

**PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO NO MERCADO DE STARTUPS: ANÁLISE DO MODELO UTILIZADO PELA UBER E A NECESSÁRIA ATUAÇÃO DO ESTADO NA PROTEÇÃO DO TRABALHADOR*****PRECARIZATION OF WORK IN THE STARTUP BUSINESS: AN ANALYSIS OF UBER'S BUSINESS MODEL AND THE NECESSARY STATE ACTIONS TO PROTECT THE WORKER***

Adriana Wyzykowski<sup>1</sup>  
Marcelo Paiva Almeida<sup>2</sup>

**RESUMO:** O presente artigo destina-se à análise da precarização do trabalho no bojo do mercado de startups, tendo como ponto fulcral o modelo de negócio utilizado pela Uber e a necessária regulação estatal com vistas em proteger o trabalhador hipossuficiente. Será empenhada devida pesquisa acerca dos elementos que constituem o contrato de emprego, buscando demonstrar a exegese adequada ao caso concreto, notadamente no que se refere à subordinação do empregado e à incidência de direitos trabalhistas. O artigo gravita em torno das estratégias comumente utilizadas pelos fundadores de startups a fim de se eximirem de custos e de encargos trabalhistas, contudo, será demonstrado como os tribunais nacionais e internacionais têm se posicionado a respeito desses contratos e a incidência do princípio da primazia da realidade sobre a forma nos estatutos jurídicos da empresa. Analisar-se-á a precarização do trabalho do motorista de aplicativo, demonstrando os riscos à saúde e integridade do empregado frente à mitigação dos direitos garantidos pela lei. Entende-se necessária, também, uma atuação ativa do poder público no que tange à regulação dessas relações, de modo que a edição de normas específicas voltadas ao trabalhador uberizado possam afastar a casuística, proteger o polo vulnerável da relação e salvaguardar os direitos garantidos pelo regime celetista.

**Palavras-chave:** contrato de emprego; startups; precarização.

**ABSTRACT:** *This article intends to analyze the precarization of work in the startup market, having as the focal point Uber's business model and the necessary state regulations to protect the hyposufficient worker. The elements that constitute the employment contract will be researched, demonstrating the adequate exegesis to the concrete case, especially referring to the subordination of the employee and the incidence of workers' rights. The article gravitates*

<sup>1</sup> Doutora em Jurisdição Constitucional e Novos Direitos pela Universidade Federal da Bahia. Mestre em Direito Privado – Relações Sociais e Novos Direitos da Universidade Federal da Bahia – UFBA. Especialista em Direito e Processo do Trabalho pela Faculdade Baiana de Direito. Professora Assistente da Universidade Federal da Bahia - UFBA. Professora Auxiliar da Universidade do Estado da Bahia - UNEB. Professora da Faculdade Baiana de Direito e Gestão. Advogada.

<sup>2</sup> Graduando em Direito pela Faculdade Baiana de Direito. Monitor da disciplina Filosofia do Direito e Presidente da Liga Acadêmica Baiana de Estudos Cívicos.

*around commonly adopted strategies used by startups' founders in order to evade costs and employee benefits, however, it will demonstrate how national and international courts have been deciding about those contracts and the incidence of the principle of primacy of reality over the form in the companies' legal statuses. The precarization of work of the app driver will be analysed, demonstrating the risks to the health and integrity of the employee facing the mitigation of the guaranteed rights by law. An active intervention of the public authorities is necessary to regulate those relations, so that the edition of norms directed to the uberized worker can affect individual cases, protecting the vulnerable being of the relation safeguarding the rights guaranteed by the CLT regimen.*

**Keywords:** *employment contract; startups; precarization.*

## 1 INTRODUÇÃO

O surgimento de tecnologias disruptivas e a popularização do uso da internet ocorridos no final da década de 90 são precursores de alterações significativas no cotidiano das pessoas, nas relações econômicas e no modo de atuação da indústria atual.

Essa nova dinâmica demarca o surgimento de uma quarta revolução industrial, que tem como principal característica a intangibilidade dos meios de produção e a tensão entre o digital e o físico. A internet das coisas, a inteligência artificial e o uso de algoritmos pelas plataformas digitais são ferramentas utilizadas nesse contexto e estão inseridas em um cenário eminentemente novo e menos explorado.

A difusão desses conceitos serviu de ponto de partida para a inserção de uma mentalidade empreendedora no mercado, que buscava explorar essas novas tendências e acabou por incentivar pequenos negócios inovadores e de poucos recursos financeiros – as startups.

Os fundadores dessas empresas tinham na disrupção a sua aposta e adentraram um mercado novo e incerto, utilizando-se de estratégias que pretendiam afastar custos e demandas judiciais em caso da ideia não vingar. Muitos desses mecanismos passaram a desafiar conceitos tradicionais do direito que tinham sido formulados em um contexto diverso e, sobretudo na seara trabalhista, que é o foco do artigo, apresentam riscos a sujeitos em situação de extrema vulnerabilidade.

Especificamente com relação à Uber, tem-se a suposta concessão de uma autonomia ao motorista, que pode organizar seus horários e decidir se vai prestar o serviço naquele momento ou não. O que ocorre, todavia, é que principalmente em países subdesenvolvidos, o trabalho na plataforma se torna a principal fonte de renda dos motoristas, que passam a integralidade de seu tempo vinculados ao aplicativo.

A consequência desse regime e da ausência de tutela específica em relação ao trabalhador uberizado, é o afastamento do sistema protetivo trabalhista no que tange à limitação de jornada, remuneração mínima, condições adequadas de trabalho, adicionais legais etc.

Essas considerações possuem relevância salutar à análise da situação jurídica do trabalhador vinculado à Uber, sobretudo no que concerne à existência dos elementos que caracterizam a relação de emprego. É certo dizer que, presentes esses requisitos, as disposições contratuais que afastem a incidência de direitos são nulas, já que as normas trabalhistas possuem caráter imperativo e não é possível afastar essas garantias por mera liberalidade.

Apesar da tendência dos tribunais estrangeiros em reconhecer a obrigação da Uber em garantir direitos trabalhistas, os tribunais nacionais têm divergido quanto à existência ou não de subordinação jurídica e a consequente tutela conferida pelo regime celetista, não havendo ainda uma posição predominante quanto ao tema.

Nesta toada, surge o questionamento se uma regulamentação específica é necessária ou o ordenamento pátrio já disciplina a situação, sendo imprescindível uma análise casuística da atividade laboral desempenhada nesse contexto.

## **2 BREVES LINHAS TEÓRICAS SOBRE A REVOLUÇÃO TECNOLÓGICA, INDÚSTRIA 4.0 E O MUNDO DO TRABALHO**

A decadência do modelo de regulação fordista e taylorista de produção fez com que fosse experimentada uma crise pelo capital entre o final de 1960 e a década de 70, crise esta que impulsiona uma mutação voltada à ascensão do neoliberalismo, da reestruturação produtiva e do fenômeno da mundialização (ARAÚJO; DUTRA; JESUS, 2017). A acumulação flexível, pautada na premissa da flexibilidade de produtos, padrões no mercado de consumo e processos



de produção, fez com que o mercado de trabalho sofresse uma revolução precarizante, com acentuação da degradação das condições laborais (HARVEY, 1992).

