

UBERIZAÇÃO DO TRABALHO¹

UBERIZATION OF WORK

Daniela Pereira da Silva²

Naralice Pereira Gomes³

Fernando Paiva Gomes do Amaral⁴

Resumo: A Uberização do Trabalho advém como uma das circunstâncias dos avanços tecnológicos, dos quais geraram interferências na relação laboral, empregador e empregado. Este artigo visa apresentar alguns dos princípios fundamentais, bem como o da dignidade da pessoa humana e o da proteção ao trabalhador, que norteiam e regulamentam as interpretações trabalhistas, haja vista, ser esta desigual, tanto do ponto de vista socioeconômico, como também do poder de gestão, e ainda expor os requisitos que comprovam a existência de vínculo empregatício, conforme os art. 2º e 3º da CLT - Consolidação das Leis Trabalhistas, que são: pessoa física, onerosidade, habitualidade, pessoalidade e subordinação, tendo no quesito subordinação maior destaque, posto que este seja o mais enfatizado judicialmente, com o intuito de negarem sua existência, partindo do pressuposto da ausência do controle sobre os trabalhadores de forma direta e centralizada. Por fim, abordar-se-á de maneira pormenorizada esta modalidade de trabalho, Uberização, que a cada dia vem se fortalecendo no mercado e também os seus impactos no que se refere aos direitos e garantias fundamentais do trabalhador. A metodologia de estudo está pautada em uma análise bibliográfica com ênfase nos métodos analítico e qualitativo, no sentido de apresentar a doutrina, jurisprudência e normas que se aplicam ao caso do trabalhador sem vínculo empregatício. Os resultados obtidos com o presente artigo corroboram para o entendimento que existe uma linha tênue entre a necessidade de trabalho e a falta de oferta pelo mercado, o que culmina em profissões que exigem do profissional longos períodos laborais, sem as garantias constitucionais e celetistas como a uberização e uma regulamentação jurídica sob essa temática possui um alto nível de ineficácia, em decorrência da falta de aparato fiscalizatório público.

Palavras Chaves: Dignidade Humana. Proteção ao Trabalhador. Subordinação.

Abstract: The Uberização do Trabalho comes as one of the circumstances of technological advances, which generated interference in the labor relationship, employer and employee. This article aims to present some of the fundamental principles, as well as the dignity of the human person and the protection of workers, which guide and regulate labor interpretations, considering that this is unequal, both from the socioeconomic point of view, as well as from the power management, and also expose the requirements that prove the existence of an employment relationship, according to art. 2nd and 3rd of CLT - Consolidation of Labor Laws, which are: individual, onerousness, habituality, personality and subordination, with subordination being the most prominent, since this is the most emphasized in court, in order to deny its existence, departing the assumption of the absence of control over workers in a direct and centralized way. Finally, this type of work, Uberização, which will be strengthened in the market and its impacts on the fundamental rights and guarantees of workers, will be discussed in detail. The study methodology is based on a bibliographic analysis with an emphasis on analytical and qualitative methods, in the sense of presenting the doctrine, jurisprudence and rules that apply to the case of the worker without a job. The results obtained with the present article corroborate the understanding that there is a fine line between the need for work and the lack of supply in the market, which culminates in professions that require long periods of work from professionals, without constitutional and celetist guarantees such as uberization and legal regulation under this theme has a high level of inefficiency, due to the lack of public enforcement apparatus.

Keywords: Human Dignity. Worker Protection. Subordination.

¹ Artigo apresentado como requisito parcial para a conclusão do curso de Graduação em Direito da Faculdade de Ensino Superior da Amazônia Reunida – FESAR. 2020.

² Acadêmica de Bacharelado em Direito pela FESAR – Faculdade de Ensino Superior da Amazônia Reunida. E-mail: danielabismarc12@gmail.com.

³ Acadêmica de Bacharelado em Direito pela FESAR – Faculdade de Ensino Superior da Amazônia Reunida. E-mail: narabill28@gmail.com.

⁴ Orientador do artigo: Graduado em Direito pela Universidade do Tocantins. Especialista em Direito e Processo do Trabalho pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais.

Data da aprovação: 18 de novembro de 2020.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	2
2. O PRINCÍPIO DA DIGNIDADE HUMANA E PROTEÇÃO AO TRABALHADOR	3
3. RELAÇÃO DE EMPREGO E SEUS REQUISITOS	7
4. UBERIZAÇÃO DO TRABALHO	12
5. CONSEQUÊNCIAS DO NOVO MODELO DE CONTRATAÇÃO E A DESPROTEÇÃO AOS DIREITOS DO TRABALHADOR.....	14
6. CONCLUSÃO.....	18
REFERENCIAS	18

1. INTRODUÇÃO

O presente artigo busca tratar sobre a uberização do trabalho e em decorrência dos avanços tecnológicos, surgiram outras formas de organização do trabalho, dos quais proporcionam maior aproximação entre clientes e prestadores de serviços, preços acessíveis, além de transparecer um condão eficaz de gestão sobre o prestador de serviço, e esta nova modalidade de trabalho é caracterizada como Uberização.

A partir disto evidencia-se, o quanto este sistema de trabalho é envolvente e apresenta comodidades no ato da prestação de serviços, e também ao trabalhador ao gerar a este a concepção de autonomia. Contudo, neste mecanismo de vínculo empregatício perdura-se um modelo de parasubordinação, em que o trabalhador assume maiores riscos na execução do trabalho, e ainda a sobrecarga da responsabilidade pela obtenção de resultados, dos quais os serviços são solicitados diretamente pelo consumidor, o que ocasiona uma precarização dos seus direitos trabalhistas.

Diante do exposto, o presente trabalho visa apresentar, a uberização do trabalho, à luz da Constituição da República Federativa Brasileira de 1988, A Consolidação das Leis Trabalhista – CLT, Mauricio Godinho Delgado, jurisprudências brasileiras atuais e breves considerações referentes aos trabalhos de outros estudiosos do Direito. A escolha dessa temática surge a partir da necessidade de analisar as condições de parasubordinação do

trabalho, que surgiu aliado ao avanço da tecnologia ainda mais acentuada ao longo dos últimos dez anos.

Nesse sentido, a metodologia de pesquisa fora a bibliográfica pautada no método analítico no sentido de apresentar a questão do motorista de aplicativo e como esse trabalho possui vertentes positivas e negativas, tanto concernentes a relação de trabalho e emprego, quando da falta de suporte para os direitos trabalhistas que são afastados sob égide de se ter uma forma de subsistência. O método qualitativo, diz respeito a apresentação de dados científicos, doutrinários e jurisprudenciais que corroboram para compreensão da temática em tela.

