



UNIVERSIDADE TIRADENTES – UNIT
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO
TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO – ARTIGO CIENTÍFICO

MOTORISTA DE APLICATIVOS: Empregado ou Autônomo?

Oscar Aumari Ribeiro Oliveira
Orientador: Ricardo José das Mercês Carneiro

Aracaju

2020

OSCAR AUMARI RIBEIRO OLIVEIRA

MOTORISTA DE APLICATIVOS: Empregado ou Autônomo?

Trabalho de Conclusão de Curso –
Artigo – apresentado ao Curso de
Direito da Universidade Tiradentes –
UNIT, como requisito parcial para
obtenção do grau de bacharel em
Direito.

Aprovado em ____/____/____.

Banca Examinadora

Dr. Ricardo José das Mercês Carneiro

Professor Orientador

Universidade Tiradentes

xxxxxx

Professor Examinador

Universidade Tiradentes

xxxx

Professor Examinador

Universidade Tiradentes

MOTORISTA DE APLICATIVOS: Empregado ou Autônomo?

APP DRIVER: Employee or Self-Employed?

Oscar Aumari Ribeiro Oliveira¹

RESUMO

Um dos grandes avanços tecnológicos atuais são os aplicativos de transporte, que visam aproximar a demanda (clientes) dos fornecedores (motoristas). Mas qual tipo de relação existe entre os aplicativos e os motoristas? Não está claro no ordenamento jurídico brasileiro qual tipo de relação está presente, uma vez que as normas não acompanham as evoluções tecnológicas do mundo atual. O objetivo deste trabalho é verificar como os tribunais vem julgando as demandas entre motoristas e os aplicativos no Brasil e no mundo através de jurisprudência e de legislações estrangeiras. As decisões brasileiras convergem para o não reconhecimento de vínculo empregatício entre os aplicativos e os motoristas por falta de subordinação. Já no âmbito internacional, Paris, Londres e Califórnia reconhecem esse vínculo seja através de julgados ou de legislação específica. Algo precisa ser feito, seja dando novas interpretações às leis e preceitos, ou criando leis específicas para garantir dignidade aos motoristas.

Palavras-chave: Motorista. Aplicativo. Vínculo Empregatício. Jurisprudência. Legislação.

ABSTRACT

One of the great technological advances today is transportation apps, which aim to bring demand (customers) closer to the suppliers (drivers). But what kind of

1 Bacharel em Engenharia de Petróleo, Tecnólogo em Petróleo e Gás, Tecnólogo em Processamento de Dados e Graduando em Direito, todos pela Universidade Tiradentes – UNIT. E-mail: oscar.aumari@souunit.com.br

relationship exists between apps and drivers? It is not clear in the Brazilian legal system what kind of relationship is present, since the rules do not follow the technological evolutions of the current world. The objective is to verify how the courts have been judging the demands between drivers and applications in Brazil and in the world through jurisprudence and foreign legislation. Brazilian decisions converge to not recognize the employment relationship between the apps and the drivers due to lack of subordination. At the international level, Paris, London and California recognize this link either through judgments or specific legislation. Something needs to be done, whether giving new interpretations to the laws and precepts, or creating specific laws to ensure dignity for drivers

Keywords: Driver. App. Employment Relationship. Jurisprudence. Legislation.

1. INTRODUÇÃO

Não é novidade que a cada dia que passa a tecnologia vem avançando em novas formas de relações humanas, seja através de interação de pessoas em redes sociais, seja nas formas de relações econômicas. E é justamente na velocidade do intercâmbio dessas formas que se criam verdadeiros hiatos no ordenamento jurídico que não conseguem acompanhar tais inovações com a mesma destreza e eficiência para evitar eventuais abusos, independente da esfera (Penal, Administrativa, Trabalhista, etc.)

Com efeito, o direito sempre está um passo atrás dos avanços das relações geradas pelas tecnologias. Essas interações estão criando, cada vez mais, relações jurídicas ímpares, fazendo com que o direito tenha que se reinventar o tempo todo para acompanhar a evolução desses novos modelos de relação.

Dentre os vários modelos de negociação atualmente estão os aplicativos de transporte, que visam facilitar a vida de pessoas que estão à procura de motoristas que estejam dispostos a levá-los aos mais diversos lugares a um preço mais competitivo que os meios de transportes públicos atuais, assim também como os aplicativos de entrega.

A grande questão é sobre qual tipo de relação existe entre os aplicativos e os motoristas. O que dizem os tribunais? Quais as soluções possíveis? Não está claro no ordenamento jurídico brasileiro qual tipo de relação está presente, uma vez que as normas não acompanham as evoluções tecnológicas do mundo atual.

Este trabalho tem como objetivo verificar como os tribunais vem resolvendo os litígios entre motoristas e os aplicativos no Brasil, como também esta questão está sendo discutida no mundo através de decisões e de legislações estrangeiras.

Serão apresentados julgados de varas, tribunais do trabalho e do Tribunal Superior do Trabalho. No plano do direito comparado, serão apresentadas decisões de tribunais superiores e legislações específicas de outros países.

O objetivo do estudo jurisprudencial é entender como vêm decidindo os tribunais do nosso país ao aplicar as normas atuais no caso concreto e também na interpretação dos conceitos sobre relação de trabalho e emprego. Revelando assim, como o direito está resolvendo esses litígios.

A utilização de decisões e legislações internacionais ajuda a compreender o que está acontecendo pelo mundo a fora com o objetivo de entender como os outros países estão lidando com essa situação e como isto pode afetar, ou não, as decisões e a legislação atual do Brasil.

É através do estudo da jurisprudência nacional e internacional, além das legislações internacionais que é possível influenciar os legisladores brasileiros para preencher o hiato existente na legislação atual, protegendo os trabalhadores de possíveis abusos por parte dos aplicativos e reduzindo assim a insegurança desses motoristas.

2. DIREITO COMO TECNOLOGIA SOCIAL

Segundo Leonardo Coelho Ribeiro (2016), o direito deve também ser assimilado como uma tecnologia social, organizadora de meios para atingir fins

socialmente desejados, numa relação pragmaticamente instrumentalizada. Assumindo a roupagem de uma tecnologia social, ganha força no direito a preocupação com sua eficiência, a partir das análises sociológica e econômica.

Assim sendo, o Direito deve ser reconhecido e aplicado também como uma tecnologia social para dar uma resposta à sociedade a qualquer questionamento na velocidade dos avanços tecnológicos.

