrática do STF sobre vínculo empregatício entre motorista profissional por aplicativo e empresa-plataforma;
- 7 Considerações finais;
- Referências.

Data de submissão: 16/10/2023.

Data de aprovação: 18/05/2024.

1 INTRODUÇÃO

Até a década de 2010 era possível ouvir alguém dizer: **Vou estar online a partir das seis da tarde**. O aprimoramento da infraestrutura das redes, o avanço da tecnologia das telecomunicações e o próprio modo de vida deles advindo vieram a concretizar as visões Orwellianas¹ sobre o Grande Irmão. Ninguém fica *offline*.

Por óbvio que as relações humanas foram profundamente alteradas pela constante conexão à internet, e as relações de trabalho – humanas que são – se alteraram sobremaneira. Por exemplo, não é mais necessário que determinados trabalhadores se desloquem até o local da prestação de serviços. É possível até mesmo que alguém trabalhe sem nunca ter sequer visitado a sede do empregador, o que era inconcebível há alguns anos.

O transporte urbano nas grandes cidades brasileiras foi profundamente transformado em 2014, quando – às vésperas da Copa do Mundo FIFA – a Uber chegou ao Brasil. É inegável o impacto da implementação do modelo de negócios da Uber e de outras plataformas (ou empresas-aplicativo) de prestação de serviços, que vem a ser definido como a **plataformização do trabalho**. A plataformização é compreendida como um fenômeno definido, entre outras coisas, pela gestão algorítmica do trabalho, vigilância invisível e constante sobre o trabalhador, pela disponibilização constante do trabalhador sem qualquer obrigação de nenhuma das partes, e do trabalho como mero fator de produção sem qualquer responsabilidade sobre a sua reprodução (ABILIO, 2020).

A referida plataforma inaugurou um novo modelo econômico, em que a empresa não necessita de maquinário ou empregados

¹ Em sua *magnum opus*, 1984, George Orwell (2009) descreve o Grande Irmão como uma opressora figura onipresente, que monitora e controla todos os aspectos da vida em sociedade. A constante conexão à internet é aqui comparada com a visão do autor, por se dar em todo lugar, o tempo todo.

com vínculo reconhecido, pois os prestadores de serviços são – ao menos em tese – autônomos, e têm a liberdade de trabalharem quando e se quiserem.

O presente estudo é uma investigação acerca das características das relações de trabalho dos motoristas profissionais de aplicativo das empresas-plataforma de transporte urbano, e tem a finalidade de compreender como se dá a relação jurídica entre o prestador de serviço e a empresa-plataforma.

Para tanto, o trabalho foi distribuído em três principais seções. A primeira é destinada a uma delimitação do objeto de estudo, por meio de uma breve compilação das transformações pelas quais passaram as relações de trabalho com o advento das plataformas de prestação de serviços, típicas daquela que se convencionou chamar economia de compartilhamento – o que se faz mediante breve revisão conceitual bibliográfica. A segunda é destinada a uma breve investigação da Constituição (BRASIL, 1988) e da legislação vigente, quanto aos motoristas profissionais por aplicativos, além da análise do contrato entabulado entre motoristas profissionais e empresa-aplicativo – o que é feito mediante pesquisa legal e doutrinária. Na terceira se discorre acerca de uma recente decisão judicial sobre a temática em tela, por meio da pesquisa jurisprudencial.

Inicialmente se faz necessário compreender as transformações das relações de trabalho advindas do desenvolvimento tecnológico das telecomunicações, em especial a partir da década de 2010. Estas transformações permitiram que a Uber marcasse de forma indelével não somente os serviços de transporte privado, mas a própria forma de gestão e modelo de negócios de incontáveis empresas, que vieram a ser chamadas de empresas-aplicativo. A mercantilização total de uma atividade econômica baseada em serviços – o que se convencionou chamar uberização –, não está restrita somente ao ramo do transporte urbano, se alastrando a diversos ramos: a hotelaria, com a *Airbnb*; as entregas de refeições e alimentos, com o *iFood*; e até mesmo faxina, limpeza

e organização, com a *Maria Brasileira*, são apenas alguns exemplos de atividades que seguem o modelo de negócios da multinacional estadunidense.

Em segundo momento, tendo compreendido melhor as características da nova economia que advém do novo modelo empresarial que provoca o presente estudo, se passa então a investigar de que forma a Constituição Federal (BRASIL, 1988) e a legislação pátria – em especial a Consolidação das Leis do Trabalho (BRASIL, 1943) – protegem as relações de trabalho, e de que forma, se é que o fazem, regulam as relações de trabalho dos motoristas profissionais de aplicativos.

Adquiridas as informações acima elencadas, será observada recente decisão monocrática exarada pelo Ministro Alexandre de Moraes, do STF, em que restou afastada a competência material da Justiça do Trabalho para julgar casos sobre o reconhecimento de vínculo entre motorista e plataforma, como forma de demonstrar o diálogo que se necessita fazer sobre a forma de relação que ora se estuda.

O estudo foi feito a partir de pesquisa bibliográfica realizada em consulta ao acervo digital da biblioteca do TRT-4, e a acervo particular do primeiro autor.

2 AS TRANSFORMAÇÕES RECENTES DAS RELAÇÕES DE TRABALHO E O MOTORISTA PROFISSIONAL POR APLICATIVOS

As relações de trabalho – verdadeiros propulsores da sociedade em direção ao porvir – constituem fidedigno retrato das relações humanas de cada período histórico. Desde quando os primeiros grupamentos humanos dependiam de atividades como caça, pesca e coleta para sua subsistência, passando pela Idade Média, definida em grande medida pela relação social-trabalhista denominada feudalismo, bem como pela Idade Moderna, em que o Renascimento e a Era dos Descobrimentos tinham relações

de trabalho específicas, logicamente há de se compreender que a sociedade hodierna – alcunhada pelo sociólogo Zygmunt Bauman² de “modernidade líquida”, em sua *magnum opus* homônima – poderia ser definida, ou definir, de certa forma, as relações laborais próprias de nosso período.

Era corriqueiro que alguém, ao atingir a maioridade civil, fosse contratado por uma determinada empresa, e a solidez desta relação permitia que o indivíduo trabalhasse para o mesmo empregador até que se aposentasse. Não é difícil relacionar isso com o precedente histórico de que as nobrezas, nas figuras dos senhores feudais, proprietários das terras que eram, usufruísem dos serviços de gerações da mesma família. Todavia, o que era a norma, com a rápida evolução social, converteu-se em exceção.

Tomando novamente a expressão **liquidez**, as relações de trabalho fluem, despidas da solidez que uma vez detinham. E o fenômeno sobre o qual trata o presente escrito talvez seja claríssimo exemplo disto: não há solidez nas relações de trabalho, em especial nas estabelecidas entre motoristas e empresas-plataforma, como a seguir se explicitará.