Compreendendo a dimensão do tema, Uberização do Trabalho, o referente artigo trouxe uma abordagem dentro de uma divisão de quatro capítulos, dos quais o primeiro tratará da relevância do Princípio da Dignidade Humana e da Proteção do Trabalhador diante das novas relações de trabalho emergentes em virtude dos avanços tecnológicos e os anseios do mercado capitalista.

No segundo será exposto a relação empregado e empregador, no que se refere à legislação vigente, e os requisitos para que se entenda a existência desta, com ênfase no requisito subordinação, como estrutural mediante as novas relações de emprego. No terceiro, apresentaremos uma breve contextualização e conceito, no que se refere à etimologia da palavra.

E posteriormente correlacionar esta mudança nas relações do trabalho com o que já foi exposto nos tópicos anteriores, além de apresentar como se dá na prática esta variação dentro das relações empregatícias. Por fim, no quarto capítulo buscará promover uma abordagem reflexiva, diante da precarização dos direitos do trabalhador com o apogeu destas novas modalidades de atividades laborais e ainda, que se faz necessário a viabilização de regulamentação que visem à proteção destes trabalhadores.

2. O PRINCÍPIO DA DIGNIDADE HUMANA E PROTEÇÃO AO TRABALHADOR

Em decorrência da difusão das ideias iluministas em âmbito de mundo disseminou-se a concepção de liberdade correlacionada à autonomia, e ainda, em conformidade com Immanuel Kant (1724-1804), ao homem não deve ser atribuído à ideia de que este é o instrumento, e ou o meio, mas sim o possuidor de valores inerentes e absolutos dotados de dignidade.

Destarte, tendo por base o pensamento jusnaturalista, observou-se a relevância da inclusão do conceito da dignidade da pessoa humana na estrutura constitucional, pois não compreende o Estado como absolutista, sendo a este estabelecido limites, e também o dever de garantir e respeitar direitos que o cidadão detém enquanto ser humano. (FRANCO, FERRAZ, 2019).

E, em 1948 com a Declaração Universal dos Direitos Humanos, proclamada em uma Assembleia das Nações Unidas entendeu-se como referencia e consolidação para a defesa e legitimação dos direitos humanos o quão é fundamental a ênfase da dignidade da pessoa humana. (DELGADO, 2011).

A Constituição da Republica Federativa do Brasil (CRFB) de 1988, consagra o principio da dignidade da pessoa humana como um dos Fundamentos para o Estado Democrático de Direito, art. 1, inciso III, mediante isto, evidencia-se uma abordagem axiológica e teológica no que se refere à interpretação das normativas do sistema jurídico brasileiro que tem por centro o principio da dignidade da pessoa que devem ser observados em âmbito não apenas individual, mas coletivo, com prerrogativas e garantias dos direitos fundamentais, dos quais o Estado deverá promover a eficácia desta tanto em âmbito publico quanto privado.

A partir do exposto observa-se na CRFB/1988, em seu art. 170 e 198, respectivamente, do qual dispõem sobre a ordem econômica e ordem social, destaca-se a supremacia do principio da dignidade da pessoa humana ao enfatizar por meio destes a premissa de uma vida digna que está correlacionada aos fatores econômicos e também justiça social, pois a todos deve ser assegurado uma existência digna, livre de injurias e provocações e vislumbre da valorização do cidadão enquanto um ser humano mediante seu trabalho. (BRASIL, 1988).

Os princípios no campo jurídico servem como fundamento e base para todas as esferas do direito, especialmente para o direito do trabalho, posto que se trate de um ramo do direito que se destinam as relações entre empregado e empregador, ou seja, uma relação desigual a qual os princípios servem como fonte e alicerce que nutre não apenas as doutrinas, mas como também norteiam a interpretação da legislação e das relações trabalhista. (FRANCO, FERRAZ, 2019).

A nossa Carta Magna, prevê um tratamento digno a todos os cidadãos, este é tido por completo somente através do trabalho digno e produtivo, que dê sentido a vida e razão a sua existência humana, concepção esta enfatizada por Marx ao afirmar que “(...)“trabalho é, assim, uma condição de existência do homem, independente de todas as formas sociais, eterna

necessidade natural de mediação do metabolismo entre homem e natureza e, portanto, da vida humana”. (MARX, 1985, p. 50).

Neste sentido, quando se trata da dignidade humana, não há como atingi-la apenas com o trabalho por si só, mas, como uma atividade laboral que promova proteção à saúde, remuneração adequada e direitos fundamentais garantidos. Diante do acima exposto, compreende-se a relevância de um trabalho que cumpra as diretrizes básica de segurança jurídica ao trabalhador.

Diante da dinâmica das relações de trabalho, o Princípio Constitucional da proteção do trabalhador, pois visa proporcionar uma conjuntura mais benéfica para o trabalhador, tendo em vista a desigualdade socioeconômica e de poder de gestão dentro das relações trabalhistas, além de refletir e evidenciar a aplicabilidade da igualdade material das partes, haja vista o fundamento jurídico de igualar os que se encontram em desigualdade tanto em âmbito material, quanto processual, veja-se:

A absoluta igualdade jurídica não pode, contudo, eliminar a desigualdade econômica; por isso, do primitivo conceito de igualdade, formal e negativa (a lei não deve estabelecer qualquer diferença entre os indivíduos), clamou-se pela passagem à igualdade substancial. E hoje, na conceituação positiva da isonomia (iguais oportunidades para todos, a serem propiciadas pelo Estado), realça-se o conceito realista, que pugna pela igualdade proporcional, a qual significa, em síntese, tratamento igual aos substancialmente iguais. A aparente quebra do princípio da isonomia, dentro e fora do processo, obedece exatamente ao princípio da igualdade real e proporcional, que impõe tratamento desigual aos desiguais, justamente para que, supridas as diferenças, se atinja a igualdade substancial. (CINTRA, GRINOVER, DINAMARCO, 1998, p. 54).

Assim, os autores apresentam uma percepção entre a igualdade jurídica e realidade fática, isso porque a existência de uma não sub-roga a outra, quando se aplica essa teoria ao trabalho do motorista de aplicativo, percebe-se uma relação de desigualdade das condições de trabalho, pois, por não haver uma fiscalização efetiva pela figura do “empregador” os trabalhadores submetem-se a jornadas extensas de trabalho, inclusive sob efeito de remédios para “permanecer acordado”, pois, a única fonte de subsistência de parte desses motoristas é a Uber, sem trabalho, não há remuneração.