O ordenamento jurídico deve se reinventar o tempo todo, seja na letra da lei, seja na forma onde ela é aplicada, utilizando-se de interpretações das mais diversas formas para atingir seu objetivo, qual seja, o de solucionar todo o tipo de conflito.

A Constituição Brasileira versa em seu art 5º, XXXV, que “a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito” e também em seu inciso LXXVIII que “a todos, no âmbito judicial e administrativo, são assegurados a razoável duração do processo e os meios que garantam a celeridade de sua tramitação”.

Desta forma, o direito tem que se utilizar da mesma agilidade tecnológica utilizada nas relações humanas para garantir tais direitos fundamentais do nosso ordenamento jurídico, uma vez que, conforme vimos, o judiciário não pode se abster de apreciar nenhuma forma de ameaça ou lesão a direito, assim como o tempo de solução destes conflitos deve ser razoável.

O direito deve se reinventar todos os dias para poder fazer o que nossa carta magna prevê. Ferraz Jr (2010, p.18) se vale de Hannah Arendt, em “A Condição Humana”, para desenvolver o argumento segundo o qual, no atual contexto burocratizado das sociedades ocidentais, o direito se manifesta como “um fenômeno decisório, um instrumento de poder, e a ciência jurídica como uma tecnologia”.

E é pensando nessa reinvenção constante do direito que precisamos entender como este deve se posicionar com essa enxurrada de novas formas de relações jurídicas trazidas pela tecnologia e desenvolvimento, recriando e normatizando diversas formas de relações humanas.

Muitas vezes, essas “novas relações” nada mais são que formas já conhecidas transvestidas pela tecnologia, tentando ludibriar o nosso ordenamento jurídico e até mesmo forçar uma mudança deste.

A exemplo dessas novas relações, temos a chamada Economia Compartilhada, que revoluciona os modelos preexistentes de prestação de serviço. Várias empresas se utilizam deste processo, a exemplo do *Uber*, *Airbnb*, *eBay*, *Mercado Livre*, *99 Pop* dentre tantas outras, para revolucionar a forma de relação de negócio entre os fornecedores e consumidores.

3. ECONOMIA COMPARTILHADA E UBERIZAÇÃO

Segundo Alex Wood (2019), esta forma de relação de trabalho gerada pela economia compartilhada acarreta a substituição de regras administrativas com mecanismos de mercado para determinar os resultados do trabalho. Isto também envolve a transferência dos riscos econômicos e da responsabilidade pelo desenvolvimento de habilidades para os trabalhadores, já que as empresas não estão mais dispostas a fornecer segurança e treinamento para suas forças de trabalho.

A economia compartilhada, também chamada de consumo colaborativo se apresenta das seguintes maneiras: A primeira é oferecer ao mercado uma forma rápida e fácil de acesso a bens ou serviços. Nela, um indivíduo comum pode ofertar o que tem ao seu dispor, um bem ou até mesmo o seu trabalho a outra pessoa, sem que necessariamente, haja uma venda ou uma aquisição (BOSTMAN; ROGERS, 2009). A segunda é conectar o consumidor à pessoa que forneça esse tipo de serviço através do uso massivo de tecnologia e engenharia social, gerando um vínculo.

Verifica-se que os aplicativos exploram essa relação consumidor e fornecedor de forma predatória atrás de um manto de simplicidade e eficiência, mas que não deixam claro as relações ali estabelecidas tentando demonstrar que é apenas uma relação de consumo entre todos envolvidos. É exatamente nesse ponto que a tecnologia social do direito tem que demonstrar sua

magnitude, tentando estabelecer os aspectos legais dessa relação e quais são as normas que irão prevalecer para garantir o direito e a segurança jurídica dos envolvidos, evitando arbitrariedades e abusos de qualquer parte.

A utilização especificamente dos aplicativos de transporte gera diversas discussões jurídicas sobre o assunto tanto no direito público, em suas relações de serviço de transporte e a sociedade, como no direito do trabalho, em seus possíveis vínculos trabalhistas com os motoristas.

Um dos maiores fenômenos gerados por estas novas relações causadas pela economia compartilhada, é a chamada uberização, que é a utilização da tecnologia para gerar uma relação entre cliente e provedor de serviço, sem que exista uma relação de empregador e empregado. A proposta é uma intermediação entre provedor e fornecedor para um determinado serviço específico.

Este termo surgiu com a utilização de uma plataforma digital desenvolvida pela empresa UBER. Tal plataforma tem como a função intermediar o serviço de transporte de pessoas colocando os fornecedores e consumidores em contato direto, sendo que seu objetivo é a garantia dos que buscam pelo serviço possam encontrar pessoas dispostas a oferecer essa demanda.

Ou seja, aproximar o fornecedor e o consumidor através de aplicativos que se consideram intermediários dessas transações. Não tendo nenhuma relação nem com o fornecedor, tampouco com o consumidor.

Só que esta uberização tem se espalhado em vários segmentos do mercado da economia informal/autônoma, levantando uma grande questão sobre qual tipo de relação jurídica existe nesse tipo de mercado, principalmente entre a empresa de aplicativos e os motoristas que efetivamente prestam o serviço de transporte.

A grande dúvida é se realmente existe um intermediário nessa relação jurídica entre o fornecedor do serviço (motorista) e o consumidor final (usuário do aplicativo), ou se na verdade existe uma empresa que explora o serviço de transporte através de motorista subcontratados transvestidos de autônomos e clientes desse serviço.

Esta tecnologia se espalhou em diversos tipos de serviços e várias outras empresas começaram a surgir utilizando a mesma premissa a exemplo de: *iFood*, *99Pop*, *Cabify* entre tantas outras.

Assim a atividade só aumenta enquanto não existe uma definição de qual tipo de relação existe entre as empresas e seus motoristas, cabendo ao judiciário resolver este tipo de relação, se de emprego ou de trabalho.

Muito já se questionou sobre a legalidade dos aplicativos de transporte, tendo em vista que tal serviço é uma concessão por parte do Estado e que os aplicativos estariam burlando tal legislação. Mas, pouco se explora sobre a relação entre os motoristas e essas empresas de transporte. Isto vem causando uma enorme lista de processos na Justiça do Trabalho, onde, por falta de legislação específica, vários motoristas buscam o reconhecimento de vínculo empregatício com os aplicativos.

Diversos são os julgados a esse respeito, apesar de não haver uma unanimidade nas decisões. Com efeito, existe ainda muito o que fazer para que seja possível uma solução definitiva para esse tipo de conflito.

