

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO SUL E SUDESTE DO PARÁ
INSTITUTO DE ESTUDOS EM DIREITO E SOCIEDADE
FACULDADE DE DIREITO**

LEONARDO GREGORY MONTEIRO DE SOUZA

**O VÍNCULO EMPREGATÍCIO PARA MOTORISTAS POR APLICATIVO
NO BRASIL**

Uma vertente moderna nas relações de emprego

MARABÁ, PARÁ

2023

LEONARDO GREGORY MONTEIRO DE SOUZA

**O VÍNCULO EMPREGATÍCIO PARA MOTORISTAS POR APLICATIVO NO
BRASIL**

Uma vertente moderna nas relações de emprego

Trabalho de Conclusão de Curso, apresentado à Faculdade de Direito do Instituto de Estudos em Direito e Sociedade da Universidade Federal do Sul e Sudeste do Pará, como requisito parcial à obtenção do grau de Bacharel em Direito

Orientadora: Prof.^a Dr.^a Raimunda Regina Ferreira Barros

MARABÁ, PARÁ

2023

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)
Universidade Federal do Sul e Sudeste do Pará
Biblioteca Setorial Josineide da Silva Tavares

S729v Souza, Leonardo Gregory Monteiro de
O vínculo empregatício para motoristas por aplicativo no Brasil: uma vertente moderna nas relações de emprego / Leonardo Gregory Monteiro de Souza. — 2023.
48 f.

Orientador(a): Raimunda Regina Ferreira Barros.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) - Universidade Federal do Sul e Sudeste do Pará, Campus Universitário de Marabá, Instituto de Estudos em Direito e Sociedade, Faculdade de Direito, Curso de Bacharelado em Direito, Marabá, 2023.

1. Direito do Trabalho. 2. Motoristas. 3. Economia compartilhada. 4. Aplicativos móveis. 5. Relações trabalhistas - Efeito das inovações tecnológicas. I. Barros, Raimunda Regina Ferreira, orient. II. Título.

CDDir: 4. ed.: 342.6

TERMO DE APROVAÇÃO

LEONARDO GREGORY MONTEIRO DE SOUZA

O VÍNCULO EMPREGATÍCIO PARA MOTORISTAS POR APLICATIVO NO BRASIL

Uma vertente moderna nas relações de emprego

Trabalho de Conclusão de Curso, apresentado à Faculdade de Direito do Instituto de Estudos em Direito e Sociedade da Universidade Federal do Sul e Sudeste do Pará, como requisito parcial à obtenção do grau de Bacharel em Direito

Data de aprovação: Marabá (PA), ____ de ____ de 2023.

Banca Examinadora:

Prof.^a Dr.^a Raimunda Regina Ferreira Barros
Orientadora

Prof. Dr. Jorge Luís Ribeiro dos Santos
Professor da Faculdade de Direito da Universidade Federal do Sul e Sudeste do Pará

Prof.^a Dr.^a Silvia Gabriele Correa Tavares

Dedico este trabalho à minha querida esposa,
por todo seu apoio, bem como para minha mãe
e toda família que torceu por toda essa extensa
jornada acadêmica.

AGRADECIMENTOS

Elevo meus agradecimentos ao meu Deus, Jeová pela vida e seu infinito amor e misericórdia. Endereço também meus agradecimentos à minha família, em especial minha esposa, que desde o início da graduação esteve ao meu lado, até nos momentos mais delicados desta longa jornada.

Agradeço minha mãe, que sem a sua atenção e dedicação, jamais poderia alcançar esta formação, como também à toda a minha família que contribuiu direta e indiretamente para tal feito em minha vida.

Agradeço também à todos os professores que trabalharam arduamente para a minha formação acadêmica, e em especial a minha orientadora, pela paciência e presteza na produção desta monografia.

RESUMO

O presente estudo trata a respeito do vínculo empregatício para motoristas por aplicativo no Brasil como uma vertente moderna das relações de trabalho. Sendo inegável que o surgimento de inovações tecnológicas impactaram profundamente as formas de trabalho em sociedade, os aplicativos de transporte de pessoas também figuraram como uma marca da informalidade no Brasil, compreendendo uma modalidade de prestação de serviço pertencente a economia de compartilhamento, que é reconhecida pela precarização das formas de trabalho. Assim, há no Brasil, hoje, a exploração da força de trabalho humana para interesses corporativos dados através de serviços de transporte por aplicativo, sem que os usuários motoristas estejam amparados por direitos e garantias trabalhistas, de modo o presente trabalho objetiva discorrer sobre a existência da relação de emprego nessa forma de trabalho, e para a caracterização desse vínculo são abordados os elementos fático-jurídicos integradores da relação de emprego constantes na Consolidação das Leis do Trabalho e em obras jurídicas da doutrina do Direito do Trabalho, abordando e correlacionando os princípios basilares do ideal de trabalho contemporâneo com o modelo de atuação da empresa Uber Technologies em âmbito nacional, bem como são analisadas decisões judiciais de processos que tramitaram em anos recentes em instâncias superiores da Justiça do Trabalho com a temática abordada, e por fim são elencadas decisões judiciais de países estrangeiros que determinaram que há o vínculo de emprego entre motoristas de aplicativo e a Uber. Com todos os fundamentos abordados, poderá se apontar a existência do vínculo de emprego entre motoristas de aplicativo e a Uber. Portanto, no final deste trabalho se discorrerá sobre as consequências do não reconhecimento do vínculo de emprego sobre essa temática como um marco da permissão à exploração da força humana por tecnologias digitais por empresas multinacionais.

Palavras-chave: legislação trabalhista; vínculo empregatício; uberização; precarização do trabalho.

ABSTRACT

The present study deals with the employment relationship for app drivers in Brazil as a modern aspect of labor relations. It is undeniable that the emergence of technological innovations has had a profound impact on the ways of working in society, people transport applications have also appeared as a mark of informality in Brazil, comprising a type of service provision belonging to the sharing economy, which is recognized by precarious forms of work. Thus, in Brazil today, there is the exploitation of the human workforce for corporate interests through app-based transportation services, without driver users being protected by labor rights and guarantees, so the present work aims to discuss the existence of the employment relationship in this form of work, and to characterize this link, the factual-legal elements that integrate the employment relationship are addressed in the Consolidation of Labor Laws and in legal works of the doctrine of Labor Law, addressing and correlating the principles cornerstones of the ideal of contemporary work with the operating model of the company Uber Technologies at a national level, as well as judicial decisions of cases that have been processed in recent years in higher instances of the Labor Court with the topic addressed, and finally, decisions are listed courts in foreign countries that determined that there is an employment relationship between app drivers and Uber. With all the fundamentals covered, the existence of an employment relationship between app drivers and Uber can be highlighted. Therefore, at the end of this work we will discuss the consequences of not recognizing the employment relationship on this topic as a milestone in allowing the exploitation of human strength through digital technologies by multinational companies.

Key words: labor legislation; employment relationship; uberization; precariousness of work.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	10
1. A CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS TRABALHISTAS.....	15
1.1. A EVOLUÇÃO HISTÓRICA DA CLT	18
1.1.1. O trabalho e a Constituição Federal de 1988.....	18
1.1.2. Requisitos para a caracterização do vínculo empregatício no Brasil..	19
2. O SERVIÇO DE TRANSPORTE DE PASSAGEIROS POR APLICATIVO .	21
2.1. APLICATIVOS DE TRANSPORTE DE PASSAGEIROS NO BRASIL	23
2.1.1. Uber Technologies.....	23
2.1.2. 99 App	25
2.1.3. Indrive.....	25
2.2. A ECONOMIA COMPARTILHADA	26
2.1. A uberização das relações de trabalho	27
3. A RELAÇÃO DE EMPREGO ENTRE A UBER E O MOTORISTA.....	28
3.1. ELEMENTOS JURÍDICOS DA RELAÇÃO DE EMPREGO NO CASO UBER E MOTORISTA.....	30
3.1.1. Pessoalidade.....	30
3.1.2. Subordinação	30
3.1.3. Onerosidade	31
3.1.4. Habitualidade	32
3.1.5. Trabalho por Pessoa Física	32
3.1.6. Alteridade	32
3.2. PRINCÍPIOS DE DIREITO DO TRABALHO VIOLADOS NA RELAÇÃO DE EMPREGO ENTRE UBER E MOTORISTA.....	33
3.1.1. Princípio da proteção	33
3.1.2. Princípio da primazia da realidade.....	34
3.1.3. Princípio da irrenunciabilidade de direitos	35
3.1.4. Princípio da continuidade da relação de emprego	35
3.3. ÓBICES PARA O RECONHECIMENTO DO VÍNCULO DE EMPREGO ENTRE A UBER E O MOTORISTA	35
3.1.1. A ausência da responsabilidade civil da Uber para com o motorista .	37
4. JULGADOS JUDICIAIS SOBRE O VÍNCULO DE EMPREGO PELA UBER	39
4.1. DECISÕES QUE NÃO RECONHECERAM O VÍNCULO EMPREGATÍCIO	40
4.2. DECISÕES QUE RECONHECERAM O VÍNCULO DE EMPREGO .	40
4.1.1. Recurso de Revista com Agravo n. 100853-94.2019.5.01.0067	41
4.1.2. Recurso de Revista de n. 100353-02.2017.5.01.0066	42
4.1.3. Recurso de Ordinário de n. 0010806- 62.2017.5.03.0011.....	43
4.3. DECISÕES JUDICIAIS DESFAVORÁVEIS A UBER NO EXTERIOR	44
CONSIDERAÇÕES FINAIS	46
REFERÊNCIAS.....	48

INTRODUÇÃO

O Direito do Trabalho é um ramo das ciências jurídicas, tido como de natureza privada, que estabelece o estudo das relações de trabalho e suas formas na sociedade, bem como suas consequências para as garantias sociais. É a partir dessa área que se compõem conjuntos de princípios, normas e valores que regulam direitos individuais e coletivos entre empregadores e trabalhadores, de caráter subordinado e autônomo (MARTINEZ, 2020).

A sociedade humana se estabelece a partir do trabalho, que pode ser considerado um quesito imprescindível para a sobrevivência, sendo o emprego dado pelo homem de toda energia física e intelectual com finalidade produtiva. No contexto da evolução social, o trabalho adquiriu várias formas, primeiramente considerado como uma forma de tortura, passando de caráter meramente servil, findando como uma concreta relação de emprego, organizada a partir do século XVIII (CASSAR, 2017).

A origem do termo trabalho, Pinto Martins (2017) afirma que “trabalho vem do latim *trípaliūm*, que era uma espécie de instrumento de tortura de três paus ou uma canga que pesava sobre os animais. Era um instrumento usado pelos agricultores para bater, rasgar e esfiapar o trigo, espiga de milho e o linho.” Nessa senda, em um primeiro momento, o trabalho era visto de maneira pejorativa pela sociedade, onde remetia a ideia de fardo ou castigo. No entanto esse conceito estava ligado estritamente aos modelos de trabalho empreendidos em sociedades antigas, onde havia a falta de intervenção estatal nas relações empreendidas, tendo como características o abuso do poder sobre o trabalhador por parte dos empregadores, que determinavam jornadas de trabalho extensas, com baixa remuneração e exploração de menores e mulheres.

Nesse sentido, o Direito Trabalhista figura como o primeiro direito social que resultou do conflito de classes na sociedade, com apoio na Revolução Industrial e a crescente e incontrolável exploração desumana do trabalho (CASSAR, 2017), o qual foi amplamente debatida por teóricos como Karl Marx, Émile Durkheim, Max Weber, entre outros. Hodiernamente, no Brasil, essa área jurídica visa a proteção da parte menos favorecida da relação trabalhista, se pautando na criação de regulamentações legais sobre condições mínimas da relação de emprego, tornando-se presente em medidas adotadas pelo governo e pela sociedade para a promoção do equilíbrio trabalhista e econômico estatal. De acordo com Vólia Bomfim (2017), o “Direito do Trabalho surge com uma função tutelar, econômica, política, coordenadora e social.”

O Direito do Trabalho é uma área jurídica dinâmica, flexível, que evolui e se adequa ao meio social. Com o avanço tecnológico, a modernização das instituições sociais, do

trabalho e do cotidiano impactaram profundamente nas relações de emprego e serviços na sociedade. O termo vínculo empregatício brasileiro surge na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) como um instituto que visa classificar uma relação de trabalho, onde o empregado presta determinado serviço ao empregador, mediante o recebimento de salário. Sendo assim, o empregador dita o formato, o horário e a prestação exercida pelo trabalhador sob os limites das regras já estabelecidas na Constituição Federal (DELGADO, 2019).

Nesse sentido, através dessa evolução tecnológica, demandas sociais por serviços de transporte de pessoas, alimentos e objetos tornaram-se amplamente atendidas por empresas privadas (em sua maioria estrangeiras), através de aplicativos de *smartphone*, como a *Uber*, *Didi (99pop)*, *Ifood*, entre outras.

Classificada como “Economia de Compartilhamento” (*sharing economy*), a modalidade de serviço empreendida por motoristas de aplicativo, entregadores de alimentos e/ou encomendas por aplicativo se empreende de maneira horizontal, onde o particular assume um contrato de adesão, ao preencher os requisitos estabelecidos pelas plataformas, se utiliza de maneira autônoma para solicitar, receber e/ou realizar serviços de tais empresas perante outro particular, com as delimitações traçadas pelas empresas que possibilitam tais serviços, onde o usuário motorista terá que invariavelmente realizar a prestação de serviço nos limites estabelecidos, sob pena de suspensão, banimento e outras formas de controle de serviço, como repetidas advertências (UBER, 2023).