Nesta senda, ocorre uma valorização do capital em torno da movimentação de bens e processos num mercado mundial, resultando, por consequência, numa abertura de fronteiras de mercado em face da revolução tecnológica que se desenhava no mundo. Ocidentaliza-se o modelo toyotista de produção neste momento histórico, gerando investimentos em setores estratégicos da economia, o que acaba por ensejar uma ruptura nos modelos de organização do trabalho (DRUCK, 1996).

Neste contexto, o mundo do trabalho sofre transformações substanciais, em especial por conta do advento de teorias sobre flexibilização laboral com inspiração neoliberal. O sistema de proteção social do trabalho passa a ser um inimigo das organizações empresariais diante da competitividade advinda deste mercado global. Como consequência deste processo de diminuição de direitos trabalhistas tem-se o desemprego estrutural, agravado ainda mais pelos modelos de produção e revolução tecnológica em curso que prezam pela eficiência, qualidade e produção no tempo e na quantidade certa – *just in time* e *lean production* (GORONDER, 1997).

Um novo proletariado é formado diante da desnecessidade de um grande quantitativo de trabalhadores. Aqueles que desempenhavam atividades manuais passam a não ter mais espaço no mercado de trabalho formal e, aqueles que permanecem com empregos formais, passam a experimentar uma degradação acentuada em suas atividades (ANTUNES, 2009).

As novas tecnologias, por conseguinte, intensificam ainda mais esse processo de precarização experimentado pela classe trabalhadora, até mesmo porque a expansão exponencial das tecnologias digitais colabora para o surgimento de novos modelos de negócio.

Dessa forma, a quarta revolução industrial transforma sistemas inteiros entre nações ante esta modificação não linear e combinação das tecnologias digitais. Ressalta-se que os computadores e softwares, na atualidade, estão cada vez mais sofisticados, o que resulta em sensores menores, velocidade rápida de internet, desenvolvimento de inteligência artificial, nanotecnologia, dentre outras modificações, em ondas de novas descobertas que são

extremamente aceleradas e que permitem a fusão dos domínios físicos, digitais e biológicos (SCHWAB, 2016).

O termo indústria 4.0 passa a fazer parte do vocábulo do mundo do trabalho a partir de 2011, após a sua consolidação na Feira de Hannover. Em síntese, o termo mencionado cunha-se na adoção de estratégias que visam integração de tecnologia de informação e comunicação às estratégias tradicionais do sistema de produção (KAGERNMANN; HELBIG, 2011).

Como pressupostos para a viabilização do projeto de indústria 4.0 faz-se necessário a integração entre a chamada internet das coisas, o *cyber-physical system* e as fábricas inteligentes. A interação entre aparelhos dotados de inteligência artificial e seres humanos são mapeados e repassados à rede mundial de computadores, unindo o mundo físico e virtual num só na chamada internet das coisas. Dessa forma, os dados são essenciais para alimentar esses sistemas. Por meio do *cyber-physical system* – CPS tem-se uma integração entre rede, processos físicos e computação, resultando, mais uma vez, num monitoramento das entidades físicas e captação dos seus dados. As fábricas inteligentes, em resumo, buscam combinar recursos de automação com tecnologias computacionais avançadas, tornando as plantas de produção mais interativas e conectadas (HERMAN; PENTEL; OTTO, 2015).

Nota-se, com base nas premissas supracitadas, uma mudança significativa nas tarefas desempenhadas pelos trabalhadores, uma vez que agora contam com o auxílio da informatização. Estas, por sua vez, geram mudanças ainda maiores no mercado de trabalho, haja vista que ocorre uma queda no número de empregos relacionados à área de fabricação por conta das fábricas inteligentes. Ademais, uma necessidade de conhecimento especializado se desenha neste cenário, além da substituição da mão de obra humana pela inteligência artificial (BECKER; STERN, 2016).

A expansão da tecnologia, embora aparentemente benéfica e inovadora, acaba por se amoldar aos desígnios do capital e das políticas de cunho neoliberal, de sorte a incentivar a expansão de um novo proletariado, denominado por Ricardo Antunes e Ruy Braga de infoproletariado (2009). Como se verá adiante, o crescimento do trabalho por aplicativos, no fenômeno denominado de uberização, se vale desse contexto de desemprego, hiperconexão e



domínio dos trabalhadores para a prática de condições degradantes de trabalho, sob a premissa de que não há necessidade de direitos trabalhistas por conta da autonomia destes obreiros que seriam, num discurso falacioso, parceiros das empresas.

Em verdade, a direção por objetivos e por intermédio de comandos certos e informatizados, como ocorre com os trabalhos por aplicativos, estimula uma falsa autonomia no trabalhador. Por meio de recursos tecnológicos como a internet, aplicativos, redes sociais e utilização de técnicas de gamificação, os trabalhadores encontram-se hiperconectados e controlados, numa obediência advinda da utilização dos próprios recursos de inteligência artificial. Uma autonomia mecânica, assim, acaba por reforçar os objetivos da classe patronal, que prioriza o lucro em detrimento de boas condições laborais (OITAVEN; CARELLI; CASAGRANDE, 2018).

É importante destacar que, diante do desemprego latente no Brasil, trabalha-se com base na cultura do medo e da aceitabilidade de qualquer atividade para o próprio sustento e da sua família. Um engajamento completo, que leva ao domínio dos corpos e mentes dos trabalhadores, é solicitado constantemente, permitindo uma mercandização do ser humano (BOLTANSKI; CHIAPELLO, 2009).

Como consequência, este trabalho informal digital, pautado na ausência de jornada, de remuneração fixa e direitos trabalhistas básicos, resulta num aumento do trabalho morto por meio da dominação e condução do processo laboral por máquinas e inteligência artificial (ANTUNES, 2018). É nesse contexto que a sensação de vulnerabilidade e fragilidade aumentam para os trabalhadores informais, uma vez que, mesmo sem ter consciência desta condição, encontram-se num cenário de dependência diante de organizações que pautam suas premissas num trabalho precário e que não tem como objetivo a promoção de uma verdadeira liberdade e autodeterminação (FERREIRA, 2012).

Assim, faz-se necessário investigar o fenômeno da uberização à luz do mercado de startups, a fim de compreender qual a tipologia dessa forma labor e quais os caminhos necessários para uma proteção adequada destes trabalhadores, sob pena de aumento da informalidade e, conseqüentemente, das desigualdades sociais.

### 3 O MERCADO DE STARTUPS E A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO NA UBER

O desenvolvimento e difusão da internet ocorridos no final dos anos 90 foram responsáveis por uma mudança de paradigma na economia e no cotidiano das pessoas, que acabavam por demonstrar um excesso de confiança na capacidade de empreender com aquelas novas ferramentas. O cenário eminentemente novo trazia consigo o desejo de explorar o mercado ascendente e tentar fazer mais com recursos extremamente limitados (FEIGELSON; NYBO; FONSECA, 2018, p. 22).

