

UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO – UFPE
FACULDADE DE DIREITO DO RECIFE – FDR
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS – CCJ



RENAN RAMOS DA SILVA

**O FENÔMENO DA UBERIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO:
A EXISTÊNCIA DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO ENTRE AS NOVAS EMPRESAS
DE CAPITALISMO DE PLATAFORMA E OS SEUS PRESTADORES DE
SERVIÇOS**

RECIFE

2019

RENAN RAMOS DA SILVA

**O FENÔMENO DA UBERIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO:
A EXISTÊNCIA DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO ENTRE AS NOVAS EMPRESAS
DE CAPITALISMO DE PLATAFORMA E OS SEUS PRESTADORES DE
SERVIÇOS**

RECIFE

2019

RENAN RAMOS DA SILVA

**O FENÔMENO DA UBERIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO:
A EXISTÊNCIA DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO ENTRE AS NOVAS EMPRESAS
DE CAPITALISMO DE PLATAFORMA E OS SEUS PRESTADORES DE
SERVIÇOS**

Monografia apresentada como Trabalho de Conclusão do Curso de Direito da Universidade Federal de Pernambuco como requisito para obtenção do título de bacharel em Direito.

Recife, ____ de _____ de _____.

BANCA EXAMINADORA:

Prof. Sérgio Torres Teixeira (orientador)
Universidade Federal de Pernambuco – UFPE

Examinador 2.
Universidade Federal de Pernambuco – UFPE

Examinador 3
Universidade Federal de Pernambuco – UFPE

Dedico este trabalho aos meus familiares e amigos, pois sem eles, nada disso teria sido possível.

AGRADECIMENTOS

Primeiramente, gostaria de agradecer imensamente à minha família que sempre foi meu porto seguro e ponto de apoio. Obrigado por todos os esforços desmedidos e incentivos à educação. Acreditar que nada existe sem educação e que ela é que abre todas as outras portas foi essencial para que eu pudesse chegar onde cheguei até agora. Obrigado por continuarem me estimulando a buscar sempre novas conquistas e a não desistir nunca dos meus sonhos.

Gostaria de agradecer também a todos os amigos que carrego no coração desde os tempos de colégio. Vocês são a prova de que não é preciso sempre estar presente fisicamente para que o vínculo de amizade possa continuar existindo. Os momentos compartilhados juntos desde antes da escolha do curso até o presente momento foram essenciais para nos mantermos de cabeça erguida e desbravarmos o mundo.

Aos meus amigos da Faculdade de Direito do Recife quero agradecer por todo o convívio durante os cinco anos e meio de graduação. Nosso percurso até aqui foi longo e bastante árduo, mas o apoio mútuo foi definitivo para que continuássemos trilhando essa jornada juntos.

Ainda dentro da FDR, obrigado aos meus amigos pesquisadores e extensionistas, principalmente os da extensão PEMUN, que me apresentaram um novo mundo dentro do direito e com eles pude expandir meus horizontes.

Imensa gratidão aos professores que têm paixão por essa profissão tão desvalorizada no nosso país e ainda assim conseguem incentivar seus alunos a buscar sempre mais conhecimento. Obrigado por acreditarem na educação e lutarem por um mundo melhor a cada dia.

Quero agradecer também aos colegas de trabalho da 3ª Vara do Trabalho de Recife. Os dois anos que lá estagiei foram de muito aprendizado, tanto profissional como pessoal e me motivou na escolha do ramo do direito para este trabalho e, também, no qual desejo aprofundar meus conhecimentos e trabalhar.

Por fim, agradeço a todas as pessoas que já cruzaram o meu caminho e fizeram parte da minha vida em todos esses anos. Acredito que cada um, à sua maneira, contribuiu para que eu me tornasse o que sou hoje.

“O trabalho não é a satisfação de uma necessidade, mas apenas um meio para satisfazer outras necessidades” (Karl Marx)

RESUMO

O escopo principal da presente monografia é introduzir o debate atual que tem como foco a uberização das relações de trabalho e defender a tese do reconhecimento de vínculo empregatício entre os trabalhadores e as empresas que operam na modalidade do capitalismo de plataforma com o intuito de garantir a proteção dos direitos trabalhistas. Para isso, leva-se em consideração o estudo doutrinário, jurisprudencial, bibliográfico e noticiários de produções nacionais e também internacionais. Além disso, o estudo embasa-se no que se entende por direito do trabalho, na Constituição Federal de 1988, na Consolidação das Leis do Trabalho e demais legislações vigentes no território nacional.

Palavras-chave: Uberização do Trabalho. Capitalismo de Plataforma. Direito do Trabalho. Vínculo empregatício. Consolidação das Leis do Trabalho.

ABSTRACT

The main scope of this paper is to introduce the current debate that focuses on the uberization of labor relations and to defend the thesis of recognition of employment bond between workers and companies operating in the platform capitalism modality in order to ensure the protection of labor rights. For this, it's taken into consideration the doctrinal study, jurisprudential, bibliographic and news of national and international productions. In addition, the study is based on what is meant by labor law, the Federal Constitution of 1988, the Consolidation of Labor Laws and other laws in force in the national territory.

Keywords: Uberization of Work. Platform Capitalism. Labor law. Employment bond. Consolidation of labor laws.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CF	Constituição Federal
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
FGTS	Fundo de Garantia do Tempo de Serviço
OIT	Organização Internacional do Trabalho
STF	Supremo Tribunal Federal
STJ	Superior Tribunal de Justiça
TRT	Tribunal Regional do Trabalho
TST	Tribunal Superior do Trabalho

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	11
2 A UBERIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO COMO RESULTADO DOS AVANÇOS DA TECNOLOGIA	15
2.1 A REVOLUÇÃO TECNOLÓGICA	15
2.2 NO QUE CONSISTE O MODELO DE CONSUMO COLETIVO OU DE ECONOMIA DO COMPARTILHAMENTO?	16
3 O DEBATE ACERCA DA CARACTERIZAÇÃO DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO UBERIZADAS	18
3.1 O QUE A DOUTRINA TEM A DIZER ACERCA DO RECONHECIMENTO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO ENTRE OS MOTORISTAS E A EMPRESA UBER?	18
3.2 O ENTENDIMENTO DOS TRIBUNAIS ACERCA DO RECONHECIMENTO DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO ENTRE EMPRESAS DE ECONOMIA COMPARTILHADA E SEUS PARCEIROS/EMPREGADOS NA JUSTIÇA BRASILEIRA	21
3.3 O ENTENDIMENTO DA JUSTIÇA NO ÂMBITO INTERNACIONAL E A CONSTITUIÇÃO DE 1988	23
3.2.1 Medidas preventivas já adotadas em alguns países	26
4 A EVIDENTE PRECARIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO UBERIZADAS E AUSÊNCIA DE DIREITOS TRABALHISTAS	28
5 A INTERSECÇÃO ENTRE O TRABALHO INTERMITENTE NA NOVA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA E A UBERIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO	31
5.1 A REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO INTERMITENTE E A REFORMA TRABALHISTA	31
5.2 A RELAÇÃO DO TRABALHO INTERMITENTE COM O CONTRATO DE TRABALHO UBERIZADO E SUAS CRÍTICAS	33
6 CONCLUSÃO	35
REFERÊNCIAS	39

1 INTRODUÇÃO

A presente monografia trata da problemática atual gerada pela “uberização” das relações de trabalho e suas implicações na vida dos trabalhadores e também no que entendemos por direito do trabalho nos dias atuais. Há um debate a nível mundial sobre como as novas tecnologias vêm transformando as relações de trabalho e se o vínculo empregatício deve ser reconhecido nessas circunstâncias ou não.

Esta monografia traz exemplos de diversas empresas que funcionam na modalidade de capitalismo de plataforma, isto é, as novas empresas que investem em tecnologia e operam através de aplicativos, mas há um enfoque primordial na empresa Uber, em sua política de funcionamento e sua posição acerca do reconhecimento do vínculo empregatício com seus motoristas, tendo em vista que é ela que representa melhor este novo cenário e que já existe jurisprudência neste assunto envolvendo a referida empresa.

A discussão é bastante atual e pertinente, pois tem interferência direta nos direitos e garantias dos trabalhadores destas novas empresas de capitalismo de plataforma. Não apenas a Uber, mas também o Rappi, o iFood, o Airbnb, o Loggi, a 99, o Cabify e muitas outras que estão surgindo com esta espécie de serviço de entrega e/ou transporte.

É inegável que os direitos trabalhistas a exemplo do salário mínimo, jornada de trabalho de até 12 horas (respeitado o intervalo da lei), descanso semanal remunerado, férias, FGTS, auxílio-doença e tantos outros benefícios apenas são garantidos quando há reconhecimento do vínculo de emprego. A problemática em questão é que muitos tribunais, inclusive no âmbito internacional, não estão chegando num consenso acerca da existência ou não de vínculo empregatício entre os trabalhadores e essas novas empresas.

O conceito de “uberização” surge na segunda metade do século XXI. A empresa Uber empresta seu nome a este fenômeno por se tratar de um arquétipo desse atual modelo. Modelo esse que consiste numa tentativa de autonomizar os contratos de trabalho por meio de aplicativos de plataformas tecnológicas, como aparelhos celulares e que enquadra os trabalhadores na característica de autônomos.