Vale destacar a empresa pioneira no ramo, a *Uber Technologies Inc*, fundada em 2009, com modelo norte-americano de prestação de serviços, onde seus usuários motoristas realizam corridas com seu veículo automotor (que preencha os requisitos da plataforma), em troca de uma remuneração, que pode ser paga através do solicitante ou da própria empresa. Nesse cenário, o solicitante não escolhe o motorista, o veículo ou a forma que a corrida será realizada, mas somente a forma de pagamento, que poderá ser por meio de voucher (desconto no cartão de crédito) ou por dinheiro em espécie, no primeiro caso, o ganho é repassado ao motorista através da empresa, que retira uma porcentagem sob o valor pago pelo passageiro, e no segundo caso, o usuário motorista recebe a quantia total em dinheiro, que acumulará com um desconto de um possível valor recebido em uma próxima corrida com pagamento através do voucher.

O prestador de serviço, por sua vez, não escolhe o passageiro da corrida que lhe será oferecida, a quantia que lhe será paga ou destino que irá percorrer, cabendo a ele apenas aceitar ou recusar a solicitação de corrida, em ambos os casos, a plataforma irá administrar os valores, a forma em que a corrida será realizada e a quem será oferecida a viagem. Caso o

prestador de serviços não satisfaça os requisitos da plataforma, quais sejam: manter uma taxa de aceitação de corridas em um valor determinado, manter uma avaliação por parte dos passageiros em um valor determinado e não fazer algo que corrobore em uma possível fraude a critério da plataforma, ele deverá se desconectar de modo temporário e ou de modo permanente do aplicativo e não poderá mais exercer a prestação, sob decisão unilateral da empresa, sob respaldo de um contrato de adesão firmado pelo usuário motorista na ocasião do seu cadastro (UBER, 2023).

A Uber denomina os prestadores de serviço como parceiros, afirmando que eles auferem apenas uma renda extra e que o seu serviço não deve ser visto como uma forma de ganhos primordiais. Ocorre que muitos usuários motoristas, ao contrário do que afirma a empresa, extraem a sua principal renda desses serviços, trabalhando habitualmente e onerosamente, com custos com veículo, alimentação e combustíveis. Em relação à empresa, os prestadores de serviço não fazem jus a nenhum benefício trabalhista, ou seja, não têm direito à assinatura da CTPS, e em consequência, à garantia dos direitos trabalhistas oriundos de uma relação de emprego. No entanto, eles são propriamente responsáveis a danos ao passageiro, cancelamentos de viagens e casos de força maior, sujeitos a desligamento sem prévio aviso. De modo que não recebem garantias trabalhistas, mas recebem responsabilizações pertinentes ao trabalho.

Concomitante a isso, hodiernamente, para o Direito do Trabalho brasileiro, tais prestadores de serviço não possuem vínculo empregatício com a organização que delimita o serviço, uma vez que, em primeiro plano, tal relação não satisfaz critérios trabalhistas como: subordinação, habitualidade, onerosidade, etc. De modo que tais prestadores de serviço não contemplam direitos, obrigações e garantias advindos de toda relação de emprego no Brasil, tais como: registro em carteira de trabalho, descanso semanal remunerado, férias, etc. Tais pressupostos fazem parte das garantias previstas na CLT e não estão presentes na relação Uber e motorista usuário.

Todavia, o setor de transporte por aplicativo carece de legislação específica, de modo que o Estado não interfere na operação de tais empresas. Em alguns casos, o governo apenas impõe requisitos para funcionamento nos município, tais como regularização do motorista usuário perante o departamento municipal de trânsito, vistoria do veículo utilizado para prestar serviços e impostos sobre os serviços.

A situação fatídica ora apresentada fere a Constituição Federal do Brasil enquanto Estado Democrático de Direito, bem como a Consolidação das Leis do Trabalho, uma vez que a compreensão errônea de que o motorista usuário de aplicativo e a plataforma de transporte

são apenas uma modalidade de economia compartilhada, significaria retirar do trabalhador direitos que ele é titular, colocando-o em uma situação de vulnerabilidade.

O princípio cerne do direito do trabalho é o da proteção, no qual o empregador, em hipótese alguma poderá criar uma situação de desigualdade para com o empregado, aliado com isso, há o princípio da primazia da realidade, em que as relações de trabalho devem ser analisadas pela verdade real de um caso, em seu caráter prático. O emprego figura como uma vertente que traduz a dignidade do trabalhador, de modo que feri-lo pode significar causar danos à estrutura jurídica nacional. Dessa forma, tal conduta da plataforma fere a dignidade do trabalhador, que coloca-se passível de perder seu meio de sustento, por meio parâmetros meramente subjetivos.

Há uma posição jurisprudencial, perante o Tribunal Superior do Trabalho, que estabelece que o motorista particular de aplicativo é um trabalhador autônomo, sem qualquer vínculo empregatício, sendo tal prestador de serviços apenas um particular que exerce atividade sem qualquer subordinação com a empresa. Tal entendimento é apoiado no fato de que os motoristas não cumprem metas e horários, estando livres para aceitar ou rejeitar quaisquer passageiros quando assim entenderem. Em recente julgado (CC nº 164.544), o ministro Moura Ribeiro ressaltou que “os motoristas de aplicativo não mantêm relação hierárquica com a empresa uber porque seus serviços são prestados de forma eventual...”

Entretanto, houve entendimento divergente, como ocorreu no caso do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, que reconheceu que o motorista de Uber figura na relação trabalhista como empregado, pois discerniu que há o controle por parte da empresa e que o motorista não atua por conveniência e iniciativa, uma vez que existem regras a serem seguidas através do contrato de adesão, tais como: o veículo a ser utilizado, controle de remuneração (sujeito a acréscimo ou decréscimo por parte da plataforma) e que não existe as características de “agente de conexão”.

Assim sendo, não existe no Brasil entendimento uniforme acerca se há ou não o reconhecimento de vínculo empregatício para motoristas de aplicativo, contudo, decisões recentes demonstram que está se formando a necessidade de se estabelecer uma proteção do trabalhador vinculado aos aplicativos perante a Justiça Social, inerente a jurisdição trabalhista, por isso, esses particulares têm sido reconhecidos como empregados, sujeitos ativos de direitos e deveres nas ordens jurídicas trabalhistas, civis e previdenciárias.

Com isso, apesar de tais divergências jurisprudenciais, é possível afirmar que, reunindo todos os pressupostos de caracterização de vínculo empregatício, a relação entre motorista e plataforma de transporte caracteriza-se como uma vinculação de emprego, de

modo que, uma vez caracterizada e reconhecida tal relação juridicamente, motoristas de aplicativo não estarão sujeitos às vulnerabilidades criadas pela modalidade imposta pelas plataformas tecnológicas em questão, tendo seus direitos e garantias resguardados pela Consolidação das Leis do Trabalho.

Com a presente monografia, busca-se apontar sobre a possibilidade da existência do vínculo empregatício entre o motorista e as empresas de transporte por aplicativo sob a ótica constitucional do direito trabalhista com base em recentes julgados brasileiros, estudos teóricos e dados reais de uso das plataformas. Ademais, se debruça na ideia de que classificar uma relação de emprego apenas como um vínculo autônomo ou inexistente é ferir o ideal de Estado Democrático de Direito, pois mascara uma relação que deveria ser protegida e resguardada pela legislação brasileira em prol de beneficiar interesses financeiros corporativos e a ausência de suporte atrelada à responsabilizações trabalhistas.

A análise de julgados, a extração de teses defendidas por teóricos e a utilização do princípio da primazia da realidade permitem enriquecer o debate a respeito do tema e proporcionar o entendimento da tese proposta. A relação de todos os elementos a respeito do tema resulta na conclusão de que é possível, sob a ótica da legislação constitucional, reconhecer o vínculo empregatício entre as plataformas tecnológicas e o usuários prestadores de serviço.

Neste trabalho, passou-se a abordagem metodológica normativista, que cabe às pesquisas referentes à legislação e a jurisprudência, uma vez que idealizam a vontade do legislador no momento da edição da norma, o que se extrai essencialmente do texto normativo novo. Nesse sentido, a tese se debruça na abrangência e validade que o ordenamento jurídico pode alcançar sobre novas tendências econômicas tecnológicas.

Busca-se, através do método prático-idealista do conhecimento, gerar um campo de pesquisa que se alargue na direção de uma conclusão empírico-indutivista (HENRIQUES; BOSCO, 2017), apontando uma direção normativa, de sistema ou agente normativo. Ademais, fez-se imprescindível a extração de normas e teses defendidas por teóricos, buscou-se amparo nos textos normativos como a: Constituição Federal do Brasil de 1988 (CF), Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), julgados recentes do Superior Tribunal de Justiça e Tribunais Regionais do Trabalho. Além disso, recorreu-se a livros, revistas e outras matérias bibliográficas jurídicas pertinentes a temática.

Neste estudo, será utilizada a pesquisa qualitativa, uma vez que ela se propõe a analisar a compreensão de fatores sociológicos concretos, onde o mundo real possui uma ligação direta com o sujeito, e como textos normativos podem influir na conclusão ou

expansão de um debate, desse modo, busca-se extrair respostas axiológicas, normativistas e idealistas de como uma norma e o direito acompanham a evolução do direito social. Ademais, o trabalho se propõe a analisar casos jurídicos concretos, no sentido de se discernir qual é o apontamento jurisdicional brasileiro referente ao tema, sendo feitas abordagens dos casos: Recurso de Revista com Agravo n. 100853-94.2019.5.01.0067, o Recurso de Revista de n. 100353-02.2017.5.01.0066, e o Recurso de Revista de n. 10502-34.2021.5.03.0137, sendo os dois primeiros apreciados pelo Tribunal Superior do Trabalho e o último pelo Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região.

No primeiro capítulo será feita uma abordagem sobre a Consolidação das Leis Trabalhistas, passando-se a analisar seus aspectos históricos e conceituais, bem como suas fundamentações jurídicas, adentrando nas questões referentes aos requisitos para a caracterização do vínculo empregatício no Brasil.

O segundo capítulo discorrerá a respeito do serviço de transporte por aplicativo, abordando suas vertentes e sua atuação na sociedade, suas funcionalidades e por fim abordando o ideal de “economia compartilhada”.

No terceiro capítulo se dará enfoque na tese de que há a existência de vínculo empregatício entre motoristas por aplicativo e as empresas detentoras do serviço, analisando-se o contexto atual dessa relação, bem como se discorrendo a respeito do seu resultado exploratório, encerrando-se com julgados brasileiros pertinentes ao tema, elevando o suporte para a tese ora defendida.

No último capítulo se abordará julgados que formaram jurisprudência a respeito da temática desta monografia, sendo algumas em cunho negativo para o trabalhador e outras que decidiram de maneira favorável para o vínculo empregatício entre a Uber e o motorista usuário.

1. A CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS TRABALHISTAS

Tragicamente, de acordo com dados históricos da formação do Brasil, o que se tem relato é de que a primeira forma de trabalho empreendida se dava pela escravatura, sendo um meio de exploração de mão de obra empregado através da violência física e moral, onde o senhorio adquiria direito de propriedade sobre outro ser humano.

Nessa senda, foram promulgadas legislações que versavam sobre o direito do trabalho, pode-se citar processos que ainda carregavam aspectos da escravidão no Brasil, como: a Constituição de 1824 que visou abolir as corporações de ofício em seu art. 179, inciso XXV (promovendo a liberdade do exercício de profissões e ofícios), a Lei Eusébio de Queirós, que

proibia a entrada de africanos escravos no Brasil, a Lei do Ventre Livre, em 1871, visando a liberdades de filhos de escravos, a Lei dos Sexagenários, em 1885, com o fito de libertar escravos com mais de 60 anos, e por fim em 1888, com a abolição da escravatura pela Lei Áurea (MARTINS, 2012, p. 11).

Somente após a escravidão é que se pode afirmar que houve a relação de trabalho, uma vez que aceita livremente, preenchendo os pressupostos legais e de subordinação com liberdade profissional é que se pode discorrer sobre a possibilidade de relação empregatícia na sociedade. Nesse ponto surgiu a Primeira República (1889-1930), criando a figura do trabalhador assalariado, como também a organização de sindicatos devido a desorganização trabalhista característica da época, em que os trabalhadores visavam melhores estruturas organizacionais laborais (DELGADO, 2019, p. 125).

A Consolidação das Leis Trabalhistas foi antecedida por um período no Brasil em que o trabalhador brasileiro carecia de garantias e direitos do trabalho, onde a prestação de serviço era desvalorizada e desordenada, beirando a miserabilidade, com condições de trabalho que se assemelhavam à escravidão. Nesses anos anteriores, houve as chamadas Manifestações Incipientes ou Esparsas, que de acordo com Maurício Godinho Delgado (2019, p. 126): “trata-se de período em que a relação empregatícia se apresenta, de modo relevante, apenas no segmento agrícola cafeeiro avançado de São Paulo...”

Ademais, esse período foi caracterizado pelo movimento operário sem a devida organização jurídica, marcado pela inconsistência de resultados normativos, no entanto, ainda é possível citar o surgimento de normas justralhistas, como o Decreto n. 439, de 1890, que versava sobre as bases para organização da assistência à infância desvalida, o Decreto 843, de 1890, sobre o Banco dos Operários, o Decreto 1891 que se aprofundava na questão do “trabalho do menor”, e também o Decreto n. 1.162, de 1890, que derogava a tipificação de greve como um ilícito penal (DELGADO, 2019).