As startups se afiguram como empreendimento de maior destaque nesse cenário e caracterizam-se pela alteração significativa do modelo tradicional de produção, notadamente no que se refere ao aproveitamento da criatividade, uso intenso de tecnologia, produção *just in time* e aceleração do processo evolutivo da empresa (RIES, 2012, p. 20).

Não existe um consenso quanto ao conceito de startup, sobretudo pela tentativa de enquadrá-la a partir de critérios jurídicos para concessão de benefícios e isenções. A Itália, por meio da *Italia's startup act*, exige, por exemplo, que a empresa exista há menos de 5 anos, que não distribua lucro, que comercialize produtos ou serviços por meio de tecnologia e que possua faturamento anual inferior a 5 milhões (ITÁLIA, 2012).

Na Letônia, a legislação exige que pelo menos 50% dos gastos da empresa seja com pesquisa e desenvolvimento, que 70% dos funcionários tenham grau de Mestre, Doutor ou PHD e que o faturamento dos dois primeiros anos da empresa não seja superior a 200 mil euros (LETÔNIA, 2017).

Essa confusão se deve ao fato da conceituação, por vezes, ser realizada apenas com a finalidade de regular os empreendimentos e implementar políticas públicas direcionadas. Para fins de elucidação, o que se pode extrair de fundamental à ideia de startup está intimamente ligado a fatores como: cenário de extrema incerteza, estágio em que se encontra a empresa, perfil disruptivo, controle de custos, produto escalável, necessidade de capital de terceiros e uso significativo de tecnologia, conforme doutrina de Feigelson, Nybo e Fonseca (2018, p. 24-26).

O cenário de incerteza e o caráter inovador possuem relação íntima, pois esse modelo de empresa normalmente apresenta ao mercado produtos ou serviços incomuns, ou até mesmo uma nova forma de prestação de um serviço já consolidado. Nesta toada, o empreendedor não possui um parâmetro para se basear e não tem uma noção tão clara do grau da aceitação que seu produto terá no mercado, motivo pelo qual as startups normalmente apresentam um planejamento simples em que haja possibilidade de “pivotar” (alterar substancialmente o objeto do empreendimento) e fazer ajustes no modelo do negócio (RIES, 2018, p. 22).

Também utilizam uma prática denominada *bootstrapping*, que consiste na utilização demasiada das habilidades individuais dos fundadores a fim de diminuir os gastos da empresa. O objetivo é afastar custos e investir o capital tão somente no desenvolvimento do produto principal da startup, sendo o seu custeio normalmente financiado pelos criadores, amigos e família (FEIGELSON; NYBO; FONSECA, 2018, p. 25).

Objetivando conter os gastos, esse modelo de negócio apresenta um produto escalável, ou seja, a força empreendida no negócio é una e busca desenvolver um produto que será replicado a vários clientes por meio de *software* e *hardware* (FEIGELSON; NYBO; FONSECA, 2018, p. 25).

Feitas estas considerações, pode-se perceber um fundamento primordial na mentalidade de um fundador de startup: ter uma ideia completamente inovadora, comercialmente atrativa e capaz de gerar lucro muito rápido, mas afastar os custos para seu desenvolvimento, visto se tratar de atividade de alto risco.

Devido a essa chance de o empreendimento falir, é comum que seus fundadores desenvolvam estratégias para diminuição de custos, muito em razão dos riscos de desconsideração da personalidade jurídica<sup>3</sup>. Há uma valorização de contratos de prestação de

---

<sup>3</sup> “A lei reconhece a pessoa jurídica como um importantíssimo instrumento para o exercício da atividade empresarial, não o transformando, porém, num dogma intocável. [...] A desconsideração é, pois, a forma de adequar a pessoa jurídica aos fins para os quais ela foi criada, vale dizer, é a forma de limitar e coibir o uso indevido deste privilégio que é a pessoa jurídica. [...] Desvirtuada a utilização da pessoa jurídica, nada mais eficaz do que retirar os privilégios que a lei assegura, isto é, descartar a autonomia patrimonial no caso concreto, esquecer a separação entre sociedade e sócio, o que leva a estender os efeitos das obrigações da sociedade a estes. Assim, os

serviço, bem como de contratação de funcionários jovens e dispostos a trabalhar por salários baixos (FEIGELSON; NYBO; FONSECA, 2018, p. 193-196).

Os empreendedores concedem aos seus funcionários liberdades de vestimentas (o que também reflete no custo para desempenhar o serviço), flexibilização de horários e promessa de participação societária gradativa para colaboradores estratégicos da empresa (contrato de *vesting*), a fim de atrair mão de obra e diminuir sua remuneração (FEIGELSON; NYBO; FONSECA, 2018, p. 193-203).

Tais considerações são primordiais à discussão acerca da atividade desempenhada pela Uber, que é ponto fulcral no trabalho. A empresa utiliza de uma economia de compartilhamento em que é oferecida plataforma para que usuários troquem bens ou serviços, sendo, portanto, um modelo de economia *peer to peer* (de pessoa para pessoa) em que a Uber lucra através de comissões cobradas em cada transação (ZANATTA; PAULA; KIRA; 2017, p. 24-28).

Seu funcionamento ocorre por meio de um sistema de monitoramento eletrônico que conecta o usuário ao motorista mais próximo, colhe dados de oferta e demanda de corridas, faz a estimativa do tempo de viagem e fixa o preço com base no quilometro e na disponibilidade dos motoristas daquela região (PRIMI, 2017, p. 5).

Segundo o site da empresa, a Uber seria uma plataforma que oferece apenas serviços de tecnologia a “motoristas parceiros”, possibilitando, por meio de seu aplicativo, uma mediação com usuários que precisem de viagens. A startup informa, inclusive, que não é uma empresa de transporte ou carona remunerada, que não emprega nenhum motorista e não é dona de nenhum carro.

O que se vislumbra, contudo, é que apesar da alegação de que a Uber seria tão somente uma plataforma de conexão (remunerada) entre consumidores e prestadores de serviço, são estabelecidas regras e metas rigorosas que estimulam o dito “motorista parceiro” à concretização dos objetivos da empresa. O uso de tecnologia cria padrões preordenados que

---

sócios ficam inibidos de praticar atos que desvirtuem a função da pessoa jurídica, pois caso o façam não estarão sob o amparo da autonomia patrimonial”. (TOMAZETTE, 2018, p. 265-266).

reagem automaticamente aos comandos dos usuários, havendo uma substituição das ordens diretas do empregador pelas reações esperadas segundo as regras do programa (CARELLI, 2017, p. 4-15).

Carelli (2017, p. 15) sustenta que a empresa utiliza bonificações e sistema de tarifação diferenciada para manter um motorista disponível a todo o momento, não dominando apenas o corpo do trabalhador, mas seu espírito. O que ocorre aqui é uma dependência econômica que se soma aos estímulos ofertados pela Uber.

