

DUALIDADE DO TRABALHO POR INTERMÉDIO DE PLATAFORMAS TECNOLÓGICAS DE TRANSPORTE: PRECARIZAÇÃO OU EMPREENDEDORISMO?

DUALITY OF LABOR THROUGH TRANSPORT TECHNOLOGICAL PLATFORMS: PRECARIOUSNESS OR ENTREPRENEURSHIP?

Camila Miranda de Moraes⁹

Fausto Siqueira Gaia¹⁰

Raimundo Dias de Oliveira Neto¹¹

Resumo: A prestação de serviços por intermédio de plataformas tecnológicas criou a necessidade de rever o enquadramento tradicional das relações de trabalho existente na legislação, doutrina e jurisprudência. A aparente dualidade da categorização do trabalho humano em trabalho subordinado e trabalho autônomo ganha novos contornos com o surgimento de plataformas tecnológicas que realizam a intermediação de trabalho humano. O presente artigo científico objetiva investigar, à luz da Lei nº 12.587/2012, a existência de dualidade do trabalho humano prestado por intermédio de plataformas tecnológicas de transporte e o enquadramento jurídico da relação de trabalho estabelecida com os trabalhadores.

Palavras-chave: Plataformas Tecnológicas. Subordinação. Autonomia.

Abstract: The fact that people can work through technological platforms made it necessary to review the traditional classification of labor relations in law, literature and jurisprudence. The duality of the categorization of human work in subordinate and autonomous work gains new contours with the appearance of technological platforms that use human labor. This scientific article aims to investigate, in the light of Law No. 12.587 / 2012, the duality of human labor in technological platforms and which would be the legal nature of the labor relationship established between the workers and technological platforms that explore transport.

Keywords: Technological Platforms. Subordination. Autonomy.

INTRODUÇÃO

9 Doutora em Direito pela PUC/SP. Juíza do Trabalho no TRT da 7ª Região.

10 Doutor em Direito pela PUC/SP. Juiz do Trabalho no TRT da 17ª Região.

11 Mestrando em Filosofia pela UEVA/CE. Juiz do Trabalho no TRT da 7ª Região.

Decorridos mais de cem anos da criação da Organização Internacional do Trabalho (1919), fruto do Tratado de Versalhes, que procurou universalizar medidas de proteção ao trabalho nas fases iniciais da revolução industrial, faz-se necessária a investigação sobre o presente e o futuro do trabalho e de como se garantirá o seu exercício de forma decente diante das novas dinâmicas impostas pela revolução tecnológica, marcada pelo avanço das tecnologias informáticas, caracterizada pelo uso da inteligência artificial, internet das coisas, algoritmos, trabalho remoto, dentre outras ferramentas.

É neste contexto que se situa o trabalho mediado por plataformas digitais, ou trabalho por demanda (*on-demand* ou *part-time*), dentre os quais se destaca aquele instrumentalizado pelos aplicativos de transporte, que deu origem ao fenômeno da “uberização” nas relações de trabalho.

O presente artigo objetiva analisar, a partir da utilização do método dedutivo, a natureza jurídica da relação de trabalho dos motoristas no serviço de transporte remunerado privado individual de passageiros solicitado exclusivamente por usuários previamente cadastrados em aplicativos ou outras plataformas de comunicação em rede, à luz dos dispositivos da Lei n. 12.587/2012 (Política Nacional de Mobilidade Urbana), Lei 13.640/2018 e do Decreto n. 9.792/2019.

1 MARCO REGULATÓRIO RECONHECIDO PELAS PLATAFORMAS TECNOLÓGICAS

A disseminação do serviço de transporte de passageiros por aplicativos ao Brasil provocou, em um primeiro momento, o embate social com os motoristas de taxi, que questionavam a existência de concorrência desleal pelo fato desse serviço público ser regulamentado, obedecer às exigências legais com relação ao pagamento de impostos, taxas e observar de maneira obrigatória os padrões estabelecidos pelo poder público na prestação dos serviços, o que não ocorria com motoristas que laboravam por intermédio de plataformas tecnológicas de transporte.

Com o aumento e popularização em todo o mundo do trabalho por plataforma tecnológica, acirraram-se os embates entre os trabalhadores e as companhias que exploram o trabalho humano por meio de aplicativos de transporte. Houve greves, manifestações e demandas judiciais em vários países. Nas demandas judiciais, via de regra, os trabalhadores que prestam serviços por intermédio de aplicativos de transporte têm pleiteado a sua inclusão no sistema jurídico protetivo das relações de trabalho, o que se envolve desde o pedido de reconhecimento do vínculo de emprego com a empresa titular da plataforma tecnológica, até o enquadramento jurídico próprio ou criação de algum tipo de regulamentação protetiva dessa forma de trabalho.

A aparente dualidade existente nesta nova forma de trabalho, que para uns constitui

precarização e para outros empreendedorismo, exige da sociedade e dos poderes constituídos um olhar mais atento à nova realidade que se impõe no mundo do trabalho.

Relevante ressaltar que o avanço do trabalho por meio de aplicativos de transporte no Brasil foi impulsionado pelo desemprego estrutural que se estabeleceu em 2014 e que se agravou a partir do ano de 2016. Os trabalhadores descobriram aos poucos que a promessa de autonomia, liberdade e ganhos razoáveis neste tipo de atividade, consoante a disseminação de propaganda das plataformas de transporte por aplicativos, não se concretiza na prática. Veio à tona o debate acerca da natureza jurídica da relação que se estabelece entre as empresas e os trabalhadores. O que no início era apenas um “bico”, uma atividade esporádica e temporária para a complementação de renda, passou a ser atividade exclusiva e meio de tentar subsistir para uma multidão de trabalhadores desempregados.

Três fatores foram determinantes para deflagrar o processo de regulamentação da atividade de trabalho por meio de aplicativos de transporte no Brasil: a) o conflito estabelecido entre as duas categorias de trabalhadores, taxistas e motoristas por aplicativos, que se acirrou nas grandes cidades brasileiras, gerando fortes debates e episódios de violência; b) a cobrança social por maior segurança na prestação dos serviços aos usuários; c) a luta dos trabalhadores pelo reconhecimento da categoria, com o mínimo de proteção social. Estes vetores forçaram o poder público a realizar a regulamentação dessa nova atividade, o que redundou na edição da Lei n. 13.640,2018, que promoveu alterações na Lei n. 12.587/2012.

