



CENTRO UNIVERSITÁRIO FAMETRO
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO

TALLYSSON BONIFÁCIO DA SILVA DO NASCIMENTO

**OS PRINCIPAIS IMPACTOS JURÍDICOS DA “UBERIZAÇÃO” NAS
RELAÇÕES DE TRABALHO.**

FORTALEZA

2022

TALLYSSON BONIFÁCIO DA SILVA DO NASCIMENTO

OS PRINCIPAIS IMPACTOS JURÍDICOS DA “UBERIZAÇÃO” NAS
RELAÇÕES DE TRABALHO.

Artigo TCC apresentado ao Curso de Graduação em Direito do Centro Universitário Fametro (Unifametro), como requisito parcial à obtenção do grau de bacharel em Direito, sob a orientação do Prof. Me. Silvio Ulysses Sousa Lima.

FORTALEZA

2022

TALLYSSON BONIFÁCIO DA SILVA DO NASCIMENTO

OS PRINCIPAIS IMPACTOS JURÍDICOS DA “UBERIZAÇÃO” NAS
RELAÇÕES DE TRABALHO.

Artigo TCC apresentado no dia 30 de novembro de 2022 como requisito parcial à obtenção do grau de bacharel em Direito pelo Centro Universitário Fametro (Unifametro), tendo sido aprovado pela banca examinadora composta pelos professores abaixo:

BANCA EXAMINADORA

Prof. Me. Silvio Ulysses Sousa Lima
Orientador – Centro Universitário Fametro (Unifametro)

Prof. Me. Pedro Henrique de Araújo Cabral
Membro – Centro Universitário Fametro (Unifametro)

Prof.^a M.^a Rayane Araújo Castelo Branco Rayol
Membro – Centro Universitário Fametro (Unifametro)

OS PRINCIPAIS IMPACTOS JURÍDICOS DA “UBERIZAÇÃO” NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Tallysson Bonifácio da Silva do Nascimento¹

Silvio Ulysses Sousa Lima²

RESUMO

O presente trabalho tem por objetivo o estudo acerca das características da uberização na prestação de serviço, e o reconhecimento do vínculo trabalhista para os motoristas por aplicativo. Objetiva estudar os aspectos da prestação de serviços chamada de uberização, e estabelecer um paralelo entre as características do trabalhador previsto no ordenamento jurídico pátrio e os motoristas via aplicativo. Foi adotada na elaboração deste trabalho a pesquisa explicativa, com base no método bibliográfico. Acerca da divergência entre os renomados juristas da área sobre o reconhecimento ou não do vínculo empregatício, em conclusão, visualizou-se que existe sim a subordinação jurídica no qual o motorista da plataforma digital submete-se quando se vincula ao aplicativo da empresa Uber, neste caso cabendo o reconhecimento do vínculo.

Palavras-chave: economia compartilhada; reconhecimento do vínculo empregatício; Uber. uberização.

¹ Aluno do curso de Direito pelo Centro Universitário Fametro (Unifametro).

² Professor orientador do curso de Direito do Centro Universitário Fametro (Unifametro).

ABSTRACT

This paper aims to study the characteristics of uberization in the provision of services, and the recognition of the labor relationship for drivers by application. It aims to study the aspects of the provision of services called uberization, and establish a parallel between the characteristics of the worker provided for in the Brazilian legal system and drivers via app. This paper is based on an explanatory research, using the bibliographical method. About the divergence among renowned jurists in the area about the recognition or not of the employment relationship, in conclusion, it was seen that there is legal subordination in which the driver of the digital platform submits when he links to the application of the company Uber, in this case the recognition of the employment relationship is appropriate.

Keywords: shared economy; recognition of the employment relationship; Uber. uberization.

1 INTRODUÇÃO

Aproximadamente há 8 anos atrás começava a operar na cidade do Rio de Janeiro (RJ) a empresa americana denominada Uber Technologies Inc., sendo que esta já operava em outros países da Europa, inclusive em solo norte americano, desde sua fundação que ocorreu em março de 2009, na cidade de São Francisco, no estado da Califórnia nos Estados Unidos da América, dessa maneira que ela surgiu de uma proposta inovadora de oferecer ao público em geral a disponibilidade de serviços quanto ao transporte individual de pessoas mediante solicitação via aplicativo, sem a necessidade de intervenção de intermediários. Em síntese, toda a proposta da empresa americana tem como base o conceito da economia compartilhada.

Preliminarmente, iniciou-se um grande imbróglio entre os motoristas por aplicativo e o setor de taxistas que já operava no país, pois as principais questões que desagradaram o

setor que mantinha o monopólio da referida atividade foi relacionada a inexistência de regulamentação legal para os prestadores de serviço da citada plataforma digital, além disso a isenção do pagamento de impostos e taxas, de modo que proporcionavam uma concorrência desleal.

Entretanto, vislumbra-se que decorrido certo lapso temporal acabaram surgindo muitas demandas processuais acerca do tema de reconhecimento do vínculo empregatício para os motoristas por aplicativo, e por grande pressão da sociedade o Estado viu-se na obrigação de regulamentar a citada categoria profissional. No entanto, mesmo após a expedição da Lei nº 13.640, de 26 de março de 2018 (BRASIL, 2018), o poder Judiciário pátrio na medida em que julgava as ações sobre o reconhecimento do vínculo, deparava-se diante de uma lacuna no nosso ordenamento jurídico, tendo em vista que no entendimento de parcela minoritária de juristas, nem todos os requisitos do Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 (BRASIL, 1943), conhecido também como Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), são preenchidos pelos motoristas por aplicativo, sob a óptica de não estar presente o requisito da subordinação.