4. RELAÇÃO DE EMPREGO X RELAÇÃO DE TRABALHO

Antes de adentrar na análise das decisões é necessário entender alguns conceitos doutrinários e normativos existentes. Existe uma grande diferença entre trabalho e emprego, onde relação de trabalho é gênero e relação de trabalho é espécie. Para explicar essa diferença na relação de trabalho e na relação de emprego, citamos Maurício Godinho Delgado:

A primeira expressão tem caráter genérico: refere-se a todas as relações jurídicas caracterizadas por terem sua prestação essencial centrada em uma obrigação de fazer consubstanciada em *labor humano*. A expressão relação de trabalho englobaria, desse modo, a relação de emprego, a relação de trabalho autônomo, a relação de trabalho eventual, de trabalho avulso e outras modalidades de pactuação de prestação de labor (como trabalho de estágio, etc.). Traduz, portanto, o gênero a que se acomodam todas as formas de pactuação de prestação de

trabalho existentes no mundo jurídico atual. A relação de emprego, do ponto de vista técnico-jurídico, é apenas uma das modalidades específicas de relação de trabalho juridicamente configuradas. Corresponde a um tipo legal próprio e específico, inconfundível com as demais modalidades de relação de trabalho ora vigorantes. Não obstante esse caráter de mera espécie do gênero a que se filia, a relação de emprego tem a particularidade de também se constituir, do ponto de vista econômico-social, na modalidade mais relevante de pactuação de prestação de trabalho existente nos últimos duzentos anos, desde a instauração do sistema econômico contemporâneo, o capitalismo (2017, p. 285).

O ordenamento jurídico em seus artigos 2º e 3º da Consolidação de Leis do Trabalho (CLT) define o conceito de empregador e empregado, expondo os elementos que caracterizam uma relação de emprego, nos seguintes termos:

Art. 2º Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

§ 1º Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados.

§ 2º Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, ou ainda quando, mesmo guardando cada uma sua autonomia, integrem grupo econômico, serão responsáveis solidariamente pelas obrigações decorrentes da relação de emprego.

§ 3º Não caracteriza grupo econômico a mera identidade de sócios, sendo necessárias, para a configuração do grupo, a demonstração do interesse integrado, a efetiva comunhão de interesses e a atuação conjunta das empresas dele integrantes.

Art. 3º Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

Parágrafo único. Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual (BRASIL, 1943).

Conforme exposto, os elementos de uma relação de emprego são: o trabalho realizado por pessoa física (pessoalidade), a não eventualidade, a onerosidade e a subordinação. Para que seja reconhecida uma relação de

emprego, se faz necessária a presença dessas quatro características concomitantemente.

Com efeito, caso uma ou mais características não estejam presentes, não é possível dizer que existe uma relação de emprego. Isto é muito importante porque na relação de emprego existe uma série de direitos adquiridos pelos trabalhadores ao longo dos anos como 13º salário, férias remuneradas, entre outros.

Esses direitos relacionados com o vínculo de emprego fazem com que muitas empresas tentem se utilizar de diversos artifícios para evitar que os trabalhadores de aplicativos sejam reconhecidos como empregados, e assim reduzirem suas responsabilidades e obrigações, reduzindo também o seu custo operacional.

Estes conceitos são extremamente importantes para compreender os argumentos apresentados tanto pelos reclamantes quanto pelas reclamadas e também no entendimento dos juízes, desembargadores e ministros nas decisões judiciais que serão apresentadas no decorrer deste trabalho, pois é exatamente nessas características que existe a discussão sobre a existência ou não de vínculo entre motoristas e aplicativos.

Levando em consideração os conceitos de uberização, relação de trabalho e emprego, e tudo que foi visto até aqui, observemos o que vem decidindo os tribunais. Os julgados serão divididos por regiões do TRT e TST. Depois serão vistos os projetos de leis e decisões mundo a fora.

5. JULGAMENTOS DOS TRIBUNAIS REGIONAIS DO TRABALHO

5.1. TRT 1ª REGIÃO

No julgamento do Recurso Ordinário Trabalhista nº 0100600-21.2017.5.01.0021, Desembargador Enoque Ribeiro dos Santos julgou improcedente e negou provimento o recurso de um motorista de aplicativo que

procurava reconhecimento do seu vínculo empregatício junto a empresa *Rapiddo*.

Em seu relatório, o desembargador fundamentou que “por outro lado, não há que se falar aqui em subordinação intrínseca ou estrutural com a primeira ré, que é uma empresa de entregas de produtos diversos, pois os serviços de motoboy prestados pelo autor, embora imprescindíveis à consecução da atividade empresarial da *Rapiddo*, não mais criam vínculo automático com a empresa”. Fundamentou-se utilizando o advento da Lei nº 13.429 de 2017, que alterou a Lei nº 6.019/74, que considera lícita a terceirização de serviços na atividade-fim da empresa e não apenas nas atividades meio ou periféricas fazendo com o que o reconhecimento de vínculo pelo simples fato de fazer parte da atividade fim da empresa não era suficiente.

O relator reforçou ainda que “não se pode mais reconhecer vínculo de emprego nas relações de trabalho modernas ou contemporâneas, que surgiram na esteira das novas formas de trabalho oriundas da revolução na telemática, cibernética e das redes sociais (quinta dimensão dos direitos humanos), com o fundamento de que o trabalhador presta serviços na atividade principal da empresa. Em outras palavras, entendimento de que a subordinação estrutural que conduzia ao reconhecimento automático do vínculo empregatício do obreiro com o empregador pelo simples fato de que se ativava na atividade-fim ou no *core business* do empregador.”

Neste julgado, a tese era que ao realizar atividade fim da empresa, o motorista deveria ser automaticamente reconhecido como empregado, mas o relator apontou que a nova legislação não mais reconhece vínculo de forma automática sobre motoristas terceirizados, indeferindo o recurso.

Ainda no julgamento do Recurso Ordinário Trabalhista nº 0100723-35.2017.5.01.0048 deste mesmo Tribunal, a relatora desembargadora Cláudia de Souza Gomes Freire, negou provimento de um motorista em face do aplicativo *Loggi* alegando que “assim, de início, já se nota que não havia subordinação do autor à ré, haja vista poder recusar serviços, mantendo-se disponível ou indisponível/ocupado a seu critério, além de decidir quais corridas fazer e em que área atuar, o que não ocorre em uma relação de emprego, na

qual o empregador determina as rotas a serem cumpridas, assim como não é dado ao empregado recusar o cumprimento de suas funções na empresa.”.

