



VI Jornada de Iniciação Científica

VII SEMINÁRIO CIENTÍFICO DO UNIFACIG

Sociedade, Ciência e Tecnologia

A CONFIGURAÇÃO DO VÍNCULO DE EMPREGO NO TRABALHO UBERIZADO: UMA ANÁLISE JURISPRUDENCIAL SISTÊMICA

**Giselle Leite Franklin Von Randow¹, Bernardo Henrique Pereira Marcial²,
Julliana Victória Almeida Roberto³, Vanessa Albergaria dos Santos⁴**

¹ Mestre e Especialista em Direito e Processo do Trabalho, graduada em Direito pela Universidade de Vila Velha (UVV). Coordenadora do curso de Direito e professora de Direito Civil, Direito do Trabalho e Processo do Trabalho do Centro Universitário UNIFACIG. Advogada no escritório Von Randow Advogados, Manhuaçu-MG, giselle@vonrandow.adv.br.

² Graduando em Direito, UNIFACIG, Manhuaçu-MG, bernardohpereiramarcial@gmail.com

³ Graduanda em direito, Centro Universitário UNIFACIG, Manhuaçu-MG, jullianavictória@gmail.com

⁴ Graduada em direito, Centro Universitário UNIFACIG, vanessa.albergaria@outlook.com

Resumo: O presente artigo busca analisar o fenômeno da uberização do trabalho e a possibilidade de seu enquadramento na clássica relação de emprego. Para tanto, será utilizado uma abordagem a partir do método qualitativo, valendo-se também do entendimento jurisprudencial consolidado nos tribunais superiores. Dessa forma, será possível compreender o preparo do direito a esta inovação e, conseqüentemente, a eficácia teleológica do direito trabalhista nas relações firmadas no século XXI. Ao final, busca-se visualizar que a uberização demonstra uma falha no Estado brasileiro em tutelar a proteção da parte mais hipossuficiente da relação trabalhista, permitindo sua exploração, que acarreta não é em uma maior acumulação de riquezas, mas sim uma delegação dos riscos da atividade econômica da empresa ao trabalhador.

Palavras-chave: Uberização, Relação de Emprego, Subordinação.

Área do Conhecimento: Ciências Sociais Aplicadas.

THE CONFIGURATION OF THE EMPLOYMENT LINK IN UBERIZED WORK: A SYSTEMIC JURISPRUDENTIAL ANALYSIS

Abstract: This article seeks to analyze the phenomenon of uberization of work and the possibility of fitting it into the classic employment relationship. For that, an approach based on the qualitative method will be used, also using the jurisprudential understanding consolidated in the higher courts. In this way, it will be possible to understand the preparation of the right to this innovation and, consequently, the teleological effectiveness of labor law in relations established in the 21st century. In the end, we seek to see that uberization demonstrates a failure in the Brazilian State to protect the most under-sufficient part of the labor relationship, allowing its exploitation, which entails not a greater accumulation of wealth, but a delegation of the risks of economic activity from the company to the worker.

Keywords: Uberization, Employment Relationship, Subordination.

INTRODUÇÃO

Com o advento da tecnologia, a clássica relação de emprego vem se tornando um conceito precário e insuficiente para a proteção de novas configurações de trabalho que o século XXI introduziu. Neste cenário, a relação entre os aplicativos de transportes e seus motoristas trouxe ao direito do trabalho um emblemático debate, a uberização do trabalho.

O contrato firmado entre o motorista de aplicativo e o Uber gerou ao judiciário trabalhista uma série de demandas buscando o reconhecimento do vínculo empregatício, entretanto alguns fatores, em especial a subordinação, implicaram dificuldade no reconhecimento desta relação jurídica.

Neste sentido, o presente artigo analisará a Uberização do Trabalho e a sua relação com os clássicos elementos da relação trabalhista, interligando-os com a jurisprudência mais recente do

Tribunal Superior do Trabalho (TST), de modo a compreender os efeitos da uberização para a precarização do trabalho e suas consequências para a própria finalidade do direito do trabalho.

METODOLOGIA

Nesse diapasão, o presente artigo primou uma abordagem hermenêutica qualitativa, fazendo uma revisão da literatura científica, bibliográfica, legislativa e jurisprudencial para análise da uberização no contexto da relação de trabalho, utilizando ainda, como método de estudo, o Decreto 5.452 de 1943, as jurisprudências firmadas pelos tribunais do trabalho, e os autores Werner Keller, Luciano Martinez e Maurício Godinho Delgado como referencial teórico.