Outrossim, houve também diversas criações de leis nesse período, como em 1903 com a criação da lei sobre a sindicalização dos profissionais da agricultura, a fundação em 1912 da Confederação Brasileira do Trabalho (CBT), que abordava as reivindicações dos operários como a jornada de trabalho de oito horas diárias, salário mínimo fixo, indenização sobre acidentes em trabalho, contratos coletivos em detrimento dos individuais, etc. Como também o Código Civil brasileiro em 1916 que versava sobre locação de serviços e a regulamentação da prestação laboral pelos assalariados, a lei sobre a caixa de aposentadorias e pensões, com o decreto n. 4.682 de 1923, a lei de férias, conforme decreto n. 4.982 de 1925, o código de menores em 1926 pelo decreto de n. 5.083.

Somente a partir de 1930 é que a legislação trabalhista brasileira se encontrou na fase de Institucionalização do Direito do Trabalho, sendo uma das fases precedentes à unificação da Consolidação das Leis do Trabalho, havendo por parte do Estado uma forte atenção para a parte administrativa e legislativa nacional, focando na chamada questão social. Com isso, criou-se, a partir do Decreto n. 19.443, de 1930, o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, com o intuito de viabilizar a coordenação das ações estatais a serem desenvolvidas em anos posteriores e em 1931, formou-se o Departamento Nacional do Trabalho através do Decreto n. 19.671-A.

De acordo com Paulo Braga Galvão (1981, p. 68) a Constituição de 1934 foi a primeira a versar sobre direitos trabalhistas e assegurava direitos como:

[...] salário mínimo, jornada de oito horas, proteção ao trabalho aos menores de 14 anos, férias anuais remuneradas, indenização ao trabalhador despedido e assistência médica e sanitária ao trabalhador. Outros pontos importantes foram a criação da representação profissional na Câmara dos Deputados.

Continuamente, em 1936 houve a instituição do salário mínimo, pela lei de n. 185. Houve também a criação da Justiça do Trabalho em 1939, passando a atuar somente em 1941, que também foi um marco histórico para o Direito do Trabalho (FILHO; MORAES, 2014).

Nesse cenário, com uma comissão criada para a elaboração e planejamento própria, foi aprovada no dia 1º de maio de 1943 a Consolidação das Leis do Trabalho - a CLT, através do Decreto-Lei nº 5.452, pelo então presidente Getúlio Vargas, na vigência do Estado Novo (1930 à 1945), que integrava toda a legislação Brasileira trabalhista até aquele momento, ampliando decretos e que objetivava a regulamentação das relações individuais, coletivas e de processo do trabalho, promovendo garantias e direitos para todos os trabalhadores, bem como deveres e obrigações para com as partes de toda relação de trabalho no Brasil (CASSAR, 2017, p. 19).

Vale ressaltar que a Consolidação das Leis do Trabalho não se configura como um código legislativo, mas sim em uma compilação de legislações que foram criadas no decorrer da história brasileira trabalhista após o fim da escravatura e que culminaram em diversas legislações que visavam resguardar direitos e garantias inerentes ao trabalhador, sendo ordenada no período do Estado Novo.

1.1. A EVOLUÇÃO HISTÓRICA DA CLT

A constante evolução social, tecnológica e laboral, bem como o surgimento das mais variadas formas das relações de trabalho tornaram o Direito Trabalhista uma área jurídica de progressiva complexidade (CASSAR, 2017). Com o decorrer do tempo, houve a necessidade de regular fatos jurídicos que ultrapassavam as delimitações da CLT, o que provocava conflitos entre as partes envolvidas, sendo o Estado o principal agente de controle e estabilidade juslaboral.

Nesse sentido, passou-se a cada vez mais serem criadas normas para cada caso específico, bem como a instituição e atuação de diversos órgãos públicos atinentes a justiça do trabalho no intuito de se sanar lacunas e lides trabalhistas, desse modo, o trabalho passou a ser valorizado na sociedade brasileira, com normas que impediam o abuso e a exploração econômica na relação empregador e empregado, a efetivação de garantias trabalhistas para o empregado e a instituição de normas baseadas no interesse de ambas as classes, cabe citar a: Lei n. 605/49, que discorria sobre o repouso semanal remunerado; a Lei n. 3.207/57, tratando sobre os empregados vendedores, viajantes e praticistas; a Lei n. 4.090/62, instituindo o 13º salário; a Lei n. 4.266/63, que discorria sobre o salário-família, a Emenda Constitucional de 1967 que revisou a matéria constitucionais sobre os direitos sociais, a Lei n. 5859/72, sobre os empregados domésticos; a lei n. 5889/73, a respeito do trabalhador rural; a Lei n. 6.019/74, referente ao trabalhador temporário, etc. (MARTINS, 2012)

Com a ditadura militar iniciada em 1964, a classe de trabalhadores teve direitos reprimidos no Brasil, um exemplo é o decreto n. 4.330, delimitado como lei antigreve, que burocratizava substancialmente a prática da greve, tornando-a na prática quase impossível de ser realizada, além de prisões, torturas e assassinatos de representantes sindicais. Após o fim do regime militar em 1985, as conquistas trabalhistas foram mantidas como eram em constituições anteriores.

1.1.1. O trabalho e a Constituição Federal de 1988

Com a promulgação da Constituição Federativa do Brasil, em 1988, obteve-se um novo marco para as questões laborais na sociedade, uma vez que foram introduzidos no ordenamento ideias sociais que valorizavam grandemente o trabalho como uma condição da dignidade da pessoa humana, visto que é um direito inerente a todos os cidadãos e é uma necessidade precipuamente humana. De acordo com o art. 6º da Constituição, o trabalho é um direito social do cidadão, elemento da sua dignidade, cidadania e reconhecimento de condição social. Ademais, no seu art. 7º, a Constituição relacionou os direitos dos trabalhadores

urbanos e rurais, os domésticos e outros afins (MARTINS, 2012). Houve modificações expressas em relação à constituição anterior, como a diminuição da jornada de trabalho de 48 a 44 horas por semana, a supressão da estabilidade decenal com a generalização do fundo de garantia, o aumento de um terço da remuneração devida em caso de férias, aumento da licença para a gestante empregada para 120 dias, ampliação dos valores de horas extras em 50% do valor, admissão em emprego alterada para a partir 14 anos de idade, como também novas leis, que versavam sobre a indenização a empregados em casos de dispensa arbitrária pelos empregadores, criação de uma representação pessoal sobre 200 empregados em cada empresa, admissão de dirigentes sindicais, dirigentes de comissões internas de acidentes e trabalhadoras gestantes (FILHO; MORAES, 2014).

A Constituição também deu enfoque para as relações coletivas de trabalho, com o marco da autonomia sindical, a liberdade organizacional, o direito a greve tanto para trabalhadores da iniciativa privada, como do setor público.

Vale ressaltar que recentemente, em 2017, foi sancionada Lei 13.467/2017 a dita Reforma Trabalhista, que modificou grandemente a CLT, provocando mudanças significativas em seu conteúdo, permitindo por exemplo, novas modalidades, como o tele trabalho, o intermitente, a jornada 12 por 36 e etc (CASSAR, 2017).

1.1.2. Requisitos para a caracterização do vínculo empregatício no Brasil

Antes de abordar a caracterização do vínculo empregatício, vale ressaltar os conceitos de Relação de Trabalho e Relação de Emprego, a primeira expressão refere-se primeiramente a uma prestação essencial integrada em uma obrigação de fazer realizada por um ser humano, englobando toda e qualquer modalidade de contratação de trabalho moderna e humanamente admissível. A segunda expressão refere-se apenas a um tipo legal dentro de uma das modalidades de trabalho ora exposta, sendo peculiar por sua relevância nas prestações hodiernas (Delgado, 2019). Com isso, para que se caracterize o vínculo de emprego no Brasil, primeiro precisa-se que se reconheça que tal prestação é uma modalidade de trabalho aceita constitucionalmente, e portanto, deve ser regulamentada.

A relação de emprego está regulamentada nos artigos 2º e 3º da CLT, que dizem:

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

(...)

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

O Direito do Trabalho possui uma categoria básica, se configurando através de suas peculiaridades e características em um sistema distinto das outras áreas do direito, e para Delgado (2019, p. 53):

O Direito do Trabalho, como sistema jurídico coordenado, tem na *relação empregatícia* sua categoria básica, a partir da qual se constroem os princípios, regras e institutos essenciais desse ramo jurídico especializado, demarcando sua característica própria e distintiva perante os ramos jurídicos correlatos.

É certo que uma das marcas do Direito do Trabalho venha a ser a relação de emprego, pois as questões relativas à sua atuação tangenciam tal instituto. E ainda nos ensinamentos de Delgado (2019), para que se caracterize o vínculo empregatício no Brasil, o trabalhador urbano ou rural deve preencher integralmente os requisitos de:

a) prestação de trabalho por pessoa física a um tomador qualquer; b) prestação efetuada com pessoalidade pelo trabalhador; c) também efetuada com não eventualidade; d) efetuada ainda sob subordinação ao tomador dos serviços; e) prestação de trabalho efetuada com onerosidade (DELGADO, 2019, p. 337-338).

A pessoalidade figura como um pressuposto basilar da relação de emprego, consistindo na individualidade do trabalhador, sendo sempre uma pessoa física, ele é contratado para realizar a prestação pessoalmente, não podendo ser substituído ou aleatoriamente trocado na relação empreendida, ou seja, o contrato é firmado com certa e determinada pessoa, em caráter *intuitu personae* (CASSAR, 2017).

Na ideia do trabalho ser realizado por Pessoa Física ou Natural, o empregador não poderá contratar para a relação de emprego pessoas jurídicas, pelo fato de que características como a vida, honra, liberdade serem apenas inerentes a pessoas físicas, de modo que para a configuração do vínculo de emprego, se faz necessária a contratação apenas de pessoas físicas (CASSAR, 2017).

Ademais, na ideia de continuidade, o trabalho não pode ser prestado de forma eventual, como se apenas a realização de um serviço extinguisse a prestação como um todo, deve vir, portanto, uma sucessão de atos entre as partes, perdurando por um período de tempo, dando sempre continuidade na relação jurídica (MARTINS, 2012).

Outrossim, a subordinação figura como um elemento fundamental na relação de emprego, onde o empregado compromete-se a se submeter ao poder de direção empresarial na sua prestação de serviços (DELGADO, 2019). Nesse sentido, o empregado se torna

subordinado ou dependente hierárquico do empregador, que detém o poder de direção por comandar, escolher e controlar a produção empresarial, esse poder pode se desdobrar em poder diretivo (dar conteúdo concreto na atividade laboral), disciplinar (autoridade para punir os empregados) ou de organização (organizar, determinar a estrutura econômica e técnica da empresa), sendo tais poderes inerentes exclusivamente ao empregador, ainda em atividades realizadas à distância (CASSAR, 2017).

A onerosidade está presente na relação de emprego por representar a não gratuidade dos serviços empreendidos, uma vez que o empregado recebe salário pelo serviço prestado, ou seja, se não ocorre a remuneração, inexistente vínculo empregatício (MARTINS, 2017).

Continuamente, a alteridade compreende-se em um pressuposto de que o trabalhador não assume o risco do empreendimento, podendo participar dos lucros da empresa, mas nunca dos prejuízos, sendo um dos requisitos fundamentais para a caracterização abordada acima (MARTINS, 2017).

Nesse sentido, para que efetivamente uma situação interpessoal se enquadre no quesito de relação de emprego, faz-se imprescindível que albergue todos os critérios listados acima.

A seguir será abordada a temática do Serviço de Transporte por Aplicativo, que remete a uma prestação de serviço não regulamentada, mas que possui pressupostos trabalhistas ligados ao vínculo empregatício.

2. O SERVIÇO DE TRANSPORTE DE PASSAGEIROS POR APLICATIVO

O serviço de transporte de passageiros por aplicativo está estritamente relacionado ao fator da inovação tecnológica presente na sociedade contemporânea, que foi um marco para o desenvolvimento exponencial da produção de tecnologias modernas, em especial nas últimas décadas, em sua grande parte, voltadas para o cotidiano, pondo a tecnologia funcional a proporcionar facilidades e comodidades para seus usuários, a exemplo dos *smartphones* e *iOS*, que ao surgirem na primeira década dos anos 2000, trouxeram um conjunto imensurável de aplicações e funcionalidades para seus usuários, revolucionando a área da comunicação, o acesso à informação, o delineamento digital de território urbano e etc.

Nesse âmbito, a área de transportes de passageiros sofreu diversos impactos com o avanço tecnológico, o mapeamento das cidades tornou-se cada vez mais aprimorado e de livre acesso a todos os usuários (o que inclui empresas), nos últimos anos foi possível delinear rotas, pontos de engarrafamento e tráfego de veículos em tempo real. Aplicativos que se utilizam da ferramenta *global positioning system* (em português, Sistema de Posicionamento Global, na sigla GPS) como o *Waze* e *Google Maps* proporcionaram facilidades de locomoção

para os usuários, direcionando os possíveis melhores trajetos até o destino escolhido, pontos do trajeto que estão bloqueados, radares e etc. Houve a possibilidade de se comprar passes intermunicipais ou interestaduais e até passagens aéreas apenas pela *internet*, de modo que a chegada de tais ferramentas revolucionou os meios de locomoção em âmbito mundial, nesse sentido, surge o transporte de passageiros por aplicativo, sendo uma ferramenta revolucionária no quesito transporte de pessoas.

Hodiernamente, o Brasil tornou-se um dos países com a maior concentração de usuários de transporte de passageiros por aplicativo no mundo, tendo somente na *Uber technologies*, 30 milhões de usuários ativos no ano de 2023, o que superou os 22 milhões de usuários em 2019 na pré-pandemia de COVID-19 (UBER, 2023).

