

UM CONTEMPORÂNEO FENÔMENO: PLATAFORMIZAÇÃO, A EXISTÊNCIA DOS REQUISITOS DO VÍNCULO DE EMPREGO QUE CARACTERIZAM UMA VERDADEIRA RELAÇÃO EMPREGATÍCIA

Victor Guirro Ribeiro

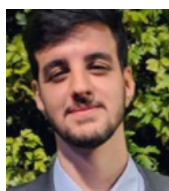
Lucas Guirro Ribeiro

RESUMO: Os estudos acerca da relação de emprego têm seu marco no nascimento da sociedade capitalista. Desde então, com o emprego da tecnologia e da racionalização do trabalho, o labor se modificou de inúmeras maneiras e, injustamente, a não inserção destes trabalhadores a garantias e direitos. Diante desse cenário, este artigo tem como objetivo demonstrar como as empresas-aplicativo, através do fenômeno da plataforma, se utilizam de critérios para caracterização da relação empregatícia, e, portanto, os trabalhadores devem ter a relação de emprego reconhecida. Para isso, foram revistados os principais artigos e obras sobre plataforma e sobre os pressupostos da relação de emprego para oferecer uma abordagem que abranja esses trabalhadores a relação empregatícia. Os resultados indicam haver o controle das empresas-aplicativo sobre os trabalhadores e o preenchimento de todos os pressupostos, principalmente da subordinação. Este artigo aponta para a importância deste novo fenômeno e a necessidade de regulamentação pelo poder legislativo.

PALAVRAS CHAVES: Plataforma. Trabalho plataforma digital. Relação de Emprego. Subordinação.

ABSTRACT: Studies about the employment relationship have their mark in the birth of capitalist society. Since then, with the use of technology and the rationalization of work, labor has changed in countless ways and, unfairly, the failure of these workers to include guarantees and rights. In view of this scenario, this article aims to demonstrate how the application companies, through the phenomenon of uberization, use criteria for characterizing the employment relationship and, therefore, workers must have the employment relationship recognized. For this, the main articles and works on uberization and on the assumptions of the employment relationship were searched to offer an approach that covers these workers in the employment relationship. The results indicate that there is control of the application companies over workers and the fulfillment of all assumptions, especially subordination. This article points to the importance of this new phenomenon and the need for regulation by the legislative.

KEY-WORDS: Plataforma. Digital platform Work. Employment relationship. Subordination.



Victor Guirro Ribeiro

Aluno vinculado ao curso de Direito na Universidade Estadual de Londrina (UEL);



Lucas Guirro Ribeiro

Aluno vinculado ao curso de Direito na Universidade Positivo de Londrina (UPL);

1. INTRODUÇÃO

Este artigo visa responder à questão sobre a existência ou não da relação de emprego entre trabalhadores por plataforma e empresas-aplicativo que fazem parte do fenômeno da plataformização. Assim, tem como objetivo verificar a relação de emprego através de uma análise acerca dos critérios de caracterização da relação empregatícia.

A globalização, junto com as renovações tecnológicas, trouxe uma nova forma de gestão, organização e controle do trabalho que se afirma como tendência global no mundo do trabalho¹ denominada plataformização. Com isto, as empresas-aplicativo negam que haja vínculo de emprego colocando aqueles que aderiram a plataforma digital apenas como relação de cooperação, no qual a empresa seria apenas a intermediação entre a oferta e procura da clientela.

Neste contexto, o artigo propõe este assunto por ser de grande importância ao discutir se estes trabalhadores devem ou não ter garantias e direitos reconhecidos e necessita de debates sociais para que haja interesse político para que se debrucem sobre o tema.

Assim, o efeito da plataformização demonstra que as empresas detêm todo o controle dos trabalhadores por meio de algoritmos, os quais realizam inúmeras funções junto aos aplicativos, localização geográfica exata do trabalhador, determinações de procura, demanda e o valor a ser pago pelo cliente, além disso, há dependência econômica

1 ABILIO, L.C. (2019). Uberização: do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado. *Psicoperspectivas*, 18(3), p. 2. <http://dx.doi.org/10.5027/psicoperspectivasvol18-issue3-fulltext-1674>

entre o trabalhador e a plataforma digital, no qual ambos necessitam da realização dos serviços para ganhos.

Entretanto, segundo a Uber e as demais empresas-aplicativo, a relação empregatícia não estaria configurada, por se tratar de uma economia compartilhada, com a sustentação de que os aderentes de plataformas digitais são empreendedores, os quais acarretam a possibilidade do lucro e a assunção dos riscos da profissão, pois será dono do seu próprio negócio, seu próprio chefe, e não poderá reclamar da empresa quando for prejudicado.

No entanto, nos baseando em cortes do mundo, próprios tribunais inferiores do Brasil e em autores como Abílio, Delgado, entre outros, que discordam do pensamento demonstrado, acreditamos que a relação de emprego pode estar caracterizada. Dessa maneira, o termo empreendedor está na verdade escondendo a existência dos critérios da caracterização da relação empregatícia e, por consequência, a relação de emprego. Assim, ao mesmo tempo que se legitimam por discursos de desenvolvimento sustentável, da economia de acesso, da promoção de um mundo melhor, vêm monopolizando e reestruturando profundamente diferentes setores econômicos².

Portanto, é proposta uma análise, através de artigos e obras de diversos autores que tratam sobre a plataformização, da relação de emprego e de todos os critérios da caracterização da relação empregatícia, através de referências na área, para a verificação do enquadramento dos trabalhadores por aplicativo na relação de emprego e que possa haver a formulação de pensamentos que privilegiem a classe

2 SLEE, T. (2017). *Uberização: A nova onda do trabalho precarizado*. São Paulo, Brasil: Elefante.

trabalhadora e tenha como enfoque a proteção desta;

2. RELAÇÃO DE EMPREGO

As relações de emprego nasceram com a sociedade capitalista e passaram por diversas modificações, sempre estando em constante evolução, devido as grandes mudanças na sociedade, criação de novas áreas, novos trabalhos e o emprego da tecnologia. Sendo assim, é necessário breve histórico acerca do conteúdo.

Primeiramente, essa relação sofreu grande modificação com a implementação do fordismo, no qual, Henry Ford, aplicou a sua teoria em todas as empresas que possuía, fazendo com que toda a linha de produção fosse realizada nas próprias fábricas, como, Benedito Neto elucida que “o processo de desqualificação se generaliza com a introdução da maquinaria, pois os resquícios de qualificação artesanal presente nos “artífices” da manufatura são radicalmente eliminados”³.