O autor traz em pesquisa de campo realizada com 40 motoristas, que 70% deles ultrapassam a jornada de 44 horas semanais, sendo que 35% trabalham mais de 61 horas e 7,5% chegam a ultrapassar 90 horas de trabalho por semana. Observa-se também que apesar de 37,5% dos motoristas possuírem outra fonte de renda, apenas 7,5% trabalham na Uber menos de 25 horas, que é o limite de trabalho parcial estabelecido pelo art. 58-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CARELLI, 2017, p. 6).

Nesta senda, o que se vislumbra é que, apesar da aparente flexibilização de horários, o que ocorre é a utilização de estratégias de controle contra os períodos de ócio dos motoristas. O excesso de trabalho durante dias leva à exaustão física e psíquica que colocam trabalhador e passageiro em risco (GAIA, 2019, p. 246-247).

Para além da problemática evidenciada, o pretense enquadramento da Uber como empresa que fornece serviço de tecnologia, não de transporte, e que, conseqüentemente, não emprega nenhum motorista, serve apenas como estratégia com o fito de eximir a empresa de encargos trabalhistas, tributários e demandas judiciais, como visto alhures na análise geral das startups.

A utilização de algoritmos<sup>4</sup> dispensa a atuação humana no gerenciamento da empresa, mas não afasta o controle, a fiscalização, medição de desempenho e o comando. Esses

---

<sup>4</sup> “Os algoritmos consistem em procedimentos computacionais ou programações codificadas, ou seja, espécies de passo a passo, destinados à transformação de dados e à resolução de problemas, com base em determinada lógica matemática. [...] sistemas inteligentes que oferecem respostas (outputs) automatizadas para cada dado inserido (input)”. (PIRES, 2019, p. 155)



algoritmos apenas transferem tais elementos para a seara digital, criando padrões que respondem automaticamente a comandos preestabelecidos e que exigem que o trabalhador tenha um comportamento específico para continuar vinculado à plataforma, bem como para obter as vantagens oferecidas (PIRES, 2019, p. 155-156).

Exige-se que o carro seja novo, que tenha 4 portas, ar condicionado, que esteja sempre limpo, com manutenção em dia e que tenha seguro para o carro e para o passageiro. É feita pesquisa social, inclusive com apresentação de antecedentes criminais, e é exigido dos motoristas um padrão de comportamento para com o passageiro (CARELLI, 2017, p. 9).

O controle dessas exigências é efetuado mediante o sistema de avaliação na própria plataforma, de sorte que o usuário é estimulado a atribuir nota de 1 a 5 e realizar comentários para os motoristas. Esses dados são coletados pelos algoritmos do aplicativo e, em caso de média de avaliação inferior a 4,6, o motorista pode ser advertido, suspenso ou desligado (PIRES, 2019, p.156).

Ademais, a Uber retém uma taxa de serviço no valor de 20% sobre cada corrida, sendo justamente essa a principal fonte da *valuation* da empresa (CARELLI, 2017, p. 7). Observa-se também que o preço das viagens é estabelecido unilateralmente, ou seja, o trabalhador não dispõe do valor de sua própria hora de trabalho, que é fixada pelo aplicativo (ANTONIETA; D'AFONSECA; TEODORO, 2015, p. 3).

Tal inteligência foi levada em consideração no processo n 220255/2015, da Corte de Londres, em que se entendeu que a Uber seria de fato uma empresa que prestava serviço de transporte e que é justamente essa a imagem veiculada pela startup em suas campanhas publicitárias. O juiz A. M. Snelson asseverou não ser possível ver a Uber como um “mosaico de 30.000 pequenos empreendedores individuais” (GAIA, 2019, p. 255).

O Tribunal de Justiça da União Europeia proferiu entendimento no mesmo sentido, argumentando que o serviço oferecido pela Uber não é apenas de intermediação entre motorista e passageiro, mas efetivamente um serviço de transporte. O colegiado sustenta que, apesar da atividade ser desenvolvida por meio da plataforma disponibilizada pela empresa, o que é ofertado ao mercado é também um serviço de transporte urbano (EUROPA).

A decisão ainda menciona a influência da Uber na forma de prestação do serviço, a precificação unilateral e a retenção do percentual da empresa antes mesmo de repassar o valor para o motorista (EUROPA).

Em fevereiro de 2020, a 28ª Vara do Trabalho de Porto Alegre julgou procedente demanda que versava sobre reconhecimento de vínculo empregatício ao entender que as relações de trabalho evoluíram e se modificaram, fazendo-se necessário uma nova leitura das exigências para caracterização do vínculo empregatício (BRASIL).

O mesmo ocorreu em julho de 2020, quando a 86ª Vara do Trabalho de São Paulo condenou a Uber ao pagamento de 13 salário, aviso prévio, férias com acréscimo de um terço, FGTS e 50 mil reais por danos morais. Preponderou o entendimento de que, apesar do contrato de adesão levar a crer que a startup é apenas uma empresa de tecnologia, estavam presentes os elementos para caracterização do vínculo de emprego, devendo preponderar a realidade em detrimento da forma (RIBEIRO, 2020, p. 1).

Fausto Siqueira Gaia (2019, p. 247) sustenta que a dinâmica utilizada pela Uber cria situação análogo à do trabalhador (tradicionalmente) subordinado, mas a ocultação do poder diretivo, proporcionada pelo uso dos algoritmos, acaba por afastar erroneamente direitos básicos como remuneração mínima, adicionais legais e limites de jornada.

De maneira contrária, o entendimento que vem preponderando nos Tribunais Superiores do Brasil é o da inexistência de vínculo de emprego e a consequente inobservância das garantias do regime celetista. No Recurso de Revista n 1000123.89.2017.5.02.0038, a 5ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho entendeu não haver subordinação jurídica do motorista para com a empresa, o que também foi defendido no controvertido Conflito de Competência n 164.544-MG, julgado pelo Superior Tribunal de Justiça.

#### **4 A NECESSÁRIA REGULAÇÃO DO ESTADO NO TOCANTE AOS MOTORISTAS DE APLICATIVO**

A dinâmica de funcionamento utilizada pela Uber é de relevância salutar à análise do suposto vínculo de emprego existente entre o motorista e a empresa. O art. 3 da Consolidação

das Leis do Trabalho traz os elementos necessários à caracterização dessa relação, quais sejam: a) prestação do trabalho por pessoa física; b) efetuada pelo trabalhador com personalidade; c) de forma não eventual; d) sob subordinação ao tomador de serviços; e) mediante salário (BRASIL, 1943).

No tocante à prestação por pessoa física, o que se observa é que o direito do trabalho lida com bens jurídicos como vida, saúde, integridade moral e bem-estar, que são incompatíveis com as pessoas jurídicas e, muito por isso, exige-se que seja uma pessoa natural a prestadora do serviço, que conseqüentemente terá a tutela jurídica (DELGADO, 2017, p 314).