As empresas de transporte por intermédio de aplicativos são enfáticas em defender a autonomia dos trabalhadores/motoristas, intitulados em suas propagandas como “parceiros”. De forma exemplificativa, a plataforma Uber anuncia em seu site que “é uma empresa de tecnologia que opera uma plataforma de mobilidade”, que desenvolve “um aplicativo que conecta motoristas parceiros a usuários que desejam se movimentar pelas cidades” e que “não emprega nenhum motorista e não é dona de nenhum carro”, mas que oferece “uma plataforma tecnológica para que motoristas parceiros aumentem seus rendimentos e para que usuários encontrem uma opção de mobilidade”.¹²

Com lastro em dois argumentos principais as empresas titulares dos aplicativos afirmam que a relação jurídica estabelecida com os motoristas é de “parceria” civil, e que os trabalhadores detêm total autonomia na execução da atividade de transporte, a saber: 1) são empresas “fornecedoras de serviços de tecnologia”; 2) o marco regulatório que no Brasil dispõe sobre a condição da prestação do serviço de forma autônoma pelo motorista “parceiro” seria a Lei 12.587/2012, com suas alterações.

A Lei n. 12.587/2012 instituiu as diretrizes da Política Nacional de Mobilidade Urbana,

¹² Uber Brasil. Fatos e dados sobre a UBER. Disponível em < <https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/>>. Acesso em: 31 mai. 2020.

que por sua vez foi alterada pela Lei n. 13.640/2018 para regulamentar o transporte remunerado privado individual de passageiros. Com as alterações promovidas no ano de 2018, o inciso X do art. 4º da Lei 12.587/2012 passou a contemplar o transporte mediado por plataformas tecnológicas ou “aplicativos”.

A Lei 13.640/2018 fez inserir também na Lei 12.587/2012 o art. 11-A para estabelecer que compete exclusivamente aos Municípios e ao Distrito Federal a regulamentação e fiscalização do serviço de transporte remunerado privado individual, cabendo aos referidos entes federados efetuar a cobrança dos tributos municipais envolvendo a prestação de serviços, exigir a contratação de seguro de acidentes pessoais a passageiros, do seguro contra Danos Pessoais Causados por Veículos Automotores de Via Terrestre (DPVAT) e exigir a inscrição do motorista como contribuinte individual do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS).

O artigo 11-B foi inserido na Lei 12.587/2012 para estabelecer as condições gerais a serem atendidas pelos motoristas para a prestação do serviço. Assim, caso os Municípios e o Distrito Federal optem por regulamentar o serviço de transporte mediado por empresas que utilizam plataformas tecnológicas de aplicativos, os motoristas devem atender às condições gerais mínimas dispostas na lei, sob pena de se caracterizar transporte ilegal de passageiros. Para tanto, são exigidos do motorista, dentre outros requisitos, que o mesmo possua Carteira Nacional de Habilitação na categoria B ou superior, que contenha a informação de que exerça atividade remunerada e certidão negativa de antecedentes criminais.

Por sua vez, o Decreto n. 9.792/2019 veio regulamentar o inciso III do parágrafo único do art. 11-A da Lei 12.587/2012, que trata da exigência de inscrição do motorista como contribuinte individual do Instituto Nacional do Seguro Social. O parágrafo único do art. 2º do referido decreto dispõe que o “motorista poderá optar pela inscrição como microempreendedor individual, desde que atenda aos requisitos de que trata o art. 18-A da LC 123/2006”.¹³

O artigo 3º do referido decreto afirma que a toda a comprovação da inscrição perante as empresas responsáveis por aplicativos ou por outras plataformas digitais de transporte remunerado privado individual de passageiros é de responsabilidade exclusiva do motorista. Os parágrafos 1º e 2º do artigo referido dispõem, inclusive, sobre a possibilidade das empresas donas dos aplicativos confirmarem a existência ou não da inscrição dos motoristas no Cadastro Nacional de Informações Sociais (CNIS) e do respectivo número de inscrição, mediante autorização do INSS para que firmem contrato de prestação de serviços com a Empresa de Tecnologia e Informações da Previdência Social - DATAPREV, ressalvado o acesso aos dados protegidos pelo sigilo fiscal. Trata-se de uma maneira de possibilitar que as empresas titulares das plataformas tecnológicas de transporte fiscalizem se os motoristas são ou não cadastrados junto ao INSS.

13 BRASIL. Decreto 9792 de 14 de maio de 2019. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/decreto/D9792.htm> Acesso em 27 out. 2020

O art. 4º do Decreto 9.792/2019 reforça, por sua vez, que o motorista de transporte remunerado privado individual de passageiros recolherá sua contribuição ao Regime Geral de Previdência Social (RGPS) por iniciativa própria, o que quer dizer que para o INSS a responsabilidade pelo recolhimento é do trabalhador, ainda que venha a ser convencionado entre os motoristas e as empresas algum auxílio quanto a este encargo.

Estas são as diretrizes gerais da regulamentação do serviço de transporte remunerado privado individual de passageiros trazido pela Lei 13.640/2018 e pelo Decreto n. 9.792/2019, nas quais se ancoram as plataformas tecnológicas ao sustentarem a natureza autônoma da prestação de serviços dos motoristas por aplicativos.

2 EMPRESA DE TECNOLOGIA OU DE TRANSPORTE: UMA AUTONOMIA APARENTE?

Para avaliar a natureza jurídica da relação entre os trabalhadores e as empresas de transporte por aplicativos faz-se necessário averiguar se os argumentos empresariais expostos no tópico anterior (“fornecedoras de serviços de tecnologia” e “prestação do serviço de forma autônoma pelo motorista”) podem ser ou não confirmados diante da realidade fática.

Nesta perspectiva, da leitura dos dispositivos inseridos na Lei 12.587/2012, emergem algumas questões fundamentais: I) a alteração trazida pela Lei 13.640/2018 regulamenta, de fato, a relação estabelecida entre os motoristas e as empresas donas dos aplicativos, ou apenas traça diretrizes gerais para a regulamentação da atividade de transporte de passageiro mediado pela ferramenta tecnológica das aludidas empresas? II) A interpretação da Lei 13.640/2018 leva à conclusão de que estas companhias não são também empresas de transporte de passageiro? III) As exigências impostas aos motoristas na Lei 13.640/2018 afastam a incidência da legislação contida na Consolidação das Leis do Trabalho?

