A UBERIZAÇÃO DO TRABALHO E A NECESSIDADE DE PROTEÇÃO DOS TRABALHADORES NA ECONOMIA DO COMPARTILHAMENTO: UMA ANÁLISE DA DECISÃO DA SUPREMA CORTE DO REINO UNIDO NO CASO *UBER BV & ORS V ASLAM & ORS*

THE UBERIZATION OF WORK AND THE NEED FOR WORKER PROTECTION IN THE SHARING ECONOMY: AN ANALYSIS OF THE DECISION OF THE UNITED KINGDOM SUPREME COURT IN THE CASE OF UBER BV & ORS V ASLAM & ORS

Rafaela Caroline Boiron[1]

RESUMO: O artigo aborda a nova modalidade de trabalho proporcionada pela economia do compartilhamento e a relação jurídica existente entre a empresa Uber e seus motoristas. Busca-se analisar a influência da uberização do trabalho na garantia de direitos fundamentais e trabalhistas dos trabalhadores e como as jurisprudências internacional e nacional tratam essa matéria. Para tanto, foi realizado o exame da decisão da Suprema Corte do Reino Unido, no caso Uber BV v. Aslam, e de decisões brasileiras envolvendo a Uber. Constataram-se modos distintos de reconhecer e proteger o trabalhador uberizado, sendo que o direito comparado se revela como contribuição importante na busca pela regulamentação específica desses trabalhadores em âmbito nacional.

PALAVRAS-CHAVE: Uberização. Direito Comparado. Caso Uber BV. Jurisprudência Internacional.

ABSTRACT: The article addresses the new type of work provided by the sharing economy, and the legal relationship between the company Uber and its drivers. The aim is to analyze the influence of the Uberization of work on guaranteeing workers' fundamental and labor rights, and how international and national jurisprudence deals with this matter. To this end, the United Kingdom Supreme Court decision was examined in the case Uber BV v. Aslam, and Brazilian decisions involving Uber. Different ways of recognizing and protecting uberized workers were found, with comparative law proving to be an important contribution in the search for specific regulation of these workers at a national level.

KEYWORDS: Uberization. Comparative Law. Uber BV Case. International Jurisprudence.

---

1 *Graduada em Direito pela Pontifícia Universidade Católica do Paraná; pós-graduanda em Direito do Trabalho e Previdenciário pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais. Lattes: https://lattes.cnpq.br/0443263712640532. Orcid: https://orcid.org/0009-0007-3357-8254. E-mail: rafaelaboiron@gmail.com.*

SUMÁRIO: 1 – Introdução; 2 – A economia do compartilhamento; 2.1 – Aspectos gerais; 2.2 – O trabalho na economia do compartilhamento: um olhar a partir do relatório da Organização Internacional do Trabalho; 3 – A Uber e os motoristas; 3.1 – Aspectos globais; 3.2 – O caso *Uber BV and others v. Aslam and others*; 4 – Uber no Brasil; 4.1 – O fenômeno da uberização do trabalho; 4.2 – A relação jurídica entre a Uber e motoristas e a regulamentação do trabalhado uberizado; 5 – Considerações finais; 6 – Referências bibliográficas.

1 – Introdução

O avanço das novas tecnologias de informação e comunicação, principalmente das plataformas digitais, propicia uma nova forma de organização econômica e de prestação de serviços. Nesse contexto, observa-se a expansão da economia do compartilhamento, constituída por novos modelos de negócios que conectam consumidores e prestadores de serviço, permitindo a troca de bens e serviços pela internet.

A nova dinâmica proporcionada pela economia compartilhada altera substancialmente as relações de trabalho, e suscita questionamentos acerca da regulamentação e aplicação dos institutos do Direito do Trabalho.

Diante desse cenário, verifica-se que a empresa Uber ganha destaque. Sua atuação é questionada em diversos segmentos, no entanto, ressalta-se que neste artigo a atenção foi voltada à nova modalidade de trabalho oportunizada pela plataforma.

O modelo laboral da Uber está em constante discussão nos países em que a empresa opera. Uma das principais questões sobre o tema envolve a relação jurídica existente entre os motoristas e a empresa, e se esses trabalhadores possuem direitos ou garantias judiciais mínimas. Nesse sentido, observa-se na jurisprudência de diversos países entendimentos distintos acerca dessa relação.

A Suprema Corte do Reino Unido reconheceu que os motoristas da Uber são empregados e, por isso, possuem alguns direitos trabalhistas, de acordo com a legislação britânica. Por outro lado, no Brasil, ainda não há consenso acerca da existência do vínculo empregatício dos motoristas e, por isso, esses ainda se encontram desprovidos de proteção.

Diante disso, o presente trabalho tem como principal problema a carência de proteção jurídica dos trabalhadores uberizados no Brasil. A partir disso, busca-se responder de que maneira os motoristas de aplicativo podem ter seus direitos reconhecidos e assegurados.

No intuito de responder à problemática, foi necessário analisar a economia do compartilhamento e suas implicações no âmbito laboral, bem como de que forma se dá a precarização do trabalho uberizado e, ainda, como a justiça atua diante desse novo cenário.

Para tanto, adotou-se a metodologia de pesquisa bibliográfica e o método hipotético-analítico, por meio da análise de obras de autores e pesquisadores do ramo. Utilizou-se também a realização de estudo de caso das decisões judiciais brasileiras no que tange ao reconhecimento do vínculo empregatício dos motoristas com a Uber e, ainda, a análise da decisão inglesa e dos critérios adotados para o reconhecimento e classificação dos motoristas como empregados.

O desenvolvimento do presente artigo teve início a partir da análise da economia do compartilhamento e de que forma o trabalho é realizado nesse sistema, ao longo do capítulo segundo. Em seguida, o capítulo terceiro analisa a empresa Uber de forma global, apontando as questões principais que a envolvem, e realizando a análise acerca da decisão do Reino Unido.

Por fim, o último capítulo é destinado ao exame da atuação da empresa Uber no Brasil, discorrendo acerca do processo de uberização no âmbito nacional, tendo em vista as decisões judiciais brasileiras, e apontando para a necessidade e possibilidade de regulamentação direcionada aos trabalhadores de aplicativo.

2 – A economia do compartilhamento

2.1 – Aspectos gerais

A tecnologia digital impacta diversos setores da sociedade, desempenhando papel importante no contexto atual, determinando a reestruturação da economia global e, consequentemente, a reorganização do trabalho.

As novas tecnologias de informação e comunicação (TIC), por meio das plataformas digitais, permitem uma diminuição dos custos de transação das empresas, criando uma infraestrutura invisível que conecta oferta e demanda, e facilitando a interação entre prestadores de serviços e usuários (Signes, 2017, p. 28-43).

Nesse contexto, emerge a chamada *on demand economy* (economia sob demanda), *sharing economy* (economia do compartilhamento) ou, ainda, *gig economy* (economia do bico). Independentemente de sua denominação, esse novo modelo de negócio consiste na troca de bens e serviços pela internet, ou seja, na prestação de serviços por meio de plataformas virtuais.