A personalidade é elemento que incide sobre o trabalhador e impõe que este não poderá fazer-se substituir por outro de maneira intermitente, ou seja, a relação de trabalho deve ser *intuitu personae* com o sujeito contratado para o cumprimento da obrigação. O que pode ocorrer, sem que haja desnaturação da personalidade, é a substituição eventual concedida pelo empregador ou uma disposição prévia acerca dessa possibilidade, mas, geralmente, a substituição constitui relação jurídica nova (DELGADO, 2017, p. 315-316).

Uma relação não eventual relaciona-se à ideia de previsibilidade e repetição, havendo uma habitualidade na prestação daquele serviço, embora não se tenha uma demarcação temporal definida para tanto. Há de se observar no caso concreto se existia uma predeterminação acerca da periodicidade da execução daquele trabalho, podendo ser inclusive implícita, desde que gere expectativa de comportamento entre os sujeitos (MARTINEZ, 2016, p. 196).

Quanto à onerosidade, ela pode manifestar-se no plano objetivo, que seria a própria contraprestação pecuniária pelo trabalho desempenhado, ou no plano subjetivo, que é a intenção econômica de perceber a pecúnia. É exigido, então, que o vínculo tenha sido estabelecido com o fito de desempenhar um trabalho que resulte em benefício econômico para o trabalhador (MARTINEZ, 2016, p. 194-195).

A subordinação é quinto elemento exigido para a configuração de vínculo empregatício e possui especial relevância nessa análise, pois é justamente ele que diferencia a relação de emprego das demais relações de produção tradicionais. A dicotomia entre o trabalho

subordinado e o trabalho autônomo passa justamente por esse ponto e abrange situações práticas das mais diversas, como: trabalhadores autônomos que prestam serviços habituais para empresas (consultoria, contabilidade, advocacia), trabalhadores autônomos contratados para realização de obra certa, representantes comerciais que são regidos por legislação própria, etc. (DELGADO, 2017, p. 324).

O que desconstitui um contrato civil, como esses mencionados, é justamente a evidência de subordinação jurídica, que resulta na incidência da proteção conferida pelo direito do trabalho em suas mais variadas vertentes. Segundo Godinho (2017, p. 325), a subordinação é “situação jurídica derivada do contrato de trabalho, pela qual o empregado compromete-se a acolher o poder de direção empresarial no modo de realização de sua prestação de serviço”.

Luciano Martinez (2016, p. 198-199) disserta que a subordinação ocorre quando o tomador de serviços define o tempo e estabelece diretrizes para a execução do contrato. Trata-se de limitador da ampla autonomia do prestador de serviços, que se submete às ordens do tomador, obedecendo-as.

Trata-se de conceito que pode ser encarado, ainda, sob três vieses distintos, mas que são complementares e essenciais à percepção prática da subordinação jurídica. Tradicionalmente, a subordinação é situação por meio da qual o trabalhador acolhe o poder diretivo empresarial no que tange ao modo de prestação laborativa, como visto nos dois conceitos trazidos (DELGADO, 2017, p. 327)

A subordinação objetiva, diferentemente, é aquela que se manifesta na integração do trabalhador nos objetivos daquele empreendimento: é uma relação de coordenação das atividades do trabalhador com vistas em concretizar a atividade fim da empresa, influenciando em seus movimentos, ainda que remotamente (DELGADO, 2017, p.328).

A subordinação estrutural consiste na inclusão do trabalhador na dinâmica do tomador de serviço, mediante acolhimento das diretrizes de funcionamento e dinâmica daquela empresa, ainda que a obediência às ordens do empregador seja indireta (DELGADO, 2017, p. 328).

Traz-se ainda, comumente, o critério da dependência econômica como figura atípica que complementa a subordinação jurídica, entendendo que o trabalho se torna um bem

disponibilizado ao mercado a fim de garantir a própria subsistência do trabalhador. Essa condição de necessidade do emprego implica em uma sujeição do trabalhador à forma de operação da empresa ante a dependência do capital, o que por vezes se manifesta em uma coação econômica que vicia a vontade do trabalhador vulnerável e o vincula à vontade da empresa (WYZYKOWSKI, 2019, 166).

De modo contrário, o trabalho autônomo é aquele em que não há interferência no modo como o serviço é prestado, porquanto o trabalhador conduz a atividade da maneira que entender mais adequada e suporta os riscos inerentes à exploração do serviço (ALVES, 2019, p. 31).

É caracterizado pela gestão do tempo e do modo de execução estarem a cargo do próprio trabalhador, que pode, inclusive, alterar os meios utilizados para concretização do objeto contratado sem dever satisfação ao tomador (MARTINEZ, 2016, p. 187).

Bulgueroni (2011, p. 41) afirma que a plena independência é inerente à ideia de trabalho autônomo clássico, em que vige um modelo onde o trabalhador detém o poder de direção da atividade, autodisciplinando-a de acordo com a sua conveniência. A autora afirma que na contemporaneidade, entretanto, esse conceito sofre alguma alteração e passa a designar também o trabalho que possui pequenas limitações de ordem técnica, operacional ou mesmo socioeconômica, desde que conservado o poder de auto-organização.

A existência ou não de vínculo de emprego, portanto, deve passar por uma análise empírica, buscando demonstrar se os elementos da relação do trabalhador com a empresa são suficientes para caracterizar subordinação jurídica. Nesse diapasão, o art. 9 da CLT consagra o princípio da primazia da realidade sobre a forma, cuja inteligência privilegia a verdade fática, ainda que o negócio jurídico tenha disposição em contrário (GERMIGNANI, 2012, p. 129-157).

No mesmo sentido, a Recomendação 198 da Organização Internacional do Trabalho estabelece que os países signatários devem “combater as relações de trabalho disfarçadas no contexto de, por exemplo, outras relações que possam incluir o uso de outras formas de acordos contratuais que escondam o verdadeiro status legal” (OIT, 2004).

Trata-se de tema cujas idiossincrasias têm provocado discordância nos tribunais nacionais, que ainda não chegaram a um consenso a respeito da subordinação jurídica dos motoristas vinculados à Uber.

Na decisão proferida pela Quinta Turma do TST, conforme mencionado alhures, prevaleceu entendimento pela ausência de subordinação jurídica do motorista com a empresa Uber. O Ministro Relator ponderou que o próprio reclamante admitia a possibilidade de ficar *off-line* sem delimitação de tempo, o que traduziria uma ampla flexibilidade para que este determinasse sua rotina, horários e quantidade de clientes que desejaria atender por dia (BRASIL, 2020).

O colegiado asseverou, ainda, que o percentual de 80% do valor da corrida destinado ao motorista é incompatível ao liame de emprego, pois configura rateio em alto percentual a apenas uma das partes. Entendeu-se também que a avaliação dos motoristas e dos usuários não configura subordinação à empresa, mas um *feedback* para os usuários finais (BRASIL, 2020).

