

Trabalho em plataforma digital: modernidade ou precarização?

Marcos Sérgio Castelo Branco Costa

Procurador do Trabalho – MPT-PRT16/MA. Mestre em Direito pela Universidade Católica de Brasília. Especialista em Direito Processual Civil pela Unisul. Pós-graduando em Direitos Humanos e Trabalho pela Escola Superior do Ministério Público da União (ESMPU).

Mariana Ferrer Carvalho Rolim

Procuradora do Trabalho – MPT-PRT7/CE. Especialista em Direito e Processo do Trabalho pela Universidade Anhanguera/UNIDERP. Pós-graduanda em Direitos Humanos e Trabalho pela Escola Superior do Ministério Público da União (ESMPU).

Viviann Brito Mattos

Procuradora do Trabalho – MPT-PRT1/RJ. Doutoranda em Direito do Trabalho e Previdência Social pela Universidade do Estado do Rio de Janeiro (UERJ). Mestre em Direito do Estado pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC/SP). Especialista em Direitos Difusos e Coletivos pela Escola Superior do Ministério Público do Estado de São Paulo (ESMP/SP). Pós-graduanda em Direitos Humanos e Trabalho pela Escola Superior do Ministério Público da União (ESMPU).

Resumo: O presente artigo propõe-se a tratar do trabalho em plataforma digital, utilizando como exemplo a Uber. Nessa linha, partindo da premissa de que o referido aplicativo é apenas um meio para prestação de um serviço de transporte e de que, na

atividade de motorista, estão presentes os requisitos da relação de emprego, mormente quando se utilizam os conceitos de subordinação algorítmica, é possível o enquadramento desse trabalhador como empregado, reconhecendo a ele todos os direitos decorrentes do contrato de emprego.

Palavras-chave: Trabalho em plataforma digital. Direitos trabalhistas. Precarização. Relação de emprego.

Abstract: This article proposes to deal with work on a digital platform, using the Uber platform as an example. In this line, starting from the premise that the Uber's digital platform is only a means to provide a transport service and that the requirements of the employment relationship are present in the driver's activity, especially when using the concepts of algorithmic subordination, it is possible to frame this worker as an employee, recognizing him/her all the rights arising from the employment contract.

Keywords: Work on digital platform. Labor rights. Precariousness. Employment relationship.

Sumário: 1 Introdução. 2 Transformações do capitalismo, precarização e o direito fundamental do trabalho. 3 Motorista de aplicativo: trabalho autônomo ou emprego precário? 4 Considerações finais.

1 Introdução

No interior do processo de transformações promovidas pelas novas tecnologias digitais decorrentes da denominada 4ª Revolução Industrial, o trabalho por meio de aplicativos tem como centro o trabalho por demanda (*on-demand jobs*), isto é, uma nova forma de trabalho em que os trabalhadores, conectados à internet, por meio de tecnologias móveis, ofertam sua força de trabalho remotamente, na expectativa do surgimento da demanda pelo produto do seu trabalho.

O encantamento pela ideia da inovação tecnológica e da suposta liberdade e autonomia dos trabalhadores, como uma nova forma de reduzir os danos do desemprego estrutural e da miséria e diminuir os custos da produção, tem feito muitos trabalhadores

aderirem ao trabalho por aplicativo, sem qualquer tipo de garantia de direitos sociais, invertendo a lógica conquistada a duras penas pela classe operária passada de valorização do trabalho humano para a exaltação da liberdade econômica, no sentido de cada um ser responsável pelo próprio sucesso do seu trabalho. Com isso, o trabalhador deixa de ser sujeito de direitos e instrumento de transformação social para se tornar mais uma peça na grande engenharia global de acumulação de riquezas.

O presente estudo propõe-se a tratar do trabalho nas plataformas digitais, cujo maior expoente é a empresa Uber, que atua no setor de transporte de passageiros e de mercadorias, mediante intermediação entre o motorista e o cliente, sob sua gerência, controle e precificação.

O objetivo deste artigo é investigar se o trabalho por aplicativo, com sua nova organização laboral, símbolo dos novos tempos, é efetivamente incompatível com o Direito do Trabalho, de modo a se permitir a precarização dos direitos trabalhistas descritos, com violação do valor social do trabalho, princípio fundamental consagrado na Constituição Federal de 1988.

Procura-se com este exame especificamente fazer uma análise jurídico-comparativa da relação entre o motorista do aplicativo e a plataforma digital, a fim de verificar se, de fato, estamos diante de uma forma diferenciada de trabalho gestada pelas novas tecnologias, ou da velha conhecida relação de emprego travestida para ocultar sua verdadeira natureza, e, conseqüentemente, o papel do Direito do Trabalho na regulação desta relação. Para esse fim, observar-se-ão a legislação pátria e os fundamentos contidos nos pronunciamentos jurisprudenciais do Brasil e do mundo sobre o tema.

A resposta a essas indagações passa pela compreensão e pela interpretação crítica do trabalho por aplicativo, assim como de sua relação com a precarização do trabalho, que necessitam de articulações com fundamentos que esclareçam as condições objetivas e materiais de origem, formação, desenvolvimento e implicações de tais fenômenos.

Com olhos postos nesses objetivos, analisaremos os contornos fáticos da intermediação promovida pela plataforma digital, para podermos verificar se cabe ao Direito do Trabalho regular a relação entre o motorista e a empresa.

Para tanto, faz-se necessário situar o trabalho por aplicativo como forma de precarização dos direitos trabalhistas, examinando ainda o fenômeno da uberização da economia, cuja denominação homenageia a empresa que melhor representa este segmento.

Na seção seguinte, passar-se-á ao exame da real natureza da prestação do serviço daqueles que trabalham por meio de plataformas digitais, como a Uber, com o objetivo de alicerçar o exame da relação de trabalho do motorista de aplicativo: se o trabalho é autônomo ou subordinado.

O que ora se objetiva neste estudo, a partir da análise dos contornos fáticos e jurídicos do trabalho nas plataformas digitais e da regulação do trabalho sob o paradigma constitucional brasileiro e jurisprudencial mundial sobre a Uber, consiste em propor a compreensão do sistema de regulação trabalhista desta relação, por meio da leitura dos sujeitos envolvidos (motorista-aplicativo-cliente), e seu objeto dentro do paradigma constitucional do Estado Democrático de Direito e sob o prisma da dignidade humana.

A ideia central desta pesquisa, portanto, expressa-se no sentido de não se poder relegar a centralidade do trabalho a um segundo plano pelas mudanças nos modos de produção, pois ele é uma realidade com muitas dimensões. Em verdade, o processo do trabalho é o fator determinante das relações entre o labor e a dignidade humana, sendo incompatível com esta ideia central a possibilidade de a tecnologia influenciar as formas das relações sem levar em consideração os padrões regulatórios vigentes e embasados nos princípios fundamentais.

Nesse contexto, examinar o trabalho por meio de plataformas digitais tem grande relevância em vários aspectos, sobretudo no que diz respeito às temáticas do direito fundamental do trabalho e dos direitos humanos.