A economia do compartilhamento não possui um conceito exato, todavia, segundo Koen Frenken (2015), normalmente traduz-se na utilização de redes virtuais para compartilhar bens e serviços, de modo que os prestadores de serviço oferecem sua força de trabalho para serviços temporários em troca de ativos financeiros. Desse modo, a economia do compartilhamento costuma ser marcada pela flexibilidade, instabilidade e pelas incertezas legais e financeiras.

Valério de Stefano (2016, p. 1) elucida que a economia do compartilhamento envolve duas principais formas de negócio: o *crowdwork* e o *work*

on-demand via apps. Para o autor citado, o *crowdwork* traduz-se no modelo pelo qual determinado trabalho ou serviço é repassado para trabalhadores ou prestadores de serviço via plataformas virtuais. Nesse modelo as atividades executadas possuem natureza variada, ou seja, o serviço pode ser especializado ou não, como no caso dos serviços de fotografia, tradução, desenho gráfico. Stefano afirma que no modelo *work on-demand via apps*, trabalhos relacionados às atividades de transporte e limpeza são oferecidos e atribuídos por meio de aplicativos gerenciados por empresas, que, por sua vez, determinam padrões mínimos de qualidade e prestação do serviço. O melhor exemplo de *work on--demand via app* é o serviço de transporte de passageiros *Uber*.

A economia do compartilhamento e a nova forma de negócio por ela criada geram impactos também nas relações jurídicas. Tal repercussão é percebida no âmbito do Direito do Trabalho, uma vez que suscita discussões acerca da existência ou não da relação de trabalho tradicional, bem como das aplicações de seus institutos jurídicos.

Observa-se que as transformações do sistema econômico estão relacionadas aos novos modelos de relações de trabalho e, por isso, o aperfeiçoamento dos mecanismos legais se faz necessário a fim de garantir a proteção dessa nova classe de trabalhadores. Sobre o tema, Francisco Schertel Mendes e Frederico Meinberg Ceroy (2015, p. 11), discorrem:

> Nesse sentido, ao se analisar o surgimento de novas tecnologias e novos tipos de serviços, como é o caso da *sharing economy*, é fundamental que as discussões acerca de sua regulamentação levem em consideração a tensão entre a importância da livre iniciativa para o desenvolvimento do mercado e a necessidade de intervenção do Estado para o seu melhor funcionamento, de forma a otimizar o bem-estar dos consumidores e usuários.

Dessa forma, as novas formas de negócio e suas peculiaridades demandam um olhar atento e atualizado dos operadores do Direito.

2.2 – O trabalho na economia do compartilhamento: um olhar a partir do relatório da Organização Internacional do Trabalho

A emergência de plataformas de trabalho digitais é uma das maiores transformações no mundo do trabalho durante as últimas décadas, conforme consta no relatório da Organização Internacional do Trabalho – OIT denominado *Digital Labour Platforms and the Future of Work: Towards Decent Work in the Online World*. Esse cenário suscita críticas a respeito dessas plataformas, a exemplo daquela efetuada por Tom Slee (2017, p. 15), que as descreveu como "tentativas de fazer dinheiro com um modelo baseado em trabalho inseguro e barato".

Segundo os dados do relatório da OIT, os trabalhadores do *crowdwork* têm em média 33 anos, menos de 18% possuem diploma de ensino médio, enquanto 37% possuem diploma universitário e 20% diploma de pós-graduação. E os dois maiores motivos para trabalharem por intermédio das plataformas digitais são para "complementar a remuneração de outros empregos" e porque "preferem trabalhar em casa" (OIT, 2018, p. 33-37).

A pesquisa também apontou que grande parte dos entrevistados, embora atraídos pela flexibilidade, mostraram insatisfações relacionadas à remuneração, alto nível de rejeição e não responsividade das plataformas, e irregularidades no trabalho. Mais de 60% dos entrevistados manifestaram interesse por trabalhos que não fossem no *crowdwork*, indicando um alto grau de subemprego (OIT, 2018, p. 45).

Por meio das informações do relatório percebe-se que a remuneração do trabalho em plataformas digitais costuma ser menor do que o salário mínimo, e que os trabalhadores precisam administrar rendas imprevisíveis, além de trabalhar sem as garantias padrão de uma relação de emprego.

Em relação aos direitos dos trabalhadores, o documento da OIT menciona as cláusulas e termos de serviços impostas unilateralmente pelas plataformas. Por meio delas os trabalhadores normalmente transferem ou renunciam seus direitos, "declarando", em alguns casos equivocadamente, que são autônomos ou "contratados independentes" (OIT, 2018, p. 104 e 105).

O relatório apresenta alguns critérios para reconfigurar os termos de serviços e, assim, proporcionar melhores condições de trabalho para aqueles que utilizam as plataformas digitais, uma vez que o relatório da OIT apurou que, no ano de 2021, não havia regulamentação governamental de plataformas de trabalho coletivo e, portanto, as próprias plataformas definem as condições de trabalho.

O primeiro critério diz respeito ao "emprego", indicando que "os trabalhadores não devem ser erroneamente classificados como autônomos se, na prática, forem empregados" (OIT, 2018, p. 105). A OIT reconhece que esse critério pode ser o mais importante e urgente, eis que o reconhecimento da condição de empregado concederia automaticamente uma série de benefícios e direitos. Assim, a OIT entende que é necessário um sistema precursor e influente para fiscalizar as práticas de trabalho e fazer cumprir as leis de classificação de empregos. Os demais critérios pautam-se em quesitos como: salário mínimo, transparência de pagamento e taxas, termos contratuais claros e concisos, etc.

Note-se, a OIT define o trabalho decente como trabalho produtivo, que garante igualdade de oportunidades e tratamento para homens e mulheres, oferecendo condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humana (OIT, 2015, p. 27). Resta questionar se o trabalho na economia do compartilhamento e por meio das plataformas digitais está em consonância com o conceito de trabalho decente e, ainda, se há necessidade de regulação desse novo cenário.

3 – A Uber e os motoristas

3.1 – Aspectos globais

A Uber é a figura representativa da economia do compartilhamento. Criada em 2009, nos Estados Unidos, cresce em um ritmo acelerado, expandindo seu modelo de negócio para cidades ao redor do mundo.

A plataforma Uber permite, mediante um dispositivo móvel (*smartphone*), a contratação de serviços de transporte não coletivo de passageiro. Assemelha-se, portanto, aos serviços prestados por táxis ou, ainda, ao aluguel de veículo, contudo, com eles não se confunde.

A empresa não se considera uma prestadora de serviço de transporte, mas sim, e apenas, uma empresa de tecnologia, caracterizando-se como uma plataforma tecnológica que conecta passageiros e motoristas.

Sendo uma companhia da economia do compartilhamento, a Uber apresenta questões e obstáculos associados à desregulamentação, precarização do trabalho e consumismo. Segundo Slee (2017, p. 44), as plataformas digitais estão "invocando ideais para construir gigantescas fortunas privadas, erodir comunidades reais, encorajar mais formas de consumismo e criar um futuro mais precário e desigual do que nunca". Para Slee (2017, p. 116), o sucesso da Uber não resulta apenas da sua tecnologia e habilidade em conectar passageiros e motoristas, mas também é consequência de sua abstenção no que tange ao pagamento de seguros, impostos e inspeções veiculares.