Essa questão torna-se ainda mais gravosa, quando ocorrem acidentes ou até mesmo a morte do motorista, isso porque a existência dos direitos trabalhistas e previdenciários, existem justamente para promover a proteção durante a relação de trabalho e caso de eventuais situações adversas, o motorista de Uber não possui direitos no que tange a sua relação de trabalho, ou seja, caso ocorram situações adversas o motorista não está amparado pelas normas trabalhistas e constitucionais, e isso é de fato a precarização do trabalho.

Atualmente, os direitos trabalhistas perpassam por uma onda de mutações das quais emergem novas relações de trabalho e novas formas de contratação, nota-se as variações do mercado empregatício em virtude dos avanços tecnológico e anseios econômicos capitalistas que negligenciam no que se refere a esses novos empregados, diante das garantias fundamentais à dignidade da pessoa humana. (FRANCO, FERRAZ, 2019). Portanto, em contrapartida a estas flexibilizações e mudanças em que veem ocorrendo, torna-se imperioso discutir-se os princípios basilares do direito do trabalho e usa-los como fonte indispensável para a interpretação desses novos modelos de contratação e relação de trabalho, como no caso da uberização do trabalho.

Neste sentido, sabe-se que a uberização por se tratar de uma nova relação de trabalho, não possuem legislação específica, sendo os princípios da dignidade humana e da proteção ao trabalhador as maiores fontes para se interpretar esta nova modalidade. Como vemos em recente decisão do magistrado da 28ª Vara do Trabalho de Porto Alegre, em que o mesmo se utiliza dos princípios ao fundamentar sua decisão que reconhece o vínculo entre empregado por aplicativos e a empresa, in verbis:

(...) Registro, por fim, que a presunção de existência de vínculo empregatício no direito brasileiro é imperativa (Súmula nº 212 do C. TST), harmonizando-se aos princípios constitucionais e legais de valorização do trabalho, da justiça social, do bem-estar individual e social e da própria dignidade da pessoa humana. Portanto, resta imperioso reconhecer a relação de emprego entre o reclamante e a reclamada UBER, na função de "motorista", no período de 25/04/2016 a 17/05/2017. (PROCESSO 0021864-81.2017.5.04.0028; Porto Alegre; 02/03/2020).

O reconhecimento da existência de vínculo empregatício entre motoristas de aplicativo e a empresa é fundamental para um avanço normativo e jurisprudencial que busque promover a proteção do trabalhador de aplicativo. Isso porque, com a incidência desse reconhecimento pelos magistrados do país, faz com que surja a necessidade de regulamentação jurídica dessa categoria profissional e formas de identificação de parasubordinação e condições extensas e desumanas de trabalho. (FRANCO, FERRAZ, 2019).

Partindo da existência destes novos mecanismos da utilização da mão de obra, advindos da tecnologia e da otimização do trabalho que a cada dia vem ocupando mais espaço se faz necessário que está esteja em harmonia com uns dos princípios basilares do direito do trabalho, que são: a dignidade da pessoa humana e da proteção do trabalhador. E assim garantir que a estruturação laboral mantenha a sua funcionalidade primordial que é garantir uma vida digna ao ser humano. Contudo, nota-se uma atuação contrárias a estas ideias principiológicas, e diante disto, emergem a preocupação no que se refere à precarização das

relações de trabalho, pois se evidencia a exploração dos trabalhadores como meros instrumentos do mercado econômico, além da destinação para estes o risco proveniente do negócio, tendo por argumentação a ausência dos requisitos para a efetivação do vínculo empregatício, sendo este tema debatido de forma pormenorizada no capítulo seguinte.

3. RELAÇÃO DE EMPREGO E SEUS REQUISITOS

Como já mencionado brevemente acima, vivencia-se um novo mecanismo da utilização da mão de obra em razão das inovações tecnológicas, o qual se tem como novidade a forma da prestação do serviço, de contratação e demais requisitos que componham a relação laboral. Destaca-se que, não está em discussão a utilização das tecnologias em si, perante as novas formas produtivas, o que se analisa é a forma como o trabalhador tenha a sua força de trabalho explorada com inseguranças e desvalorização.

Neste contexto, a insegurança do trabalhador se eleva ainda mais em relação à imaterialidade dessa relação, posto que a maior parte dos trabalhadores de aplicativo utiliza apenas os seus próprios *smartphones* para iniciar esta relação. Partindo dessa realidade, faremos o comparativo entre as características da relação de emprego e a realidade dos trabalhadores via aplicativo, de modo que através de um olhar atento, possamos identificar tais pressupostos na realidade prática em que esta relação tem sido construída. (ALVES, 2019).

O direito do trabalho é um ramo do direito autônomo, o que significa dizer que possui legislação, doutrina e princípios próprios, entre eles o princípio da primazia da realidade, o qual estabelece que nas relações de trabalho a realidade dos fatos possui mais eficácia do que a ficção de documentos. Portanto é sobre esse conceito que devemos avaliar a relação e seus requisitos do vínculo empregatício.

A Consolidação das Leis do Trabalho destinou em seus artigos iniciais 2º e 3º da CLT, as características do vínculo empregatício, quais sejam: pessoa física, onerosidade, habitualidade, pessoalidade e subordinação. De modo que, encontrados as cinco características têm-se, portanto uma relação de emprego.

Destaca-se inicialmente que, as empresas de aplicativos, como a Uber, iFood por exemplo, são empresas que buscam a obtenção de lucros, cujo sua atividade principal é a prestação de um serviço virtual que interliga usuários, empresas e o prestador do serviço, o qual sem o trabalhador a atividade essencial da empresa de aplicativo seria inexistente.

De forma simples e exemplificativa, tem-se nessa relação uma cadeia de interesses, a empresa iFood oferece um software, que oferece pedidos e entregas de alimentos, neste caso os usuários através de um simples download tem acesso ao aplicativo, e as empresas fornecedoras também se cadastram neste aplicativo para poder fornecer seus produtos, e o trabalhador que faz as entregas destes produtos é que interliga a cadeia entre aplicativo, empresas fornecedoras e consumidor final.

Portanto, fica evidente que o trabalhador é a quem presta a atividade essencial desta relação a qual sem a sua força de trabalho o aplicativo por si próprio seria inútil, são os trabalhadores que efetuam a atividade-fim dos aplicativos. A relação entre os trabalhadores e os aplicativos é realizada por pessoa física, que são os motoristas, entregadores, que ficam a disposição dos consumidores finais do aplicativo, ou seja, preenche o primeiro requisito da relação de trabalho.