2 Transformações do capitalismo, precarização e o direito fundamental do trabalho

A partir da década de 50 do século XX, tem início a chamada 3ª Revolução Industrial, com a automação por meio de eletrônicos, que culminou na modificação do modo de organização da produção industrial do rígido sistema fordista para o Toyotismo, substituindo a fábrica gigantesca e estandardizada, com administração centralizada e hierarquizada, por um modelo de produção mais flexível tanto no aparato produtivo quanto na organização do trabalho e, conseqüentemente, do próprio trabalhador.

De acordo com Sennet, o mundo do trabalho atualmente é influenciado pelo conceito de “capitalismo flexível”, que atua em ataque à rigidez da burocracia e à rotina, bem como no sentido e no significado do trabalho, pois busca trabalhadores ágeis, que estejam dispostos a sempre assumir riscos e a mudar no curto prazo.¹

O modo de acumulação flexível vem acompanhado de uma racionalidade neoliberal caracterizada principalmente pela “generalização da concorrência como norma de conduta e a empresa como modelo de subjetivação”.²

Esse novo modelo de acumulação de riquezas, expressado, dentre outros modos de produção, no Toyotismo, exige para seu funcionamento a alteração do modo de regulamentação do capital, do mercado e da força de trabalho, de um modelo de Estado baseado na regulamentação, na rigidez e no bem-estar social para um Estado baseado na desregulamentação, na flexibilidade e na privatização das necessidades coletivas.

Essa moldura trata as relações entre Estado e sociedade a partir do prisma da exploração do trabalho, pois, como esclarece Hobsbawm, causa uma dispersão dos operários em vez de concen-

1 SENNETT, Richard. *A corrosão do caráter: consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo*. Rio de Janeiro: Record, 2007, p. 27.

2 DARDOT, Pierre; LAVAL, Christian. *A nova razão do mundo: ensaios sobre a sociedade neoliberal*. São Paulo: Boitempo, 2016, p. 17.

tração, por tornar a classe operária, em razão da globalização, mais heterogênea. Em consequência, na segunda metade do século XX, “já não existe um só modelo de classes operárias, como parecia haver no final do século XIX, com um só modelo de organização sindical, política. Há uma variedade de casos possíveis em contextos políticos também distintos.”³

Como explica Klaus Schwab, “estamos no início de uma revolução que está mudando fundamentalmente a forma como vivemos, trabalhamos e nos relacionamos um com o outro”.⁴ Trata-se da 4ª Revolução Industrial ou a chamada Indústria 4.0, que é um novo modelo de produção em que máquinas, ferramentas e processos estão conectados à internet, através de um ecossistema cibernético, e interagem entre si, com a capacidade de operar, tomar decisões e se corrigir quase que autonomamente.

Essa nova fase é impulsionada por um conjunto de tecnologias disruptivas como robótica, inteligência artificial, realidade aumentada, *big data* (análise de volumes massivos de dados), nanotecnologia, impressão 3D, biologia sintética e a chamada internet das coisas, em que cada vez mais dispositivos, equipamentos e objetos estão conectados uns aos outros por meio da internet, o que possibilita à Indústria 4.0 aumentar a produção sem precisar criar novos postos de trabalho.

As várias transformações experimentadas no trabalho humano neste século, o qual vem reestruturando a força produtiva com o intuito de enfrentar a forte concorrência internacional, levaram ao fechamento de fábricas, à terceirização, à subcontratação, à renovação tecnológica, à reorganização de processos produtivos e ao enxugamento do quadro de empregados.⁵

3 HOBBSAWM, Eric. Trajetória do movimento operário. *Revista Trabalhadores*, Campinas, n. 2, 1989, p. 14/16.

4 SCHWAB, Klaus. *The fourth industrial revolution*. Genebra: World Economic Forum, 2016, p. 1.

5 COSTA, M. S. Reestruturação produtiva, sindicatos e a flexibilização das relações de trabalho no Brasil. *RAE Eletrônica*, [s. l.], v. 2, n. 2, jul./dez. 2003, p. 1-16.

Essas transformações seccionaram desigualmente direitos das relações concretas (efetivas) de trabalho, como os contratos parciais, o salário por peças, o teletrabalho, as formas especiais de utilização da mão de obra (bolsistas, estagiários etc.), as terceirizações, o trabalho voluntário e, ainda, o empreendedorismo, que engloba a chamada “uberização”.

Em razão dessas profundas transformações sofridas no mundo do trabalho e em decorrência do pensamento ultraliberal, alguns teóricos passaram a prognosticar que o trabalho teria perdido a centralidade, restando ultrapassada e atrasada a fórmula dominante da tradicional relação de emprego, impondo a flexibilização e a desregulamentação das leis de proteção ao trabalho para adequação a esse novo modelo.

Nesse contexto, utilizando-se da massa de trabalhadores desempregados e sob o pretexto de economia colaborativa ou de compartilhamento,⁶ surgiram empresas que prestam serviços por meio de plataforma digital, conectando pessoas, visando ao lucro. É o caso da Uber, da Cabify, da Lifty e de tantas outras que atuam nesse novo nicho de mercado e que estão mudando a forma de organização do trabalho.

Essas empresas, como quaisquer outras que trabalham conectando pessoas por meio de plataformas digitais e aplicativos de *smartphones*, autointitulam-se como empresas de tecnologia, porém, como diz Carelli, um banco digital que funciona por meio de aplicativo também o é, assim como uma fábrica de auto-

6 “O consumo colaborativo é um mecanismo que coloca ênfase no acesso e não na propriedade dos recursos e personifica qualidades e práticas como ‘levar apenas o que necessitar’, a partilha, união da comunidade, altruísmo, entre outros. Assim, pode-se dizer que a economia do compartilhamento está alicerçada nos seguintes aspectos: colaboração online, compartilhamento na rede e ideário coletivo do comportamento sustentável.” (SILVA, Juliana Coelho Tavares de; CECATO, Maria Aurea. A uberização de relação individual de trabalho na era digital e o direito do trabalho brasileiro. *Cadernos de Direito Actual*, [s. l.], n. 7, 2017, p. 258. Disponível em: <http://www.cadernosdedereitoactual.es/ojs/index.php/cadernos/article/view/227>. Acesso em: 10 set. 2019).

móveis ou uma indústria alimentícia que utiliza tecnologia para a ativação de seus negócios.⁷

A denominação “empresas de tecnologia” tem o propósito de escamotear a sua real natureza, com o fim de se apresentar como nova organização laboral incompatível com a relação jurídica de emprego, na medida em que a utilização do aplicativo de *smartphone* tem a única função de viabilizar as viagens e funciona como meio para atingir o fim, a prestação de um serviço de transporte contratado pelo usuário final por meio de um programa de celular.

Não há, na prática, grandes novidades. Há apenas a tecnologia sendo utilizada para facilitar um serviço que já é prestado há tempos, qual seja, o transporte de pessoas, que funciona não com base na troca de bens ou utilidades, mas sim com a colocação de trabalho alheio à disposição de clientes, na forma de prestação de serviços.⁸

A utilização de um ser humano subutilizado é chamada de trabalho, e as pessoas que o realizam são obviamente trabalhadores. O intercâmbio entre dinheiro e trabalho é chamado de relação de trabalho; ou seja, está longe de se tratar de uma nova economia.