Desse modo, em primeira análise será contextualizado a uberização diante das relações de trabalho e após, o artigo irá desmistificar a relação da uberização com o vínculo empregatício, destacando a descaracterização do vínculo empregatício e a impossibilidade de aplicação das leis protecionistas ao trabalhador.

UBERIZAÇÃO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO CONTEMPORÂNEAS

O trabalho foi construído historicamente junto à história das civilizações. Seu significado passou de tortura no *tripalium* à dignificação do homem. Assim, como ciência social aplicada, o trabalho continua adquirindo diferentes faces frente às inovações da sociedade moderna.

No vigente século, houve uma crescente informatização nas mais diversas esferas da vida humana, igualmente, no âmbito laboral, há uma informatização na prestação de serviços. Nesse contexto de ampliação das tecnologias, surgem os aplicativos.

Discute-se acerca de uma plataformação do trabalho, isto é, empresas criadoras de plataformas digitais de serviços (aplicativos) que catalisam uma nova forma de organização do trabalho, que se consubstancia na uberização. Desse modo, entende Keller que:

A “uberização” é uma denominação que vem sendo adotada para apontar um novo modelo de organização do trabalho, rompendo com paradigmas anteriores. Nada mais é do que uma repaginação da autonomização dos contratos de trabalho, em que as pessoas trabalham de maneira autônoma, sem vínculo empregatício, para diversos tipos de plataformas digitais (KELLER, 2020, p.272).

Ainda segundo Keller (2020), a uberização ganha visibilidade através da empresa Uber, que oferece serviços de transporte, de modo que por meio de seu aplicativo, os usuários podem encontrar motoristas que se cadastram na plataforma para prestação do serviço. Atualmente, o aplicativo Uber possui 1 milhão de motoristas/entregadores parceiros no Brasil e 3,5 milhões no mundo (UBER, 2020).

Desse modo, com a uberização, as relações de trabalho são intermediadas pela tecnologia, sendo que essa forma de organização do trabalho tem se estendido por vastos ramos da economia, de modo que, na contemporaneidade, diversos serviços são contratados por meio das plataformas digitais. Assim, pode-se citar entre eles: a entrega de produtos, como alimentos e medicamentos, serviço de cabeleireiro e manicure, reserva de bicicletas elétricas, entre outros (KELLER, 2020).

Parte da doutrina entende que a uberização se apresenta como uma nova forma de organização do trabalho, assim como modelos anteriores. Nesse viés, Keller (2020) realiza um paralelo com duas maneiras de organização do trabalho predominante nos últimos anos, citando entre elas o modelo fordista, no século XX, e o Toyotismo, a partir de 1970. Assim, demonstra que em comparação a esses modelos, o trabalhador na uberização se vê desprovido de direitos e garantias.

Ao contrário das duas primeiras formas de organização de trabalho, que asseguram direitos aos seus empregados, cada qual ao seu modo, a uberização rompe totalmente com os paradigmas anteriores, porquanto o trabalhador (autônomo), que não é empregado, não tem nenhuma (KELLER, 2020, p.273).

A partir disso discute-se qual seria a relação jurídica entre os trabalhadores e os aplicativos. Sob um primeiro viés as empresas provedoras desses apps informam que o trabalhador é um parceiro da organização, sendo, portanto, a relação entre eles uma parceria digital.

Assim, a empresa Uber, em seus termos de privacidade, define Motoristas parceiros os “indivíduos que prestam serviços de deslocamento de forma independente aos usuários ou por meio de empresas parceiras de deslocamento” (UBER, 2021a, *online*).

Nesse contexto, situa-se a economia do compartilhamento (*sharing economy*), diversas plataformas digitais se auto intitulam como representantes desse modo de organização econômica. Gerhard, Silva e Câmara (2019) explicam que, sob o conceito tradicional de economia de compartilhamento, pode-se entender a perspectiva do consumo colaborativo em que as normas econômicas são subvertidas na medida em que há um engajamento conjunto para prestação de serviços. Assim, na uberização, o consumo colaborativo seria intermediado por aplicativos e por instrumentos virtuais. Destarte, tais aplicativos seriam apenas um meio de aproximar pessoas com interesse em comum.