Dessa maneira, a otimização do trabalho deu lugar a uma sociedade urbana, industrializada e o exercício do labor se tornou racionalizado, desenvolvendo apenas uma parte do processo de forma específica. Dessa maneira, todo o sistema de valores e crenças foi afetado. Por conseguinte, com o empregado realizando apenas o mínimo há a alienação do trabalho, no qual, ele faz parte do processo, mas fica alheio ao produto final. Desse modo, a precarização

do trabalho foi evidente e as relações de emprego apresentavam todos os requisitos, e, portanto, se utilizando da subordinação clássica -poder de ordenar a execução de serviços-, era reconhecido o vínculo empregatício.

Após diversas crises nos anos 60, houve a implementação de outro sistema de produção, o Toyotismo, o qual se originou com base no neoliberalismo, tinha como premissas o Estado mínimo e a divisão entre as camadas de produção. Ainda, o Toyotismo, implementou a produção *just-in-time*, onde a empresa começa a produzir pela procura e, conseqüentemente, passa a fabricar os seus produtos apenas quando verificar a necessidade da sociedade em buscar o mesmo.

Ocorre que a produção é feita por diversas empresas, as quais se caracterizam pelos serviços prestados a empresa tomadora. Isto posto, o Toyotismo originou a terceirização com a maior densidade, afetando inúmeras empresas e se expandindo com a globalização e o neoliberalismo, deste feito, as empresas passaram a realizar serviços com trabalhadores que, à época, não eram tidos como empregados da tomadora de serviços devido a carência da subordinação clássica classificar estes trabalhadores como subordinados.

Contudo, com a evolução do Direito do Trabalho, houve a inserção desses trabalhadores a categoria de empregados da tomadora de serviços, através da teoria da subordinação estrutural, a qual, segundo Rinaldo Guedes Rapassi, acolheu esses trabalhadores “ao tornar dispensável o caráter direto da ordem do empregador, que passa a ser visto como comandante da produção como um todo e contratualmente vinculado a todos aqueles

3 NETO, Benedito Rodrigues de Moraes, SÉCULO XX E TEORIA MARXISTA DO PROCESSO DE TRABALHO, Crítica Marxista, v. n. 15. Acesso em https://www.ifch.unicamp.br/criticamarxista/arquivos_biblioteca/artigo9115Benedito.pdf, 2002, p. 2.

estruturalmente subordinados”⁴

Portanto, a subordinação estrutural estabelece que o empregado da prestadora de serviços tem a subordinação estabelecida e, se caracterizados os demais requisitos, este deve ter o reconhecimento do seu vínculo empregatício com a tomadora de serviços, a qual, deve responder subsidiariamente, bem como determina a Súmula 331, inc. IV, TST “o inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica na responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações, desde que este tenha participado da relação processual e conste também do título executivo judicial”⁵. Tendo em vista a participação deste na estrutura empresarial para a realização das atividades produtivas da tomadora, ele poderá reclamar por direitos e garantias como se empregado da tomadora fosse.

Por fim, temos a plataformização, a qual se tornou tendência da reorganização do trabalho e, à vista disso, inovou nas formas de gestão, monitoramento e subordinação. Isto posto, esta nova forma de relação, entre prestadores e tomadoras de serviços, junto ao cliente ocasionaram um novo modelo de mercado e de negócios, o que acarreta a descontinuidade estabelecida pelos outros sistemas de produção, originando a concepção de mudança radical onde “tudo que é sólido desmancha no ar”⁶ e causa

4 RAPASSI, Rinaldo Guedes. Subordinação estrutural, terceirização e responsabilidade no Direito do Trabalho. Acesso: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/75795>. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região, Brasília, DF, v. 15/18, n. 15/18, p. 105-109, 2006/2009.

5 http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html.

6 MARX, Karl. Citado em BERMAN, Marshal. Tudo que é sólido desmancha no ar – aventura da

as grandes mudanças na sociedade capitalista. Assim, foi implementado as modificações ocasionadas pelas tecnologias disruptivas na relação de emprego, resultando, nas diferentes perspectivas acerca da caracterização ou não da relação empregatícia entre a empresa-aplicativo e os seus aderentes. Assim sendo, por se tratar de diversas indagações, será analisado de forma mais minuciosa os requisitos para o reconhecimento do vínculo empregatício.

Com o exposto, é mister salientar que as relações de emprego sempre foram se adequando aos sistemas de produção, desde a revolução industrial, taylorismo, fordismo, Toyotismo e as demais formas de empregar a racionalização do trabalho e emprego da tecnologia nesses ambientes de trabalho, gerando a necessidade de modificar as concepções acerca dos pressupostos da relação de emprego para haver o reconhecimento do vínculo empregatício a trabalhadores que não eram englobados pela plena proteção trabalhista. A fim de delimitar os requisitos necessários para o reconhecimento do vínculo empregatício, a Consolidação das Leis do Trabalho adotou em seu art. 2º e art. 3º os seguintes elementos fático-jurídicos: prestação de trabalho por pessoa física a um tomador qualquer, prestação efetuada com personalidade pelo trabalhador, caráter não-eventual, com onerosidade e efetuada sob subordinação ao tomador de serviços. Atualmente está sendo debatido se esses pressupostos são identificados nos serviços prestados para as empresas-aplicativo e, por esse motivo, este trabalho visa se debruçar acerca do tema analisado, destacando cada elemento fático-

modernidade. São Paulo, Schwarcs, 1990, p. 93.

jurídico que caracteriza a relação de emprego.

2.1 Pessoa Física

Este requisito resta configurado por ser de fácil compreensão que a pessoa a qual se utiliza do aplicativo para realizar o trabalho será uma pessoa física e não jurídica.

2.2 Pessoaalidade

As relações empregatícias são efetuadas por pessoas que se comprometem a realizar o trabalho e, portanto, devem ser feitas por elas mesmas, negando a possibilidade de transferir tal tarefa para terceiros. A relação do trabalhador é classificada como *intuitu personae*, não podendo ser substituído até que se realize o pactuado, com exceção aos casos previstos em lei.

Com relação as empresas-aplicativo, elas alegam que o trabalho realizado não é feito com pessoaalidade, mas, no entanto, a pessoaalidade é exigida pelos próprios termos de uso delas para que possa haver a realização de serviços pelos usuários. Como visto no termo de uso da empresa Uber “você não poderá autorizar terceiros(as) a usar sua Conta ou receber serviços de transporte ou logística dos Parceiros Independentes, salve se estiverem em sua companhia. Você não poderá ceder, nem qualquer outro modo transferir, sua Conta a nenhuma outra pessoa ou entidade”⁷

Do mesmo modo, é visto que os termos de outras empresas, como a 99, também fomentam a pessoaalidade.