Referidas empresas prestam serviços por meio de plataforma e usam aplicativos de *smartphones*, conectando quem quer o serviço a um motorista previamente cadastrado no aplicativo, que aceita a corrida. O motorista encontra o usuário e a viagem se inicia; o condutor leva o usuário até o destino e, por fim, usuário e motorista se avaliam mutuamente. Para fazer essa suposta “intermediação”, a empresa recebe o valor da viagem e remunera-se com um percentual deste valor, ou seja, auferir lucro com o trabalho alheio.

7 CARELLI, Rodrigo de Lacerda. O Brasil na contramão e o complexo de vira-latas. *JOTA*, [s. l.], 20 fev. 2020a. Disponível em: <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/o-brasil-na-contramao-e-o-complexo-de-vira-latas-20022020>. Acesso em: 30 abr. 2020.

8 ECKHARDT, G. M.; BARDHI, F. The sharing economy isn't about sharing at all. *Harvard Business Review*, Brighton, MA, January 28, 2015.

Por esse sistema, hipoteticamente, o motorista é um prestador terceiro independente, sem dependência econômica a um único empregador, com controle sobre as horas de trabalho e oportunidade de lucros ou perdas, e poder de escolher onde e como trabalhar de acordo com a demanda.

Esse fenômeno de prestação de serviços por meio do trabalho sob demanda, à disposição de uma plataforma eletrônica, recebendo apenas pelas viagens realizadas, sem qualquer proteção trabalhista, é denominado “economia do bico”.

A economia do bico pode ser dividida em duas principais formas de trabalho: o *crowdwork*, consistente na realização de tarefas a partir de plataformas *online*; e o trabalho *on-demand*, por meio de aplicativos utilizados para a realização de trabalhos tradicionais, como transporte, limpeza e escritório, demandados por plataformas *online*, cujo gerenciamento fica ao cargo de uma empresa. Esse fenômeno é popularmente conhecido como *uberização*⁹.

O trabalho *on-demand* por meio de aplicativos é aquele cujos serviços são executados a partir da necessidade apresentada, com a intermediação de aplicativo, que estabelece e garante um padrão de qualidade mínimo na realização do trabalho, bem como seleciona e gerencia a mão de obra, propiciando que o prestador de serviço e o consumidor identifiquem oferta e demanda, mediante pagamento realizável após a finalização do trabalho.¹⁰

A característica central da economia do bico é que as empresas não se responsabilizam nem pelo serviço e muito menos pelo trabalhador, assumindo apenas o papel de intermediárias, mas com um *marketing* bem sedutor: para o prestador de serviço, o direito de ser seu próprio chefe, e, para o consumidor, o baixo preço.

9 OITAVEN, Juliana Carreiro Corbal; CARELLI, Rodrigo Lacerda; CASAGRANDE, Cássio Luis. *Empresas de transporte, plataformas digitais e a relação de emprego: um estudo do trabalho parassubordinado sob aplicativos*. Brasília: Ministério Público do Trabalho, 2018, p. 14.

10 OITAVEN; CARELLI; CASAGRANDE, 2018, p. 16/17.

Nesse modelo, enquanto para a empresa externalizam-se os trabalhadores, os bens necessários à prestação do serviço, os avaliadores, os riscos e os custos, e internalizam-se apenas os lucros, para alguns milhões de trabalhadores resta apenas a precarização do trabalho, pois são empurrados para a economia do bico simplesmente porque não conseguiram nada melhor, tendo que se “conformar” com a assunção dos riscos do negócio da empresa e uma renda cada vez menor.

Trata-se da forma mais pura de capitalismo, confirmando a teoria marxista quanto à incessante busca do capitalismo em renovar suas práticas de extração de sobretrabalho e de mais-valia, subordinando os valores e as necessidades humanas aos ditames da acumulação do capital e da ambição pelo lucro, reafirmando o trabalhador como mercadoria e desconstruindo os direitos humanos e sociais, com vistas a atender à necessidade crescente de acumulação do capital, que se realiza de forma associada à reprodução da desigualdade.

Ocorre, porém, que a construção do Estado Democrático de Direito brasileiro se expressa realizada sobre o trabalho, como meio de produção e como valor humano, dotado de conteúdo dignificante, e reconhece, com a Constituição Federal de 1988, no valor social do trabalho a essencialidade e a centralidade normativa capazes de se contrapor à precarização e à exploração do trabalho humano pelo capital.

A Constituição Federal de 1988 é o marco jurídico da transição para a democracia e da institucionalização dos direitos humanos no Brasil, mediante a expansão dos direitos sociais e a separação da disciplina da Ordem Social – assentada no bem-estar e na justiça-social – da Ordem Econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa.

Os diversos princípios, fundamentos e valores acoplados na Constituição apontam, à primeira vista, para uma aparente contradição no texto constitucional quanto ao sistema econômico adotado, mas, na verdade, convergem para um sistema econômico capitalista e

um modelo econômico misto, que ao mesmo tempo resguarda princípios de natureza liberal e ampara a atuação normativa e reguladora do Estado, conferindo prioridade aos valores do trabalho humano sobre todos os demais valores da economia de mercado, ao mesmo tempo que limita a liberdade com fundamento na justiça social.

Com efeito, a Carta Constitucional erigiu o valor-trabalho como fundamento da República (art. 1º, IV) e o tratou sob o intento ético de assegurar dignidade e bem-estar social no contexto do Estado Democrático de Direito brasileiro (art. 170, *caput*, c/ art. 193), estabelecendo este valor social do trabalho como princípio conformador da ordem jurídica.

Ao dispor, já no seu primeiro artigo, sobre o valor social do trabalho e o primado do trabalho no art. 193, do Título da Lei Fundamental sobre a Ordem Social, a Lei Maior deixou claro indicativo da prioridade do trabalho como ponto de partida para interpretar a Constituição e as questões sociais e econômicas que o Brasil enfrenta.¹¹

Disso se percebe que a Constituição brasileira atribuiu uma alta centralidade do trabalho na sociedade brasileira, pois, quando afirma que a sociedade brasileira constitui-se em um Estado Democrático de Direito, com fundamento no valor social do trabalho, estabeleceu um paradigma social para o Estado brasileiro tanto na dimensão coletiva (para a sociedade) quanto na dimensão da vida do sujeito do trabalho (o cidadão), de modo que sejam afastadas quaisquer compreensões que tencionem a exploração desumana dos indivíduos.

Decorre, pois, da fundamentalidade do próprio trabalho que a ideia do valor social do trabalho não pode ser meramente figurativa na Constituição Federal de 1988, atuando de maneira decisiva sobre os sentidos do trabalho e sobre a dignidade humana, pois condiciona e orienta, de modo positivo, a construção de um ideal

11 SOARES, João Batista Berthier Leite. A reforma trabalhista, as negociações coletivas e a Constituição da República. *In*: HONÓRIO, Cláudia; VIEIRA, Paulo Joarês. *Em defesa da Constituição: primeiras impressões do MPT sobre a “reforma trabalhista”*. Brasília: Gráfica Movimento, 2018, p. 146.

de cidadania que possibilita obter o fim social primordial do trabalho e das relações sociais, que é a promoção da dignidade.