As questões relacionadas aos direitos trabalhistas e respeito aos padrões de emprego dizem respeito apenas a uma parcela dos diversos problemas existentes na relação entre motoristas e Uber.

Entre as controvérsias envolvendo a Uber, verificam-se as falsas promessas da remuneração, uma cultura de discriminação, falhas de segurança e nos pagamentos de impostos (Slee, 2017, p. 114).

Diante disso, algumas cidades passaram a regulamentar os serviços de compartilhamento de viagens. Nos Estados Unidos, o Estado da Califórnia foi o precursor na criação de um conjunto de regras próprias aplicáveis à Uber, sendo o modelo seguido pelo Estado do Colorado, e nas cidades de Seattle, Austin, Washington, etc. (Slee, 2017, p. 114).

Entretanto, como aponta Slee (2017, p. 154), essas regulamentações não se mostram suficientes para solucionar todos os problemas relacionados à Uber, pois ainda, muitas vezes, a empresa é autorizada a determinar suas próprias regras.

Já no que tange ao tratamento jurídico da Uber e ao reconhecimento de direitos e padrões de emprego, verificam-se alterações nos entendimentos judiciais e nas legislações ao redor do mundo. Exemplo disso foi o entendimento da Justiça francesa, que, por meio da decisão publicada pela Corte de Cassação em 2020, reconheceu que a relação entre o motorista e a empresa Uber é considerada um contrato de trabalho (Carvalho, 2020, p. 1).

Nos Estados Unidos também se observam mudanças. O Estado de Nova Iorque criou um piso salarial que até então inexistia na economia do compartilhamento, estabelecendo um salário mínimo para os motoristas da Uber (Infomoney, 2018).

Na Itália, houve significativas alterações legais e judiciais. Em 2018, a lei que regulamenta a prestação de serviços de transporte foi alterada para abranger os motoristas que se utilizam de plataformas digitais, como os condutores da Uber. No que diz respeito ao âmbito judicial, o Tribunal de Milão entendeu que o serviço "UberPop" exerce concorrência desleal, viola regras de direito público e prejudica diretamente os serviços de táxi, o que implicou a sua proibição (Neves *et al.*, 2019, p. 181-182).

3.2 – O caso *Uber BV and others v. Aslam and others*

Dentre as ações judiciais envolvendo a Uber e seus motoristas no mundo, destaca-se o julgamento do caso *Uber BV and others v. Aslam and others*, tramitado no Reino Unido, que culminou no reconhecimento dos motoristas da Uber como empregados da empresa, e não autônomos.

Antes de adentrar o mérito da questão, cabe tecer breves comentários a respeito do referido caso. A ação foi proposta por motoristas da Uber, entre eles o Sr. Yaseen Aslam e o Sr. James Farrar, contra a controladora Uber BV, sediada na Holanda, e contra duas filiais, Uber Britannia Ltd. e Uber London Ltd., que operam na Inglaterra. Os autores pleiteavam: (i) o pagamento de salários mínimos, em consonância com o *Employment Rights Act 1996* (ERA) e o *National Minimum Wage Act 1998* (NMWA); (ii) o pagamento de férias remuneradas, de acordo com o *Working Time Regulation 1998* (WTR); e (iii) a condenação pelo tratamento inadequado em relação a alguns motoristas, tendo em vista a prática de *whistle-blowing*.

Em defesa, a Uber[2] argumentou que os motoristas são autônomos e independentes e, por essa razão, não detinha obrigações trabalhistas para com eles. Também sustentou que os condutores eram "parceiros", inexistindo o vínculo empregatício entre eles, e, portanto, estavam desprovidos dos direitos

2 No artigo, usarei o nome "Uber" para me referir às três rés coletivamente, quando não for necessário diferenciá-las.

invocados. De acordo com a empresa, a Uber atua apenas como intermediadora, ou seja, como mera agente dos motoristas na cobrança das tarifas, e, portanto, esses estariam prestando serviços sob contratos feitos diretamente com os passageiros, por meio da agência da Uber.

Nesse sentido, o litígio residia no enquadramento ou não dos motoristas na categoria de trabalhadores (*workers*), e dessa forma, na garantia dos direitos trabalhistas requeridos.

No curso do processo, foram proferidas decisões pelo Tribunal do Emprego de Londres (*Employment Tribunal*), pelo Tribunal de Apelação (*Employment Appeal Tribunal*), pela Corte de Apelação (*Court of Appeal*), e por fim, pela última instância do Judiciário britânico, a Suprema Corte do Reino Unido (*The Supreme Court of the United Kingdom*).

Em síntese, a sentença do Tribunal de Emprego se preocupou em determinar e classificar os motoristas da Uber como *workers* para efeitos da aplicação dos dispositivos legais suscitados, considerando a definição presente na seção 230 (b)[3] do *Employment Rights Act 1996*. Também discutiu-se o tempo de trabalho, ou seja, o momento em que condutores estariam à disposição.

O Tribunal considerou que a empresa oferta serviço de transporte e, para isso, emprega os motoristas. Ainda, para fundamentar a decisão sobre a existência de relação de trabalho, levou em consideração alguns pontos determinantes, como: (i) a fixação da tarifa e a impossibilidade de negociação direta entre motoristas e passageiros; (ii) o controle de informações essenciais pela Uber; (iii) a sujeição dos motoristas por meio do sistema de *rating*, e a determinação de parâmetros que ensejam procedimentos disciplinares; (iv) a exigência da Uber para que os motoristas aceitem viagens e, em caso contrário, sua desconexão do aplicativo, como forma de punição; (v) a imposição de condições e formas de execução do trabalho pela Uber aos motoristas; e (vi) o direito reservado à Uber de alterar unilateralmente os termos contratuais em relação aos motoristas.

No mesmo sentido, reconheceu a decisão do Tribunal de Apelação, e da Corte de Apelação, mantendo o entendimento de que os motoristas da Uber possuem direito ao salário mínimo e às férias remuneradas.

No dia 19 de fevereiro de 2021, a Suprema Corte do Reino Unido proferiu decisão unânime, reconhecendo que os motoristas da Uber eram

3 "(...) 3. In this Act 'worker' (except in the phrases 'shop worker' and 'betting worker') means an individual who has entered into or works under (or, where the employment has ceased, worked under) (…) (b) any other contract, whether express or implied and (if it is express) whether oral or in writing, whereby the individual undertakes to do or perform personally any work or services for another party to the contract whose status is not by virtue of the contract that of a client or customer of any profession or business undertaking carried on by the individual."

"trabalhadores"[4], nos termos do *Employment Rights Act 1996*. A Corte rejeitou o recurso da Uber contra as decisões anteriores do Tribunal do Emprego de Londres, do Tribunal de Apelação e da Corte de Apelação, mantendo o entendimento de que os reclamantes possuem os direitos trabalhistas reivindicados.

