



**UNIVERSIDADE DO ESTADO DE MATO GROSSO PRÓ-
REITORIA DE ENSINO E GRADUAÇÃO CAMPUS
UNIVERSITÁRIO DE PONTES E LACERDA COORDENAÇÃO DO
CURSO DE BACHARELADO EM DIREITO**



FABIANA BERRISCH FIDELIS

UBERIZAÇÃO E O VÍNCULO EMPREGATÍCIO

PONTES E LACEDA

2023

FABIANA BERRISCH FIDELIS

UBERIZAÇÃO E O VÍNCULO EMPREGATÍCIO

Monografia apresentada ao Curso de Bacharelado em Direito da Faculdade de Linguagem, Ciências Agrárias e Sociais Aplicadas da Universidade do Estado de Mato Grosso (UNEMAT) como parte dos requisitos para obtenção do título de Bacharela em Direito.

Orientador: Prof. Mestre Lincoln Michel Pilquevitch

PONTES E LACERDA

2023

FABIANA BERRISCH FIDELIS

UBERIZAÇÃO E O VÍNCULO EMPREGATÍCIO

Monografia apresentada à Faculdade de Direito da Universidade Estadual de Mato Grosso – UNEMAT como exigência para a obtenção do título de Bacharela em Direito, aprovado pela Banca Examinadora:

Prof. Me. Lincoln Michel Pilquevitch

Universidade do Estado de Mato Grosso – UNEMAT
Orientador

Prof.^a Cleide Marlena de Avila Espíndola

Universidade do Estado de Mato Grosso – UNEMAT
Membro da Banca

Prof. Fábio Ribas Terra

Universidade do Estado de Mato Grosso – UNEMAT
Membro da Banca

Pontes e Lacerda, ____ de _____ de 2023.

AGRADECIMENTOS

Agradeço à Deus pelo dom da vida e graça para alcançar a conclusão desta graduação. Dentre tantas outras batalhas enfrentadas até aqui, ele jamais me desamparou.

Agradeço a minha família, minha base, sempre presente em quaisquer circunstâncias, em especial ao meu filho Gustavo Henrique que entendeu a ausência por muitas e muitas noites ao longo desses anos e mesmo assim me apoiou.

Agradeço a todos os meus amigos que vivenciaram cada emoção durante estes 05 (cinco) anos e juntos superamos os mais diversos desafios pessoais e acadêmicos, inclusive uma pandemia.

Agradeço ao meu orientador, professor Lincoln Michel Pilquevitch, por toda compreensão, paciência, dedicação para correções e opiniões a fim de contribuir para a conclusão deste trabalho, sempre muito prestativo e atencioso e em seu nome ao corpo docente desta estimada instituição de ensino, pelo empenho e dedicação no ministério da docência de forma brilhante e inspiradora.

RESUMO

O objetivo da pesquisa é analisar o fenômeno da uberização das relações trabalhistas no atual contexto de avanço tecnológico na conjuntura laboral, destacando-se pontos controversos, a saber: a possibilidade da existência do vínculo empregatício juntamente com a aplicação da Consolidação das Leis do Trabalho frente a presença dos requisitos da relação de emprego no caso concreto. A pesquisa foi dividida em três capítulos, sendo que no primeiro destacam-se a evolução das relações de trabalho no Brasil, bem como os elementos que caracterizam o vínculo empregatício. Em seguida trás o conceito e a origem do instituto abordado e sua relação com as leis trabalhistas, apresentando os pontos controvertidos sobre o fenômeno da uberização das mesmas. Por fim, no terceiro capítulo, trata-se do contexto jurídico brasileiro, mencionando-se os casos na jurisprudência brasileira que se debruçaram sobre o tema. Como resultado observou-se como a uberização do trabalho promove impactos na sociedade e nesse ponto não há um entendimento doutrinário e jurisprudencial pacificado sobre o reconhecimento ou não do modelo de trabalho como uma relação de emprego, existindo decisões tanto favoráveis quanto contrárias ao referido reconhecimento, sendo que a principal consequência do não enquadramento do trabalhador uberizado em uma relação de emprego é a precarização do trabalho, não possuindo esses trabalhadores, grande parte dos direitos previstos nas leis trabalhistas.

Palavras-chave: Uberização, Vínculo Empregatício, Precarização do Trabalho, Economia de Compartilhamento.

ABSTRACT

The objective of the research is to analyze the phenomenon of the uberization of labor relations in the current context of technological advances in the labor situation, highlighting controversial points, namely: the possibility of the existence of the employment relationship together with the application of the Consolidation of Labor Laws in front of the presence of the requirements of the employment relationship in the specific case. The research was divided into three chapters, the first of which highlights the evolution of labor relations in Brazil, as well as the elements that characterize the employment relationship. It then presents the concept and origin of the institute discussed and its relationship with labor laws, presenting the controversial points about the phenomenon of uberization thereof. Finally, in the third chapter, the Brazilian legal context is discussed, mentioning the cases in Brazilian jurisprudence that have focused on the topic. As a result, it was observed how the uberization of work promotes impacts on society and at this point there is no pacified doctrinal and jurisprudential understanding on whether or not the work model is recognized as an employment relationship, with decisions both favorable and contrary to said recognition, and the main consequence of the uberized worker not being included in an employment relationship is the precariousness of work, with these workers not having many of the rights provided for in labor laws.

Keywords: Uberization, Employment Relationship, Precarious Work, Sharing Economy

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	7
CAPÍTULO 1 - RELAÇÕES DE TRABALHO NO BRASIL	10
1.1 - EVOLUÇÃO HISTÓRICA DAS RELAÇÕES DE TRABALHO NO BRASIL	10
1.2 - A RELAÇÃO DE EMPREGO E OS ELEMENTOS CARACTERIZADORES DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO	13
1.2.1 - Distinção entre relação de trabalho e relação de emprego	13
1.3 - ELEMENTOS CARACTERIZADORES DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO.....	14
1.3.1 - Trabalho prestado por pessoa física	14
1.3.2 - Pessoaalidade.....	15
1.3.3 - Habitualidade ou não eventualidade	16
1.3.4 - Onerosidade	16
1.3.5 - Subordinação	16
1.3.6 – A subordinação algorítmica	17
CAPÍTULO 2 - UBERIZAÇÃO	19
2.1 – CONCEITO E SURGIMENTO.....	19
2.2 – ECONOMIA DE COMPARTILHAMENTO	20
2.3 – A UBERIZAÇÃO NO BRASIL	22
2.4 – O NUBLAMENTO DAS RELAÇÕES TRABALHISTAS	23
2.5 – A UBER E OS REQUISITOS DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO.....	27
CAPÍTULO 3 - O CONTEXTO JURÍDICO BRASILEIRO	31
3.1 – ENTENDIMENTOS FAVORÁVEIS AO RECONHECIMENTO DO VÍNCULO	32
3.2 – ENTENDIMENTOS NÃO FAVORÁVEIS AO RECONHECIMENTO DO VÍNCULO	34
CONSIDERAÇÕES FINAIS	37
REFERÊNCIAS	39

INTRODUÇÃO

Desvendar os mistérios da globalização constitui um dos grandes desafios aos estudiosos do século XXI. Caracterizado como um processo ainda em continuidade, não se conhece todas as suas consequências, mas a humanidade já vivencia grande parte de seus efeitos, sendo as inovações tecnológicas como um dos principais resultados da reestruturação produtiva do capital (Ianni, 1998).

As tecnologias, nesse caso incluída a internet, instrumento amplamente utilizada na atualidade para a realização de diversas funções como lazer, trabalho, pesquisas, compras entre outras, é uma ferramenta pós-moderna essencial para a sociedade. Com o avanço da tecnologia, o mundo está passando por grandes mudanças sociais que atingem também, as relações trabalhistas, transformando a forma de execução das atividades, sua duração, jornada de trabalho, forma de remuneração, a subordinação, dentre outras mudanças. Não bastasse isso, com a crise mundial e as altas taxas de desemprego, o trabalho uberizado constitui uma alternativa de obtenção de renda e, muitas vezes, a única renda familiar

Conforme ensina Castro (2020, p. 2), a uberização do trabalho “é a modernização das relações de trabalho decorrente da popularização dos aplicativos de contratação de serviços”. Ainda segundo o autor, o fenômeno da uberização informaliza as relações de trabalho, pois os trabalhadores não possuem vínculo empregatício com a empresa, sendo então, denominados de parceiros ou empreendedores, e não de empregados.

Em uma visão ampla, o fenômeno da uberização do trabalho, no contexto dos trabalhadores motoristas de aplicativo, seria a adesão desses trabalhadores a uma plataforma, que serve como ponte entre os usuários e os motoristas, sendo que no caso deste trabalho, a empresa UBER que faz a conexão entre as partes.

O tema abordado promove uma reflexão importante entre o objetivo do surgimento da empresa em realizar a interligação de passageiros que buscam transporte individual de qualidade e com valor acessível e sobre a configuração de impactos sociais advindos da flexibilização trabalhista, face a preservação da dignidade do trabalhador e a garantia dos direitos constitucionais já assegurados com o vínculo empregatício.

Diante disso, percebe-se que as inovações tecnológicas modernas abriram um leque de modelos de trabalho, sendo que o trabalho uberizado é um deles, e até então não regulamentado na questão trabalhista, pois o amparo legal é no sentido de regulamentar o transporte privado individual remunerado, porém é norma geral, de caráter abstrato, embora tenhamos alguns

Projetos de Lei tramitando no Senado Federal, visando conceder direitos trabalhistas para motoristas de aplicativo, porém até o momento ainda em tramitação.

Verifica-se o processo de expropriação da força de trabalho dentro da relação uberizada, constatando ou não, a presença de meios de limitação de jornada, estrutura física para apoio e suporte dos prestadores desse serviço.

Dessa forma, esse modelo negocial denominado de economia de compartilhamento, também conhecido como consumo colaborativo, aproveita a facilidade de conexão trazida pela internet como forma de revolucionar os modelos preexistentes de prestação de serviços. Apresenta-se sob dois aspectos, primeiramente oferecendo ao mercado uma forma simplificada de acesso a bens ou serviços, no caso da Uber, o trabalhador oferta o seu carro à outra pessoa, sem que haja necessariamente uma venda ou aquisição, partindo do pressuposto de consumo consciente, de reaproveitamento de bens, a fim de preservar os recursos naturais para as futuras gerações. O segundo aspecto é ligado ao uso em massa de tecnologia da comunicação, onde uma plataforma, um site ou um aplicativo faz a ligação imediata entre quem precisa de um serviço, com aquele que o tem a oferecer. Portanto, é de baixo custo de manutenção para as empresas, uma vez que parte considerável de seu funcionamento é realizado através de aplicativos e os gastos e os riscos dos negócios são arcados, não raro, pelos próprios proprietários dos recursos (Fontes, 2017).

Esse é o caso da UBER, que é desprovida de equipamentos e acumula capital sem ter a propriedade dos veículos que circulam sob o seu controle e ainda controla seus motoristas por meio de avaliações dos passageiros e não se responsabiliza pelos contratos firmados por meio da plataforma, transferindo dessa forma, os riscos da atividade econômica aos trabalhadores.