Do mesmo modo, a pessoalidade resta demonstrada com o próprio cadastro no sistema dos aplicativos, vez que ao realizar o cadastro os trabalhadores dispõem de seus dados pessoais e são avaliados para, se aprovados, terem acesso ao aplicativo. Neste sentido, o aplicativo tem o controle dos trabalhadores o que torna impossível a substituição da mão de obra, posto que apenas os obreiros cadastrados e autorizados possam receber a demanda do aplicativo.

Com relação à onerosidade, não há embaraços para a sua demonstração, vez que assim como as demais relações de trabalho este elemento enseja a motivação do trabalhador em destinar a sua força laboral e em contrapartida receber um ganho financeiro por este. Trata-se de uma via de mãos duplas, ou seja, o empregador recebe a prestação de serviço do empregado, e em contrapartida deve pagar um valor pelos serviços que receber daquela pessoa. (ALVES, 2019).

Logo, o trabalhador oferece seu serviço às empresas de aplicativos, seja ele motorista ou entregador e recebe conforme cada corrida/entrega realizada. O diferencial é que a remuneração do trabalhador não esta previamente pactuada, vez que este recebe à medida que realiza os chamados dos aplicativos. Veja-se como funciona a contraprestação da Uber, a maior empresa de aplicativos, em explicação colacionada da mesma em seu próprio *site*:

Como os ganhos são repassados? Os usuários podem optar por fazer o pagamento da viagem em dinheiro ou cartão (débito ou crédito). O extrato dos seus ganhos é fechado na segunda-feira, às 4h da manhã, mas o repasse desse valor para a sua conta ocorre entre Segunda e Sexta. (UBER, 2020).

Nesse sistema, o consumidor final paga diretamente à empresa de aplicativo, ou seja, ela contrata a empresa e não o motorista/empregador propriamente dito, ao passo que este recebe a contraprestação diretamente da empresa de aplicativo. Mesmo que o consumidor final opte pelo pagamento em dinheiro diretamente para o trabalhador, este terá imediatamente seus créditos semanais de pagamentos via aplicativos bloqueados até que supra os valores já recebidos.

Quanto a habitualidade esta característica aparentemente possui uma maior hesitação, posto que os aplicativos não determinem horários fixos para os trabalhadores cumprirem, contudo, a habitualidade não se demonstra apenas através de horários fixos, podendo ser caracterizadas de outras formas. Conforme demonstra Sérgio Pinto Martins com tal definição, dispondo que:

Um dos requisitos do contrato de trabalho é a continuidade na prestação de serviços, pois aquele pacto é um contrato de trato sucessivo, de duração, que não se exaure numa única prestação, como ocorre na compra e venda, em que é pago o preço e entregue a coisa. No contrato de trabalho, há a habitualidade na prestação dos serviços, que na maioria das vezes é feita diariamente, mas poderia ser de outra forma, por exemplo: bastaria o empregado trabalhar uma vez ou duas por semana, toda vez no mesmo horário, para caracterizar a continuidade da prestação de serviços. Muitas vezes, é o que ocorre com advogados que são contratados como empregados para dar plantão em sindicatos ou em hospitais, duas ou três vezes por semana, em certo horário, em que a pessoa é obrigada a estar naquele local nos períodos determinados. A CLT não usa a expressão trabalho cotidiano, diário, mas não eventual, contínuo, habitual. Assim, o trabalho não precisa ser feito todos os dias, mas necessita ser habitual. (MARTINS, 2015, p.17).

Como se demonstra, a habitualidade deve ser analisada em cada caso concreto, sempre pelo olhar atento do princípio da primazia da realidade, e ainda, analisar a intenção desse trabalhador com relação à habitualidade. Por fim, mais não menos complexo, resta a análise da característica da subordinação, um dos requisitos mais importantes da relação de emprego. Nesse viés, Mauricio Godinho Delgado defende em suas doutrinas a existência de três formas de subordinação às quais se complementam entre si, são elas: a clássica, a objetiva e a estrutural.

A subordinação clássica é baseada na obediência do trabalhador com seu empregador, vez que nessa forma de subordinação o empregador detém o controle, a fiscalização e gerência do trabalho. Em outras palavras, para essa modalidade quando maior o controle mais se demonstra a subordinação. Ocorre que, a subordinação clássica com as novas formas de trabalhos vem se mostrando insuficiente, vez que há a possibilidade de haver a subordinação sem que necessariamente haja o controle diretivo ou o dever de obediência, ainda mais com as

relações de emprego cada vez mais indiretas e com as subcontratações. (FRANCO, FERRAZ, 2019).

Desse modo, tem-se a subordinação objetiva que ao contrario da subordinação clássica, se demonstra não pelo controle intenso, mas sim pela participação integrativa da atividade do trabalhador na atividade do empregador, como ensina Paulo Emílio Ribeiro de Vilhena. Nessa linha de raciocínio, a subordinação demonstra-se pela integração do empregado com os objetivos empresariais, o que pode ser demonstrado no caso dos trabalhadores via aplicativo, que mesmo não tendo um controle assíduo de subordinação, integram diretamente os objetivos das empresas, pois como já mencionado alhures, os mesmos são indispensáveis para a realização da atividade das empresas.

Quanto à subordinação estrutural podemos dizer que a mesma faz uma fusão entre subordinação clássica e a estrutural, de modo que a mesma abrange com mais eficiência as novas realidades das relações de emprego. Nessa lógica, Maurício Godinho Delgado dispõe que a subordinação estrutural “se manifesta 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”. (DELGADO, 2011, p. 55).