Nesse sentido, com base nos fundamentos da dignidade da pessoa humana e quanto aos valores sociais do trabalho e da livre iniciativa previstos no art. 1º, IV, da Constituição da República Federativa do Brasil (BRASIL, 1988), a Justiça do Trabalho precisou adaptar-se aos novos paradigmas da economia compartilhada, no qual a execução do serviço é prestada de forma diversa do conceito tradicional, pois neste conceito inexistente a participação da figura do intermediador entre o usuário e o prestador de serviço. Portanto, é necessário que nos casos específicos sejam analisados profundamente a relação empregatícia.

Nesse diapasão, mesmo existindo divergência na doutrina e entre os juristas, é de suma importância que seja garantido pelo ordenamento jurídico os direitos para os motoristas prestadores de serviço via Uber, pois assim como qualquer relação de emprego existe a disparidade entre as partes, sobretudo quanto a hipossuficiência do trabalhador.

Diante de tais problemáticas, a seguinte pesquisa busca responder aos seguintes questionamentos: Qual são os impactos da economia compartilhada? Quais são os impactos do reconhecimento do vínculo empregatício para os motoristas via aplicativo? Qual a necessidade da consolidação do entendimento sobre o tema?

Essa pesquisa tem como por objetivo geral investigar os principais impactos da prestação de serviços no âmbito jurídico.

Neste sentido, com o intuito de alcançar o objetivo geral, este trabalho será dividido em três capítulos. No primeiro capítulo será abordado o conceito de economia compartilhada

e os seus impactos. No segundo capítulo será abordado as características do vínculo empregatício e como os motoristas via aplicativo são classificados, e ainda como a exploração da mão de obra é prejudicada pela inexistência de regulamentação. No terceiro capítulo será abordado a decisão paradigma que deu início ao reconhecimento do vínculo empregatício no sistema judiciário pátrio em contraponto com a jurisprudência internacional sobre o tema, bem como acerca da aprovação da Lei nº 13.640/2018 que delegou aos Municípios e ao Distrito Federal a possibilidade de regulamentação do transporte individual de passageiros via aplicativo. Por último, em conclusão, foi realizada uma abordagem acerca da perspectiva para os próximos anos sobre o entendimento dos tribunais sobre o tema, bem como as premissas que o Estado deverá adotar para resguardar os interesses coletivos desse setor.

2 ECONOMIA COMPARTILHADA: UMA NOVA PERSPECTIVA NOS MODELOS DE NEGÓCIO

Ao analisar o Brasil nos últimos anos, observa-se que determinados nichos de prestação de serviços como as locadoras de DVD, serviços de táxi, e de hospedagem em hotéis caíram em desuso, devido à globalização do acesso à internet, bem como com os avanços tecnológicos possibilitados por essa tecnologia, acabaram surgindo novas modalidades de prestação de serviços, assim conhecidas como econômica compartilhada, como o acesso a filmes e séries pelos serviços pagos de *streaming*, ao serviço de comidas por *delivery*, onde o cliente do conforto de sua casa pede uma comida pelo aplicativo de smartphone, e em poucos minutos seu pedido é entregue pelo motoboy que presta serviços para a empresa por aplicativo.

De certo modo essas novas empresas procuram preocupar-se com a satisfação do cliente, bem como com a facilidade que esse serviço é prestado como seu grande diferencial, ademais, de certa forma a principal característica desse mercado é que o sentido obsoleto de posse do bem é relativo, pois como esse modelo é estruturado nas novas tendências de consumo, portanto, os bens que estão parados são basicamente utilizados para trocas ou aluguel, de forma que o proprietário possa utilizar, por exemplo seu apartamento que fica localizado próximo à beira-mar para aluguel através do *site* Airbnb durante um final de semana, desta forma ele terá uma fonte de receita proveniente dos aluguéis.

Nesse sentido, para Matofska (2016, para. 2-3, tradução livre), o conceito de economia compartilhada “[...] é um sistema socioeconômico construído em torno do

compartilhamento de recursos humanos e físicos, incluindo a criação, produção, distribuição, comércio e consumo compartilhado de bens e serviços por pessoas e organizações”. Contudo, o conceito pacífico entre os estudiosos da causa e efeitos da economia compartilhada, seria que se trata apenas de um compartilhamento dos usos de bens e serviços, porém, sem que ocorra a aquisição desse bem pelo usuário, sendo através de empréstimos, trocas, aluguel e doação, não obstante, nota-se que nesta troca não é transmitido a titularidade da posse do bem para o usuário/cliente, mas somente o direito de usufruí-lo.

Destaca-se que o modelo de econômica compartilhada não é algo muito recente, pois outrora, no cenário empresarial as despesas da empreitada eram compartilhadas pela união de algumas companhias, de forma que elas pudessem reduzir ao máximo o impacto dos gastos e investimentos, e pudessem maximizar seus lucros, não obstante, nessa época esse modelo era limitado territorialmente, pois se limitava essa troca de econômica apenas com conhecidos e amigos, mas atualmente, diante das possibilidades oferecidas pela comunicação digital, o mundo é o limite.

Contudo, com a forte globalização da internet, e conjuntamente com os efeitos suportados pela crise na economia mundial de 2008, por conseguinte, crescem a cada dia o número de adeptos a essa nova forma de prestação de serviço, tendo em vista que conforme não existe um intermediário o preço do serviço ou produto ofertado é muito menor se comparado aos do mercado tradicional, conforme destacam Dubois, Schor e Carfagna (2014, p. 50, tradução livre): “O prestador de serviço trata diretamente com o usuário/cliente, portanto, em que fazendo surgir um novo modelo econômico em que as pessoas ficam menos dependentes de empregadores e mais capazes de diversificar as suas fontes de renda”.