No mesmo sentido, os apps alegam que o trabalhador uberizado é um empreendedor, para tanto, há um discurso que gira em torno da autonomia, demonstrado por meio de convites como “Ganhe dinheiro a qualquer hora, em qualquer lugar”, “Faça seu próprio horário [...] Sem escritório ou chefe. Isso significa que você pode começar e parar quando quiser. Com o app da Uber, é você quem manda” (UBER, 2021b, *online*).

Em detrimento desse discurso prestigiador da autonomia, do empreendedor, da parceira, entende-se que, no plano dos fatos, ocorre uma precarização do trabalho, com a concentração da riqueza e poder nas empresas criadoras dos apps, em que os trabalhadores se vêem desprovidos das garantias da relação empregatícia. Nesse sentido, olhando para elementos centrais da uberização, Abílio (2020) propõe-se o deslocamento da definição de empreendedorismo para a de autogerenciamento subordinado, revelando uma precarização da relação de trabalho e a assunção dos riscos da atividade econômica pelo trabalhador.

Ao comentar acerca da história das transformações da organização do trabalho, Marins e Miranda (2017, p.99) citam que:

A presença de lucro nas mãos de alguns evolui com a tecnologia e ganha outros contornos no cenário das empresas ponto com de economia compartilhada. Entretanto, o alvo continua o mesmo, a concentração de capital nas mãos de poucos através dos movimentos de muitos.

Destarte, tem-se que a tecnologia vem sendo constantemente utilizada como forma de concentração de riqueza através da exploração da mão de obra, assim deve-se compreender se o direito está adaptado a esta nova organização. Sobre o direito do trabalho que auxilia na distribuição de renda equânime ao valorizar o labor humano (DELGADO, 2020).

DOS REQUISITOS CARACTERIZADORES DO VÍNCULO DE EMPREGO E DO ENTENDIMENTO DO TST

As empresas provedoras dos apps não vislumbram a relação de emprego com o trabalhador uberizado. Entretanto, não é pacífico o entendimento acerca da classificação desses profissionais. Sendo necessário, portanto, uma análise dos elementos constitutivos da relação empregatícia, frente ao entendimento da doutrina e da jurisprudência, para precisar se esse trabalhador deveria ou não receber as proteções da relação de emprego.

São elementos caracterizadores da relação de emprego: pessoa física, pessoalidade, onerosidade, habitualidade e subordinação. Luciano Martinez (2020, p.164) ainda apresenta como elemento da relação de emprego a “não assunção (pelo prestador) dos Riscos da Atividade do Tomador de Serviços”. Tais elementos podem ser extraídos do próprio conceito de empregador e empregado pontuado pela Consolidação das Leis do Trabalho, *in verbis*:

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. (*grifo nosso*) (BRASIL, 1943, *online*).

Art. 3º - Considera-se empregado toda **pessoa física** que prestar serviços de natureza **não eventual** a empregador, sob a **dependência deste e mediante salário**. (*grifo nosso*) (BRASIL, 1943, *online*).

Inicialmente, percebe-se que o trabalhador uberizado preenche o primeiro requisito, haja vista que se trata de pessoa física que despende sua energia de trabalho na prestação de serviços através dos aplicativos.

No que tange à pessoalidade, é necessário fazer uma análise mais pormenorizada do assunto.

A pessoalidade engloba o conceito de intransferibilidade, de modo que somente aquele trabalhador designado poderá realizar a prestação de serviços, não podendo outro indivíduo prestar o serviço em seu lugar. Isso porque “a contratação leva em consideração todas as qualidades e aptidões pessoais” (MARTINEZ, 2020, p. 164).

No âmbito jurisprudencial há decisões que entendem a existência desse requisito na relação entre o trabalhador uberizado e o aplicativo, pois o trabalhador faz o cadastro em nome próprio, não podendo simplesmente substituir sua prestação de serviço, em conta vinculada a seu nome, por terceira pessoa. Assim, entendeu o juiz do trabalho, em sentença, na ação trabalhista 0021864-81.2017.5.04.0028, considerando que “a questão da pessoalidade fica evidente quando se revela através da prova oral de que a conta na plataforma UBER necessariamente era individual, não podendo ser utilizada por outros, sob pena de “desligamento””.