Percebe-se que a Relatora utilizou de comparação entre o motorista do aplicativo e um motoboy empregado de uma empresa de transportes. No acórdão é dissertado sob a ótica que não existe subordinação uma vez que o autor poderia escolher onde e quando poderia cumprir suas funções.

Ambos os julgados são de 2020. Percebe-se que estas decisões, apesar de terem entendimento pela não existência do vínculo, tiveram embasamento alicerçado em conceitos diversos. Um pelo não reconhecimento de subordinação e outro em razão de o motorista não trabalhar na atividade fim da empresa.

5.2. TRT 2ª REGIÃO

No Recurso Ordinário Trabalhista nº 1002011-63.2017.5.02.0048, o relator não reconheceu o vínculo entre um reclamante e a empresa *Cabify* com a alegação de inexistência de subordinação, mas desta vez sob uma ótica diferente dos outros julgamentos vistos anteriormente. Segundo o relator, “o recorrente não estava sujeito a um efetivo poder diretivo exercido pela reclamada, desempenhando suas atividades com autonomia e conforme sua conveniência. Não bastasse isso, recebia 75% do valor das corridas realizadas, ficando a reclamada com 25% de tal montante, o que denota que não se tratava de um mero assalariado, laborando em verdadeira parceria com a referida empresa detentora do aplicativo.” Assim o desembargador reconheceu uma verdadeira parceria entre a empresa e o motorista. Indo muito além de uma simples relação de trabalho.

No julgamento do Recurso Ordinário Trabalhista nº 1001674-95.2016.5.02.0020, o relator pontua de logo que “a subordinação jurídica deve ser evidente, clara e cristalina, a fim de ser reconhecido o vínculo de emprego postulado.”. Ao apontar todas as características de tal relação, o relator pontua que escolher o horário que deseja trabalhar, o local onde prefere ficar aguardando se chamado pelo aplicativo e a falta de relação direta com a

empresa que não seja via aplicativo não sugere a existência clara de relação de subordinação, o que é característica necessária para caracterização de vínculo empregatício.

É possível verificar que ambas as decisões foram embasadas pelo não reconhecimento de vínculo entre motorista e aplicativo pela falta de subordinação. Trata-se de um ponto que vem sendo discutido uma vez que existem, por parte dos aplicativos, algumas exigências para que o motorista continue se utilizando destes para conseguir corridas.

Mas o mesmo tribunal já julgou de outra maneira sobre o assunto no RO 1000123-89.2017.5.02.0038 quando negou provimento ao recurso da UBER. Neste processo, o juiz de 1ª instância tinha reconhecido o vínculo empregatício e sobre o quesito subordinação fez uma interessante colocação:

Aqui está, então, outro ponto central na organização por comandos ou programação, que é a avaliação da realização dos objetivos, corolária da autonomia concedida aos trabalhadores, estando onipresente nos dispositivos de governança pelos números. São, assim, criados diversos métodos e técnicas de avaliação dos trabalhadores, não somente em relação à quantificação dos objetivos, mas também são construídos dispositivos de análise qualitativa do trabalho realizado. A relação entre trabalhador e empresa passa por uma nova nomenclatura: é uma relação de aliança, em uma refeudalização das relações. O liame da aliança implica em um engajamento ainda maior da pessoa do trabalhador, pois ao invés de se fixar em obedecer mecanicamente a ordens dadas em tempo e lugar anteriormente fixados, devem os trabalhadores se mobilizar totalmente para a realização dos objetos que lhe são consignados e se submeter aos processos de avaliação de sua performance.

É possível perceber que o juiz reconheceu a subordinação, abstraindo da antiga visão de patrão e empregado, verificando a existência de controle utilizando análises tanto quantitativas quanto qualitativas da realização das tarefas através das avaliações. Tal entendimento do juiz de piso foi também acatado pelo tribunal que votou pelo não provimento do recurso.

5.3. TRT 3ª REGIÃO

No julgado do Recurso Ordinário Trabalhista nº 0010015-31.2018.5.03.0182, assim como nos casos anteriores, o autor insiste no reconhecimento do vínculo empregatício com a reclamada e pagamento das verbas trabalhistas decorrentes, sustentando a existência dos pressupostos configuradores da relação de emprego e presença de subordinação estrutural. Nesta decisão, o relator apontou que as avaliações periódicas do motorista por meio dos usuários do transporte, possibilidade de descredenciamento e a existência de promoções e incentivos não significa ingerência que possa caracterizar o poder de mando típico de uma relação empregatícia, mas apenas um mecanismo adotado para aprimoramento do atendimento, controle de qualidade e manutenção de fidelidade do mercado consumidor. Negando assim o provimento do recurso.

No julgamento do Recurso Ordinário Trabalhista nº 0011421-33.2017.5.03.0179, a relatora trouxe em seu exame um ponto bem interessante:

A relação entre UBER e motoristas trata-se, sem dúvida, de um novo modo de produção ou de organização do trabalho, resultado das transformações contemporâneas no ambiente laboral e na própria sociedade, ocorridas, principalmente, a partir do avanço das tecnologias. Os debates sobre a natureza jurídica do vínculo entre o efetivo prestador de serviços (o motorista) e as empresas que recebem o mesmo nome dado ao aplicativo (UBER) - e não sobre isso apenas, mas também sobre a própria legalidade deste modelo e a natureza jurídica do serviço prestado - são intensos e ainda incipientes no Brasil. O tema, portanto, carece de regulamentação adequada.

A dificuldade de enquadramento da nova situação a uma das formas de relação de trabalho é um desafio enorme para o Direito. O eminente Desembargador deste Regional, Doutor José Eduardo de Resende Chaves Júnior, já destacou, em artigo escrito sobre o tema que "o Direito do Trabalho atual não sabe lidar com essa nova wikieconomia e com as externalidades positivas e negativas da rede. Por um lado, acaba por sufocar as autênticas iniciativas de economia solidária que as novas tecnologias suscitam.

Apesar de não reconhecer a subordinação e conseqüentemente negar provimento ao autor, a relatora Desembargadora Camilla Guimarães Pereira

Zeidler faz uma pontuação bastante pertinente. Ele vincula sua decisão aos dizeres normativos da legislação atual, mas aponta que existe uma falha ainda grande por falta de legislação específica para casos como esse mostrando que o judiciário fica muitas vezes de mãos amarradas pelas limitações normativas.