A prestação de serviço de transporte de passageiros por aplicativo, também delimitada como carona remunerada ou táxi por aplicativo, é uma ferramenta digital de locomoção de pessoas e itens de pequeno porte. Em regra, o usuário que atuará como motorista deverá ter posse de um veículo que atenda aos requisitos estabelecidos pela plataforma que deseja vincular-se (geralmente veículo de quatro portas, com ar-condicionado e que não tenha ultrapassado 10 anos desde o ano corrente) e atender pessoalmente as delimitações que forem impostas nos seus termos de uso e contrato de adesão, quais são, a título de exemplo, possuir Carteira Nacional de Habilitação na categoria A e/ou B que conste a permissão para exercer atividade remunerada, não possuir antecedentes criminais e manter quitado o Certificado de Registro e Licenciamento de Veículo (CRLV), sob pena de se caracterizar transporte ilegal de passageiros.

No que se refere aos passageiros, deve-se possuir um *smartphone* compatível com o aplicativo da plataforma disponibilizado gratuitamente na *internet*, no caso do aplicativo Uber, deve-se criar uma conta através de um endereço de e-mail ou número de telefone, deve-se enviar dados pessoais para criação de perfil na aplicação, em seguida o usuário passageiro deverá informar o destino e confirmá-lo, concordando com o valor exibido, no que a plataforma irá criar a solicitação de viagem para o motorista mais próximo do local em que o passageiro escolheu como seu embarque, nesse meio tempo, será disponibilizada na interface do celular o nome, o carro e o perfil do motorista, bem como seu trajeto até o ponto delimitado, um *chat* interativo com o motorista por mensagens de texto, sua localização e o tempo estimado de chegada. No momento em que o motorista chega ao embarque, o aplicativo recomenda, como medida de segurança, que o usuário passageiro verifique se o motorista, o modelo e a placa do carro conferem com as informações repassadas anteriormente. São disponibilizados métodos de pagamento como dinheiro em espécie, cartão

de crédito ou saldo no aplicativo, denominado *Uber Cash*. Ao final da corrida, o usuário passageiro poderá avaliar sua experiência, dando uma nota em uma escala de uma a cinco estrelas ao motorista, como também poderá relatar quaisquer eventualidades ocorridas no trajeto e adicionar um valor extra para a viagem, que será repassado ao condutor do veículo (UBER, 2023).

No que se refere ao usuário motorista, após realizar o cadastro na plataforma e ter seu veículo aprovado pelos requisitos abordados acima, para começar a realizar a prestação de serviço, na aplicação Uber, deverá permanecer *online*, no que o aplicativo automaticamente irá procurar solicitações de viagens de passageiros mais próximos do local em que o motorista estiver, sendo disponibilizada uma solicitação de viagem, a plataforma deverá informar o valor e o destino em questão (valores e destinos não são informados em algumas regiões do Brasil), no que é recomendado que o motorista aceite a proposta, caso ache-a interessante subjetivamente, bastando tocar no comando de aceite da viagem para iniciá-la. Ao aceitar a solicitação, o motorista será guiado até o passageiro através de um trajeto, que poderá ou não segui-lo sem penalidades, contando que esteja indo em direção ao local de embarque. A partir deste momento, é disponibilizado um *chat* interativo com o passageiro através de mensagens de texto. Ao embarcar o usuário passageiro, o motorista deverá seguir o trajeto que o aplicativo disponibiliza ou à preferência do usuário, sob pena de reporte. Ao desembarcar o cliente, o motorista deverá concluir a viagem, recolhendo o valor determinado em caso de dinheiro em espécie ou para que o valor conste em seu saldo no aplicativo, no ato de encerramento da viagem (UBER, 2023).

2.1. APLICATIVOS DE TRANSPORTE DE PASSAGEIROS NO BRASIL

A seguir se discorrerá sobre os aplicativos de transporte de passageiros mais utilizados no Brasil, bem como suas funcionalidades, albergando um conjunto que culmina em uma prestação de serviços similar e que não está regulamentada pela legislação brasileira, de modo que ainda não se caracteriza, mas contém todos os pressupostos de uma relação de emprego.

2.1.1. Uber Technologies

No que se refere ao surgimento dos aplicativos de transporte de passageiros, a empresa Uber tornou-se a pioneira no ramo, fundada em 2009 por Travis Kalanick e Garret Camp, na cidade de São Francisco, Califórnia, Estados Unidos da América, tendo o objetivo principal de oferecer serviços de transporte de luxo por aplicativo a passageiros interessados. A aplicação foi lançada somente em 2011, e se expandiu nos anos seguintes por todo o mundo,

no primeiro trimestre de 2022 o aplicativo contou com mais de 6 milhões de motoristas, realizando em média 25 milhões de viagens/entregas por dia, espalhados por cerca de 70 países no mundo (UBER, 2023). No Brasil, sua chegada ocorreu em 2014, na cidade de Rio de Janeiro, avançando por São Paulo, Belo Horizonte e Brasília. Atualmente, está atuando em 500 municípios em território nacional.

De acordo com a Uber (2023), seu objetivo principal é o de “oferecer, por meio de nossa plataforma, opções práticas e acessíveis de mobilidade e delivery para todos os nossos usuários.” Ela ainda afirma que sua atuação proporciona uma renda extra para aqueles que a utilizam para realizar entregas ou corridas com passageiros. Dentre suas funcionalidades, ela disponibiliza diversas formas de mobilidades ou categorias de acordo com o perfil que o usuário passageiro optar utilizar, quais são: UberX, que contempla motoristas com carros compactos, com ar-condicionado e quatro portas (preço menor ao usuário passageiro); Uber Comfort, que torna disponível uma seleção de carros “mais confortáveis” e espaçosos do que o da categoria UberX (preço maior ao usuário passageiro); Uber Black, que oferece uma experiência “premium” aos usuários passageiros, com carros de grande porte tipo sedan, com bancos de couro; Uber Taxi, opção que conta com o serviço de táxis com os recursos de segurança do aplicativo; Uber Moto, possibilidade do usuário realizar viagens padronizadas pela plataforma através de uma motocicleta; Transporte Público, uma forma da plataforma exibir informações em tempo real de linhas de ônibus, trens e metrô; Uber para Empresas, sendo uma plataforma exclusiva para pessoas jurídicas gerenciarem viagens realizadas por seus funcionários (UBER, 2023).

A uber declara não ser uma empresa de transporte de passageiros, conforme demonstrado pelas informações extraídas de seu *site* principal:

A Uber não é uma empresa de transporte. A Uber é uma empresa de tecnologia que opera uma plataforma de mobilidade. Nós desenvolvemos um aplicativo que conecta motoristas parceiros a usuários que desejam se movimentar pelas cidades.

A Uber não é um serviço de carona paga ou remunerada. A Uber é uma empresa de tecnologia que possibilita, por meio de seu aplicativo, que motoristas parceiros encontrem pessoas que precisam de viagens acessíveis e confiáveis. O usuário chama um motorista parceiro, que o leva para o destino que ele deseja.

A Uber não emprega nenhum motorista e não é dona de nenhum carro. Nós oferecemos uma plataforma tecnológica para que motoristas parceiros aumentem seus rendimentos e para que usuários encontrem uma opção de mobilidade (UBER, 2023).

Sendo o enfoque desse trabalho a atuação da Uber na sociedade brasileira, será demonstrado posteriormente o porquê de a empresa ser na verdade uma empresa de transporte,

e não uma plataforma de ligação entre o motorista e os passageiros usuários, conforme ela se autodenomina.

2.1.2. 99 App

Outra empresa de mobilidade urbana de relevância no Brasil é a *99 App* (atualmente, *Didi Global*), que foi fundada em 2012 por Paulo Veras, Renato Freitas e Ariel Lambrecht, com sede em São Paulo. Inicialmente a empresa objetivava a conexão entre passageiros e o serviço de táxi, no entanto, expandiu-se em 2016 para a categoria “99pop”, com o objetivo de concorrer com a Uber, utilizando motoristas comuns, oferecendo um serviço similar à UberX. Em 2018 a empresa foi adquirida pela Didi Chuxing, empresa de origem chinesa que atua no serviço de transporte, no valor de US\$ 1 bilhão (um bilhão de dólares). A empresa estima que possui 18 (dezoito) milhões de usuários passageiros e 600 (seiscentos mil) motoristas, em mais de 1 mil cidades.

O cadastro é realizado de maneira similar à Uber, em que o usuário passageiro envia informações pessoais inerentes ao cadastro, no entanto, para o motorista, este deverá enviar além de tais informações, dados sobre o veículo, bem como se adequar ao que é solicitado pela plataforma como requisito. Dentre as categorias disponíveis no aplicativo 99 estão: 99Pop, serviço padrão de corrida por aplicativo, semelhante ao UberX; 99Plus, contando com “melhores carros” e mais conforto aos passageiros, garantindo maior segurança; 99Táxi, que faz conexão com um “parceiro táxi” e os passageiros usuários do aplicativo; 99Táxi top, semelhante ao anterior, porém com uma linha “*premium*” de carros; 99Moto, categoria que permite ao usuário realizar viagens com uma motocicleta ou enviar entregas; 99Compartilha, sendo uma opção que permite o compartilhamento de corridas entre usuários; e 99Entrega, atuando como uma categoria de envio de itens pessoais ou encomendas para outras pessoas.

2.1.3. Indrive

Outrossim, vale ainda mencionar outro aplicativo de mobilidade urbana, o Indrive, que atua em uma modalidade de “ofertas em tempo real”. Este aplicativo foi fundado em Yakutsk, Rússia, no ano de 2013, por Arsen Tomsky, com sede em Mountain View, Califórnia, Estados Unidos. Somente em dezembro de 2018 que os serviços passaram a estar disponíveis no Brasil, começando pela cidade de João Pessoa, Paraíba. Atualmente, o serviço está presente em cerca de 48 países e 655 cidades pelo mundo. Nesse sentido, a plataforma conta com as categorias de: Viagens Interurbanas, que permite ao usuário passageiro especificar o valor que deseja pagar por qualquer corrida, recebendo uma contraproposta de motoristas disponíveis;

Entregas, semelhante ao Uber Flash ou 99Entrega, no entanto, permite aos usuários negociar o preço da entrega com o motorista, desde que a mercadoria não ultrapasse o peso de 20 quilogramas; Frete, que oferece um serviço de cargas maiores com um valor a combinar entre motoristas e passageiros.

Ainda há no Brasil outras plataformas de mobilidade urbana, como: Cabify, Wappa, Blablacar, entre outros. O cenário moderno contempla cada vez mais a criação de aplicativos alternativos ao táxi, proporcionando também com que usuários passageiros optem cada vez menos por utilizar serviços de transporte público. A seguir será abordada a natureza econômica do serviço de transporte de passageiros por aplicativo.

2.2. A ECONOMIA COMPARTILHADA

O setor econômico mundial está, em grande parte, intrinsecamente atrelado ao fator da economia de compartilhamento, sendo uma forma moderna de ofertar e demandar bens e serviços baseados e intermediados por plataformas na internet. Concentra-se na mutuação de bens, enfatizando o seu uso, não a posse, mantendo os usuários principalmente em redes digitais, proporcionando ferramentas tecnológicas, espaços, comunidades entre outros. Empreende vários tipos de prestações, como: carros por assinatura, hospedagens, customizações e etc. Estabelece um modelo de mercado híbrido, valorizando o compartilhamento, o usufruto temporário do bem ou a sua permuta a curto prazo. Entretanto, a economia compartilhada pode ser vista como um conceito novo que resulta na exploração da força de trabalho, através de mecanismos digitais em que promete ajudar uma classe de motoristas desempregados vulneráveis a tomar o controle financeiro de suas vidas em forma estável, tornando-se microempresários, com a ideia ilusória de “tornar-se seu próprio patrão”. Tal conceito está interligado com a ideia de “Uberização”, que designa a transformação de empregos estabelecidos em lei, tornando-os prestações informais de tarefas ou atividades laborais, sob a supervisão de multinacionais com um número reduzido ou sem empregados, de modo que os serviços ofertados movimentam uma parte considerável da economia, com trabalhadores autônomos, temporários ou *freelancers*, conforme será demonstrado posteriormente (CALDAS; CARLEIAL, 2022).

No que se refere à temática da Uber, é notável que o seu modelo de prestação de serviço está inserido no meio da tese de economia de compartilhamento, uma vez que, embora a plataforma designe seus motoristas como “parceiros” ou “colaboradores”, ela atua como uma ferramenta que permite a contratação de serviços, ao invés de empregados, fazendo com que seus usuários tenham o usufruto temporário de uma prestação por um particular,

encerrando o vínculo após o término das viagens e o pagamento devido, sem que o passageiro ou a empresa tenha alguma responsabilidade civil antes, durante ou após a viagem empreendida, sobretudo, em casos fortuitos, de força maior ou acidentes, desde que não ameace a integridade física do usuário por culpa do motorista de aplicativo.

2.1. A uberização das relações de trabalho

Com as evoluções tecnológicas presentes na sociedade vivenciadas nos últimos anos, houve o surgimento de inúmeras formas de aplicações digitais, ferramentas interativas e modelos de trabalho informatizados, o que provocou uma lacuna no ordenamento jurídico brasileiro, onde se desenvolveu diversos modos de se usufruir ou realizar prestações sem o vínculo de emprego com empresas que detinham a tecnologia essencial do negócio.