O perfil do Motorista Parceiro é

7 <https://www.uber.com/legal/em/document/?-name=general-terms-of-use&country=brasil&lang=pt-br>.

exclusivo e intransferível. O motorista Parceiro compromete-se, mediante aceitação dos Termos, a não compartilhar sua Conta com terceiros, sendo vedada a transferência de sua Conta, sob pena de cancelamento imediato da Conta do Motorista Parceiro, além de encaminhamento do caso às autoridades públicas para análise de eventuais penalidades criminais e civis aplicáveis.⁸

Também é visto o termo requerendo a pessoaalidade nos termos de outra empresa que se utilizam do aplicativo. Então, os próprios contratos realizados pelas empresas-aplicativo exigem cadastro prévio e pessoal, intransmissível a outra pessoa, o qual, corrobora Aumauri Nascimento que a pessoaalidade “pode ser compreendida como a intransferibilidade ou infungibilidade, por iniciativa unilateral do prestador dos serviços, própria dos contratos *intuitu personae*”⁹. Portanto, para nosso entendimento, fica claro que há o pressuposto da Pessoaalidade nas relações entre o trabalhador e a empresa-aplicativo.

2.3 Não-eventualidade

A não-eventualidade ou habitualidade está ligada ao princípio da continuidade da relação do emprego pela sociedade ter estabelecido que o emprego tem como função a dignificação do ser humano e, portanto, deve haver sua manutenção para a concretização do

8 <https://99app.com/legal/termos/motorista>.

9 NASCIMENTO, Amauri Mascaro / NASCIMENTO, Sônia Mascaro. Curso de Direito do Trabalho: história e teoria geral do Direito do Trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho. 29. Ed. – São Paulo: Saraiva, 2014, p. 416.

emprego para todos.

No entanto, a não-eventualidade é causa de grande embate na doutrina brasileira, dispondo de inúmeras teorias e por isso,

A conduta mais sensata, nesse contexto, é valer-se o operador jurídico de uma aferição convergente e combinada das distintas teorias em cotejo com o caso concreto estudado, definindo-se a ocorrência ou não da eventualidade pela conjunção predominante de enfoques propiciados pelas distintas teorias¹⁰.

Desse modo, as teorias são das mais diversas e encontram fundamento teórico e jurídico pela sua existência, no entanto, vamos nos ater apenas a teoria dos fins do empreendimento em conjunto com a teoria do evento, por acharmos que estas se enquadram na atual análise e fundamentam a característica da habitualidade.

A teoria do evento, segundo o excelentíssimo Ministro do TST, Delgado, considera que é o serviço realizado por uma determinada ocorrência, circunstância ou evento que necessite de trabalho momentâneo, dessa forma, o trabalho será realizado por prazo determinado, o qual se encerrará com o término da circunstância¹¹. Isto posto, a teoria do evento exclui a possibilidade de o trabalhador por aplicativo ser apenas eventual, pois este é aceito pela plataforma digital e independe de evento antecedente para haver a possibilidade

de trabalho, além disso, o trabalho realizado é contínuo, mesmo que dependa da demanda.

Ainda, para corroborar com o pensamento de que o trabalho realizado para as plataformas digitais não é eventual tem-se as empresas-aplicativo buscando o exercício da atividade pelo trabalhador a todo instante, exigindo deles que fiquem ativos com a ameaça de serem desligado do aplicativo caso não efetuem os trabalhos. Além disso, também, bombardeiam os trabalhadores com a possibilidade de ganharem bonificações relacionadas ao tempo trabalhado ou a quantia de corridas, bem como explicita a reportagem realizada na Revista Época Negócio pela BBC NEWS BRASIL: “Plataforma Ifood incentiva a permanência dos entregadores no local por meio de bônus financeiros. Se um motoboy ficar 12 horas por ali, ganha R\$190.00 pelo período” e complementa que “nesse caso, o entregador pode perder o bônus diário caso fique offline, recuse alguma corrida ou se distancie do ponto sem nenhum pedido nas mãos, ou seja, ele precisa ficar imóvel e aceitar todas as corridas, independentemente de horário ou distância”¹².

Também, há no próprio *site*, da empresa Uber, o incentivo ao trabalho não-eventual em “Faça um número predeterminado de viagens. Quando esta oferta estiver disponível você ganha mais ao completar um número pré-determinado de viagens em um período definido”¹³.

Se conclui, destarte, que a teoria do evento junto aos fatos narrados, exclui-se a

10 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, p. 341.

11 .Ibidem. P. 343.

12 BBC NEWS BRAZIL. Dormir na rua, pedalar 30km e trabalhar 12 horas por dia: a rotina dos entregadores de aplicativos. Revista Época Negócios. 22.5.2019.

13 <https://www.uber.com/br/pt-br/drive/how-much-drivers-make/>

eventualidade dos trabalhadores por aplicativo.

Já a teoria dos fins do empreendimento (ou fins da empresa) identifica que a não-eventualidade será caracterizada àquela trabalhador que estiver vinculado as atividades fins de determinada empresa, dessa forma, o trabalhador eventual será aquele que não estará enquadrado na finalidade da empresa, como, por exemplo, um eletricitista em um hospital.

Logo, para saber se os trabalhadores que atuam para as empresas-aplicativo cumprem com o requisito da habitualidade, segundo teoria em análise, devemos se ater a qual é a finalidade das plataformas digitais de serviços.

Segundo Pontes de Miranda “Contrato de transporte é o contrato pelo qual alguém se vincula, mediante retribuição, a transferir de um lugar para outro pessoa ou bens”¹⁴. Essa definição foi utilizada para o conceito exposto no art. 730 do Código Civil pátrio. Sendo assim, com os ensinamentos de Miranda, que o escopo de inúmeras plataformas é a descrita no texto legal, a qual tem como finalidade de transferir de um lugar para outro pessoa -Uber, 99- ou bens -Ifood, UberEats-. Corroborando com esta linha de pensamento a ilustre decisão de Eduardo Rockenbach Pires, Juiz do Trabalho, nº do processo 1001492-33.2016.5.02.0013:

A resposta deve ser enunciada de maneira clara: a mercadoria da ré é o serviço de transporte. Nenhuma dúvida me ocorre quanto a isso. Não é por outra razão que é da ré (e não do motorista) o poder fundamental de quantificar o valor na circulação da mercadoria. É a ré que fixa o preço do

14 MIRANDA, Pontes de. Tratado de direito privado. 3. ed. Rio de Janeiro: Borsoi, 1972, t. XLV, p.8.

serviço de transporte que o passageiro irá pagar.¹⁵

Fortalece essa assertiva a análise acerca do tema pelo Tribunal de Justiça da União Europeia, a qual, pesquisadora Rosane Gauriau esclareceu que, apesar da UBER alegar ser apenas um serviço de intermediação, que liga o motorista a um possível passageiro, este decidiu por reconhecer que a UBER é uma empresa que realiza serviços de transporte, revigorando este entendimento, pela razão da empresa-aplicativo ser aquela que determina o preço, oferece a oferta e a procura e ainda exige que estes realizem pelo modo que ela ordenar -caminho, preço máximo, entre outros-¹⁶.