Verifica-se, inicialmente, que as disposições contidas no artigo 11-B da Lei 12.587/2012 se referem à proteção dos usuários, no tocante à habilitação do trabalhador para conduzir veículo que esteja devidamente registrado e certificado no órgão de trânsito competente, assim como a garantia de que o motorista não tenha registro de antecedentes criminais. Nada dispõe sobre a relação contratual havida entre os trabalhadores e as empresas de transporte por aplicativos.

Quanto ao inciso X do artigo 4º e artigo 11-A, ambos da Lei 12.587/2012, dois pontos exurgem para a regulamentação da atividade do motorista de transporte privado de passageiro mediado pelas empresas titulares dos aplicativos: a) regulamentação pelo poder público local

(autorização e fiscalização)¹⁴; b) enquadramento do motorista quanto às exigências de pagamento de tributos municipais/distritais, contratação de seguro de acidentes pessoais a passageiros e contratação do seguro DPVAT, assim como a inscrição para contribuição à Previdência Social na qualidade de contribuinte individual.

A alteração trazida pela Lei 13.640/2018 procurou solucionar o problema da existência de regulamentação mínima para diminuir o conflito social entre as categorias dos motoristas de táxi e dos motoristas de transporte por aplicativos e o problema da segurança aos usuários do serviço. Não obstante isso, a norma fora omissa no que diz respeito à solução do conflito referente à modalidade de relação jurídica estabelecida entre os motoristas e as empresas de transporte por aplicativos.

Observa-se que, por intermédio da alteração legislativa de 2018, foi imposto diretamente ao trabalhador, como condição para a prestação dos serviços, todos os encargos dispostos no parágrafo único do artigo 11-A da Lei 12.587/2012, e não impõe qualquer ônus às empresas de transporte por aplicativos. Referidas disposições legais, na realidade, pressupõem que o motorista/trabalhador seria o verdadeiro responsável pelo serviço de transporte, impondo-lhe o encargo da contratação do seguro de Acidentes Pessoais de Passageiro (APP), exigência que consta igualmente no artigo 735 do Código Civil.

Some-se a isso o fato de que o Código Civil Brasileiro regulamentou o contrato de transporte de passageiros. Pela lógica da autonomia/parceria dos motoristas do serviço prestado com a medição das empresas dos aplicativos, o trabalhador se submeteria também às normas gerais do direito civil. Ele seria o responsável pelo transporte e por tudo quanto possa acontecer na prestação dos serviços: acidentes com danos pessoais e materiais a si e ao usuário, qualidade do serviço, segurança do passageiro etc. Ressalta-se que nos “Termos e Condições Gerais dos Serviços de Intermediação Digital”, nome dado pela plataforma Uber ao contrato de adesão proposto ao motorista na conclusão do cadastro na plataforma, encontra-se disposto, em caixa alta, que a plataforma não é responsável pelas ações ou omissões dos motoristas, inclusive quanto aos veículos utilizados na prestação de serviços¹⁵.

O Decreto 9.792/2019 inovou ao reconhecer que o motorista poderá prestar os serviços às empresas de transporte por aplicativos na qualidade de Microempreendedor Individual - MEI, nos termos do art. 18-A da Lei Complementar 123/2009. O parágrafo primeiro do art. 18-A da Lei

14 O projeto de Lei nº 419/2018 do Município de São Paulo objetiva regulamentar o serviço remunerado de transporte de passageiros, não aberto ao público, para a realização de viagens individualizadas ou compartilhadas solicitadas exclusivamente por usuários previamente cadastrados em aplicativos ou outras plataformas de comunicação em rede, e o serviço de carona solidária e de compartilhamento de veículo sem condutor no Município, e dá outras providências. Outros Municípios regulamentaram o serviço, tais como o Município do Rio de Janeiro, por meio do Decreto nº44399, de 11 de abril de 2018.

15 Uber Brasil. Fatos e dados sobre a UBER. Disponível em < <https://www.uber.com/legal/en/document/?name=general-terms-of-use&country=brazil&lang=pt-br>>. Acesso em 1 jun. 2020.

Complementar 123/2009 dispôs que será considerado “MEI” o empresário individual que exerça atividades de industrialização, comercialização e prestação de serviços no âmbito rural que tenha auferido receita bruta de até R\$ 81.000,00 e que seja optante pelo Simples Nacional.

Em resumo, conclui-se que a Lei 12.587/2012 dispõe que o motorista de transporte individual de passageiro mediado por empresas de transporte por aplicativos deve contribuir para a Previdência Social na qualidade de contribuinte individual; o Decreto n. 9.792/2019, que regulamentou o recolhimento da contribuição previdenciária, prevê expressamente a possibilidade de que o recolhimento seja feito na qualidade de MEI; e, por fim, o Decreto 9792/2019 que dispõe que o microempreendedor individual deve se enquadrar na definição de empresário (LC 123/2009) estabelecida no art. 966 do Código Civil.

Cabe indagar, entretanto, se o motorista de transporte de passageiro intermediado por empresa detentora da ferramenta tecnológica/aplicativo, com veículo próprio ou alugado/arrendado, se enquadra na definição de empresário capitulada no art. 966 do Código Civil Brasileiro, que conceitua empresário como aquele que “exerce profissionalmente atividade econômica organizada para a produção ou a circulação de bens ou de serviços”¹⁶. Como então enquadrar o motorista neste conceito legal de empresário? O motorista que trabalha por intermédio de aplicativos de transporte produz de bens ou serviços? Parece-nos que a atividade do motorista de transporte por aplicativos não se adequa à definição legal de empresário prevista no Código Civil.

Ao contrário, na dinâmica da prestação do serviço, são os titulares das empresas de transporte por aplicativos que se amoldam à definição legal de empresário na área de transporte de passageiros. O motorista apenas se integra à atividade-fim do empreendimento, que seria transportar pessoas. Todo o poder organizacional da atividade é controlado pela empresa de transporte por aplicativos, já que ela é quem disponibiliza o aplicativo no mercado (para usuários e motoristas); é contactada e contratada pelo usuário, a quem disponibiliza veículo e motorista; concede descontos e anuncia promoções diretamente aos usuários; recebe do usuário o pagamento e a avaliação do serviço prestado; controla as atividades dos motoristas pelo aplicativo, inclusive estabelecendo sanções etc, tudo de forma a se enquadrar nas definições legais dispostas nos arts. 730 e 966 do Código Civil, assim como no inciso X do art. 4º. da Lei 12.587/12:

transporte remunerado privado individual de passageiros: serviço remunerado de transporte de passageiros não aberto ao público, para a realização de viagens individualizadas ou compartilhadas solicitadas exclusivamente por usuários previamente cadastrados em aplicativos ou outras plataformas de comunicação em rede¹⁷.