O presente trabalho apresenta como objetivo geral analisar a (im) possibilidade do reconhecimento do vínculo empregatício entre a empresa Uber e os motoristas trabalhadores que utilizam a plataforma, à luz da legislação vigente e das especificidades do caso concreto, trazendo como objetivos específicos a distinção da relação de trabalho e relação de emprego; apresentar os elementos caracterizadores da relação de emprego; diferenciar a subordinação comum frente a subordinação submetida pelas plataformas digitais; discutir acerca das possibilidades de configuração de vínculo de emprego apresentando jurisprudências a respeito do caso, contrárias e favoráveis ao reconhecimento do vínculo empregatício, uma vez que, até o presente momento, este assunto não está pacificado, pois o Tribunal Superior do Trabalho (TST), apresenta precedentes tanto no sentido de reconhecimento do vínculo como o rejeitando.

A metodologia empregada foi o levantamento bibliográfico, trabalhos de pesquisas publicados a respeito do tema, bem como artigos científicos e dissertações de mestrado além de análise de jurisprudências pertinentes ao assunto.

Existe, no Brasil, muitas controvérsias sobre a natureza da relação jurídica entre os prestadores e plataformas: existe uma relação de emprego entre eles? Deverá ser reconhecido o vínculo empregatício? Ainda não há uma legislação específica sobre o tema e muitos dos litígios acabam sendo dirigidos ao Poder Judiciário para que sejam decididas as controvérsias em cada caso concreto.

Portanto, essa pesquisa abordará o surgimento da uberização como um fenômeno que provoca drásticas alterações na estrutura negocial e na morfologia do trabalho especialmente no que tange ao funcionamento do aplicativo no cenário brasileiro, discorrendo também sobre os elementos caracterizadores da relação de emprego - pois a problemática advém do fato de que esses trabalhadores não possuem vínculo de emprego com a empresa e desta forma, não estão resguardados pelos direitos trabalhistas constantes na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e legislações correlatas - bem como o conflito de interpretação doutrinária, averiguando os impactos do fenômeno da uberização através das plataformas digitais na sociedade atual.

Para tanto, o presente trabalho está dividido em três capítulos, sendo que o primeiro se empenhará em trazer a evolução histórica das relações de trabalho no Brasil, diferenciando a relação de trabalho da relação de emprego, bem como trazendo os elementos caracterizadores do vínculo empregatício. Já o segundo capítulo trata sobre o fenômeno da uberização, trazendo seu conceito e surgimento, sua chegada ao Brasil bem como o atual contexto dos motoristas de aplicativos e a sua relação com a precarização do trabalho. Por fim, o terceiro e último capítulo buscará estudar as posições doutrinárias e jurisprudencial, ressaltando a grande divergência que ronda este tema a respeito do reconhecimento do vínculo de emprego entre os motoristas e a plataforma.

CAPÍTULO 1 - RELAÇÕES DE TRABALHO NO BRASIL

O presente capítulo destina-se a apresentar a evolução protetiva das relações de trabalho no Brasil que com a globalização, obteve novos padrões tecnológicos e competitivos, os quais transformaram os padrões trabalhistas no Brasil, trazendo modificações estratégicas empresariais no cenário capitalista, incluindo modificações na gestão de trabalho, nos padrões de subordinação e consequentemente na legislação trabalhista.

1.1 - EVOLUÇÃO HISTÓRICA DAS RELAÇÕES DE TRABALHO NO BRASIL

Verifica-se que desde as primeiras constituições pátrias, já haviam ramos do direito em seu bojo, em especial o Direito do Trabalho, que buscando um modelo econômico equilibrado, aboliram as corporações de ofício do mercado nacional, por meio da constituição de 1824, que teve como objetivo, promover a liberdade do exercício de profissões e ofícios diversos, de acordo com a demanda e o cenário especulativo do mercado.

Também como parte dos aspectos nacionais da relação de trabalho e emprego, o Brasil passou a conduzir suas leis nacionais baseadas nos preceitos da Organização Internacional do Trabalho – OIT em 1919, agregando-as à confecção das leis trabalhistas, colaborando para as mudanças sociais e a geração de novos instrumentos de regulação do trabalho em âmbito nacional.

É necessário entender sobre o momento em que se inicia o estudo da evolução histórica do direito do trabalho e das relações de trabalho no Brasil, e sobre esse momento convém destacar:

Em um país de formação colonial, de economia essencialmente agrícola, com um sistema econômico construído em torno da relação escravista de trabalho – como o Brasil até fins do século XIX- não cabe se pesquisar a existência desse novo ramo jurídico enquanto não consolidada as premissas mínimas para a afirmação socioeconômica da categoria básica do ramo justtrabalhista, a relação de emprego. Se a existência do trabalho livre (juridicamente livre) é pressuposto histórico-material para o surgimento do trabalho subordinado (e, consequentemente, da relação empregatícia), não há que se falar em ramo jurídico-normatizador da relação de emprego sem que o próprio pressuposto dessa relação seja estruturalmente permitido na sociedade enfocada. Desse modo, apenas a contar da extinção da escravatura (1888) é que se pode iniciar uma pesquisa consistente sobre a formação e consolidação histórica do Direito do Trabalho no Brasil. (Delgado, 2019, p. 115)

Assim, para o referido autor, somente após a abolição da escravatura no Brasil é que se passa a falar em direito do trabalho no país, sendo então destacados dois períodos significativos, onde o primeiro é entre os anos de 1888 e 1930 e o segundo, intitulado pelo autor de período da institucionalização do Direito do Trabalho, de 1930 a 1945. Sobre esse último período o autor leciona:

A fase de institucionalização do Direito do Trabalho consubstancia, em seus primeiros treze a quinze anos (ou pelo menos até 1943, com a Consolidação das Leis do Trabalho) intensa atividade administrativa e legislativa do Estado, em consonância com o novo padrão de gestão sociopolítica que se instaura no país com a derrocada, em 1930, da hegemonia exclusivista do segmento agroexportador de café. O Estado largamente intervencionista que ora se forma estende sua atuação também a área da chamada questão social. Nesta área implementa um vasto e profundo conjunto de ações diversificadas mas nitidamente combinadas: de um lado, através de rigorosa repressão sobre quaisquer manifestações autonomistas do movimento operário; de outro lado, através de minuciosa legislação instaurando um novo e abrangente modelo de organização do sistema justralhista, estreitamente controlado pelo Estado. (Delgado, 2019. p.119)

Verifica-se que apesar da existência de normas esparsas, foi somente em 1943, no governo de Getúlio Vargas, por meio da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT (Decreto lei nº 5.452), que as normas e previsões trabalhistas foram consolidadas em um código unificado e ratificados posteriormente pela atual Carta Magna de 1988, ou seja, o Direito do Trabalho passou a ser expressamente previsto no ordenamento jurídico pátrio, como basilares e fundamentais, sendo assim, direito indisponível.

Delgado (2019, p.345) aponta que a Carta Magna de 1988 reconheceu, de forma histórica, os direitos trabalhistas no Brasil, como ferramenta social para a garantia de melhores condições de vida ao trabalhador. Deste modo, o Direito do Trabalho se apresenta com o propósito de proteção e da manutenção do equilíbrio na relação de trabalho, da dignidade do trabalhador e do valor social do trabalho. Conforme o autor, o seu caráter protetivo, integrado às relações sociais e mediador das desigualdades que se apresentam nas relações de emprego, atuando na compensação destas diferenças.

Verifica-se que o fenômeno da globalização em um sistema capitalista, instituiu fundamentos mercantis para que a produção se realize de forma otimizada, com menor custo, objetivando a ampliação do mercado consumidor, e assim afetou a forma que a relação do trabalho era abordada, seja pela criação de novas formas de emprego ou ainda pela

flexibilização das normas trabalhistas já existentes. Com isso, mudou as características necessárias da empregabilidade do trabalhador e retroalimenta continuamente, a necessidade de diminuir os custos operacionais e da responsabilização do empregador durante o processo de exploração da força de trabalho.

Percebe-se que diante desta nova realidade, muito influenciada pelos fenômenos globais da tecnologia que atuaram na criação da oferta e da procura, as prioridades econômicas geram uma necessidade de flexibilização dos direitos trabalhistas, para que o mercado nacional se mantenha competitivo e ativo na atração de novos e maiores investimentos.

Assim, no que se refere aos desdobramentos do fenômeno da uberização, observa-se os resultados práticos que impactam diretamente a realidade da sociedade brasileira, que de um lado está fundamentada no discurso do empreendedorismo e de uma maior autonomia do trabalhador, como explica Kalil (2019, p. 18) em que a flexibilidade de tempo e espaço que as tecnologias digitais permitem, o empreendedorismo se configura como uma tentativa de combate à crise do assalariamento, onde os trabalhadores possuem autonomia de trabalho, ingressando na plataforma quando bem desejarem, inclusive não tendo o trabalho de motorista por aplicativo como única remuneração. No seu entender, o trabalhador uberizado pode apenas complementar a sua renda, não precisando fazer dela sua única fonte de salário.

De acordo com a narrativa neoliberal, segundo Moraes (2001, p. 7) essas plataformas promovem um mercado de trabalho mais justo, reduzindo o custo de entrada; diminuem o impacto da discriminação, aumentando o número de serviços tais como transporte, habitação e outros mercados; expandem as atividades ofertadas através dos serviços prestados; promovem o crescimento econômico atraindo os desempregados e subempregados para o mercado de trabalho; promovem a flexibilidade do trabalho; combinam oferta e demanda através do uso de informações dos clientes e prestadores de serviço, beneficiando a sociedade com transporte mais barato.

Por outro lado, conforme os entendimentos de Vidigal (2021, p. 6), esse tipo de trabalho flexibiliza direitos e gera menor responsabilização do empregador na relação trabalhista, colocando em xeque o valor social do trabalho e seus desdobramentos na constituição do equilíbrio socioeconômico e previdenciário do trabalhador.

A precificação é feita pela empresa. As jornadas podem ser extensas e intensas. O tempo que dedicam à atividade pode ser permeado por outras atividades. Não há garantia de um salário mínimo, nem de adicionais salariais. Os intervalos interjornada e intrajornada são gestados por eles. As “férias”, quando existentes, não são remuneradas. Pode ocorrer extinção unilateral dos contratos pelas plataformas, sem apresentação de maiores explicações. A

contribuição ao fundo previdenciário é individualizada e incerta, podendo comprometer a perspectiva de aposentadoria (Vidigal, 2021).

Assim, o denominado sistema Uber, por exemplo, acarretou o surgimento de diferentes papéis sociais possibilitando um novo mercado de trabalho, não mais atrelado à legislação trabalhista ou às condições contratuais, mas condicionado à realidade (neo)liberal.

1.2 - A RELAÇÃO DE EMPREGO E OS ELEMENTOS CARACTERIZADORES DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO

No âmbito do Direito do Trabalho existe, atualmente, uma grande discussão a respeito da uberização nas relações trabalhistas, pois há uma dificuldade para definir qual a natureza dessa relação, se é uma relação de trabalho ou uma relação de emprego para fins de caracterização do vínculo empregatício. Assim, necessário fazer uma distinção entre relação de trabalho e relação de emprego, pois ao afirmar que o motorista de aplicativo possui uma relação de trabalho, o estamos incluindo em um gênero, do qual a relação de emprego é uma das espécies. Contudo, ao afirmar que o motorista de aplicativo possui uma relação de emprego o estamos considerando como empregado, e assim, preenche os requisitos caracterizadores do vínculo empregatício.

1.2.1 - Distinção entre relação de trabalho e relação de emprego

Como dito anteriormente, comum se falar que a relação de trabalho é gênero enquanto que a relação de emprego é uma das espécies desse gênero e assim sendo, podemos afirmar que toda relação de emprego é uma relação de trabalho, porém nem toda relação de trabalho é relação de emprego. Sendo assim, a relação de trabalho possui:

[...] 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. Refere-se, pois, a toda modalidade de contratação de trabalho humano modernamente admissível. 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. (Delgado, 2019, p. 333).