Conseqüentemente, pelos trabalhadores integrarem parte da estrutura organizacional e operacional da empresa, resta comprovada a não eventualidade do trabalho exercido.

Nesta mesma linha de pensamento, é devido se orientar pelo princípio primazia da realidade e verificar que a maioria dos trabalhadores por plataforma trabalham com habitualidade, desempenhando suas atividades diariamente e por tempo que garante a não eventualidade, neste sentido a pesquisa realizada por Robson Gomes André, Rosana Oliveira da Silva e Rejane Prevot Nascimento confirma:

Nesta categoria verificou-se a intensificação do trabalho imposta

15 PIRES, Eduardo Rockenbach, TRT-2, 13º Vara do Trabalho de São Paulo, nº do processo: 1001492-33.2016.5.02.0013. São Paulo, 11 de abril de 2017.

16 GAURIAU, Rosane. UBER: ENTRE AUTONOMIA E SUBORDINAÇÃO ESTUDO COMPARADO FRANCO – BRASILEIRO. Revista Eletrônica – TRT – 9, v. 9, n. 89, junho, 2020, p. 100 – 120.

aos motoristas, neste caso, o emprego de jornada de trabalho excessiva. Os motoristas entrevistados, com exceção de dois, mencionaram que trabalham regularmente uma carga horária muito maior do que as 8 horas diárias consideradas normais pela CLT. O motorista 5 menciona que chega a trabalhar 20 horas por dia e o motorista 7 afirma não ter sequer um dia de descanso apesar de trabalhar de 10 a 12 horas por dia. Um dos motoristas relatou que a média do trabalho dos motoristas é de 10 a 16 horas diárias. Os motoristas que não trabalham acima de 8 horas diárias regularmente admitiram trabalhar mais horas algumas vezes, além de um deles mencionar que trabalha 7 dias da semana. Cabe destacar, entretanto, que esses motoristas que têm uma jornada de até 8 horas possuem uma outra fonte de renda, decorrente de um trabalho regular além do trabalho de motorista¹⁷

Corroborando com esta pesquisa, outra realizada por Heron Barroso Barbosa:

Quando se trata da alta carga horária de trabalho, salienta-se a resposta do E37, que argumentou ser “escravo do Uber”. Muitos relatam uma rotina bastante cansativa, do ponto de vista físico e mental, pois, precisam trabalhar entre 10 (dez), 12 (doze) e até 15 (quinze) horas diariamente para obterem melhores resultados. Isso também, por conta aumento da concorrência, dos custos e do baixo valor das corridas, além dos demais custos.¹⁸

17 <https://www.uber.com/pt-BR/blog/como-funciona-o-repasse-de-ganhos-do-motorista-parceiro-com-a-uber/>

18 ROESLER, Átila Da Rold. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. Ação Trabalhista, processo nº

Logo, demonstram ambas as pesquisas que a grande maioria dos trabalhadores, os quais exercem atividade por aplicativo, realiza as tarefas com carga horária acima até mesmo do limite legal, o que comprova a habitualidade no emprego e evidencia a precarização deste trabalho.

Por conseguinte, com todas as alegações expostas, acreditamos que os trabalhadores por aplicativo cumprem o pressuposto da não-eventualidade.

2.4 Onerosidade

Outro pressuposto para que exista o vínculo empregatício é a onerosidade, a qual tem caráter bilateral, pois o tomador e o prestador de serviços terão obrigações - o primeiro de remunerar e o segundo de realizar a atividade exigida pelo tomador-, no entanto, deve-se ater que somente será componente fático-jurídico se a onerosidade for analisada sobre a perspectiva do empregado. Portanto, a onerosidade pode ser vista em dois aspectos, no objetivo e subjetivo, no qual, o primeiro é o pagamento de quantia pré-estabelecida e a segunda constitui a confiança de que o prestador de serviços irá receber benefício econômico pelo trabalho prestado.

Dessa maneira, os prestadores de serviços a plataformas digitais se enquadram no pressuposto da onerosidade devido as empresas-aplicativo serem as que determinam qual valor será pago por cada serviço e, após o pagamento, o dinheiro será direcionado a empresa e não ao prestador, assim, fica claro que a empresa-aplicativo faz os repasses da

0021864-81.2017.5.04.0028, Porto Alegre, 2.3.2020.

remuneração devida ao trabalhador.

O próprio blog da empresa Uber certifica essa afirmativa, no qual, expõe em uma imagem que o pagamento é retido e após um período, de até sete dias, será retirada a parte da empresa e repassado ao trabalhador por meio de sua conta cadastrada, o que evidência o controle acerca da remuneração do prestador, como visto na imagem:¹⁹



Corroborando com esta linha de pensamento, o julgado pelo excelentíssimo Juiz do Trabalho, Átila da Rold Roesler, nº do processo 0021865-81.2017.5.04.0028, expõe que “A onerosidade fica comprovada através dos pagamentos repassados ao motorista através de comissões de “corridas” efetuadas na semana”²⁰.

Assim sendo, acreditamos que tenha a satisfação do pressuposto da onerosidade nas relações entre as empresas-aplicativo e os trabalhadores.

2.5 Subordinação

A subordinação como requisito para que seja evidenciado o vínculo empregatício é elevada ao patamar de mais importante dentre

19 <https://www.uber.com/pt-BR/blog/como-funciona-o-repasse-de-ganhos-do-motorista-parceiro-com-a-uber/>

20 ROESLER, Átila Da Rold. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. Ação Trabalhista, processo nº 0021864-81.2017.5.04.0028, Porto Alegre, 2.3.2020.

os cinco pressupostos, como expõe Robortella que “a subordinação é, afinal, uma questão chave, por dois motivos: é o pressuposto clássico da aplicação do Direito do Trabalho e do mundo de garantias em torno dele construído; é um dos eixos sobre o qual sempre assentou a autonomia científica da disciplina”²¹. Sendo ela quem diferenciou a sociedade capitalista das demais sociedades que a antecederam e, portanto, todo empregado resguardado pela Consolidação das Leis do Trabalho deve ser subordinado. Assim, segundo Delgado, a subordinação é a relação em que há o exercício do poder e de controle realizado pelo empregador ao qual o empregado deve obediência, devido a hierarquia de valores e posição²².