Este conceito, está atrelado à ideia de *sharing economy*, que significa economia de compartilhamento ou economia compartilhada, como usualmente é chamada no Brasil. Souza e Lemos (2016) traz uma explicação bastante acertada sobre o que significa este tipo de mercado que não é novo, mas que encontra-se cada vez mais em evidência:

A chamada economia do compartilhamento constitui o que diversos autores caracterizam como uma nova etapa no processo de desenvolvimento econômico, simbolizado pela superação da lógica de consumo em massa e visando ao acúmulo de bens, típica do final do último século, por um momento em que o mercado, já saturado por crises financeiras e pautado por necessidades ligadas à sustentabilidade e ao uso racional dos bens, passa a privilegiar novas formas de acesso a bens e a serviços. Em última instância, a economia do compartilhamento está baseada no uso de tecnologia da informação em prol da otimização do uso de recursos através de sua redistribuição, compartilhamento e aproveitamento de suas capacidades excedentes. (p. 1759).

Nesse âmbito, há de se mencionar também o fenômeno da terceirização, que serve de berço para o nascimento da uberização. A terceirização consiste na utilização de um terceiro que se situa entre o trabalhador e a empresa tomadora de serviços, que é contratado para prestar um determinado serviço. Este fato acaba criando uma relação trilateral de emprego, pois o prestador de serviço responde ao trabalhador que vai responder à empresa (BELMONTE, 2008).

Em 2016, o governo de Michel Temer foi responsável por sancionar uma lei que desobriga os salões de beleza a reconhecer o vínculo empregatício de cabeleireiros, depiladores, manicures, entre outros, isto é, o dono do salão é responsável por fornecer a estrutura do estabelecimento enquanto os profissionais passam a ser trabalhadores autônomos que prestam serviço naquele local. Este ato pode ser considerado como o pontapé inicial para a abertura da terceirização de todos os outros serviços no Brasil.

A Lei 13.467/2017 (Reforma Trabalhista) ressignificou o já conhecido conceito de terceirização do trabalho. De acordo com a legislação brasileira, apenas era permitida a terceirização do serviço que não envolvesse a atividade-fim da empresa tomadora de serviços. Os exemplos mais recorrentes são os casos de empresas que terceirizam a segurança e a limpeza. No entanto, a nova legislação deu abertura para que a atividade-fim possa, também, ser terceirizada.

Nesse contexto, surge no Brasil com grande força a empresa Uber, que por meio de um aplicativo de celular conecta motoristas parceiros e clientes em um

esquema de transporte em carros particulares, que funciona de maneira similar aos táxis. Os motoristas são reconhecidos como autônomos, isto é, não existe um vínculo empregatício entre eles e a empresa tomadora de serviços. Não existe uma jornada de trabalho fixa ou um local certo de atuação, pois tudo funciona a depender da demanda dos consumidores do serviço.

É nesse esquema de funcionamento que vão surgindo outros aplicativos que não estabelecem vínculo de emprego com seus funcionários, aplicativos de entrega como iFood e Rappi, por exemplo. É importante mencionar que o fenômeno da uberização não está restrito apenas à empresas de aplicativos, mas também em companhias que possuem um estabelecimento físico, como o caso já citado dos salões de beleza que não possuem vínculo com os funcionários.

A problemática que deve ser levantada, questionada e debatida acerca deste assunto é: até que ponto os direitos individuais e coletivos desses trabalhadores estão sendo de fato garantidos? A CLT está cumprindo sua função social de equiparar as relações entre empregado e empregador protegendo a parte insuficiente da relação ou está abrindo espaço para que o empregador explore ainda mais o empregado?

O debate acerca deste assunto faz-se necessário pois estamos diante de uma modalidade empregatícia que cresce a cada dia no Brasil e vai se consolidando cada vez mais ao redor do mundo. Vivemos um momento de transformação, no qual o trabalhador autônomo ganha cada vez mais espaço e perde cada vez mais direitos trabalhistas. Gera-se uma ideia de falsa liberdade e meritocracia, pois o trabalhador é livre para decidir sua jornada de trabalho, suas folgas e intervalos, tendo em vista que não há regulamentação nesse sentido. Entretanto, ele só vai receber salário de acordo com a quantidade de serviço prestado. Isso significa que estes empregados muitas vezes trabalham mais de 12 horas por dia e não descansam aos finais de semana. Tudo isso porque o salário recebido é bastante inferior à quantia que vai para a conta da empresa.

Argumenta-se que a uberização das relações de trabalho é uma ótima forma de gerar empregos. No entanto, questiona-se até que ponto passou a se pensar no surgimento de empregos em detrimento da mínima garantia dos direitos trabalhistas e, principalmente, da saúde e segurança tanto dos trabalhadores, como também, dos consumidores.

Por fim, a presente monografia se apresenta sob a égide de seis capítulos, por meio de uma metodologia de pesquisa bibliográfica, com enfoque na doutrina e na jurisprudência nacional e internacional, sem a pretensão de esgotar o tema. Amparada pela atual legislação trabalhista brasileira e, também, internacional, bem como da análise dos princípios que regem o direito do trabalho, destacando os princípios constitucionais, para, ao final, responder às perguntas: (1) o vínculo de emprego entre as empresas que operam na modalidade de capitalismo de plataforma e seus trabalhadores deve ou não ser reconhecido? (2) Qual a importância do reconhecimento desse vínculo empregatício no tocante à preservação dos direitos trabalhistas para o nosso ordenamento jurídico?

2 A UBERIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO COMO RESULTADO DOS AVANÇOS DA TECNOLOGIA

2.1 A REVOLUÇÃO TECNOLÓGICA

A citada “uberização” das relações de trabalho surge num contexto recente de transformação do modo de viver em sociedade através da tecnologia. As relações humanas continuam sofrendo várias subversões e a sociedade não se comporta e se organiza da mesma forma que fazia em tempos atrás.

A tecnologia não modifica apenas a comunicação humana, ela influencia todos os aspectos da vida. Não é diferente com as relações de trabalho. Aos poucos passamos a viver de um modo que os avanços tecnológicos já estão tão arraigados no nosso convívio que não conseguimos mais nos imaginar sem a tecnologia.

É nesse contexto que surgem os mais diversos aplicativos, que são responsáveis por influenciar nossa modo de viver diariamente. Aplicativos de comida, transporte, redes sociais, comércio, dentre outros. Mudamos completamente a forma como nos relacionamos e nos comportamos no mundo.

É impossível explicar o escopo desta pesquisa sem analisar, antes de tudo, o seu berço, o nascimento do conceito “uberização”. Inicialmente, é necessário falar do momento em que estamos vivendo atualmente, ao qual os cientistas se referem como 4ª Revolução Industrial ou Revolução Industrial 4.0, a Revolução Tecnológica. Schwab (2016) bem alerta em sua obra:

Estamos a bordo de uma revolução tecnológica que transformará fundamentalmente a forma como vivemos, trabalhamos e nos relacionamos. Em sua escala, alcance e complexidade, a transformação será diferente de qualquer coisa que o ser humano tenha experimentado antes (...) A quarta revolução industrial não é definida por um conjunto de tecnologias emergentes em si mesmas, mas a transição em direção a novos sistemas que foram construídos sobre a infraestrutura da revolução digital (anterior) (p. 26).

Nesse âmbito, a chamada Revolução Industrial 4.0 pressupõe o início de um período marcado por uma base tecnológica já arraigada onde ocorre uma total subversão dos moldes do funcionamento da sociedade e acaba-se gerando um novo espaço, ao qual precisamos nos adaptar para continuar progredindo. Em resumo, pode-se dizer que a vida em sociedade não funciona mais da mesma forma.

Existe uma necessidade de adaptação às novas tecnologias, pois elas estão diretamente presentes no nosso dia a dia e chegamos num ponto em que não temos como deixá-las de lado. O autor de *A Quarta Revolução Industrial* (SCHWAB, 2016) é bastante firme quando diz que teremos que aprender novas formas de lidar com aspectos básicos da vida, como trabalho e relacionamentos, pois tudo está/estará diretamente integrado à tecnologia.

É isto que vem ocorrendo na economia mundial ultimamente. As empresas vêm se modernizando para aumentar o lucro e assim o capitalismo vai ditando as tendências do mercado. A última tendência tem sido o aumento das empresas-aplicativo, ou seja, as empresas de capitalismo de plataforma. Enquanto uma grande empresa precisa de estabelecimento comercial, pessoal especializado, gastos materiais, entre outros, as chamadas empresas-app necessitam de muito menos recursos para operar.

A uberização nasce de uma demanda do capitalismo aplicado à modernidade. Este conceito que vem sendo bastante utilizado no Brasil já não é novidade no resto do mundo. Aos poucos este modelo de mercado vem ocupando cada vez mais espaço e se mostrando como uma alternativa bastante viável às grandes empresas que investem em tecnologia e conseguem aumentar seus lucros esquivando-se dos encargos trabalhistas.