A relação de trabalho corresponde a toda e qualquer forma de contratação da energia de trabalho humano que seja admissível frente ao sistema jurídico vigente, tanto de forma expressa, quanto a não vedada em lei (Resende, 2020).

A expressão relação de trabalho está expressamente prevista na atual Carta Magna, no artigo 114, incisos I, VI, VII e IX, segundo os quais compete à Justiça do Trabalho processar e julgar, vejamos:

- I – as ações oriundas da relação de trabalho, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios;
- VI – as ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho;
- VII – as ações relativas às penalidades administrativas impostas aos empregadores pelos órgãos de fiscalização das relações de trabalho;
- IX – outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, na forma da lei. (Brasil, 1988).

Já a relação de emprego ocupa-se de um tipo específico da atividade humana: o trabalho subordinado, prestado por um tipo especial de trabalhador que é o empregado (Bezerra Leite, 2022).

Tem-se a relação de emprego quando estão presentes os requisitos dos artigos 2º e 3º da CLT, quais sejam: em seu art. 3º, “considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviço de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário. Já o artigo 2º da mesma lei em seu caput discorre que “considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços” (Brasil, 1943).

1.3 - ELEMENTOS CARACTERIZADORES DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO

O fenômeno sócio jurídico da relação de emprego é constituído da conjugação de elementos indispensáveis, são eles: prestação do serviço por pessoa física a um tomador qualquer, efetuada com pessoalidade, não eventualidade ou habitualidade, onerosidade e sob subordinação.

1.3.1 - Trabalho prestado por pessoa física

É necessário que haja a exploração da energia do trabalho humano, assim somente pode ser empregado a pessoa física. Nesse sentido leciona Resende que somente a:

[...] pessoa natural (pessoa física) pode ser empregada, do que decorre que pessoa jurídica não será, em nenhuma hipótese, empregada. Pode até ser contratada para prestar serviços a outra empresa ou mesmo a uma pessoa física, mas este serviço, em última análise, será prestado por humanos que laboram em nome da empresa contratada. (Resende, 2020, p. 208).

Destarte, a prestação de serviço realizada por pessoa jurídica, sem a definição de uma pessoa física para realizar o serviço, afasta a relação jurídica estabelecida no âmbito trabalhista. Esse não é um requisito exclusivo da relação de emprego.

1.3.2 - Pessoalidade

A relação de emprego é *intuitu personae*, ou seja, em razão da pessoa. Desta forma, o empregado é contratado para prestar pessoalmente o serviço, não podendo se fazer substituir por outra pessoa, a não ser em caráter excepcional e com a aprovação do empregador.

Necessário destacar que esse requisito não exprime obrigatoriedade pois:

[...] Esse segundo elemento fático-jurídico tem, assim, que ser também aferido na relação jurídica concreta formulada entre as partes. É essencial à configuração da relação de emprego que a prestação do trabalho, pela pessoa natural, tenha efetivo caráter de infungibilidade, no que tange ao trabalhador. A relação jurídica pactuada — ou efetivamente cumprida — deve ser, desse modo, *intuitu personae* com respeito ao prestador de serviços, que não poderá, assim, fazer-se substituir intermitentemente por outro trabalhador ao longo da concretização dos serviços pactuados. Verificando-se a prática de substituição intermitente — circunstância que torna impessoal e fungível a figura específica do trabalhador enfocado —, descaracteriza-se a relação de emprego, por ausência de seu segundo elemento fático-jurídico. (Delgado, 2019, p. 339).

Existem situações possíveis de haver substituição sem que seja suprimida a pessoalidade inerente a relação de emprego, como no caso das substituições legais como férias, licença-gestante, doenças ou mesmo nas situações de substituição com consentimento do empregador. Entretanto a natureza *intuitu personae* não ocorre em relação ao empregador, sendo possível ao longo do vínculo de emprego, que haja sucessão de empregadores, sejam eles pessoa física ou jurídica.

1.3.3 - Habitualidade ou não eventualidade

No que se refere a esse requisito, não há um consenso doutrinário para explicá-lo, porém, a convergência de grandes doutrinadores trazem que “O trabalhador não eventual é aquele que trabalha de forma repetida, nas atividades permanentes do tomador de serviço e a este fixado juridicamente” (Resende, 2020).

Essa repetibilidade não significa trabalhar todos os dias continuamente, pode ser de forma intermitente, desde que a atividade se repita naturalmente junto ao empregador. Destarte, o contrato de trabalho exige que a prestação do serviço ocorra de forma habitual, constante e regular em determinado lapso temporal ou referente a uma tarefa a ser cumprida.

1.3.4 - Onerosidade

O empregado recebe remuneração pelo serviço prestado em uma relação bilateral onde o trabalhador fornece a força do trabalho e o empregador tem por obrigação, remunerar o empregado pelos serviços prestados, podendo ser salário fixo, comissões ou utilidades, pagamento por hora, dia ou mês.

Assim, a Onerosidade “[...] é a totalidade das percepções econômicas a serem creditadas ao empregado em virtude do contrato de trabalho. O trabalho de favor, por caridade ou gracioso, descaracteriza o trabalhador como empregado.” (Bezerra Leite, 2022).

O simples fato do empregador não pagar o salário do funcionário, não descaracteriza a relação de emprego, uma vez que pode caracterizar mora salarial.

1.3.5 - Subordinação

É o principal requisito para a caracterização ou não da relação de emprego, diferenciando-a das demais relações de trabalho. Possui natureza jurídica, a subordinação existente entre empregado e empregador, uma vez que é decorrente do contrato estabelecido entre ambos, onde por um lado o empregador possui o comando, o poder direcionador pelo qual o trabalho do empregado será conduzido e por outro, cabe ao empregado cumprir as ordens do seu empregador ou seu superior hierárquico, sendo que dessa relação nasce a subordinação jurídica.

Surgiu no Brasil há algum tempo, a ideia de alargar o sentido da relação de emprego pela ampliação do conceito de subordinação. Ademais, Delgado (2019, p.357) propõe a subdivisão da subordinação em três dimensões distintas a saber:

A- Clássica ou tradicional – aquela decorrente do contrato de trabalho, onde o tomador de serviço dá as ordens e o trabalhador as cumpre.

B- Objetiva – neste caso a subordinação emerge como a integração do trabalhador aos fins e objetivos do empreendimento.

C – Estrutural – se manifesta pela inserção do trabalhador na dinâmica do empregador.

Ocorre que, à semelhança de quaisquer fenômenos sociais, a subordinação sofreu ajustes e adequações ao longo dos séculos em virtude das alterações na realidade do mundo do trabalho ou em decorrência de novas percepções da Ciência do Direito sobre o referido pressuposto (Delgado, 2019).

Nesse sentido Carelli (2020, p. 142) aponta que “o controle por programação ou comando (ou por algoritmo) é a faceta moderna da organização do trabalho”. Segundo o autor, o poder diretivo do empregador no século XXI também é exercido através de algoritmos e plataformas digitais, aos quais estão subordinados os empregados, caracterizando-se, assim, a chamada subordinação algorítmica.

Então, atualmente na doutrina pátria, tem-se duas vertentes referente a subordinação jurídica, onde a primeira é ligada a uma análise subjetiva, a um aspecto do exercício direto dos poderes de controle, onde será considerado trabalhador subordinado juridicamente, aquele que tem a sua atividade controlada pelo empregador e a segunda está ligada a uma análise objetiva, no qual o conceito de subordinação jurídica se encontra atrelado a aspectos relacionados a empresa, vinculados à atividade e não mais aos sujeitos da relação. No entanto, com a implementação de novas tecnologias, estes conceitos não se encaixam mais na nova realidade de trabalho sendo necessário a ampliação do conceito de subordinação, verificando para tanto a aplicação do conjunto de indícios para a subordinação no caso concreto.

1.3.6 – A subordinação algorítmica

Segundo Vidigal (2021, p. 6), é possível compreender o trabalho plataformizado como sendo “um ecossistema envolvendo um conjunto de actantes, onde as grandes plataformas atualmente detêm tecnologia de informação suficiente para acessar grande número de

trabalhadores e consumidores sem a necessidade de contato direto, pessoal, determinando os termos do negócio e regulando o desempenho do trabalho pelas avaliações dos usuários”.

Verifica-se que o gerenciamento algorítmico é prática gerencial fundamental na implementação da ramificação do trabalho, onde o mesmo supervisiona e governa as práticas de controle sobre trabalhadores, sendo o algoritmo alimentado pelas informações coletadas através das avaliações do cliente e então organiza toda a atividade.

Ao findar deste capítulo pudemos observar que os direitos trabalhistas foram sendo adquiridos ao longo da história e que somente em 1943 é que foram codificados em uma legislação específica e posteriormente ratificados pela atual Carta Magna. Distinguimos entre a relação de trabalho, que é mais ampla, e a relação de emprego, que para existir exige a obrigatoriedade de elementos específicos para ser caracterizada, os quais também foram descritos. Também foi apresentado dentre esses requisitos, a diferenciação da subordinação comum, a qual estamos acostumados, como a de receber ordens por exemplo, do superior hierárquico, frente a subordinação algorítmica, que seria essa subordinação pela plataforma às quais os motoristas de aplicativo estão submetidos. No capítulo seguinte será abordado o que significa e como surgiu o termo uberização, bem como a sua relação com a precarização do trabalho.

CAPÍTULO 2 - UBERIZAÇÃO

Neste capítulo será abordado o surgimento do termo uberização e sua introdução no Brasil, discorrendo sobre seu conceito, sua relação com a precarização do trabalho bem como a (im) possibilidade de observar os requisitos necessários à caracterização do vínculo empregatício entre os trabalhadores e a plataforma.

2.1 – CONCEITO E SURGIMENTO

Com a modernidade e a era digital tem-se as mais variadas formas de trabalho, uma delas é o trabalho auxiliado por aplicativos, sendo que estes usam a tecnologia para a prestação de serviços tradicionais e usualmente de forma terceirizada onde a empresa por detrás dessas plataformas retém uma porcentagem do valor pago na troca efetuada (Fontes, 2017).

Feita essa explanação inicial, tem-se que a Uber é uma empresa multinacional norte-americana, idealizada em 2009 e fundada oficialmente em 2010, na cidade de São Francisco, na Califórnia, e surgiu pela dificuldade dos seus fundadores, Garrett Camp e Travis Kalanick, em conseguir um táxi durante uma viagem a Paris.

O início da relação se dá entre um aplicativo móvel e motoristas profissionais de limusines. Posteriormente, sua expansão passou a integrar motoristas não profissionais tornando-se um aplicativo popular, revolucionando o mercado de transporte individual de passageiros, surgindo assim, um novo paradigma de trabalho informal, tendo como sua principal ferramenta a plataforma tecnológica. (Khosrowshahi, 2019).

A empresa Uber é uma plataforma que contém a interface do motorista (prestador do serviço) e do usuário (cliente), na qual promove serviços de transporte de passageiros em determinada localidade a partir de uma tarifa proporcional ao trajeto. Assim, seu objetivo é interligar passageiros que buscam transporte individual de qualidade, personalizado e de valor acessível, oportunizando aos motoristas, uma renda extra, ou mesmo a única fonte de renda, utilizando o seu próprio veículo, neste sentido:

A Uber não é proprietária direta das ferramentas e meios de produção (o automóvel, o celular), mas controla ferreamente a propriedade da capacidade de agenciar, de tornar viável a junção entre meios de produção, força de trabalho e mercado consumidor, sem intermediação de um “emprego” (Fontes, 2018, p.56).