Em dissonância, temos o julgado do juízo de primeira instância que no ATSum 0010834-65.2019.5.03.0009 reconheceu o vínculo empregatício do motorista ao apontar que “o modelo de controle exercido por meio da precificação das corridas, especialmente em decorrência da imposição de valores muito baixos, acaba por obrigar o trabalhador a se ativar por várias horas, sob pena de não obter uma rentabilidade mínima”.

Assim, o magistrado reconheceu que existe subordinação pelo modelo tecnológico de controle que é usado pela empresa, mesmo que de forma indireta, coadunando com o art. 6º, da CLT.

5.4. TRT 4ª REGIÃO

Durante o julgamento do Recurso Ordinário Trabalhista nº 0020933-89.2018.5.04.0013, o relator examina que “fica evidente que os motoristas não tinham de cumprir jornada específica de trabalho, nem se submeter a carga horária pré-determinada, laborando de acordo com o seu próprio interesse em aumentar a receita auferida.”. Ou seja, o relator referencia a ausência de vínculo ao fato de o reclamante definir seu próprio horário de trabalho, estabelecendo, assim, o quanto almejava auferir de receita, levando em considerações antigos, mas ainda fortemente presentes, conceitos de subordinação que foi superado na decisão vista anteriormente no julgado do TRT da 2ª Região.

É bastante interessante destacar que é perceptível, na grande maioria dos julgados, que o principal ponto para não declarar a existência de vínculo e também de conflito, é a ausência de subordinação de forma clara e determinante.

5.5. TRT 21ª REGIÃO

Em julgado do Recurso Ordinário Trabalhista nº 0000814-43.2018.5.21.0043, o desembargador relator Carlos Newton de Souza Pinto reconhece que “entende-se que a reclamada funciona, na realidade, como intermediadora de serviço, cujas regras de conduta porventura estabelecidas para ambos os lados, em função dos cadastros exigidos, igualmente de ambos os usuários (motorista e cliente), constituem-se como condição contratual, de uma relação de consumo legítima, em que os consumidores se obrigam a exercer regras mínimas de condutas de civilidade, hábeis a garantir ao intermediador, e a eles próprios, segurança e qualidade nos serviços prestados”. Assim, sendo negou provimento ao recurso por falta de habitualidade e subordinação, características indispensáveis para o reconhecimento de vínculo empregatício.

Percebe-se que o preponderante nos julgamentos dos Tribunais Regionais é a falta de subordinação para reconhecimento de vínculo empregatício. Assim sendo, todas as decisões demonstradas até agora sobre a relação de vínculo empregatício ou não foram providas pelos Tribunais Recursais Ordinários. Mas a pergunta que resta é: Que relação é essa? Os motoristas são empreendedores ou desesperados por falta de oportunidades? O artigo “Precário não é, mas eu acho que é escravo” (ANDRÉ et. al, 2019), demonstra que os resultados de sua pesquisa apontam para várias características de um trabalho precário e os motoristas, de alguma forma, o reconhecem como tal, pela renda baixa, exploração e jornada de trabalho excessiva.

Um novo julgado, dessa vez de um juiz de piso, teve uma perspectiva diferente. Em uma Ação Civil Pública movida pelo Ministério Público do Trabalho – MPT (ACPCiv 1000436-37.2020.5.02.0073), proposta em São Paulo, pleiteou direitos diversos ao vínculo empregatício.

Neste processo, o MPT solicitou perante a corte que a empresa *UBER Eats* apresentasse uma série de medidas de proteção que mitigassem os riscos de contaminação pelo COVID-19 de seus motoristas. A juíza determinou que a

empresa adotasse diversas medidas de proteção para os motoristas, demonstrando preocupação com esses trabalhadores, independentemente de reconhecimento de vínculo. Ou seja, garantiu direitos fundamentais aos motoristas das plataformas, demonstrando que estes apesar de serem muitas vezes considerados autônomos e outras vezes empreendedores, são cidadãos que necessitam que garantias e direitos.

O que difere esse julgado dos demais é que não foi reconhecimento de vínculo, mas a garantia de direitos fundamentais. Papel que o *parquet* exerceu de forma exemplar, demonstrando que não é necessariamente no reconhecimento de vínculo empregatício ou não que residem os direitos dos motoristas de aplicativo, mas também no reconhecimento dessas pessoas não só como mão-de-obra, mas também indivíduos dotados de dignidade que precisam ter seus direitos fundamentais garantidos.

Em um julgado recente de juízo de primeira instância, na Ação Trabalhista - Rito Sumaríssimo nº 0000448-58.2020.5.17.0006 da 6ª Vara do Trabalho de Vitória/ES, pontuou algumas interpretações bem interessantes acerca do vínculo empregatício do motorista de aplicativo. A sentença versa que “a análise quanto a existência do vínculo empregatício deve também se modernizar para garantir a sua aplicação ou exclusão a todas as categorias vigentes atualmente.”. Ou seja, fala da evolução mencionada no início.

Em outro ponto da sentença, em texto retirado da tese de doutorado do Juiz Fausto Siqueira Gaia (2018), dispõe que “os dados da realidade prevalecem sobre os instrumentos formalmente elaborados pela plataforma tecnológica para dar a aparência de autonomia à relação jurídica de trabalho.”

Com efeito, a sentença reconheceu vínculo empregatício de acordo com uma interpretação mais abrangente sobre os pressupostos presentes no Arts. 2º e 3º da CLT, demonstrando uma abstração dos conceitos antigos de subordinação e propondo um novo entendimento sobre o assunto.

Assim sendo, o Judiciário tem que se modernizar, conforme dito no início deste trabalho, para acompanhar as novas relações geradas pela tecnologia e decidir de acordo com as novas realidades seja com novas interpretações, seja com nova legislação.

5.6. TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

Vamos agora ao que vem decidindo nos últimos julgados do Tribunal Superior do Trabalho sobre o assunto.

No processo nº TST-AIRR-1002011-63.2017.5.02.0048 (Julgado em 23/10/2019), o Tribunal negou provimento a um Agravo de Instrumento em Recurso de Revista proposto pelo motorista contra a Cabify detalhando que “No caso em testilha, a ausência do principal requisito caracterizador do liame empregatício, qual seja, a subordinação, emerge do depoimento pessoal do próprio reclamante, o qual declarou em Juízo que tinha liberdade para acionar ou desacionar o aplicativo; que podia não aceitar a corrida [...]; que era o reclamante quem determinava o início da jornada de trabalho e também o seu fim. Diante desse quadro, concluiu que o recorrente não estava sujeito a um efetivo poder diretivo exercido pela reclamada, desempenhando suas atividades com autonomia e conforme sua conveniência”.