A decisão proferida em sede de Recurso de Revista tinha como uma das decisões conflitantes o acórdão do Tribunal Regional do Trabalho, que em sentido diametralmente oposto, entendeu que a possibilidade de ficar *off-line* e recusar solicitações de forma ilimitada vai de encontro à necessidade empresarial, ao passo que são utilizados mecanismo indiretos para a empresa obter disponibilidade constante dos motoristas em horários e locais variados (BRASIL, 2020).

Foi pontuado que, apesar do percentual auferido pelo trabalhador, os custos de aluguel do veículo, manutenção, combustível, telefone e provedor de internet estavam todos a cargo do motorista, o que faria decrescer o valor líquido percebido. A decisão sustenta também a existência de controle da atividade mediante sistema de avaliação, apoiando-se no fato desse ser condicionante de permanência do trabalhador, que pode ser desligado compulsoriamente no caso de a médias das avaliações ser inferior a 4,6 (BRASIL, 2020).

Observa-se que as modificações de organização impulsionadas pelas empresas de tecnologia acabaram criando desafios ao modelo jurídico binário do direito do trabalho (empregado x autônomo), ao passo que essa versatilidade impactou nos mecanismos de controle

sob a força de trabalho, que deixou de ser presencial e se tornou telemática, o que também implicaria em uma aparente flexibilização do poder diretivo e acaba por gerar amplas divergências interpretativas (GAIA, 2019, p. 244-246).

As startups protagonizaram uma reestruturação do sistema de produção capitalista, que alterou a rigidez da dinâmica produtiva em prol de estruturas negociais descentralizadas, sobretudo no que concerne à prestação de serviços. Fausto Siqueira Gaia (2019, p. 274-275) defende que esse modelo possui exclusivamente o escopo de aumentar o lucro da empresa mediante o controle indireto da atividade laboral e a desoneração de parcelas trabalhistas, o que se coaduna com o entendimento exposto no capítulo anterior.

O autor propõe um modelo de subordinação disruptiva semelhante à subordinação objetiva, mas entende que a integração do trabalhador na atividade da empresa deve ser observada pela ótica daquele que se beneficia direta ou indiretamente da prestação do serviço (GAIA, 2019, p. 279).

Investiga-se a subordinação disruptiva “à luz do grau de dependência apresentado pelo empregador em relação à força de trabalho”, estabelecendo vínculo quando o tomador, por uma dependência funcional, exercer a gestão sobre o serviço contratado (GAIA, 2019, p. 280).

Apesar desse conceito se amoldar à situação em apreço, conforme visto na análise das exigências da empresa e do controle indireto por algoritmos, faz-se necessário uma atuação ativa da administração pública com vistas em regulamentar a temática e afastar as divergências na jurisprudência.

Na Califórnia, em 2015, o órgão administrativo estadual que fiscaliza as relações de labor (*California Labor Commission*) entendeu que os motoristas vinculados à plataforma não se configuram como autônomos, condenando a Uber a indenizar a trabalhadora Barbara Berwick em 4 mil reais pelo não pagamento de horas extras (CARELLI, CASAGRANDE, OITAVEN, 2018, p. 46). Em 2019, o senado aprovou projeto de lei que determinava a obrigatoriedade do vínculo empregatício dos motoristas com os aplicativos de transporte em todo o estado (PELEGI, 2019, p. 1)

Na Espanha, a Inspeção do Trabalho da Catalunha estudou a situação dos motoristas da Uber e concluiu que os trabalhadores realizavam as atividades efetivamente na condição de empregados da empresa. O relatório afirmava que os motoristas constituíam parte essencial da atividade que o aplicativo disponibilizava ao mercado e que os pressupostos constitutivos de dependência estavam presentes. Foram aplicadas sanções administrativas inclusive por fraude previdenciária (GOZZER, 2015, p. 1-2).

A *Union de Récouvrement des Cotisations de Sécurité Sociales et d'Allocations Familiales*, órgão responsável pelo sistema de benefícios previdenciários da França, também aplicou sanção administrativa por falta de recolhimento de cotas sociais, entendendo que há vínculo implícito entre a empresa e os motoristas. Mesmo entendimento foi utilizado na Suíça pelo órgão administrativo responsável pelo seguro social de acidentes de trabalho (CARELLI, CASAGRANDE, OITAVEN, 2018, p. 49-50).

Percebe-se, contudo uma carência de atuação do Estado brasileiro no que tange à situação do trabalhador uberizado, ao passo que a mitigação de direitos e garantias é reflexo dessa inércia do poder público e da constante divergência dos tribunais a respeito do tema.

A *National Bureau of Economic Research* publicou estudo realizado com 600 motoristas dos Estados Unidos e que comparava a situação vivida pelos taxistas e pelos motoristas da Uber. Foi apontando que 36.9% dos motoristas do aplicativo tem ensino superior completo e 10.8% é pós graduado, enquanto 14.9% dos taxistas possuem ensino superior e 3.9% tem pós graduação. A pesquisa também demonstrou que 30% dos trabalhadores vinculados à Uber estão entre 30 e 39 anos, percentual superior ao da mesma faixa etária que trabalha como taxista (HALL; KRUEGER, 2016, p. 8).

O que se vislumbra é que o aplicativo tem se tornado alternativa ao desemprego, mas preocupa a situação do trabalhador que é vinculado à empresa quase que na integralidade de seu tempo e não possui a tutela do direito do trabalho. No estado de Nova Iorque, 17% dos motoristas trabalham mais de 50 horas semanais (HALL; KRUEGER, 2016, p. 8), enquanto no Brasil esse número chega a 70% (CARELLI, 2017, p. 6).



Apesar da CLT já reconhecer que os meios informacionais de comando e supervisão são equiparados aos controles pessoais de trabalho, faz-se necessário uma regulação estatal específica ao motorista de aplicativo, tendo em vista que apesar da tendência mundial (judiciária e executiva) em reconhecer a relação de emprego, os tribunais nacionais ainda não pacificaram a matéria.

## 5 CONCLUSÃO

A pretensão de enquadrar o motorista à condição de trabalhador autônomo é, portanto, estratégia que objetiva diminuir os custos das *startups*, que estão inseridas em uma dinâmica de alto risco no início de sua atividade empresarial. De fato, o uso de tecnologia acaba por disfarçar o exercício do poder diretivo patronal, mas não o afasta.

Apesar da alegação dos serviços prestados pela Uber serem exclusivamente de tecnologia, não de transporte, a *valuation* da empresa é proveniente da retenção de taxas de serviço impostas unilateralmente sobre cada corrida, além do *marketing* ser relacionado à mobilidade urbana.

O uso de algoritmos pelo aplicativo apenas distanciou o trabalhador da estrutura física do empreendimento, o que acabou por flexibilizar parte da gestão do tempo do motorista e concedeu uma falsa percepção de liberdade. As ordens que outrora eram manifestadas pela figura física do empregador passaram a ocorrer de forma telemática, tendo como supervisor das diretrizes da empresa o próprio consumidor final, que condiciona a permanência dos motoristas mediante sistema de avaliação.