O impacto do sistema Uber no contexto nacional foi tão expressivo que acabou gerando novos termos, como a “uberização do trabalho”, assim como o verbo “uberizar”, que apesar de ser uma empresa específica, não é a única (Fontes, 2018). Dessa forma, são variadas as modalidades de startups que atravessam diversos setores como transporte, financiamento, produção, etc., tendo a maioria delas partido do pressuposto de uma economia colaborativa, através do estímulo de iniciativas compartilhadas sem fins lucrativos ou econômicos.

O termo “uberização” das relações laborais tem essa denominação em referência ao seu expoente mais célebre, e retrata o fenômeno do surgimento de uma nova forma de organização do trabalho, a partir dos avanços tecnológicos mundiais. O termo serve para designar essa nova forma de negócios que transforma empregos em tarefas ou atividades, possibilitando a existência de empresas sem empregados, pois ao invés de contratar empregados pode-se alugar mão de obra para tarefas específicas (Davis, 2016).

2.2 – ECONOMIA DE COMPARTILHAMENTO

Quando se fala em economia de compartilhamento imagina-se inicialmente, uma ideia de colaboração, de solidariedade onde esse compartilhamento traria vantagens como a geração de novas oportunidades, a redução de consumo e a preservação ambiental, por exemplo.

Conforme explica Marques (2017, p.3), o termo economia de compartilhamento pressupõe que as pessoas alugam, usam, trocam, doam, emprestam e compartilham bens, serviços ou recursos de sua propriedade através de plataformas digitais, proporcionando o compartilhamento, a cooperação e a diminuição do impacto ambiental, possibilitando economia financeira e a redução de resíduos.

Aqui, a economia de compartilhamento tem como fundamento a conexão de clientes a prestadores de serviços de uma forma simplificada e desburocratizada. Ademais, a empresa propõe o uso compartilhado dos veículos, onde através do aplicativo pode-se pedir um carro para se utilizar somente quando for necessário e com isso a empresa proporciona fluidez no trânsito, redução na emissão de poluentes e transforma a mobilidade urbana através da diminuição do número de veículos circulantes.

É notório que nos momentos de crise surgem novas possibilidades e a economia de compartilhamento surge nesse cenário como uma alternativa, uma nova forma de estabelecer relações econômicas e apresentar sugestões de mudança, e com a dificuldade de manutenção da frota inicial de carros da empresa, no entanto, foi proposto o compartilhamento de veículos

pessoais por pessoas comuns, com o auxílio de uma plataforma digital desenvolvida pela própria empresa.

A economia do compartilhamento é tida como uma nova etapa no processo de desenvolvimento econômico, simbolizado pela superação da lógica de consumo em massa e o acúmulo de bens, típica do final do último século, por um momento em que o mercado passa a privilegiar novas formas de acesso a bens e serviços e baseia-se no compartilhamento, aproveitamento de suas capacidades excedentes, por meio da tecnologia da informação (Souza e Lemos, 2016).

Embora a empresa Uber tente corroborar o caráter colaborativo do seu negócio, verifica-se que não há, de maneira geral, o compartilhamento de caronas entre seus usuários. Assim, o termo uberização em sua forma mais conhecida, é considerado erroneamente, como sinônimo de economia de compartilhamento, baseada no compartilhamento coletivo e tem sua essência relacionada à priorização do uso e não à posse.

Conforme ensina Resende:

(...) os recursos a serem compartilhados já existem e são proporcionados pelos consumidores e vendedores interligados mediante as plataformas. Assim, esse modelo negocial, equivocadamente denominados de economia de compartilhamento, é de baixo custo de manutenção para as empresas, uma vez que parte considerável de seu funcionamento é realizado através de aplicativos e os gastos ou riscos dos negócios são arcados, não raro, pelos próprios proprietários dos recursos. Esse é o caso da Uber, que é desprovida de equipamentos e acumula capital sem ter a propriedade dos veículos que circulam sob o seu controle e ainda controla seus motoristas por meio de avaliações dos passageiros e não se responsabiliza pelos contratos firmados por meio da plataforma, transferindo, dessa forma, os riscos da atividade econômica aos trabalhadores (Resende, 2017).

Entende-se que a economia de compartilhamento seria uma forma de troca entre pessoas com a mínima ou sem a intenção de lucro. Em contrapartida, quando há intermediação pelo mercado onde uma empresa viabiliza a conexão entre consumidores que não se conhecem, não há que se falar em compartilhamento e sim, em uma troca econômica. Ademais, a comunidade jurídica internacional, reiteradamente reconhece a Uber como empresa de transporte de passageiros, negando a condição de trabalhador autônomo, ora enquadrando-os como empregados, ora em uma categoria intermediária.

2.3 – A UBERIZAÇÃO NO BRASIL

No Brasil essa atividade chegou em 2014, inicialmente no Rio de Janeiro, seguido por São Paulo, Belo Horizonte, Campinas, Goiânia e Curitiba. Com o crescimento da utilização desse meio, a empresa já atua em diversas cidades brasileiras, de médio e grande portes. Hoje atua em mais de 500 cidades e trabalha com mais de 1 milhão de motoristas. A empresa não considera que atua no setor de transporte, mas no de tecnologia, e que criou um aplicativo que conecta consumidores e motoristas que oferecem serviço de transporte individual.¹

Das informações que o próprio aplicativo fornece em seu *site*, temos que a empresa se denomina como uma empresa de tecnologia que apresenta soluções, mas não presta serviços efetivamente e se socorre de terceiros para ajudar a concretizar as suas propostas, o que representa a chamada economia compartilhada, tanto é que no próprio site, a empresa esclarece que não é uma empresa de transporte, não é um aplicativo de táxi, não é serviço de carona paga e, principalmente, que não emprega nenhum motorista e nem é dona de nenhum carro (Uber, 2019).

A empresa deu abertura à formação de uma nova classe de trabalhadores, os motoristas por aplicativos e esse novo formato de trabalho é marcado pela tecnologia, dando um sentimento de liberdade aos trabalhadores cadastrados. Verifica-se que a tecnologia então, viabilizou uma maior diversidade de canais de acesso para o empreendedorismo, meios inovadores de vínculos entre os prestadores de serviço (entendidos como parceiros), empregadores (entendidos como fornecedores da plataforma digital) e o consumidor final.

Esse formato organizacional possui três polos essenciais: os passageiros, o motorista parceiro e o aplicativo (plataforma digital fornecida pela empresa, que conecta os motoristas aos passageiros).

Em relação ao trabalhador, o funcionamento do aplicativo exige o prévio cadastramento do interessado no site da empresa, se colocando à disposição com seu próprio veículo ou veículo alugado para prestar o serviço de transporte de passageiros ou objetos, devendo preencher um questionário e enviar vários documentos pessoais e do veículo que será utilizado na prestação do serviço. Tendo sido aprovado o cadastro, o motorista não poderá ser

¹ UBER. Fatos e dados sobre a Uber. cit.; Id. Termos e condições gerais dos serviços de intermediação digital. São Paulo: mimeo, 2018, p. 9-10. Segundo os termos e condições gerais dos serviços de intermediação digital, “a relação entre nós é exclusivamente de partes contratantes independentes. Estes Termos não constituem um contrato de trabalho, nem criam uma relação de trabalho, joint venture, parceria, ou de agenciamento entre nós, bem como não lhe concede autoridade de nos vincular ou de se apresentar como nosso(a) empregado(a), agente ou representante autorizado

substituído por qualquer pessoa, ainda que ocasionalmente, sob pena de ser excluído da empresa e não poderá utilizar outro veículo a não ser aquele aprovado na realização do cadastro. (Signes, 2017).

Ainda segundo o autor, no que refere-se aos usuários do serviço, o cadastro é realizado diretamente na plataforma digital, sem a participação no processo, do motorista que realizará o serviço de transporte. Esse modelo econômico é denominado “on-demand”, que significa “um modelo de negócio em que as novas tecnologias na internet permitem que as plataformas virtuais disponham de grandes grupos prestadores de serviços de um consumidor”.

Em se tratando do aplicativo, bem como do algoritmo que vem a conectar passageiros e motoristas, a plataforma digital desenvolve um sistema de reputação a fim de atrair a confiabilidade do usuário através de duas importantes políticas a serem notadas: o sistema de taxa de cancelamentos e o sistema de avaliações (Uber, 2019).

A primeira funciona medindo o número de vezes que o motorista cancela uma viagem aceita por intermédio do aplicativo. Caso o motorista apresente uma alta taxa de cancelamentos, poderá ser desligado da empresa, sendo impedido de utilizar os serviços fornecidos pela plataforma Uber. O sistema de avaliação por estrelas, por sua vez, é utilizado pela empresa como um controle do nível de qualidade dos serviços fornecidos pelos motoristas parceiros. Por meio de uma via recíproca, motorista e passageiro se avaliam com notas – estrelas - de 1 a 5, conforme a experiência que ambos tiveram no trajeto percorrido. Para continuar utilizando a plataforma da empresa, o motorista precisa apresentar uma nota mínima estipulada pela mesma em cada cidade (Uber, 2019).

2.4 – O NUBLAMENTO DAS RELAÇÕES TRABALHISTAS

Sob o ideal neoliberal, a partir da década de 90, o Brasil sofre um processo de liberalização comercial, acirrando a concorrência comercial, fazendo com que as indústrias nacionais se adequassem as novas formas de organização da produção, se adaptando à fase da acumulação flexível. Nesse período se intensificou a concorrência no mercado interno e as empresas passaram por um processo de reestruturação produtiva que contemplou o fechamento de fábricas, renovação tecnológica, terceirização, subcontratação, reorganização dos processos produtivos a fim de reduzir custos, principalmente os trabalhistas.

No final de 2001, sob a égide do neoliberalismo que propunha a livre ação das forças de mercado, se fazia necessário então adaptar a legislação trabalhista, através de contratos de trabalho por tempo determinado, do trabalho em tempo parcial, do banco de horas e da redução

do salário mediante a diminuição na jornada de trabalho, tudo isso com o objetivo de aumentar a geração de emprego no país.

O termo precarização do trabalho descreve então a situação de emprego não padronizado ou pouco padronizado, mal remunerado, inseguro, desprotegido e que deixa o trabalhador vulnerável, uma vez que gera relações em que o trabalhador tem seus direitos diminuídos. Nesse sentido, vários são os princípios do Direito Trabalhista que são transgredidos com a flexibilização trabalhista contemporânea, com o objetivo de combater o desemprego.

Dentre as principais modificações do Direito Material Trabalhista, advindas pela Lei n. 13.467 de 13 de julho de 2017, onde altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, podemos citar: a inserção do princípio da intervenção mínima à matéria trabalhista – trazendo a possibilidade da negociação de direitos entre empregado e empregador sem o amparo do Estado ao hipossuficiente nessa relação. Tem-se também, a precarização dos contratos de trabalho e a transferência da proteção ao empregador, uma vez que se observa a criação de novas formas de contrato, como o de trabalho intermitente, que visam apenas aumentar os lucros do empresário, transferindo ao empregado os riscos da atividade empresarial e lhe recompensando com apenas insegurança de trabalho, compensação e subsistência. Por fim, a supressão do princípio da prevalência da norma mais favorável ao trabalhador – previsto na alteração do artigo 620 da CLT que faz prevalecer o Acordo Coletivo sobre a Convenção, inserindo o critério de prevalência da norma mais específica e excluindo o daquela mais benéfica, que era uma garantia fundamental, predominando a vedação ao retrocesso no tocante aos direitos adquiridos pelo trabalhador.