Destarte, a rede social como se fosse uma antiga organização de pessoas, possibilitada uma maior interação entre indivíduos de todos os lugares do globo, e de classes sociais diferentes. Dessa maneira, “Por meio das redes, os indivíduos, mesmo desconhecidos, se conectam, realizam trocas, compartilham informações e cooperam, impulsionando a rápida disseminação das plataformas de economia compartilhada” (CAPOZZI; HAYASHI; CHIZZOLA, 2018, p. 6).

Sendo assim, as redes sociais têm o papel fundamental de disseminar e fomentar a prática da economia compartilhada, tendo em vista que com a interação, compartilhamento de experiências, e acima de tudo de disseminar a crença, outrora não muito comum, de confiança no desconhecido (BOTSMAN; ROGERS, 2011). Portanto, “A confiança entre desconhecidos é vital para viabilizar as trocas em uma comunidade de economia

compartilhada, podendo representar uma ameaça a sua expansão” (CAPOZZI; HAYASHI; CHIZZOLA, 2018, p. 8).

Dessa forma, conforme a economia compartilhada vem moldando o novo segmento de consumo e serviço, diante disso surgiu uma grande pressão da indústria e do comércio tradicional no Poder Legislativo e Judiciário, requerendo uma regulamentação sobre esses novos meios de prestação de serviços, sobretudo com relação à possibilidade de uma igualdade na cobrança do serviço, pois neste aspecto do valor é que eles se sobressaem em contraponto aos tradicionais, pois conforme essas novas empresas Uber e Airbnb tornaram-se populares por seus valores ofertados, as empresas tradicionais não veem outro meio de competir, senão recorrendo ao meio regulatório imposto pelo Estado.

Nessa linha, a economia compartilhada está tomando forma no Brasil, por meio de iniciativas de compartilhamento de bicicletas, automóveis, espaços de trabalho, hospedagem e sistema de caronas, além da disseminação dos *sites* de troca de produtos e serviços e das plataformas de financiamento e produção coletiva. (CAPOZZI; HAYASHI; CHIZZOLA, 2018, p. 10).

A despeito de alguns compartilhamentos de serviços, destaca-se o compartilhamento de carro *peer-to-peer*, sendo essa atualmente a mais popular prestação de serviços realizada por terceiros, onde aplicativo conecta o passageiro aos motoristas cadastrados junto a empresa de corridas. Dentro desse contexto,

Esta modalidade teve início em 2009, com o lançamento da plataforma Uber, empresa norte-americana que tem seus serviços disponíveis em 55 países e mais de 200 cidades. [...]. Muitos governos e empresas de táxi têm protestado contra a Uber, alegando que o seu serviço de transporte não licenciado é inseguro e ilegal. (CAPOZZI; HAYASHI; CHIZZOLA, 2018, p. 13).

Nesse sentido, a cada dia aumenta o número de processos que são instaurados perante o Poder Judiciário em face da Uber, requerendo melhorias de trabalho e em buscar dos direitos trabalhistas dos motoristas, malgrado, de não existir em nosso ordenamento jurídico uma legislação específica que regule essas ocorrências.

Ademais, destaca-se também o serviço de aluguel *peer-to-peer*. Nesse caso, a empresa pioneira no mercado é o Airbnb. Fundada no ano de 2008 nos Estados Unidos, “O Airbnb é uma plataforma, com fins lucrativos, que conecta pessoas que tenham quartos disponíveis para locação, com potenciais locatários” (CAPOZZI; HAYASHI; CHIZZOLA, 2018, p. 15). Através desse *site* é possível ser realizado locação, reservas, pagamento, comunicação entre proprietários e clientes, por conseguinte,

[...] o *site* cobra, do hóspede, uma taxa de 6% e 12% do valor total. O Airbnb é considerado a maior plataforma de economia compartilhada, avaliada em 18 bilhões de dólares, oferece serviços em mais de 34 mil cidades e 190 países, e tendo hospedado mais de 25 milhões de pessoas. (CAPOZZI; HAYASHI; CHIZZOLA, 2018, p. 15).

Diante do exposto, nota-se que conforme o crescimento da economia compartilhada, muitas empresas multinacionais estão aderindo a essa forma de oferta serviços e produtos, pois diante da baixa exigência de mão de obra e da economia dos recursos, por essa forma de empreendimento ser concretamente lucrativo e sustentável.

3 CARACTERÍSTICAS DO VÍNCULO DE EMPREGO: UMA NECESSÁRIA REFLEXÃO SOBRE AS NOVAS FÓRMULAS DE CONTRATAÇÃO

Preliminarmente, diante de uma relação empregatícia o legislador pátrio positivou em nosso ordenamento jurídico uma regra para que se possibilite a identificação do empregado, através dos requisitos previstos pela CLT, sendo as características como pessoa física, pessoalidade, habitualidade (não eventualidade), onerosidade e subordinação, conforme disposto na CLT, em seu art. 3º: “Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário” (BRASIL, 1943, art. 3º).

Nesse sentido, explica-se que pessoalidade é a obrigação contida no contrato *intuitu personae*, pois quem deverá executar o serviço contratado é o próprio operador escolhido pelo empregador, neste caso não existe a possibilidade de o trabalhador delegar sua competência para um amigo ou vizinho para que execute o serviço no seu lugar. Todavia, “A pessoalidade não quer dizer que o trabalho só poderá ser desenvolvido, com exclusividade, por aquele empregado, e nenhum outro. Na verdade, o empregador poderá trocar de empregado, seja para substituí-lo no posto de trabalho, seja para cobrir suas faltas” (CASSAR, 2017, p. 250).

Tratando-se da habitualidade (não eventualidade), merece destaque que esse requisito tem dois sentidos dentro do direito do trabalho, pois o serviço prestado pode ser de forma contínua, neste caso, por exemplo, o advogado contratado por um escritório presta seus serviços durante todos os dias da semana de forma continuada, ainda o serviço prestado pode ser de forma intermitente, por exemplo, o garçom que presta serviços ao restaurante somente durante os finais de semana, ou em períodos festivos.