Quanto à onerosidade, sob a perspectiva de Maurício Godinho Delgado, em processo tramitado no TRT-3, a onerosidade possui um aspecto objetivo e subjetivo:

A onerosidade, em geral, manifesta-se no plano objetivo, através de pagamentos materiais feitos ao prestador de serviços. Já no plano subjetivo, a onerosidade manifesta-se pela intenção contraprestativa, intenção econômica conferida pelas partes — em especial pelo prestador de serviços — ao fato da prestação de trabalho. Existirá o elemento fático jurídico da onerosidade no vínculo firmado entre as partes caso a prestação de serviços tenha sido pactuada, pelo trabalhador, com o intuito contraprestativo trabalhista, com o intuito essencial de auferir um ganho econômico pelo trabalho ofertado. A pesquisa da intenção das partes — notadamente do prestador de serviços — em situações fronteiriças, em que não há aparente efetivo pagamento ao obreiro, desponta como elemento analítico fundamental para se decidir sobre a natureza do vínculo formado entre as partes (TRT3, RO 14464/97, publicado no DJMG em 24--03--1998).

Sob essa perspectiva, a onerosidade está presente na relação do trabalhador uberizado com os aplicativos, haja vista que esse presta serviços com o intuito de receber contraprestações e a plataforma digital remunera o trabalho desempenhado. Assim, no julgamento do supramencionado ATOrd 0021864-81.2017.5.04.0028, entendeu-se presente esse requisito:

A onerosidade fica comprovada através dos pagamentos repassados ao motorista através de comissões de “corridas” efetuadas na semana (2e9feb7), assim como a não-eventualidade resta demonstrada que sob outra ótica que era possível à reclamada controlar a frequência do motorista através do aplicativo com uso de GPS (a6ec6cf) e, além disso, não havendo trabalho, o motorista do aplicativo ficava sem receber qualquer valor, o que não lhe permitia receber renda compatível a fim de garantir sua própria sobrevivência (TRT-4. 28ª vara de trabalho de Porto Alegre. ATOrd 0021864-81.2017.5.04.0028. Juiz do Trabalho substituto: Atila da Rold. Julgado em 18 de março de 2020)

Noutro giro, no que diz respeito à habitualidade, há discussão se estaria presente na relação do trabalhador uberizado com os aplicativos. Carlos Henrique Bezerra Leite (2020, *online*), explica que “o contrato de trabalho exige uma prestação de serviço de forma habitual [...] levando-se em conta um espaço de tempo ou uma tarefa a ser cumprida. Assim, o trabalho eventual [...] não tipifica uma relação empregatícia”.

Pelo exposto, discute-se se o trabalhador uberizado presta ou não serviços de maneira habitual. A princípio, as plataformas digitais afirmam que o trabalhador pode trabalhar quando quiser, realizando sua própria jornada de trabalho, de forma que, se o trabalhador realizasse serviços esporádicos ficaria descaracterizado a não eventualidade. Todavia, verifica-se que, principalmente no contexto de desemprego gerado pela pandemia, esses trabalhadores passam a se submeter a jornadas de trabalho exaustivas a fim de manter a própria subsistência.

Exemplificando tal realidade, uma pesquisa quantitativa realizada pela Associação Brasileira do Setor de Bicicletas (Aliança Bike, 2019) com 270 entregadores ciclistas por aplicativo na cidade de São Paulo demonstra que, em média, esses trabalhadores recebem R\$ 936 por mês, sendo que 54%

dos entrevistados afirmaram trabalhar entre nove e doze horas diárias e 57%, de segunda a domingo. Desse modo, na prática, muitos trabalhadores acabam realizando a prestação de serviços de forma habitual, o que em julgamentos de casos concretos pode vir a ser entendido como a presença do requisito não eventualidade da relação de emprego.

Por fim, no que diz respeito à subordinação, há intensa discussão doutrinária e jurisprudencial. Partindo-se da etimologia da palavra, conforme explica Luciano Martinez :

Subordinar (**sub + ordinare**) significa ordenar, comandar, dirigir a partir de um ponto de vista superior aquele onde se encontra outro sujeito. A subordinação é, então, evidenciada na medida em que o tomador dos serviços (e não o prestador, como acontece no trabalho autônomo) determina o tempo e o modo de execução daquilo que foi contratado (MARTINEZ, 2020, p. 167).

Entretanto, “não se pode confundir subordinação com submissão a horário ou a controles diretos do cumprimento de ordens, como, aliás, sói acontecer” (MARTINEZ, 2020, p. 168).