Considerando o panorama histórico do desenvolvimento capitalista e de organização do mundo do trabalho em relação ao contexto de dependência e exploração da força do trabalho como mecanismo compensatório, deparamo-nos agora, com uma continuidade destas práticas em um novo momento, que se apresenta através de uma crescente informalidade ao mesmo tempo naturalizada. O avanço tecnológico trouxe muitos benefícios para as relações e interações entre as pessoas em diferentes lugares, mas em contrapartida, esse mesmo avanço que permite a conexão traz consigo a precarização e a informalidade nos contratos de trabalho (Marini, 2005).

Inicialmente, a concepção da economia compartilhada não se apresenta como uma má-ideia, porém as consequências sociais da apropriação desse conceito por empresas que realizam negócios de forma tradicional, podem acarretar sérios prejuízos.

Aqueles que defendem a inserção da Uber na economia compartilhada argumentam que os que se opõem a empresa não compreendem a sua dinâmica. Sustentam que a plataforma digital da Uber se assemelha ao funcionamento de empresas que correspondem ao Mercado Livre no Brasil, tratando-se, portanto, de marketplaces. Estes apenas viabilizam a conexão entre livres empreendedores e consumidores, cobrando, para tanto, um percentual de comissão sobre as transações realizadas (Carelli, 2017).

O modelo organizacional proposto se mostrou economicamente bem sucedido em diversas economias mundiais. Entretanto, levanta questionamento tanto quanto à sua regulamentação, por atuar em um ramo já existente (o dos taxistas), como também pelas tensões geradas no âmbito trabalhista, uma vez que ainda não está definida a natureza do trabalho desenvolvido pelos motoristas por aplicativo. Sem uma definição legislativa, os motoristas por aplicativo acabam por ficar juridicamente desamparados, o que vem a representar uma precarização do trabalho desenvolvido. Inexistindo direitos e garantias assegurados, a força de trabalho desses motoristas é explorada sem limitações, ocasionando violações à dignidade da pessoa humana (Martins, 2017).

Conforme apresentado por Kalanick, na matéria intitulada “Prós e contras em se tornar um motorista Uber” o motorista parceiro que realiza 10 horas de trabalho por dia pode ganhar em torno de 2 mil reais por mês de renda líquida, sendo este, um valor relativamente baixo quando comparado as horas laboradas. O autor enumera ainda dois agravantes, que seria a recrutação contínua de novos motoristas, sem se preocupar com a lucratividade dos atuais parceiros, que disputam os passageiros a cada dia e enfrentam um aumento constante na oferta de carros, e também, que os motoristas são estimulados pela empresa, em troca de bônus, a indicar novos motoristas, ou seja, são instigados a aumentar sua própria concorrência. Ademais, os motoristas só recebem pelas corridas realizadas e não pelo tempo que ficam à disposição das chamadas dos usuários.

No que se denomina de contexto da “uberização do trabalho” desde o primórdio, foi marcado por questionamentos e inquietações, onde determinadas correntes elogiam o sistema Uber como meio alternativo de transporte, quebrando o monopólio dos proprietários das frotas de táxi. Por outro lado, correntes contrárias colocam o sistema como a expressão máxima da expropriação dos direitos trabalhistas, retratando a absoluta ausência dos direitos e garantias legalmente conquistados. Nesse sentido tem-se que:

A precariedade está intimamente relacionada à percepção de insegurança no trabalho. Embora existam diferenças individuais na percepção da insegurança

e do risco, as pessoas têm, em geral, cada vez mais medo de perder seu emprego – em grande parte porque as consequências dessa perda se tornaram muito mais graves nos últimos anos – e estão menos seguras de conseguir postos comparáveis. [...] Mudanças em instituições legais e outras mediarão os impactos da globalização e da tecnologia no trabalho e nas relações de emprego. Os sindicatos continuaram a declinar, enfraquecendo uma fonte tradicional de garantias e de proteções aos trabalhadores e rompendo o contrato social entre capital e trabalho do pós-guerra. As regulamentações governamentais que estabeleciam os mínimos padrões aceitáveis no mercado de trabalho erodiram com as normas que governavam a competição no mercado de produtos. Os sindicatos declinaram, e a desregulação trabalhista e econômica reduziu o poder das forças de equilíbrio que permitiam aos trabalhadores compartilhar ganhos de produção. Com isso, a balança do poder pendeu dos trabalhadores para os empregadores (Kalleberg, 2010, p. 52).

Porém, de 2014, quando começou efetivamente suas atividades no Brasil até o ano de 2018, foram encontradas 137 demandas individuais de motoristas em face da Uber do Brasil, com pedido de reconhecimento de direitos trabalhistas, em curso na Justiça do Trabalho. Destas ações em curso, quarenta e uma já foram julgadas, sendo quatro processos com sentença de procedência e trinta e sete com sentença de improcedência, ou seja, mais de 90% de sentenças desfavoráveis à tese do motorista Uber ser um empregado (Vidigal, 2021).

Verifica-se então que apesar de se originar da economia de compartilhamento, a empresa Uber, desenvolveu um modelo organizacional próprio, pautado no lucro e explorando as lacunas jurídicas para que se consagrasse o modelo capitalista de plataforma. Nos referidos moldes, os motoristas não são apenas compartilhadores de veículos com outras pessoas, mas sim, trabalhadores de uma nova categoria que seriam os trabalhadores de aplicativos, que se utilizam da plataforma digital da empresa como fonte de renda.

A “uberização” (...) refere-se a um novo estágio da exploração do trabalho, que traz mudanças qualitativas ao estatuto do trabalhador, à configuração das empresas, assim como às formas de controle, gerenciamento e expropriação do trabalho. Trata-se de um novo passo nas terceirizações, que, entretanto, ao mesmo tempo que se complementa também pode concorrer com o modelo anterior das redes de subcontratações compostas pelos mais diversos tipos de empresas. A “uberização” consolida a passagem do estatuto de trabalhador para o de um nanoempresário–de–si permanentemente disponível ao trabalho; retira–lhe garantias mínimas ao mesmo tempo que mantém sua subordinação; ainda, se apropria, de modo administrado e produtivo, de uma perda de formas publicamente estabelecidas e reguladas do trabalho (Abílio, 2017).

Percebe-se que, com a promessa de que os motoristas podem fazer o próprio salário e para terem um salário melhor é só trabalhar um número de horas suficiente para receber uma boa remuneração, a Uber recruta milhares de interessados, e na concepção da empresa, os trabalhadores é que operam em sua plataforma e, portanto, eles são contratantes e, por esse

motivo acredita que não tem responsabilidades trabalhistas, ou deveres de recolhimentos dos encargos sociais desses trabalhadores.

A relação entre a empresa e os trabalhadores ilustra a lógica exploratória do trabalho sob demanda, onde os trabalhadores, chamados de “parceiros”, são considerados empreendedores sendo concedido aos mesmos a liberdade para decidir quando e o quanto querem trabalhar. O algoritmo por detrás da plataforma comanda os trabalhadores, distribuindo-os conforme a demanda e estabelecendo o preço da corrida. Entretanto, a jogada astuta da empresa é controlar o tempo de trabalho por meio do preço baixo das tarifas. O fato de o trabalhador ser considerado autônomo impede a incidência da proteção trabalhista em relação ao limite de horas de trabalho. Assim, com uma tarifa e remuneração baixa, garante-se que os motoristas trabalharão extensas jornadas para assegurar o mínimo de sua subsistência, mantendo o motorista, sem ordem direta, à disposição da plataforma por muitas horas ao dia (Carelli, 2017).

2.5 – A UBER E OS REQUISITOS DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO

Após serem cadastrados na plataforma os motoristas, denominados parceiros, ficam autorizados a transportar pessoas de um ponto a outro em determinada localidade. Para trabalhar na empresa é necessário ter carteira de habilitação definitiva, com licença para exercer atividade remunerada, carro com quatro portas e ar-condicionado. Também é preciso ter um celular compatível com o aplicativo para motoristas. A principal vantagem da Uber é que ela é bem conhecida e, sendo assim, possui um grande número de usuários utilizando seu aplicativo, possuindo uma grande demanda por corridas, em especial, nos horários de pico. Ademais, o aplicativo oferece algumas facilidades para o motorista, como aceitar a solicitação de uma nova viagem enquanto se finaliza outra (Uber, 2019).

Das informações que o próprio aplicativo fornece em seu site, tem-se que a empresa se denomina como uma empresa de tecnologia que apresenta soluções, mas não presta serviços efetivamente e se socorre de terceiros para ajudar a concretizar as suas propostas, o que representa a chamada economia compartilhada, tanto é que no próprio site, a empresa esclarece que não é uma empresa de transporte, não é um aplicativo de táxi, não é serviço de carona paga e, principalmente, que não emprega nenhum motorista e nem é dona de nenhum carro (Uber, 2019).

Entretanto, a empresa por detrás das plataformas sustentam a sua atuação como facilitadoras de interesses, buscando se desvencilhar de qualquer criação de vínculo de subordinação com os trabalhadores, nesse caso, os contratos firmados entre as empresas e os trabalhadores assumem o caráter de trabalho autônomo (Kalil, 2020).

O não reconhecimento do vínculo empregatício entre a empresa Uber e os motoristas de aplicativo, tem como principal fundamento a falta de elementos que configurem a relação de emprego, conforme o disposto no artigo 3º da CLT, quais sejam, a habitualidade, onerosidade, pessoalidade e subordinação.

Nesse sentido justifica-se inexistir a subordinação entre as partes, vez que o trabalhador pode permanecer *off line* por quanto tempo desejar, e, ainda, ligar e desligar o aplicativo quando bem entender. Ainda referente a subordinação, trata-se de uma subordinação jurídica, em função do contrato de emprego celebrado, e o trabalhador passa a ser subordinado juridicamente ao empregador, devendo acatar as ordens e determinações por ele emanadas.

Assim, essa tese é sustentada pelo fato dos motoristas da Uber possuírem autonomia para a execução do trabalho, podendo exercer outra atividade profissional, não sendo submetido a regras de conduta. Ademais, fundamenta-se também, a questão da ausência de direção, coordenação e fiscalização por parte da empresa na prestação dos serviços, tendo apenas uma decisão de natureza comercial.

No entanto, observa-se que uma característica predominante dessa nova infraestrutura do trabalho por aplicativos é a presença dos algoritmos na mediação das relações de trabalho, onde os mesmos supervisionam os trabalhadores de diversas formas, substituindo o controle comumente conhecido pelos gerentes e proprietários de empresas, seja atribuindo tarefas, acelerando o serviço, determinando a duração dos intervalos, monitorando a qualidade do serviço ou classificando os funcionários.

Nesse sentido, a Lei nº 12.551/2011 vem como contribuição ao legislador pátrio, uma vez que expande o conceito de subordinação para equiparar os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão do trabalho. Sendo assim, o uso de tecnologia que permite a comunicação à distância entre serviços de informática através da internet, propicia tanto o envio de ordens quanto a fiscalização do local e forma de desenvolvimento do trabalho. Permite também, registrar, armazenar e tratar os dados captados através do aplicativo com precisão e memória além da capacidade pessoal do ser humano. Assim, percebe-se que o comando, controle, supervisão e a vigilância se condensaram e ficaram ocultos dentro da própria plataforma da empresa, não observando aqui, o comando pessoal exteriorizado pela figura humana.