Do mesmo modo, a jurisprudência brasileira tem caminhado no sentido de reconhecer a subordinação estrutural, vejamos recente decisão de Recurso de Revista proferida pelo Tribunal Superior do Trabalho, *in verbis*:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.015/2014 E ANTERIOR À LEI 13.467/2017. VÍNCULO DE EMPREGO. DADOS FÁTICOS CONSTANTES DO ACÓRDÃO REGIONAL DEMONSTRANDO A EXISTÊNCIA DE RELAÇÃO EMPREGATÍCIA. ELEMENTOS DEMONSTRATIVOS DA SUBORDINAÇÃO OBJETIVA E SUBORDINAÇÃO ESTRUTURAL. AUSÊNCIA DE EVENTUALIDADE. Demonstrado no agravo de instrumento que o recurso de revista preenchia os requisitos do art. 896 da CLT, dá-se provimento ao agravo de instrumento, para melhor análise da arguição de violação do art. 3º da CLT, suscitada no recurso de revista. Agravo de instrumento provido. B) RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.015/2014 E ANTERIOR À LEI 13.467/2017. VÍNCULO DE EMPREGO. DADOS FÁTICOS CONSTANTES DO ACÓRDÃO REGIONAL DEMONSTRANDO A EXISTÊNCIA DE RELAÇÃO EMPREGATÍCIA. ELEMENTOS DEMONSTRATIVOS DA SUBORDINAÇÃO OBJETIVA E SUBORDINAÇÃO ESTRUTURAL. O Direito do Trabalho, classicamente e em sua matriz constitucional de 1988, é ramo jurídico de inclusão social e econômica, concretizador de direitos sociais e individuais fundamentais do ser humano (art. 7º, "caput", da CF). Volta-se a construir uma sociedade livre, justa e solidária (art. 3º, I, CF), erradicando a pobreza e a marginalização e reduzindo as desigualdades sociais e regionais (art. 3º, IV, CF). Instrumento maior de valorização do trabalho e especialmente do emprego (art. 1º, IV, art. 170, "caput" e VIII, CF) e veículo mais pronunciado de garantia de segurança, bem-estar, desenvolvimento, igualdade e justiça às pessoas

na sociedade econômica (Preâmbulo da Constituição), o Direito do Trabalho não absorve fórmulas diversas de precarização do labor, como a parassubordinação e a informalidade. Registre-se que a subordinação enfatizada pela CLT (arts. 2º e 3º) não se circunscreve à dimensão tradicional, subjetiva, com profundas, intensas e irreprimíveis ordens do tomador ao obreiro. Pode a subordinação ser do tipo objetivo, em face da realização pelo trabalhador dos objetivos sociais da empresa. Ou pode ser simplesmente do tipo estrutural, harmonizando-se o obreiro à organização, dinâmica e cultura do empreendimento que lhe capta os serviços. Presente qualquer das dimensões da subordinação (subjetiva, objetiva ou estrutural), considera-se configurado esse elemento fático-jurídico da relação de emprego. Na hipótese, as informações constantes no acórdão regional demonstram a existência dos elementos caracterizadores da relação de emprego, porquanto o trabalho do Autor para a Reclamada era subordinado, oneroso e não eventual. Forçoso, portanto, reconhecer o vínculo de emprego entre as Partes. Recurso de revista conhecido e provido. (TST - RR: 2795620175060144, Relator: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 11/03/2020, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 13/03/2020)

Fica evidente, que o reconhecimento da subordinação não se faz apenas através do controle, portanto o argumento de que não há o vínculo de emprego entre trabalhadores e aplicativos posto que não haja um controle direto, e que são os próprios trabalhadores que escolhem horários e dias, não se sustentam. Ainda, há de se atentar que, mesmo que os aplicativos não exerçam o controle sobre os trabalhadores de forma direta e centralizada, este ocorre de forma bastante exigente por parte da empresa, e ainda, os meios informatizados se equiparam a ordens diretas, conforme parágrafo único, do art. 6º da CLT.

Percebe-se que os aplicativos detêm todos os dados do trabalhador, inclusive criminais, ademais, a subordinação evidencia-se perfeitamente no que se refere às diretrizes, das quais os trabalhadores são submetidos, como a forma de atendimento por exemplo. Destarte que a subordinação se encontra na própria remuneração dos trabalhadores, posto que o valor cobrado pela prestação do serviço é determinado de forma unilateral pelo aplicativo, ou seja, não é o próprio trabalhador que determina o valor do serviço prestado.

Além disso, os aplicativos possuem o poder de “desligar” o trabalhador se este cometer algumas das normas restritas, como por exemplo, desligar o GPS durante a execução do trabalho ou bateria do celular baixa, semelhante à advertência ou suspensão determinadas na própria CLT. Dentre muitas demonstrações da subordinação, no caso do aplicativo Uber, por exemplo, o motorista não possui o prévio conhecimento do percurso a ser realizado, e caso ao aceitar uma viagem e posteriormente cancela-la o mesmo será punido com o pagamento de uma multa. (BRASIL, 1943).

Logo, dentre outras exemplificações de subordinação, é evidente que o trabalhador encontra-se subordinado as empresas de aplicativo, diante das três esferas, seja pela subordinação clássica que se contempla pelos requisitos, ordens e controle da empresa, seja pela subordinação objetiva que se demonstra pelo fato de o trabalhador ser integralmente

ligado às atividades essenciais da empresa ou pela subordinação estrutural, vez que o trabalhador faz parte da dinâmica da cadeia estrutural das empresas de aplicativo.

Portanto, constata-se que na relação entre os trabalhadores e as empresas de aplicativos, encontram-se todas as características do vínculo empregatício, logo a negativa dessa relação não passa de uma forma de desvalorizar a força de trabalho humano e menosprezar a legislação trabalhista vigente no Brasil, como tem-se observado nesta nova modalidade laboral que é a uberização, assunto tratado adiante de modo detalhado no capítulo seguinte.

4. UBERIZAÇÃO DO TRABALHO

As mudanças sociais advindas dos avanços tecnológicos refletiram nas relações de trabalho, ao modo que proporcionam uma maior aproximação entre clientes e prestadores de serviços, sendo conhecidas como economia colaborativa ou economia compartilhada. Essa modalidade de economia compartilha se funda em um compartilhamento de serviços e produtos, por meios de plataformas digitais, a qual deu origem a novas formas de gerenciamento de mão de obra. (FRANCO, FERRAZ, 2019).

Basicamente a economia compartilhada se demonstra da seguinte forma, o trabalhador põe a disposição a sua força de trabalho de modo flexível, visando atender as necessidades dos clientes, o qual somente é possível por meio do aplicativo ou *site*, daí porque se diz economia compartilhada, como se fosse uma cadeia econômica entre trabalhador, *site* e consumidor. Nesse sentido, uma das empresas precursoras dos aplicativos de trabalho sob demanda é a Uber, motivo pelo qual esta forma de gerenciamento contemporâneo de utilização da mão de obra é caracterizada como Uberização, estando de acordo com Gaia, ao afirmar que:

A UBER nasce em 2009 formalmente como uma empresa de tecnologia, tendo por objetivo realizar a interligação de passageiros – que buscam transporte individual de qualidade, acessível e personalizado – com motoristas que veem na crise do desemprego, uma oportunidade de auferir fonte de renda extra a partir do transporte, em seus próprios veículos. A implantação do negócio do UBER somente foi possível graças ao aprimoramento de novas tecnologias de comunicação, que asseguram velocidade e estabilidade na interligação das pessoas. (GAIA; 2019, p. 214).