A habitualidade é questionável em certa medida quanto ao motorista por aplicativo, pois a empresa não fixa horários de atividade laboral, e nem os dias em que as atividades deveram ser executadas. Entretanto, no caso concreto a Uber poderá verificar os dias e os horários que o motorista prestou serviços ou esteve disponível para executá-los, tudo isso com base no banco de dados que a empresa mantém sobre seus colaboradores.

Segundo Delgado (2019, p. 344) discorre ainda sobre a habitualidade que: “A eventualidade, para fins celetistas, não traduz intermitência; [...] se a prestação de serviço é descontínua, mas permanente, deixa de haver eventualidade”.

Ademais, quanto a subordinação, esta traduz na forma da hierarquia dentro da relação de emprego, pois está garante ao empregador a imposição de dar ordens, fiscalizar e delegar competências dentro na estrutura da empresa, não obstante, ressalta-se que a subordinação divide-se em direta e indireta, nesse diapasão, subordinação direta é quando o próprio empregador exerce essa função de comando e dar ordens a seus subordinados, todavia, a figura da subordinação indireta estará presente quando existirem intermediários entre o empregado e o empregador.

Para Barros (2006, p. 245), “[...] a subordinação varia de intensidade, passando de um máximo a um mínimo, segundo a natureza da prestação de trabalho e a medida que se passa do trabalho prevalentemente material ao prevalentemente intelectual”.

De certa forma, a subordinação tem tido papel fundamental para que seja feita uma diferenciação entre o contrato de emprego tradicional previsto na CLT, em comparação aos contratos de permuta, representação ou autônomo, pois conforme o poder de hierárquica ou supervisão só se faz presente no contrato de trabalho, quando o operador do direito análise um contrato e nesse é visível a ausência de comandos, ordens ou supervisão por parte de intermediários ou do empregador, por óbvio não estará diante de um contrato de trabalho.

A onerosidade significa o recebimento de vantagens recíprocas entre as partes da relação de emprego, o empregado executa o serviço conforme foi contratado pelo empregador, e esse efetua uma contraprestação em pecúnia ou *in natura* para o operador, tratando-se do motorista, este naturalmente executa suas atividades através da realização de corridas entre um ponto ao outro, e ao final da viagem ele recebe um valor em dinheiro, no qual a Uber lucra sobre isso o percentual entre 1% e 40%.

Quanto ao aspecto da pessoa física, destaca-se o cadastro de motoristas que a Uber mantém, por conseguinte de pessoas físicas, desta forma a empresa tem um certo zelo quanto a seleção de profissionais que prestam serviços por suas plataformas, dessa maneira ela consegue verificar se eventualmente o motorista já foi condenado criminalmente ou não,

portanto, constata-se que nesta situação estarão presentes tantos os aspectos da pessoa física, e quanto a pessoalidade, pois a empresa mantém o vínculo de corridas exclusivamente com aqueles motoristas que estão cadastrados no sistema, por conseguinte, possibilitando a identificação dos motoristas pelos usuários/clientes.

Nesse sentido, em entrevista exclusiva com o executivo da Uber no Brasil Guilherme Telles para o *Blog* da PSafe ressaltou que:

Os motoristas parceiros passam por um processo rigoroso de checagem de documentos e de antecedentes criminais. Desenvolvemos um método em duas etapas que inclui checagem de antecedentes criminais nos níveis estadual e federal. Nosso protocolo de segurança inclui também checagens contínuas das informações e das condições dos veículos. Todos os nossos motoristas parceiros também precisam ter um seguro que inclua os passageiros, além de autorização para usar o veículo para fins comerciais. (TELLES, 2015, para. 22).

Enfim, visualizamos neste contexto que mesmo que a empresa Uber afirme categoricamente que não existe a vinculação entre motorista e empresa, pois supostamente não existiria a subordinação do motorista, pois a empresa não fiscaliza suas atividades, contudo, bem é verdade que existe sim a vinculação empregatícia entre ambas as partes, tendo em vista que a subordinação está presente, pois a Uber quando do cadastro dos motoristas, repassa diversas orientações sobre o modo que o serviço deve ser executado, por exemplo, quanto a vestimentas dos motoristas, comportamento, evitar ligações quando estiver dirigindo e oferecer água ao passageiro.

Em suma, mesmo que contrário ao pensamento e filosofia da Uber, pois segundo ainda a empresa afirma que não controla o horário de expediente de atividades laboral de seus motoristas, e nem emana ordens, todavia, é necessário o reconhecimento do vínculo entre motorista e empresa, tendo em vista a dependência socioeconômica que o motorista tem, típica da nova roupagem contratual que adveio com a modernidade.

3.1 A função civilizatória do direito do trabalho e a problemática da exploração da mão de obra

Após a crise econômica de 2015 instaurada no Brasil, ficou mais grave e acentuada a fragilidade e a inserção ao mercado de trabalho para a população média, tendo em vista o aumento expressivo do desemprego e a desqualificação da mão de obra que existia. Portanto, aos que necessitavam trabalhar para o sustento da família, umas das poucas alternativas restantes foram a busca pelo mercado do trabalho informal, nesse tocante o segmento que

mais cresceu e tornou-se popularmente conhecido foi o serviço de motoristas via aplicativo, sendo esses serviços disponibilizados inicialmente pela empresa Uber.