2.2 NO QUE CONSISTE O MODELO DE CONSUMO COLETIVO OU DE ECONOMIA DO COMPARTILHAMENTO?

O conceito de uberização está ligado aos conceitos de consumo coletivo e de economia do compartilhamento. Para Shirky (2012, *apud* SILVEIRA *et al.*, 2016), a economia compartilhada surge nos Estados Unidos da América em 1990, resultado do impulsionamento dos avanços tecnológicos que possibilitaram a redução dos custos das transações *online*. Schor (2014, *apud* SILVEIRA *et al.*, 2016) completa o raciocínio dizendo que tal fator foi determinante para viabilizar a criação de novos modelos de negócios baseados no compartilhamento de bens e serviços entre pessoas desconhecidas.

A evolução dos meios tecnológicos abre cada vez mais espaço para o crescimento dessa modalidade de comércio. Gansky (2010, *apud* SILVEIRA *et al.*, 2016) define economia compartilhada como:

uma nova tendência que se expande por meio de novas organizações e novos modelos de negócio, com foco no compartilhamento. É considerado um sistema socioeconômico construído em torno do compartilhamento de recursos humanos e físicos, o qual inclui a criação, produção, distribuição, o comércio e o consumo compartilhado de bens e serviços por pessoas e organizações (p. 300)

Diante disso, pode-se depreender que a economia compartilhada é constituída por práticas comerciais que possibilitam o acesso aos bens e serviços sem que exista necessariamente a aquisição de um produto ou a troca monetária.

Esses conceitos estão diretamente ligados às empresas que atuam por aplicativos, principalmente. A Uber é um exemplo de empresa que por meio de um aplicativo de celular recruta motoristas que tornam-se parceiros e que encontram-se esperando apenas a provocação do cliente para oferecer o serviço de transporte (e até de comida, como a referida empresa já oferece). Através da utilização do aplicativo, o prestador de serviço e o consumidor podem identificar a oferta e a procura, dessa forma, o trabalho é executado em face de uma necessidade apresentada e o pagamento é realizado ao final da prestação do serviço (TODOLÍ-SIGNES, 2015).

Rodrigues (2018) pontua que relações de trabalho “uberizadas” são marcadas pela precariedade e ausência de garantias (trabalhistas). No momento em que os funcionários das empresas-aplicativo deixam de ser empregados para serem “parceiros”, passa a existir uma desvirtuação da relação empregatícia. A empresa vende a falsa ideia de que o parceiro é um autônomo e que trabalhará por conta própria, que a sua jornada de trabalho será de livre escolha, já que o salário ganho é medido de acordo com a própria produção, isto é, o número de corridas realizadas. O funcionário tem a falsa ideia de liberdade, pois sabe que poderá definir sua jornada de trabalho livremente. No entanto, o que verdadeiramente ocorre são jornadas muito extensas e exaustivas para que o funcionário consiga arrecadar uma quantia relativamente significativa de pecúnia. O trabalhador não está mais protegido dos abusos do empregador pelas garantias e direitos trabalhistas.

3 O DEBATE ACERCA DA CARACTERIZAÇÃO DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO UBERIZADAS

3.1 O QUE A DOUTRINA TEM A DIZER ACERCA DO RECONHECIMENTO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO ENTRE OS MOTORISTAS E A EMPRESA UBER?

O grande debate que assola esse âmbito das empresas de economia de compartilhamento diz respeito à caracterização ou não de uma relação de emprego entre a empresa-aplicativo e os fornecedores do trabalho. O *modus operandi* das empresas de economia compartilhada é de não gerar vínculo empregatício com seus “funcionários”, pois dessa forma consegue-se reduzir os custos das atividades realizadas, tendo em vista que não há a existência de qualquer encargo trabalhista, como possíveis faltas, benefícios e auxílios, recolhimento periódico de FGTS, entre outros.

Alguns autores defendem a existência de vínculo empregatício entre a empresa e os prestadores de serviços. Outros defendem que as pessoas que prestam o serviço na verdade são considerados trabalhadores autônomos. Existe também um terceiro grupo de autores que defende a ocorrência de uma mesclagem entre o vínculo de emprego com a forma autônoma de atuação (PELLEGRINI, *et al.*, 2017).

As empresas que atuam na área de economia de compartilhamento e uma parcela dos autores que escrevem acerca deste assunto defendem que os prestadores de serviços são enquadrados como trabalhadores autônomos. O cerne da discussão está no fato de entender como funciona o sistema das empresas atuantes via aplicativo. Esse grupo defende que o objetivo do aplicativo é apenas o de estabelecer a conexão entre fornecedores de serviço e consumidores. Nesse sentido, é de se entender que exista uma autonomia do prestador de serviço e que a empresa aplicativo seja apenas um facilitador, já que visa ligar a procura e a demanda pelo serviço ofertado.

A Uber, que é a empresa-exemplo utilizado nesta pesquisa, se utiliza das corridas de seus motoristas para ter seu lucro. A referida empresa vende a ideia de conectar motoristas e clientes, e, para os motoristas parceiros, a ideia de autonomia para trabalhar ao seu modo. No entanto, não é exatamente assim que funciona. A Uber além de ditar como os motoristas devem agir no atendimento de seus clientes,

também os pune pelo sistema de avaliação, podendo desligá-los do sistema a qualquer tempo. Além desse sistema, a empresa também incentiva os motoristas do aplicativo a trabalharem em jornadas extensas, pois eles também são punidos caso permaneçam muito tempo sem fornecer o serviço ou recusarem corridas seguidamente.

Um outro ponto também delicado do regulamento desta empresa é o fato de que a responsabilidade pelo risco de determinada corrida é jogada em cima do motorista, pois ele não possui qualquer forma de ao menos verificar, antes da aceitação da corrida, o destino do cliente. Desse modo, a Uber obriga o motorista aceitar todas as corridas e ainda coloca sobre ele a responsabilidade inteira do percurso.

Levando em consideração este aspecto, não há como dizer que os motoristas da Uber possuem total liberdade de realizarem suas tarefas no horário e local que bem pretenderem ou no tempo e quantidade de sua escolha. Por isso que outra parcela dos estudiosos desta área afirmam que as relações de trabalho das economias de colaboração constituem sim uma relação empregatícia comum.

Barroso (2016) diz que para que um vínculo empregatício seja caracterizado, é necessário a presença dos requisitos essenciais da: (1) não eventualidade, (2) subordinação, (3) onerosidade, (4) pessoalidade e (5) alteridade, os quais encontram-se nos artigos 2º e 3º da CLT. Isso significa que para ter vínculo empregatício, o subordinado deve ter trabalho habitual, isto é, ele precisa prestar o trabalho de maneira contínua (FAGUNDES, 2016). É importante destacar que a CLT não determina a quantidade necessária de dias para que se considere um emprego como habitual.

Os pensadores que defendem a existência do vínculo empregatício nesse sistema de economia colaborativa dizem que há elementos presentes na relação capazes de constituir o vínculo empregatício, pois há regra de condutas estabelecidas unilateralmente, os preços são fixados pela empresa sem qualquer opinião dos motoristas, que há estabelecimento de padrões a seguidos no que se refere ao instrumento de trabalho, que inexistem possibilidades de alavancar empreendimentos diversos e que a qualquer momento os prestadores de serviço podem ser desligados do aplicativo a depender de sua avaliação (TODOLÍ-SIGNES, 2015, *apud* PELLEGRINI, 2017).

Outro ponto bastante interessante que precisa ser observado é a necessidade da existência dos fornecedores de serviço pela empresa. Como bem elucida Robert Sprague (2015), a análise da questão não deve focar na dependência que o trabalhador tem em relação a empresa, mas o contrário. Se na sistematização de sua atividade econômica, a empresa é dependente dos prestadores de serviço para operar, estes trabalhadores devem e precisam ser considerados como empregados.

Nesse aspecto, um ponto de suma importância levantado pela doutrina é a primazia do princípio da realidade. Nos diversos processos em que a empresa citada participa como ré, é possível notar o mesmo argumento utilizado como defesa no qual ela diz que não há contratação dos motoristas pela empresa, mas sim o inverso. Ela alega que os motoristas contratam a empresa para tornarem-se parceiros por meio do aplicativo. Em caso de discordância entre o pactuado e o que ocorre na prática, deve-se dar preferência ao segundo. O usuário do transporte não é o cliente do motorista, mas da empresa. Quem oferece o serviço é a empresa e o motorista atua apenas como prestador do serviço oferecido. Como enunciado pelo juiz do trabalho do TRT da 17ª Região, Fausto Siqueira Gaia:

É importante ressaltar que, mesmo que o objeto social da UBER esteja formalmente associado à tecnologia, a sua realização não será possível sem a presença obrigatória do motorista em uma das pontas da cadeia produtiva. Como vimos no capítulo segundo, o direito do trabalho é constituído por uma série de princípios informadores, que funcionam, dentre outras funções, como vetores interpretativos das relações jurídicas de trabalho. Um dos princípios regentes deste ramo especializado do direito é o da primazia da realidade. O enquadramento jurídico da empresa de aplicativos de passageiros, bem como a fixação da relação jurídica mantida pela empresa e seus motoristas são estabelecidos em razão de sua atividade real preponderante, mesmo que o instrumento societário consigne formalmente outras áreas de atuação da empresa (GAIA, 2019, p. 217).