Nesse sentido, devemos analisar alguns pontos consideráveis na decisão da Suprema Corte, a fim de entender os motivos pelos quais se concluiu pela definição dos motoristas no conceito de "trabalhador".

Antes de analisarmos os fundamentos da decisão da Suprema Corte, cumpre notar que o Reino Unido introduziu em seu ordenamento jurídico, por meio da sessão 230(3) do *Employment Rights Act 1996* (ERA) a definição legal de *workers*:

> (3) Nesta Lei, "trabalhador" (exceto nas frases "trabalhador de loja" e "trabalhador de apostas") significa um indivíduo que trabalha sob (ou, quando o emprego cessou, trabalhou sob):
>
> (a) um contrato de trabalho, ou
>
> (b) qualquer outro contrato, expresso ou implícito e (se for expresso) oral ou por escrito, pelo qual o indivíduo se compromete a fazer ou executar pessoalmente qualquer trabalho ou serviço para outra parte do contrato cujo *status* não seja, em virtude do contrato, a de cliente ou consumidor da profissão ou negócio realizado pelo indivíduo. (Tradução livre da autora)[5]

Vislumbra-se, pois, que, além dos conceitos de empregados (*employee*) e trabalhador autônomo (*self-employed*), a legislação britânica conta com uma terceira categoria, intermediária. Assim, nos termos do ERA s230(3) para a configuração de *worker* é necessário (i) existência de um contrato (ii) pelo qual o indivíduo se compromete a prestar um serviço pessoalmente a (iii) alguém que não um cliente ou consumidor.

Essa categoria é, então, destinada àqueles trabalhadores que, por suas características, não passam no crivo para serem considerados empregados, nem são efetivamente autônomos, encontrando-se em uma situação de vulnerabilidade, pois não gozam dos direitos dos empregados tampouco das liberdades dos autônomos.

---

4 *Workers*, no inglês original.

5 Tradução livre do original: "(3)In this Act 'worker' (except in the phrases 'shop worker' and 'betting worker') means an individual who has entered into or works under (or, where the employment has ceased, worked under) – (a)a contract of employment, or (b)any other contract, whether express or implied and (if it is express) whether oral or in writing, whereby the individual undertakes to do or perform personally any work or services for another party to the contract whose status is not by virtue of the contract that of a client or customer of any profession or business undertaking carried on by the individual".

Na sentença do caso *Aslam v Uber*, a Suprema Corte explica no parágrafo 38 que:

> o direito do trabalho distingue três tipos de pessoas: as que têm um contrato de trabalho; os trabalhadores independentes que operam por conta própria e trabalham para os seus clientes ou fregueses; e uma classe intermediária de trabalhadores independentes, mas que prestam seus serviços no âmbito de uma profissão ou empreendimento de outra pessoa. Alguns direitos legais, como o direito de não ser demitido sem justa causa, são limitados aos empregados com contrato de trabalho; mas outros direitos, incluindo aqueles reivindicados neste processo, aplicam-se a todos os "trabalhadores". (Reino Unido, 2021, p. 11)[6]

Conforme restou evidenciado na decisão da Corte, o caso da Uber se relaciona ao primeiro requisito estabelecido pela parte (b) da sessão 230(3), logo, a questão principal é se os autores devem ser considerados trabalhadores sob contratos com a Uber, ou se são prestadores de serviços sob contratos celebrados com os passageiros por meio da agência Uber.

Para dirimir tal questão a Suprema Corte se pautou nos termos dos acordos escritos entre a Uber e motoristas, e entre Uber e passageiros, e concluiu que, no momento da reserva, a Uber firma contrato diretamente com o passageiro. Dessa forma, não tem meios de cumprir com as suas obrigações sem que firme contratos com os funcionários motoristas, que, por sua vez, prestam os serviços de condução para ela.

Para tanto, os *Lordes* consideraram que o contrato celebrado entre motorista e passageiro, sustentado pela Uber, não passava de uma ficção pois não refletia o verdadeiro acordo entre as partes.

Como bem observado pela Suprema Corte, no caso discutido, a necessidade de proteção legal dos trabalhadores é justificada pela sua vulnerabilidade, constatada pela relação de subordinação e dependência. Esses critérios são definidos pelo grau de controle exercido pelo potencial empregador sobre o trabalho ou serviço executado pelo trabalhador. Quanto maior o controle, maior a possiblidade de classificá-lo como "trabalhador" (*worker*) contratado sob um "contrato de trabalho" (*worker's contract*).

Finalmente, os julgadores reconheceram que os motoristas gozavam de certa autonomia e independência, pois eram livres para trabalhar ou não. Contudo, tal fato não impede que os motoristas sejam incluídos no conceito de "trabalhador". A conclusão foi no sentido de que, embora sejam livres para escolher quando e onde trabalham, quando são motoristas trabalham para a Uber e, por isso, enquadram-se na categoria "*worker*".

6 Tradução livre da autora.

Ressalte-se que os fundamentos da decisão da Suprema Corte do Reino Unido versam sobre o controle e os termos escritos da Uber, os quais são ditados pela Uber, não sendo apenas os motoristas obrigados a aceitar a forma padrão de acordo, mas também os passageiros.

No que tange ao controle exercido pela Uber, esse é observado em três momentos. Como por meio da remuneração dos motoristas, uma vez que as tarifas são fixadas pela empresa, não podendo, os motoristas, cobrarem valores distintos e maiores daqueles calculados pelo aplicativo. O controle sobre a remuneração se estende à decisão de reembolso, total ou parcial, da tarifa ao passageiro em razão de reclamação sobre o serviço do motorista, que é exclusiva da Uber.

A Uber também exerce controle sobre o aceite da prestação de serviços de duas maneiras: restringindo as informações fornecidas ao motorista e monitorando a taxa de aceitação e cancelamento das viagens. A primeira forma é observada no fornecimento da classificação do passageiro, o que permite a recusa daqueles com notas baixas, e na omissão do destino do passageiro, impossibilitando a recusa da viagem em razão do local. A segunda forma é pelo monitoramento da taxa de aceite e cancelamento das viagens, uma vez que determinado número de recusas pode ensejar o desligamento forçado do motorista do aplicativo, impedindo seu *log in* durante dez minutos.

Segundo a Corte, outro meio de controle é a restrição à comunicação entre passageiros e motoristas, já que essa é limitada às informações relativas às viagens, além de ser canalizada pelo aplicativo, como também a forma de prestação de serviços, pela determinação dos tipos de carros que podem ser usados e pela tecnologia integrante do serviço, a qual é de propriedade da Uber.

Por fim, a decisão também faz referência ao sistema de classificação em que os passageiros avaliam o motorista após a viagem. Essas classificações são utilizadas pela Uber como ferramenta a fim de gerenciar o desempenho dos motoristas.

Tendo em vista essas circunstâncias, a Suprema Corte entendeu que o serviço de transporte por meio do aplicativo é definido e controlado pela Uber, de modo que os motoristas são classificados como "*workers*", e, portanto, possuem direito ao salário mínimo e licença remunerada.