Nesse contexto, surgiram controvérsias sobre essa prestação de serviços por terceiros sem intermediários, pois persiste por enquanto a divergência jurisprudencial sob a tese de que em determinadas situações está ausente o requisito da subordinação entre o motorista e a empresa de tecnologia, nesse diapasão, a classe dos motoristas por aplicativo sofrem excessivamente pela lacuna da lei sobre o tema, pois segundo relatos eles executam suas atividades durante 13 horas diárias, de segunda a sábado, e ainda suportam os prejuízos inerentes as suas atividades, como manutenção do veículo, combustível, alimentação, e sobretudo quanto a conviver com a insegurança que existe para essa classe, haja vista o número crescente de furtos, roubos e latrocínios de motoristas por aplicativo.

À vista disso, em busca de reivindicar seus direitos quanto uma melhor qualidade de vida com base nos fundamentos dos valores sociais do trabalho, da livre iniciativa e da dignidade da pessoa humana previstos no art. 1º, III e IV, da Constituição Federal de 1988 (BRASIL, 1988), muitos motoristas por aplicativo vieram a pleitear judicialmente o reconhecimento do vínculo empregatício, no intuito de receberem as indenizações e gratificação comum aos trabalhadores celetistas.

Esses pedidos tinham como objetivo o levantamento de valores a título de indenizações pela rescisão do vínculo, como FGTS, 13º Salário, Férias proporcionais, e multas rescisórias, portanto, de certa forma, o prestador do serviço tenta reaver em partes os valores que ele acaba por consequentemente investindo quando da realização desses serviços, pois a grande maioria dos motoristas alugam um veículo para executar as suas atividades, desta forma acabam desembolsando mensalmente uma quantia para quitar os valores de aluguel do carro, mas em outros casos o motorista compra um carro novo para realizar as corridas, conjuntamente ainda são suportados os gastos relativos ao combustível.

Nessa sistemática, ressalta-se também que muitos danos físicos e psicológicos são suportados pelo prestador desse serviço, por exemplo, problemas na coluna por passar o dia todo sentado, ocasionando desgaste ergonômico, estresse mental devido ao próprio trânsito, insegurança com relação à violência, pois de certa forma já existem em grandes cidades do país grupos de criminosos que atuam exclusivamente em assaltos a motoristas por aplicativo.

Dessa forma, diante dessa desvalorização por parte da empresa com o motorista, Signes (2017, p. 37) salienta esse cenário:

[...] os trabalhadores vão trabalhar até que obtenham a renda mínima para subsistência. Dessa forma, tendo em vista que tampouco se aplicam as regras sobre jornada máxima de trabalho, os trabalhadores, ainda que estejam recebendo salários abaixo do mínimo necessário para viver, aceitam a tarefa e, simplesmente, continuam trabalhando a quantidade de horas que forem necessárias para que alcancem os ganhos mínimos que lhes permitem sobreviver.

Neste contexto, de certa forma, essa precarização e desvalorização do trabalhador é ainda mais evidente no Brasil, tendo em vista a desigualdade exacerbada que se apresenta entre as classes sociais. Portanto, onde inexistente fiscalização e regulamentação de atividade laboral irá prevalecer a continuidade de serviços que de certa forma serão prestados no âmbito da ilegalidade, e somado a esses fatores a baixa qualificação do operador, por conseguinte, resulta-se em serviços de baixa qualidade para o usuário.

4 UMA ANÁLISE FÁTICO-NORMATIVA DA JURISPRUDÊNCIA NACIONAL E INTERNACIONAL DA RELAÇÃO CONSTITUÍDA

O Direito do Trabalho se constitui no ramo especializado do direito hábil a regular a relação de trabalho na contemporaneidade, seu estudo, portanto, segue orientado por contornos próprios que se desenvolveram e evoluíram orientados pelos acontecimentos sociais, econômicos, políticos e culturais cujo valor finalístico marca os contornos dos sistemas jurídicos que o constituem (DELGADO, 2019). Portanto, será nesse contexto que será feita a abordagem jurisprudencial do tema ora em análise, destacando-se os aspectos fáticos e normativos que fazem parte do núcleo ideológico constitutivo do Estado e da sociedade que delineiam a relação laboral em evidência (FERNANDES, 2017).

4.1 A possibilidade de reconhecimento de vínculo empregatício: a decisão paradigma do reconhecimento pelo TST

No sentido de formar um entendimento consolidado acerca da possibilidade do reconhecimento de vínculo empregatício para motoristas de aplicativo, nesse sentido, o Tribunal Superior do Trabalho (TST), em decisão inédita proferida no julgamento do processo nº 100353-02.2017.5.01.0066, abordou a controvérsia que persistia sobre o reconhecimento ou não do vínculo, nesta ação movida por motorista de aplicativo que já atuava há 8 (oito) meses na plataforma digital, pleiteava o reconhecimento do vínculo empregatício com a empresa Uber, pois segundo o motorista ele teria feito um investimento

considerável em um carro zero quilômetro para exclusivamente executar suas atividades como motorista particular, e ainda ressaltou que habitualmente laborava no período de 13 (treze) horas por dia, de segunda à sábado. Contudo, após decorrido o lapso temporal ele foi desligado imotivadamente dos serviços da empresa por aplicativo, sem direito a aviso prévio (BRASIL, 2022).

Nas vias ordinárias de jurisdição, o citado motorista teve seu pedido indeferido, pois conforme decisão proferida pelo Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (TRT-1) do Rio de Janeiro (RJ), o motorista tinha plena liberdade de escolher os dias de trabalho, seus horários, e seus dias de descanso, conforme sua oportunidade e conveniência, por consequentemente inexistia neste caso o requisito da subordinação do motorista para com a Uber (TRT-1, 2018).