O valor social do trabalho detém, portanto, uma acepção orientadora da atuação das instituições público-jurídicas, estabelecendo metas com o objetivo de culminar com a imperiosidade de realização do trabalho como instrumento de emancipação e cidadania. E, em uma acepção crítica, o valor social do trabalho serve de critério para a avaliação e a valoração normativa e jurisdicional de todas as normas do ordenamento, bem como das ações dos setores públicos ou da esfera privada que tencionem ou tendam a reduzir garantias que se originam do trabalho.

Assim, as ações e os posicionamentos do Poder Público devem ser reforçados pelo valor social do trabalho, compelindo a Administração Pública a atuar no sentido de promover o trabalho em seus mais diversos sentidos, especialmente no que se refere à participação cidadã; o legislador a produzir leis que protejam o trabalhador e, em contraponto, impeçam aquele de reduzir ou limitar os direitos trabalhistas; o Judiciário a utilizá-lo como parâmetro para quando da sua atuação precípua de solver conflitos sociais que tenham o trabalho como objeto ou matriz.

Quando se fala em proteção dos direitos sociais em relação ao trabalho, busca-se evitar a absorção do trabalhador pelo capital, assegurando-se padrões mínimos de vida e de efetiva cidadania, realizados pela execução de políticas públicas, destinadas a garantir amparo e proteção social aos mais fracos e mais pobres.

Coube esse papel, dentre outras leis, à Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que trata de direitos que compensam o hipossuficiente dentro de um sistema cuja engrenagem principal é a desigualdade social, de modo a tornar possíveis a inclusão social e a representatividade de todos os grupos.

Reconhecer a desigualdade *a priori* dos sujeitos sociais significa aplicar sistematicamente a Constituição Federal, que apresenta como objetivo da República a redução das desigualdades regionais e sociais, fator democrático e inclusivo que considera a hipossufici-

ência do trabalhador e funda-se na centralidade dos direitos sociais. É com essa ideia central em mente que passamos a analisar a relação entre o motorista e a empresa de plataforma digital.

3 Motorista de aplicativo: trabalho autônomo ou emprego precário?

O ponto fulcral desta seção será analisar como os denominados motoristas de aplicativo exercem sua atividade, se as executam com autonomia ou se são controlados pela empresa prestadora do serviço, e, em consequência, se podem ser considerados empregados. Para tanto, faz-se necessário examinar como se dá o trabalho do motorista de aplicativo e como se caracterizam o trabalho autônomo e o trabalho subordinado – relação de emprego.

De acordo com o sítio da Uber, utilizado como exemplo, o interessado em ser motorista parceiro deve observar as seguintes etapas: 1) fazer o cadastro prévio pelo aplicativo (app) de *smartphone* ou pelo site, enviar os documentos solicitados e aguardar o e-mail de confirmação sobre sua ativação na plataforma; 2) uma vez cadastrado, o motorista deve baixar o app no seu *smartphone*, abri-lo e tocar no botão INICIAR; 3) um sinal sonoro indicará uma solicitação de viagem e o motorista deve deslizar o botão para começar; o aplicativo vai indicar o caminho até o ponto de embarque do passageiro; 4) Após buscar o passageiro, o aplicativo direcionará o motorista até o destino final, quando este encerrará a viagem e cobrará o valor do passageiro indicado no aplicativo, caso o pagamento seja feito nesta modalidade; se o pagamento for feito via cartão de crédito, o passageiro já deixa salvos em seu cadastro os dados do cartão, e o motorista deve apenas finalizar a viagem; 5) por último, o motorista faz a avaliação do passageiro.¹²

O passageiro, por sua vez, baixa o aplicativo, efetua o seu cadastro, informa o destino da viagem no próprio app e, ao apertar o botão no aplicativo, solicita a viagem, que será aceita pelo moto-

12 Disponível em: <https://www.uber.com/br/pt-br/about/>. Acesso em: 1º mar. 2020.

rista. Por fim, terminada a viagem, após o pagamento em dinheiro ou com cartão previamente cadastrado, o passageiro efetua a avaliação do motorista.

A plataforma, dita intermediadora, organiza e dirige a prestação do trabalho, realiza a mediação, define os ganhos dos motoristas, recebe porcentagem sobre seu trabalho, assim como detém os meios para que esse encontro aconteça. Além disso, define os critérios de avaliação sobre o desempenho e a produtividade do trabalhador e, ainda, por gerenciar a corrida, retém o valor do serviço.

Apresentada a forma de conexão efetivada pela empresa do aplicativo, que neste exemplo é a Uber, passar-se-á ao exame da prestação do serviço do motorista de aplicativo, analisando-se se tal prestação é efetivamente um trabalho autônomo.

É muito importante ressaltar que a relação de emprego é a relação tutelada constitucionalmente, e, caso presentes todos os requisitos essenciais à sua configuração, esta deve ser reconhecida, não tendo o empregador a opção de adotar outra maneira de contratação.

Verifica-se, portanto, que o vínculo empregatício, contido na Constituição Federal e materializado na CLT, tem força cogente, e pelo princípio da primazia da realidade, o que deve ser levado em consideração é o que efetivamente acontece na atividade do motorista, e não a roupagem jurídica a ela dada.

Em razão da força cogente do contrato de trabalho subordinado é que, nos moldes do art. 9º da CLT, “serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação”.

Em outras palavras, ainda que o trabalhador tenha sido contratado como autônomo, se ele efetivamente trabalha preenchendo os requisitos da relação de emprego, esta deve ser reconhecida.

Com essas premissas, passa-se ao exame da relação de trabalho do motorista de aplicativo: se é autônomo ou se executa trabalho subordinado.

Para tanto, faz-se necessária a definição de trabalho autônomo, que, segundo Martinez, caracteriza-se pela liberdade do trabalhador (prestador de serviços) na definição do tempo e do modo de execução daquilo que lhe foi contratado, funcionando como empresário de si mesmo.¹³

De acordo com Leite, autônomo é o trabalhador que auto-organiza sua atividade, desenvolvendo-a “com discricionariedade, iniciativa e organização próprias, escolhendo o lugar, o modo, o tempo e a forma de execução dos serviços”.¹⁴

Constata-se, portanto, que o trabalhador da plataforma digital, não tendo qualquer ingerência sobre a prestação do serviço, que é todo dirigido e precificado pela plataforma eletrônica, não tem como ser enquadrado como trabalhador autônomo.

O único ponto de convergência que pode caracterizar a atividade do motorista de aplicativo com o trabalho autônomo é só a suposta liberdade de trabalhar no horário e durante o tempo que desejar, bastando efetuar o *login* e o *logout* do aplicativo, respectivamente, para iniciar e para finalizar o serviço. Não obstante, tal liberdade revela-se na prática inexistente, pois a Uber pratica uma concorrência predatória, diminuindo cada vez mais o preço do serviço, fazendo com que os motoristas sejam obrigados a trabalhar mais para manter seu padrão remuneratório.

Portanto, não podendo ser considerado trabalhador autônomo, resta examinar se o motorista de aplicativo pode ser tido como empregado da empresa de transporte e, em consequência, receber toda a tutela constitucional decorrente dessa relação.