No que refere-se a pessoalidade, a tese defendida é a não observância na prestação de serviço em tela, uma vez que um mesmo veículo pode ser utilizado por vários motoristas, o que portanto descaracterizaria o referido requisito.

Alguns autores defendem a existência dos pressupostos caracterizadores do vínculo empregatício. Assim, por exemplo, no entender de Barros (2016, p. 174), traz no referido quesito da pessoalidade, que exige-se que o empregado exerça suas atividades de forma pessoal, não podendo se fazer substituir, a não ser em caráter excepcional e com concordância do empregador. Nesse sentido, salienta que o serviço de transporte da Uber é prestado por motoristas individualmente identificados, onde uma vez solicitada a corrida, a Uber é responsável por enviar ao usuário informações sobre quem o conduzirá até o destino, tais como nome, placa e modelo do automóvel. O motorista, ao aceitar o serviço solicitado, não pode enviar um substituto em seu lugar, sob pena de sanção.

Quanto a não eventualidade, é necessário que o serviço seja normal do empregador, sendo de natureza não eventual. À vista disso, Kalil (2020, p.328) afirma ser necessário averiguar o caso concreto para a caracterização do referido elemento, considerando que a eventualidade ou não do serviço prestado depende da frequência com que o motorista realiza as corridas. É sabido que a Uber enfatiza a possibilidade de o trabalhador definir os seus próprios horários, conectando-se com o aplicativo quando desejar. Porém, existem diferentes perfis de motoristas que aderem à plataforma: os que apenas a utilizam como forma de complementação de renda e aqueles que transformam as corridas em sua principal fonte remuneratória, executando extensas jornadas de trabalho, sendo que, neste último caso, remete-se a não eventualidade.

Em relação à onerosidade, considera-se que esta, se configura em seu aspecto objetivo havendo contraprestação pelo serviço executado e, se manifesta, subjetivamente, na intenção do empregado de auferir ganho econômico pelo trabalho ofertado. Segundo Delgado (2019, p. 347), a onerosidade se configura dessa forma, já que o motorista não paga tarifas mensais para utilizar a plataforma e conectar-se aos passageiros. Pelo contrário, é a empresa que os remunera, estabelecendo o preço das viagens e repassando os valores aos motoristas, consoante o número de corridas efetuadas, as tarifas e porcentagens definidas, unilateralmente, por ela.

Neste capítulo foi abordado o conceito e o surgimento da uberização e sua chegada ao Brasil. Também foi discorrido acerca da economia de compartilhamento bem como a possibilidade de verificar a presença ou não dos requisitos necessários a caracterização de uma relação de emprego no trabalho uberizado. No capítulo seguinte será analisada as

jurisprudências relativas ao assunto abordado, trazendo posicionamentos favorável e contrário ao reconhecimento do vínculo empregatício entre o motorista e a empresa.

CAPÍTULO 3 - O CONTEXTO JURÍDICO BRASILEIRO

Com a atual economia de compartilhamento e com a criação da plataforma Uber, cada vez mais se tem discutido sobre o possível reconhecimento do vínculo empregatício dos motoristas com a empresa, ainda não havendo um entendimento pacificado. Assim, se faz necessário identificar em qual categoria os motoristas da Uber se encaixam, se são autônomos, subordinados ou inauguram uma nova categoria de relação de trabalho, considerando que o trabalhador autônomo, no plano jurídico, se situa em posição distinta daquela ocupada pelo empregado, uma vez que não necessita da clássica proteção que é fornecida pelo contrato de emprego (Vidigal, 2021).

Desde a chegada da Uber no Brasil, em 2014 até a criação da Lei nº 13.640/2018, muitas leis estaduais e municipais tentaram regulamentar o transporte de passageiros por meio de aplicativos e com isso surgiram diversas legislações. Contudo, todas as leis editadas passaram a ser questionadas quanto a sua constitucionalidade, seja por violar a livre iniciativa, seja por permitir uma concorrência desleal, discussões estas que se arrastam quase até a atualidade no Supremo Tribunal Federal. A Lei nº 13.640/2018 foi editada com o objetivo de minimizar as controvérsias referente a matéria, tendo a referida lei estabelecido que será de responsabilidade exclusiva dos Municípios e do Distrito Federal regulamentar o serviço privado individual de transporte remunerado de passageiros, mediante regras e diretrizes impostas por lei federal.

Dentre essas regras e diretrizes destacam-se: a necessidade de se cobrar tributos pela prestação dos serviços (ISS e taxas); a necessidade da inscrição do motorista como contribuinte individual do INSS; a necessidade de que conste na Carteira Nacional de Habilitação, na categoria B ou superior, que o motorista exerce atividade remunerada; entre várias outras disposições (Brasil, 2018).

Ademais, a nova legislação também estabeleceu não ser mais possível a existência de legislações que impeçam a atividade de transporte privado de passageiros por meio de aplicativos, entretanto caso haja regulamentação pelos Municípios e o Distrito Federal, sendo o transporte desempenhado em contrariedade as normas estabelecidas, restará configurado o transporte ilegal de passageiros. Embora seja notória a melhoria quanto a regulamentação da matéria, é certo que a Lei 13.640/2018 não esgota o assunto e a possibilidade de que diferentes entes públicos regulem a mesma matéria, pode acarretar o surgimento de novas discussões referentes a legislação.

O tema justifica-se pela importância em se definir se o fenômeno da uberização das relações trabalhistas causa uma precarização do trabalho ou se é uma saída pelo atual momento de crise, sendo uma válvula de escape para uma grande parcela da classe trabalhadora atual. O tema possui grande importância para o debate acadêmico tendo em vista que a jurisprudência sobre esse assunto não está pacificada, portanto trazer a discussão e analisar os impactos deste fenômeno nas relações trabalhistas na sociedade atual é de suma importância.

Assim, passa-se a apresentar jurisprudências a respeito do caso, contrárias e favoráveis ao reconhecimento do vínculo, uma vez que esse assunto não está pacificado, pois as turmas do Tribunal Superior do Trabalho (TST) divergem sobre o tema, apresentando precedentes tanto no sentido de reconhecimento do vínculo, como também o rejeitando.

Recentemente, o Supremo Tribunal Federal decidiu que a Justiça do trabalho não detém competência para julgar trabalhador uberizado. Na decisão, o ministro Alexandre de Moraes destacou precedentes do STF que reconhecem a licitude de outras formas de relação do trabalho que não a regida pela CLT (Migalhas, 2023).²

3.1 – ENTENDIMENTOS FAVORÁVEIS AO RECONHECIMENTO DO VÍNCULO

Em um primeiro momento, ponderou-se a existência da relação de emprego entre o motorista do aplicativo e a plataforma digital que permite a prestação de serviços, uma vez que alguns julgadores vislumbraram a presença de todos os requisitos desta relação.

Nesse sentido, a 3ª Turma do TST, no Recurso de Revista 100353-02.2017.5.01.0066 (TST, 2022) reconheceu o vínculo empregatício entre motorista e a Uber, onde para a maioria do colegiado, no caso concreto, se fizeram presentes os elementos que caracterizam a relação de emprego.³

O entendimento do relator, Ministro Maurício Godinho Delgado, observou que tal caso exige uma reflexão voltada as novas e complexas formas de contratações muito distintas das tradicionais e ainda que embora essa nova estrutura seja facilitadora da prestação de serviços, “a lógica de seu funcionamento tem sido apreendida por grandes corporações como

² MIGALHAS. **Moraes derruba vínculo entre motorista e aplicativo de transporte**. 2023. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/quentes/387050/moraes-derruba-vinculo-entre-motorista-e-aplicativo-de-transporte>.

³ TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Recurso de Revista 100353- 02.2017.5.01.0066**, relator Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, julgado em 11 de abril de 2022. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/web/guest/-/3%C2%AA-turma-reconhece-v%C3%ADnculo-de-emprego-entre-motorista-e-uber> > Acesso em: 19 ago. 2023.

oportunidades para reduzir suas estruturas e o custo de trabalho” (BRASIL, TST, 2022,). Ponderou, ainda, que não há legislação que regule a questão dos motoristas de aplicativos que alcança mais de um milhão de profissionais no Brasil, cabendo, nestes casos, o enquadramento das normas pelo magistrado. Desta feita a Terceira Turma do TST proferiu acórdão no sentido de reconhecer o vínculo empregatício. Cite-se a ementa:

RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.015/2014 E ANTERIOR À LEI 13.467/2017. UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA. NATUREZA JURÍDICA DA RELAÇÃO MANTIDA ENTRE OS TRABALHADORES PRESTADORES DE SERVIÇOS E EMPRESAS QUE ORGANIZAM, OFERTAM E EFETIVAM A GESTÃO DE PLATAFORMAS DIGITAIS DE DISPONIBILIZAÇÃO DE SERVIÇOS DE TRANSPORTE AO PÚBLICO, NO CASO, O TRANSPORTE DE PESSOAS E MERCADORIAS. NOVAS FORMAS DE ORGANIZAÇÃO E GESTÃO DA FORÇA DE TRABALHO HUMANA NO SISTEMA CAPITALISTA E NA LÓGICA DO MERCADO ECONÔMICO. ESSENCIALIDADE DO LABOR DA PESSOA HUMANA PARA A CONCRETIZAÇÃO DOS OBJETIVOS DA EMPRESA. PROJEÇÃO DAS REGRAS CIVILIZATÓRIAS DO DIREITO DO TRABALHO SOBRE O LABOR DAS PESSOAS NATURAIS. INCIDÊNCIA DAS NORMAS QUE REGULAM O TRABALHO SUBORDINADO DESDE QUE NÃO DEMONSTRADA A REAL AUTONOMIA NA OFERTA E UTILIZAÇÃO DA MÃO DE OBRA DO TRABALHADOR (ART. 818, II, DA CLT). CONFLUÊNCIA DOS PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS HUMANISTAS E SOCIAIS QUE ORIENTAM A MATÉRIA (PREÂMBULO DA CF/88; ART. 1º, III E IV; ART. 3º, I, II, III E IV; ART. 5º, CAPUT; ART. 6º; ART. 7º, CAPUT E SEUS INCISOS E PARÁGRAFO ÚNICO; ARTS. 8º ATÉ 11; ART. 170, CAPUT E INCISOS III, VII E VIII; ART. 193, TODOS DA CONSTITUIÇÃO DE 1988). VÍNCULO DE EMPREGO. DADOS FÁTICOS CONSTANTES DO ACÓRDÃO REGIONAL REFERINDO-SE A RELAÇÃO SOCIOECONÔMICA ABRANGENTE DE PERÍODO DE QUASE DOIS MESES. PRESENÇA DOS ELEMENTOS INTEGRANTES DA RELAÇÃO EMPREGATÍCIA. INCIDÊNCIA, ENTRE OUTROS PRECEITOS, TAMBÉM DA REGRA DISPOSTA NO PARÁGRAFO ÚNICO DO ART. 6º DA CLT (INSERIDA PELA LEI n. 12.551/2011), A QUAL ESTABELECE QUE " OS MEIOS TELEMÁTICOS E INFORMATIZADOS DE COMANDO, CONTROLE E SUPERVISÃO SE EQUIPARAM, PARA FINS DE SUBORDINAÇÃO JURÍDICA, AOS MEIOS PESSOAIS E DIRETOS DE COMANDO, CONTROLE E SUPERVISÃO DO TRABALHO ALHEIO ". PRESENÇA, POIS, DOS CINCO ELEMENTOS DA RELAÇÃO DE EMPREGO, OU SEJA: PESSOA HUMANA PRESTANDO TRABALHO; COM PESSOALIDADE; COM ONEROSIDADE; COM NÃO EVENTUALIDADE; COM SUBORDINAÇÃO. ÔNUS DA PROVA DO TRABALHO AUTÔNOMO NÃO CUMPRIDO, PROCESSUALMENTE (ART 818, CLT), PELA EMPRESA DE PLATAFORMA DIGITAL QUE ARREGIMENTA, ORGANIZA, DIRIGE E FISCALIZA A PRESTAÇÃO DOS SERVIÇOS ESPECIALIZADOS DE SERVIÇOS DE TRANSPORTE. Recurso de revista conhecido e provido. (TST - RR: 1003530220175010066, Relator: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 06/04/2022, 3ª Turma, Data de Publicação: 11/04/2022)

Como visto no referido caso concreto, segundo o posicionamento do relator, restou demonstrada a subordinação pelo exercício do poder diretivo eficiente da empresa, cujo molde se baseia no parágrafo único do artigo 6º da CLT que dispõe que: “os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio”. (BRASIL, 1943).