Em âmbito recursal o TST reconheceu o vínculo empregatício para o motorista, pois conforme entendimento da 3ª Turma do Tribunal, no presente caso estão presentes os 5 (cinco) requisitos exigidos pela CLT para configuração do vínculo, sendo eles a prestação do serviço por pessoa física, pessoalidade, onerosidade, habitualidade e subordinação, dessa maneira, foi reconhecido que a subordinação está presente na fase inicial da execução dos serviços prestados pelo motorista, haja vista que estão presentes no caso das instruções e exigências proferidas pela Uber, quando a empresa exige comportamento probo, diligente e responsável dos seus filiados, conforme merece destacar o trecho do acórdão citado:

Cinge-se a controvérsia do presente processo em definir se a relação jurídica havida entre o Reclamante e a Reclamada – Uber do Brasil Tecnologia Ltda. – configurou-se como vínculo de emprego (ou não). A solução da demanda exige o exame e a reflexão sobre as novas e complexas fórmulas de contratação da prestação laborativa, algo distintas do tradicional sistema de pactuação e controle empregatícios, e que ora se desenvolvem por meio da utilização de plataformas e aplicativos digitais, softwares e mecanismos informatizados semelhantes, todos cuidadosamente instituídos, preservados e geridos por sofisticadas (e, às vezes, gigantescas) empresas multinacionais e, até mesmo, nacionais. [...]. Saliente-se ser fato notório (art. 337, I, do CPC/15) que a Reclamada é quem estabelece unilateralmente os parâmetros mais essenciais da forma de prestação dos serviços e da dinâmica de funcionamento da atividade econômica, como, por exemplo, a definição do preço da corrida e do quilômetro rodado no âmbito de sua plataforma digital. Desse quadro, se percebe a configuração da subordinação jurídica nas diversas dimensões: a) clássica, em face da existência de incessantes ordens diretas da Reclamada promovidas por meios remotos e digitais (art. 6º, parágrafo primeiro, da CLT), demonstrando a existência da assimetria poder de direção/subordinação e, ainda, os aspectos diretivo, regulamentar, fiscalizatório e disciplinar do poder empregatício; b) objetiva, tendo em vista o trabalho executado estritamente alinhado aos objetivos empresariais; c) estrutural, mediante a inteira inserção do profissional contratado na organização da atividade econômica desempenhada pela Reclamada, em sua dinâmica de funcionamento e na cultura jurídica e organizacional nela preponderante; d) por fim, a subordinação algorítmica, que consiste naquela efetivada por intermédio de aferições, acompanhamentos, comandos, diretrizes e

avaliações concretizadas pelo computador empresarial, no denominado algoritmo digital típico de tais empresas da Tecnologia 4.0. [...]. Cabe reiterar que, embora, neste caso concreto, tenham sido comprovados os elementos da relação empregatícia, deve ser considerado que o ônus da prova da autonomia recai sobre a defesa, ou seja, o ente empresarial, já que inequívoca a prestação de trabalho (art. 818, II, da CLT), sendo forçoso reconhecer, também, que a Reclamada não se desvencilhou satisfatoriamente de seu encargo probatório. Dessa forma, deve ser reformado o acórdão regional para se declarar a existência do vínculo de emprego entre as Partes, nos termos da fundamentação. Recurso de revista conhecido e provido. (BRASIL, 2022, p. 3-14).

Nesse contexto, mesmo com o entendimento jurisprudência direcionado ao reconhecimento do vínculo para os motoristas de aplicativo, não obstante, persistem ainda entendimentos diversos sobre o tema. Portanto, em face da divergência jurisprudencial ora mencionada, existe a necessidade de pacificação do tema pela Egrégia Corte Trabalhista.

Nesse sentido, diante das divergências jurisprudenciais acerca do reconhecimento do vínculo de emprego para os motoristas de aplicativo, temos, por exemplo, o entendimento do Professor Desembargador do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (TRT-3), José Eduardo de Resende Chaves Júnior, no qual defende a caracterização e reconhecimento do vínculo, conforme dispõe:

Jornada de Trabalho e autonomia. A flexibilidade da jornada de trabalho e da assiduidade não é critério excludente de existência da subordinação. No sistema fordista a disciplina horária era e é o fato preponderante da produtividade. Isso não é mais relevante desde o sistema de acumulação flexível do Toyotismo.

A assiduidade e o controle de jornadas são dois fatores muito marcantes de subordinação, mas não são requisitos essenciais, ou seja, há outras modalidades de configuração da subordinação além do controle de jornada ou de assiduidade. Basta pensar no trabalho a domicílio, no qual os conceitos de controle de jornada e de assiduidade se revelam até mesmo incompatíveis com a garantia constitucional de inviabilidade do lar.

Além disso, nos termos de art. 62 da CLT, os cargos de gestão e aqueles executados fora do estabelecimento do empregador, ainda que não sujeitos ao regime disciplinar da jornada, também não inviabilizam a existência de vínculo empregatício.

No capitalismo cognitivo, o controle e a direção da produção se fazem independentemente do controle de jornada ou de assiduidade. No sistema fordista, da linha de produção, essa disciplina era essencial, para o eficiente desenvolvimento da produção.

[...]

Autonomia, nesse contexto, só pode estar associada a não alienidade do trabalho, ou seja, ao fato de que o produto do trabalho resulte em proveito próprio e não seja alienado a outrem, tampouco que o trabalho esteja sujeito a um sistema punitivo. (CHAVES JÚNIOR, 2016, para. 30-37).

Contudo, realizada as pesquisas nos *sites* dos TRTs de todo Brasil, percebe-se que existem muitas decisões pelo indeferimento do reconhecimento do vínculo empregatício. Todavia, nota-se que conforme a sentença e julgamento do processo nº 100353-02.2017.5.01.0066 em referência (BRASIL, 2022), que reconheceu o vínculo

empregatício para o motorista, com base nesse entendimento surge o *leading case* hábil a traçar balizas para os julgamentos futuros, como verdadeiro precedente judicial.