Por conseguinte, a subordinação é o comprometimento do trabalhador em responder ao empregado devido a ordem hierárquica, o qual deverá realizar as tarefas a ele ordenadas com base em um contrato empregatício. Desse modo, a subordinação tem um caráter jurídico pelo qual o empregado deve obedecer às ordens gerenciais feitas pelo empregador, advindo de uma relação contratual.

No entanto, é ela quem ocasiona a maior dificuldade para o empregado comprová-la e isso ocasionou com que estudiosos do Direito se debruçassem sobre ela, acarretando um conceito de forma elástica, pois ela se modifica

21 ROBORELLA, Luiz Carlos Amorim. O Moderno Direito do Trabalho. São Paulo: LTR, 1994. P.51.

22 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, p. 349.

com o desenvolvimento da sociedade e do direito e o emprego da tecnologia no ambiente do trabalho, originando diversas dimensões que buscaram e buscam analisar cada percepção da subordinação nos atuais e novos meios de relação de emprego, sendo assim, passou-se a ter a subordinação clássica, objetiva e estrutural que dão sentido objetivo a subordinação.

Destarte, necessário citar que há juristas que acreditam haver subordinação no sentido subjetivo, entretanto, adotaremos apenas a subordinação no sentido objetivo.

Dessa forma, achamos proveitoso passar por todas essas dimensões as quais darão sentido a posterior análise acerca desses pressupostos com relação aos empregados por plataforma digital.

2.5.1 Subordinação Clássica

O capitalismo, ao se desenvolver, adotou novos sistemas organizacionais, primeiramente com Frederick Taylor, o qual colocou os trabalhadores como parte essencial das empresas, estes realizariam as tarefas de forma racionalizada e com o mínimo de esforço gasto. Logo após, Henry Ford, aplica as ideias do Taylorismo acrescidos de elevada hierarquização, esteira e quase todo o processo produtivo em uma mesma fábrica, originando o Fordismo. Neste modelo de produção o trabalhador

se resume a realizar apenas pequenas tarefas inúmeras vezes, caracterizando alto grau de alienação no trabalho.

É nesse contexto que nasce a subordinação jurídica clássica, no qual, segundo Rinaldo Guedes Rapassi, está relacionado com a obediência as ordens diretivas estabelecidas

pela hierarquia entre empregado e empregador por meio de um contrato empregatício, o qual tem como função limitar a autonomia do prestador de serviços para exercer apenas o que for requerido a ele²³.

2.5.2 Subordinação Objetiva

A evolução da sociedade e do direito e o emprego da tecnologia nas relações de emprego deram origem ao modelo Toyotista, o qual dividiu a produção em diversas indústrias em que os empregados realizavam tarefas específicas, orientados pelo sistema *just in time*, ordenadas pela matriz, fazendo com que essa relação fosse revista pelo Direito do Trabalho. A subordinação clássica já não conseguia caracterizar diversas relações entre prestadores e tomadores de serviços, fazendo com que os trabalhadores fossem contratados como autônomos, mas se verificava que eram claramente subordinados ao poder do tomador de serviços. Sendo assim, é nesse conjunto de circunstâncias que se revela a subordinação jurídica objetiva a qual destaca que a subordinação-jurídica está relacionada ao empregador fazer parte da atividade-fim da empresa, realizando, portanto, os objetivos da empresa e do gerenciador.

Neste sentido, Delgado conceitua, citando Vilhena, a subordinação objetiva como a:

Subordinação que se manifesta pela integração do trabalhador nos fins e objetivos do empreendimento

23 RAPASSI, Rinaldo Guedes. Subordinação estrutural, terceirização e responsabilidade no Direito do Trabalho. Acesso: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/75795>. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região, Brasília, DF, v. 15/18, n. 15/18, p. 105-109, 2006/2009.

do tomador de serviços, ainda que afrouxadas “...as amarras do vínculo empregatício”. Lançada na doutrina pátria pelo jurista Paulo Emílio Ribeiro de Vilhena, esta noção “... vinculada a subordinação a um critério exclusivamente objetivo: poder jurídico sobre atividade e atividade que se integra em atividade”. Conforme exposto pelo jurista, a subordinação pode traduzir uma “relação de coordenação ou de participação integrativa ou colaborativa, através da qual a atividade pelo trabalhador como que segue, em linhas harmônicas, a atividade da empresa, dela recebendo o influxo próximo ou remoto de seus movimentos...” Como se percebe, a integração do obreiro e seu labor aos objetivos empresariais é pedra de toque decisiva a essa dimensão do fenômeno sociojurídico subordinativo.²⁴

Deste modo, a subordinação objetiva reconheceu que os trabalhadores, mesmo que fora da empresa, que realizam os objetivos e os escopos da empresa, serão declarados subordinados a esta. Portanto, a subordinação objetiva transfere esses trabalhadores, antes regulados pelo Direito Civil, ao Direito do Trabalho e os concede proteção frente ao poder do tomador, sendo assim, garante que o hipossuficiente da relação empregatícia tenha seus direitos reconhecidos.

2.5.3 Subordinação Estrutural

Para Alvarenga o emprego da tecnologia,

24 RAPASSI, Rinaldo Guedes. Subordinação estrutural, terceirização e responsabilidade no Direito do Trabalho. Acesso: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/75795>. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região, Brasília, DF, v. 15/18, n. 15/18, p. 105-109, 2006/2009.

as novas formas de trabalho e a descentralização dos processos produtivos, como o teletrabalho, resultaram na descaracterização da subordinação clássica e a necessidade de dimensionar a subordinação as novas relações entre estes empregados e empregadores²⁵.

No entanto, para Rapassi, a nova dimensão da subordinação adveio do emprego do Toyotismo e conseqüentemente, a terceirização de vários setores empregatícios, os quais retiraram os empregados das indústrias e estes deixaram de ser ocupar o mesmo espaço, pois houve a descentralização do processo produtivo, acarretando em diversas empresas que respondem para uma empresa matriz, dessa forma, a subordinação clássica não alcançava os trabalhadores que realizavam serviços para as empresas terceirizadas²⁶.