Nesse sentido, surge o conceito de “uberização” das relações de trabalho, onde esse termo assume uma forma “flexível” da palavra Uber, na qual se configura em um modelo de negócios que é marcado pela relação do motorista de aplicativo e essa plataforma, denotando a ligação que a empresa faz entre o prestador de serviços e o cliente, seja em forma de transporte de passageiros, entrega de alimentos ou de encomendas de maneira simples, através de poucos toques na tela de um *smatphone* com acesso à internet, em qualquer localidade permitida. Esse modelo econômico é marcado pelos custos reduzidos de operação, o aumento em larga escala da produtividade e a capitalização principal de recursos no mercado, no entanto, não proporcionando garantias e direitos ao trabalhador, coadunando pela precarização das relações de trabalho desse setor.

A uberização das relações de trabalho foi impulsionada em grande parte, pela informalidade das prestações de serviço em âmbito nacional, onde a oferta de emprego está menor do que a demanda de trabalhadores, sendo estimado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) que 8,6 milhões de brasileiros estejam desempregados somente no 2º trimestre de 2023, de modo que com o surgimento de novas formas de angariação de recursos de maneira informal, há uma tendência da dessa uberização se tornar mais predominante no cenário econômico.

Outro fator a ressaltar é a ineficaz prestação estatal de políticas públicas no que se refere à mobilidade urbana, onde o cenário brasileiro é marcado por transportes públicos lotados de passageiros ou com pouca disponibilidade para embarque, segundo o jornal O Globo (2022), 63% dos brasileiros consideram o transporte público ruim ou péssimo. Esse fator corrobora para que formas de mobilidade urbana alternativas figurem no espaço urbano,

como a prestação de viagens pela Uber, dada a sua facilidade de contratação e preço acessível, o que impulsiona grandemente as formas de trabalho informatizadas.

3. A RELAÇÃO DE EMPREGO ENTRE A UBER E O MOTORISTA

Hodiernamente, o trabalho é uma necessidade do ser humano, sendo um fator que viabiliza o sustento de vida, a garantia de direitos sociais e a dignidade da pessoa humana, proporcionando ainda um meio de subsistência social, sendo uma das bases da sociedade, em termos econômicos e sustentáveis. As variadas formas de trabalho permitidas em lei geram o bem-estar coletivo, a distribuição de recursos e o crescimento estrutural do país, além disso, impulsiona inovações tecnológicas pela forma com que se insere nas relações humanas.

A relação de emprego é um conceito jurídico inserido no gênero relação de trabalho, sendo uma de suas modalidades, possuindo uma estrutura formada por elementos característicos indispensáveis, conforme já demonstrado nos capítulos anteriores nos ensinamentos de Maurício Godinho Delgado. Nesse sentido, percebe-se que a atuação das plataformas de transporte de passageiros por aplicativo é similar perante os elementos fático-jurídicos para a caracterização do vínculo de emprego, tendo em vista que empreendem a mesma função para os usuários, com diferenças próprias. No caso em comento, selecionou-se a prestação de serviço da empresa *Uber technologies* para se demonstrar como a relação estabelecida por ela configura os elementos essenciais para a materialização da relação de emprego.

A Uber figura atualmente como uma empresa multinacional, autodenominada como “empresa de tecnologia” que liga um “parceiro” a um cliente por meio de um sistema tecnológico remoto, mas que verdadeiramente atua como uma organização que se utiliza da força de trabalho humana por meio de ferramentas tecnológicas, mascarando uma relação de emprego em um trabalho informal, aparentando ser flexível com os usuários motoristas, mas que exerce o controle prestacional da conduta de seus “parceiros”, controlando indiretamente a forma em que as viagens são realizadas, o modo em que o carro deve ser apresentado ao cliente e as formas de tratamento em que o motorista deverá utilizar para com os passageiros, mesmo que não se intitule empregadora dos motoristas.

O motorista deverá pôr à disposição da Uber um carro, que pode ser alugado ou próprio, que atenda as características impostas pela plataforma, como ter quatro portas, possuir ar-condicionado e não ultrapassar 10 anos de fabricação em relação aquela data da viagem, além disso, deverá realizar um tratamento respeitoso e cordial para com os passageiros, onde a plataforma informa ao motorista que determinado passageiro deseja,

durante a viagem, conversar ou ficar em silêncio, de modo que o motorista deve obedecer rigorosamente tais determinações, sob o risco de suspensões e expulsões, além disso, a plataforma recomenda que o motorista disponibilize balas e água para o cliente, sem arcar com o custo de tais produtos ou informar fornecedores confiáveis desses insumos, o que faz com que o condutor do veículo esteja em uma situação em que ele deverá pagar custos para o conforto dos usuários passageiros, não o exonerando dos riscos de uma falsa comunicação de conduta nociva dentro do aplicativo.

É possível afirmar que a maioria dos motoristas por aplicativo exercem tais atividades com o fito de obter a renda principal de seus recursos econômicos, ao contrário do que prega a Uber, que denomina seus “parceiros” como prestadores de serviço que somente visam renda extra. A prestação informal de serviço figurou como uma alternativa para a falta de emprego crescente na sociedade, os dados informam que somente em 2022, a taxa de informalidade no Brasil beirou os 40% da população de acordo com o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Nesse sentido, em uma sociedade que possui alto nível de trabalhos informais que a Uber ganha espaço de trabalho, uma vez que a plataforma faz publicidade do serviço como, “trabalhe quando quiser, com horários flexíveis”, “torne-se seu próprio chefe e ganhe dinheiro dirigindo” ou “aumente sua renda, ganhe dinheiro rapidamente.” Com isso, entre outras formas de publicização, a Uber atrai diariamente um número considerável de novos usuários motoristas, que ela apelida de “parceiros”.

No entanto, a realidade que se mostra diante da temática abordada é que os motoristas da plataforma necessitam trabalhar em jornadas exaustivas, por volta de 10 a 16 horas diárias, uma vez considerados gastos com combustíveis, manutenção do veículo, custos com eventuais multas, alimentação, IPVA, entre outros fatores, assumindo todo o risco do negócio, tendo em vista que a plataforma não arca com questões securatórias, isto é, acidentes nos trajetos, sanções de trânsito ou doenças adquiridas pelos motoristas pela constante jornada de trabalho. O que se observa é que o modelo pretendido pela Uber em sua publicidade se desdobra em um cenário utópico para a maioria dos motoristas, uma vez que não realizam a prestação apenas como uma forma de renda extra, mas sim como uma forma de extrair sua principal fonte de recursos financeiros, outrossim, não se tornam seus próprios patrões, pois estão subordinados aos ditames unilateralmente impostos no contrato de adesão ao fazerem o cadastro como motoristas pela plataforma, onde a plataforma recolhe para si até 40% do valor de cada corrida empreendida, e somente a Uber que capta clientes, vedando que o motorista acione qualquer terceiro que se faça uma corrida na plataforma, de modo que os passageiros são conseguidos através do sistema Uber para a própria empresa.

3.1. ELEMENTOS JURÍDICOS DA RELAÇÃO DE EMPREGO NO CASO UBER E MOTORISTA

Assim sendo, a prestação de viagens oferecidas pela Uber através de seus motoristas contempla os elementos fático-jurídicos essenciais para a configuração da relação de emprego à luz da CLT: a pessoalidade; subordinação; trabalho por pessoa física; alteridade; onerosidade; e habitualidade, conforme será descrito a seguir.

3.1.1. Pessoalidade

Primeiramente, para essa caracterização de relação de emprego, faz-se necessário que a prestação seja exercida com pessoalidade, ou seja, em um trabalho em que haja uma pactuação entre o empregador e uma pessoa física (natural) que não haja possibilidade de substituição do prestador. A prestação deverá ser realizada de maneira *intuitu personae*, ou seja, deve inexistir a fungibilidade do trabalhador (DELGADO, 2019, p. 338-339).

Isso se evidencia com a vedação do compartilhamento da conta, no sistema Uber, tendo o motorista que atuar pessoalmente em seu perfil, não podendo compartilhar ou ceder para quaisquer outra pessoa a prestação exercida. De acordo com os termos da Uber, caso seja verificado que a prestação não foi exercida pelo motorista do perfil indicado na chamada, ele será punido com todo o rigor, sendo definitivamente excluído da plataforma (UBER, 2023).

3.1.2. Subordinação

Outro fator essencial da relação de emprego é a subordinação, que configura a dependência do empregado perante a direção do empregador (MARTINS, 2012, p. 101), denotando a ideia de imposição da ordem, submissão, subalternidade hierárquica, tendo o superior o poder de punir o trabalhador, fiscalizar e dirigir sua prestação do serviço, além disso, ele controla os fatores de produção empresarial, comanda e escolhe os rumos do negócio à seu próprio entendimento (CASSAR, 2017).

Nota-se que a subordinação é um elemento constante no caso em questão, em virtude do controle de qualidade envolvido. Há um sistema de avaliação em uma escala de uma a cinco estrelas definidas por cada usuário passageiro ao motorista no final das viagens, com isso, a Uber exerce um controle do serviço prestado, do veículo utilizado e do próprio motorista, isso se evidencia com alertas enviados pela plataforma ao usuário motorista ao receber uma avaliação negativa, declarando que ao receber repetidas avaliações baixas, não aceitar corridas propostas pela empresa com frequência ou ser denunciado por qualquer

conduta aquém do “padrão Uber”, ele será desligado do serviço para sempre, sem direito ao contraditório e ampla defesa. Esse controle indireto exercido pela empresa provoca um receio ao motorista de ser “expulso” da plataforma e perder sua fonte de renda, de modo que o “parceiro” motorista deve atuar como um subordinado às orientações da plataforma à risca, sem delimitar seus próprios padrões.

Vale ressaltar o sistema de “preços dinâmicos” para os usuários passageiros e motoristas, que funciona com um fator de oferta e demanda de tarifa, onde o valor das viagens irá aumentar de acordo com o número de pedidos e a disponibilidade de cada motorista por região, ou seja, quanto maior a demanda por corridas naquela localidade, maior será o valor repassado para o motorista e para a Uber no final da corrida. Esse processo provoca no motorista um temor de estar em uma região com “preços baixos” e faz com que sempre se desloque para um local onde a demanda estará maior, estando disponível nos horários específicos (podendo ser qualquer horário do dia) e atendendo o maior número de passageiros, para garantir melhores ganhos, agindo de maneira subordinada para atender as necessidades da plataforma de suprir corridas para seus clientes, além disso, ele jamais poderá indicar outro aplicativo para o passageiro.

Cumpram-se também os controles de produtividade exercidos pela plataforma, com campanhas internas de bonificações por corridas, onde a empresa declara para o motorista através do aplicativo, que se ele realizar uma quantidade específica de corridas, receberá recompensas, além do valor das viagens, o que pode provocar com que o usuário motorista utilize o aplicativo no tempo limite máximo definido pela plataforma para “conquistar” as bonificações, estando à posto para suprir as demandas algorítmicas da Uber. Vale relatar também que há um acompanhamento da quantidade de cancelamentos de corridas feitas pelo usuário motorista, sob pena de banimento do aplicativo, caso esses fatos ocorram repetidas vezes além do imposto pela plataforma.

3.1.3. Onerosidade

A onerosidade se manifesta na contraprestação econômica almejada pelo trabalhador perante a realização do serviço pactuado (DELGADO, 2019).

Na temática abordada, restou verificado o elemento da onerosidade, tendo em vista que no sistema do aplicativo Uber há o recolhimento dos valores repassados em viagem pelo passageiro e a posterior repartição com o motorista com os descontos delimitados, dessa forma, remunerando o motorista e coletando seu percentual das viagens. A plataforma recolhe para si os valores das corridas de maneira unilateral em até 40% do valor total, com base em

seus próprios parâmetros e de acordo com a demanda, restando ao motorista apenas receber sua porcentagem do pagamento, sem a possibilidade de cobrar a mais dos usuários passageiros ou aceitar gorjetas sem a supervisão do aplicativo.

3.1.4. Habitualidade

O trabalho empregado deverá possuir uma continuidade característica, com estabilidade e permanência, não podendo ter caráter esporádico, no que deve se basear na quantidade de vezes em que o trabalhador exerce a prestação laboral (DELGADO, 2019).

No que se refere à temática dos motoristas do aplicativo da Uber, esse elemento estará presente de forma condicional, onde o usuário motorista deverá realizar uma prestação habitual sobre a frequência com que se coloca à disposição da plataforma para realizar viagens, de modo que, se ele optar por utilizar o aplicativo como fonte principal de renda e realizar viagens com frequência, se tornará constante o elemento da habitualidade em sua prestação à Uber, que está presente na realidade da maior parte dos motoristas por aplicativo do Brasil.

3.1.5. Trabalho por Pessoa Física

Esse elemento se correlaciona com o da personalidade e se configura na prestação de serviços que é pactuada por uma pessoa física ou natural como trabalhador com uma pessoa jurídica ou física, em virtude de que os bens jurídicos como a vida, saúde ou lazer fazem parte apenas de pessoas naturais. Na relação de emprego deve figurar o trabalhador, como pessoa física, e o empregador, podendo ser pessoa física ou jurídica (DELGADO, 2019, p. 338)

No caso aqui abordado, nota-se que há a presença do caráter pessoal da prestação, porque o usuário preenche um cadastro para se tornar motorista através de dados pessoais, com nome próprio, foto de perfil obrigatória (que são exibidas aos passageiros a cada viagem, o que dá a opção de se informar se a imagem difere da aparência real do motorista), de modo que o motorista assume pessoalmente o trabalho envolvido, faz-se uma prestação personalíssima do contratante com o contratado.

3.1.6. Alteridade

Esse elemento pressupõe que o empregador sempre correrá o risco pelo empreendimento realizado, nunca sendo o empregado aquele que arcará com o ônus da falha do serviço prestado, em consonância com o art. 2 da CLT. Esse requisito importa na vedação do empregador repassar o risco do negócio ao empregado, garantindo a estabilidade de

direitos trabalhistas, compreendendo-se também na impossibilidade de se penalizar o trabalhador pelos baixos rendimentos ou lucros da empresa (CASSAR, 2017).