Para o possível exame do enquadramento do motorista de aplicativo como empregado, é imprescindível a definição da relação de emprego, que perpassa pelo exame dos arts. 2º e 3º

13 MARTINEZ, Luciano. *Curso de direito do trabalho*. 10. ed. São Paulo: Saraiva, 2019, p. 159.

14 LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de direito do trabalho*. 11. ed. São Paulo: Saraivajur, 2019, p. 270/271.

da Consolidação das Leis do Trabalho, cuja conjugação indica os requisitos do vínculo empregatício, que são a prestação de trabalho por pessoa física, com pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação.

O primeiro requisito – trabalho prestado por pessoa física – é evidente no caso da prestação de serviço por aplicativo, pois o motorista da Uber é uma pessoa natural.

O requisito da pessoalidade nada mais é do que o serviço prestado por pessoa física com efetivo caráter de infungibilidade em relação ao empregado, ou seja, o trabalhador não pode se fazer substituir, salvo em casos excepcionais, com o consentimento tácito ou expresso do empregador.¹⁵

No caso da Uber, o motorista de aplicativo é pessoa natural que trabalha com pessoalidade, pois é imprescindível a prévia aprovação de seu cadastro, e somente pode ceder o veículo a outro motorista igualmente cadastrado pelo aplicativo, e que, portanto, tenha passado pelo mesmo processo de admissão.¹⁶

Assim, resta presente o requisito da pessoalidade, pois somente pessoas previamente cadastradas e aprovadas pela Uber podem ser motoristas da mencionada plataforma digital. Em outras palavras, o requisito da pessoalidade é em relação à pessoa do trabalhador, e não em face do veículo.

Pelo requisito da onerosidade, de acordo com Leite, “[o] empregado tem que receber remuneração, seja salário fixo, comissões ou utilidades, cujo pagamento pode ser estabelecido por dia,

15 DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 18. ed. São Paulo: Ltr, 2019.

16 TEODORO, Maria Cecília Máximo; D’AFONSECA, Thaís Cláudia; FERNANDES, Maria Antonieta. Disrupção, economia compartilhada e o fenômeno Uber. Publicado originalmente em: “Revista da Faculdade Mineira de Direito”, www.periodicos.pucminas.br. *Empório do Direito*, São Paulo, 12 maio 2017. Disponível em: <https://emporiiodireito.com.br/leitura/disrupcao-economia-compartilhada-e-o-fenomeno-uber-1508245410>. Acesso em: 16 out. 2019.

hora ou mês”,¹⁷ uma vez que a relação empregatícia tem essência econômica, de modo que o trabalho realizado pelo obreiro no sistema produtivo deve acarretar uma contraprestação pecuniária.

De igual forma, a onerosidade é de fácil constatação, pois o motorista de aplicativo é remunerado mediante contraprestação pecuniária decorrente de um percentual do serviço de viagem gerenciado pela Uber.

Os requisitos que podem gerar um certo grau de dificuldade para a configuração são a não eventualidade e, principalmente, a subordinação, requisito mais relevante para a caracterização da relação de emprego.

A eventualidade, de acordo com Martinez, baseia-se na noção de “imprevisibilidade de repetição”.¹⁸ Complementa Delgado que, para fins celetistas, não se traduz em intermitência, mas em permanência ou não da atividade, de forma que se a prestação é descontínua, mas permanente, deixa de haver eventualidade.¹⁹

É o caso do motorista de aplicativo, que trabalha com caráter de permanência, pois apesar de ter liberdade, em tese, para acessar o trabalho no horário e pelo tempo que quiser, não é o que ocorre na prática, uma vez que esses trabalhadores, oprimidos pela necessidade de trabalhar, executam suas tarefas diuturnamente para a Uber ou outra empresa do setor.

Além disso, a Uber incentiva os motoristas a trabalharem cada vez mais, seja por meio da tarifa dinâmica, seja através da política de diminuição do preço do serviço e outras ferramentas que têm por fim estimular o trabalhador a laborar incessantemente. Portanto, fica mais do que demonstrado o caráter de permanência do trabalho do motorista da Uber.

17 LEITE, 2019, p. 250.

18 MARTINEZ, 2019, p. 167.

19 DELGADO, 2019, p. 344.

Por fim, quanto ao requisito da subordinação, de início, é importante frisar que este é considerado o principal elemento caracterizador da relação de emprego, pois sua ausência acarreta o reconhecimento do trabalho autônomo. E, nos casos de motoristas de aplicativo, o exame da subordinação recebe ainda mais atenção porque a organização do trabalho nestes casos é supostamente nova e pretensamente incompatível com a subordinação.

Delgado entende que a subordinação é encarada sob um prisma objetivo, pois afeta o trabalho executado pela pessoa e não subjetivamente como uma sujeição da própria pessoa,²⁰ conforme corrobora Leite, “parece-nos que o empregado não é ‘dependente’ do empregador, e sim, a sua atividade laboral (física, mental ou intelectual) é que fica num estado de sujeição ao poder (diretivo, regulamentar e disciplinar) do empregador”.²¹

A subordinação, para se adequar e se enquadrar às novas relações laborais que surgem no decorrer do tempo e da própria dinâmica laboral, foi evoluindo e apresentando dimensões diferentes mas que se complementam com o propósito de caracterizar a relação de emprego.

Nesse contexto, à subordinação clássica ou tradicional foram acrescentadas as subordinações objetiva e estrutural, sendo todas estas dimensões expressões do caráter expansionista do Direito do Trabalho.

A subordinação clássica ou tradicional é a originária e decorrente da típica relação de emprego, pela qual a atividade laboral é executada sob a direção empresarial. Por sua vez, a subordinação objetiva, segundo Delgado, manifesta-se “pela integração do trabalhador nos fins do empreendimento do tomador de serviços”, ao passo que a subordinação estrutural se caracteriza pela vinculação do trabalho à dinâmica operativa da atividade do tomador

²⁰ DELGADO, 2019, p. 350.

²¹ LEITE, 2019, p. 249.

de serviços, independentemente de receber (ou não) suas ordens diretas, mas acolhendo, estruturalmente, sua dinâmica de organização e funcionamento”.²²

No caso das empresas de prestação de serviço de transporte por meio de aplicativo de *smartphones*, podem ser identificadas as três formas de subordinação na atividade do motorista de aplicativo.

A subordinação jurídica clássica está presente no poder de comando, organizacional e disciplinar, rigorosamente exercido por meio das ordens de uma plataforma digital.

A Uber, por exemplo, após submeter os motoristas (pessoas físicas) cadastrados à análise de antecedentes criminais e regularidade documental, além de definir os padrões de veículos aptos a serem utilizados no serviço, providencia que os motoristas assistam a vídeos nos quais lhes é apresentado um protocolo de atendimento, com a descrição do vestuário a ser utilizado, do modo de tratamento dos clientes, do oferecimento de cortesias como água e balas.

Além disso, a Uber, por meio do aplicativo, exerce poder de controle quase ilimitado. Os aplicativos baixados nos *smartphones* constituem um sistema de monitoramento altamente qualificado, que registra todas as atividades, corridas efetuadas, tempo despendido, distância percorrida, sugere o trajeto a ser utilizado e estabelece o preço, entre outras ferramentas.