Esses mecanismos acabaram por afastar o bojo protetivo do direito do trabalho, em que pese a situação fática indique a existência de vínculo empregatício. O que se observa é que o trabalho na plataforma passou a ser fonte integral da renda do motorista, que passa a totalidade de suas horas de trabalho vinculado ao aplicativo sem, contudo, ter em seu favor uma

remuneração mínima, adicionais legais ou limitações que objetivem proteger a saúde do trabalhador.

Tais considerações levaram países como EUA, Espanha, Suíça e França a reconhecerem o vínculo de emprego e salvaguardarem direitos mínimos necessários ao exercício de uma vida digna, à saúde e à integridade moral.

O que se vislumbra no Brasil, todavia, é que os tribunais nacionais ainda divergem sobre a matéria e a consequente incidência de tais direitos, o que acaba criando um cenário de precarização extrema do trabalhador uberizado, que apesar de depender economicamente da empresa e de ser fundamental à dinâmica de sua atividade, não tem em seu favor garantias constitucionais relativas à exploração do trabalho.

Faz-se necessário uma postura atividade do poder público a fim de tutelar a matéria e garantir direitos mínimos aos motoristas, que tem em sua relação de trabalho os requisitos necessários à caracterização de vínculo de emprego, agora sob nova roupagem.

## REFERÊNCIAS

ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho**: ensaio sobre a afirmação e negação do trabalho. São Paulo: Boitempo, 2009.

ANTUNES, Ricardo.; BRAGA, Ruy. **Infoproletários (degradação real do trabalho virtual)**. São Paulo: Boitempo, 2009.

ALVES, Eliete Tavelli. **Parassubordinação e uberização do trabalho**, lumem juris, Rio de Janeiro, 2019.

ANTONIETA, Maria; D'AFONSECA, Thaís Cláudia; TEODORO, Maria Cecília Máximo. **Disrupção, economia compartilhada e o fenômeno Uber**. Revista da Faculdade Mineira de Direito, vol. 20, n. 39, p. 01-11. Disponível em: <http://periodicos.pucminas.br/index.php/Direito/article/view/14661>. Acesso em 30 jul. 2020.

ARAÚJO, Maurício Azevedo de; DUTRA, Renata Queiroz; JESUS, Selma Cristina Silva de. Neoliberalismo e flexibilização da legislação trabalhista no Brasil e na França. **Caderno do CEAS**. N. 242, p. 558-581. Salvador/Recife, set./dez., 2017, p. 560. Disponível em:



<https://periodicos.ucsul.br/index.php/cadernosdoceas/article/view/401/330>, acesso em 17 de jun. 2020.

BECKER, Till; STERN, Hendrik. *Future trends in human work area design for cyber-physical production systems*. Disponível em: <https://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S2212827116312240?token=39EEDEDE4016BE352705A9224B23AB22BECF07F0D18E341F850BBE2D979591AEFCBF0CA5474B55B87EADB569707FD28>; acesso em 17 jun. 2020.

BOLTANSKI, Luc; CHIAPELLO, Ève. **O novo espírito do capitalismo**. Trad. Ivone Benedetti. São Paulo: Martins Fontes, 2009.

BRASIL. 28ª Vara do Trabalho de Porto Alegre. Ação Trabalhista N. 0021864-81.2017.5.04.0028 Autor: Alexandre Roberto de Oliveira. Réu: Uber do Brasil Tecnologia LTDA. Julgador: Átila da Rold Roeseler. Data de julgamento: 2 de mar.2020. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/dl/uber-decisao1.pdf>. Acesso em 30 jul. 2020.

BRASIL. Quinta Turma do Tribunal Superior do Trabalho. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista. Processo n 1000123-89.2017.5.02.0038 Autor: Marcio Vieira Jacob. Réu: Uber do Brasil Tecnologia LRDA. e outros. Relator: Ministro Breno Medeiros. Data do julgamento: 5 de fevereiro de 2020. Disponível em: <http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=1000123&digitoTst=89&anoTst=2017&orgaoTst=5&tribunalTst=02&varaTst=0038&submit=Consultar> Acesso em: 30 jul. 2020.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452**, de 1º de maio de 1943. Brasília, DF. 01 mai. 1943. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em 30 jul. 2020.

BULGUERONI, Renata Orsi. **Trabalho autônomo dependente: experiências italiana e espanhola e a realidade brasileira**. 2011. Dissertação (Mestrado em Direito) - Universidade de São Paulo – USP. São Paulo. Disponível em: <https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-18052012-135740/pt-br.php>. Acesso em 30 jul. 2020.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. O caso Uber e o Controle por Programação: de carona para o século XIX. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; JÚNIOR, José Eduardo de Resende Chaves (Coord.). **Tecnologias disruptivas e exploração do trabalho humano**. São Paulo: Editora LTR, 2017. Disponível em: [https://www.researchgate.net/publication/338412524\\_O\\_Caso\\_Uber\\_e\\_o\\_controle\\_por\\_programacao\\_de\\_carona\\_para\\_o\\_Seculo\\_XIX](https://www.researchgate.net/publication/338412524_O_Caso_Uber_e_o_controle_por_programacao_de_carona_para_o_Seculo_XIX). Acesso em: 29 jul. 2020.



DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16. ed. São Paulo: Editora LTr, 2017. Disponível em:

[https://www.academia.edu/35642695/Curso\\_de\\_Direito\\_do\\_Trabalho-Mauricio\\_Godinho\\_Delgado-2017.pdf](https://www.academia.edu/35642695/Curso_de_Direito_do_Trabalho-Mauricio_Godinho_Delgado-2017.pdf). Acesso em: 30 jul. 2020.

DRUCK, Graça. Globalização, reestruturação produtiva e movimento sindical. **Caderno CRH**, Salvador, n 24/25, jan/dez, 1996, p. 23. Disponível em:

<https://repositorio.ufba.br/ri/bitstream/ri/2495/1/RCRH-2006-176%20S.pdf>. Acesso em: 16 jun. 2020.

EUROPA. **Coletânea de Jurisprudência: acórdão do Tribunal de Justiça (Grande Secção) de 20 de dezembro de 2017**. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:62015CJ0434&from=EN>. Acesso em: 30 jun. 2020.

FEIGELSON, Bruno; NYBO, F.E e FONSECA, C.V. **Direito das Startups**. 1 ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2018.

GAIA, Fausto Siqueira. **Uberização do trabalho: aspectos da subordinação jurídica disruptiva**. Rio de Janeiro: Editora Lumen Juris, 2019.

GEMIGNANI, Daniel. **Princípios da irrenunciabilidade, da primazia da realidade e da continuidade sob uma nova perspectiva**. Constituição, Economia e Desenvolvimento: Revista da Academia Brasileira de Direito Constitucional, 2012, vol. 04, n. 06, jan./jun., p. 129-157. Disponível em: <http://www.abdconst.com.br/revista7/principiosDaniel.pdf>. Acesso em: 30 jul. 2020.