16 BRASIL. Lei 10.406 de 10 de janeiro de 2002 - Código Civil. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406compilada.htm > Acesso em 27 out. 2020

17 BRASIL. Lei nº 12.587, de 3 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

O art. 730 do Código Civil é expresso ao dispor que: “pelo contrato de transporte alguém se obriga, mediante retribuição, a transportar, de um lugar para outro, pessoas ou coisas”¹⁸. O transporte de passageiros mediado por “aplicativos”, não obstante seja enquadrado legalmente como privado, se constitui um serviço de utilidade pública.

Vê-se que, pela lógica das empresas de plataformas, a interpretação dos artigos. 11-A e 11-B da Lei 12.587/2012 em combinação com os artigos 730 a 742 do Código Civil impõe ao motorista por aplicativo a responsabilidade típica do transportador. Ocorre, entretanto, que esta responsabilidade só pode ser imputada aos motoristas se realmente houver em seu labor verdadeira atividade autônoma.

É necessário lembrar que a regra não é a autonomia na prestação do labor. A regra geral é que o labor seja prestado nos termos da legislação trabalhista (regra geral emprego nos termos da CLT) ou legislação especial. Nos termos do artigo 593 do Código Civil, a exceção é o labor na qualidade de trabalho autônomo. Portanto, seria incongruente pretender, por meio de contrato de adesão, definir como trabalho autônomo a relação jurídica entre motorista e empresa de transporte por aplicativos.

Sobre este tema trazemos à baila decisão judicial da lavra do Juiz do Trabalho Rodrigo Cândido Rodrigues, em que reconheceu o vínculo de emprego de um motorista com a empresa de transporte por aplicativo na qualidade de empregado intermitente:

A esta altura, já se deve ter percebido, também, a impossibilidade da regência da relação entre o trabalhador autônomo e o tomador de seus serviços através de um contrato de adesão, porque é duplamente incompatível com a autonomia. Primeiro, porque tais contratos são unilaterais (de onde já se observa que o fato de somente a Ré poder estipular o preço do serviço, nunca o motorista, tal qual ocorre com mais uma das dezenas de condições que o motorista não pode negociar). Segundo, porque são típicos das relações massificadas, que, no âmbito das relações privadas, são apenas as de consumo e de emprego, jamais as reguladas pelos arts. 593 e seguintes, do CCB - nem quanto à prestação de serviço, nem quanto à de empreitada. O Código Civil não regula a prestação de trabalho em massa, quem o faz é a CLT, e as demais leis especiais de trabalho. Relações privadas em “massa”, repita-se, são apenas as de emprego e de consumo¹⁹.

A dinâmica da prestação dos serviços denuncia que as empresas de transporte por aplicativos não são apenas “fornecedoras de serviços de tecnologia”, mas se constituem em

nºs 5.917, de 10 de setembro de 1973, e 6.261, de 14 de novembro de 1975; e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 4 jan. 2012.

18 Idem.

19 Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. NJ - Justiça do Trabalho reconhece relação de emprego entre motorista e Uber, na modalidade intermitente. Disponível em: <<https://portal.trt3.jus.br/internet/conheca-o-trt/comunicacao/noticias-juridicas/jt-mg-reconhece-relacao-de-emprego-entre-motorista-e-uber-na-modalidade-intermitente>>. Acesso em 31 mai. 2020.

verdadeiras empresas cuja atividade fim também contempla o transporte de passageiros, pois não obstante conste no cadastro nacional de pessoa jurídica (CNPJ) e no contrato social que exploram mediação do serviço pela plataforma tecnológica, não é essa a conclusão a que se chega ao se examinar a dinâmica dos serviços prestados aos usuários do transporte individual de passageiros.

A realidade da prestação dos serviços de transporte aos usuários, no dia a dia, evidencia que além de serem donas da tecnologia dos aplicativos, estas companhias atuam no mercado como verdadeiras empresas de transporte individual de passageiros, invertendo a lógica descrita no contrato firmado com os trabalhadores, do que se pode destacar os seguintes aspectos: a) as empresas estabelecem o padrão dos veículos a serem utilizados, recomendando ainda modos de tratamento aos usuários; b) as empresas fazem propaganda ostensiva do serviço aos usuários por meio de *outdoors*, *internet*, *envio de mensagens/emails* etc, inclusive anunciando promoções e descontos sobre o preço do serviço realizado pelos motoristas; c) não é o motorista quem define o preço do serviço, mas a própria empresa dona do aplicativo, sugerindo preços dinâmicos aos usuários, de forma que o motorista não tem autonomia para estabelecer o preço pelo serviço de transporte prestado; d) são as empresas que estabelecem a rota a ser cumprida para levar o passageiro ao seu destino; e) o motorista não tem qualquer contato com o usuário antes do aceite da corrida pelo aplicativo, não tendo conhecimento sequer sobre qual foi o destino contrato pelo usuário perante a plataforma da empresa; f) o pagamento é feito pelo usuário do transporte por cartão de crédito diretamente à empresa, e quando feito em dinheiro ao motorista o percentual da empresa é descontado do repasse ao trabalhador referente aos valores cobrados por cartão de crédito; g) as empresas registram reclamações dos usuários por meio do aplicativo quanto à qualidade dos serviços dos motoristas, aplicando sanções disciplinares no caso de comportamentos que considerem inadequados; h) algumas empresas passaram a contratar seguro aos usuários para cobertura de danos causados em acidentes, assumindo explicitamente os riscos do empreendimento pelo transporte de passageiros, em cumprimento ao disposto no art. 734 do Código Civil.

Os fatores acima apontados demonstram que estas empresas prestam verdadeiro serviço de transporte à população e que não existe a autonomia e liberdade preconizada em relação aos motoristas nos termos da contratação, não podendo a forma (o contrato de adesão apresentado e aceito pelo trabalhador) se sobrepor sobre a realidade, incidindo no caso o princípio jurídico da primazia da realidade sobre a forma, consubstanciado no art. 9º da CLT.

O usuário não é cliente do motorista, mas do detentor da plataforma tecnológica. Não é o motorista quem oferece o serviço, mas a empresa de transporte por aplicativo. O motorista não é, portanto, cliente da empresa do aplicativo de transporte, mas prestador de serviços desta na qualidade de trabalhador/operário e não de “parceiro” comercial, sendo certo que a parceria mercantil, regulada pelas normas do direito civil ou empresarial, pressupõe total independência

entre as partes na condução do negócio com o fim de obtenção de lucro comum.