Em contrapartida ao que diz Gaia, Rodrigo Dias da Fonseca (2019) se posiciona contra o reconhecimento do vínculo empregatício e diz que “as empresas como Uber, Cabify e 99 são empresas de tecnologia e, mediante instrumentos de comunicação virtual, desenvolveram a ideia de unir a necessidade de transporte de algumas pessoas com a disponibilidade de outras de fornecer o serviço”.

É nesse argumento apresentado pelo juiz do trabalho Rodrigo Dias da Fonseca que se apoiam a grande maioria dos defensores da inexistência de vínculo empregatício entre as empresas de tecnologia e seus prestadores de serviços.

O chamado consumo colaborativo que vem ocupando cada vez mais espaço no nosso país na verdade representa uma das maiores afrontas aos direitos e garantias trabalhistas dos últimos anos. Levando isso em consideração, o terceiro grupo de estudiosos da área, que entendem que não há vínculo empregatício e nem trabalho autônomo, propõem a criação de uma nova categoria para enquadrar os trabalhadores das novas empresas de economia de colaboração.

3.2 O ENTENDIMENTO DOS TRIBUNAIS ACERCA DO RECONHECIMENTO DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO ENTRE EMPRESAS DE ECONOMIA COMPARTILHADA E SEUS PARCEIROS/EMPREGADOS NA JUSTIÇA BRASILEIRA

Recentemente, no dia 04/09/2019, o STJ divulgou uma decisão que pode servir de precedente para os próximos conflitos relacionados ao tema. A decisão diz respeito a um julgamento de conflito de competência envolvendo a Justiça comum e a Justiça do Trabalho. O caso específico foi o de uma motorista da empresa Uber que acionou a justiça em virtude de ter tido sua conta suspensa no aplicativo. A segunda turma do STJ, por unanimidade, com o argumento de que não havia vínculo empregatício, reconheceu a competência da Justiça comum para julgar o caso. Os ministros defenderam que o caso se trata de um contrato no âmbito cível, e não de um contrato de trabalho.

Tal decisão foi importantíssima para o tema abordado, pois foi a primeira vez que um corte superior brasileira proferiu decisão sobre o assunto das novas relações de trabalho ocasionadas pelo desenvolvimento tecnológico. É este entendimento que pode guiar as próximas decisões dos outros tribunais acerca do tema.

É de suma importância destacar que o ministro relator Moura Ribeiro argumentou que na relação do caso analisado, não existe a presença de todos os pressupostos que caracterizam uma relação empregatícia, isto é, a pessoalidade, habitualidade, onerosidade e subordinação. Ele acrescentou também que não existe hierarquia no momento em que a empresa tem a única função de aproximar os motoristas parceiros e seus clientes. Tal fato por si só coloca os motoristas no papel de empreendedores individuais sem vínculo com a plataforma.

Entretanto, saindo do âmbito da corte superior, pode-se observar que já houve decisões proferidas em primeira e segunda instâncias acerca do tema em

sentido contrário ao STJ. A 15ª turma do TRT de São Paulo proferiu acórdão dando provimento ao reconhecimento de vínculo empregatício entre a empresa Uber e seu motorista. Entre os argumentos utilizados pela desembargadora Beatriz de Oliveira Lima está a falta de autonomia do motorista no momento em que ele deve obedecer uma série de regras de conduta. Além disso, não há uma total liberdade do “parceiro”, pois a empresa possui uma gama de mecanismos indiretos para manter a disponibilidade máxima dos carros, como um incentivo caso o motorista realize 45 viagens por semana.

A desembargadora de São Paulo não é a única a defender a existência de vínculo empregatício na relação em análise. A 11ª turma do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (Minas Gerais) também proferiu decisão favorável ao reconhecimento de vínculo empregatício no caso de um motorista e a empresa Uber. Segundo o relator Luiz Antonio de Paula Iennaco, o contrato de adesão firmado entre os motoristas e a Uber deixa claro que a empresa define todo e qualquer valor pago pelos clientes e gerencia o pagamento aos motoristas. O que realmente ocorre é que o motorista se sujeita às regras estabelecidas discricionariamente pela empresa, como o desligamento por má reputação (baixas avaliações), que acaba sendo o motivo que mais leva os motoristas a acionar a justiça.

O magistrado Márcio Toledo Gonçalves, juiz de 1ª instância na Justiça do Trabalho de Belo Horizonte fez uma análise bastante pertinente em sua decisão que deferiu a existência de vínculo empregatício entre a empresa Uber e um motorista e argumentou demonstrando a existência de todos os requisitos do art. 3º da CLT que caracterizam o vínculo.

O requisito da pessoalidade foi identificado no momento em que, na contratação dos motoristas da Uber, exigiu-se um cadastro realizado na plataforma e também uma entrevista pessoal com todos os interessados, apresentação de documentos e realização de testes psicológicos.

Houve a caracterização de onerosidade no momento em que o magistrado aplicou o princípio da primazia da realidade sob as formas e se viu que, na realidade, é a empresa que remunera o motorista e não o contrário, pois a este não é dada qualquer oportunidade de gerir os negócios. O argumento finalizou-se dizendo que o pagamento era direcionado à empresa que retia uma certa quantia para só depois repassar o restante ao motorista.

Para o juiz, o requisito da habitualidade caracteriza-se por, mesmo não possuindo horário fixo, motorista em questão laborou habitualmente durante um ano. O trabalhador que se insere nos fins de exploração da empresa não pode ser classificado como eventual pela teoria dos fins do empreendimento e ainda que a empresa Uber tem como fim a exploração dos serviços de transporte e não a exploração da plataforma tecnológica.

O pressuposto da subordinação é o mais discutido entre doutrinadores e especialistas da área. Nesta decisão em específico, o juiz optou por reconhecer a subordinação do motorista à empresa. Para ele, fica claro que a subordinação se faz presente no momento em que o motorista está sujeito à aplicação de sanções disciplinares caso incidisse em comportamentos que a empresa julga como inadequados. Assim, mostra-se submisso ao modo de desenvolver e prestar serviços da empresa e também a formas de controle contínuos por esta realizados. Ainda nesse âmbito, o magistrado citou a recomendação nº 198 da Organização Internacional do Trabalho que diz:

OIT nº 198. (...) 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, notando que uma relação de trabalho disfarçado ocorre quando o empregador trata um indivíduo diferentemente de como trataria um empregado de maneira a esconder o verdadeiro status legal dele ou dela como um empregado, e estas situações podem surgir onde acordos contratuais possuem o efeito de privar trabalhadores de sua devida proteção (...) (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2006, nº 198).

Nesse sentido, pode-se constatar que a jurisprudência brasileira ainda não está totalmente consolidada no que tange a este tema. Possivelmente, nos próximos meses teremos uma decisão do TST e do STF que pode servir como vinculante para uniformizar as decisões dos tribunais.

3.3 O ENTENDIMENTO DA JUSTIÇA NO ÂMBITO INTERNACIONAL E A CONSTITUIÇÃO DE 1988

Este tópico da presente monografia faz-se necessário, pois, antes de tudo, deve-se lembrar de que a grande maioria dessas novas empresas que surgiram com a tecnologia e caracterizam-se como economia de compartilhamento não são essencialmente brasileiras. Uber e Airbnb são um exemplo de empresas que

atingiram um âmbito transnacional e hoje em dia são as mais conhecidas e utilizadas em seus respectivos serviços em vários países ao redor do mundo.

Não é apenas no Brasil que essas novas empresas enfrentaram e enfrentam até hoje alguns obstáculos jurídicos como o reconhecimento ou não de vínculo empregatício, a ir/regularidade dos serviços oferecidos, dentre outros. Antes mesmo de operar no nosso país, essas empresas de tecnologia foram sancionadas por cortes em outros países.

A empresa Uber, no Reino Unido, foi responsabilizada pelo Tribunal do Trabalho de Londres e em sua relação de trabalho com os motoristas do aplicativo foi reconhecido o vínculo de emprego. De acordo com o entendimento do referido tribunal, a empresa caracteriza-se como uma empresa de transporte de pessoas, contrariando o argumento da Uber que alega ser uma empresa fornecedora de serviços de tecnologia. A decisão ainda diz que a empresa se utiliza de distorções de linguagem e de novas terminologias para se desviar da sua responsabilidade principal (EMPLOYMENT TRIBUNALS, 2016).

Decisões como essa do tribunal do Reino Unido criam precedentes para os próximos casos relacionados, principalmente num sistema de *common law*, como é o caso da justiça britânica. Com esta decisão, a empresa Uber ficou obrigada a dar o mesmo tratamento aos motoristas que uma empresa deve dar aos seus empregados. Isso quer dizer que férias remuneradas, auxílio-doença, dentre outros direitos trabalhistas são plenamente garantidos.

A empresa Airbnb foi multada pela Justiça de Barcelona no maior valor permitido pela legislação, pois não estava cumprindo os requisitos necessários para oferecer hospedagem. De acordo com a corte, havia diversos apartamentos disponíveis para aluguel, os quais não tinham licença, não estavam com os impostos em dia e prejudicavam a comunidade vizinha (BORGES, 2016).