Tal entendimento foi alcançado por meio da interpretação do dispositivo legal e investigação das circunstâncias factuais em que o trabalho é executado. No caso, restou compreendido que os motoristas não eram contratantes independentes e embora não estivessem empregados sob "contrato de emprego"[7],

7 Tradução do original: *contracts of employment.*

trabalhavam diretamente para a Uber sob "contratos de trabalho"[8], nos termos do item (b) da sessão 230(3), do ERA.

Estabelecida a questão acerca do reconhecimento dos "*workers*", a Corte passou a analisar o período de tempo em que os motoristas estavam efetivamente trabalhando, ou seja, em que momento os indivíduos eram "trabalhadores" e, portanto, estavam tutelados pela legislação.

A norma britânica, pelo *Working Time Regulation 1998* em sua sessão 2(1), determina que "tempo de trabalho" é "qualquer período durante o qual ele esteja trabalhando, à disposição de seu empregador e no desempenho de suas atividades ou funções" (Reino Unido, 1998)[9].

A Corte manteve o entendimento de que todo o tempo despendido pelo motorista, incluindo o tempo "em serviço" conectado ao aplicativo e disponível para aceitar viagens, é "tempo de trabalho" para fins de determinar o momento em que o motorista está prestando serviços para a Uber sob contrato de trabalho (*worker contract*).

Assim, a emblemática decisão do Reino Unido demonstra uma preocupação em buscar a natureza da relação entre a plataforma Uber e seus motoristas, de modo a garantir a proteção desses indivíduos. Independente das questões levantadas e justificadas estarem corretas ou não, percebe-se um cuidado da Corte em consolidar a atividade laboral dentro de um contexto moderno e complexo, levando em consideração os aspetos da realidade fática existente nesse novo modelo de trabalho.

4 – Uber no Brasil

4.1 – O fenômeno da uberização do trabalho

No Brasil, a atuação do aplicativo de serviço de transporte Uber gera inúmeras controvérsias, em especial no que tange à natureza da relação jurídica entre motoristas e a empresa. A questão é significativa a ponto de criar a expressão "uberização" a fim de designar as alterações estruturais na economia e nas relações trabalho.

O termo uberização não se restringe apenas ao aplicativo Uber, e passou a ser utilizado (Vargas; Mandalozzo, 2019, p. 88):

> como sinônimo de um estágio novo de exploração do trabalho, configuração e controle das empresas, bem como forma de gerenciamento e expropriação do trabalho, uma forma de terceirização, de subcontra-

8 Tradução do original: *workers contracts*.

9 Tradução livre do original: "2(1) (...) 'working time', in relation to a worker, means: (a) any period during which he is working, at his employer's disposal and carrying out his activity or duties (...)".

tação que pode facilmente ser encontrada e ampliada em diversos tipos de empresas.

O fenômeno da uberização promove, portanto, alterações perceptíveis no âmbito laboral, criando formas de trabalho até então inexistentes, caracterizadas pela alta flexibilidade em relação ao trabalho tradicional.

A fim de compreender esse fenômeno e suas implicações, se faz necessário definir o modelo laboral realizado pelos motoristas da Uber no Brasil. Para isso, a explicação do funcionamento da Uber no âmbito nacional se limitará aos elementos básicos e essenciais para análise da relação jurídica entre motoristas e empresa.

O funcionamento da Uber é estruturado em torno de um aplicativo. Para ter acesso ao serviço, o usuário precisa baixar o aplicativo em um *smartphone* e realizar o cadastro na plataforma, fornecendo seus dados pessoais e os dados do cartão de crédito ou débito.

Para dar início ao serviço, o aplicativo realiza o rastreamento do local em que o usuário se encontra, o qual deverá informar o endereço do destino da viagem. Na sequência, é informado o valor aproximado da corrida.

Realizado o pedido, o aplicativo localiza, entre os vários motoristas disponíveis, aquele que se encontra nas proximidades do usuário. Nesse momento, o motorista tem acesso apenas ao primeiro nome do passageiro bem como sua pontuação no aplicativo. O usuário também é informado acerca do nome do motorista, sua respectiva pontuação, e ainda, o número de viagens por ele já realizadas.

Ressalta-se que o motorista, quando acionado, desconhece o destino do usuário e o valor da viagem. Tais informações somente são fornecidas quando o condutor recolhe o passageiro, e a viagem é iniciada. Assim, motorista e passageiro são colocados em contato telefônico por meio do aplicativo, contudo, nenhum possui acesso ao número de telefone do outro.

O valor da viagem guarda relação com a distância percorrida e o tempo gasto no percurso. Dessa forma, ao final do trajeto a tarifa é calculada pela Uber com base nos dados GPS emitidos pelo celular do condutor. O pagamento, por sua vez, é realizado pelo usuário diretamente e integralmente à Uber.

Em relação ao pagamento ao motorista, a empresa processa-o semanalmente, sendo o resultado das tarifas das viagens realizadas descontado o valor referente a uma taxa de uso do aplicativo. Em regra, a Uber retém 25% do valor, e 75% é repassado ao condutor. Há, ainda, a possibilidade de os motoristas receberem gorjetas dos passageiros, no entanto, tal ato é fortemente desaconselhado pela empresa (Amado; Santos, 2017, p. 335).

Em um primeiro momento, verifica-se que o modelo laboral da Uber oportuniza uma certa flexibilização e autonomia do motorista. No entanto, essas características não refletem apenas vantagens, ao contrário, promovem a precarização do trabalho, tomada de insegurança jurídica e, muitas vezes, de carência de proteção estatal.

A ausência de garantia dos direitos e de proteção aos motoristas de aplicativos é justamente decorrente do entendimento de que esses não são empregados da empresa, mas sim autônomos, razão pela qual não encontram amparo no Direito do Trabalho.

Não obstante, a atividade prestada pelos motoristas da Uber era até recentemente considerada informal pelo ordenamento jurídico brasileiro. Foi a Lei nº 13.640, de 2018, que tornou legal a atuação dos motoristas no país (Martins; Almeida, 2019, p. 45). Contudo, ainda que legal a atividade da Uber, perduram as controvérsias acerca da relação jurídica entre os trabalhadores e empresas, em especial, quanto à existência do vínculo entre motoristas e empresa e sua responsabilidade sobre os trabalhadores.

4.2 – A relação jurídica entre a Uber e motoristas e a regulamentação do trabalho uberizado

A questão relativa à Uber e ao Direito do Trabalho brasileiro reside, principalmente, nas controvérsias acerca da existência ou não do vínculo de emprego entre a empresa e os motoristas parceiros e, consequentemente, na concessão de direitos trabalhistas decorrentes dessa relação. Hoje, o ordenamento jurídico brasileiro limita a classificação e enquadramento dos motoristas ao levar em consideração apenas a relação de emprego tradicional e a relação laboral autônoma.

Enquanto a relação de emprego tradicional se estabelece pela existência dos elementos de onerosidade, não eventualidade, pessoalidade e subordinação (art. 3º da CLT), a relação autônoma subsiste quando da ausência desses requisitos, de modo que o vínculo empregatício é afastado.

A jurisprudência brasileira tende a defender a autonomia dos motoristas de aplicativo em relação à Uber, e se justifica, na maioria das vezes, pela inexistência do requisito da subordinação entre as partes.