Não há nesta modalidade de trabalho por intermédio de plataformas tecnológicas, que convencionou-se chamar “uberização do trabalho”²⁰, que se falar em parceria mercantil entre uma parte que fornece ferramenta tecnológica (empresa do aplicativo) e outra que fornece o serviço do transporte (motorista). O serviço de transporte é disponibilizado e prestado ao usuário pela mesma empresa detentora do aparato tecnológico (aplicativo).

O argumento de que o motorista é autônomo porque presta o serviço com veículo próprio ou alugado/arrendado não é suficientemente válido para sustentar a autonomia/independência do trabalhador e afastar, por consequência, a possibilidade do enquadramento jurídico como empregado. A casuística demonstra que a CLT contempla vínculo de emprego para trabalhadores com atividades em domicílio, de forma externa ou mesmo remota com utilização de seus próprios instrumentos de trabalho (veículo, máquina de costura, instrumentos médicos, ferramentas da construção civil, computadores, acesso à internet etc). O veículo para o motorista não pode ser compreendido, como equivocadamente fazem alguns, como “meio de produção” do autônomo, mas apenas como mero instrumento de trabalho. São as novas dinâmicas do mundo do trabalho no setor de serviços.

Casilli destaca as facetas do capitalismo de serviços escancarado nas plataformas digitais, no tocante ao direito de propriedade sobre os recursos produtivos, em que “terra, capital e até trabalho deixaram de ser considerados como riqueza que os capitalistas possuem, para se tornarem serviços aos quais os capitalistas têm acesso”²¹. Ressalta que o desejo de emancipação dos trabalhadores com relação à subordinação clássica, e consequente autonomia e liberdade no trabalho, ficaram restritas apenas ao “sonho de uma classe virtual”, evidenciando-se o novo modelo do trabalho mediado pelas tecnologias das plataformas como trabalho sujeito a uma “subordinação técnica”, executado de forma desgastante e sem proteção.²²

O modelo tradicional do trabalho na fábrica, presencial, com espaço geograficamente definido, do registro de horário de trabalho em ponto, está sendo modificado na nova dinâmica imposta pela tecnologia. Os meios *telemáticos* (e-mails, mensagens, videoconferência, *login/logout*,

20 Sobre o tema vide: GAIA, Fausto Siqueira. **Uberização do trabalho**: aspectos da subordinação jurídica disruptiva. 2.ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2020. Na referida obra, foi desenvolvido o conceito de subordinação jurídica disruptiva, como forma de compreender o fenômeno da uberização do trabalho. Conceitua-se, portanto, essa subordinação especial como sendo: “o liame jurídico, oriundo do uso de aparatos tecnológicos no processo produtivo, que vincula o empregado ao empregador, por meio do qual este, em razão da dependência funcional do uso da força de trabalho para o desenvolvimento da atividade produtiva, exerce a gestão, o controle e o poder disciplinar sobre a força de trabalho contratada”. GAIA, Fausto Siqueira. **Uberização do trabalho**: aspectos da subordinação jurídica disruptiva. 2.ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2020, p. 310.

21 CASILLI, Antônio A. *In*: Da classe virtual aos trabalhadores do clique: a transformação do trabalho em serviço na era das plataformas digitais. Rev. Matrizes/USP, v.14, n. 1, jan./abr. 2020. São Paulo – Brasil. p. 13-21 (<http://dx.doi.org/10.11606/issn.1982-8160.v14i1p13-21>).

22Idem.

aplicativos, *internet*) e *informatizados* (programas e sistemas para computador, celular, *tablets*) se constituem como novas formas de *comando*, *controle* e *supervisão* sobre o trabalho e que se equiparam aos meios presenciais e diretos de controle no modelo industrial na era fordista/taylorista. As empresas estabelecem, portanto, comando, controle e fiscalização sobre o trabalho dos motoristas, elementos que caracterizam o trabalho subordinado, nos termos estabelecidos no art. 6º da CLT, de forma que resta questionável a autonomia atribuída aos trabalhadores no modo como exercem as atividades, assim como a sua classificação como “parceiros comerciais”, que se caracterizam pela autonomia e independência.

Desta feita, é possível compreender que se não há legislação específica para regulamentar este tipo de trabalho, devem-se aplicar as normas da CLT para dirimir os litígios acerca da existência, ou não, do vínculo de emprego entre os motoristas e as empresas de transporte por aplicativos. O enquadramento dos motoristas como empregados intermitentes (art. 443, § 3º c/c art. 452-A da CLT) é uma hipótese que ganha corpo²³.

3 A PROTEÇÃO DO TRABALHADOR POR APLICATIVO NAS NORMAS INTERNACIONAIS

A Organização Internacional do Trabalho expediu as recomendações 198 e 204 com o objetivo de que seus Estados-membros elaborem e apliquem internamente políticas para assegurar a efetiva proteção dos trabalhadores por meio de aplicativos no âmbito das relações de trabalho e de mecanismos para acelerar a transição da economia informal para a formalização das relações empregatícias²⁴.

23 Nesse sentido: GAIA, Fausto Siqueira. **Uberização do trabalho**: aspectos da subordinação jurídica disruptiva. 2.ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2020, p. 294. Vide também: CHAVES JÚNIOR, J. E. R. O trabalho de motoristas de aplicativos pode ser enquadrado como contrato de trabalho intermitente? In CALCINI, Ricardo; MENDONÇA, Luiz Eduardo Amaral de. **Perguntas e respostas sobre a lei da reforma trabalhista**. São Paulo, LTr: 2019, pp. 106-108. As decisões acerca do reconhecimento ou não da relação de emprego entre o motorista e a plataforma tecnológica dividem a Justiça do Trabalho. Há inúmeras decisões no âmbito do primeiro grau que prestigiam a tese da autonomia, mas também várias decisões que rechaçam os argumentos das empresas, acima referidos, e reconhecem que a relação estabelecida com os motoristas se amolda às hipóteses legais contidas na CLT. Dentre tantas decisões, destacamos: Proc. Nº 0011359-34.2016.5.03.0112 -TRT-3/MG, Fev/17 – Juiz: Márcio Toledo Gonçalves; Proc. n. 0100834-97.2019.5.01.0064 - TRT-1/RJ, Dez/19 – Juiz: Marcelo Jose Duarte Raffaele; Proc. n. 0001539-61.2017.5.07.0009 - TRT-7/CE, Out/19 – Juiz: Raimundo Dias de Oliveira Neto); Proc. 0100351-05.2017.5.01.0075 (TRT-1/RJ, Mai/18 – Juiza: Cissa de Almeida Biasoli). Por outro lado, recentemente a 5ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho afastou, por ocasião do julgamento de Recurso de Revista, o enquadramento de motorista de aplicativo como empregado.