2.1 O Marketplace

Nesta seção são abordadas, para fins de clareza, as transformações sofridas pelas relações de trabalho nos últimos anos, em especial no que se refere a profissionais que trabalham para empresas tecnológicas que operam sobre o modelo de *marketplace* – uma transposição da ideia de “mercado”, ou feira, para a rede mundial de computadores (CARELLI, 2020).

As relações de trabalho, humanas que são, por óbvio, replicam as características do modo de pensar e de viver das pessoas

² Zygmunt Bauman traça em *Modernidade Líquida* um panorama da sociedade pós-moderna, ou como ele a chama, modernidade líquida, referindo que as relações e instituições perdem muito de suas características sólidas e imutáveis que carregaram por grande parte da história humana.

que as compõem em determinado momento histórico. Pode-se compreender o modelo de *marketplace* como uma adequação do milenar modelo de feira – um local onde são expostos serviços e produtos, à espera dos tomadores de serviços ou compradores – aos tempos atuais, em que a *internet* aproxima as pessoas, minimizando ou até mesmo ignorando completamente os efeitos da distância geográfica.

Em um primeiro momento, o *marketplace* limitava-se a ser local de encontro de vendedores e compradores de produtos, em plataformas como *Ebay*, *Amazon* e Mercado Livre. Com a implementação de melhorias tecnológicas (nomeadamente o desenvolvimento da telefonia móvel e das redes de dados, como a 4G e 5G), as plataformas não se restringem somente ao *marketplace* para compra e venda, mas passaram também a intermediar a prestação de serviços.

2.1.1 As empresas-plataforma são marketplace?

Para Carelli (2020, p. 68) a situação se torna mais complexa quando os serviços oferecidos pela plataforma são centrados no elemento humano, em “um trabalhador, que se coloca à disposição para prestar pessoalmente serviços oferecidos digitalmente”. É possível, por exemplo, a alguém que deseja a realização de determinado serviço contratar um profissional autônomo sediado em qualquer lugar do mundo, através de plataformas como *Fiver*, *Workana*, *Upwork*, *Getninjas*, entre outras. Ao mesmo tempo que se percebe um aumento exponencial na oferta de serviços, o mercado também parece cada vez mais competitivo, dado o sempre crescente número de pessoas nele buscando uma colocação.

Carelli (2020, p. 70) trata ainda de definir que nem toda plataforma de trabalho é um *marketplace*. Para o autor, quando não há a possibilidade de se contratar diretamente o profissional, e quando as plataformas garantem os serviços prestados, não se trata de um *marketplace*, mas de uma empresa que anuncia

e presta diretamente um determinado serviço, *incorporando o conceito para fins de retórica, buscando resultados práticos.*

Em assim se compreendendo, a dedução lógica é a de que a Uber (e as empresas de transporte urbano individual que replicam seu modelo de negócios, como 99, Cabify, entre outras) não é um *marketplace*, já que – conforme consta no próprio *site* da plataforma³ – o sistema de avaliações de viagens e passageiros implementado pela empresa serve como forma de avaliação e controle de qualidade dos serviços prestados.

Ademais, a Uber (que doravante será tomada por exemplo, já que seu *modus operandi* é replicado pelas outras empresas que ensejam o presente estudo) é quem determina, através do algoritmo de seu aplicativo, que motorista prestará o serviço de transporte urbano a que cliente, determinando o valor a ser pago, itinerário a ser percorrido (já que *todas as viagens da Uber são registradas por GPS*). Cumpre também ressaltar que a empresa, através de um processo de cadastro chamado de *U-Check*, verifica a identidade dos motoristas, checando inclusive seus antecedentes criminais.

Com tudo o que se verifica até o presente momento, é bastante razoável que se descarte o enquadramento da Uber como mero *marketplace*, desnudando-se como empresa privada de prestação de serviços de transporte urbano.

2.2 “Indústria 4.0”, *Gig Economy* e Uberização

Ainda hoje, ao cidadão médio, aqui definido como quem não se ocupa – profissionalmente ou intelectualmente – da sociedade, das relações industriais e de trabalho, a expressão Revolução Industrial traz, talvez em confirmação da teoria junguiana do

³ Ao avaliar uma viagem, você contribui para que o sistema funcione a favor da qualidade da experiência de todos. Afinal, é para isso que existe o Sistema de Avaliações, para garantir um padrão de qualidade e beneficiar você e toda a comunidade Uber (UBER BLOG, 2018).

arquétipo⁴, uma imagem anacrônica, ainda daquela em que se substituiu a manufatura dos produtos pela utilização de máquinas, que executavam em uma fração do tempo o labor de um sem-número de operários.

2.2.1 A Quarta Revolução Industrial

O termo **Indústria 4.0** foi criado em 2011, na Feira de Hanover, na Alemanha, e pode se compreender que se trata na verdade da 4ª Revolução Industrial. A mais atual Revolução Industrial pode ser compreendida, segundo Lima e Gomes (2020) como a implementação do conjunto de inovações tecnológicas que envolve tecnologias físicas, digitais e biológicas, todas interligadas pela base comum das tecnologias digitais.

No entendimento de Antunes (2020, p. 350), o cenário crítico de precarização do trabalho – que atinge crescentemente os setores industriais, da agroindústria, dos bancos, do comércio, do *fast food*, do turismo e hotelaria, entre outros – se acentuará com a proposta da indústria 4.0. A expansão deste conceito significará a ampliação dos processos produtivos, tornando-os mais automatizados e robóticos, de modo que a logística empresarial será toda controlada digitalmente.

À medida que as inovações tecnológicas tratam de aumentar a possibilidade de trabalhar *online*, Antunes (2020) nos adverte que a expansão dessa forma de trabalho vem demolindo a separação entre o **tempo de vida no trabalho e o tempo de vida fora dele**, tendo como resultado perverso o que o autor chama de escravidão digital (ANTUNES, 2018, p.30).

⁴ Carl Gustav Jung, o precursor da psicologia analítica, definia arquétipo como forma imaterial com que costumam se moldar os fenômenos psíquicos. Se utiliza aqui tal analogia para ilustrar, ainda que de forma superficial, que a Revolução Industrial ainda ecoa no inconsciente coletivo como retratada no filme *Tempos Modernos*, de Charlie Chaplin.

2.2.2 A Gig Economy

O trabalhador – aquele que vive de seu trabalho – tem de se adequar aos tempos em que vive. E cada vez mais se percebe que as pessoas buscam alternativas às relações tradicionais de trabalho e emprego, na maior parte das vezes não por opção, mas por necessidade. A informalidade e a romantização daquilo que a cultura popular e a mídia de massa chamam de *empreendedorismo*, faz com que uma significativa parcela da população integre o que vem se chamando de *gig economy*.