4.2 O direito comparado como premissa para o reconhecimento do vínculo empregatício

De suma relevância tratando-se do aspecto da proteção dos trabalhadores por aplicativo, foi a inovação legislativa decorrente da aprovação em 10/09/2019 pelo Senado do Estado da Califórnia, nos Estados Unidos (EUA), quanto a inovação da Lei da Califórnia, que em seu teor afasta a possibilidade da figura do profissional autônomo para os motoristas por aplicativo, e os reconhecem como sendo trabalhadores alcançados pelas normas do Estado da Califórnia (CALIFORNIA, 2019).

Pela lei, esses profissionais faram jus aos direitos inerentes aos demais trabalhadores, como salário mínimo, pagamento de horas extras, bem como outros benefícios. Entretanto, a empresa contratante poderá demonstrar a não existência da relação empregatícia, conforme dispõe a seção 621, item (b), da Lei da Califórnia:

(b) qualquer indivíduo que fornece trabalho ou serviços em troca de remuneração tem o *status* de empregado e não de trabalhador autônomo, a menos que a empresa contratante demonstre todas as seguintes condições:

(1) A pessoa está livre do controle e direção da entidade contratante em relação a execução do trabalho, tanto em relação ao disposto do contrato quanto de fato.

(2) A pessoa executa trabalho que está fora do curso normal dos negócios da entidade contratante.

(3) A pessoa habitualmente atua em atividade comercial, ocupação ou negócio estabelecido e independente da mesma natureza que o trabalho a ser executado. (CALIFORNIA, 2019, p. 14, tradução livre).

Nota-se que, diferentemente das leis trabalhistas que regem nosso ordenamento jurídico pátrio onde recai sobre o trabalhador o ônus de provar o reconhecimento do vínculo empregatício quando negado pelo empregador, não obstante, no âmbito da jurisprudência da Califórnia o dever de provar ou não o reconhecimento do vínculo de determinado trabalhador recai sobre o empregador. Nesse aspecto, destaca-se a proteção e a valorização que as leis americanas empregam ao trabalhador, independentemente da classe social a que pertence, nesse diapasão, no contexto mundial no qual a economia passa por grandes instabilidades, diante disso, cresce o informalismo como meio de sobrevivência para grande parcela da população, e no cenário brasileiro não é diferente.

Portanto, tendo em vista o caráter social, democrático, revolucionário e humanitário do Direito do Trabalho, se faz necessário que se faça uma reanálise dos elementos

configuradores da relação empregatícia à luz da nova roupagem contratual que ora se estabelece, em atenção às novas tecnologias que tanto modificaram as tradicionais formas de trabalho até então existentes, de modo a se fazer respeitar o princípio da dignidade da pessoa humana conjugado com a proteção social do trabalho e da livre iniciativa, como meio de se atingir o equilíbrio social almejado pelo texto constitucional.

4.3 Edição da Lei n. 13.640/2018 que regulamenta o transporte remunerado privado individual de passageiros

Destarte, após muita pressão da sociedade e da categoria dos profissionais taxistas, em contraponto aos motoristas de aplicativos que operavam suas atividades nas cidades sem regulamentação por parte do ente estatal, desta maneira, foi elaborada a Lei Federal nº 13.640/2018, que em seu teor regulamenta o transporte privado individual de passageiros, e ainda delega aos Municípios e ao Distrito Federal a competência para regulamentar e fiscalizar o respectivo serviço, conforme dispõe o em seu artigo 11-A: “Compete exclusivamente aos Municípios e ao Distrito Federal regulamentar e fiscalizar o serviço de transporte remunerado privado individual de passageiros previsto no inciso X do art. 4º desta lei no âmbito dos seus territórios” (BRASIL, 2018, art. 11-A).

A Lei Federal nº 13.640/2018, que entrou em vigor em 27/03/2018, por conseguinte, alterando a Lei nº 12.587, de 3 de janeiro de 2012, que já regulamentava em certos aspectos o transporte de passageiros. Entretanto, a citada lei não previa a definição de motorista particular de passageiros por solicitação via aplicativo, não obstante, após a alteração legislativa, restou estabelecido o conceito no inciso X, do artigo 4º, da Lei nº 12.587/2012:

Art. 4º [...]

X - Transporte remunerado privado individual de passageiros: serviço remunerado de transporte de passageiros, não aberto ao público, para a realização de viagens individualizadas ou compartilhadas solicitadas exclusivamente por usuários previamente cadastrados em aplicativos ou outras plataformas de comunicação em rede. (BRASIL, 2012, art. 4º, X).

Contudo, com relação a tramitação do projeto de lei em questão junto a Câmara dos Deputados, ressalta-se que esta foi classificada como serviço público, desta forma, deveria seguir as mesmas exigências impostas ao setor de táxi. Neste sentido, a empresa Uber classificou o projeto como “Lei do Retrocesso”, tendo em vista a burocratização que estava surgindo, de modo que iria atrasar os serviços da empresa em todo os país.

Neste sentido, para o motorista obter a autorização para a execução dessa atividade deverá preencher determinados requisitos, conforme dispõe o art. 11-B da referida lei, e caso não preencha esses requisitos, será caracterizado como transporte ilegal de passageiros, sujeito as respectivas sanções administrativas;

Art. 11-B. O serviço de transporte remunerado privado individual de passageiros previsto no inciso X do art. 4º desta Lei, nos Municípios que optarem pela sua regulamentação, somente será autorizado ao motorista que cumprir as seguintes condições:

I - Possuir carteira nacional de habilitação na categoria B ou superior que contenha a informação de que exerce sua atividade remunerada;

II - Conduzir veículo que atenda aos requisitos de idade máxima e as características exigidas pela autoridade de trânsito e pelo poder público municipal e do Distrito Federal;

III - Emitir e manter o certificado de registro e licenciamento de veículo (CRLV);

IV - Apresentar certidão negativa de antecedentes criminais. (BRASIL, 2018, art. 11-B).