Na Espanha, após a atuação da Inspeção do Trabalho da Catalunha, foi verificado que os motoristas da empresa Uber de fato trabalham como empregados. O órgão aplicou uma série de sanções à Uber, inclusive porque constatou-se uma evasão dos encargos previdenciários. O órgão emitiu parecer atestando que os motoristas são parte fundamental na sistemática de funcionamento da empresa, além disso, há a presença de todos os pressupostos específicos para a configuração de uma relação de emprego.

O tribunal francês também emitiu decisão dando entendimento favorável à caracterização de vínculo de emprego. O magistrado, num processo entre motociclista/ciclista entregador e empresa-aplicativo defendeu que há a configuração de um contrato de trabalho propriamente dito, pois há a existência de subordinação no momento em que o trabalhador presta serviço sob a autoridade de um empregador que tem o poder de dar ordens e aplicar sanções a depender do comportamento de seu subordinado. A corte entendeu como presente o pressuposto da subordinação devido ao geolocalizador rastreável da posição do entregador e do posto de poder que a empresa ocupa, podendo aplicar sanções a esse entregador/mensageiro.

As empresas que oferecem estes serviços em vários países precisam atentar para a adequação às mais diversas legislações. Cada país possui um ordenamento jurídico e diferentes dispositivos para a regulamentação de serviços. Fica bastante evidente o estranhamento que é gerado quando empresas que operam transnacionalmente chegam a um país pela primeira vez.

A chegada da Uber ao Brasil gerou uma rápida aderência dos clientes pelo baixo custo quando comparado aos serviços de táxi e também um engajamento grande de motoristas que viram uma forma mais acessível de ganhar dinheiro, tendo em vista o grande índice de desemprego. Ao mesmo tempo, iniciou-se uma grande insurgência dos taxistas contra o serviço. Alegava-se a falta de regulamentação do oferecimento de carros particulares no país e também a deslealdade da concorrência, pois os preços oferecidos pelos taxistas eram tabelados, além de que estes trabalhadores eram obrigados a passar por uma série de testes até adquirirem a permissão para operar como táxis e o grande volume de impostos e taxas que precisam pagar para operar regularmente. Todo esse contexto precisa ser analisado e regulamentado pelos órgãos judiciários. O estado não pode impor limitações a um grupo e exigir uma concorrência justa com outro grupo que tem muito mais facilidade e liberdade de operação.

José Afonso da Silva (1998), autor constitucionalista, em sua obra, elucida:

A livre concorrência está configurada no art. 170, IV, como um dos princípios da ordem econômica. Ele é uma manifestação da liberdade de iniciativa e, para garanti-la, a Constituição estatui que a lei reprimirá o abuso de poder econômico que vise à dominação dos mercados, à eliminação da concorrência e ao aumento arbitrário dos lucros. Os dois dispositivos se complementam no mesmo objetivo. Visam tutelar o sistema de mercado e,

especialmente, proteger a livre concorrência contra a tendência açambarcadora da concentração capitalista (p. 876).

Do excerto depreende-se que o Estado não apenas pode como tem o dever de agir para que não haja uma competição desleal entre iniciativas públicas ou privadas. O dispositivo constitucional citado foi a justificativa alegada pelo grupo, em sua maioria, formado pelos taxistas que exigiam a regulamentação da empresa Uber e de seus serviços no Brasil.

O Brasil atualmente enfrenta uma grande crise na qual o índice de desemprego no país só aumenta. Isso acontece somado ao desemprego estrutural e da grande onda de precarização das relações de trabalho a que nos deparamos todos os dias. Tais fatores são responsáveis por deixar os cidadãos mais vulneráveis e a tendência é de que seus direitos sejam cada vez mais retirados em troca de sua subsistência. Atualmente tem-se um grande quantitativo de trabalhadores brasileiros vinculados às empresas que operam por meio de aplicativos. O Estado não pode permitir que todas essas pessoas fiquem desamparadas. O Brasil não pode colocar-se contra essa onda internacional que está repensando o direito do trabalho e se adaptando à nova realidade.

3.2.1 Medidas preventivas já adotadas em alguns países

Nos Estados Unidos da América, uma medida muito importante foi adotada pela empresa Uber no tocante à jornada de trabalho dos motoristas. Pesquisas demonstraram um alto índice de acidentes no trânsito ocasionados por motoristas de aplicativo cansados, tendo em vista a grande jornada de trabalho à qual se submetiam. Jornadas essas que superavam as 12 horas em muito.

Com o objetivo principal de prevenir mais acidentes, a Uber instituiu no aplicativo um método que regula a jornada de trabalho de cada motorista de modo que ele só poderá realizar corridas durante 12 horas consecutivas. Após o decurso desse tempo, o aplicativo força o motorista a dar uma parada de pelo menos 6 horas, de modo que ele ficará impossibilitado de aceitar qualquer corrida (VEJA, 2018).

A medida tomada pela empresa nos Estados Unidos da América sofre algumas alterações a depender do estado, tendo em vista a legislação específica de

cada um, como por exemplo o estado da Virgínia, que em sua jurisdição permite que um motorista dirija por até 13 horas dentro de um período de 24 horas. No geral, a medida tem aplicação em todo o território estadunidense (SIDDIQUI, 2018).

Até o momento, a medida de delimitar uma jornada de trabalho fixa foi uma medida estabelecida apenas nos EUA, no entanto, é interessante analisá-la e pensá-la como uma garantia de um direito trabalhista básico que é a fixação de uma jornada de trabalho não apenas como segurança para o motorista e seus clientes, mas também como um fator de segurança para o próprio trabalhador. A empresa afirmou que ainda não tem planos de estabelecer essa medida em outros países.

Entretanto, essa medida aplicada pela Uber nos EUA pode ser um pleito da justiça brasileira, dos motoristas da empresa e principalmente da própria empresa, já que Brasil está lado a lado com os EUA nos maiores índices de motoristas que fazem jornadas de mais de 12 horas pela Uber. É ideal que se tome como base para a aplicação também em outros países.

4 A EVIDENTE PRECARIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO UBERIZADAS E AUSÊNCIA DE DIREITOS TRABALHISTAS

Este capítulo da pesquisa deve iniciar-se primeiramente definindo no que consiste a precarização do trabalho, trabalho decente e trabalho digno. Numa perspectiva de legislação internacional, a Organização Internacional do Trabalho traz uma definição do que seria o trabalho decente:

Formalizado pela OIT em 1999, o conceito de trabalho decente sintetiza a sua missão histórica de promover oportunidades para que homens e mulheres obtenham um trabalho produtivo e de qualidade, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humanas, sendo considerado condição fundamental para a superação da pobreza, a redução das desigualdades sociais, a garantia da governabilidade democrática e o desenvolvimento sustentável. Trata-se de um conceito central para o alcance dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) definidos pelas Nações Unidas, em especial o OSD 8, que busca “promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todas e todos”. Os principais aspectos de trabalho decente também foram amplamente incluídos nas metas de muitos dos outros ODS da Agenda 2030 de Desenvolvimento Sustentável. O trabalho decente é o ponto de convergência dos quatro objetivos estratégicos da OIT: 1. o respeito aos direitos no trabalho, especialmente aqueles definidos como fundamentais (liberdade sindical, direito de negociação coletiva, eliminação de todas as formas de discriminação em matéria de emprego e ocupação e erradicação de todas as formas de trabalho forçado e trabalho infantil); 2. a promoção do emprego produtivo e de qualidade; 3. a ampliação da proteção social; 4. e o fortalecimento do diálogo social. (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2019)

O trabalho decente, é a modalidade de trabalho que preza pela preservação dos direitos humanos no entendimento internacional. Observa-se que no trabalho decente definido pela OIT destaca-se o aliamento de quatro objetivos principais da organização que traduzem o bem-estar social que se busca

Já o trabalho digno é uma definição mais geral. Uma ótima comparação é dizer que: “o trabalho decente estaria para a cidadania, assim como trabalho digno estaria para os direitos humanos” (ROSENFELD, PAULI, 2012, p. 323). Ele é tido numa concepção aliada à Constituição de 1988 e consequentemente, ao princípio da dignidade da pessoa humana, como diz Gabriela Delgado (2012). Entende-se aqui a dignidade da pessoa humana como uma meta, um objetivo a ser atingido e não um ponto de partida, como dito por Rosenfield e Pauli (2012, p. 323), “(...) a dignidade é um princípio e um valor que perpassa o direito, a política, a sociabilidade e se contrapõe abstratamente aos atos degradantes e ‘desumanos’”.

Além disso, a autora Gabriela Delgado (2012) defende que o trabalho digno constitui um direito humano universal.

No Brasil, grande parte das relações de emprego consistem em trabalho informal. Além da alta taxa de informalidade, existe também uma grande rotatividade. Isso quer dizer que o brasileiro em geral transita bastante entre um emprego e outro e, em sua maioria, trabalhando na informalidade, o que por si só já caracteriza uma certa precariedade, principalmente no que tange à garantia dos direitos trabalhistas (KREIN *et al.*, 2015).

Nesse sentido, José Dari Krein (*et al.*, 2015) diz que a tecnologia somatizada com esse novo contexto de relação de trabalho acaba por facilitar o acesso dos brasileiros ao trabalho precário e pouco regulado. Este fato não se aplica apenas às baixas camadas da população. A classe média, mão de obra qualificada, também acaba sendo vítima dessa indução, muitas vezes por falta de oportunidade de emprego mais certo e determinado, visto que o desemprego no Brasil só cresce.