Todavia, mesmo que os dois autores discordem da origem em que a subordinação clássica não mais abrangia a todos os empregados, estes convergem ao exporem que a subordinação deve alcançar os trabalhadores que integrem a dinâmica organizacional do empregador, mesmo que o processo produtivo seja descentralizado, incorporando e se sujeitando à cultura corporativa dominante.

Portanto, vão de encontro ao que conceitua o precursor dessa dimensão:

25 ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. O teletrabalho e a subordinação estrutural. Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Curitiba, PR, v. 3, n. 33, p. 71-84, set. 2014. Acesso: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/9384>.

26 RAPASSI, Rinaldo Guedes. Subordinação estrutural, terceirização e responsabilidade no Direito do Trabalho. Acesso: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/75795>. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região, Brasília, DF, v. 15/18, n. 15/18, p. 105-109, 2006/2009.

Estrutural é, finalmente, a subordinação que se expressa ‘pela inserção do trabalhador na dinâmica do tomador de seus serviços, independentemente de receber (ou não) suas ordens diretas, mas acolhendo, estruturalmente, sua dinâmica de organização e funcionamento’. Nesta dimensão da subordinação, não importa que o trabalhador se harmonize (ou não) aos objetivos do empreendimento, nem que receba ordens diretas das específicas chefias deste: o fundamental é que esteja estruturalmente vinculado à dinâmica operativa da atividade do tomador de serviços.²⁷

Esta, dentre as três dimensões, é a que abrange o maior número de empregados, dado a influência da dominação e da cultura empresarial sofrida por eles. No entanto, mesmo sobre o poder diretivo do empregador, estes são obrigados pelas empresas a atuarem como autônomos para que elas os aceitem, nublando a característica empregatícia que deveria ser conferida ao trabalhador.

Dessa maneira, a subordinação estrutural abrange a diversos trabalhadores que não tinham qualquer proteção e, dessa maneira, passa a salvaguardar estes empregados, pois, independentemente de estarem recebendo ordens diretas ou não do empregador, basta estarem inseridos na cultura e na organização da empresa.

Nesse contexto de dimensões, tem-se, muitas vezes, a confusão entre subordinação estrutural e objetiva, já que para alguns

27 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, p. 352.

autores, como visto, são derivadas do mesmo processo histórico. Para isto, o excelentíssimo Juiz Bebber, diferenciou as duas dimensões da seguinte maneira:

Subordinação objetiva (a inserção do trabalhador na atividade-fim o sujeita ao direcionamento exercido pelo tomador, sobre seu empreendimento e, via de consequência, sobre a forma de efetuação da prestação do trabalho – harmonização do trabalho do obreiro aos fins do empreendimento) e estrutural (integração do trabalhador à dinâmica organizativa e operacional do tomador de serviços, incorporando e se submetendo à sua cultura corporativa dominante).²⁸

Passado essa diferenciação, há autores que teorizam a existência de novos aspectos da subordinação, mas, no entanto, estes autores dão caráter subjetivo a subordinação e, dessa forma, necessitariam de um aprofundamento sobre o tema.

2.5.4 Subordinação frente ao fenômeno da plataformização

Após essa breve análise acerca das dimensões da subordinação jurídica, propomos a análise das relações entre a tomadora – empresa-aplicativo- e os trabalhadores com base em pesquisas, artigos e julgados brasileiros e internacionais.

Com todo o exposto, os demais pressupostos e o porquê de ele estarem presentes na relação, já robusta a possibilidade

28 BEBBER, Júlio César. Tribunal Regional do Trabalho da 24ª, nº do processo: 00017722120125240022, Órgão Julgador, 1ª Turma, 28.8.2014.

de haver subordinação, entretanto não o basta. É necessário se valer de outros meios, verificando, principalmente, o poder gerenciador do empregador para reconhecer o vínculo empregatício. Nessa perspectiva, é realizada a análise quanto à limitação imposta ao prestador de serviços pelo empregador, através do poder exercido pela plataforma que chega aos trabalhadores.

No fenômeno, no qual as empresas garantem que o trabalhador será empreendedor de si mesmo, em que estará livre de amarras e poderá decidir o seu horário de trabalho e descanso, remuneração e a melhor forma de alcançar êxito no trabalho. Todavia, para Lima e Brid, na verdade, nublam a relação de emprego e a dominação exercida pelas empresas-aplicativo²⁹. Isto porque, segundo Abilio, a plataformização exerce a subordinação através do controle e do gerenciamento do labor com a concentração dos dados de todos os prestadores de serviços, dominando todo o processo produtivo, fazendo com que esses trabalhadores sejam vigiados pelas plataformas, as quais, vale ressaltar, realizam o mapeamento com exatidão geográfica, qual meio utilizado para executar o trabalho, quais os usuários atendidos e a nota dada por eles³⁰.

29 LIMA, Jacob Carlos; BRIDI, Maria Aparecida. TRABALHO DIGITAL E EMPREGO: a reforma trabalhista e o aprofundamento da precariedade. Cad. CRH, Salvador, v. 32, n. 86, p. 325-342, agosto de 2019, Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-49792019000200325&lng=en&nrm=iso acesso em 14.9.2020. Epub 10.10.2019. <https://doi.org/10.9771/ccrh.v32i86.30561>

30 ABILIO, Ludmila Costhek. Uberização: a era do trabalhador just-in-time?1. Estud. av. São Paulo, v. 34, n. 98, p. 111-126, p. 113, abr. 2020. Disponível em http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-40142020000100111&lng=pt&nrm=iso. Acessos em 17.9.2020, Epub 08.05.2020. <https://doi.org/10.1490/s0103-4014.2020.3498.008>

Abilio, destaca qual seriam os principais elementos para identificar a subordinação nas relações entre empregado e plataforma:

Elementos centrais para tal reconhecimento: i) é a empresa que define para o consumidor o valor do serviço que o trabalhador oferece, assim como quanto o trabalhador recebe e, não menos importante, ii) a empresa detém total controle sobre a distribuição do trabalho, assim como sobre a determinação e utilização das regras que definem essa distribuição.³¹

Nessa perspectiva, Gauriau aponta que a corte francesa *Cour de Cassation* decidiu reconhecer a relação de emprego em razão da Uber exercer controle sobre o empregado³². Portanto, a corte francesa, se utilizou dos critérios de que o prestador não possui clientela próprio, apenas realiza os serviços solicitados a empresa-aplicativa, dessa forma, se o mesmo cliente utilizar os serviços da plataforma novamente, essa terá poucas chances de ser atendida pelo mesmo empregado. Além disso, destacou que o motorista não escolhe qual será o caminho realizado para chegar ao destino, qual será o preço a receber pelo trabalho prestado e o destino final da corrida não é sabido até se aceitar o serviço, ainda, se ele recusar por algumas vezes ou seu trabalho for avaliado de forma negativa pelos clientes da plataforma,

31 ABILIO, L.C. (2019). Uberização: do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado. *Psicoperspectivas*, 18(3), p. 3. <http://dx.doi.org/10.5027/psicoperspectivasvol18-issue3-fulltext-1674>

32 GAURIAU, Rosane. UBER: ENTRE AUTONOMIA E SUBORDINAÇÃO ESTUDO COMPARADO FRANCO – BRASILEIRO. *Revista Eletrônica – TRT – 9*, v. 9, n. 89, junho, 2020, p. 100 – 120.

este poderá ser desligado sem aviso prévio por um período desconhecido.