Em outra recente decisão do julgado em sede de Recurso de Revista nº 1000123-89.2017.5.02.0038 (julgado em 05/02/2020), a corte não reconheceu vínculo empregatício. Reformou a decisão do TRT pela “ausência dos elementos que configuram a relação de emprego, de acordo com o disposto no artigo 3º da CLT, quais sejam, a habitualidade, onerosidade, pessoalidade e subordinação.”.

Reconheceu que não existia subordinação, o que é imprescindível para reconhecimento do vínculo de emprego, ao verificar que o motorista “poderia permanecer *off line* por quanto tempo desejasse, e, ainda, ligar e desligar o aplicativo quando bem entendesse, além de não haver direção, coordenação e fiscalização por parte da recorrente na prestação dos serviços, mas apenas e tão somente uma decisão de natureza comercial”.

Com efeito, essas duas decisões do Tribunal Superior do Trabalho coadunam com a grande maioria das decisões dos Tribunais Regionais conforme vimos até aqui. É possível verificar que a normatização sobre os trabalhadores de aplicativos prescinde de lei específica, que garantam seus direitos ou que façam uma releitura sobre as características de vinculação de

emprego, quais sejam, subordinação e habitualidade para garantirem seu vínculo empregatício.

6. DECISÕES INTERNACIONAIS

A discussão em torno do vínculo entre aplicativos e motoristas não é apenas uma questão nacional. Em vários países, este tópico vem sendo questionado a exemplo de Estados Unidos, França e Inglaterra, seja em forma de decisões judiciais ou através de legislação específica.

Esses atritos geraram frutos em forma de decisões pelo mundo e podem mudar a forma como a relação dos motoristas e os aplicativos de transporte são reconhecidas, ajudando o Brasil a evoluir na forma como encara este tipo de conflito. Vejamos alguns julgados recentes sobre o caso em Londres e Paris.

6.1. LONDRES

O acórdão do Tribunal de Recurso Inglês ("*English Court of Appeal*") entre Uber B.V. e outros vs Yaseen ASLAM e outros motoristas (Processo: A2 / 2017/3467; 19 de dezembro de 2018) reconheceu o vínculo empregatício entre estes motoristas e o *Uber*. A maioria do Tribunal reconheceu decisões anteriores do Tribunal do Emprego (ET) de que essas disposições contratuais "não correspondem à realidade prática" e que a noção de *Uber* em Londres como "um mosaico de 30.000 pequenas empresas vinculadas por uma plataforma comum é levemente ridícula" (OSBORNE, 2016).

Assim, verifica-se que o entendimento que o motorista é um empreendedor individual caiu por terra. Demonstra que essas pessoas são trabalhadoras e que tem um vínculo com o aplicativo, não são empresas individuais, configurando assim relação de emprego entre o aplicativo e o motorista.

6.2. PARIS

Em outra decisão recente, desta vez na França em 4 de março de 2020, o Supremo Tribunal da França (*Cour de cassation*). A *Cour de Cassation* é a jurisdição mais elevada da ordem judiciária francesa, não se trata de um terceiro grau de jurisdição. A sua função consiste em verificar a conformidade das decisões dos tribunais às normas jurídicas e assegurar a uniformidade da jurisprudência francesa (GAURIAU, 2020).

Tal corte proferiu uma nova decisão sobre a classificação legal do contrato existente entre a Uber e um de seus motoristas, em consonância com a decisão anterior no caso *Take Eat Easy* (Decisão n ° 374, de 4 de março de 2020 - Recurso n ° 19-13.316 e Portaria n ° 79, de 28 de novembro de 2018 - Recurso n ° 17-20.079 propostos na *Paris Court of Appeal* (Pole 6, Chamber 2)).

O Tribunal decidiu que o motorista tem relação de subordinação com o Uber e, portanto, que o status de trabalhador autônomo é apenas fictício e que a relação profissional entre a Uber e seu motorista deve ser reclassificada como um contrato de trabalho com vínculo empregatício.

Conforme apresentou GAURIAU (2020), para a corte francesa a subordinação “revela-se, principalmente, em que o serviço de intermediação da plataforma *Uber* é essencial ao labor realizado pelo trabalhador. Isso porque a *Uber* cria e regula uma oferta pré-existente de demanda por transporte urbano e controla, ao mesmo tempo em que oferece, a sua organização e o acesso por parte daqueles que pretendem utilizar esta oferta (motorista e clientes).”.

Ou seja, houve uma interpretação bastante diferente do conceito de subordinação elencado nas decisões pelos Tribunais brasileiros em relação a corte francesa. Reconheceu a subordinação já que considerou que o aplicativo tinha total controle sobre as corridas e as ofertas, não permitindo liberdade total ao motorista.

Assim, é possível verificar que, para a corte francesa, mesmo para uma subordinação parcial, é reconhecido o vínculo empregatício.

7. LEGISLAÇÃO DA CALIFÓRNIA

Verificamos que tanto a corte francesa quanto a inglesa tiveram interpretações consoantes quanto a caracterização da relação de trabalho entre os motoristas e os aplicativos.

Já o Estado da Califórnia nos Estados Unidos foi um passo mais à frente. Para que não houvesse mais dúvidas sobre a relação entre os trabalhadores da chamada *gig economy* e as empresas, promulgou uma lei aprovada em 18 de setembro de 2019. A Assembly Bill 5 (AB 5) institui novas regras de relação de emprego dos chamados “Gig Workers” (FORBES, 2020)

Os “*Gig Economy Workers*” são trabalhadores autônomos que são pagos por um Gig (tarefa) específica, como uma carona até um destino, em oposição aos trabalhadores que recebem salário ou salário por hora (classificados como funcionários W-2).

Tal decisão não atinge apenas os motoristas de aplicativos, mas todos os trabalhadores informais da “*Gig Economy*”. O AB 5 é a primeira legislação que procura reclassificar os trabalhadores autônomos que atuam como empregados.

Mas como a lei não era específica para os trabalhadores de aplicativo, ela também afeta todos os demais trabalhadores autônomos, a exemplo de motoristas de caminhão, artistas, escritores freelancers e outros autônomos (FORBES, 2020)

Diferentemente do Brasil, tal matéria legislativa é de nível estadual e só afeta o Estado da Califórnia, mas cria precedentes para outros estados começarem a criar a suas próprias leis sobre o assunto.