Tal fator se encontra presente no caso em comento, pois relata-se que motoristas por aplicativo ao receberem solicitações de corrida, notaram que o valor mostrado na solicitação de corrida, na realidade, estava acima do que realmente foi repassado após a realização da viagem, no que motoristas receberam menos recursos na intenção de que recebessem um valor maior.

Ademais, em situações em que o passageiro se recusa a pagar o valor combinado ao final da corrida, o motorista, ao relatar que o valor não foi pago ou não foi recolhido em sua totalidade, a plataforma pode não se responsabilizar pelo valor que não foi repassado, de modo que o motorista receberá o ônus da corrida, realizando, na verdade, uma corrida onerosa arcando com custos de manutenção de veículo, combustível e força de trabalho. Resta claro que a plataforma transfere o risco do negócio ao motorista, o que não cumpre e fere diretamente o elemento da relação de trabalho da alteridade.

3.2. PRINCÍPIOS DE DIREITO DO TRABALHO VIOLADOS NA RELAÇÃO DE EMPREGO ENTRE UBER E MOTORISTA

Uma vez reconhecida a relação de emprego, vale ressaltar que o sistema Uber também afronta princípios basilares de direito do trabalho. A relação de “parceria” proposta pela plataforma não possui respaldo legal para se configurar uma forma de trabalho digno à luz da Constituição Federal, a seguir será demonstrado como essa relação fere alguns dos princípios fundamentais dessa seara:

3.1.1. Princípio da proteção

O princípio cerne do direito do trabalho se empreende na proteção, que visa garantir uma igualdade jurídica do empregado com o empregador, visto que a parte mais frágil da relação de emprego necessita estar substancialmente equiparado com a figura do contratante, por possuir dependência deste e vulnerabilidade econômica na relação. Tal parâmetro é característico da intervenção estatal na autonomia de vontade das partes, criando leis, impondo regras e punindo abusos na relação de emprego (CASSAR, 2017).

A relação entre o motorista e a Uber, nesse sentido, afronta o princípio da proteção ao trabalhador, pois a plataforma é detentora dos poderes de direcionar a forma que a prestação é exercida, de reter e controlar os ganhos do motorista e de admitir corridas aos seus motoristas, no entanto, não assumindo o risco do negócio perante as viagens, pois ela calcula o valor das

tarifas do serviço unilateralmente, recebe o pagamento do passageiro (quando em cartão de crédito ou *voucher*) e repassa ao motorista com descontos.

Além disso, o controle de qualidade presente na Uber põe o motorista em nível desigual perante a plataforma, onde ela dita a forma em que o veículo deve ser apresentado ao passageiro, as formas de tratamento que o motorista deve assumir e o modo em que a viagem deverá ser realizada, sem investimento de produtos de limpeza automobilísticos, custos operacionais do veículo ou responsabilidade por quaisquer infrações do motorista na causa, coadunando somente na responsabilização do motorista por todos os fatores elencados, além disso, com um sistema de avaliação das viagens subjetiva por parte dos passageiros, o condutor do veículo por aplicativo poderá ser excluído se não atingir a avaliação mínima imposta pela plataforma, gerando uma situação desfavorável para a parte mais frágil da relação.

Outro fator que se faz presente é a injusta punibilidade dada aos motoristas em caso de descumprimento de seus termos e condições contratuais, com a presente subjetividade da empresa em gerar sanções aos motoristas de forma unilateral. Caso ocorra de no momento das prestações de viagens o passageiro relatar (sem recursos probatórios) qualquer abuso, linguagem imprópria ou de que o perfil do motorista não corresponde à foto repassada pelo aplicativo, este deverá ser punido com a exclusão definitiva da plataforma, sem direito ao contraditório e a ampla defesa, perdendo seu meio de sustento principal, pondo o prestador em uma situação jurídica vulnerável.

3.1.2. Princípio da primazia da realidade

Para o direito trabalhista, importa mais nos casos jurídicos a verdade real dos fatos do que qualquer documentação escrita. O princípio da primazia da realidade serve como um instituto de proteção ao trabalhador, de modo que a intenção verdadeira dos casos contém mais peso probatório do que a formalidade (CASSAR, 2017).

No caso em comento, a plataforma Uber, através de seus termos de contrato, afirma que os motoristas são apenas “parceiros” que realizam viagens como uma forma de adquirir renda extra e que não possuem vínculo de emprego, no entanto, a realidade é que os motoristas estão subordinados a todos as condições impostas pelo aplicativo, realizando diariamente extensas jornadas de trabalho, dependendo exclusivamente dessa prestação para seu sustento, além disso, com o controle de qualidade que põe o prestador em uma situação jurídica vulnerável, a Uber controla o motorista e sua conduta.

3.1.3. Princípio da irrenunciabilidade de direitos

No que tange à relação de emprego, não pode o trabalhador, antes, durante ou após a realização da prestação laboral abdicar, transferir ou transacionar seus direitos com qualquer que seja a outra parte, de forma expressa ou tácita, desde que não autorizados por lei (DELGADO, 2019).

No que se refere à temática da relação de emprego do motorista com a Uber, nota-se que no momento em que o usuário motorista ingressa na plataforma para realizar viagens, este abdica de direitos essenciais trabalhistas, não fazendo jus à adicional noturno, Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), férias e etc. Desse modo, ele renuncia direitos que, pela natureza da prestação, deveriam ser fundamentais para a manutenção e estabilidade do emprego.

3.1.4. Princípio da continuidade da relação de emprego

O princípio da continuidade importa na durabilidade em que o contrato de trabalho terá perante a intenção do empregado, de modo que sua presunção seja de que o trabalho terá caráter indeterminado, estável e duradouro (CASSAR, 2017).

No caso Uber, analisa-se que o motorista poderá ser excluído da plataforma sem quaisquer óbices, uma vez decidido subjetivamente pela plataforma, ela informará que ele não realizará mais viagens para ela de maneira definitiva, não dando o poder de recorrer para o motorista ou sofrendo qualquer sanção indenizatória ou econômica por desligar seus prestadores de serviço. Sobre a plataforma não incide nenhuma responsabilização tributária, de seguridade ou civil nos casos de desligamento do motorista da plataforma, qualquer que seja o motivo do banimento, desse modo, se afronta uma possível estabilidade ou segurança almejada pelo motorista de aplicativo.

3.3. ÓBICES PARA O RECONHECIMENTO DO VÍNCULO DE EMPREGO ENTRE A UBER E O MOTORISTA

Há uma resistência por parte dos aplicativos de mobilidade urbana para o reconhecimento do vínculo de emprego com relação à seus motoristas, tendo em vista que contraria seus interesses econômicos, pois a Uber não adquire veículos, não arca com a seara tributária de serviços de mobilidade e tampouco possui responsabilidades civis e trabalhistas para com motoristas.

De acordo com a Uber, os motoristas “parceiros” não possuem qualquer vínculo empregatício com a plataforma, sendo seus próprios “patrões”, ou seja, para ela não há

subordinação e controle por não possuírem a figura de chefe em comando. Outrossim, ela afirma que não há a onerosidade, uma vez que quem arca com as despesas do aplicativo são os próprios passageiros (pagamento de corrida), como também não há personalidade, pois qualquer motorista da plataforma pode realizar a prestação, sem que haja pessoalmente um único condutor do veículo para aquela corrida e por fim, que não existe a habitualidade, pela liberdade que o “parceiro” tem de realizar corridas nos horários que preferir.

Ademais, segundo dados obtidos pelo portal Uol em 2023, a maioria dos motoristas por aplicativo não desejam ser regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho, tendo registro assinado na carteira de trabalho, e ainda, de acordo com a matéria:

O registro em carteira não tem o apoio unânime da categoria, que discute com o governo e empresas uma proposta de regulamentação.

[...] motoristas e entregadores têm resistido às propostas. O governo instituiu um Grupo de Trabalho para elaborar proposta de regulamentação das atividades executadas por intermédio de plataformas tecnológicas, incluindo definições sobre a natureza jurídica da atividade e critérios mínimos de ganhos financeiros.

[...] Denis Moura, diretor da Fembrapp (Federação dos Motoristas de Aplicativo do Brasil), afirmou à colunista Paula Gama, do UOL, que o motorista precisa é de tarifa justa, e não carteira assinada. "O que a gente quer é uma tarifa justa e reajustável de acordo com a inflação e uma taxa de plataforma fixa de 25% - que hoje oscila de 20% a 50%. Essa decisão ajustada à CLT só favorece ao governo, com auxílio sindical, ISS das plataformas e INSS dos motoristas. Isso acabaria com nosso trabalho no Brasil", diz. [...]

[...] Não há benefícios como contribuição previdenciária, salário-maternidade ou pensão por morte de dependentes. Para eles, um dos maiores problemas é não ser auxiliado pela Uber quando precisam e não estarem protegidos em casos de acidente, roubos ou doenças.

Com tais informações, é possível afirmar que há um fundado temor por parte dos motoristas Uber de perder a possibilidade de ganhos com a regulamentação do serviço empreendido pela plataforma, de modo que, acreditam veementemente que esse modelo de serviço chegaria ao fim com o controle estatal. De acordo com tais dados, os motoristas afirmam que seria melhor ocorrer um reajuste no valor repassado ao final das corridas, sem a presença direitos e garantias trabalhistas, o que seria algo negativo em suas opiniões. Tal resistência enfraquece a pretensão governamental de se formalizar o transporte de passageiros por aplicativo no Brasil.

Outro fator que coaduna para o não reconhecimento do vínculo empregatício são as decisões judiciais favoráveis às empresas dos aplicativos, que provocam um entrave para o entendimento mais benéfico para a classe dos seus motoristas, de modo que, como ora abordado, não há um pensamento uniforme na jurisprudência brasileira a respeito de tal

vínculo empregatício, o que corrobora para a não garantia dos direitos de motoristas por aplicativo no Brasil. O que usualmente se argumenta a favor da empresa é que não há o preenchimento do pressuposto trabalhista da subordinação jurídica, onde diversos Juízos extinguiram o feito decidindo contra o motorista, tendo como base o fato de o trabalhador ter a possibilidade de estar disponível para a realizar viagens pela plataforma quando fosse de sua vontade, sem proibições ou penalidades, o que, conforme será demonstrado nos próximos capítulos, não condiz com a realidade empreendida pela maioria dos “parceiros” da plataforma.

Ainda no que se refere à questões judiciais, quando demandada judicialmente, a Uber tende a peticionar em Juízo, através de seus representantes legais, que o processo ocorra em segredo de justiça, o que pode ser entendido como uma tática para impedir a criação de novas jurisprudências ou o conhecimento das argumentações contra a empresa perante a sociedade, no intuito de se amenizar quaisquer repercussões jurídicas, midiáticas ou sociais. Além disso, em reiterados casos, a plataforma busca rapidamente a celebração de acordo indenizatório com a outra parte para a desistência da pretensão da lide, o que muitas das vezes corrobora para o fim do processo sem a resolução dos pedidos formulados na inicial pelo motorista de aplicativo.

Nesse sentido, para uma análise jurídica concreta, é necessário verificar as características presentes em casos judiciais em que figuraram a Uber e o motorista por aplicativo, de modo que, com a comparação entre os elementos jurídicos do vínculo de emprego, a constatação da jornada empreendida pelo trabalhador e o crescente número de jurisprudências nessa seara, é possível apurar que há uma relação de emprego não regulamentada mascarada por um modelo econômico de trabalho explorador da força humana e que atualmente está isento de resguardar todas as garantias que seriam devidas para com seus “parceiros” de acordo com a lei.

3.1.1. A ausência da responsabilidade civil da Uber para com o motorista

A Uber explora o mercado econômico de transporte de passageiros por aplicativo, através de tecnologia, em larga escala, podendo-se afirmar que é detentora da maior parte dos usuários de transporte por aplicativo no Brasil, com uma marca de 30 milhões de passageiros. Tal fator demonstra que a Uber capitaliza a maior parte dos serviços de transporte por aplicativo no Brasil, angariando recursos em uma extensa produtividade econômica. Entretanto, por não estar regulamentada propriamente como uma empresa de transporte de passageiros, mas sim como uma “empresa de tecnologia”, ela não adquiriu a forma comum de

empresas que possuem responsabilidades civis, trabalhistas e tributárias perante seu prestador de serviços, ou “parceiro”, motorista.

No que se refere às responsabilidades legais da Uber do Brasil, em seus termos gerais de uso, está declarado que:

A uber não será responsável por danos indiretos, incidentais, especiais, punitivos ou emergentes, inclusive lucros cessantes, perda de dados, danos morais ou patrimoniais relacionados, associados ou decorrentes de qualquer uso dos serviços ainda que a uber tenha sido alertada para a possibilidade desses danos. a uber não será responsável por nenhum dano, obrigação ou prejuízo decorrente do: (i) seu uso dos serviços ou sua incapacidade de acessar ou usar os serviços; ou (ii) qualquer operação ou relacionamento entre você e qualquer parceiro(a) independente, ainda que a uber tenha sido alertada para a possibilidade desses danos. a uber não será responsável por atrasos ou falhas decorrentes de causas fora do controle razoável da uber e, tampouco, pela qualidade e integridade dos serviços, bens ou produtos disponibilizados por parceiros(as) independentes (UBER, 2023).