A *gig economy* – também chamada de *crowd working*, economia de compartilhamento, economia *on demand*, economia de plataforma, entre outros termos, nas palavras de Bulian (2021) – se manifesta na normalização de uma força de trabalho que trabalha baseada em tarefas de curto prazo, com relações de trabalho precárias e inseguras. Embora o **bico** (trabalho informal) não seja estranho da identidade cultural brasileira, a *gig economy* – **economia do bico, em tradução livre** – é a atualização desta aos tempos modernos: é o **bico** dependente das plataformas *online*, ou das empresas-aplicativo.

O motorista profissional por aplicativos é o trabalhador quintessencial da *gig economy*, pois é atraído pela premissa de trabalhar quando, como e onde quiser, sem que haja maiores responsabilidades, por exemplo, quanto à jornada de trabalho, tanto por parte do empregador, quanto por parte do empregado. A pretensa liberdade de atuação, bem como a promessa de ganhos significativos – o que permitiria aos motoristas complementar sua renda, ou até mesmo subsistir exclusivamente desta forma de prestação de serviços, como muitos fazem – é um dos principais motivos para que o Brasil contabilize no período entre agosto e novembro de 2022 um contingente de 1.274.281 motoristas profissionais por aplicativo, conforme dados obtidos em pesquisa realizada pelo CEBRAP (CENTRO, [2023]).

A Uber, gigante da prestação de serviço de motorista particular *on demand*, por ser a pioneira em seu modelo de gestão,

organização e controle do trabalho, ocasionou a criação do neologismo **uberização**.

2.2.3 A Uberização

A uberização vem se delineando há décadas, mas somente com a conjunção precisa de fatores como crises econômicas, desaceleração de economias, descontentamento das pessoas com as relações tradicionais de trabalho – e de forma especial, com a precarização das relações de trabalho – calhou de vir à tona. Trata-se, nas palavras de Antunes (2020) de:

[...] um processo no qual as relações de trabalho são crescentemente individualizadas e invisibilizadas, assumindo, assim, a aparência de “prestação de serviços” e obliterando as relações de assalariamento e de exploração do trabalho (ANTUNES, 2020, p. 347).

Ainda Antunes (2020) adverte que no caso da Uber:

[...] trabalhadores e trabalhadoras com seus automóveis arcam com suas despesas de seguridade, gastos de manutenção de seus carros, alimentação, limpeza etc., enquanto o “aplicativo” se apropria da mais-valia gerada pelos serviços dos motoristas, sem nenhuma regulação social do trabalho (ANTUNES, 2020, p. 347).

Assim, se percebe que há uma evidente precarização da situação daquele que oferece o serviço que é garantido pela empresa-aplicativo e que não pode fazê-lo sem que esteja subordinado à mesma.

Para Pinheiro, Souza e Guimarães (2018), as transformações ocorridas no mundo do trabalho, como redução de custos e diminuição de postos de trabalho, e introdução do modelo toyotista no processo de produção, atingiram a vida social em seus múltiplos aspectos, constituindo um novo modo de trabalho e de vida: inconstante, efêmero e descartável. Os trabalhadores

passam a ser obsoletos e descartáveis, à medida que as inovações tecnológicas ganham corpo.

A uberização se apresenta então como característica de relação de trabalho em que há a precarização da relação de forma geral, verificável em especial pela supressão do vínculo empregatício como tradicionalmente compreendido, e na qual o trabalhador se converte em nanoempreendedor de si próprio, nas palavras de Machado (2017).

3 CONSTITUIÇÃO E LEGISLAÇÃO NO TOCANTE AOS MOTORISTAS PROFISSIONAIS POR APLICATIVO

Obviamente, o Constituinte não anteviu a implementação da Indústria 4.0, da *gig economy*, a existência das empresas-aplicativo com suas características peculiares, ou a situação dos motoristas profissionais que a estas prestam serviços, sujeitos que estão à *uberização*.

Cavaliere Filho (2002) elabora o axioma jurídico de que a sociedade está sempre um passo à frente do Direito:

Creio ser possível dizer que a Justiça está para o direito como o horizonte está para cada um de nós. Quanto mais caminhamos em direção ao horizonte – dez passos, cem passos, mil passos – mais ele se afasta de nós, na mesma proporção. Nem por isso o horizonte deixa de ser importante porque é ele que nos permite caminhar. Pois também o Direito, na permanente busca da Justiça, está sempre caminhando, em constante evolução (CAVALIERE FILHO, 2002, p. 58).

Assim se compreende que mesmo em casos como o que ora se investiga – em que se desbravam proverbiais águas inexploradas – o Direito e seus operadores, na infundável busca pelo ideal de Justiça, devem se debruçar sobre os temas novéis que se apresentam.

Neste momento, se passará a observar a Constituição Federal e a legislação pátria a fim de identificar dispositivos legais que sejam relevantes especificamente à classe de trabalhadores que ora se estuda.

3.1 Constituição Federal de 1988 e a proteção aos trabalhadores

A Constituição da República Federativa do Brasil (BRASIL, 1988) foi promulgada na esteira de um dos mais conturbados períodos da história do país: a Ditadura Cívico-Militar, que assolou as fundações do Estado, tornando-o algoz do cidadão e da democracia. Afortunadamente, o constituinte, preocupado em reparar os graves danos recém-sofridos por todos, tratou de salientar os direitos fundamentais na redação da Nova Carta Magna, fazendo-os preceder topograficamente – pela primeira vez na história das constituições do Brasil – às normas de organização estatal, evidenciando a eleição da Dignidade da Pessoa Humana como um dos fundamentos da República⁵.

Tal organização por óbvio não foi somente questão de estilística ou de mera organização tópica. Na Constituição promulgada em 1988 é evidente o esforço do constituinte em espelhar, ou antes, em ter por modelo, a Declaração Universal dos Direitos Humanos, de 1948 (ORGANIZAÇÃO, 1948). Assim, percebe-se que o Capítulo II (arts. 6º a 11º) de nossa Carta Magna (BRASIL, 1988), trata de elencar os Direitos Sociais, já antevistos pela DUDH.

Para o objeto do presente estudo é de especial relevância o art. 7º da Constituição (BRASIL, 1988), que estabelece os direitos dos trabalhadores urbanos e rurais. Em seus trinta e quatro incisos há um rol exemplificativo dos direitos que todos os trabalhadores devem ter garantidos, como por exemplo o seguro-desemprego, o fundo de garantia do tempo de serviço, o salário mínimo, a

⁵ Conforme ensina Silvio Beltramelli Neto (2018, p. 154-5).

irredutibilidade do salário e a garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que perceberem remuneração variável.

Aqui se salienta que o termo utilizado na Carta Magna é **trabalhador**, e não empregado. É princípio basilar da hermenêutica jurídica que a lei não contém palavras inúteis, então por corolário lógico há de se compreender que, não sendo inútil, cada termo também tem seu significado próprio. Não ao acaso se estabeleceu que os trabalhadores têm a si garantidos direitos, para que não haja escusa de se tratar aquele que é respaldado por vínculo de emprego de forma diferente daquele que não o é. Portanto, por dedução lógica, os motoristas profissionais por aplicativo têm a si resguardados os direitos e garantias fundamentais comuns a todos os trabalhadores, ainda que não haja entre eles e as empresas-plataforma o reconhecimento de vínculo empregatício.