A título de exemplo, citamos a decisão da 5ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho (TST) no Recurso de Revista nº 1000123-89.2017.5.02.0038, publicado em 7 de fevereiro de 2020. No julgado, não foi reconhecido o vínculo de emprego entre motorista e a empresa Uber em razão da flexibilidade do horário de trabalho (Brasil, 2020).

Do mesmo modo entendeu o Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, ao julgar o Recurso Ordinário nº 0010586-27.2017.5.03.0185. Nesse caso, o vínculo empregatício também foi afastado em razão da ausência de subordinação e na verificação de ampla autonomia no desempenho da atividade pelo reclamante (Brasil, 2017).

Tais decisões demonstram uma tendência ao não reconhecimento de vínculo de emprego pela Justiça do Trabalho no Brasil, a qual se detém apenas no conceito de relação de trabalho tradicional e seus elementos, não levando em consideração a nova realidade social e digital.

Dessa forma, aqueles que defendem a autonomia dos motoristas de aplicativo em relação à Uber pautam seus discursos na inexistência, principalmente, de subordinação entre as partes.

Em que pese a Uber alegar ser apenas uma plataforma que conecta motoristas autônomos e usuários de serviços, não controlando a mão de obra e a prestação de serviços (Baboin, 2017, p. 335), se analisarmos com profundidade algumas das características desse modelo de trabalho, é possível identificar requisitos da relação de vínculo de emprego, que afastam a relação autônoma.

Destaca-se, ainda, que no Direito brasileiro inexiste categoria específica para os motoristas de aplicativo. É certo que determinados contratos de trabalho contam com classificações e regimes próprios, como o caso de trabalhadores domésticos, regidos pela Lei Complementar nº 150/2015, ou ainda o teletrabalho, ratificado pela Lei nº 12.551/2011. Contudo, em nosso ordenamento ainda não há qualquer classificação que garanta direitos básicos e padrões de emprego aos trabalhadores uberizados.

O trabalho uberizado diz respeito a uma economia de tempo e de custos de produção. Esse novo modelo cria uma ideia de vantagem econômica para os trabalhadores, em razão da flexibilidade do tempo e do modo de trabalho, porém, transfere, também, o custo com os meios de produção para os próprios trabalhadores, que passam a assumir o risco da atividade (Martins; Almeida, 2019, p. 50).

Levando em consideração a especificidade dessa classe de trabalhadores e a inexistência de uma regulamentação específica, percebe-se um desamparo aos motoristas de aplicativo, o qual leva a uma exploração da força de trabalho e, por sua vez, à precarização das condições de trabalho.

Contudo, ainda que não se reconheça a relação de trabalho entre motoristas e Uber, não se pode olvidar que garantias mínimas e dignas ainda são devidas a esses trabalhadores. Em especial, no que tange à sua remuneração, e aos direitos de seguridade social, segurança e negociação coletiva.

À vista disso, considerando a indefinição da regulação jurídica do trabalho uberizado no Brasil, a repercussão de decisões estrangeiras, em especial a decisão proferida pela Suprema Corte do Reino Unido, se mostra pertinente e até elucidativa no debate regulatório em torno do trabalho em plataformas digitais.

Conforme demonstrado, a decisão inglesa concluiu que os motoristas atuam sob um contrato de trabalho (e não de emprego), de modo que aplicáveis os direitos trabalhistas reivindicados. O entendimento de que na relação entre Uber e motorista há elementos que indicam a subordinação, foram suficientes para caracterizar a relação de trabalho, afastando-se, assim, a hipótese de relações meramente civis ou comerciais.

Conforme demonstrado, a decisão inglesa concluiu que os motoristas atuam sob um contrato de trabalho (e não de emprego), de modo que aplicáveis os direitos trabalhistas reivindicados. Tal conclusão se deu a partir da estipulação de critérios objetivos baseados em princípios e regras familiares ao direito brasileiro, qual seja, a subordinação jurídica entre trabalhador e plataforma.

Não fosse por isso, como observado por Souza (2022), as avaliações realizadas pelas Cortes estrangeiras para decidir pela existência de uma relação de emprego entre motoristas de aplicativos e plataformas digitais partem de premissas teóricas e normativas presentes na Consolidação das Leis do Trabalho e na literatura jurídica trabalhista brasileira.

Verifica-se, então, que não apenas os problemas enfrentados pelas Cortes estrangeiras, em especial a Corte britânica, são comuns aos enfrentados pelos Tribunais brasileiros, como também as bases jurídicas que motivaram a decisão inglesa aqui analisada.

Sendo o modelo de operação da Uber internacional, e a relação entre a empresa e os motoristas parceiros semelhantes em diversos países e contextos, não há como se afastar a relevância e os argumentos do julgado britânico, podendo esse ser transportado com o devido cuidado e adaptações ao nosso ordenamento jurídico.

5 – Considerações finais

A economia do compartilhamento proporcionou alterações no contexto laboral não apenas no Brasil, mas ao redor do mundo. Nesse cenário, verifica-se a atuação dos motoristas da plataforma Uber e o processo conhecido como "uberização".

Verificou-se que o trabalho realizado pelos motoristas de aplicativo consiste em uma novidade propiciada pela tecnologia e pela economia do

compartilhamento, e, portanto, não se enquadra nos modelos tradicionais de contrato de trabalho.

Tal modelo de trabalho permite ao trabalhador maior autonomia e flexibilidade no desempenho de suas atividades, entretanto, carece de regulamentação e proteção jurídica específica.

Certo que a ausência de regulamentação implica a exploração do trabalho e mão de obra, com a consequente precarização das condições laborais, sendo evidente a necessidade de considerar novos parâmetros sociais e econômicos na análise do vínculo de emprego.

Diante disso, observam-se inovações na justiça e na legislação de outros países a respeito do amparo jurídico desses trabalhadores. O caso inglês *Uber BV v. Aslam* ilustra essa novidade, uma vez que a Suprema Corte do Reino Unido reconheceu a existência de um contrato de trabalho entre os reclamantes e a Uber, garantindo direitos trabalhistas como salário mínimo e férias remuneradas.

Constatou-se que a decisão inglesa enquadrou os motoristas de aplicativo em uma classificação intermediária (*workers*), entre empregado e trabalhador autônomo, específica do ordenamento jurídico local, ao passo que, no âmbito nacional, ainda persiste a indefinição acerca da natureza da relação jurídica entre as partes.

Observou-se então que a tendência ao não reconhecimento do vínculo de emprego dos trabalhadores uberizados pela jurisprudência brasileira caminha em sentido contrário à jurisprudência comparada, em especial a mencionada decisão do Reino Unido.

Ainda que a decisão tenha levado em consideração a jurisdição britânica e suas especificidades, nada impede que esse novo entendimento seja utilizado a fim de embasar a proteção dos motoristas em outros contextos e países. Em um momento de indefinição da regulação jurídica do trabalho uberizado no Brasil, o entendimento da mais alta corte do Reino Unido revela-se como contribuição importante ao nosso ordenamento jurídico.