Convém destacar que, na contemporaneidade, o grau de subordinação pode variar, não se devendo apenas manter em vista a subordinação clássica. Contudo, para se discutir como essa nova forma de visualizar a subordinação pode afetar na concepção da relação das empresas de aplicativos com os trabalhadores uberizados, é necessário fazer um resgate histórico acerca desse requisito da relação empregatícia.

A subordinação jurídica clássica é visualizada no modelo taylorista, pois nesse modelo organizacional do trabalho, o obreiro era uma engrenagem no sistema produtivo, no contexto da segunda revolução industrial, com a uniformidade do ritmo de trabalho (MARTINEZ, 2020).

Igualmente, no fordismo era exigido uma cadência constante no trabalho, assim, sob esse ritmo de trabalho era exercida uma subordinação jurídica com o controle contínuo do empregador. Entretanto, com o surgimento do Toyotismo e, com ele a valorização da produção em tempo real (*just-in-time*), a subordinação jurídica começou a esmaecer (MARTINEZ, 2020). Posteriormente, o capitalismo resultou numa redefinição do perfil do empregado, surgindo, assim, a parassubordinação.

Na *Università Degli Studi di Roma Tor Vergata*, em fevereiro de 2008, foi realizado um congresso para discutir acerca do trabalhador autônomo e o direito do trabalho. Sendo que, segundo Amauri Mascaro do Nascimento (2014), foi constatada a insuficiência da concepção binária autonomia-subordinação. Diante da sociedade pós-industrial e das novas tecnologias, conseqüentemente novas formas de prestação de serviço, há necessidade de se pensar em uma concepção trinária, incluindo-se a parassubordinação.

A parassubordinação é, então, visualizada em relações pessoais de colaboração continuada e coordenada, em que a direção dos serviços está presente de modo difuso e pontual. Igualmente no plano de uma possível parassubordinação, estão inseridas as discussões que envolvem o chamado *crowdwork*, aquele trabalho coordenado digital prestado para uma multidão (*crowd*) de clientes indeterminados mediante plataformas digitais. [...] o *crowdworker* acaba por ser um trabalhador, detentor dos seus meios de produção, que, com pessoalidade, oferece, abertamente, mas na medida de suas próprias disponibilidades, os seus serviços individuais para diferentes requerentes, mediante um preço fixado segundo as regras de mercado, através da intermediação eletrônica, que somente se realiza por conta da expertise tecnológica de uma empresa que criou uma plataforma digital para intermediar as ofertas de trabalho e as demandas pontuais (curtas e limitadas) de clientes que se cadastram como interessados (MARTINEZ, 2020, p.170).

A parassubordinação foi pensada para explicar uma fronteira cinzenta no regime jurídico aplicável àqueles trabalhadores que não se enquadram na relação de emprego, nem podem ser vistos como autônomos. Para Marquezani (2020, p.41) a parassubordinação é uma explicação adequada para a relação entre o Uber e os motoristas, na medida que constitui um meio termo, podendo-se visualizar que “contém características de um trabalho autônomo e de um subordinado, alternativamente [...] a empresa [...] estabelece uma relação de coordenação e colaboração com os motoristas”.

Embora parte dos estudiosos do assunto entenda que se trata de parassubordinação, no âmbito dos tribunais, não há uma consolidação de entendimento acerca da presença ou não do requisito da subordinação, contudo, são numerosos os julgados que não reconhecem a presença do vínculo de emprego em razão da ausência de subordinação, “porque o motorista tem total autonomia

para se ajustar, não possui metas de desempenho ou sanções decorrentes das escolhas dos motoristas” (TST 4ª Turma, Relator Ministro Ives Gandra Martins Filho. Publicado em: 05/03/2021). Nesta vertente, elucida o Ministro Breno Medeiros:

Com efeito, o reclamante admite expressamente a possibilidade de ficar " off line", sem delimitação de tempo, circunstância que indica a ausência completa e voluntária da prestação dos serviços em exame, que só ocorre em ambiente virtual. Tal fato traduz, na prática, a ampla flexibilidade do autor em determinar sua rotina, seus horários de trabalho, locais que deseja atuar e quantidade de clientes que pretende atender por dia. Tal auto-determinação é incompatível com o reconhecimento da relação de emprego, que tem como pressuposto básico a subordinação, elemento no qual se funda a distinção com o trabalho autônomo. (TST. 5ª Turma. RR-1000123-89.2017.5.02.0038. Relator Ministro Breno Medeiros, publicado em 07/02/2020).