3.2 Legislação específica sobre o tema

A questão dos trabalhadores que são objeto do presente estudo ainda não é extensivamente amparada por legislação específica. Pode-se dizer que o que há de maior significância sobre o tema é a Lei nº 12.587, de 3 de janeiro de 2012, que institui as diretrizes da Política Nacional de Mobilidade Urbana, que no inciso X do art. 4º, que teve sua redação dada pela Lei nº 13.640, de 26 de março de 2018, que regulamenta o transporte remunerado privado individual de passageiros, que atribui aos Municípios e ao Distrito Federal a regulamentação e a fiscalização do serviço de transporte remunerado privado individual de passageiros. Há nessa lei (BRASIL, 2012) o estabelecimento de exigências para os motoristas, como ter Carteira Nacional de Habilitação em que conste a informação de que exerce atividade remunerada, conduzir veículo que atenda aos requisitos de idade máxima, com emissão de CRLV, e apresentação de certidão negativa de antecedentes criminais.

Todavia, percebe-se que o Poder Legislativo não está inerte, percebendo a necessidade de legislar sobre a matéria. Tramitam

no Congresso Nacional, à época da redação do presente artigo, diversos projetos de lei sobre o tema, sem que haja, entretanto, a efetiva regulamentação do trabalho dos motoristas profissionais por aplicativo. Alguns dos projetos em tramitação são o PL 3570/2020, que institui a Lei de Proteção dos Trabalhadores de Aplicativos de Transporte Individual Privado ou Entrega de Mercadorias (LPTA); o PL 759/2022, que visa a alterar a Lei nº 8.989, de 24 de fevereiro de 1995, para estender a isenção do Imposto sobre Produtos Industrializados (IPI) para a aquisição de veículos para uso profissional por motoristas de aplicativos (de transporte remunerado privado individual de passageiros), mototaxistas e motoboys; e o PL 1615/22, que dispõe sobre o trabalho dos prestadores de serviços com uso de aplicativos de entrega de mercadorias ou transporte individual.

4 O CONTRATO DE TRABALHO DOS MOTORISTAS PROFISSIONAIS POR APLICATIVO

O Código Civil de 2002 não trouxe uma definição categórica e definitiva de contrato, sendo necessário que os aplicadores do Direito tratem de categorizá-lo. Tartuce (2022) assim define o conceito de contrato:

De início, nota-se que o contrato é um ato jurídico bilateral, dependente de pelo menos duas declarações de vontade, cujo objetivo é a criação, a alteração ou até mesmo a extinção de direitos e deveres. Os contratos são, em suma, todos os tipos de convenções ou estipulações que possam ser criadas pelo acordo de vontades e por outros fatores acessórios.

Dentro deste contexto, o contrato é um ato jurídico em sentido amplo, em que há o elemento norteador da vontade humana que pretende um objetivo de cunho patrimonial (*ato jurígeno*); constitui um negócio jurídico por excelência. Isso Justifica o apurado estudo dos elementos constitutivos do negócio jurídico, expostos no Capítulo 2 desta obra a partir da

doutrina de Pontes de Miranda (*Escada Ponteana*). Para existir o contrato, seu objeto ou conteúdo deve ser lícito, não podendo contrariar o ordenamento jurídico, a boa-fé, a sua função social e econômica e os bons costumes (TARTUCE, 2022, p. 1314).

Com este arcabouço doutrinário, passa-se a estudar, se de fato, há um contrato entre o motorista profissional de aplicativo e a empresa-plataforma que se utiliza de seus serviços, e em havendo, se tal contrato poderá ser considerado contrato de trabalho.

4.1 Contrato individual de trabalho

Preceitua a CLT, em seu art. 442, que “contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego” (BRASIL, 1943). Ocorre que no caso específico das plataformas de transporte urbano, como a Uber, não se vislumbra a formalização do vínculo pelas formas tradicionais, o que não impede, todavia, que haja algo equivalente no caso dos trabalhadores que prestem serviços à plataforma.

Em seguida, o art. 443 da CLT⁶ determina que

O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, ou para prestação de trabalho intermitente (BRASIL, 2017).

Aqui chama a atenção a possibilidade de trabalho intermitente, com a seguinte definição de D’Amorim (2018):

Dessa forma, o trabalho intermitente pode ser descrito como aquele no qual a prestação de serviços não é contínua, embora com subordinação. O contrato de trabalho intermitente é um contrato por tempo indeterminado e sem jornada definida. Nesse tipo de contrato, podem ser alternados períodos de prestação de serviços com períodos

⁶ Com sua redação alterada pela Lei nº 13.467/2017, a Reforma Trabalhista

de inatividade, os quais podem ser de horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador. A única exceção é feita para os aeronautas, que continuam regidos por legislação própria. “aquele no qual a prestação de serviços não é contínua, embora com subordinação (D’Amorim, 2018, p. 29).

A situação dos motoristas profissionais por aplicativo é, como demonstrado no tópico anterior, carente de regulamentação, que deve se dar através de atuação específica do Poder Legislativo. Ante o que ora se apresenta, é temerário afirmar que de fato esteja configurado trabalho intermitente entre os motoristas e as plataformas. A seguir se analisa se estão presentes ou não na relação estudada os requisitos caracterizadores do vínculo empregatício, a fim de compreender se essa figura seria adequada ao presente caso.

4.2 Requisitos da CLT para configuração de vínculo empregatício. Presentes no caso do motorista profissional por aplicativo?

A Consolidação das Leis do Trabalho elenca nos arts. 2º e 3º o que se convencionou chamar de elementos caracterizadores da relação de emprego. Enquanto o art. 2º trata de caracterizar o empregador como “empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço” (BRASIL, 1943), o artigo seguinte delimita a figura do empregado.

O vínculo entre empregado e empregador é o que se denomina de vínculo empregatício, e logicamente, se pressupõe a necessidade de haver ambas as partes para sua configuração. As características do vínculo empregatício pertinentes ao empregador estão presentes tanto em um quanto em outro artigo, e para fins de exatidão e clareza, se traz aqui a definição do doutrinador Maurício Godinho Delgado (2019):

A CLT aponta esses elementos em dois preceitos combinados. No caput de seu art. 3º: “Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviço de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”. Por fim, no caput do art. 2º da mesma Consolidação: “Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços”. Tais elementos são, portanto: trabalho não eventual, prestado “*intuitu personae*” (pessoalidade) por pessoa física, em situação de subordinação, com onerosidade (DELGADO, 2019, p. 332).