Diante do exposto acima, evidencia-se o quanto este sistema de trabalho é atrativo, por apresentar múltiplas facilidades tanto no que se refere ao trabalhador, como também para os usuários dos serviços prestados por estes, ao transparecer ser uma atividade laboral autônoma

que fornece a comodidade como organizar seus próprios horários e ausência de burocracias quanto aos pagamentos e remunerações. A Uber trata-se de uma empresa multinacional que está presente em mais de 400 cidades no mundo, tendo a sua sede nos EUA, com suas atividades em transportes privados, e ainda, trata-se de um aplicativo para *smartphones*, a qual conecta motoristas com passageiros, sendo que estes motoristas utilizam seus próprios veículos e recebem a contraprestação em porcentagem de cada corrida realizada.

Assim como a Uber, vários outros serviços se incluíram na modalidade de economia compartilhada, sendo que atualmente já se encontra serviços como, manicure, cabelereiro, cozinheiros, alimentação e outros, ou seja, uma enorme cadeia de compartilhamento de produtos e serviços que a cada dia cresce mais. (FRANCO, FERRAZ, 2019). Ocorre que tal modalidade de utilização da força de trabalho, acontece sem um vínculo de emprego estabelecido, sem remuneração pré-estabelecida, neste modelo visa-se afastar as normas trabalhistas e o vínculo entre os sites e trabalhadores, consequentemente, o trabalhador que é a parte mais frágil da relação, fica desprotegido em todos os aspectos.

Uma das explicações para os crescentes números das atividades inseridas na economia compartilhada é a presunção de que os trabalhadores dessas atividades possuem uma maior autonomia quanto ao seu tempo de trabalho e o quanto de sua força de trabalho irá desprender, em outras palavras, tal modalidade passa aos trabalhadores uma ideia de que não há subordinação e de que os mesmos são seus próprios “chefes”.

Evidencia-se que as próprias empresas de trabalho por demanda alimentam essa ideia ao trabalhador, de forma brilhante, vez que atraem os trabalhadores com a ideia de que estarão trabalhando para si próprios e ainda, afasta qualquer relação de emprego, tudo com base na liberdade do trabalhador, em escolher a empresa, escolher seus horários e em não terem um empregador físico que lhe dê ordens e diretrizes.

As empresas de aplicativo a todo tempo induzem o trabalhador com a ideia de liberdade e rentabilidade à escolha do trabalhador, vejamos alguns trechos retirados dos próprios sites: “Usando o iFood para Entregadores, você pode tirar aquela grana extra, entregando onde e quando quiser” (IFOOD, 2020). “Fique online quando quiser. Conecte-se quando quiser, ganhe dinheiro e continuei a curti a sua família e amigos” (RAPPI, 2020); “Dirija quando e onde quiser. E escolha como e quando você deseja receber o pagamento” (UBER, 2020).

No mesmo aspecto, visando sempre atrair cada vez mais trabalhadores, as empresas de aplicativo, ainda possuem em seus sites, depoimento de trabalhadores de todos os lugares,

obviamente, tratam-se de depoimentos de superação, de rentabilidade, de autonomia, passando uma visão romântica da relação entre o trabalhador e *sites*. Percebe-se nesses crescentes números de trabalhadores sob demanda é que o trabalho informal tem criado força em razão do enfraquecimento do coletivismo da classe trabalhadora, da flexibilização das normas e da diminuição das intervenções os sindicatos nas contratações. (FRANCO, FERRAZ, 2019).

Esse enfraquecimento também é fruto de um anseio dos trabalhadores em se tornarem autônomos, visão esta enraizada culturalmente em nossa sociedade de que trabalhar por conta própria é mais vantajoso do que ser empregado. Isso também se explica pelo fenômeno comportamental chamado de “Síndrome do Patrão”. A pós - doutora em direito do trabalho Maria Cecília Máximo Teodoro, ensina a respeito da “Síndrome de Patrão”, que segundo ela é a ideia que o trabalhador tem em abrir o seu próprio negócio, em busca de uma maior renda e mais liberdade.

Destaca a autora que nesse comportamento o trabalhador perde a solidariedade de classe, ou seja, os trabalhadores se identificam mais com os seus patrões, do que com os outros trabalhadores, em razão do seu desejo latente em ser o empregador. Vejamos uma parte do que em síntese disciplina a autora:

[...] o trabalhador passa a balizar suas atitudes e seu sentir como se "estivesse" empregado, mas não como se "fosse" empregado, extinguindo nele o sentimento de pertença à sua classe, retirando-o da busca por melhoria de direitos, aumentando o estranhamento no trabalho e fulminando a luta por reconhecimento de sua classe. (TEODORO, 2015, p. 8).

São diversos dos fatores que levam ao fortalecimento da Uberização do Trabalho, como demonstrado, mais o que se percebe que o sistema capitalista é o maior beneficiado com essas novas modalidades, vez que a força de trabalho humana tem sido explorada de forma descontrolada e os direitos básicos, como a garantia de um salário mínimo, por exemplo, tem sido postergado. É inegável que os avanços tecnológicos, as novas formas de contratação e de vínculo empregatícios são indispensáveis para o crescimento e para as transformações sociais, mais, todas essas mudanças não podem recair sobre a classe trabalhadora, como veremos no próximo capítulo.

5. CONSEQUÊNCIAS DO NOVO MODELO DE CONTRATAÇÃO E A DESPROTEÇÃO AOS DIREITOS DO TRABALHADOR

Constata-se que as transformações laborais advêm da constante evolução tecnológica, e no que se refere ao âmbito contratual, estas vem gerando várias consequências para a parte hipossuficiente desta relação, dificultando a garantia e a sustentação de direitos e trabalhistas conquistados histórico e recentemente, dentre estes podemos citar algumas das verbas rescisórias que protegem o trabalhador diante de uma ruptura contratual demitido sem justa causa, bem como: férias simples e vencidas, acrescidas de 1/3, se for o caso; férias proporcionais acrescidas de 1/3; levantamento do FGTS; multa de 40% sobre o FGTS; recebimento de guias para recebimento do seguro-desemprego.

Ressalta-se ainda, que as demonstradas perdas não haverão de afetar apenas o trabalhador, essa manutenção de uma postura inerte de legislação diante deste novo formato empregatício afetará o setor previdenciário, pois o Governo deixará também de recolher os repasses advindos dos contratos trabalhistas firmados considerando os requisitos de vínculo empregatício.