A maior fonte de renda das empresas-aplicativo (aqui incluída, também, a empresa Uber, que dá nome a este trabalho) é, como ocorre a todo momento no modo capitalista de produção, a exploração da mão de obra humana. Não apenas a exploração em si, mas a precarização da relação de trabalho.

Recentemente, houve uma grande quantidade de casos de negligência referente à precarização dos direitos trabalhistas das empresas perante os seus chamados “parceiros” que acabaram resultando em fatalidades, como foi o caso de Thiago Dias que faleceu em São Paulo enquanto fazia entregas de moto e a empresa, quando avisada da situação do motoboy, que agonizava de dor, teve a única preocupação de solicitar que as próximas entregas do rapaz fossem canceladas, não dando qualquer tipo de suporte ao rapaz. A OAB-SP emitiu nota classificando o ocorrido como “um resumo do desmonte das políticas públicas somado, concomitantemente, à ampla fragilização das relações de trabalho no Brasil”.

É evidente que o direito do trabalho necessita se modernizar para se adequar às novas modalidades de trabalho decorrentes da evolução dos meios tecnológicos. Do ponto de vista conceitual, ele necessita de uma evolução doutrinária para lidar de forma mais operacional e consistente com as relações de trabalho contemporâneas advindas desses aplicativos de tecnologia (CHAVES, 2019).

Nas decisões em que o vínculo de emprego entre a Uber e os motoristas foi reconhecido aqui no Brasil, os magistrados destacam principalmente a violação a direitos constitucionais decorrentes do trabalho efetivado de maneira irregular e sem qualquer fiscalização. A dignidade da pessoa humana aliada aos valores sociais do trabalho são essenciais para resguardar a prevalência dos direitos humanos nas relações de trabalho. É alegado que a tentativa da Uber de camuflar a existência de uma verdadeira relação de emprego com um contrato de parceria mercantil viola o art. 7º da Constituição de 1988, que trata dos direitos dos trabalhadores urbanos e rurais.

5 A INTERSECÇÃO ENTRE O TRABALHO INTERMITENTE NA NOVA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA E A UBERIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO

5.1 A REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO INTERMITENTE E A REFORMA TRABALHISTA

A Lei 13.467, conhecida como “Reforma Trabalhista” foi responsável por alterar grande parte da Consolidação das Leis Trabalhistas e acabou moldando um novo panorama no âmbito do direito material e também no processual do direito do trabalho. Uma das mudanças que merece destaque nesta monografia é a regulamentação da modalidade de trabalho intermitente, que tem grande pertinência com o tema aqui discutido.

O art. 443, § 3º da CLT define no que consiste o trabalho intermitente:

Art. 443. O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, ou para prestação de trabalho intermitente.

§ 3º. Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria (BRASIL, 1943)

No mesmo sentido de tratar do trabalho intermitente está o artigo 452-A, § 1º da Nova CLT. É ele:

Art. 452-A. O contrato de trabalho intermitente deve ser celebrado por escrito e deve conter especificamente o valor da hora de trabalho, que não pode ser inferior ao valor horário do salário mínimo ou àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função em contrato intermitente ou não.

§ 1º O empregador convocará, por qualquer meio de comunicação eficaz, para a prestação de serviços, informando qual será a jornada, com, pelo menos, três dias corridos de antecedência (BRASIL, 1943)

A forma como o legislador optou por reformular a redação do artigo em questão ainda deixa dúvidas. Quando se une a definição de trabalho intermitente (aquele onde pode haver alternância de períodos da prestação de serviços e também períodos de inatividade) com o disposto no art. 452-A, § 1º pode-se acabar presumindo a existência de um contrato “zero hora”, que pode indicar que o

trabalhador talvez nunca seja acionado. Essa é a crítica que faz Eliana dos Santos Nogueira (2017).

O contrato de trabalho intermitente, apesar de novato na nossa legislação, não tem nenhuma inovação em aspectos globais. Ele foi inspirado no já conhecido “contrato zero hora” que é regularizado no Reino Unido há mais de vinte anos. Essa forma de contratação não pressupõe uma jornada mínima de trabalho, pois o empregado trabalha por demanda. Ela surge num contexto no qual a demanda não podia mais ser mensurada e, concomitantemente, as grandes empresas buscavam maneiras de reduzir os gastos com mão de obra. O surgimento dessa forma de gestão fez com que a imprevisibilidade da demanda não resultasse em uma ameaça à economia das grandes empresas (SATO, 2018).

Na Espanha existe uma modalidade de contrato de trabalho chamado de contrato descontínuo. Nesse modo de contratação, existe uma periodicidade de eventos certos. Esse modelo distingue-se do modelo de contrato temporário pela incerteza e extraordinariedade que mina este último. No espanhol, existe uma segurança de convocação a cada vez que a atividade principal volte a existir. Essa segurança é a principal vantagem apontada pelos espanhóis. A empresa tem a vantagem de sempre dispor de empregados já treinados para a realização do serviço no momento oportuno. Estes empregados sazonais têm a vantagem de poderem procurar outros empregos no momento em que não estão trabalhando. No entanto, critica-se o fato de os espanhóis evitarem essa procura por outros empregos (COLNAGO, 2019).

O trabalho intermitente brasileiro engloba um período chamado de “aceite”, que, caso descumprido sem justificativa pelo empregado, resulta em multa de 50% sobre o valor que ele receberia naquele dia de trabalho. O não aceite não é tido como insubordinação, pois a ideia geral desta modalidade de contratação é manter o vínculo empregatício. É importante destacar também a necessidade da existência de um contrato de emprego escrito, como prevê o art. 452-A da CLT. A legislação também prevê que o contrato escrito trate do valor da remuneração da hora de trabalho, a qual não poderá ser inferior ao valor-hora do salário mínimo ou aos outros empregados que executem a mesma função independentemente da sua forma de contrato de trabalho (KALED, 2019).

Nesse sentido, o contrato de trabalho garante aos empregados direitos trabalhistas como se contrato por tempo indeterminado fossem. A distinção está

apenas na quantidade de dias em que o trabalhador de ativa na empresa e na ausência de previsão legal acerca do pagamento de horas extras (COLNAGO, 2019).

Em resumo, a problemática do trabalho intermitente, ao passo que possibilita que o trabalhador possua diversos contratos de trabalho simultâneos com diferentes empregadores, também não garante uma remuneração fixa e certa, pois o trabalhador não tem a certeza de que será convocado para a realização do trabalho e, dessa forma, não sabe se receberá salário. Já para o empregador, a vantagem é possuir diversas opções de trabalhadores para os períodos em que a demanda do empreendimento for maior. Tudo isso com custos reduzidos e sem violar a legislação trabalhista, já que, antes da reforma, esses trabalhadores “reforços” costumavam atuar em forma de “bicos”, ou seja, informalmente, sem carteira assinada e sem ter seus direitos trabalhistas assegurados (KALED, 2019).

5.2 A RELAÇÃO DO TRABALHO INTERMITENTE COM O CONTRATO DE TRABALHO UBERIZADO E SUAS CRÍTICAS

A relação de trabalho que o motoristas têm com a empresa Uber em muito se assemelham ao formato do trabalho intermitente pelas seguintes considerações: (1) o trabalho é por demanda, dessa forma, o motorista fica à disposição do empregador; (2) o empregado não recebe pelo tempo que permanece à disposição do empregador; (3) não existe uma jornada de trabalho e nem uma remuneração fixa. Nesse sentido, pergunta-se se o trabalho realizado pelos motoristas da empresa Uber podem ser considerados uma modalidade de trabalho intermitente.

Oliveira (2017) faz uma análise dos dispositivos da Nova CLT que dizem respeito ao trabalho intermitente e aponta uma suposta existência de vínculo empregatício entre a Uber e seus motoristas no momento em que a rotina desses trabalhadores e as características intrínsecas ao contrato como livre jornada, método de pagamento e outras cláusulas que constituem um verdadeiro contrato de adesão, se assemelham à modalidade de contratação chamada pelo ordenamento jurídico brasileiro de trabalho intermitente.

Questiona-se por fim qual o motivo de o vínculo empregatício entre a empresa Uber e seus motoristas ainda não ter sido reconhecido judicialmente? A empresa “app” defende com afincos que sua prestação de serviços é puramente

através de um aplicativo que visa fornecer apenas tecnologia. O judiciário brasileiro divide opiniões e ainda não chegou em nenhum consenso.

Nesse sentido, as críticas à regulamentação do trabalho intermitente pela lei da Reforma Trabalhista também podem ser utilizadas para criticar o modelo de uberização das relações de trabalho em face de atuarem da mesma forma, pois interferem na segurança dos empregados e mexem diretamente com a preservação dos direitos trabalhistas.

6 CONCLUSÃO

É possível perceber que, nos últimos anos, o capitalismo sofreu uma grande transformação, principalmente por conta da evolução dos meios tecnológicos. Os smartphones, os aplicativos, as start-ups, são elementos que fazem parte da Revolução Tecnológica, a qual vivenciamos atualmente e é marcada pela grande influência da tecnologia na maneira em que a sociedade se comporta. Um exemplo dessa transformação é o caso de novas modalidades de relações de trabalho, como aqui foi retratado, principalmente em relação à empresa Uber.