Dessa forma, Abílio, pesquisado com excelência sobre o tema plataforma, reforça que mesmo o empregado tendo liberdades para planejar quais estratégias serão utilizadas para conseguir a maior rentabilidade do serviço, elas são subordinadas às empresas-aplicativo, as quais detêm o poder de estabelecer, excluindo-se o arbítrio do empregado, quando o aplicativo o direcionará para possíveis clientes da plataforma, qual será o custo para realizar o serviço e qual será a sua remuneração³³.

Portanto, o trabalhador se vê amarrado a diretrizes implícitas – requisitos pré-estabelecidos – e que, por diversas vezes, deixam de ser verificadas pelos trabalhadores, passando a acharem que são gerenciadores do próprio negócio, mas, na verdade, são gerenciadores-subordinados os quais assumem os riscos do negócio e não possuem proteção frente ao poder diretivo exercido pelas plataformas.

Segundo a corte francesa, se utilizando da teoria “*l’intégration à un service organisé*”, o qual, segundo Rosane Gauriau, se assemelha à subordinação estrutural, foi utilizado para determinar que há subordinação nestes casos, pois o empregado está diretamente interligado à estrutura da empresa, aderindo à sua cultura, imposta pelo poder diretivo do empregador³⁴. Seguiram esta linha de pensamento, o qual reconhece o vínculo empregatício entre o

33 ABILIO, L.C. (2019). Uberização: do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado. *Psicoperspectivas*, 18(3), p. 2. <http://dx.doi.org/10.5027/psicoperspectivasvol18-issue3-fulltext-1674>

34 GAURIAU, Rosane. UBER: ENTRE AUTONOMIA E SUBORDINAÇÃO ESTUDO COMPARADO FRANCO – BRASILEIRO. *Revista Eletrônica – TRT* – 9, v. 9, n. 89, junho, 2020, p. 100 – 120.

trabalhador e a plataforma, a segunda corte mais importante do Reino Unido, um tribunal na Suíça – abrindo a discussão política e jurídica – e o estado da Califórnia – Estados Unidos que aprovou a lei *AB-5 Worker status: employees and independent contractors*, determinando o vínculo de emprego entre duas empresas-aplicativo e os seus trabalhadores³⁵.

Entretanto, achamos de melhor adequação ao caso a interpretação dada pelo Dr. Marcio Toledo Gonçalves, Juiz da Vara do Trabalho, no processo de nº 0011359-34.2016.5.03.0112, o qual fundamenta que há nessa relação a ocorrência de todas as dimensões da subordinação³⁶, e, portanto, seguindo a orientação de Delgado, de que as dimensões não se excluem, mas na verdade coexistem no âmbito empregatício, possibilitando maior abrangência acerca dos novos empregos gerados pelo o emprego das novas tecnologias nas relações de emprego³⁷.

Desse modo, concordamos que há, na relação entre trabalhadores e plataformas, a subordinação na forma clássica, objetiva e estrutural. Portanto, a subordinação clássica é presente nessa relação, pois os trabalhadores ficam submissos a diretrizes pré-estabelecidas pela empresa, limitando a atuação do mesmo na realização dos serviços, inclusive, se sujeitando

35 EXTRA. Relação de trabalho entre motoristas de aplicativo e as empresas tem diferentes interpretações. BRÊTAS, Pollyanna / VALLE, Patrícia. 15.3.2020

36 GONÇALVES, Marcio Toledo, Juiz Titular da Vara do Trabalho. PODER JUDICIÁRIO. JUSTIÇA DO TRABALHO. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 03ª REGIÃO. 33ª VARA DO TRABALHO DE BELO HORIZONTE, 13.2.2012. RTOrd. 0011359-34.2016.5.03.0112.

37 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, p. 353.

a poder ser desligado a qualquer momento, dado que a continuação na plataforma é incerta e pode ser desfeita sem qualquer motivo aparente.

Além disso, também é presente a subordinação objetiva, porque, como já destacado, a finalidade das empresas-aplicativo é o transporte de pessoas ou bens e, por consequência, quem realiza a atividade-fim é o trabalhador o qual está inserido nos objetivos da empresa, obedecendo as normas de como será realizado o serviço.

Por fim, faz presente a subordinação estrutural em razão da inserção do trabalhador por plataforma na estrutura, organização, gerenciamento e na cultura dominante da empresa, limitando a liberdade do trabalhador a não poder dispor sobre qual valor será cobrado, quanto será remunerado pelo serviço prestado e quando este serviço será direcionado a ele, em vista disso, é possível afirmar que há a integração de fato do trabalhador na cultura e dinâmica organizacional e operacional da empresa.

Isto posto, após a exposição sobre a plataformização e os trabalhadores inseridos neste fenômeno, acreditamos que o art. 6 da Consolidação das Leis do Trabalho, ao reconhecer que os meios de controle e supervisão tecnológicos sobre o trabalho equivalem aos meios de controle pessoais, faz com que a subordinação abranja estes trabalhadores a categoria de empregados de fato, com direito a garantias previstas no mesmo livro para os empregados de plataformas digitais.

Dessa forma, apesar de não acreditarmos que haverá uma resolução breve, este assunto necessita se tornar público e de debates que fomentem a regularização desses

trabalhadores como empregados de fato, pois, como demonstrado, acreditamos que todos os pressupostos foram caracterizados e, dessa maneira, deve partir dos legisladores a normatização destes empregados para que possam obter garantias e direitos que os protejam.

3. CONCLUSÃO

Abordou-se, no presente artigo, sobre a relação de emprego, mais especificamente sobre a caracterização da relação de emprego entre trabalhadores e empresas-aplicativo, as quais se utilizam da plataformização e, através do emprego da tecnologia, efetua novas formas de controle e gestão do trabalho pelos tomadores de serviços. Neste sentido, após a análise realizada podemos concluir que é satisfeito os pressupostos da pessoa física, pessoalidade, onerosidade, não-eventualidade e subordinação.