Assim, se percebe que são necessários quatro elementos para a caracterização do vínculo empregatício: **pessoalidade, subordinação, onerosidade e não-eventualidade.**

No caso dos motoristas profissionais por aplicativo está presente a **pessoalidade**, por ser necessário que o motorista se cadastre junto à plataforma para a qual prestará serviços. A personalidade é definida por Delgado (2019) como

[...] essencial à configuração da relação de emprego que a prestação do trabalho, pela pessoa natural, tenha efetivo caráter de infungibilidade, no que tange ao trabalhador (DELGADO, 2019, p. 339).

Para demonstrar a presença da personalidade nas relações dos motoristas profissionais com as plataformas, tomemos o Código da Comunidade Uber, que veda o compartilhamento de contas:

Por vários motivos, especialmente por questões de privacidade e segurança, proibimos o compartilhamento de contas. Para usar a Plataforma da Uber, você precisa se cadastrar e manter uma conta ativa. Não deixe que outra pessoa use sua conta e nunca compartilhe seus dados pessoais usados nela, tais como, entre outros, nome de usuário, senha e fotos pessoais, para acessar a Plataforma da Uber. Por exemplo, o próprio entregador parceiro precisa concluir todas as etapas da entrega, sem exceções, desde manusear os itens

depois de retirá-lo no estabelecimento até a entrega final ao destinatário (UBER, 2022).

Também se verifica a **subordinação**, assim definida pelo mesmo doutrinador:

[...] estado de dependência ou obediência em relação a uma hierarquia de posição ou valores [...] transparece na subordinação uma ideia básica submetimento, sujeição ao poder de outros, às ordens de terceiros, uma posição de dependência (DELGADO, 2019, p. 349).

A subordinação pode ser exemplificada pelo fato de que os motoristas só podem realizar corridas, receber valores e encontrar passageiros através do aplicativo da plataforma, naquilo que Fincato e Wüncch (2020) chamam “subordinação algorítmica”.⁷

A **onerosidade** na situação que se estuda é bastante complexa. Conforme os ensinamentos de Delgado (2019),

No plano objetivo, a onerosidade manifesta-se pelo pagamento, pelo empregador, de parcelas dirigidas a remunerar o empregado em função do contrato empregatício pactuado (DELGADO, 2019, p. 346).

Tal definição é bastante simples, mas ainda cumpre analisar se de fato se configura contrato empregatício, a fim de que os valores alcançados aos motoristas pelas plataformas possam ser considerados contraprestação remuneratória oriunda do referido contrato.

Outro impasse teórico pode ser atribuído ao requisito da **não-eventualidade**, já que mesmo as melhores definições do conceito não são majoritariamente acatadas pela doutrina estabelecida. Delgado (2019) aduz sobre o tema que

⁷ Assim, será dita “subordinação algorítmica” aquela em que o controle do trabalho é definido por uma sequência lógica, finita e definida de instruções e se desenrola via ferramentas tecnológicas, tais como aplicativos (FINCATO; WÜNCCH, 2020, p. 51).

[...] o conceito de não-eventualidade é, porém, um dos mais controvertidos do Direito do Trabalho. A dissensão apresenta-se na doutrina, na jurisprudência, e nos próprios textos legais (DELGADO, 2019, p. 346).

Assim, percebe-se que dadas as definições aqui apresentadas é temerário se afirmar categoricamente que se vislumbra de forma geral a configuração do vínculo empregatício entre motoristas e empresas-plataforma. Reporta-se estar diante de grande impasse, que urge a resolução por meio da regulamentação, através da atuação do Poder Legislativo.

5 ANÁLISE DA LEGALIDADE E DA CONSTITUCIONALIDADE DAS RELAÇÕES DE TRABALHO DOS MOTORISTAS POR APLICATIVOS

Tendo adquirido os conceitos e noções fundamentais até aqui apresentados, neste momento se pode iniciar a análise das relações de trabalho dos motoristas profissionais de aplicativos à luz da Constituição Federal. Inicialmente se ressalta que a análise da constitucionalidade será unicamente sob o ponto de vista da relação de trabalho em si, evitando questões como a análise contratual, dadas a amplitude e a diversidade de contratos que teriam de ser analisados.

Já a análise da legalidade se deu no presente trabalho em dois momentos: primeiro – já reportado acima –, a verificação dos requisitos legais presentes na Consolidação das Leis do Trabalho sobre vínculo empregatício, a fim de se compreender se estaria configurado o vínculo entre motorista e plataforma; e segundo – o que virá a seguir –, se é possível se falar em **contrato de trabalho** entre motorista e plataforma.

5.1 A relação entre motorista e plataforma é contrato de trabalho?

Com base em tudo que até o presente momento se estruturou no artigo, agora cumpre analisar se a relação havida entre motorista e plataforma, regida por adesão a Termos Gerais de Uso, é, a rigor da melhor doutrina, contrato de trabalho.

Primeiramente, relembra-se que a relação havida entre motoristas e plataformas é de árduo enquadramento como relação tradicional de vínculo de emprego. Percebe-se, dos ensinamentos de Delgado (2019), que há maior semelhança da figura do motorista profissional por aplicativos com a do trabalhador autônomo:

Mesmo em se tratando de serviço pactuado com pessoa natural, é muito comum o trabalho autônomo sem infungibilidade quanto ao prestador. Um serviço cotidiano de transporte escolar, por exemplo, pode ser contratado ao motorista do veículo, que se compromete a cumprir os roteiros e horários prefixados, ainda que se fazendo substituir eventualmente por outro(s) motorista(s). A falta de pessoalidade, aqui, soma-se à ausência de subordinação, para distanciar essa relação jurídica de trabalho da figura empregatícia da CLT, mantendo-a no âmbito civil (art. 1.216, CCB/1916; art. 594, CCB/2002) (DELGADO, 2019, p. 399).

Ademais, o mesmo doutrinador nos ensina que a Lei nº 13.467/2017 conferiu ênfase aos contratos laborais autônomos, introduzindo-os na CLT – no art. 442-B, que preceitua: “a contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º da Consolidação.” Em direção oposta, preconiza o doutrinador que estando reunidos os cinco elementos da relação de emprego, o vínculo empregatício deve ser reconhecido.

6 DECISÕES SOBRE VÍNCULO EMPREGATÍCIO ENTRE MOTORISTA PROFISSIONAL POR APLICATIVO E EMPRESA-PLATAFORMA

O objeto de estudo do presente trabalho não é de forma alguma restrito a conceitos teóricos, afastados da realidade prática dos operadores do Direito e dos motoristas profissionais das empresas-plataforma. Muito antes pelo contrário, o que motiva a confecção do estudo é a percepção de que os modelos de gestão da indústria 4.0, da *gig economy* e a **uberização** são realidades palpáveis, que atingem uma gama cada vez maior de profissionais, não mais se restringindo aos motoristas profissionais por aplicativo.