Nesse sentido, nota-se que a Uber se exime de responsabilizações por danos decorrentes da prestação de serviços realizada pelo “parceiro independente”, o que resulta na obtenção do ônus legal somente por parte do motorista em questões incidentais, danos morais ou patrimoniais. Esse fator do modelo econômico empreendido pela Uber resulta em uma situação de vulnerabilidade jurídica do motorista, onde a empresa possui a capacidade de gerenciar todo o negócio, recolhendo os recursos, no entanto, não sofrendo quaisquer consequências pelo não cumprimento do serviço ofertado aos passageiros.

Outrossim, a empresa também não responde por danos que eventualmente seus motoristas venham a sofrer na prestação do serviço, ou seja, caso ocorra roubo, acidentes de trânsito ou casos de assédio em viagens, a plataforma permanecerá inerte às penalizações ou sem eventuais responsabilizações, mesmo que o agente causador do dano seja passageiro previamente cadastrado na plataforma.

Um caso recente é o do acórdão do recurso especial de n. 2018788, onde um motorista de aplicativo pela plataforma Uber foi assaltado à mão armada enquanto realizava viagens por um passageiro que se utilizou de um perfil *fake*, e no caso em questão, o autor peticionou pela indenização por danos morais e materiais contra a Uber do Brasil (por permitir que usuários passageiros com dados incertos se utilizassem do serviço), pugnando pela sua responsabilidade civil.

Em primeira instância, a pretensão do autor foi julgada parcialmente procedente, no entanto, a Uber interpôs apelação, que foi provida pelo Tribunal de Justiça do Estado do Rio Grande do Sul, com o entendimento de que a Uber não poderia ser responsabilizada por fato

de terceiro, no entanto, posteriormente o motorista, em recurso ao Superior Tribunal de Justiça, alegou que houve negligência de fiscalização dos perfis de usuários passageiros cadastrados no aplicativo.

O ministro relator do caso, Moura Ribeiro, negou o provimento do recurso interposto pelo motorista, entendendo que:

[...] É do terceiro a culpa de quem pratica roubo contra o motorista de aplicativo. Caso fortuito externo a atuação da UBER [...]

[...] Inexistência, por outro lado, de vínculo de subordinação entre motoristas de aplicativo e a empresa gerenciadora da plataforma. [...]

Não há ingerência da UBER na atuação do motorista de aplicativo, considerado trabalhador autônomo (art. 442-B, da CLT), salvo quanto aos requisitos técnicos necessários para esse credenciamento que decorrem estritamente da relação estabelecida entre o transportador e a gerenciadora da plataforma, e que se limitam à parceria entre eles ajustada.

Assalto, fato de terceiro, estranho ao contrato de fornecimento/gerenciamento de aplicativo tecnológico oferecido pela UBER, para a intermediação entre o passageiro e o motorista credenciado, foge completamente de sua atividade-fim, caracterizando fortuito externo. (RESP n. 2.018.788., Relator: MOURA RIBEIRO, 3. TURMA, julgado em 20/06/2023, Public. 20/09/2023, acesso em 13/11/2023)

A decisão prolatada em questão afastou a responsabilidade civil da Uber para com o motorista de aplicativo, que foi vítima de roubo durante a prestação de serviço pela empresa, enquanto a plataforma não gerenciou corretamente o perfil do usuário passageiro nesse caso, sendo assim, o relator entendeu que não cabia à plataforma fiscalizar o comportamento dos passageiros, de modo que não pôde ser responsabilizada pela conduta contra o motorista “parceiro”. Tal decisão se apoia no entendimento de que não há subordinação jurídica entre o prestador de serviços e a empresa, onde haveria apenas uma relação entre autônomo e empresa de tecnologia que interliga passageiro e condutor de veículo, o que afronta diretamente os princípios basilares de direito do trabalho.

Dessa forma, o não acompanhamento de algumas jurisprudências para com novas vertentes do trabalho afasta a possibilidade do reconhecimento do vínculo de emprego entre o motorista e a Uber, de modo que, o surgimento de novas formas de trabalho, através da informatização laboral carece de regulamentação, o que corrobora para explorações trabalhistas de prestadores de serviço que não fazem jus à garantias e direitos do trabalho.

4. JULGADOS JUDICIAIS SOBRE O VÍNCULO DE EMPREGO PELA UBER

Atualmente no Brasil não há entendimento unânime a respeito do vínculo empregatício entre motoristas de aplicativo e a empresa Uber, de modo que, ao longo dos

anos, foram criadas diversas disputas judiciais com o fulcro de se solucionar a temática abordada, as quais divergiram em entendimento por conta da contestação da presença ou ausência dos pressupostos fático-jurídicos elencados acima. A seguir serão abordados processos judiciais que demonstram a posição dos tribunais brasileiros em julgados dos últimos anos, em um primeiro momento, desfavoráveis e logo em seguida as que são favoráveis aos direitos do motorista.

4.1. DECISÕES QUE NÃO RECONHECERAM O VÍNCULO EMPREGATÍCIO

O critério de escolha dos julgados utilizado foi o da posterioridade dessas decisões em relação às favoráveis aos usuários motoristas, elencando que há uma controvérsia presente na questão judicial brasileira e um embate para o reconhecimento do vínculo de emprego. Nessa seara há processos judiciais como: o Recurso Ordinário Trabalhista de n. 0010171-14.2021.5.03.0182, que tramitou pela 5ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho de Minas Gerais em que o Juízo, por maioria de votos, afastou o vínculo empregatício pela alegação de falta de subordinação jurídica. A parte autora recorreu ao Tribunal Superior do Trabalho, e atualmente aguarda julgamento do mérito.

O agravo de instrumento em Recurso de Revista de n. 20614-50.2020.5.04.0014, julgado pela 4.ª turma do Tribunal Superior do Trabalho, entre a *Uber Technologies Inc* e um motorista, com a decisão judicial de que o prestador dos serviços era autônomo e sem subordinação jurídica.

Processo de n. 0001302-84.2020.5.10.0802, que tramitou no TRT da 10ª Região, que foi julgado pela terceira turma, pelo não reconhecimento do vínculo pela alegação de não configuração dos pressupostos trabalhistas.

Tais processos cumulam para a exploração da força de trabalho humana, enquanto subordinada a empresas de tecnologia que a utilizam para atingir seus objetivos, usufruindo de benesses sem responsabilizações trabalhistas.

4.2. DECISÕES QUE RECONHECERAM O VÍNCULO DE EMPREGO

Em oposição ao que fora apresentado, há no Brasil processos judiciais com decisões prolatadas por instâncias superiores que reconheceram o vínculo de emprego entre o motorista e a Uber, tais entendimentos consideraram substancialmente que há nos casos abordados a presença dos elementos fático-jurídicos intrínsecos à caracterização da relação de emprego à luz da CLT no Brasil. A seguir serão abordados casos em que houve a decisão favorável ao trabalhador sobre a temática discutida.

4.1.1. Recurso de Revista com Agravo n. 100853-94.2019.5.01.0067

O primeiro caso jurídico aqui abordado é o Recurso de Revista com Agravo de n. 100853-94.2019.5.01.0067, da 8ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho, que rejeitou o exame do recurso interposto pela Uber em desfavor de uma decisão que reconheceu o vínculo empregatício de um motorista na cidade do Rio de Janeiro.

O motorista exerceu atividade com o aplicativo entre 2018 e 2019, e afirmava que arrecadava em torno de R\$ 2.300,00 por mês, tendo custos operacionais de manutenção e combustíveis em torno de R\$ 500,00 proporcionais. Além disso, o autor inseriu no pleito a reclamação por horas extras, ressarcimentos e indenização por danos morais. A decisão de primeira instância foi prolatada pela procedência dos pedidos aludidos pelo autor. A Uber realizou uma tentativa de acordo com o motorista, onde ele receberia R\$ 9.000,00 indenizatórios e teria que desistir da pretensão judicial, ao que não foi homologado pelo Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região, com o entendimento de que seus termos não estavam corretos, mantendo a decisão de vínculo de emprego.

A decisão considerou primeiramente que existe uma subordinação algorítmica na relação imposta pela Uber, onde ela codifica o comportamento dos motoristas por meio de seu sistema em seu código-fonte. Ademais, o ministro Agra Belmonte ressaltou que a Uber utiliza de “litigância manipulativa”, sendo um procedimento que visa o impedimento da criação de jurisprudências sobre o caso, dificultando a formação de entendimento sobre a vinculação de emprego similar ao caso abordado. Outrossim, o relator afirmou que a economia compartilhada é caracterizada pela precariedade nas prestações de serviço, contando com trabalhadores realizando extensas jornadas de trabalho, com remunerações irrisórias e submissão dos condutores ao risco frequente de trânsito. Nesse sentido, para o relator, a Uber possui os meios produtivos na relação de emprego com seus motoristas, bastando que ela desative o perfil do profissional para que este seja excluído do mercado de trabalho. A Uber recorreu da decisão e os autos foram remetidos para o Supremo Tribunal Federal para apreciação final.

Importa destacar que o entendimento do relator Agra Belmonte levou em maior consideração o pressuposto da subordinação jurídica, que compõe os elementos característicos da relação de emprego no Brasil, e ao elencar tal fator, frisou que a Uber, através de seu aplicativo, alcança os meios informatizados de comando, controle e supervisão dos motoristas. Tal entendimento encontra respaldo no art. 6º da CLT no seu parágrafo único, onde se assegura que “... os meios informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam,

para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e direitos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio.” De modo que ao considerar esse fator, fora prolatada decisão em harmonia com os preceitos legais, contrariando o argumento da empresa de que não haveria subordinação sem a figura pessoal de um empregador.

4.1.2. Recurso de Revista de n. 100353-02.2017.5.01.0066

O segundo processo judicial sobre a temática abordada é o Recurso de Revista de n. 100353-02.2017.5.01.0066, julgado pela 3ª Turma do TST, que reconheceu a vinculação de emprego entre um motorista e a Uber do Brasil.

O motorista alegou que trabalhou para a plataforma durante dois meses, atuando de segunda a sábado, com 13 horas diárias e 78 horas por semana, no município de Queimados, Rio de Janeiro, após comprar um veículo condizente com o requerido pelos padrões impostos. Afirmou ainda que teve seu perfil excluído da plataforma no terceiro mês que pretendia trabalhar sem qualquer justificativa por parte da empresa. A Uber, em contestação, declarou que o motorista assumiu todos os riscos do negócio, e ao contratar a empresa, por a utilizar, concordara em pagar a ela de 20% a 25% de cada viagem.

Quando o caso foi apreciado em segunda instância pelo TRT da 1ª Região, a decisão foi de que não haveria vínculo de emprego, com o entendimento de que a Uber é uma empresa de tecnologia, não sendo de transporte de passageiros. Além disso, no mérito foi decidido que o motorista tinha autonomia para definir seus próprios dias e horários de trabalho, não recebia ordens e realizava por conta própria a manutenção do seu veículo. No entanto, quando a matéria foi apreciada pelo TST, o relator Maurício Godinho Delgado afirmou que o setor carece de legislação que regule a atividade dos motoristas de aplicativo com o fito de assegurar direitos e garantias inerentes à prestação laboral e que todos os pressupostos da relação de trabalho constam no caso abordado, tendo em vista que por causa do cadastro individual realizado pelo motorista, mediante a apresentação de dados pessoais e bancários, com avaliação individualizada e notas atribuídas pelos clientes se faz presente o requisito da pessoalidade, além disso, a onerosidade se resta verificada por conta do repasse de 70% a 80% do valor pago pelos clientes ao final das corridas e que essa percentagem seria alta apenas por conta de que o motorista arca com as despesas operacionais envolvidas na prestação laboral. Outrossim, o relator sustentou que se faz presente o elemento da habitualidade, pelo fato de o motorista prestar o serviço a Uber diariamente, sendo controlado pela plataforma pela sua disponibilidade. Por último, o ministro considerou que há a presença da subordinação jurídica pelo monitoramento tecnológico realizado pela plataforma. Os autos

foram remetidos para a vara de primeira instância para a consideração dos pedidos subsequentes.

Na decisão proferida ficou verificada a existência dos elementos abordados nesta monografia e que compõem os elementos fundamentais para a caracterização do vínculo de emprego.

4.1.3. Recurso de Ordinário de n. 0010806- 62.2017.5.03.0011

O terceiro processo judicial abordado é o Recurso Ordinário de n. 0010806-62.2017.5.03.0011, apreciado pela 11ª turma do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, decidindo pelo reconhecimento da relação de emprego entre as partes.

Inicialmente, o Juízo de primeira instância julgou improcedente os pedidos formulados pela parte autora, o que inclui o reconhecimento de vínculo de emprego para com a Uber. Em instância superior, no TST, a relatora verificou que a empresa presta essencialmente um serviço de transporte passageiros e realiza a contratação dos motoristas, constando a presença dos elementos de pessoa física e pessoalidade, tendo em vista o cadastro individual no aplicativo. Ademais, restou verificada pela relatora o elemento da onerosidade, uma vez que o motorista resgatava seus lucros uma vez por semana e tinha parte do valor descontado pela empresa. Outrossim, a relatora afirmou que houve a característica da subordinação jurídica, pois os motoristas estavam submetidos às regras estabelecidas pela Uber, bem como ao seu poder de aplicar sanções e apenas sabiam o trajeto da corrida proposta no momento do chamado pelo aplicativo. A ministra reconheceu que o aplicativo gerencia todo o sistema empreendido, estabelecendo suas próprias diretrizes na relação com o motorista (seleciona os carros, os motoristas e os trajetos de viagens), define unilateralmente os valores das corridas, o que corrobora para o vínculo de emprego. A sentença de primeiro grau foi reformada.

A ministra Ana Maria Espi Cavalcanti considerou que há no processo do Recurso Ordinário a presença dos elementos fático-jurídicos que ensejam a relação de emprego, de modo que resta clara a evidência de que o motorista preenchia os pressupostos de vínculo empregatício.