Mediante o exposto, e ainda, demonstrada a Uberização e como funciona o trabalho sob demanda via aplicativo, partimos para a análise dos direitos trabalhistas e da proteção ao trabalhador, vez que tal modalidade de exploração da mão de obra ainda não possui uma corrente jurídica sólida. Destaca-se que nem mesmo a jurisprudência brasileira caminha no mesmo sentido, vez que por hora reconhecem o vínculo empregatício e por vezes negam o vínculo de emprego entre trabalhadores e empresas de aplicativos, como colacionado abaixo:

EMENTA: AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. VÍNCULO DE EMPREGO. MOTORISTA. UBER. AUSÊNCIA DE SUBORDINAÇÃO. Em razão de provável caracterização de ofensa ao art. 3º, da CLT, dá-se provimento ao agravo de instrumento para determinar o prosseguimento do recurso de revista. Agravo de instrumento provido. RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. VÍNCULO DE EMPREGO. MOTORISTA. UBER. AUSÊNCIA DE SUBORDINAÇÃO. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA. Destaque-se, de início, que o reexame do caso não demanda o revolvimento de fatos e provas dos autos, isso porque a transcrição do depoimento pessoal do autor no acórdão recorrido contempla elemento fático hábil ao reconhecimento da confissão quanto à autonomia na prestação de serviços. Com efeito, o reclamante admite expressamente a possibilidade de ficar "off line", sem delimitação de tempo, circunstância que indica a ausência completa e voluntária da prestação dos serviços em exame, que só ocorre em ambiente virtual. Tal fato traduz, na prática, a ampla flexibilidade do autor em determinar sua rotina, seus horários de trabalho, locais que deseja atuar e quantidade de clientes que pretende atender por dia. Tal auto-determinação é incompatível com o reconhecimento da relação de emprego, que tem como pressuposto básico a subordinação, elemento no qual se funda a distinção com o trabalho autônomo. Não bastasse a confissão do reclamante quanto à autonomia para o desempenho de suas atividades, é fato incontroverso nos autos que o reclamante aderiu aos serviços de intermediação digital prestados pela reclamada, utilizando-se de

aplicativo que oferece interface entre motoristas previamente cadastrados e usuários dos serviços. Dentre os termos e condições relacionados aos referidos serviços, está a reserva ao motorista do equivalente a 75% a 80% do valor pago pelo usuário, conforme consignado pelo e. TRT. O referido percentual revela-se superior ao que esta Corte vem admitindo como bastante à caracterização da relação de parceria entre os envolvidos, uma vez que o rateio do valor do serviço em alto percentual a uma das partes evidencia vantagem remuneratória não condizente com o liame de emprego. Precedentes. Recurso de revista conhecido e provido. Processo Nº RR-1000123-89.2017.5.02.0038 (PUBLICADO EM 05/02/2020/ RELATOR MIN. BRENO MEDEIROS - RECORRENTE(S) UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA. E OUTROS - RECORRIDO(S) MARCIO VIEIRA JACOB)

Dessa feita, o presente julgado apresenta um posicionamento claro e atual sobre a inexistência de subordinação requisito necessário para estabelecimento de relação de emprego, outro aspecto apresentado pelo relator é a questão do valor que é repassado aos motoristas de aplicativo que corresponde de 75 a 80% do valor da corrida paga pelo usuário, esse aspecto é bastante relevante porque sob a justificativa de recebimento de valor superior a cinquenta por cento do trabalho prestado o relator desqualificou a existência de vínculo empregatício, apesar de se compreender o impacto nas empresas de aplicativos em regulamentar e recolher os devidos valores sobre o quantitativo de profissionais aliados a base do aplicativo, resta caracterizada uma insegurança jurídica para os trabalhadores.

Isso porque, o recebimento de 75 a 80% dos valores das corridas não são suficientes para manutenção de um mínimo de dignidade humana, pois para perceberem um valor que garanta a sua subsistência mensal muitos motoristas se submetem a jornadas extensas de trabalhos o que nitidamente é um retrocesso dentro da questão do trabalho digno. Por outro lado, por se tratar de uma temática extremamente atual e que está intrinsecamente ligada a inovação tecnológica faltam legislações que regulamentem essa modalidade de trabalho. Veja-se que por não haver legislação há uma divergência entre os tribunais e seus entendimentos, pois se no julgado acima não há a caracterização do vínculo de emprego pela falta de subordinação e mecanismos de controle no julgado abaixo se tem outra realidade:

HORAS EXTRAS. ATIVIDADE EXTERNA. POSSIBILIDADE DE CONTROLE TELEMÁTICO. COMPROVAÇÃO. ADICIONAIS DEVIDOS. Embora se reconheça que o motorista de UBER tem certa autonomia para se pautar no seu cotidiano e distribuição do trabalho, a empresa, por outro lado, tem total possibilidade de exercer controle telemático sobre sua jornada, já que a atividade é exercida mediante uso de plataforma digital, com equipamento em conexão online, o que, por óbvio, permite o monitoramento remoto do trabalho, e, por conseguinte, afasta a hipótese contida no art. 62, I, da CLT. Assim, comprovado o labor em horas extras, devidos são os adicionais, na forma da RECURSO ORDINÁRIO TRABALHISTA (1009) PROCESSO nº 0000699-64.2019.5.13.0025 (PUBLICADO EM 23/09/2020/ RECORRENTES: RICHARD HARRISON DE LIMA FERNANDES, UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA. RECORRIDOS: RICHARD HARRISON DE LIMA FERNANDES, UBER

DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA -RELATOR: THIAGO DE OLIVEIRA ANDRADE).

Necessário destacar que, as empresas de aplicativo utilizam-se da mão de obra dos trabalhadores e lucram muito com isso, são elas que intermediam toda a relação entre consumidor final e trabalhadores. Ademais, também conforme detalhadamente demonstrado, a relação entre os trabalhadores e empresas de aplicativos preenchem todas as características da relação de emprego, vez que não se analisa mais os requisitos de forma específica, e sim no contexto social e real da relação.

Ocorre que, no meio de toda essa cadeia capitalista, encontra-se o trabalhador, que por inúmeras situações está fadado a aceitar essa forma de prestação de trabalho, seja por questões econômicas, por falta de oportunidades ou até mesmo por ter uma visão enganosa de melhores oportunidades de vida. O que se percebe no dia a dia, é trabalhadores que se submetem a realidades decadentes de trabalho, são jornadas exaustivas em busca de uma remuneração mínima mensal, percebe-se também a precariedade da proteção e a insegurança jurídica envolvida nesta modalidade de trabalho. (FRANCO, FERRAZ, 2019).