Por se tratar de assunto bastante recente, ainda não há um posicionamento jurisprudencial majoritário acerca do tema, especialmente no que toca ao reconhecimento de vínculo entre profissionais e plataformas. Anteriormente já se percebeu que o contrato de trabalho dos motoristas profissionais por aplicativo – sob qualquer forma que venha a ter – é respaldado pela Constituição.

A título meramente exemplificativo, sem a pretensão de exaurir o tema, passa-se agora ao estudo de duas decisões judiciais sobre o tema em questão, selecionadas por terem sido veiculadas durante a elaboração do presente estudo:

- a) sentença prolatada no 1º Grau do TRT-4 (BRASIL, 2023a), em que houve o reconhecimento do vínculo de emprego, e
- b) análise de recente decisão monocrática (BRASIL, 2023b) do Ministro Alexandre de Moraes, do STF, em que julgou procedente o pedido de cassação de decisão judicial emanada pelo Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (TRT-3), que havia reconhecido o vínculo de emprego de um motorista com a empresa-plataforma Cabify Agência de Serviços de Transporte de Passageiros LTDA.

A primeira será analisada bem mais superficialmente que a última, dada a estruturação hierarquizada das cortes em nosso ordenamento jurídico.

6.1 Reconhecimento de vínculo empregatício no processo nº 0021148-53.2022.5.04.0004

A magistrada Valdete Souto Severo, Juíza Titular da 4ª Vara do Trabalho da Comarca de Porto Alegre - RS, ao sentenciar o processo nº 0021148-53.2022.5.04.0004 (BRASIL, 2023a), reconheceu a existência de vínculo empregatício, por entender que a reclamante foi contratada pela reclamada como motorista de transporte de passageiros. Fundamentou a decisão sob argumentos como o de que a reclamada direcionava os locais em que o profissional deveria comparecer para realizar os serviços, fixando o valor a ser pago pelo trabalho, determinando sobre as condições em que o serviço deveria ser prestado, além de remunerar o profissional, que seria selecionado pela reclamada através de critérios por ela estabelecidos.

A magistrada entendeu que o conjunto probatório acostado aos autos daquele processo foi suficiente ao reconhecimento do vínculo, declarando com base nele o vínculo de emprego entre as partes, impondo à reclamada o registro de admissão e despedida do reclamante, além do pagamento de horas extras, ressarcimento de despesas, e dano moral.

Não se intenciona no presente trabalho esmiuçar a decisão, apenas demonstrar que há entendimento no sentido de reconhecer-se o vínculo de emprego entre motorista profissional e plataforma. Análise mais detida se dará a seguir, sobre decisão no âmbito do STF.

6.2 Decisão monocrática do STF sobre vínculo empregatício entre motorista profissional por aplicativo e empresa-plataforma

A decisão aqui observada (BRASIL, 2023b), por sua especial relevância, é resposta à reclamação ajuizada pela plataforma, que, irresignada com a decisão do TRT-3, buscou sua reforma, especificamente no ponto do reconhecimento do vínculo de emprego.

O Ministro Alexandre de Moraes fundamentou a decisão apresentando precedentes formulados pela Suprema Corte, que a seguir se analisam.

No julgamento da ADC 48, (BRASIL, 2020a) que reconheceu a constitucionalidade da Lei 11.442, de 05 de janeiro de 2007, a Suprema Corte entendeu que a referida Lei regulamentou a contratação de motoristas profissionais (transportadores de cargas) autônomos, autorizando a terceirização da atividade-fim por transportadoras e afastando a configuração de vínculo de emprego nesta hipótese. Ressaltou-se também que a terceirização das atividades-fim de uma empresa é legítima, sob o princípio constitucional da livre iniciativa⁸, e que nem toda prestação remunerada de serviços configura vínculo empregatício. Assim sendo, as controvérsias sobre o diploma legal em comento devem ser analisadas pela Justiça Comum, afastada a competência material da Justiça do Trabalho.

No julgamento da ADPF 324 (BRASIL, 2019) a Suprema Corte fixou a seguinte tese:

1. É lícita a terceirização de toda e qualquer atividade, meio ou fim, não se configurando relação de emprego

⁸ Constituição Federal: Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios: [...] (BRASIL, 1988).

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 (BRASIL, 2019).

No julgamento do Tema 725 da Repercussão Geral - RE 958.252 (BRASIL, 2024) a Corte reconheceu que são lícitas a terceirização e outras formas de divisão de trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas.

Já ao julgar o RE 688.223 se fixou a tese do Tema 590 da Repercussão Geral (BRASIL, 2022c), declarando que

É constitucional a incidência do ISS no licenciamento ou na cessão de direito de uso de programas de computação desenvolvidos para clientes de forma personalizada, nos termos do subitem 1.05 da lista anexa à LC nº 116/03 (BRASIL, 2022c).

Fundamentada sobre estes precedentes a decisão, o Ministro julgou que a Suprema Corte vislumbra que o contrato de emprego não é a única forma de estabelecimento de relações de trabalho, e que – decidindo de forma diversa, ao reconhecer o vínculo de emprego entre motorista e Cabify – o TRT-3 contrariou os paradigmas acima mencionados.

O Ministro ressaltou ainda que a relação entre motorista de aplicativo e plataforma mais se assemelha àquela prevista pela Lei nº 11.442/2007, em que o motorista e a empresa têm entre si relação comercial.

Até o momento de conclusão do presente trabalho a decisão ainda não transitou em julgado, tendo sido interposto agravo regimental⁹ dirigido à 1ª Turma do STF, buscando sua reforma.

⁹ Conforme resultado de busca em <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=6643597>. Acesso em 07 jun. 2023.

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

É pertinente ressaltar que o presente estudo não tem o condão de exaurir o tema abordado, dada sua especial relevância e o caráter eminentemente reflexivo de seu escopo. Muito antes pelo contrário, o que se almeja desde o início foi contribuir com uma sucinta investigação sobre a relação havida entre os motoristas profissionais de aplicativo que prestam serviços à empresa-plataforma Uber, já que um contingente significativo de pessoas é motorista ou usuária da plataforma.

Necessário ressaltar que, apesar da aparente área cinzenta em que se encontram os motoristas profissionais por aplicativo, os diversos operadores do Direito compartilham o liame deontológico de debruçar-se sobre questões das mais diversas, que vão desde a mais densa teoria à mais corriqueira prática forense. Observar com olhar atento e crítico as mudanças que surgem na sociedade é mister do jurista, do qual quem assim se declarar não poderá jamais escapar.

O Direito Trabalhista é certamente uma das áreas do Direito de maior impacto social e relevância histórica. Inconcebível se cogitar a existência de uma sociedade que se diga justa, humana, fraterna e democrática se a mesma não revestir da maior importância o valor social do trabalho. O trabalhador, gerador da riqueza, não pode jamais ser esquecido pelo Direito, devendo sempre estar sob seu cuidado e proteção incessante.