Conclui-se que o entendimento da Suprema Corte do Reino Unido enseja grande implicação na economia do compartilhamento, representando vitória aos seus trabalhadores que até então careciam de definição e proteção jurídica própria. A decisão viabiliza uma nova tendência acerca do enquadramento desses indivíduos, em especial dos motoristas da Uber.

Além disso, considerando que as normas trabalhistas são normas de interesse público e incidem sobre os fatos independentemente das disposições formais contratuais, entende-se que a análise a ser realizada pelos Tribunais brasileiros deve considerar a nova realidade econômica e evolução tecnológica,

utilizando-se do direito comparado a fim de garantir a proteção aos trabalhadores de plataformas digitais.

6 – Referências bibliográficas

ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização do trabalho: subsunção real da viração. *Passa Palavra*, São Paulo, 19 fev. 2017. Disponível em: https://passapalavra.info/2017/02/110685/. Acesso em: 25 mar. 2021.

AMADO, João Leal; SANTOS, Catarina Gomes. A Uber e seus motoristas: *mind the gap*! *In*: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (coord.). *Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano*: a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais. São Paulo: LTr, 2017. p. 334-348.

BABOIN, José Carlos de Carvalho. Trabalhadores sob demanda: o caso Uber. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, São Paulo, v. 83, n. 1, p. 330-362, jan./mar. 2017. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/106368/2017_baboin_jose_trabalhadores_demanda.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 25 mar. 2021.

BLOOMBERG. Nova York cria primeiro salário mínimo para motoristas da Uber. *Infomoney*, 5 out. 2018. Consumo. Disponível em: https://www.infomoney.com.br/consumo/nova-york-cria-primeiro-salario-minimo-para-motoristas-da-uber/amp/. Acesso em: 21 maio 2021.

BRASIL. *Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943*. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.html. Acesso em: 25 maio 2021.

BRASIL. *Lei nº 13.640, de 16 de março de 2018*. Altera a Lei nº 12.587, de 3 de janeiro de 2012, para regulamentar o transporte remunerado privado individual de passageiros. Brasília, 2018. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/l13640.htm. Acesso em: 25 maio 2021.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (3ª Turma). *Recurso Ordinário 0010586-27.2017.5.03.0185*. Relatora Convocada Maria Cristina Diniz Caixeta. 6 nov. 2017. DEJT 13/11/2017, p. 464. Disponível em: https://portal.trt3.jus.br/internet/conheca-o-trt/comunicacao/noticias-juridicas/jurisprudencia-do-trt-mg-sobre-uber. Acesso em: 9 maio 2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (5ª Turma). *Recurso de Revista nº 1000123-89.2017.5.02.0038*. Relator: Ministro Breno Medeiros. 5 fev. 2020. DEJT 07/02/2020. Disponível em: https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/161644fb9673d0afe87b0e522a470272. Acesso em: 9 maio 2021.

BRAVERMAN, Harry. *Trabalho e capital monopolista*. A degradação do trabalho no século XX. 3. ed. [S.l.]: Guanabara, 1977.

CARVALHO, Maria Paula. Em decisão histórica, Justiça da França reconhece motorista de Uber como funcionário. *RFI*, 5 mar. 2020. França. Disponível em: https://www.rfi.fr/br/frança/20200305-em-decisão-histórica-justiça-da-frança-reconhece-motorista-de-uber-como-funcionário. Acesso em: 21 maio 2021.

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

DELGADO, Mauricio Godinho. Direitos fundamentais na relação de trabalho. *In*: SILVA, Alessandro *et al. Direitos humanos*: essência do direito do trabalho. São Paulo: LTr, 2017.

FELICIANO, Guilherme Guimarães; MISKULIN, Ana Paula Silva Campos (coord.). *Infoproletários e a uberização do trabalho*: direito e justiça em um novo horizonte de possibilidades. São Paulo: LTr, 2019.

FELICIANO, Guilherme Guimarães; PASQUALETO, Olívia de Quintana Figueiredo. (Re) descobrindo o direito do trabalho: *gig economy*, uberização do trabalho e outras reflexões. *In:* FELICIANO, Guilherme Guimarães; MISKULIN, Ana Paula Silva Campos (coord.). *Infoproletários e a uberização do trabalho*: direito e justiça em um novo horizonte de possibilidades. São Paulo: LTr, 2019.

FRENKEN, Koen *et al.* Smarter regulation for the sharing economy. *The Guardian*, 2015. Disponível em: https://www.theguardian.com/science/political-science/2015/may/20/smarter-regulation-for-the-sharing-economy. Acesso em: 9 maio 2021.

FRIEDMAN, Gerald. Workers without employers: shadow corporations and the rise of the gig economy. *Review of Keynesian Economics*, v. 2, n. 2, p. 171-188, abr. 2014. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/276191257_Workers_without_employers_Shadow_corporations_and_the_rise_of_the_gig_economy#pf1. Acesso em: 23 mar. 2021.

GARCIA-PARPET, Marie France; BEVILAQUAM, Camila. As novas economias digitais: impacto sobre o trabalho e *GIG Economy*: resenha bibliográfica e questões a respeito no Brasil. *Estudos e Prospectivas para o Futuro do Trabalho*, v. 1, n. 1, set. 2020. Disponível em: https://acervodigital.sistemaindustria.org.br/handle/uniepro/281. Acesso em: 1 maio 2021.

GAUTHIER, Gustavo. El derecho laboral ante el reto de la economía comparida: apps, smartphones y trabajo humano. *Revista da Faculdade Mineira de Direito*, PUC Minas, v. 19, n. 37, p. 117-127, ago. 2016. Disponível em: http://periodicos.pucminas.br/index.php/Direito/article/view/P.2318-7999.2016v19n37p117. Acesso em: 7 maio 2021.

GORENDER, Jacob. Globalização, tecnologia e relações de trabalho. Universidade de São Paulo. *Instituto de Estudos Avançados*, v. 11, n. 29, 1997, p. 311-361. Disponível em: https://www.revistas.usp.br/eav/article/view/8986. Acesso em: 23 mar. 2021.

KALIL, Renan Bernardi. Direito do trabalho e economia de compartilhamento: primeiras considerações. *In*: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (coord.). *Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano:* a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais. São Paulo: LTr, 2017.

KREIN, José Dari *et al*. Flexibilização das relações de trabalho: insegurança para os trabalhadores. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região*, Campinas, SP, n. 52, p. 41-66, jan./jun. 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: 25 maio 2021.

LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (coord.). *Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano*: a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais. São Paulo: LTr, 2017.

LIMA, Luciano de Almeida. *Os direitos humanos na sociedade digital*: interfaces possíveis. São Paulo: Buqui, 2015.

LÓPEZ, Carlos Górriz. Concorrência desleal da Uber na Espanha. *In*: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (coord.). *Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano:* a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais. São Paulo: LTr, 2017.

MARTINS, Murilo; ALMEIDA, Victor Hugo de. A precarização dos direitos trabalhistas no modelo laboral da Uber. *In:* FELICIANO, Guilherme Guimarães; MISKULIN, Ana Paula Silva Campos (coord.). *Infoproletários e a uberização do trabalho*: direito e justiça em um novo horizonte de possibilidades. São Paulo: LTr, 2019.