Como vimos, a Califórnia foi além. Para evitar conflitos intermináveis na justiça, promulgou uma lei que já reconheceu o vínculo entre motoristas e aplicativos.

Mas tal legislação criou um problema: todos os participantes da chamada *gig economy* foram afetados, o que ocasionou uma movimentação na economia, uma vez que, muitos trabalhadores autônomos perderam seus trabalhos eventuais por encarecer seus serviços devidos aos custos agregados à relação

de trabalho. Segundo a *Forbes* (2020), muitos trabalhadores estão preocupados com esse aumento de custos e tem receio sobre o futuro e também a perda da liberdade do trabalho de *freelance*.

Algo parecido pode acontecer no Brasil uma vez que os custos relativos ao vínculo empregatício não são baixos, causando o temor de possíveis demissões, a redução de oferta de motoristas através da limitação por parte dos aplicativos, ou até mesmo os aplicativos deixarem de operar no Brasil.

8. LEGISLAÇÃO BRASILEIRA. O PROJETO DE LEI 3577/2020

Existe um projeto de lei de nº 3577/20, que foi elaborado pelo deputado Márcio Jerry que pretende reconhecer o vínculo trabalhista do motorista de aplicativo com a empresa para aqueles que fazem entrega.

O projeto de lei versa que "empregado vinculado à empresa, o profissional que, por meio de operadoras de aplicativos de entrega, exerce a atividade de forma pessoal, onerosa e habitual". Entretanto, o projeto impõe algumas regras. Para que ele seja enquadrado: ele deverá ter trabalhado, pelo menos, 40 horas por mês nos últimos três meses ou por 40 horas por mês em pelo menos nove meses ao longo de um ano.

Neste projeto, uma vez enquadrado a empresa deverá fornecer ao entregador, seguros de vida e de cobertura de danos, roubos e assaltos ao veículo usado para a entrega. Outrossim, tal benefício não deve gerar nenhum tipo de ônus ao motorista.

Além do mais, as empresas deverão ainda assegurar ao empregado alimentação e água potável, bem como e espaço seguro para descanso entre as entregas, além de equipamentos de proteção individual (EPI).

É apenas um projeto, mas é possível verificar que o congresso está de olho neste tipo de atividade e se empenha em regulamentá-la.

9. CONSIDERAÇÕES FINAIS

É possível perceber que os julgados no Brasil estão convergindo para o não reconhecimento de vínculo empregatício entre motoristas e aplicativos. Isso se dá por dois motivos fundamentais.

O primeiro deles consiste na interpretação dos conceitos básicos que norteiam as premissas necessárias para reconhecimento de vínculo empregatício quais sejam: onerosidade, pessoalidade, subordinação e habitualidade. Nesse caso, o ponto de maior divergência é sobre a existência ou não de subordinação.

O segundo motivo consiste na existência de fortes indícios de que haveria uma possível modificação no ordenamento jurídico brasileiro, criando lei específica para reconhecer o vínculo e/ou regulamentar a atividade.

Ambas as opções podem gerar outros tipos de problemas. No caso de uma interpretação mais ampliada do conceito de subordinação, esta poderia gerar um aumento de custo operacional por parte dos aplicativos, inviabilizando o baixo preço proposto. Por sua vez, na proposta de lei vista anteriormente, para ser reconhecido como empregado, o motorista deve trabalhar horas mensais mínimas, o que restringiria a possibilidade de vários profissionais escolherem seus horários de trabalho - o que ocorre atualmente. Ademais, a remuneração pode deixar de ser atrativa, e adicionalmente os preços das corridas podem ser aumentados para poder compensar todos os custos gerados pelas obrigações trabalhistas, o que seriam repassados para os clientes, podendo até inviabilizar a utilização das plataformas de transporte no Brasil. Isso poderia gerar uma redução drástica nos ganhos dos motoristas como também uma redução na procura desse tipo de serviço, causando redução no quadro de mão de obra.

A questão é bem mais complexa que simplesmente reconhecer ou não o vínculo empregatício, pois, como visto, existem decisões voltadas para assegurar as garantias fundamentais desses trabalhadores, o que já representa um grande avanço.

Mas um ponto tem que ser discutido e consiste na necessidade de serem fixadas garantias mínimas necessárias para os motoristas, assim como uma legislação específica que defina que tipo de relação é essa, e quais direitos e garantias estão envolvidos nessa atividade. Quem sabe criar uma nova espécie de relação de trabalho.

O que não pode continuar é esse hiato existente atualmente, onde motoristas são travestidos de empreendedores, quando, na verdade, trata-se de uma relação extremamente precária entre uma grande empresa e profissionais completamente despidos de direitos e garantias.

REFERÊNCIAS

ANDRÉ, Robson Gomes et al. . “Precário não é, mas eu acho que é escravo” : Análise do Trabalho dos Motoristas da Uber sob o Enfoque da Precarização. **Revista Eletrônica de Ciência Administrativa**, v. 18, n. 1, p. 7-34, 2019.

Appel, C. O. UK Judiciary. Disponível em: < <https://www.judiciary.uk/wp-content/uploads/2018/12/uber-bv-ors-v-aslam-ors-judgment-19.12.18.pdf>>. Acessado em 10 de Outubro de 2020.

ARENDT, Hannah. A condição humana. Tradução de Roberto Raposo. Pós-fácio de Celso Lafer. 10 ed. **Forense Universitária**. Rio de Janeiro, 2007.

BOSTSMAN, R. ROGERS, R. **O que é meu é seu: como o consumo colaborativo vai mudar o nosso mundo**. Porto Alegre. 2009.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei PL 3577/2020**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, para estabelecer os direitos dos empregados que prestam serviços de entrega de mercadoria por intermédio de aplicativos. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/propostas-legislativas/2256537>>. Acessado em 05 de Novembro de 2020. Texto Original.

_____. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2016]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 20 outubro de 2020.