Adicionado ao poder de comando e de organização, constata-se ainda o poder punitivo nas denominadas avaliações executadas pelos clientes do serviço, os quais, ao fazerem uma viagem, efetuam a avaliação dos motoristas, que, caso não alcancem nota de no mínimo 4,6 estrelas, num total de 0 a 5, podem ser punidos com a impossibilidade de acesso ao sistema, ou seja, poderão ser desconectados do sistema.²³

22 DELGADO, 2019, p. 352.

23 TEODORO; D'AFONSECA; FERNANDES, 2017, p. 21-22.

Portanto, não há dúvidas de que os motoristas de aplicativo trabalham mediante subordinação clássica, pois têm sua atividade organizada, controlada e dirigida pela plataforma eletrônica da empresa, que exerce também o poder disciplinar por meio das avaliações e das reclamações diretas à empresa, sem qualquer ingerência do motorista.

E nem se diga que não há subordinação porque não há presença física do prolator da ordem, pois, em razão do expansionismo do Direito do Trabalho, surge na doutrina nova modalidade de subordinação, que, somada às demais, visa a alargar o conceito de dependência jurídica, contido no art. 3º da CLT, para englobar os casos em que há emprego de tecnologias disruptivas no processo produtivo.

Essa nova modalidade é denominada subordinação disruptiva, por programação ou algorítmica, e nada mais é do que uma subordinação peculiar, controlada por algoritmos. É também denominada subordinação por comando e encontra campo fértil no serviço de transporte intermediado pela Uber, que se utiliza da programação ou do comando algorítmico para controlar, dirigir e até incentivar e estimular comportamentos em seus “motoristas parceiros”.

A CLT trata da subordinação por comandos ou por algoritmos, ao acrescer, por meio da Lei n. 12.551/2011, o parágrafo único ao seu art. 6º, que determina que “os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio”.

Portanto, presente a subordinação no trabalho realizado pelo motorista de aplicativo, seja na modalidade clássica, ou em sua forma mais evoluída, qual seja, a modalidade disruptiva, pois os comandos, as ordens e os controles são executados por meios telemáticos e informatizados (aplicativo de *smartphone*), nos moldes do parágrafo único do art. 6º da CLT.

Ainda que não se considere presente a subordinação clássica, pois o comando é dado por meio de aplicativo, não há como não perceber a ocorrência da subordinação objetiva ou estrutural.

Conforme comentado na 2ª seção deste artigo, a Uber se apresenta como uma empresa de tecnologia, mas, em verdade, é uma empresa cuja atividade principal é oferecer ao seu cliente final serviços de transporte de pessoas, nos exatos termos do art. 734 do Código Civil; ou seja, o fim do empreendimento é o transporte de pessoas, sendo o desenvolvimento de plataforma eletrônica meio para viabilizar a prestação desse serviço.

Em razão disso, percebe-se que o motorista de Uber integra os fins do empreendimento da Uber, pois não há serviço de transporte sem o condutor – motorista –, evidenciando, nesse caso, a presença também da subordinação objetiva.

Pode-se também verificar a ocorrência da subordinação estrutural, pois o motorista se insere na dinâmica do tomador de seus serviços – Uber –, independentemente de receber suas ordens diretas, uma vez que acolhe sua dinâmica de organização e funcionamento.

Portanto, constata-se a presença do requisito subordinação na relação de trabalho exercida pelo motorista de aplicativo, quer seja sob a modalidade direta, quer seja sob a objetiva ou estrutural.

Por outro lado, verifica-se que as empresas de aplicativo, autointituladas empresas de tecnologia, por controlar, organizar e supervisionar o serviço, sem dar qualquer autonomia ao “motorista parceiro”, são reconhecidamente empregadoras, segundo comando do art. 2º da CLT, “considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço”.

Estando presentes todos os requisitos da relação de emprego, nos termos dos arts. 2º e 3º da CLT, ainda que o contrato de trabalho esteja sob a roupagem de trabalho autônomo, deve ser reconhecido o contrato individual de trabalho correspondente à relação de emprego, conforme o art. 442 da CLT, que esclarece que “contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expreso, correspondente à relação de emprego”.

E, em razão do princípio da primazia da realidade, as relações de trabalho do motorista por aplicativo, apesar de receberem a forma de trabalho autônomo, devem ser reconhecidas como autênticas relações de emprego, devendo ser considerados nulos de pleno direito todos os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação, nos moldes do art. 9º da CLT.

Portanto, constata-se que há verdadeiro vínculo empregatício do motorista de aplicativo e que a suposta novel organização laboral implementada pelas empresas que trabalham por meio de aplicativo nada mais é do que um meio de se esquivarem da legislação trabalhista, cuja tutela tem natureza constitucional e cogente.

Em consequência, pode-se afirmar que o motorista de aplicativo é um empregado que trabalha de maneira precaríssima, fazendo jus à tutela constitucional trabalhista, com vistas à valorização social do trabalho e da dignificação da pessoa humana.

O reconhecimento do vínculo empregatício dos trabalhadores com as plataformas digitais tem sido objeto de intensos debates, estando bastante evoluído e caminhando para a consolidação no âmbito internacional.

O ápice desse debate ocorreu no berço da empresa Uber, no Estado da Califórnia, onde houve recente deliberação do Senado norte-americano, que aprovou em 10 de setembro de 2019 lei que prevê a obrigatoriedade de registro dos motoristas de aplicativos como empregados.²⁴

Referida norma, conhecida como Assembly Bill n. 5 ou AB-5, prevê a aplicação do *ABC test* para verificar se o trabalhador se enqua-

24 CURY, Maria Eduarda. Nova lei na Califórnia obrigará Uber a contratar como funcionários. *Exame*, São Paulo, 11 set. 2019. Disponível em: <https://exame.abril.com.br/tecnologia/nova-lei-na-california-obrigara-uber-a-contratar-funcionarios-regulares>. Acesso em: 13 set. 2019.

dra efetivamente como autônomo.²⁵ Contudo, em votação conhecida como Proposition 22, em que as empresas envolvidas, como a Uber, a DoorDash e a Lyft, gastaram mais de duzentos milhões de dólares na campanha, a lei que previu o teste AB-5 teve sua eficácia afastada em relação aos motoristas e entregadores de aplicativo.²⁶

De fato, anteriormente, no mesmo Estado, foi julgado o famoso caso Dynamex, que chegou até a sua Suprema Corte. A empresa Dynamex é uma empresa de entregas de encomendas que segue o mesmo modelo da Uber. Nesse julgado, foram traçados relevantes parâmetros para que os trabalhadores das plataformas sejam considerados realmente autônomos.²⁷

Recentemente, em 17 de dezembro de 2020, a Divisão de Apelação da Suprema Corte de Nova Iorque confirmou decisões anteriores reconhecendo o vínculo de emprego entre os motoristas e a Uber.²⁸

O Tribunal do Trabalho de Londres, no Processo n. 220255/2015, considerou os motoristas do aplicativo Uber como trabalhadores dependentes, ressaltando que quando o motorista está logado no aplicativo deve dirigir na área determinada pela empresa e cumprir as obrigações contratuais. Ademais, considerou

25 FERNANDES, João Renda Leal. Aplicativos de transporte: 'de repente, Califórnia'. *JOTA*, [s. l.], 29 out. 2019. Disponível em: <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/aplicativos-de-transporte-de-repente-california-29102019>. Acesso em: 15 fev. 2020.