MARTINS, Sergio Pinto. *Flexibilização das condições de trabalho*. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2015.

MENDES, Francisco Schertel; CEROY, Frederico Meinberg. Economia compartilhada e a Política Nacional de Mobilidade Urbana: uma proposta de marco legal. *Texto para Discussão nº 185*, Núcleo de Estudos e Pesquisas. CONLEG. Brasília, nov. 2015. Disponível em: https://www12.senado.leg.br/publicacoes/estudos-legislativos/tipos-de-estudos/textos-para-discussao/td185. Acesso em: 25 mar. 2021.

NEVES, Agnes Marian Ghtait Moreira das; FREITAS, Marco Antonio de. Disputas legislativas e judiciais entre taxistas e motoristas da empresa Uber na Itália. *In:* FELICIANO, Guilherme Guimarães; MISKULIN, Ana Paula Silva Campos (coord.). *Infoproletários e a uberização do trabalho*: direito e justiça em um novo horizonte de possibilidades. São Paulo: LTr, 2019.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Digital labour platforms and the future of work*: towards decent work in the online world. Geneva, 2018. Disponível em: https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_645337/lang--en/index.htm. Acesso em: 25 mar. 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Recomendação nº 198*: relativa à relação de emprego. Genebra, 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: 9 maio 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Uma década de promoção do trabalho decente no Brasil*: uma estratégia de ação baseada no diálogo social. Genebra, 2015. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_467352.pdf. Acesso em: 20 maio 2021.

RAMALHO, Francisco Rodolfo Xavier; RIGO, Ariádne Scalfoni; GRANGEIRO, Rebeca da Rocha. *Gig economy* e *on-demand economy*: flexibilização das relações de trabalho na Economia do Compartilhamento. *Revista Interface*, v. 17, n. 1, set. 2020. Disponível em: https://ojs.ccsa.ufrn.br/index.php/interface/article/view/1084. Acesso em: 23 mar. 2021.

REINO UNIDO. Court of Appeal. [2018] EWCA Civ 2748. *Uber BV and others v. Aslam and others*. Londres, 19 dez. 2018. Disponível em: https://www.bailii.org/ew/cases/EWCA/Civ/2018/2748.html. Acesso em: 10 maio 2021.

REINO UNIDO. Employment Appeal Tribunal. [2017] UKEAT/0056/17. *Uber BV and others v. Aslam and others*. Londres, 10 nov. 2017. Disponível em: https://www.bailii.org/uk/cases/UKEAT/2017/0056_17_1011.html. Acesso em: 10 maio 2021.

REINO UNIDO. Employment Rights Act 1996. *Act to consolidate enactments relating to employment rights.* Disponível em: https://www.legislation.gov.uk/ukpga/1996/18/section/230. Acesso em: 10 maio 2021.

REINO UNIDO. Employment Tribunal. [2016] EW Misc B68 (ET). *Aslam & Ors v Uber BV & Ors*. Londres, 28 out. 2016. Disponível em: https://www.bailii.org/ew/cases/Misc/2016/B68.html. Acesso em: 10 maio 2021.

REINO UNIDO. Office of the High Commissioner for Human Rights. *Guiding principles on business and human rights*. Disponível em: https://www.ohchr.org/documents/publications/GuidingprinciplesBusinesshr_eN.pdf. Acesso em: 25 abr. 2021.

REINO UNIDO. *The working time regulations 1998*. Disponível em: https://www.legislation.gov.uk/uksi/1998/1833/contents/made. Acesso em: 11 maio 2021.

REINO UNIDO. United Kingdom Supreme Court. [2021] UKSC 5. On appeal from: [2018] EWCA Civ 2748. *Uber BV and others (Appellants) v. Aslam and others (Respondents)*. Londres, 19 fev. 2021. Disponível em: https://www.bailii.org/uk/cases/UKSC/2021/5.html. Acesso em: 23 mar. 2021.

SABINO, André Monici; ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização: empreendedorismo como novo nome para a exploração. *Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano*, v. 2, n. 2, p. 109-135, dez. 2020. Disponível em: http://revistatdh.org/index.php/Revista-TDH/article/view/53. Acesso em: 25 abr. 2021.

SIGNES, Adrián Todolí. O mercado de trabalho no século XXI: *on demand economy*, *crowdsourcing* e outras formas de descentralização produtiva que atomizamos o mercado de trabalho. *In*: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (coord.). *Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano:* a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais. São Paulo: LTr, 2017.

SLEE, Tom. *Uberização:* a nova onda do trabalho precarizado. São Paulo: Elefante, 2017.

SOUZA, Cássio Bruno Castro. Diálogo judicial transnacional e proteção de trabalhadores na *gig economy*. *Revista da Escola Superior da Advocacia de Rondônia – ESA/RO*, Porto Velho, v. 5, 2022. Disponível em: https://revistaesa.oab-ro.org.br/gerenciador/data/uploads/2022/09/CASSIO-BRUNO-CASTRO-SOUZA.pdf. Acesso em: 20 out. 2023.

STEFANO, Valerio de. *The rise of the just-in-time workforce*: on-demand work, crowdwork and labour protection in the gig-economy. Conditions of work and employment series, n. 71. International Labour Office. Inclusive labour markets, labour relations and working conditions branch. Geneva, 2016. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_443267.pdf. Acesso em: 20 mar. 2021.

TEODORO, Maria C. Máximo *et al. Direito material e processual do trabalho*. São Paulo: LTr, 2017.

UBER. *Requisitos para os motoristas parceiros*: como dirigir com a Uber. [s.l], 2021. Disponível em: https://www.uber.com/br/pt-br/drive/requirements/?city=curitiba. Acesso em: 20 maio 2021.

VARGAS, Daniella Aparecida Molina; MANDALOZZO, Silvana Souza Netto. Precarização e incerteza da remuneração dos trabalhadores da Uber. In*:* FELICIANO, Guilherme Guimarães; MISKULIN, Ana Paula Silva Campos (coord.). *Infoproletários e a uberização do trabalho*: direito e justiça em um novo horizonte de possibilidades. São Paulo: LTr, 2019.

VIANA, Márcio Túlio. As várias facetas da terceirização. *Revista da Faculdade de Direito da Universidade Federal de Minas Gerais*, Belo Horizonte, n. 54, p. 141-156, jan./jun. 2009. Disponível em: https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:p9Y9q7So7awJ:https://revista.direito.ufmg.br/index.php/revista/article/viewFile/96/90+&cd=1&hl=pt-BR&ct=clnk&gl=br&client=safari. Acesso em: 25 maio 2021.

Recebido em: 25/8/2023
Aprovado em: 27/10/2023

Como citar este artigo:
BOIRON, Rafaela Caroline. A uberização do trabalho e a necessidade de proteção dos trabalhadores na economia do compartilhamento: uma análise da decisão da Suprema Corte do Reino Unidos no caso Uber BV ORS V Aslam & ORS. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Porto Alegre, vol. 89, n. 4, p. 184-204, out./dez. 2023.