Um dos motivos do presente estudo foi compreender melhor a situação dos motoristas profissionais por aplicativo, lançando olhar sobre a questão, buscando analisar a efetiva situação em que se encontram.

O presente trabalho demonstrou haver grande divergência, tanto no campo teórico quanto nas decisões judiciais sobre o tema. Percebe-se de imediato que o Poder Judiciário, em especial a Justiça do Trabalho, está atenta às transformações da sociedade, em especial no que diz respeito à proteção dos

trabalhadores da indústria 4.0 e da *gig economy*. O Judiciário está atento não somente a aquilo que se postula, mas também à efetivação de princípios basilares de nosso ordenamento jurídico, como o Devido Processo Legal e a isonomia entre as partes, por mais assimétricas que sejam entre si.

Por fim, cabe reputar que o teorema preliminarmente lançado – o de que a relação jurídica investigada é em muito assemelhada a uma tradicional relação de emprego – está, com o que se obteve no presente estudo, rechaçado. Especialmente esclarecedora foi a observação das decisões judiciais, em que na fundamentação se vislumbrou que a relação entre motorista e empresa-plataforma dista, ainda que haja divergência quanto a isto, do vínculo empregatício. Observou-se ser em verdade uma relação jurídica *sui generis*.

Compreende-se com o término deste estudo que a esfera pública necessita aprofundar o debate sobre a questão, especialmente por se tratar de assunto sobre o qual não se chegou a um consenso democrático. Enquanto isto não ocorre, deve o Judiciário entregar jurisdição sobre a temática.

REFERÊNCIAS

ABILIO, Ludmila Costheck. **Uberização ou plataformização no contexto da pandemia do Covid-19**. Publicado pelo canal do Instituto de Economia da Unicamp. Youtube, 17 jun. 2020. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=Pp8ZNXhnS7E>. Acesso em: 10 ago. 2020.

ABILIO, Ludmila Costheck. Uberização do trabalho: a subsunção real da viração. **Blog Boitempo**. São Paulo, 22 fev. 2017. Disponível em: <https://blogdaboitempo.com.br/2017/02/22/uberizacao-do-trabalho-subsuncao-real-da-viracao/>. Acesso em: 01 jun. 2023.

ALMEIDA, Paula Freitas de. Revolução digital: a demanda social pela regulação do trabalho. *In*: CARELLI, Rodrigo de Lacerda;

CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da. **Futuro do trabalho**: os efeitos da revolução digital na sociedade. Brasília, ESMPU, 2020. p. 347-356.

ANTUNES, Ricardo. Trabalho Digital, “indústria 4.0” e uberização do trabalho. *In*: CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da. **Futuro do trabalho**: os efeitos da revolução digital na sociedade. Brasília, ESMPU, 2020. p. 347-356.

ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão**: o novo proletariado de serviços na era digital. São Paulo: Boitempo, 2018.

BAUMAN, Zygmunt. **Modernidade líquida**. Rio de Janeiro: Zahar, 2001.

BULIAN, Luka. The Gig is Up: Who does Gig Economy actually Benefit? **Interdisciplinary Description of Complex Systems**, Croatia, ·v. 19, n. 1, p. 106-119, March 2021. DOI: 10.7906/indecs.19.1.9. Disponível em: <http://indecs.eu/index.php?s=x&y=2021&p=106-119>. Acesso em: 04 jun. 2023.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2023]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 07 jun. 2024.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro: Presidência da República [2024]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm. Acesso em: 14 jun. 2024.

BRASIL. **Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil**. Brasília, DF: Presidência da República, [2023]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm. Acesso em: 09 jun. 2024.

BRASIL. **Lei nº 11.442, de 5 de janeiro de 2007.** Dispõe sobre o transporte rodoviário de cargas por conta de terceiros e mediante remuneração e revoga a Lei nº 6.813, de 10 de julho de 1980. Brasília, DF: Presidência da República, [2023]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2007/lei/l11442.htm. Acesso em: 09 jun. 2024.

BRASIL. **Lei nº 12.587, de 03 de janeiro de 2012.** Institui as diretrizes da Política Nacional de Mobilidade Urbana; revoga dispositivos dos Decretos-Leis nºs 3.326, de 3 de junho de 1941, e 5.405, de 13 de abril de 1943, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e das Leis nºs 5.917, de 10 de setembro de 1973, e 6.261, de 14 de novembro de 1975; e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [2023]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/l12587.htm. Acesso em: 09 jun. 2024.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017.** Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, [2017]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 09 jun. 2024.

BRASIL. **Lei nº 13.640, de 26 de março de 2018a.** Altera a Lei nº 12.587, de 3 de janeiro de 2012, para regulamentar o transporte remunerado privado individual de passageiros. Brasília, DF: Presidência da República, [2018]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/l13640.htm. Acesso em: 09 jun. 2024.

BRASIL. Senado Federal. **Projeto de Lei nº 1615, de 2022a.** Dispõe sobre o trabalho dos prestadores de serviços com uso de aplicativos de entrega de mercadorias ou transporte individual ou compartilhado privado e estabelece limites e regras

para a realização dessas modalidades de trabalho e dá outras providências. Brasília, DF: Senado Federal, [2022]. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/153567>. Acesso em: 09 jun. 2024

BRASIL. Senado Federal. **Projeto de Lei nº 3.570, de 2020b**. Institui a Lei de Proteção dos Trabalhadores de Aplicativos de Transporte Individual Privado ou Entrega de Mercadorias (LPTA). Acrescenta art. 609-A à Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002, que “institui o Código Civil” e art. 4º-C, à Lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990, e institui Contribuição de Intervenção no Domínio Econômico – CIDE, regulamentando, no âmbito civil e tributário, o trabalho dos prestadores de serviços com uso de aplicativos de transporte individual privado e dá outras providências. Brasília, DF: Senado Federal, [2012]. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/143149>. Acesso em: 09 jun. 2024.