Tais jurisprudências caminham para a correta delimitação do uso da força humana pelas empresas de tecnologia que utilizam o transporte de seus motoristas para o traslado de passageiros, sem qualquer amparo trabalhista. Com o entendimentos recentes negando a parceria em economia compartilhada entre a Uber e os motoristas, verifica-se que a matéria coaduna para a caracterização do vínculo empregatício no âmbito trabalhista.

4.3. DECISÕES JUDICIAIS DESFAVORÁVEIS A UBER NO EXTERIOR

As discussões a respeito do vínculo de emprego para motoristas por aplicativo também estão presentes em outros países, sobretudo pela plataforma Uber, que impõe seu modelo de trabalho atrelado à economia compartilhada em desafio à outras legislações trabalhistas, com isso, pode-se afirmar que existem inúmeras decisões judiciais desfavoráveis à empresa por todos os continentes.

No Reino Unido, em fevereiro de 2021 a Suprema Corte do Reino Unido decidiu que os motoristas de aplicativo pertencentes a Uber são funcionários e não autônomos, o que lhes garantiu direitos ao salário mínimo, aposentadoria, férias remuneradas, e etc.

Em 2016 dois motoristas entraram com uma ação contra a Uber alegando o vínculo, sendo decidido pelo Tribunal de trabalho de Londres que a compahia exercia controle significativo sobre a conduta de tais motoristas e por isso eles não poderiam ser considerados autônomos, em 2018 a Uber recorreu, no que a Justiça britânica ratificou o vínculo trabalhista ora alegado. Somente em 2021 que a Suprema Corte determinou que o grupo de motoristas faziam jus a direitos trabalhistas (G1, 2021)

De acordo com o portal Trab21 (2021), na Holanda em 2021, o Tribunal Distrital de Amsterdã decidiu que os motoristas que prestam serviços pessoalmente são considerados empregados, condenando a empresa ao pagamento de danos materiais e morais à entidade sindical dos motoristas de aplicativo. A ação coletiva foi ajuizada pela Federação Nacional de Trabalhadores da Holanda e resultou na convenção coletiva da categoria.

O argumento empregado era de que a Uber utilizava a “subordinação moderna” para gerar um controle indireto para com o motorista, entendimento que veio do fato de que os condutores só poderiam realizar suas atividades através do aplicativo, o que os levaria a aceitar os termos do contrato de adesão impostos pela empresa, que são inalteráveis pelo motorista e que podem ser unilateralmente modificados pela plataforma. Outro ponto é que a empresa fixa tarifas e rotas de caminho para as viagens, que não podem ser mudadas pelo motorista, uma vez que os clientes não aceitarão alterações de rotas por conta das alterações de preços das viagens. Além disso, o tribunal compôs entendimento de que o aplicativo disciplina os motoristas, por os classificarem e os avaliarem dentro do aplicativo, fato que poderia afetar o acesso à plataforma por parte deles, nesse sentido, uma classificação baixa ou média pode levar a exclusão da plataforma e uma alta pode elevar a condição do motorista, o beneficiando monetariamente.

Outro ponto é que a Uber pode sem aviso prévio, alterar a fila de solicitações de corridas, eliminando a ideia alegada pela empresa de que o motorista seria empreendedor com

liberdade. Ademais, o tribunal entendeu que embora o motorista possa cancelar as corridas, o cancelamento repentino pode resultar na exclusão do seu perfil na plataforma, sendo somente necessário três cancelamentos para a desconexão temporária do prestador de serviços. Os magistrados também ressaltaram que em casos de reportes dos motoristas feitos pelos passageiros, a Uber decide unilateralmente a disciplina imposta, podendo até mesmo ajustar as tarifas previamente acordadas.

A corte holandesa defendeu que existe na relação Uber o elemento do trabalho pessoal (onde o motorista realiza pessoalmente as prestações de viagens), da remuneração (em que ocorre uma dedução do valor e posterior repasse aos motoristas) e da subordinação (onde o prestador está sujeito às imposições da parte economicamente superior da relação) (TRAB21, 2021).

Já na Alemanha, os motoristas por aplicativo são considerados empregados há muitos anos, devido ao entendimento jurídico de que empregado é todo aquele segue diretrizes do contratante na realização do trabalho, de modo que a Uber optou pela contratação de empresas especializadas, que por sua vez terceiriza o vínculo de emprego para com os motoristas

Tais casos no mundo corroboram para o entendimento de que há a presença de todos os elementos fático-jurídicos para a configuração da relação de trabalho entre a Uber e o motorista de acordo com a legislação brasileira.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A legislação trabalhista brasileira foi fruto da intensa luta das classes menos favorecidas nas relações de trabalho em sociedade (CASSAR, 2017). A produção da Consolidação das Leis do Trabalho no Brasil adveio, entre outros fatores, do resguardo de direitos e garantias dos trabalhadores vulneráveis à exploração econômica por parte dos empregadores nos sistemas produtivos inerentes às suas respectivas épocas. A legislação criada se propôs a proteger a parte menos favorecida na relação de emprego, promovendo a equiparação substancial jurídica nas relações de emprego, ocorrendo, com isso, embates judiciais durante décadas para o correto entendimento das diversas formas de trabalho presentes em âmbito nacional na seara legal (DELGADO, 2019).

Com a evolução históricas dos meios de emprego da força humana, nas recentes décadas foram proporcionados meios informatizados de trabalho, e com fenômenos digitais que evoluíram de maneira desordenada, houve o surgimento de óbices legislativos referentes ao acompanhamento dos fatos sociais como produtores da norma (REALE, 2002). A uberização do trabalho, utilizando-se da economia compartilhada ensejou em modelos de exploração econômica que prejudicaram o direito do trabalhador, que indiretamente absteve-se de garantias trabalhistas intransponíveis com o fito de se obter o sustento devido.

Fora demonstrado que para a caracterização do vínculo de emprego se fazem necessários os elementos fático-jurídicos respaldados na Consolidação das Leis do Trabalho em seus artigos 2^a e 3^a, que elencam fatores como a figura do empregador e do empregado, este último sendo uma pessoa física, possuindo dependência econômica, tendo subordinação jurídica, de maneira não eventual e mediante uma contraprestação salarial. Esses pressupostos devem figurar em cada caso concreto para a devida ratificação do vínculo de emprego.

Outrossim, a prestação de serviço de transporte de passageiros através de aplicativo de tecnologia é, conforme analisado, uma modalidade de trabalho que resulta na vinculação de emprego, contendo todos os pressupostos intrínsecos para sua configuração legal, mesmo que seja tal fato seja rebatido por todas as empresas do ramo. O vínculo empregatício entre os motoristas e a plataforma Uber é um objeto de embate jurídico de notável recorrência nos tribunais brasileiros e internacionais. A frequência com que esta temática se faz presente em disputas judiciais evidencia a vulnerabilidade do direito de uma classe de pessoas que está submetida à explorações econômicas por meio de empresas de tecnologias que negam possuir natureza de transporte de pessoas, mas que usufruem de benefícios da exploração do trabalho humano em sociedade sem responsabilizações devidas. Ademais, a negação de que os

motoristas são empregados da Uber fere frontalmente os princípios basilares do direito do trabalho, como o da proteção, da primazia da realidade, da irrenunciabilidade de direitos, da continuidade da relação de emprego, entre outros fatores.

Hodiernamente, não há pensamento uniforme na jurisprudência brasileira a respeito dessa relação empregatícia, o que se tem são acórdãos que decidem tanto a favor como contra à temática abordada, de modo que se torna um óbice para a justiça do Brasil categorizar definitivamente a vinculação de emprego entre a Uber e o motorista, de modo que cabe, em cada caso jurídico a comprovação de que o prestador das corridas cumpre com todos os requisitos elencados na legislação trabalhista.

Entretanto, por meio da análise dos casos abordados, nota-se que há a configuração do vínculo de emprego dessa classe de trabalhadores, por meio da configuração dos seus respectivos elementos jurídicos caracterizadores, além da argumentação fática elencando a subordinação algorítmica, as formas de controles de produção pela Uber, o risco do negócio e de custos operacionais arcados pelo motorista, bem como como diversos fatores que coadunam para a verdadeira classificação á luz do Direito do Trabalho brasileiro.

O não reconhecimento do vínculo de emprego entre as plataformas que exploram, através da tecnologia, o transporte de passageiros por aplicativo de internet e os motoristas, que com seus veículos atuam em prol de uma economia compartilhada, sem o resguardo de direitos e garantias básicas trabalhistas, importa no retrocesso legal brasileiro, equiparado às primeiras formações históricas da relação de emprego no Brasil, onde produz um cenário jurídico onde será permitido existir, em âmbito nacional, companhias que se utilizam da força humana para os seus interesses de captação de recursos financeiros sem responsabilidades trabalhistas, securatórias e monetárias, o que afronta diretamente direitos basilares consagrados na Constituição Federativa do Brasil, na Consolidação das Leis Trabalhistas e de inúmeros pactos internacionais de proteção ao direito do trabalhador.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça (3. Turma). **Recurso Especial nº 2.018.788-RS** (2022/0179533-0). Apelante: Samuel Moreira da Paixao. Apelada: Uber do Brasil Tecnologia LTDA. Relator: Moura Ribeiro, 20 de junho de 2023. Acórdão. Rio Grande do Sul. Acesso em: 13 nov. 2023.

CALDAS, J.; CARLEIAL, L. M. da F. **A ECONOMIA COMPARTILHADA E A UBERIZAÇÃO DO TRABALHO: UTOPIAS DO NOSSO TEMPO?**. Novos Estudos Jurídicos, Itajaí (SC), v. 27, n. 2, p. 381–406, 2022. DOI: 10.14210/nej.v27n2.p381-406. Disponível em: <https://periodicos.univali.br/index.php/nej/article/view/16490>. Acesso em: 13 nov. 2023.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**: de acordo com a reforma trabalhista lei 13.467/2017. 14. ed. Rev., atual. e ampl. São Paulo: Método, 2017.

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

G1. **Uber vai conceder direitos trabalhistas a todos seus motoristas no Reino Unido**. Rio de Janeiro: G1, 2021. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/tecnologia/noticia/2021/03/16/uber-vai-conceder-beneficios-de-funcionarios-a-70-mil-motoristas-no-reino-unido.ghtml>. Acesso em: 14 nov. 2023.

GALVÃO, Paulo Braga. **Os Direitos Sociais nas Constituições**. São Paulo: LTr, 1981.

IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Desemprego**: IBGE, 2023. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/explica/desemprego.php>. Acesso em: 14 nov. 2023.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho. São Paulo, SaraivaJur, 2020.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 28. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

MORAES FILHO, Evaristo de; MORAES, Antonio Carlos Flores de. **Introdução ao Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo: Ltr, 2014.

O GLOBO. Economia ESG. **Transporte urbano é ruim ou péssimo para 63% dos brasileiros. Especialistas dizem o que precisa mudar**. São Paulo: Claudio Marques, 2022. Disponível em: <https://oglobo.globo.com/economia/esg/noticia/2022/11/transporte-urbano-e-ruim-ou-pessimo-para-63percent-dos-brasileiros-especialistas-dizem-o-que-precisa-mudar.ghtml>. Acesso em: 14 nov. 2023.

REALE, Miguel. **Lições Preliminares de Direito**. 27º Ed. São Paulo: Saraiva, 2002.

REALE, Miguel. **Teoria Tridimensional do Direito**. 5ª ed., Editora Saraiva, São Paulo, 2002.

TRAB21. **As Cortes Europeias continuam o cerco sobre as plataformas digitais: Tribunal na Holanda decide que todos os motoristas da Uber no país são empregados**. Rio de Janeiro: UFRJ, 2021. Disponível em: <https://trab21blog.wordpress.com/2021/09/13/as-cortes-europeias-continuam-o-cerco-sobre-as-plataformas-digitais-tribunal-na-holanda-decide-que-todos-os-motoristas-da-uber-no-pais-sao-empregados/>. Acesso em: 14 nov. 2023.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3 REGIÃO. **Portal do TRT 3 Região**. Minas Gerais: Seção de imprensa, 2023. Disponível em: <https://portal.trt3.jus.br/internet/conheca-o-trt/comunicacao/noticias-juridicas/justica-do-trabalho-afasta-vinculo-de-emprego-entre-motorista-e-empresa-de-transporte-por-aplicativo>. Acesso em: 8 nov. 2023.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Consulta Processual**. Minas Gerais: Seção de imprensa, 2023. Disponível em: <https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=consultar&conscsjt=&numeroTst=20614&digitoTst=50&anoTst=2020&orgaoTst=5&tribunaTst=04&varaTst=0014&submit=Consultar>. Acesso em: 8 nov. 2023.

UBER. **Fatos e dados sobre a UBER**. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-br/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/>. Acesso em: 01 nov. 2023.

UOL. Economia. **Por que trabalhadores de apps reclamam de empresas, mas não querem ser CLT.** São Paulo: Gabriela Bulhões, 2023. Disponível em: <https://economia.uol.com.br/noticias/redacao/2023/10/04/carteira-assinada-para-motoristas-e-entregadores-de-aplicativo.htm>. Acesso em: 14 nov. 2023.

HENRIQUES, Antonio; MEDEIROS, João Bosco. **Metodologia Científica na Pesquisa Jurídica.** 9 ed. rev. e reform. - São Paulo : Atlas, 2017.

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

DECRETO-LEI Nº 5.452, de 1º de maio de 1943. **Aprova as consolidações das Leis do Trabalho.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decretolei/De15452.htm>. Acesso em: 08 nov. 2023.