24 Nesse sentido, vide: OIT. **Recomendação 198 (Recomendação sobre a relação de trabalho)**. Disponível em: < http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:55:0::NO::P55_TYPE,P55_LANG,P55_DOCUMENT,P55_NODE:REC,es,R198,%2FDocume nt >. Acesso em: 02 abr. 2018 e OIT. **Recomendação 204 (Recomendação relativa à transição da economia informal para a economia formal)**. Disponível em: < http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasil/---ilo-brasilia/documents/genericdocument/wcms_587521.pdf >. Acesso em: 02 abr. 2018.

A recomendação 198 da OIT estabeleceu medidas a serem adotadas pelos Estados-membros para a proteção aos trabalhadores vinculados por meio de uma relação de trabalho. A política nacional a ser adotada deve incluir medidas, dentre as que se destacam para o nosso estudo:

(a) fornecer às partes interessadas, em especial aos empregadores e aos trabalhadores, orientações sobre a forma de determinar eficazmente a existência de uma relação de trabalho e sobre a distinção entre trabalhadores assalariados e trabalhadores independentes; (b) de combate disfarçado relações de trabalho no contexto de, por exemplo, outras relações que podem incluir o uso de outras formas de acordos contratuais que escondem o verdadeiro estatuto jurídico, o que significa que há uma relação de emprego disfarçada em que um empregador considera um empregado como se não fosse, de uma maneira que oculta o seu verdadeiro estatuto legal, e que podem ocorrer situações em que os acordos contratuais resultam na privação dos trabalhadores da proteção a que têm direito; (...) ²⁵.

Um dos aspectos mais relevantes tratados pela recomendação 198 da OIT foi o de estabelecer que os fatos relativos à forma de execução de trabalho e ao pagamento da remuneração devem ser considerados para a fixação da modalidade da relação jurídica existente entre as partes, em detrimento dos aspectos meramente formais estabelecidos nos contratos. Os aspectos formais adotados nos contratos firmados entre trabalhadores e empresas de transporte por aplicativos são incapazes de privar o trabalhador do reconhecimento de seus direitos ²⁶. É a afirmação ou confirmação do princípio peculiar do Direito do Trabalho brasileiro chamado princípio da primazia da realidade, segundo o qual a realidade fática deve preponderar sobre as formas ou aparências adotadas.

Outro aspecto relevante da recomendação 198 da OIT é o fato de que os Estados-membros deverão estabelecer claramente as condições que determinam a existência de uma relação de emprego, como, por exemplo, ao fixar os contornos dos pressupostos da subordinação ou dependência jurídicas. Esse aspecto recomendatório assume importante papel em sistemas jurídicos como o brasileiro. A subordinação jurídica possui inúmeras acepções na ciência do direito, o que amplia a insegurança jurídica para trabalhadores e empreendedores.

Dentre as propostas apresentadas pela recomendação 198 da OIT para o estabelecimento dos contornos do pressuposto subordinação jurídica estão:

(a) o fato de que o trabalho é feito de acordo com as instruções e sob o controle de outra pessoa; que implica a integração do trabalhador na organização da empresa; que é efetuado única ou principalmente em benefício de outra pessoa; que deve ser executado pessoalmente pelo trabalhador, dentro de um certo tempo, ou no lugar indicado ou aceito pela pessoa que solicita o

²⁵ *Idem.*

²⁶ CAPARRÓS, Fernando Javier. La parasubordinación: origen, alcance y prospectiva. In: VIOR, Andrea García (Coord.). **Teletrabajo, parasubordinación y dependencia laboral**. Buenos Aires: Errepar, 2009, p. 120.

trabalho; que o trabalho é de uma certa duração e tem alguma continuidade, ou requer a disponibilidade do trabalhador, o que implica o fornecimento de ferramentas, materiais e máquinas pela pessoa que requer o trabalho, e (b) o fato de que uma remuneração periódica é paga ao trabalhador; que a referida remuneração é a única ou principal fonte de renda para o trabalhador; que inclui pagamentos em espécie, como comida, moradia, transporte ou outros; que direitos como descanso semanal e licença anual são reconhecidos; que a parte que solicita a obra paga as viagens que o trabalhador deve realizar para realizar seu trabalho; o fato de que não há riscos financeiros para o trabalhador²⁷.

Os aspectos acima elencados evidenciam que a análise da subordinação jurídica deve ser realizada não apenas sob a perspectiva clássica, tal como era no período de surgimento e consolidação do sistema capitalista de produção. A aferição da dependência jurídica deve ser processada a partir da conjugação de elementos relativos ao exercício dos poderes de gestão, de controle e disciplinar do empregador, bem como da integração do trabalhador na dinâmica produtiva da empresa. Os aspectos subjetivos e objetivos da subordinação jurídica devem ser conjuntamente considerados na investigação da existência da relação de emprego.

Merece destaque que a recomendação 198 da OIT renova a necessidade de se avaliar a dependência econômica do trabalhador, dentre outros aspectos, para caracterizar a existência de relação empregatícia. Ainda que no sistema brasileiro a subordinação deva ser investigada na perspectiva jurídica, os aspectos relativos à dependência econômica não devem ser totalmente desconsiderados. Um dos objetivos da recomendação 198 da OIT foi o de ampliar o número de trabalhadores tutelados pelo direito do trabalho.

Nesse mesmo sentido, afirma Hugo Barretto Ghione que o texto recomendatório objetivou: dotar a la relación de trabajo de criterios amplios para su determinación (entre los que no menciona la autonomía de la voluntad), y por abarcar la totalidad de las tipologías que la OIT había identificado como casos en que los trabajadores necesitaban protección²⁸.

A recomendação 204 da OIT funciona como instrumento complementar à tutela do trabalho subordinado, diante do reconhecimento que a informalidade gera para o trabalhador e para a sociedade prejuízos de diversas ordens. O instrumento recomendatório foi confeccionado de modo a propor que os Estados-membros envidem esforços no sentido de promover a criação de empregos

27 OIT. **Recomendação 198 (Recomendação sobre a relação de trabalho)**. Disponível em: < http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:55:0::NO::P55_TYPE,P55_LANG,P55_DOCUMENT,P55_NODE:REC,es,R198,%2FDocume nt >. Acesso em: 02 abr. 2018 e OIT. **Recomendação 204 (Recomendação relativa à transição da economia informal para a economia formal)**. Disponível em: < http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/genericdocument/wcms_587521.pdf >. Acesso em: 02 abr. 2018.