26 Disponível em: [https://ballotpedia.org/California_Proposition_22,_App-Based_Drivers_as_Contractors_and_Labor_Policies_Initiative_\(2020\)](https://ballotpedia.org/California_Proposition_22,_App-Based_Drivers_as_Contractors_and_Labor_Policies_Initiative_(2020)). Acesso em: 17 jan. 2021.

27 CASAGRANDE, Cássio Luis. California dreamin': o caso Dynamex e a esperança contra o pesadelo uberista. *JOTA*, [s. l.], 24 jun. 2019. Disponível em: <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/colunas/o-mundo-fora-dos-autos/california-dreamin-o-caso-dynamex-e-a-esperanca-contra-o-pesadelo-uberista-24062019>. Acesso em: 12 set. 2019.

28 CARELLI, Rodrigo. Suprema Corte de Nova Iorque reconhece motoristas da Uber como empregados. *Trab21*, Rio de Janeiro, 18 dez. 2020b. Disponível em: <https://trab21.blog/2020/12/18/suprema-corte-de-nova-iorque-reconhece-motoristas-da-uber-como-empregados/>. Acesso em: 16 jan. 2021.

que a atividade de publicidade exercida pela Uber não objetiva promover o serviço de nenhum trabalhador individualmente considerado, mas do aplicativo. Por fim, concluiu que a Uber exerce atividade de transporte, e não apenas de tecnologia.²⁹

A Corte de Cassação da França, órgão equivalente ao Superior Tribunal de Justiça no Brasil, reconheceu a existência de vínculo empregatício entre o motorista e a Uber, considerando que existe subordinação. Ressaltou que não cabe ao trabalhador montar a própria clientela ou fixar o preço da corrida.³⁰

Na Espanha, a Inspeção do Trabalho da Catalunha considerou os motoristas da Uber como empregados, ressaltando que a liberdade de horário desses trabalhadores é apenas relativa, uma vez que afetada pela política de incentivos da empresa. Da mesma forma, a Inspeção do Trabalho de Barcelona, Valencia e Madrid posicionou-se em relação aos entregadores da Deliveroo.³¹

No mesmo caminho, tem-se a maioria das decisões individuais proferidas pela justiça espanhola, tendo, recentemente, em sede de ação coletiva, sido determinada a reclassificação de cerca de 500 trabalhadores de plataforma.³² Nesse sentido, na Itália, foram reconhecidos todos os direitos trabalhistas aos entregadores de plataforma, cujo trabalho foi considerado como organizado por outra parte (hetero-organizado).³³

29 GAIA, Fausto Siqueira. *As novas formas de trabalho no mundo dos aplicativos: o caso "UBER"*. 2018. 360 f. Tese (Doutorado em Direito) – Programa de Estudos Pós-Graduados em Direito, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2018, p. 254-255. Disponível em: <https://tede2.pucsp.br/handle/handle/21889>. Acesso em: 20 fev. 2020.

30 ANGELO, Tiago. Há vínculo empregatício entre Uber e motorista, decide corte francesa. *Consultor Jurídico*, [S. l.], 5 mar. 2020. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2020-mar-05/corte-francesa-confirma-vinculo-entre-uber-motorista>. Acesso em: 30 abr. 2020.

31 OITAVEN; CARELLI; CASAGRANDE, 2018, p. 50-51.

32 CARELLI, 2020a.

33 ALOISI, Antonio; DE STEFANO, Valerio. Delivering employment rights to platform workers. *Il Mulino*, Bolonha, 31 jan. 2020. Disponível em: <https://www>.

Destaque-se que, de acordo com decisão do Tribunal de Justiça da União Europeia, a Uber foi considerada uma empresa de transporte, e não de tecnologia, como se autodefine. Dita decisão considerou que a atividade central da empresa é o serviço de transporte, sendo a tecnologia um meio para execução do serviço.³⁴

No Brasil ainda não houve definição sobre o tema, havendo decisões contraditórias e muitas vezes destoantes da realidade fática dos trabalhadores de aplicativo, isso quando a empresa não se utiliza da tática de realizar acordo quando verifica que a ação lhe será desfavorável.

Recentemente uma liminar concedida para perícia no algoritmo explorado pela Uber para fins de verificação da existência da subordinação estrutural algorítmica foi simplesmente cassada por meio de correção parcial, tombada sob o n. 1001652-15.2020.5.00.0000, na contramão de todo um movimento mundial que vem ocorrendo em torno do trabalho por meio de aplicativos.

Como o trabalho por aplicativos é um assunto recente no País, uma vez que a principal empresa do segmento, a Uber, chegou ao Brasil apenas no ano de 2014, a jurisprudência ainda se encontra em ampla construção e apresentará muitos desdobramentos em um futuro breve.

4 Considerações finais

A Constituição Federal consagra, no art. 1º, incisos III e IV, a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho como fundamento da República Federativa do Brasil. Isso significa que o ser humano e o trabalho ocupam papel de centralidade.

rivistailmulino.it/news/newsitem/index/Item/News:NEWS_ITEM:5018.
Acesso em: 30 abr. 2020.

34 UNIÃO EUROPEIA determina que Uber é empresa de transporte. *DW*, [s. l.], 20 dez. 2017. Disponível em: <https://www.dw.com/pt-br/uni%C3%A3o-europeia-determina-que-uber-%C3%A9-empresa-de-transporte/a-41873318>. Acesso em: 20 dez. 2019.

Não é à toa que o art. 7º e seguintes elencam uma série de direitos fundamentais trabalhistas e, conseqüentemente, dão ao contrato individual de trabalho (relação de emprego) força cogente e tutela constitucional.

Portanto, a centralidade do trabalho assegurada na Constituição Federal de 1988, por sua normatividade, condiciona o comportamento social. Por conseguinte, valorizar o trabalho é ordem a ser observada na construção de qualquer interpretação que seja levada a cabo no âmbito do Direito do Trabalho.

Em posição diametralmente oposta a essa interpretação, surge o trabalho por meio de plataforma digital, que, por supostamente inaugurar uma nova organização laboral, suas relações de trabalho não seriam tuteladas por meio da relação de emprego.

Entretanto, a pretensa autonomia dos motoristas parceiros das empresas de aplicativo não subsiste a um exame aprofundado desta relação de trabalho.

Com efeito, verificou-se que o motorista de aplicativo não organiza, dirige ou supervisiona sua atividade laboral, o que faz cair por terra o seu enquadramento como motorista parceiro, trabalhador autônomo.

Ademais, constatou-se que, além de não ser autônomo, sua relação de trabalho preenche todos os requisitos da relação de emprego. Com efeito, o “motorista parceiro” é uma pessoa física que trabalha com pessoalidade (não pode, em regra, se fazer substituir), onerosidade (recebe paga pelo serviço prestado), de forma não eventual (trabalha com ânimo de permanência) e, principalmente, de maneira totalmente subordinada, quer seja pela definição clássica de subordinação, quer seja pela subordinação disruptiva.