Ainda acerca da subordinação, vimos todas as teorias e, este trabalho, pontua que a relação entre empresas-aplicativo e trabalhadores tem-se a presença das três dimensões. Portanto, conclui-se que, apesar de ser necessário um maior debate sobre o tema, há uma relação de emprego de fato e a necessidade de caracterizar o trabalhador na verdade como empregado, o qual necessita de proteção por ser o hipossuficiente da relação.

Neste sentido, se deduz, pela a análise feita, que há falta de interesse social e político para a regulamentação desses empregados, pois esse problema já perdura por um período longo, e acarreta a falta de direitos e garantias que devem ser assegurados a eles.

Sugeriu-se, nesse artigo, um ponto de

vista que expõe a dominação presente entre as empresas-aplicativos e empregados, os quais, por falta de proteção, podem ser lesados sem qualquer segurança de que será reparado o dano, desse modo, estão a mercê da sorte o do azar ao exercer a sua subsistência.

REFERÊNCIAS

ABILIO, L.C. (2019). *Uberização: do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado*. *Psicoperspectivas*, 18(3), <http://dx.doi.org/10.5027/psicoperspectivasvol18-issue3-fulltext-1674>

ABILIO, Ludmila Costhek. *Plataformização: a era do trabalhador just-in-time?* 1. *Estud. av. São Paulo*, v. 34, n. 98, p. 111-126, abr. 2020. Disponível em http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-40142020000100111&lng=pt&nrm=iso. Acesso em 17.9.2020, Epub 08.05.2020. <https://doi.org/10.1490/s0103-4014.2020.3498.008>.

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. *O teletrabalho e a subordinação estrutural*. *Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região*, Curitiba, PR, v.3, n.33, p. 71-84, set. 2014. Acesso: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/9384>.

ANDRÉ, Robson Gomes; DA SILVA, Rosana Oliveira; NASCIMENTO, Rejane Prevot. *“Precário não é, mas eu acho que é escravo”*: Análise do Trabalho dos Motoristas da Uber sob o Enfoque da Precarização. **Revista Eletrônica de Ciência Administrativa**, [S.l.], v. 18, n. 1, p. 7-34, jan. 2019. ISSN 1677-7387. Disponível em: <http://www.periodicosibepes.org.br/index.php/recadm/article/view/2544>. Acesso em:

10 set. 2020. doi: <https://doi.org/10.21529/RECADM.2019001>.

BARBOSA, Heron Barroso. *Relações de Trabalho e Novas Tecnologias: um estudo sobre os motoristas do aplicativo Uber em João Pessoa*. João Pessoa, nov. 2018. Disponível em: <https://repositorio.ufpb.br/jspui/handle/123456789/16859>.

BBC NEWS BRAZIL. *Dormir na rua, pedalar 30km e trabalhar 12 horas por dia: a rotina dos entregadores de aplicativos*. *Revista Época Negócios*. 22.5.2019.

BEBBER, Júlio César. Tribunal Regional do Trabalho da 24ª, nº do processo: 00017722120125240022, Órgão Julgador, 1ª Turma, 28.8.2014.

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.

EXTRA. *Relação de trabalho entre motoristas de aplicativo e as empresas têm diferentes interpretações*. BRÊTAS, Pollyanna / VALLE, Patrícia. 15.3.2020

GAURIAU, Rosane. *UBER: ENTRE AUTONOMIA E SUBORDINAÇÃO ESTUDO COMPARADO FRANCO – BRASILEIRO*. *Revista Eletrônica – TRT – 9*, v. 9, n. 89, junho, 2020, p. 100 – 120.

GONÇALVES, Marcio Toledo, Juiz Titular da Vara do Trabalho. PODER JUDICIÁRIO. JUSTIÇA DO TRABALHO. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO

DA 03 ª REGIÃO. 33 ª VARA DO TRABALHO DE BELO HORIZONTE, 13.2.2012. RTOOrd. 0011359-34.2016.5.03.0112.

http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html.

<https://www.uber.com/legal/em/document/?name=general-terms-of-use&country=brasil&lang=pt-br>.

<https://99app.com/legal/termos/motorista>.

<https://www.uber.com/br/pt-br/drive/how-much-drivers-make/>

<https://www.uber.com/pt-BR/blog/como-funciona-o-repasse-de-ganhos-do-motorista-parceiro-com-a-uber/>

LIMA, Jacob Carlos; BRIDI, Maria Aparecida. *TRABALHO DIGITAL E EMPREGO: a reforma trabalhista e o aprofundamento da precariedade*. Cad. CRH, Salvador, v. 32, n. 86, p. 325-342, agosto de 2019, Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-49792019000200325&lng=en&nrm=iso acesso em 14.9.2020. Epub 10.10.2019. <https://doi.org/10.9771/ccrh.v32i86.30561>.

MARX, Karl. Citado em BERMAN, Marshal. *Tudo que é sólido desmancha no ar – aventura da modernidade*. São Paulo, Schwarcs, 1990.

MIRANDA, Pontes de. *Tratado de direito privado*. 3. ed. Rio de Janeiro: Borsoi, 1972, t. XLV.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro / NASCIMENTO, Sônia Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho: história e teoria geral do Direito do Trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho*. 29. Ed. – São Paulo: Saraiva, 2014.

NETO, Benedito Rodrigues de Moraes, *SÉCULO XX E TEORIA MARXISTA DO PROCESSO DE TRABALHO, Crítica Marxista*, v. n. 15. Acesso em https://www.ifch.unicamp.br/criticamarxista/arquivos_biblioteca/artigo9115Benedito.pdf, 2002.

RAPASSI, Rinaldo Guedes. *Subordinação estrutural, terceirização e responsabilidade no Direito do Trabalho*. Acesso: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/75795>. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região, Brasília, DF, v. 15/18, n. 15/18, p. 105-109, 2006/2009.

PIRES, Eduardo Rockenbach, TRT-2, 13ª Vara do Trabalho de São Paulo, nº do processo: 1001492-33.2016.5.02.0013. São Paulo, 11 de abril de 2017.

ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. *O moderno Direito do Trabalho*. São Paulo: LTR, 1994.

ROESLER, Átila Da Rold. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. Ação Trabalhista, processo nº 0021864-81.2017.5.04.0028, Porto Alegre, 2.3.2020.

SLEE, T. (2017). *Uberização: A nova onda do trabalho precarizado*. São Paulo, Brasil: Elefante.