28 Em tradução livre: “dotar a relação de trabalho de critérios amplos para sua determinação (entre os que não menciona a autonomia da vontade), e para abarcar a totalidade das tipologias que a OIT havia identificado como casos em que os trabalhadores necessitam de proteção”. Nesse sentido, vide: GHIONE, Hugo Barretto. La determinación de la relación de trabajo en la Recomendación 198 y el fin del discurso único de la subordinación jurídica. **Revista Trabalhista Direito e Processo**, Brasília, ano 7, n. 25, p. 34-35, jan./mar. 2008.

decentes na economia formal, de prevenir a informalização do trabalho e, finalmente, de facilitar a migração do trabalhador do setor informal para a formalidade, “respeitando os direitos fundamentais dos trabalhadores e assegurando oportunidades de segurança de rendimentos, de meios de vida e de capacidade empreendedora”²⁹.

Os objetivos jurídicos da recomendação 204 da OIT, embora caminhem em direção à redução do número de trabalhadores informais no mercado de trabalho, não afastam a importância que o empreendedorismo desempenha para o sistema econômico de um país. Há uma linha divisória nítida entre a informalidade e o empreendedorismo. A informalidade, segundo definição contida no próprio instrumento internacional recomendatório, abrange as atividades e unidades econômicas que não estejam cobertas integralmente por disposições formais previstas nos diplomas normativos trabalhistas, bem como aquelas que tenham como objeto a realização de atividades ilícitas. Já o empreendedorismo, por sua vez, representa manifestação do exercício do direito fundamental à livre iniciativa, consubstanciado no procedimento negocial marcado pela inovação, liderança, adoção de riscos no negócio, independência, criatividade, energia pessoal, originalidade, dentre outras características comportamentais³⁰.

O empreendedorismo tem a sua base normativa, no sistema constitucional brasileiro, no princípio da livre iniciativa (artigo 170 da Constituição da República). O direito à autodeterminação do ser humano permite que este possa desenvolver, em nome próprio, atividades econômicas, desde que não haja vedação em lei para o seu exercício. O estímulo ao empreendedorismo e à flexibilidade nas relações de trabalho, proporcionado pelo desenvolvimento tecnológico, não pode funcionar como instrumento para encobrir relações de trabalho precarizadas, especialmente nas sociedades da pós-modernidade, que estimulam o modelo de economia colaborativa.

Nesse sentido pode-se afirmar que “o reconhecimento da livre iniciativa ao lado do valor social do trabalho como fundamentos republicanos e da ordem econômica constitucional impede que o trabalho humano, em nome da liberdade de gestão, possa passar por um processo de precarização, (...)”³¹.

As recomendações 198 e 204 da OIT convergem, portanto, no sentido de reconhecer que as relações de trabalho subordinadas devem ser fomentadas e tuteladas pelos sistemas jurídicos dos

29 Nesse sentido, estabelece o item 1, “a”, da recomendação 204 da OIT. Para tanto, vide: OIT. **Recomendação 204 (Recomendação relativa à transição da economia informal para a economia formal)**. Disponível em: < http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasil/documents/genericdocument/wcms_587521.pdf >. Acesso em: 02 abr. 2018.

30 O empreendedorismo pode ser compreendido tanto na perspectiva econômica quanto sob o viés comportamental. Adotamos, neste trabalho, a noção comportamental do empreendedorismo. Nesse sentido, vide: FILLION, Louis Jacques. Empreendedorismo: empreendedores e proprietários-gerentes de pequenos negócios. Tradução de Maria Letícia Galizzi e Paulo Luz Moreira. **Revista de Administração**, São Paulo, v. 34, n. 2, p. 09, abr./jun. 1999.

31 GAIA, Fausto Siqueira. **Uberização do trabalho: aspectos da subordinação jurídica disruptiva**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2020, p.112.

Estados-membros. As disposições recomendatórias referidas contribuem, portanto, na atividade interpretativa que deve ser conferida a situações fáticas de trabalho, notadamente aquelas que envolvem o uso de novas tecnologias na organização do processo produtivo. A utilização de tecnologias na forma de prestação de serviços não pode funcionar como instrumento para encobrir verdadeiras relações de trabalho subordinadas.

Seguindo essas recomendações, alguns Estados como os Estados Unidos da América (Califórnia) e a Argentina vêm criando projetos de lei tendentes a garantir aos trabalhadores que laboram por intermédio de plataformas tecnológicas garantias de direitos mínimos. No caso específico do modelo californiano, estabeleceu-se um maior rigor para o enquadramento do trabalhador na categoria de trabalhador independente ou autônomo.

O *Assembly Bill 5 (AB5)* do Estado da Califórnia assegurou aos trabalhadores classificados como empregados garantias mínimas, tais como o direito ao salário-mínimo, licença-médica e proteção contra o desemprego.

O modelo normativo californiano define o enquadramento do trabalhador, como verdadeiro trabalhador autônomo, a partir um sistema de testes, que passa por tripla etapa. Nessas etapas de enquadramento, são verificadas, em um primeiro momento, se o trabalhador tem liberdade de direção e de controle de sua atividade. Passada por essa etapa de verificação inicial, é necessário ainda constatar, no caso concreto, que o serviço seja realizado fora do curso normal do negócio do tomador de serviços e, finalmente, se o próprio trabalhador seja habitualmente envolvido em um comércio, ocupação, profissão ou negócio de forma independente, da mesma natureza que a envolvida no serviço prestado. Somente se o trabalhador se enquadrar nas três etapas é que poderá ser considerado trabalhador independente ou autônomo.

CONCLUSÃO

No capitalismo de serviços das plataformas digitais, instrumentalizado pelos aplicativos, o modo e os meios de execução das atividades são transferidos para o trabalhador final, titular do veículo (carro, moto, bicicleta), seja ele considerado proprietário ou não desses bens.

Por sua vez, as empresas se ocupam do processo tecnológico, da produção de softwares, da alimentação dos dados, da propaganda digital e do transporte final, mas mantém um quadro de empregados registrados apenas nas áreas da tecnologia, administração e *marketing*. Não buscam as plataformas tecnológicas arcarem com os custos do registro dos trabalhadores, que estarão na ponta do processo realizando a prestação de serviços e, conseqüentemente, gerando lucros para aquelas.