Por isso, uma vez presentes os requisitos da relação de emprego, os motoristas parceiros devem ser reconhecidos como empregados, com todos os direitos advindos de tal declaração.

E nem se diga que as empresas que conectam pessoas por aplicativo inauguram nova organização laboral incompatível com a relação de emprego.

Restou demonstrado que as supostas empresas de aplicativo, autodenominadas empresas de tecnologia, utilizam tal nomenclatura com o fim de escamotear o verdadeiro serviço por elas prestado.

Verificou-se, portanto, que a denominação “empresa de tecnologia” nada mais é do que um subterfúgio para dificultar ainda mais o reconhecimento da relação de emprego. E tais artifícios para se esquivar do mencionado reconhecimento vêm, até certo ponto, funcionando, pois ainda há muitas decisões judiciais que não reconhecem o vínculo de emprego do motorista de aplicativo; mas, no âmbito internacional, há sinais de que o reconhecimento da relação de emprego da atividade do motorista de aplicativo irá prevalecer.

Não obstante, por ora, conclui-se que, apesar de a questão ainda ser bastante polêmica, já se pode asseverar que o trabalho por aplicativo só tem de moderno o aplicativo, mas o que prepondera é a precarização de direitos do trabalhador, que é incompatível com a Constituição Federal.

Referências

ALOISI, Antonio; DE STEFANO, Valerio. Delivering employment rights to platform workers. *Il Mulino*, Bolonha, 31 jan. 2020. Disponível em: https://www.rivistailmulino.it/news/newsitem/index/Item/News:NEWS_ITEM:5018. Acesso em: 30 abr. 2020.

ANGELO, Tiago. Há vínculo empregatício entre Uber e motorista, decide corte francesa. *Consultor Jurídico*, [S. l.], 5 mar. 2020. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2020-mar-05/corte-francesa-con-firma-vinculo-entre-uber-motorista>. Acesso em: 30 abr. 2020.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. O Brasil na contramão e o complexo de vira-latas. *JOTA*, [s. l.], 20 fev. 2020a. Disponível em: <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/o-brasil-na-contramao-e-o-complexo-de-vira-latas-20022020>. Acesso em: 30 abr. 2020.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. O terraplanismo jurídico, a Uber e o STJ. *JOTA*, [s. l.], 6 set. 2019. Disponível em: <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/o-terraplanismo-juridico-a-uber-e-o-stj-6092019>. Acesso em: 10 set. 2019.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. Suprema Corte de Nova Iorque reconhece motoristas da Uber como empregados. *Trab21*, Rio de Janeiro, 18 dez. 2020b. Disponível em: <https://trab21.blog/2020/12/18/suprema-corte-de-nova-iorque-reconhece-motoristas-da-uber-como-empregados/>. Acesso em: 16 jan. 2021.

CASAGRANDE, Cássio Luis. California dreamin': o caso Dynamex e a esperança contra o pesadelo uberista. *JOTA*, [s. l.], 24 jun. 2019. Disponível em: <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/colunas/o-mundo-fora-dos-autos/california-dreamin-o-caso-dynamex-e-a-esperanca-contra-o-pesadelo-uberista-24062019>. Acesso em: 12 set. 2019.

COSTA, M. S. Reestruturação produtiva, sindicatos e a flexibilização das relações de trabalho no Brasil. *RAE Eletrônica*, [s. l.], v. 2, n. 2, p. 1-16, jul./dez. 2003.

CURY, Maria Eduarda. Nova lei na Califórnia obrigará Uber a contratar como funcionários. *Exame*, São Paulo, 11 set. 2019. Disponível em: <https://exame.abril.com.br/tecnologia/nova-lei>

-na-california-obrigara-uber-a-contratar-funcionarios-regulares.
Acesso em: 13 set. 2019.

DARDOT, Pierre; LAVAL, Christian. *A nova razão do mundo: ensaios sobre a sociedade neoliberal*. São Paulo: Boitempo, 2016.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 18. ed. São Paulo: Ltr, 2019.

ECKHARDT, G. M.; BARDHI, F. The sharing economy isn't about sharing at all. *Harvard Business Review*, Brighton, MA, January 28, 2015.

FERNANDES, João Renda Leal. Aplicativos de transporte: 'de repente, Califórnia'. *JOTA*, [s. l.], 29 out. 2019. Disponível em: <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/aplicativos-de-transporte-de-repente-california-29102019>. Acesso em: 15 fev. 2020.

GAIA, Fausto Siqueira. *As novas formas de trabalho no mundo dos aplicativos: o caso "UBER"*. 2018. 360 f. Tese (Doutorado em Direito) – Programa de Estudos Pós-Graduados em Direito, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2018. Disponível em: <https://tede2.pucsp.br/handle/handle/21889>. Acesso em: 20 fev. 2020.

HOBBSAWM, Eric. Trajetória do movimento operário. *Revista Trabalhadores*, Campinas, n. 2, 1989.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de direito do trabalho*. 11. ed. São Paulo: Saraivajur, 2019.

MARTINEZ, Luciano. *Curso de direito do trabalho*. 10. ed. São Paulo: Saraiva, 2019.

OITAVEN, Juliana Carreiro Corbal; CARELLI, Rodrigo Lacerda; CASAGRANDE, Cássio Luis. *Empresas de transporte, plataformas digitais e a relação de emprego: um estudo do trabalho parassubordinado sob aplicativos*. Brasília: Ministério Público do Trabalho, 2018.

SCHWAB, Klaus. *The fourth industrial revolution*. Genebra: World Economic Forum, 2016.

SENNETT, Richard. *A corrosão do caráter: consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo*. Rio de Janeiro: Record, 2007.

SILVA, Juliana Coelho Tavares de; CECATO, Maria Aurea. A uberrização de relação individual de trabalho na era digital e o direito do trabalho brasileiro. *Cadernos de Direito Actual*, [s. l.], n. 7, p. 257-271, 2017. Disponível em: <http://www.cadernosdedereitoactual.es/ojs/index.php/cadernos/article/view/227>. Acesso em: 10 set. 2019.

SOARES, João Batista Berthier Leite. A reforma trabalhista, as negociações coletivas e a Constituição da República. In: HONÓRIO, Cláudia; VIEIRA, Paulo Joarês (orgs.). *Em defesa da Constituição: primeiras impressões do MPT sobre a “reforma trabalhista”*. Brasília: Gráfica Movimento, 2018. p. 146-162.

TEODORO, Maria Cecília Máximo; D’AFONSECA, Thaís Cláudia; FERNANDES, Maria Antonieta. Disrupção, economia compartilhada e o fenômeno Uber. Publicado originalmente em: “Revista da Faculdade Mineira de Direito”, www.periodicos.pucminas.br.

Empório do Direito, São Paulo, 12 maio 2017. Disponível em: <https://emporiiododireito.com.br/leitura/disrupcao-economia-compartilhada-e-o-fenomeno-uber-1508245410>. Acesso em: 16 out. 2019.

UNIÃO EUROPEIA determina que Uber é empresa de transporte. *DW*, [s. l.], 20 dez. 2017. Disponível em: <https://www.dw.com/pt-br/uni%C3%A3o-europeia-determina-que-uber-%C3%A9-empresa-de-transporte/a-41873318>. Acesso em: 20 dez. 2019.