Também foi demonstrada pelo relator a “subordinação estrutural”, ou seja, o enquadramento como empregado de qualquer profissional pela mera inserção na organização empresarial, não importando se o trabalhador recebe ou não ordens diretas e específicas dos superiores e sim, que estejam estruturalmente vinculados à dinâmica de operação da atividade do tomador de serviço. Ademais, verificou-se a subordinação e o controle por meio telemático via aplicativo, onde os quais apresentam normas rígidas relativas a aceitação de demandas bem como, caráter punitivo aos motoristas, elementos que caracterizam a subordinação e, conseqüentemente, o vínculo empregatício.

Posteriormente, esse entendimento foi reformulado pelos tribunais superiores e, atualmente, vem prevalecendo o posicionamento de que a relação entre motoristas do aplicativo Uber e a empresa não é relação de emprego, sendo o obreiro, um tipo de trabalhador autônomo.

Recentemente o juiz do trabalho Maurício Pereira Simões, da 4ª Vara do Trabalho de São Paulo condenou a empresa Uber a contratar todos os motoristas cadastrados na plataforma, além do pagamento de multa no valor de R\$ 1 bilhão por danos morais coletivos. O parecer atende a uma ação civil pública ajuizada pelo Ministério Público do Trabalho da 2ª Região e a medida tem validade em todo o território nacional.⁴

3.2 – ENTENDIMENTOS NÃO FAVORÁVEIS AO RECONHECIMENTO DO VÍNCULO

No entendimento da 5ª Turma do TST no Agravo em Recurso de Revista 1000123-89.2017.5.02.0038 (TST, 2020), não foi reconhecida a subordinação jurídica pelo fato de que o motorista possui autodeterminação de seus horários, local, e quantidade de clientes que desejasse atender, e fora destacado que os valores pagos ao motorista apontam valor superior ao comumente oferecido, caracterizando uma relação de parceria.

⁴ <https://www.cnnbrasil.com.br/economia/juiz-condena-uber-a-contratar-todos-os-motoristas-e-pagar-multa-de-r-1-bilhao/>

Do mesmo modo, a 8ª Turma do TST decidiu, no Agravo de Instrumento em Revista 1002011-63.2017.5.02.0048 (TST, 2019), a inexistência do vínculo empregatício, tendo em vista que o aplicativo é acionado conforme o desejo do motorista e, desta forma, não existe a subordinação, uma vez que determinava o início de sua jornada e o seu fim.

Também no processo Ad-AIRR-20614-50.2020.5.04.0014, DEJT de 17/03/2023, a 4ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho decidiu que não há vínculo empregatício entre motorista de aplicativo e a plataforma digital de transporte pela ausência dos requisitos caracterizadores da relação de emprego. A 4ª Turma ponderou que o trabalho realizado por meio de plataformas digitais inexistem os critérios caracterizadores da relação empregatícia estabelecidos nos artigos 2º e 3º da CLT, entre eles a subordinação jurídica. E que pela ausência de lei específica, o enquadramento da relação entre o motorista e a respectiva plataforma se dará com o ordenamento jurídico de maior afinidade, no caso a Lei 11.442/2007, que se aplica aos transportes autônomos. Motivo pelo qual não existe relação de emprego entre eles.⁵

Ainda em decisão pela 4ª Turma que manifestou entendimento no sentido de inexistir vínculo empregatício entre o motorista e a Uber. Cite - se a ementa do acórdão:

RECURSO DE REVISTA OBREIRO-VÍNCULO DE EMPREGO ENTRE O MOTORISTA DE APLICATIVO E A EMPRESA PROVEDORA DA PLATAFORMA DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO (UBER) – IMPOSSIBILIDADE DE RECONHECIMENTO DIANTE DA AUSÊNCIA DE SUBORDINAÇÃO JURÍDICA – TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA – RECURSO DESPROVIDO. 1. Avulta a transcendência jurídica da causa (CLT, art. 896 - A, § 1º, IV), na medida em que o pleito de reconhecimento do vínculo de emprego envolvendo os recentes modelos de contratação firmados entre motoristas de aplicativo e empresas provedoras de plataformas de tecnologia por eles utilizadas ainda é nova no âmbito desta Corte, demandando a interpretação da legislação trabalhista em torno da questão. 2. Ademais, deixa - se de aplicar o óbice previsto na Súmula 126 desta Corte, uma vez que os atuais modelos de contratação firmados entre as empresas detentoras da plataforma de tecnologia (Uber) e os motoristas que delas se utilizam são de conhecimento público e notório (art. 374, I, do CPC) e consona com o quadro fático delineado pelo Regional. 3. Em relação às novas formas de trabalho e à incorporação de tecnologias digitais no trato das relações interpessoais – que estão provocando uma transformação profunda no Direito do Trabalho, mas carentes ainda de regulamentação legislativa específica – deve o Estado-Juiz, atento a essas mudanças, distinguir os novos formatos de trabalho daqueles em que se está diante de uma típica fraude à relação de emprego, de modo a não frear o desenvolvimento socioeconômico do país no afã de aplicar regras protetivas do direito laboral a toda e qualquer forma de trabalho. 4. Nesse contexto, analisando, à luz dos arts. 2º e 3º da CLT, a relação existente entre a Uber e os motoristas que se utilizam desse aplicativo para obterem clientes dos seus serviços de transporte, tem -se que: a) quanto à habitualidade, inexistente a obrigação

⁵ CNI – Conexão Trabalho, disponível em: <https://conexaotrabalho.portaldaindustria.com.br/noticias/detalhe/trabalhista/-geral/4-turmatst-nao-ha-vinculo-empregaticio-entre-motorista-e-aplicativo-de-transporte/0>

de uma frequência predeterminada ou mínima de labor pelo motorista para o uso do aplicativo, estando a cargo do profissional definir os dias e a constância em que irá trabalhar; b) quanto à subordinação jurídica, a par da ampla autonomia do motorista em escolher os dias, horários e forma de labor, podendo desligar o aplicativo a qualquer momento e pelo tempo que entender necessário, sem nenhuma vinculação a metas determinadas pela Uber ou sanções decorrentes de suas escolhas, a necessidade de observância de cláusulas contratuais (v.g.valores a serem cobrados, código de conduta, instruções de comportamento, avaliação do motorista pelos clientes), com as correspondentes sanções no caso de descumprimento (para que se preserve a confiabilidade e a manutenção do aplicativo no mercado concorrencial), não significa que haja ingerência no modo de trabalho prestado pelo motorista, reforçando a convicção quanto ao trabalho autônomo a inclusão da categoria de motorista de aplicativo independente, como o motorista da Uber, no rol de atividades permitidas para inscrição como Microempreendedor Individual –MEI, nos termos da Resolução 148/2019 do Comitê Gestor do Simples Nacional; c) quanto à remuneração, o caráter autônomo da prestação de serviços se caracteriza por arcar, o motorista, com os custos da prestação do serviço (manutenção do carro, combustível, IPVA), cabendo a ele a responsabilidade por eventuais sinistros, multas, atos ilícitos ocorridos, entre outros (ainda que a empresa provedora da plataforma possa a vir a ser responsabilizada solidariamente em alguns casos), além de os percentuais fixados pela Uber, de cota parte do motorista, entre 75% e 80% do preço pago pelo usuário, serem superiores ao que este Tribunal vem admitindo como suficientes a caracterizar a relação de parceria entre os envolvidos. 5. Já quanto à alegada subordinação estrutural, não cabe ao Poder Judiciário ampliar conceitos jurídicos a fim de reconhecer o vínculo empregatício de profissionais que atuam em novas formas de trabalho, emergentes da dinâmica do mercado concorrencial atual e, principalmente, de desenvolvimentos tecnológicos, nas situações em que não se constata nenhuma fraude, como é o caso das empresas provedoras de aplicativos de tecnologia, que têm como finalidade conectar quem necessita da condução com o motorista credenciado, sendo o serviço prestado de motorista, em si, competência do profissional e apenas uma consequência inerente ao que propõe o dispositivo. 6. Assim sendo, não merece reforma o acórdão regional que não reconheceu o vínculo de emprego pleiteado na presente reclamação, sob o fundamento de ausência de subordinação jurídica entre o motorista e a empresa provedora do aplicativo Uber. Recurso de revista desprovido. (TST - AIRR: 105560520215030006, Relator: Ives Gandra Da Silva Martins Filho, Data de Julgamento: 30/03/2022, 4ª Turma, Data de Publicação: 01/04/2022)

Verifica-se então que no que se refere à habitualidade, não existe obrigação de frequência. A possibilidade do motorista ficar off-line indicaria a ausência de subordinação, uma vez que ao ficar “deslogado” da plataforma, sem delimitação de tempo, implicaria na autodeterminação do motorista, impossibilitando o reconhecimento da relação empregatícia.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

No decorrer desta pesquisa resgataram-se elementos da evolução histórica das relações de trabalho no Brasil e sua proteção pelas leis trabalhistas e legislações correlatas. A presente pesquisa aborda a temática da “uberização do trabalho e sua relação com o vínculo empregatício”, com foco na investigação e percepção dos efeitos do fenômeno denominado uberização do trabalho na relação de emprego, por meio da abordagem dos pontos positivos e negativos, frente as diversas garantias constitucionais e infraconstitucionais asseguradas ao indivíduo, pois como visto, o presente tema apresenta dois lados, onde as plataformas digitais são um grande meio de se conseguir emprego em tempos de crise econômica, nos casos das plataforma aqui estudada, basta que uma pessoa, sem fonte de renda, sem possuir veículo, tenha seu cadastro aprovado para ter o seu emprego, sendo assim, as plataformas digitais funcionam como potencial gerador de empregos e atividade econômica.

Entretanto é preciso observar o outro lado, onde a precariedade é uma característica dessa relação de trabalho, dada a ausência de regulamentos trabalhistas protetores ao trabalhador uberizado, percebendo-se a priorização ao lucro e a informalidade, uma vez que o processo institucionaliza uma redução dos meios de controle estatal e das obrigações patronais, uma vez que o motorista é considerado “empreendedor” e assim, um trabalhador autônomo, e assim, se observa a transferência de custos e riscos da atividade econômica ao trabalhador, camufladas em autogestão e maior autonomia de trabalho.