As empresas de aplicativos de trabalho sob demanda, buscam de todas as formas afastarem a relação de emprego e a responsabilidade sobre esses trabalhadores, desta forma estimulam a precarização e a flexibilização da proteção ao trabalhador. Igualmente, a forma de exploração do trabalho humano dessa modalidade, visa apenas o capital, onde se explora a mão de obra, obtêm-se lucros e não se arca com as responsabilidades para com o trabalhador, ou seja, o trabalho humano é visto como um instrumento produtivo, violando a Constituição Federal de 1988, a qual protege o trabalhador como um sujeito de direitos e detentor do direito a um trabalho digno.

É importante frisar que, a tecnologia não deve representar no afastamento das normas de proteção ao trabalhador, e que se faz necessário que os avanços caminhem juntamente os direitos fundamentais dos trabalhadores. A legislação trabalhista brasileira alcança a todas as relações de trabalho e possibilita uma efetiva proteção a estes trabalhadores, posto que se trate de uma base normativa sólida e completa. (FRANCO, FERRAZ, 2019).

Nesse sentido, as abrangências da Consolidação das Leis do Trabalho já atingem a todos, porém existem diversas partes da doutrina e dos próprios legisladores que desvalorizam a sua aplicação sob a égide de uma proteção extremista ao trabalhador. Há que se ressaltar que os trabalhadores são a parte hipossuficiente da relação de trabalho e que a proteção “exacerbada” é necessária para que se evitem abusos, justamente o que ocorre no caso da uberização do trabalho. Em decorrência da falta de abrangência legal essa categoria

profissional acaba por se subterrem a condições que desvalorizam a dignidade humana, e não se pode permitir que esse retrocesso permaneça instaurado na sociedade.

6. CONCLUSÃO

Percebe-se que ao longo dos tempos ocorreram várias mudanças no que se refere à relação de trabalho e dentre estes fatores que contribuem para esta flexibilização, Mauricio Delgado destaca os seguintes: Terceira revolução tecnológica, processo de reestruturação empresarial e aprofundamento e generalização da concorrência mundial. Compreendendo que estamos vivenciando o aprofundamento e generalização da concorrência mundial, nos deparamos com o processo de Uberização e concomitantemente emerge a preocupação de como se efetivará o controle da execução laboral no que se refere à proteção do trabalhador, pois se é visível que as atuais tecnologias interferem nas relações empregatícias, e ainda, que estas preferem satisfação do mercado consumidor, diante da concorrência capitalista à preocupa-se com a manutenção de direitos e garantias das relações de trabalho .

Nota-se que a partir desta concepção de economia compartilhada, gerida pela Uberização, a relação de emprego se organiza a partir de decisões unilaterais, sem a garantia de um piso salarial legal, e ainda, com ausência de previsão contratual e indenização por dispensa imotivada. Portanto, é nítida a necessidade de regulamentação quanto à organização desta nova relação de trabalho predominante nos dias atuais, com o intuito de fazer prevalecer a dignidade da pessoa humana e a proteção do trabalhador nas relações empregatícias. Dessa forma, o direito do trabalho exerce uma proteção fundamental na garantia e acesso aos direitos dos trabalhadores e essa nova forma de trabalho precisa ser abrangida pela sistemática jurídica trabalhista, no sentido de contribuir para um consenso legislativo eficaz e que respeite as limitações laborais e dos trabalhadores, face as necessidades de manutenção de subsistência.

REFERENCIAS

ALVES, Eliete Tavelli; **Parassubordinação do trabalho, algumas reflexões** – Rio de Janeiro: Lumer Juris; 2019;

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-Lei nº 5.442, de 01.mai.1943. Centro Gráfico. 1943.

BRASIL. **Constituição (1988)**. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988.

CINTRA, Antônio Carlos de Araújo; GRINOVER, Ada Pellegrini; DINAMARCO, Cândido Rangel. **Teoria Geral do Processo**, 14ª ed., São Paulo: Malheiros, 1998, pp. 53-54.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 11 ed. São Paulo: LTr, 2011;

DOCTRINA E JURISPRUDENCIA, **Publicação Mensal de Legislação**; Ano 83; nº10; outubro 2019; SP- Brasil – ISSN 1516-9154;

FGV – Cadernos EBAPE- BR – **Uberização do Trabalho e acumulação Capitalista** – David Silva Franco e Deise Luiza da Silva Ferraz;

FRANCO, David Silva. FERRAZ, Deise Luiza da Silva. **Uberização do Trabalho e Acumulação Capitalista**. Cad. EBAPE.BR. Vol. 17. Rio de Janeiro. 2019.

GAIA, Fausto Siqueira; **Uberização do Trabalho aspectos da Subordinação Jurídica disruptiva** – Rio de Janeiro: Lumem Juris, 2019;

MARTINS, Sérgio Pinto. **Comentário à CLT**. ed. 15. Atlas. 2015.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. Ed. 31º. Editora Atlas. 2015.

MARX, k. **O Capital**: Crítica a economia política, Livro I, o processo de produção do Capital. São Paulo. Boitempo, 2013;

MARX, K. **O Capital**: crítica da economia política. Tradução por Regis Barbosa e Flávio R. Kothe. São Paulo: Abril Cultural, 1985a. Livro 1, v.1, t.1. (Os economistas).

PROCESSO Nº 0000699-64.2019.5.13.0025 (PUBLICADO EM 23/09/2020/
RECORRENTES: RICHARD HARRISON DE LIMA FERNANDES, UBER DO BRASIL
TECNOLOGIA LTDA. RECORRIDOS: RICHARD HARRISON DE LIMA FERNANDES,
UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA -RELATOR: THIAGO DE OLIVEIRA
ANDRADE.

PROCESSO Nº RR-1000123-89.2017.5.02.0038 (PUBLICADO EM 05/02/2020/ RELATOR
MIN. BRENO MEDEIROS - RECORRENTE(S) UBER DO BRASIL TECNOLOGIA
LTDA. E OUTROS - RECORRIDO(S) MARCIO VIEIRA JACOB)

REVISTA, **LTr. 81-031319**; Vol.81, nº 03. 2017.

TEODORO, Maria Cecília Máximo. **Direito Material e Processo do Trabalho**. Editora LTR. 2015.

UBER. **Uber Technologies**. 2020. Disponível em: <https://www.uber.com/global/pt-br/sign-in/>. Acesso em 20 de set. 2020.