BRASIL. Senado Federal. **Projeto de Lei nº 759, de 2022b**. Altera a Lei nº 8.989, de 24 de fevereiro de 1995, para estender a isenção do Imposto sobre Produtos Industrializados (IPI) para a aquisição de veículos para uso profissional por motoristas de aplicativos (de transporte remunerado privado individual de passageiros), mototaxistas e motoboys. Brasília, DF: Senado Federal, [2022]. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/152511>. Acesso em: 09 jun. 2024.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação Declaratória de Constitucionalidade 48 (ADPC 48)**. Direito do trabalho. Ação declaratória da 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. Relator: Min. Roberto Barroso. DJ: 15/04/2020a. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=752690041>. Acesso em: 09 jun. 2024.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental nº 324**. Direito do Trabalho. Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental. Terceirização de atividade-fim e de atividade-meio. Constitucionalidade. ADPF julgada procedente para assentar a licitude da terceirização de atividade-fim ou meio. Restou explicitado pela maioria que a decisão não afeta automaticamente decisões transitadas em julgado. (ADPF 324, Relator(a): Roberto Barroso, Tribunal Pleno, julgado em 30/08/2018, Processo Eletrônico DJe-194. Divulgado em: 05-09-2019 Publicado 06-09-2019). Disponível em: <https://www.trt6.jus.br/portal/jurisprudencia/temas-e-precedentes/20039>. Acesso em: 09 jun. 2024.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Reclamação 59.795** Minas Gerais. Direito do Trabalho. Contrato Individual de Trabalho. Reconhecimento de Relação de Emprego. Relator: Min. Alexandre de Moraes. Publicação, DJE Divulgado em 23/05/2023b. Disponível em https://www.stf.jus.br/arquivo/cms/noticiaNoticiaStf/anexo/RCL5979510decisao_monocratica21.pdf. Acesso em 16 out; 2023.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (Região, 4ª). **ATOrd 0021148-53.2022.5.04.0004**. Porto Alegre-RS, 02 de outubro de 2023a. Disponível em: <https://pje.trt4.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0021148-53.2022.5.04.0004/1#4566790>. Acesso em: 14 jun. 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso Extraordinário RE 688.223**. Direito Constitucional e Tributário. Impostos, Iss - imposto sobre serviços. Tema 590. Relator: Min. Dias Toffoli. DJ: 20/05/2022c. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=4245695>. Acesso em: 09 jun. 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso Extraordinário RE 958.252**. Tema 725 - Terceirização de serviços para a consecução da atividade-fim da empresa.

Relator: Min. Luiz Fux. DJ: 11/03/2024. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=4952236>. Acesso em: 09 jun. 2024.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. O trabalho em plataformas e o vínculo de emprego: desfazendo mitos e mostrando a nudez do rei. *In*: CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da. **Futuro do trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade**. Brasília, ESMPU, 2020. p. 65-83.

CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da. *In*: CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da. **Futuro do trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade**. Brasília, ESMPU, 2020. p. 65-100.

CAVALIERI, Sérgio Filho. Direito, Justiça e Sociedade. **Revista da EMERJ**, Rio de Janeiro, v.5, n.18, 2002. p. 58.

CENTRO BRASILEIRO DE ANÁLISE E PLANEJAMENTO (CEBRAP). **Mobilidade urbana e logística de entregas: um panorama sobre o trabalho de motoristas e entregadores com aplicativos**. Disponível em: https://amobitec.org/wp-content/uploads/2023/04/Pesquisa-Cebrap_Amobitec_Pocket-Report_final.pdf. Acesso em: 09 jun. 2024.

CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. Controle e contrato hiper-realidade: a relação de emprego na era da economia orientada a dados. *In*: CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da. **Futuro do trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade**. Brasília, ESMPU, 2020. p. 101-116.

D'AMORIM, Mariana Correia. C. **O contrato de trabalho intermitente**. Orientador: Professor Dr. Luciano Martinez. 2018. TCC (Graduação) – Curso de Direito, Universidade Federal da

Bahia, Salvador, 2018. Disponível em: <https://repositorio.ufba.br/ri/handle/ri/26304>. Acesso em: 22 jun. 2023.

DELGADO, Mauricio 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.

DOCKÈS, Emmanuel. Os empregados das plataformas. *In:* CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da. **Futuro do trabalho:** os efeitos da revolução digital na sociedade. Brasília, ESMPU, 2020. p. 171-189.

FINCATO, Denise Pires; WÜNSCH, Guilherme. Subordinação algorítmica: caminho para o direito do trabalho na encruzilhada tecnológica? **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 86, n. 3, p.40-56 jul/set 2020. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/181114/2020_fincato_denise_subordinacao_algoritmica.pdf?sequence=1. Acesso em: 22 jun. 2023.

LEME, Ana Carolina Reis Paes. *Neuromarketing* e sedução dos trabalhadores: o caso Uber. *In:* CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da. **Futuro do trabalho:** os efeitos da revolução digital na sociedade. Brasília, ESMPU, 2020. p. 139-155.

LIMA, Faíque Ribeiro; GOMES, Rogério. Conceitos e tecnologias da Indústria 4.0: uma análise bibliométrica. **Revista Brasileira de Inovação**, Campinas, SP, v. 19, p. e0200023, 2020. DOI: 10.20396/rbi.v19i0.8658766. Disponível em: <https://periodicos.sbu.unicamp.br/ojs/index.php/rbi/article/view/8658766>. Acesso em: 10 mai. 2023.

MACHADO, Ricardo. Uberização traz ao debate a relação entre precarização do trabalho e tecnologia. **Revista do Instituto Humanitas Unisinos**. Edição 503. 24 abr. 2017. Disponível em:

<http://www.ihuonline.unisinos.br/artigo/6826-uberizacao-traz-ao-debate-a-relacao-entre-precarizacao-do-trabalho-e-tecnologia>. Acesso em 04 jun. 2023.

MILAGRES, Marcelo de Oliveira. A robótica e as discussões sobre a personalidade eletrônica. *In*: ERHARDT JÚNIOR, Marcos; CATALAN, Marcos; MALHEIROS, Pablo (coord.). **Direito civil e tecnologia**. 2. ed. Belo Horizonte: Fórum, 2021. p. 525-549.

NETO, Silvio. **Direitos Humanos**. Salvador: 5.ed. JusPodivm, 2018.

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. Formas de contratação do trabalhador na prestação de serviços sob plataformas digitais. *In*: CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da. **Futuro do trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade**. Brasília, ESMPU, 2020. p. 157-170.

ORWELL, George. **1984**. São Paulo: Companhia das Letras, 2009.

PINHEIRO, Silvia Silva Martins; DE PAULA SOUZA, Marcia; GUIMARÃES, Karoline Claudino. Uberização: a precarização do trabalho no capitalismo contemporâneo. **Serviço Social em Debate**, v. 1, n. 2, 2018. Disponível em: <https://revista.uemg.br/index.php/serv-soc-debate/article/view/3923>. Acesso em 04 jun. 2023.

TARTUCE, Flávio. **Manual de direito civil**: volume único 12 ed. – Rio de Janeiro: Forense; METODO, 2022.

UBER. **Código da Comunidade Uber**. Uber, 22 abr. 2022. Disponível em: <https://www.uber.com/legal/pt-br/document/?name=general-community-guidelines&country=brazil&lang=pt-br>. Acesso em: 22 jun. 2022.

UBER. **Viaje com confiança.** Disponível em: <https://www.uber.com/br/pt-br/ride/safety/>. Acesso em: 02 jun. 2023.

UBER BLOG. **Sistema de Avaliações Uber:** como as estrelas, notas e elogiam, ajudam a manter a qualidade da Uber. Uber, 9 nov. 2018. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/blog/sistema-de-avaliacoes-uber/>. Acesso em: 02 jun. 2023.

VARELA, Ednaldo. **O essencial da Psicologia / Carl Gustav Jung.** São Paulo: Hunter Books, 2016.