O Ministro, em outro julgado, também elucidou que a relação entre o uber e o uberizado poderia ser descrita como como uma “relação de parceria entre os envolvidos, uma vez que o rateio do valor do serviço em alto percentual a uma das partes evidencia vantagem remuneratória não condizente com o liame de emprego” (TST. 5ªT. Ag-AIRR 1001160-73.2018.5.02.0473. Relator: Min. Breno Medeiros, publicado em 20/08/2021). Nesta ótica Martins e Miranda asseveram que:

O trabalhador entra com a sua força de trabalho, o seu capital (carro), o conhecimento de direção e circulação nas cidades, a capacidade de atendimento ao público, o combustível, além dos riscos inerentes ao trabalho. A empresa, por sua vez, entra com o Marketing, a estrutura de rede, e a marca que confere uma aura de segurança e confiabilidade para o cliente (MIRANDA; MARTINS, 2017, p. 107).

Outro fator relevante que descaracterizou o vínculo de emprego foi a impossibilidade de enquadrar a empresa Uber do Brasil Tecnologia LTDA como uma empregadora, haja vista que esta não possui veículos para prestar transportes, mas apenas promove um intermédio digitalmente entre os usuários e motoristas (TST. Órgão Especial. CorPar 1001652-15.2020.5.00.0000. Relator: Aloysio Silva Correa da Veiga, publicado em: 17/06/2021).

Nesta perspectiva, outro aspecto crucial reside na alteridade. Na relação de emprego, o empregado não pode arcar com os riscos da atividade econômica, em contrapartida, o empregador pode exercer seu poder diretivo. A partir disso, questiona-se se os trabalhadores uberizados arcam com o risco da atividade econômica, entendendo-se como afirmativa tal indagação. Nesse viés, Abílio destaca que:

Esses trabalhadores assumem os riscos e custos de sua atividade, sem garantias sobre remuneração, tempo de trabalho, saúde e segurança[...] seu modo de vida se fundamenta no engajamento de si sempre voltado para a garantia da sobrevivência própria e de sua família, traçando continuamente estratégias de sobrevivência em meio a oportunidades, acessos, injustiças e desigualdades que compõem suas trajetórias ocupacionais (ABÍLIO, 2020, p. 585).

Dessa maneira, verifica-se que diante das inovações tecnológicas do séc. XXI e o surgimento dos aplicativos para prestação de serviços por meio dos trabalhadores uberizados, o direito do trabalho carece de uma uniformização da interpretação da relação jurídica desses profissionais, seja através do reconhecimento do vínculo de emprego, seja através regulamentação jurídica própria para esses profissionais. Contudo, não se pode perder de vistas a proteção do trabalhador, em respeito aos ditames constitucionais acerca da dignidade da pessoa humana e dos valores sociais do trabalho seja qual for o tratamento jurídico aos trabalhadores uberizados.

Enquanto o direito esquivar-se da regulamentação do uber, o ramo trabalhista está ignorando sua própria função, isto é, a “melhoria das condições de pactuação da força de trabalho na ordem econômica” (DELGADO, 2020, p. 56).

CONCLUSÃO

A partir de uma análise jurídica da relação de emprego, ficou demonstrado que a uberização descaracteriza a clássica relação de emprego, adequando tal relação a um trabalho autônomo de parceria.

Entretanto, esta classificação acarreta a milhões de trabalhadores uma menor proteção e uma má distribuição de riquezas, retrocedendo a própria finalidade do direito do trabalho de promover uma maior valorização do labor humano.

A falta de uma proteção específica aos motoristas “parceiros” do uber traz ao explorador de atividade econômica uma forma de burlar o direito, aproveitando-se de uma mão de obra desamparada para lucrar.

Assim, a conceituação teórica da relação entre o Uber e o motorista não é capaz de refletir a realidade, segundo a qual estes enfrentam exaustivas jornadas com demasiados riscos sem qualquer amparo em uma visível situação de hipossuficiência.

Deste modo, deve o direito adaptar a esta nova realidade ou cada vez mais as tecnologias empregadas sucatearam a proteção conferida à parte hipossuficiente das relações trabalhistas.

REFERÊNCIAS

ABÍLIO, LUDMILA COSTHEK. UBERIZAÇÃO E JUVENTUDE PERIFÉRICA: Desigualdades, autogerenciamento e novas formas de controle do trabalho. **Novos estudos CEBRAP**. 2020, v. 39, n. 3, p. 579-597. Disponível em: <https://doi.org/10.25091/s01013300202000030008>. Acesso em: 16 mai. 2021.