_____. Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho. **Lex: coletânea de legislação: edição federal**, São Paulo, v. 7, 1943.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. **RECURSO ORDINÁRIO** : **0100600-21.2017.5.01.0021**, Relator: Enoque Ribeiro dos Santos, DJ 10/12/2018. Fonte: JusBrasil. Disponível em: <<https://trt-1.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/659607234/recurso-ordinario-ro-1006002120175010021-rj>>. Acessado em 18 de Outubro de 2020.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. **RECURSO ORDINÁRIO** : **0100723-35.2017.5.01.0048**. Relator: Cláudia de Souza Gomes Freire, DJ: 07/05/2019. Fonte: JusBrasil. Disponível em <<https://trt-1.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/710146921/recurso-ordinario-ro-1007233520175010048-rj>>. Acessado em 18 de Outubro de 2020.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 21ª Região. **RECURSO ORDINÁRIO** : **0000814-43.2018.5.21.0043**, Relator: Carlos Newton de Souza Pinto, DJ 26/11/2019. Fonte: JusBrasil. Disponível em <<https://trt-21.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/786838877/rot-8144320185210043/inteiro-teor-786838989?ref=serp>>. Acessado em 22 de Outubro de 2020.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, 7ª Vara do Trabalho. **AÇÃO CIVIL PÚBLICA** : **ACPCiv 1000436-37.2020.5.02.0073**, Juiz : Josiane Grolls, DJ 05/10/2020. Fonte: JusBrasil. Disponível em <<https://www.jusbrasil.com.br/processos/265427012/processo-n-1000436-3720205020073-do-trt2>>. Acessado em 25 de Outubro de 2020.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **RECURSO ORDINÁRIO** : **1001674-95.2016.5.02.0020**. Relator: Benedito Valentini, 12ª Turma. DJ 31/08/2017. Fonte: JusBrasil. Disponível em <<https://trt-2.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/535906199/10016749520165020020-sp/inteiro-teor-535906215>>. Acessado em 18 de Outubro de 2020.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **RECURSO ORDINÁRIO**: **1000123-89.2017.5.02.0038**, Relator: Rafael Edson Pugliese Ribeiro, DJ 26/04/2019. Fonte: JusBrasil. Disponível em <<https://www.jusbrasil.com.br/diarios/documentos/704236941/andamento-do-processo-n-1000123-8920175020038-ro-03-05-2019-do-trt-2>>. Acessado em 28 de Outubro de 2020.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **RECURSO ORDINÁRIO** : **1002011-63.2017.5.02.0048**. Relator: Marcelo Freire Gonçalves, 12ª Turma, DJ 05/04/2019. Fonte: JusBrasil. Disponível em <<https://trt-2.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/695207187/10020116320175020048-sp/inteiro-teor-695207197>>. Acessado em 18 de Outubro de 2020.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. 9ª Vara do Trabalho. **ATSum 0010834-65.2019.5.03.0009** , Julgador: Henrique Macedo de Oliveira, DJ 23/09/2019. Fonte: Juizes para a democracia: <https://www.ajd.org.br/decisoes/trabalho/2515-sentenca-reconhecimento-vinculo-de-emprego-de-motorista-de-uber>>. Acessado em 09 de Novembro de 2020.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. **RECURSO ORDINÁRIO : 0010015-31.2018.5.03.0182**, Relator: Manoel Barbosa da Silva, 5ª Turma, DJ 14/03/2019. Fonte: JusBrasil. Disponível em <<https://www.jusbrasil.com.br/processos/239724252/processo-n-0010015-3120185030182-do-trt-3>>. Acessado em 20 de Outubro de 2020.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. **RECURSO ORDINÁRIO : 0011421-33.2017.5.03.0179**, Relator: Camilla G. Pereira Zeidler, 3ª Turma. DJ 05/04/2019. Fonte: JusBrasil. Disponível em <<https://trt-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/710182765/recurso-ordinario-trabalhista-ro-114213320175030179-0011421-3320175030179>>. Acessado em 19 de Outubro de 2020

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **RECURSO ORDINÁRIO : 0020933-89.2018.5.04.0013**, Relator: Ana Luiza Heineck Kruse, DJ 10/12/2019. Fonte: JusBrasil. Disponível em <<https://www.jusbrasil.com.br/processos/206701116/processo-n-0020933-8920185040013-do-trt-4>> . Acessado em 22 de Outubro de 2020.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA : TST-AIRR-1002011-63.2017.5.02.0048** , Relator: Dora Maria da Costa, DJ 23/10/2019. Fonte: JusBrasil. Disponível em <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/773662819/agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-airr-10020116320175020048/inteiro-teor-773662839>>. Acessado em 22 de Outubro de 2020.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **RECURSO DE REVISTA : 1000123-89.2017.5.02.0038**, Relator: Breno Medeiros, DJ 05/02/2020. Fonte: JusBrasil. Disponível em <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/807016681/recurso-de-revista-rr-10001238920175020038>>. Acessado em 25 de Outubro de 2020.

CASSATION, C. D. Fonte: **Cour de Cassation**. Disponível em: <https://www.courdecassation.fr/jurisprudence_2/chambre_sociale_576/1737_2_8_40778.html>. Acessado em 10 de Outubro de 2020

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

FERRAZ JR., Tércio Sampaio. **Introdução ao estudo do Direito: técnica, decisão, dominação**. São Paulo: Atlas, 2010.

GAIA, Fausto Siqueira et al. **As novas formas de trabalho no mundo dos aplicativos: o caso “UBER”** . 2018.

GAURIAU, Rosane. Uber: entre a autonomia e subordinação: estudo comparado franco-brasileiro. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região**, v. 24, n. 1, p. 133-153, 2020.

HOW California Asembly Bill 5 affects the gig economy. **Forbes**. Disponível em: <<https://www.forbes.com/sites/forbesfinancecouncil/2020/01/10/how-california->

[assembly-bill-5-affects-the-gig-economy/?sh=4516a8e57bf9](https://www.theguardian.com/technology/2016/oct/28/uber-uk-tribunal-self-employed-status)>. Acessado em 23 de Novembro de 2020.

OSBORNE, Hillary. Uber loses right to classify UK drivers as self-employed. 2016. **The Guardian**. Disponível em: <<https://www.theguardian.com/technology/2016/oct/28/uber-uk-tribunal-self-employed-status>>. Acessado em 20 de Outubro 2020.

RIBEIRO, Leonardo Coelho. A instrumentalidade do direito administrativo e a regulação de novas tecnologias disruptivas. **Revista de Direito Público da Economia - RDPE**, Belo Horizonte, ano 14, n. 56, p. 181-204, out./dez. p. 197.

WOOD, Alex J. et al. Good gig, bad gig: autonomy and algorithmic control in the global gig economy. **Work, Employment and Society**, v. 33, n. 1, p. 56-75, 2019.