Os novos meios tecnológicos mudaram a forma como a sociedade se organiza e isso termina por gerar aspectos controversos. O caso do reconhecimento de vínculo empregatício ou não entre os motoristas e a empresa Uber é um exemplo de um ponto controverso. Um *hard case*, como diria o filósofo do direito Dworkin. Nós pensamos o vínculo empregatício para existir relacionado a atividades habituais, onerosas, pessoais e com a presença de subordinação entre as partes. No momento em que novos meios tecnológicos criam um aplicativo que possibilita uma “parceria” que consiste em trabalho em troca de dinheiro, mas de uma forma não muito regulada, surge uma situação na qual se gera dúvida se pode ser caracterizada uma relação de emprego ou não. Tal fato é um problema que o direito precisa solucionar.

A evolução da tecnologia e o surgimento das novas formas e relações de trabalho que ocorre com os motoristas e entregadores (ciclistas e motociclistas) são fatores que transformam o mundo do direito do trabalho e exigem posicionamentos dos operadores do direito e intérpretes da nossa Constituição. Uma nova modalidade de relação de trabalho aparece para substituir a antiga e isso exige a aplicação de novas posturas pautadas na hermenêutica para solucionar os casos que vêm surgindo.

A problemática da uberização das relações de trabalho é um tema bastante atual e está em alta principalmente pela quantidade de novas empresas-aplicativos que surgem todos os dias, as chamadas empresas de economia compartilhada ou de compartilhamento. O debate acerca do reconhecimento de vínculo empregatício ou não é tema não apenas da justiça brasileira como a de todo o mundo. Reitera-se que os trabalhadores que trabalham nessas empresas não possuem qualquer tipo de direito trabalhista resguardado e, por isso, são vítimas todos os dias de extensas

jornadas de trabalho, falta de auxílios, férias, dentre outros. A pauta para o reconhecimento do vínculo de emprego surge das demandas desses trabalhadores que desejam ser reconhecidos como empregados e assim poderem ter seus direitos protegidos.

Deve-se respeitar o trabalho decente definido pela Organização Internacional do Trabalho e o trabalho digno, como ensina a Constituição Federal de 1988. Todo ser humano deve ter direito a prover o seu sustento trabalhando de forma digna, saudável e segura, pois só assim o prevalecerá a preservação dos direitos humanos.

Encerra-se esta monografia, após um longo debate e exposição de jurisprudências, opiniões doutrinárias de diversos autores, matérias jornalísticas e fatos do cotidiano, com a reflexão principal acerca da importância do reconhecimento do vínculo empregatício também nas novas relações de trabalho, nessas relações uberizadas, ou seja, em quais as empresas operam com o modo de economia de compartilhamento reconheçam os seus trabalhadores como empregados e, assim, tenham o dever de conceder-lhes todos os seus direitos trabalhistas.

Apesar de a empresa Uber defender o não reconhecimento do vínculo empregatício em suas relações de trabalho, chamar seus motoristas de parceiros e dizer que eles trabalham de forma autônoma, mostraram-se neste trabalho diversas opiniões que vão de encontro a essa alegação. O fato de a empresa citada não reconhecer vínculo empregatício tem levado a Uber a figurar na parte ré de uma série de processos trabalhistas não apenas no Brasil como em vários outros países em que a empresa opera.

É importante ressaltar que os direitos trabalhistas só foram alcançados depois de muita luta e rebeliões dos empregados para, antes de tudo, garantir sua segurança e bem-estar. Não há dignidade da pessoa humana quando os direitos trabalhistas não são respeitados e isso vai completamente de encontro com a Constituição de 1988. Garantir e preservar os direitos trabalhistas não deve ser uma opção para o empregador, mas sim um dever.

O fato de a empresa Uber e diversas outras que nasceram na última década funcionarem de uma forma diferente não as exime da responsabilidade de garantir um mínimo de direitos ao trabalhador. Uma sociedade evolui e se adapta com o passar do tempo. Talvez este seja o momento para adaptarmos o direito à nova

forma de funcionamento da comunidade. Caso não mais seja possível aplicar o conceito de garantia de direitos trabalhistas às novas relações de trabalho que estão surgindo, devemos criar um meio de garantir direitos aos que trabalham nessas condições.

Um excelente ponto de partida para a aplicação dos direitos trabalhistas no âmbito dessas novas empresas consiste na medida tomada pela empresa Uber no território dos Estados Unidos da América que foi estabelecer uma jornada máxima de trabalho para os motoristas do aplicativo. Regular a jornada de trabalho através do aplicativo foi uma excelente opção, pois, dessa forma, o motorista é obrigado a tirar um descanso, tendo em vista que não mais será possível aceitar corridas por meio do aplicativo. Além disso, como já foi dito, essa limitação de jornada não é um fator que beneficia apenas o motorista e sua saúde, mas também a segurança dele e dos passageiros/clientes, levando em consideração o alto índice de acidentes causados pelas extensas jornadas praticadas pelos motoristas da Uber em certos países.

A decisão do Superior Tribunal de Justiça no sentido de não conhecer o pedido de reconhecimento do vínculo empregatício entre um motorista e a Uber pode pautar as próximas decisões dos tribunais brasileiros nesse sentido. Tal fato consiste num imenso retrocesso, pois em meio a tantas decisões que reconheceram o vínculo empregatício ao redor do mundo, a corte brasileira ainda assim insistiu em não conhecê-lo.

É um descaso ainda maior quando analisam-se os números e observa-se que, no Brasil, motoristas de Uber, entregadores de iFood, Rappi e outros, sejam eles ciclistas ou motociclistas, realizam jornadas super extensas todos os dias sem descanso e sem qualquer tipo de proteção. Esses trabalhadores muitas vezes saem para trabalhar e voltam apenas no outro dia. Não há qualquer tipo de auxílio para essas pessoas que necessitam prover o seu sustento. Essa é a situação de vários brasileiros hoje em dia, tendo em vista, principalmente, o índice de desemprego, que aumenta a cada dia.

Por fim, enfatiza-se que o reconhecimento do vínculo empregatício entre essas novas empresas que operam na modalidade de capitalismo de plataforma e os seus prestadores de serviços é, antes de tudo, necessário para garantir a saúde e segurança desses trabalhadores e dos clientes das referidas empresas. É dever

do Estado agir em situações como esta para cuidar promover o bem-estar de seus cidadãos.

REFERÊNCIAS

ABÍLIO, Ludmila Costek. Uberização do trabalho: subsunção real da viração. **Passa palavra**, Rio de Janeiro: 2017. Disponível em:

<http://passapalavra.info/2017/02/110685/> Acesso em: 02 set. 2019.

BARROSO, Sérgio Luiz. **Quais são os requisitos para formação do vínculo empregatício**. Jusbrasil, 2016. Disponível em:

<https://sergioluizbarroso.jusbrasil.com.br/artigos/363586235/quais-sao-os-requisitos-para-formacao-do-vinculo-empregaticio> Acesso em: 03 ago. 2019.

BELMONTE, Alexandre Agra. **Aspectos Jurídicos Atuais da Terceirização Trabalhista**. Revista do TST, Brasília, Vol. 74, No. 4, 2008. Disponível em:

https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/5385/002_belmonte.pdf?sequence=5&isAllowed=y Acesso em: 01 set. 2019.

BORGES, Lílilana. **Barcelona aplica à Airbnb a multa mais alta que lhe é possível: 600 mil euros**. Publico, PT, 2016. Disponível em:

<https://www.publico.pt/2016/11/24/economia/noticia/barcelona-volta-a-multar-airbnb-agora-em-600000-euros-1752409> Acesso em: 27 set. 2019.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Congresso Nacional, 1988. Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm Acesso em: 28 set. 2019.

_____. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Casa Civil. Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Brasília, 1943. Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm Acesso em: 28 set. 2019.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **Recurso Ordinário**. R.O 1000123-89.2017.5.02.0038. Relatora: Beatriz Lima Pereira. Décima Quinta Turma. Disponibilização: 16/08/2018. **JusBrasil**, 2018. Disponível em: <https://trt->

2.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/614589686/10001238920175020038-sp/inteiro-teor-614589699?ref=serp. Acesso em: 02 out. 2019.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região. **Ação Trabalhista** - Rito Ordinário - 0001539-61.2017.5.07.0009. Juiz do Trabalho Substituto: Raimundo Dia de Oliveira Neto. Disponibilização: 16/10/2019.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. **Ação Trabalhista** – Rito Ordinário - 0011594-77.2017.5.15.0032. Juiz do Trabalho: Bruno da Costa Rodrigues. Disponibilização: 23/04/2019.

BRITO, Alexandra A. Freitas. **A Quarta Revolução Industrial e as Perspectivas para o Brasil**. Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento. ed. 7. São Paulo: Núcleo do Conhecimento, v. 2, a. 2, p. 91-96, out. 2017. Disponível em: <https://www.nucleodoconhecimento.com.br/administracao/quarta-revolucao-industrial> Acesso em: 31 mai. 2019.