ALIANÇA BIKE. **Pesquisa de perfil dos entregadores ciclistas de aplicativo**. São Paulo: Aliança Bike, 2019. Disponível em: https://aliancabike.org.br/wp-content/uploads/2020/04/relatorio_s2.pdf. Acesso em 21. mai. 2021.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5. 452**. Promulgada em 1 de maio de 1943. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 03 mai.2021

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 19ª ed. São Paulo: LTr, 2020.

GERHARD, F.; SILVA, J. T.; CÂMARA, S. F. Tipificando a Economia do Compartilhamento e a Economia do Acesso. **Organizações & Sociedade**. 2019, v. 26, n. 91, p. 795-814. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1984-9260919>. Acesso em: 17. mai.2021.

GRIPPA, G.; BISOFFI, G. C. Memória e hipertexto: uma reflexão sobre o conhecimento relacional. **Transinformação**, v.22, n.3, p.233-246, 2009.

KELLER, Werner. **Direito do Trabalho e Novas Tecnologias**. Almedina. 2020.

MARQUEZANI, Luís Fernando Cavaleiro. A uberização do trabalho e seus reflexos no mundo contemporâneo. **Revista Intertem@s**. v. 40, n. 40. 2020. Disponível em: <http://intertemas.toledoprudente.edu.br/index.php/Direito/article/view/8871>. Acesso em: 21.mai.2021.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**. 11 ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

MARTINS, Ana Christina Tavares; DE MIRANDA, Maria Geralda. CAPITAL SOCIAL, PRECARIZAÇÃO E UBERIZAÇÃO DO TRABALHO. **Lex Cult Revista do CCJF**, v. 1, n. 1, p. 93-108, dez. 2017. Disponível em: <http://lexcultccjf.trf2.jus.br/index.php/LexCult/article/view/7>. Acesso em: 17 mai. 2021.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 29. São Paulo 2014

Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Processo n. 1446497 14464/97 (RO). Relator: Mauricio J.Godinho Delgado. DJMG: 23/03/1998. Disponível em: <https://trt-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/129099867/recurso-ordinario-trabalhista-ro-1446497-14464-97>. Acesso em: 17. mai. 2021.

Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. 28ª vara de trabalho de Porto Alegre. Processo n. 0021864-81.2017.5.04.0028 (ATOrd). 02/03/2020. Disponível em: <https://pje.trt4.jus.br/primeirograu/Processo>

/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=19061210545483600000067788171. Acesso em: 17. mai. 2021.

Tribunal Superior do Trabalho. 4ª Turma. Processo n. 10555-54.2019.5.03.0179 (RR). Rel. Ministro Ives Gandra Martins Filho DEJT 05/03/2021. Disponível em <https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/9db0e4310182ab26740b0b47336bfb3>. Acesso em: 17 mai. 2021.

_____. 5ª Turma. Processo n. 1000123-89.2017.5.02.0038, (RR). Rel. Ministro Breno Medeiros. DEJT 07/02/2020. Disponível em <https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/161644fb9673d0afe87b0e522a470272>. Acesso em: 17 mai. 2021.

_____. 4ª Turma. Processo n 10555-54.2019.5.03.0179 (RR). Relator Ministro Ives Gandra Martins Filho. DEJT: 05/03/2021

_____. 5ª Turma. Processo n 1000123-89.2017.5.02.0038 (RR). Relator Ministro Breno Medeiros, DEJT 07/02/2020

_____. 5ªT. Processo n. 1001160-73.2018.5.02.0473 (Ag-AIRR). Relator: Min. Breno Medeiros, DEJT 20/08/2021.

_____. Órgão Especial. Processo n 1001652-15.2020.5.00.0000 (CorPar). Relator: Aloysio Silva Correa da Veiga, DEJT: 17/06/2021.

UBER. **Fatos e Dados sobre a Uber.** 2020. disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/>. Acesso em 17 set. 2021

_____. **Aviso de privacidade.** 2021a. Disponível em: <https://www.uber.com/legal/pt-br/document/?name=privacy-notice&country=brazil&lang=pt-br>. Acesso em: 12. mai.2021.

_____. **Dirija com a Uber Ganhe dinheiro no seu horário.** 2021b. Disponível em: https://www.uber.com/a/join-new?exp=amb_hp_c. Acesso em: 17. mai.2021.