GORENDER, Jacob. Globalização, tecnologia e relações de trabalho. **Estudos Avançados**. Vol. 11, no. 29, São Paulo, Jan./Apr. 1997, p. 330. Disponível em: <http://www.revistas.usp.br/eav/article/view/8986/10538>. Acesso em: 17 jun. 2020.

GOZZER, Stefania. *Trabajo dice que los chóferes de Uber son empleados de la firma*. **El País**. Disponível em: . Acesso em: 5 de maio de 2017; GÓMEZ. Manuel V. La inspección de Trabajo reclama a Deliberoo 1,3 millones de euros por sus falsos autónomos en Barcelona. **El País**. Disponível em:

[https://elpais.com/economia/2015/06/12/actualidad/1434135569\\_865496.html](https://elpais.com/economia/2015/06/12/actualidad/1434135569_865496.html). Acesso em 30 jul 2020.

HALL, Jonathan V.; KRUEGER, Alan B. *An analysis of the labor market for uber's driver-partners in the united states*. 2019. Disponível em: <https://www.nber.org/papers/w22843> Acesso em 30 jul. 2020



HARVEY, David. **Condição Pós-Moderna**. 22. ed. São Paulo: Edições Loyola, 1992.

HERMAN, Mario; PENTEK, Tobias; OTTO, Boris. **Design principles for industrie 4.0 scenarios**. Disponível em:

[https://www.researchgate.net/publication/307864150\\_Design\\_Principles\\_for\\_Industrie\\_40\\_Scenarios\\_A\\_Literature\\_Review](https://www.researchgate.net/publication/307864150_Design_Principles_for_Industrie_40_Scenarios_A_Literature_Review), acesso em 17 jun. 2020.

ITALIA. **Decreto-Legge 18 ottobre 2012, n. 179**. Disponível em:

<https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:decreto.legge:2012-10-18;179!vig=>. Acesso em 29 jul de 2020.

KAGERNMANN, H., HELBIG, J. et al. **Recommendations for implementing the strategic initiative Industrie 4.0: securing the future of German manufacturing industry; final report of the Industrie 4.0 Working Group**. Disponível em:

<https://www.din.de/blob/76902/e8cac883f42bf28536e7e8165993f1fd/recommendations-for-implementing-industry-4-0-data.pdf>, acesso em 17 jun. 2020.

LETONIA. **Regulation No. 74**, de 7 de fevereiro de 2017. Disponível em:

<https://likumi.lv/ta/en/en/id/289027-procedures-for-the-submission-of-applications-of-aid-programmes-for-start-up-companies-and-administration-thereof>. Acesso em 29 jul 2020.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**. 7. ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2016. Disponível em:

[https://www.academia.edu/35312772/CURSO\\_DE\\_DIREITO\\_DO\\_TRABALHO\\_LUCIANO\\_MARTINEZ](https://www.academia.edu/35312772/CURSO_DE_DIREITO_DO_TRABALHO_LUCIANO_MARTINEZ). Acesso em 30 jul. 2020.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Recomendação nº 198**.

Disponível em: <https://www.legistrab.com.br/recomendacao-oit-198-relativa-a-relacao-de-trabalho/>. Acesso em 30 jul. 2020.

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

PELEGI, Alexandre. Senado da Califórnia aprova projeto de lei que determina obrigatoriedade de vínculo trabalhista para motorista de aplicativo de transporte; **DIÁRIO DO TRANSPORTE**. 11 de setembro de 2019. Disponível em:

<https://diariodotransporte.com.br/2019/09/11/senado-da-california-aprova-projeto-de-lei-que->



determina-obrigatoriedade-de-vinculo-trabalhista-para-motoristas-de-aplicativos-de-transporte/. Acesso em 30 jul. 2020.

PIRES, Elisa Guimarães Brandão. **Aplicativos de transporte e controle por algoritmos: repensando o pressuposto da subordinação jurídica**. 2019. Dissertação (Mestrado em Direito) - Faculdade de Direito da Universidade Federal de Minas Gerais – UFMG, Belo Horizonte. Orientadora: Profa. Dra. Livia Mendes Moreria Miraglia. Disponível em: [https://repositorio.ufmg.br/bitstream/1843/DIRS-BCDEMA/1/disserta\\_\\_o\\_de\\_mestrado\\_\\_\\_elisa\\_guimar\\_es\\_brand\\_o\\_pires.pdf](https://repositorio.ufmg.br/bitstream/1843/DIRS-BCDEMA/1/disserta__o_de_mestrado___elisa_guimar_es_brand_o_pires.pdf). Acesso em 30 jul. 2020.

PRIMI, Lilian. Ao mesmo tempo em que facilitam a vida, os apps redesenham as relações do trabalho, criam massa de nanoempreendedores e trazem novos desafios. **CAROS AMIGOS**. 23 de outubro de 2017. Disponível em: [https://www.unicamp.br/unicamp/sites/default/files/2017-10/impressao\\_boxnet\\_2017-10-24\\_-\\_15h47m09s.pdf](https://www.unicamp.br/unicamp/sites/default/files/2017-10/impressao_boxnet_2017-10-24_-_15h47m09s.pdf). Acesso em: 29 jul. 2020.

RIBEIRO, Gabriel Francisco. Justiça de SP obriga Uber a pagar férias e 13 salário a motorista. **UOL**. 09 de julho de 2020. Disponível em: <https://www.uol.com.br/tilt/noticias/redacao/2020/07/09/nova-decisao-da-justica-obriga-uber-a-pagar-ferias-e-13-a-motorista.htm>. Acesso em 30 jul. 2020.

RIES, Eric. **A startup enxuta: como os empreendedores atuais utilizam a inovação contínua para criar empresas extremamente bem-sucedidas**. São Paulo: Editora Leya, 2012. Disponível em: <http://s-inova.ucdb.br/wp-content/uploads/biblioteca/a-startup-enxuta-ericries-livro-completo.pdf>. Acesso em: 29 jul. 2020

SCHWAB, Klaus. **A quarta revolução industrial**. Trad. Daniel Moreira Miranda. São Paulo. Edipro, 2016.

TOMAZETTE, Marlon. **Curso de Direito Empresarial**. São Paulo: Saraiva Jur, 2018.

WYZYKOWSKI, Adriana. **Autonomia privada e vulnerabilidade do empregado: critérios para o exercício da liberdade negocial individual no Direito do Trabalho**. Rio de Janeiro: Editora Lumem Juris, 2019.

ZANATTA, Rafael A.; PAULA, Pedro C. B.; KIRA, Beatriz (orgs.). **Economias do compartilhamento e o direito**. Curitiba: Juruá Editora, 2017, p. 25. Disponível em: [http://www.internetlab.org.br/wpcontent/uploads/2017/12/Economias\\_do\\_compartilhamento\\_e.pdf](http://www.internetlab.org.br/wpcontent/uploads/2017/12/Economias_do_compartilhamento_e.pdf). Acesso em 29 jul. 2020.



6

Revista

**Direitos Fundamentais e Alteridade**