As empresas não têm pátios, frotas ou ambiente de logística para a prestação final dos serviços, e os inúmeros trabalhadores que se valem do serviço mediado pelos “aplicativos” por elas

desenvolvidos são considerados “parceiros”, “empreendedores”, “trabalhadores autônomos”, “empresários de si mesmos”, ou qualquer denominação que se dê a essa massa de trabalhadores sem qualquer proteção social.

Os dados da realidade revelam que as plataformas tecnológicas são as verdadeiras prestadoras de serviços de transporte aos usuários. Para desenvolver o seu intento, se utilizam de uma grande massa de trabalhadores com baixos ganhos e sem nenhuma proteção social.

Mostra-se, nesse sentido, falacioso o argumento de que os comandos dispostos na Lei 12.587/2012 afastam a possibilidade de incidência das normas da CLT e o consequente enquadramento dos motoristas como empregados. A autonomia/parceria anunciada pelas empresas se constitui em simulacro de autonomia e liberdade. Inexiste dispositivo legal, seja na Lei 12.587/2012, seja em algum outro comando normativo no ordenamento jurídico brasileiro, que estabeleça de maneira expressa o enquadramento dos trabalhadores que prestam serviços por meio de aplicativos de transporte como autônomos, independentes, parassubordinados ou cooperados,. Não há uma regulamentação específica para o enquadramento do trabalho desses profissionais.

A Lei 12578/2012 veio traçar linhas gerais para regulamentar a atividade no âmbito local (Municípios/Distrito Federal), pressupondo a autonomia do prestador de serviços pessoa física, mas sem dizer expressamente se esta se configura de fato na relação que se estabelece com a empresa de transporte por aplicativo.

É possível até definir o enquadramento jurídico deste tipo de trabalho numa legislação especial, que contemple outros modelos de contratação, mas no momento o que temos é a CLT. A negação de sua incidência implica deixar esta massa de trabalhadores sem qualquer proteção social, contrariando, conseqüentemente, o fundamento constitucional da República Federativa do Brasil de garantir o valor social do trabalho e sua proteção.

REFERÊNCIAS

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

BASSO, Pietro. **Tempos modernos, jornadas antigas**: vidas de trabalho no início do século XXI. Tradução de Patricia Villen. Campinas: Editora da Unicamp, 2018.

BATISTA, Flavio Roberto. **Crítica da tecnologia dos direitos sociais**. São Paulo: Editoras Outras Expressões e Dobra Universitário, 2013.

BRASIL. Decreto 9792 de 14 de maio de 2019. Disponível em: <
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2019-2022/2019/decreto/D9792.htm> Acesso em 27 out.
2020

BRASIL. Lei 12.587, de 3 de janeiro de 2012. Institui as diretrizes da Política Nacional de Mobilidade Urbana; revoga dispositivos dos Decretos-Leis n°s 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 n° 5.452, de 1° de maio de 1943, e das Leis n°s 5.917, de 10 de setembro de 1973, e 6.261, de 14 de novembro de 1975; e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 4 jan. 2012.

CAPARRÓS, Fernando Javier. La parasubordinación: origen, alcance y perspectiva. In: VIOR, Andrea García (Coord.). **Teletrabajo, parasubordinación y dependencia laboral**. Buenos Aires: Errepar, 2009.

CASILLI, Antonio A. In: Da classe virtual aos trabalhadores do clique: a transformação do trabalho em serviço na era das plataformas digitais. **Matrizes/USP**, v.14, n. 1, jan./abr. 2020. São Paulo – Brasil. p. 13-21 (<http://dx.doi.org/10.11606/issn.1982-8160.v14i1p13-21>).

CHAVES JUNIOR, José Eduardo Resende. Direito do trabalho 4.0: “controle” e “alienidade” como operadores conceituais para a identificação da relação de emprego no contexto dos aplicativos de trabalho. **Revista do Tribunal do Trabalho da 2. Região**, n.º 22/2019, São Paulo: TRT/SP, 2019, p. 36. Consulta: <https://ww2.trtsp.jus.br/bases-juridicas/publicacoes/revista-do-tribunal/>).

_____.O trabalho de motoristas de aplicativos pode ser enquadrado como contrato de trabalho intermitente? In: Calcini, Ricardo; Mendonça, Luiz Eduardo Amaral de. **Perguntas e respostas sobre a lei da reforma trabalhista**. São Paulo: LTr, 2019.

FILLION, Louis Jacques. Empreendedorismo: empreendedores e proprietários-gerentes de pequenos negócios. Tradução de Maria Leticia Galizzi e Paulo Luz Moreira. **Revista de Administração**, São Paulo, v. 34, n. 2, p. 09, abr./jun. 1999.

GAIA, Fausto Siqueira. **Uberização do trabalho**: aspectos da subordinação jurídica disruptiva. 2. ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2020.

GHIONE, Hugo Barretto. La determinación de la relación de trabajo en la Recomendación 198 y el fin del discurso único de la subordinación jurídica. **Revista Trabalhista Direito e**

Processo, Brasília, ano 7, n. 25, p. 34-35, jan./mar. 2008.

OIT. **Recomendação 198 (Recomendação sobre a relação de trabalho)**. Disponível em: < http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:55:0::NO::P55_TYPE,P55_LANG,P55_DOCUMENT,P55_NODE:REC,es,R198,%2FDocument >. Acesso em: 02 abr. 2018 e OIT. **Recomendação 204 (Recomendação relativa à transição da economia informal para a economia formal)**. Disponível em: < http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilvia/documents/genericdocument/wcms_587521.pdf >. Acesso em: 02 abr. 2018.

OITAVEN, Juliana Carreiro Corbal; CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CASAGRANDE, Cassio Luis. **Empresas de transporte, plataformas digitais e a relação de emprego**: um estudo do trabalho subordinado sob aplicativos. Brasília, DF: Min. Púb. do Trabalho, 2018.

Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. NJ - **Justiça do Trabalho reconhece relação de emprego entre motorista e Uber, na modalidade intermitente**. Disponível em: <<https://portal.trt3.jus.br/internet/conheca-o-trt/comunicacao/noticias-juridicas/jt-mg-reconhece-relacao-de-emprego-entre-motorista-e-uber-na-modalidade-intermitente>>. Acesso em 31 mai. 2020.

Uber Brasil. **Fatos e dados sobre a UBER**. Disponível em < <https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/> >. Acesso em: 31 mai. 2020.