Desse modo, essa pesquisa alcançou os objetivos propostos ao levantar o questionamento sobre o reconhecimento do vínculo empregatício com a possibilidade de visualização dos requisitos necessários constantes no artigo 2º e 3º da CLT no caso concreto, pois como se observou, ainda não há um entendimento formado a respeito de qual seria essa relação trabalhista.

Defende-se que até o preenchimento da lacuna legislativa a respeito do tipo de relação trabalhista existente entre o motorista de aplicativo e a empresa Uber, deve ser analisado o caso concreto para observar a existência ou não dos requisitos necessários ao vínculo empregatício, pois existem trabalhadores que não dependem exclusivamente do trabalho de motorista uberizado para garantir sua fonte de renda, e assim não realizam o serviço com habitualidade entretanto, existem outros que realizam extensas jornadas de trabalho pois dependem somente desse trabalho para sua sobrevivência, porém a falta de critérios acarreta evidente insegurança jurídica.

Conclui-se ao final desta pesquisa que a regulamentação desta ferramenta tecnológica é de extrema necessidade, seja por concorrência com outros meios de transporte; regulamentação da arrecadação tributária; proteção dos trabalhadores face a abusos; entre outras razões. A principal objeção é como concretizar essa regulamentação, sem que haja um desvirtuamento da atividade praticada, a manutenção da sua essência e da competitividade no mercado, proporcionando ao consumidor final a excelência dos serviços ofertados.

O ponto de toque está na análise quanto ao preenchimento do requisito da subordinação, uma vez que há uma linha tênue na diferenciação da atividade do motorista como empregado ou como autônomo em relação à Uber, diante do critério da autonomia na prestação do serviço, modo e forma de sua realização.

Considerando as constantes evoluções tecnológicas e sociais, cabe ao Direito regulamentar os novos fatos decorrentes dos desdobramentos na relação entre plataformas digitais e seus usuários. A missão, entretanto, é tamanha dificultosa, pois confronta o ideal de proteção dos Direitos Fundamentais dos trabalhadores e o desenvolvimento econômico das novas tecnologias.

Como solução, verifica-se a necessidade de criação de lei específica que, ou enquadre o motorista uberizado como empregado e assim, seja protegido pelas leis trabalhistas como tal, ou crie uma categoria diferenciada com a proteção adequada, ou ainda, que ocorra uma flexibilização das leis trabalhistas existentes para englobar tal categoria. O que não pode ocorrer, é que esses trabalhadores fiquem à mercê da própria sorte, sem o manto protetivo das leis trabalhistas, o que fere intimamente a dignidade humana.

REFERÊNCIAS

- ABÍLIO, L. C. Colapso ou atualidade do empreendimento colonial. **Revista Le Monde Diplomatique Brasil**, ano 13, n. 150, p. 18, jan. 2020. Disponível em < <https://diplomatie.org.br/colapso-ou-atualidade-do-empreendimento-colonial/>> Acesso em 23 jul. 2023.
- ABÍLIO, L.C.; AMORIM, H.; GROHMANN, R. **Uberização e plataformação do trabalho no Brasil: conceitos, processos e formas**. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/soc/a/XDh9FZW9Bcy5GkYGzngPxwB/#>. Acesso em: 19 ago. 2023.
- ANTUNES, R; FILGUEIRAS, V. Plataformas digitais, Uberização do trabalho e regulação no Capitalismo contemporâneo. **Contracampo**, Niterói, v. 39, n. 1, p. 27-43, abr./jul. 2020.
- BARROS, A. M. **Curso de direito do trabalho**. 4. ed. São Paulo: LTr, 2008.
- BRASIL. **Consolidação das leis trabalhistas**. 1945. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm. Acesso em 13 ago. 2023.
- CARELLI, R. L. As Plataformas Digitais e o Direito do Trabalho: como entender a tecnologia e proteger as relações de trabalho no Século XXI. Rio de Janeiro: Renovar, 2017.
- CASTRO, R. **O que é Uberização do Trabalho?** Castro Digital, 06/07/2020. Disponível em: <https://castrodigital.com.br/2020/07/o-que-euberizacao-do-trabalho.html>. Acesso em: 15 de maio de 2023.
- DAVIS, Gerald. F. **What might replace the modern corporation? Uberization and the web page enterprise**. Seattle University Law Review, 39, p. 501-515, 2016. Disponível em: <http://digitalcommons.law.seattleu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=2314&context=sulr>. Acesso em: 18 ago. 2023.
- DELGADO, M. G. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.
- FIRMINO, V. H. **Como a Uber contribui para a precarização do trabalho na modernidade, 2018**. Disponível em: Acesso em 20 de maio de 2023.
- FONSECA, J.J.S. **Metodologia de Pesquisa Científica**. Fortaleza: UEC, 2002. Apostila.
- FONTES, V. Capitalismo em tempos de uberização: do emprego ao trabalho. Marx e o Marxismo – **Revista do NIEP-Marx**, v. 5, n. 8, p. 45–67, 2017. Disponível em: <http://www.niepmarx.blog.br/revistadoniep/index.php/MM/article/view/220/177>. Acesso em: 24 de abr. de 2023.
- FRANCO FILHO, G.S. Uberização e Trabalho Autônomo. **Revista LTr.83-10/1162**, São Paulo, Vol. 83, nº 10, Out. 2019. Acesso em: 01 de abr. de 2023.
- IANNI, O. **Civilização Brasileira**. 5ª ed. Rio de Janeiro: LTr, 1998.

KALLEBERG, A. L. O trabalho precário nos Estados Unidos. In: OLIVEIRA, F.; BRAGA, R.; RIZEK, C. (org.). **Hegemonia às avessas: economia política e cultura financeira na era da servidão financeira**. São Paulo: Bomtempo Editorial, 2010. p. 47-60

KALIL, R. B. **A regulação do trabalho via plataformas digitais**. São Paulo: Blucher, 2020. DOI: <https://doi.org/10.5151/9786555500295>. Acesso em 12 de jun de 2023.

KALIL, R. B. **Capitalismo de plataforma e Direito do Trabalho**: trabalho sob demanda por meio de aplicativos. Tese de Doutorado. Orientador Otavio Pinto e Silva. São Paulo; Universidade de São Paulo, 2019.

KERR, V.: **Uber X táxi a nova velha economia**. Centro de Estudos Sociedade e Tecnologia da Universidade de São Paulo, São Paulo, v. 1, n. 1, p. 1-4, out. 2015. Disponível em: <http://www.cest.poli.usp.br/wp-content/uploads/2018/08/V1N1-Uber-XT%C3%A1xi-A-nova-velha-economia.pdf>. Acesso em: 05 de set. de 2023.

KHOSROWSHAHI, D. 2019. <https://www.uber.com/br/pt-br/> Acesso em: 28 abr. 2023.

LEITE, C. H. B. **Curso de Direito do Trabalho**. Disponível em: Minha Biblioteca, 14ª ed. Editora Saraiva, 2022.

MARQUES, C. L. A nova noção de fornecedor no consumo compartilhado: um estudo sobre as correlações do pluralismo contratual e o acesso ao consumo. **Revista de Direito do Consumidor**, São Paulo, v. 111, p. 247-268, maio-junho, 2017.

MARINI, R. M. **Dialética da Dependência**. In: TRASPADINI, R.; STEDILE, J. P.(Orgs.). Ruy Mauro Marini: Vida e obra. São Paulo: Expressão popular, 2005.

MIGALHAS. **Moraes derruba vínculo entre motorista e aplicativo de transporte**. 2023. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/quentes/387050/moraes-derruba-vinculo-entre-motorista-e-aplicativo-de-transporte>.

MORAES, R. C. **Neoliberalismo: de onde vem, para onde vai**. São Paulo: SENAC, 2001.

RESENDE, R. **Direito do Trabalho**. 8ª ed. Rio de Janeiro: Forense. Grupo GEN, 2020. *E-book*. ISBN 9788530989552. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788530989552/>. Acesso em: 19 set. 2023.

RESENDE, T. C. **Economia de compartilhamento e novas tecnologias: o confronto entre modelos de negócios**. In: POLIDO, F.; ANJOS, L.; BRANDÃO, L. (org.). Tecnologias e Conectividade: Direito e Políticas na Governança das Redes. Belo Horizonte: Instituto de Referência em Internet e Sociedade, 2017. p. 133-148. Disponível em: <http://bit.ly/38D2jle>. Acesso em: 02 de set. de 2023.

SALADINI, A.P.S.; FILHO, L. B. M. **Direito do Trabalho e Novas Tecnologias: Impacto da Revolução Tecnológica nas Relações de Trabalho e a Nova Racionalidade Jurídica**. Thorth, Londrina, 2021.

SIGNES, A. T. O mercado de trabalho no século XXI: **on-demand economy, crowdsourcing e outras formas de descentralização produtiva que atomizam o mercado de trabalho**. In:

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. Tradução: LEME, Ana Carolina Reis Paes e CARSALADE, Carolina Rodrigues. Coordenadores: LEME, Ana Carolina Reis Paes et al. São Paulo: Ltr, 2017. Acesso em: 01 de jul. de 2023.

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

SOUZA, C. A. P.; LEMOS, R. ASPECTOS JURÍDICOS DA ECONOMIA DO COMPARTILHAMENTO: função social e tutela da confiança. In: **Revista de Direito da Cidade**, Rio de Janeiro, v. 8, n. 4, p. 1757-1777, 29 nov. 2016. Universidade de Estado do Rio de Janeiro. <http://dx.doi.org/10.12957/rdc.2016.25740>.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista 1002011-63.2017.5.02.0048**, relator Ministra Dora Maria da Costa, julgado em 25 de outubro de 2019. Disponível em: <https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=1002011&digitoTst=63&anoTst=2017&orgaoTs t=5&tribunalTst=02&varaTst=0048&submit=Consultar> Acesso em: 13 ago. 2023.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Recurso de Revista 1000123-89.2017.5.02.0038**, relator Ministro Alexandre Luiz Ramos, julgado em 07 de fevereiro de 2020. Disponível em: <https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?conscsjt=&numeroTst=1000123&digitoTst=89&anoTst=2017&orgaoTst=5&tribunalTst=02&varaTst=0038&consulta=Consultar> Acesso em: 13 ago. 2023.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Recurso de Revista 100353- 02.2017.5.01.0066**, relator Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, julgado em 11 de abril de 2022. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/web/guest/-/3%C2%AA-turma-reconhece-v%C3%ADnculo-de-emprego-entre-motorista-e-uber> > Acesso em: 19 ago. 2023.

UBER. **Fatos e dados sobre a Uber**. 2020. Disponível em: <https://www.uber.com/ptBR/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/>. Acesso em: 8 de maio de 2023.

VIDIGAL, V. Ininterrupto e infinito: o trabalho no capitalismo de plataforma. **REVISTA BRASILEIRA DE DIREITO SOCIAL**, [S. l.], v. 4, n. 1, p. 71–84, 2021. Disponível em: <https://rbds.ieprev.com.br/rbds/article/view/148>. Acesso em: 5 out. 2023.

VIDIGAL, V. A uberização do trabalho e o nublamento das fronteiras da relação de emprego. **REVISTA BRASILEIRA DE DIREITO SOCIAL**, [S. l.], v. 3, n. 1, 2021. Disponível em: <https://rbds.ieprev.com.br/rbds/article/view/129>. Acesso em: 5 out. 2023.