CARELLI, Rodrigo. **Sentença reconhecendo vínculo de emprego de motorista com a Uber no Brasil**. Disponível em: <https://rodrigocarelli.org/2017/02/14/sentenca-reconhecendovinculo-de-emprego-de-motorista-com-a-uber-no-brasil/> Acesso em 14 fev. 2019.

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

COLNAGO, Lorena de M. Rezende. **Trabalho intermitente - trabalho zero hora” - trabalho fixo descontínuo**. Juslaboris, 2019. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/123410/2019_colnago_lore_na_trabalho_intermitente.pdf?sequence=1 Acesso em: 23 set. 2019.

CONJUR. **TRT de São Paulo reconhece vínculo de emprego entre Uber e motorista.** Consultor Jurídico, 2018. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2018-ago-27/trt-sao-paulo-reconhece-vinculo-emprego-entre-uber-motorista> Acesso em: 18 set. 2019.

DELGADO, Gabriela Neves. DELGADO, Maurício Godinho. **Direito Internacional do Trabalho: aplicabilidade e eficácia dos instrumentos internacionais de proteção ao trabalhador.** São Paulo: Ltr, 2018.

_____, Gabriela Neves. RIBEIRO, Ana Carolina P. de Campos. **Os direitos sociotrabalhistas como dimensão dos direitos humanos.** Revista do Tribunal Superior do Trabalho. v. 79. Brasília: TST, 2013. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/39825> Acesso em: 02 jun. 2019.

DE STEFANO, V. **The rise of the “just-intime workforce”: On-demand work, crowdwork and labour protection in the “gigeconomy”.** De-Stefano 37-3-Final, 2016. Disponível em: http://scholar.google.com.br/scholar_url?url=https://lirias.kuleuven.be/retrieve/527987&hl=pt-BR&sa=X&scisig=AAGBfm3L2-EiCiB7qJCKk8tUQqY5jiWW-g&nossl=1&oi=scholar Acesso em: 04 ago. 2019.

EMPLOYMENT TRIBUNALS. **Reasons for the reserved judgement on preliminary hearing sent to the parties on 26 October 2016.** Case Nos. 2202550/2015 and Others. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/dl/uber-inglaterra-vinculo-motoristas.pdf> Acesso em: 01 out. 2019.

FAGUNDES, Amanda. **Requisitos para a caracterização do vínculo de emprego.** Direito e processo do trabalho, 2013. Disponível em: <http://estudojustrabalhista.blogspot.com/2013/01/requisitos-para-caracterizacao-do.html> Acesso em: 03 ago. 2019.

FONSECA, Rodrigo Dias da. **Uber, Cabify, 99 e a natureza do vínculo com os prestadores de serviços.** Jota, 2019. Disponível em: https://www.jota.info/paywall?redirect_to=//www.jota.info/opinioe-e-

[analise/artigos/uber-cabify-99-e-a-natureza-do-vinculo-com-os-prestadores-de-servicos-25102019](#) Acesso em: 26 out. 2019.

G1. **Motoristas de Uber não têm vínculo trabalhista com a empresa, decide STJ.** Portal G1, 2019. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/tecnologia/noticia/2019/09/04/motoristas-de-aplicativos-nao-tem-vinculo-trabalhista-com-as-empresas-decide-stj.ghtml> Acesso em 18 set. 2019.

GAIA, Fausto Siqueira. **Uberização do Trabalho.** São Paulo, SP: Lumen Juris, 2019, p. 217.

KALED, Gabriela Schellenberg P. B. **Contrato de trabalho intermitente.** Percurso - anais do VIII CONBRADEC. Curitiba, 2019. Disponível em: <http://revista.unicuritiba.edu.br/index.php/percurso/article/view/3418> Acesso em: 24 set. 2019.

KRAMER, Josiane Caldas. **A economia compartilhada e a uberização do trabalho: utopias do nosso tempo?** Dissertação de mestrado (Curso de Pós-Graduação em Direito, Setor de Ciências Jurídicas) - Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2017. Disponível em: <https://acervodigital.ufpr.br/handle/1884/47786> Acesso em: 02 jun 2019.

KREIN, José Dari *et al.* **Flexibilização das Relações de Trabalho: insegurança para os trabalhadores.** Revista do TRT 15ª Região, No. 52, 2018 Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/141969/2018_krein_jose_dari_flexibilizacao_relacoes.pdf?sequence=1&isAllowed=y Acesso em 08 ago. 2019.

MAIA, Dhiego. **OAB classifica morte de entregador do Rappi de desmonte das relações de trabalho.** Folha de S. Paulo, 2019. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/cotidiano/2019/07/oab-classifica-morte-de-entregador-do-rappi-de-desmonte-das-relacoes-de-trabalho.shtml> Acesso em: 18 set. 2019.

NOGUEIRA, Eliana dos S. Alves. **O Contrato de Trabalho Intermitente na Reforma Trabalhista Brasileira: contraponto com o modelo italiano**. Revista do TRT 15ª Região, No 51, 2017. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/125435/2017_nogueira_eliana_contrato_trabalho.pdf?sequence=1&isAllowed=y Acesso em: 11 set. 2019.

OLIVEIRA, Eduardo Figueiredo. **Uber, trabalho intermitente e vínculo empregatício**. Disponível em: <http://efoadvogado.blogspot.com/2017/12/uber-trabalho-intermitente-e-vinculo.html> Acesso em: 03 out. 2019.

ONU. Assembleia Geral das Nações Unidas. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. 1948.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Recomendación sobre la relación de trabajo nº 198**. 2006. Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:55:0::NO::P55_TYPE,P55_LANG,P55_DOCUMENT,P55_NODE:REC,es,R198,%2FDocument Acesso em: 12 mar. 2019.

_____. **Trabalho decente**. Site institucional, 2019. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/temas/trabalho-decente/lang--pt/index.htm> Acesso em: 13 mar. 2019.

PELLEGRINI, Ana, *et al.* **Economias do compartilhamento e o direito**. / E19, organização de Rafael A. F. Zanatta, Pedro C. B. de Paula, Beatriz Kira. Curitiba: Juruá, 2017.

PERASSO, Valéria. **O que é a 4ª revolução industrial - e como ela deve afetar nossas vidas**. BBC News Brasil, 2016. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/geral-37658309> Acesso em: 03 ago. 2016.

PEREIRA, Samila Saibel. **Uberização do trabalho: desenvolvimento tecnológico e precarização das relações laborais**. Faculdade de Direito de Vitória, 2019. Disponível em: <http://191.252.194.60:8080/handle/fdv/740> Acesso em: 22 ago. 2019.

SATO, Gisela. **Contrato “Zero Hora”: o sucesso da inspiração britânica para o contrato intermitente.** Emprego intermitente, 2018. Disponível em: <https://empregointermitente.com.br/2018/01/19/contrato-zero-hora-contrato-trabalho-intermitente/> Acesso em: 11 set. 2019.

SCHEIBER, Noam. **A middle ground between contract worker and employee.** The New York Times, 2015. Disponível em: <https://www.nytimes.com/2015/12/11/business/a-middle-ground-between-contract-worker-and-employee.html> Acesso em 06 ago. 2019.

SCHWARZ, Rodrigo Garcia. **Direito do trabalho.** 1ª ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2007.

SIDDIQUI, Faiz. **Uber mandates a six-hours rest period for frequent drivers.** Washington: The Washington Post, 2018. Disponível em: <https://www.washingtonpost.com/news/dr-gridlock/wp/2018/02/12/uber-mandates-a-six-hour-rest-period-for-frequent-drivers/> Acesso em 24 out. 2019.

SILVA, José Afonso. **Curso de Direito Constitucional Positivo.** 15 ed. São Paulo: Malheiros, 1998.

SILVEIRA, Lisilene Mello. PETRINI, Maira; SANTOS, Ana Clarissa Matte Zanardo. **Economia compartilhada e consumo colaborativo: o que estamos pesquisando?** Revista de Gestão. São Paulo: Elsevier, 2016, p. 298 – 305.

SPRAGUE, R. **Worker (mis) classification in the sharing economy: square pegs trying to fit in round holes.** 2015.

SUNDARARAJAN, A. **The sharing economy: the end of employment and the rise of crowd-based capitalism.** Cambridge, Massachusetts: The MIT Press, 2016.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Direito constitucional do trabalho**. 3. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2004.

TEODORO, Maria C. Máximo. **Disrupção, economia compartilhada e o fenômeno Uber**. Revista da Faculdade Mineira de Direito, 2017. Disponível em: <http://periodicos.pucminas.br/index.php/Direito/article/view/14661/11373> Acesso em: 03 jan. 2019.

TODOLÍ-SIGNES, Adrián. **El impacto de la “uber economy” en las relaciones laborales: los efectos de las plataformas virtuales en el contrato de trabajo**. IUS Labor, 2015. Disponível em: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2705538 Acesso em 06 jun. 2019.

VEJA. **Uber limita turno de motoristas em 12 horas nos EUA**. São Paulo: Abril, 2018. Disponível em: <https://veja.abril.com.br/economia/uber-limita-jornada-de-trabalho-de-motoristas-em-12-horas-nos-eua/> Acesso em 20 out. 2019.