Portanto, preenchidos os requisitos de lei, a atividade estará regulamentada e liberada suas atividades nas cidades, desse modo, visualiza-se que neste aspecto trata-se apenas de fase meramente burocrática, no sentido de que possa trazer segurança e confiabilidade para os usuários desse serviço. Merece destaque que recai sobre o Município o dever de não só fiscalizar as atividades desses profissionais, mas também a cobrança de tributos municipais relativos à prestação desses serviços, e devendo esses profissionais serem inscritos junto ao INSS na qualidade de contribuinte individual.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante do exposto, nota-se que o segmento de economia compartilhada está em grande ascensão como resultado da globalização proporcionada pela internet, e as comunicações e compartilhamentos de experiências que essa tecnologia possibilita. Portanto, a despeito do sistema de economia compartilhada, destaca-se que cada vez mais as grandes empresas multinacionais farão uso dessa forma de oferecer seus produtos e serviços, tendo em vista quanto a econômica de recursos humanos e de matéria-prima.

Notadamente quanto a Uber, e a forma que ela já vem operando há algum tempo no Brasil, sem dar o devido reconhecimento do vínculo empregatício para seus motoristas, de modo a precarizar os serviços, e ainda estimular a desvalorização do prestador do serviço.

Nesse sentido, é necessário por parte do poder judiciário e os órgãos de fiscalização, estabelecerem um entendimento consolidado acerca do reconhecimento do vínculo

empregatício para motoristas por aplicativo, assim garantindo aos que necessitam no caso concreto os seus direitos e proteção estatal.

Pois, conforme explanado no presente trabalho, para ser caracterizado o vínculo empregatício, para fins trabalhistas, deveram estar presentes no caso concreto os requisitos da pessoa física, pessoalidade, habitualidade, onerosidade e subordinação.

Portanto, quanto ao motorista do Uber, podemos visualizar todas essas características, conforme já exposto anteriormente, sobretudo quanto ao polêmico requisito da subordinação. Entretanto, como resultado da pesquisa podemos evidenciar a existência de subordinação jurídica, que ocorre por meio da plataforma digital diante das diligências e comportamentos impostos pela empresa ao motorista.

À vista disso, conforme o nosso ordenamento jurídico já conta com normas e jurisprudências que possibilitam o reconhecimento do vínculo no presente contexto, é necessário que o poder judiciário atue de modo a consolidar o entendimento sobre o assunto, e reconheçam os direitos trabalhistas dessa categoria à luz do princípio da dignidade da pessoa humana cuja interpretação deve seguir conjugada com a valorização do trabalho e da livre iniciativa.

REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2006.

BOTSMAN, Rachel; ROGERS, Roo. **O que é meu é seu: como o consumo colaborativo vai mudar o nosso mundo**. Tradução de Rodrigo Sardenberg. Porto Alegre: Bookman, 2011.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília: Presidência da República, [2022]. Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/>

[ccivil_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 17 out. 2022.

BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília: Presidência da República, [2022]. Disponível em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm.

Acesso em: 17 out. 2022.

BRASIL. **Lei nº 12.587, de 3 de janeiro de 2012**. Institui as diretrizes da Política Nacional de Mobilidade Urbana; revoga dispositivos dos Decretos-Leis nºs 3.326, de 3 de junho de 1941, e 5.405, de 13 de abril de 1943, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e das Leis nºs 5.917, de

10 de setembro de 1973, e 6.261, de 14 de novembro de 1975; e dá outras providências. Brasília: Presidência da República, [2020]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/112587.htm. Acesso em: 17 out. 2022.

BRASIL. **Lei nº 13.640, de 26 de março de 2018**. Altera a Lei nº 12.587, de 3 de janeiro de 2012, para regulamentar o transporte remunerado privado individual de passageiros. Brasília: Presidência da República, 2018. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/113640.htm. Acesso em: 17 out. 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (3. Turma). **Recurso de Revista 100353-02.2017.5.**

01.0066. Recurso de Revista. Processo sob a égide da Lei 13.015/2014 e anterior à Lei 13.467/2017. Uber do Brasil Tecnologia Ltda. Natureza jurídica da relação mantida entre os trabalhadores prestadores de serviços e empresas que organizam, ofertam e efetivam a gestão de plataformas digitais de disponibilização de serviços de transporte ao público, no caso, o transporte de pessoas e mercadorias. [...]. Relator: Mauricio Godinho Delgado, 6 de abril de 2022. Disponível em: <https://consultadocumento.tst.jus.br/consultaDocumento/acordao.do?anoProcInt=2019&numProcInt=288384&dtaPublicacaoStr=11/04/2022%2007:00:00&nia=7826446>. Acesso em: 18 out. 2022.

CALIFORNIA. **Assembly Bill No. 5**. [Sacramento, CA]: California Legislative Information, 2019. Disponível em: https://leginfo.ca.gov/faces/billPdf.xhtml?bill_id=201920200AB5&version=20190AB591CHP. Acesso em: 22 out. 2022.

CAPOZZI, Alexandre; HAYASHI, Gustavo; CHIZZOLA, Renata. **Economia compartilhada**. São Paulo: Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 2018. (Boletim de Inovação e Sustentabilidade, v. 1). Disponível em: <https://www.pucsp.br/sites/default/files/download/bisus2018-vol1-economia-compartilhada.pdf>. Acesso em: 22 out. 2022.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 14. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2017.

CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. Motorista do Uber poderá ser considerado empregado no Brasil. **Migalhas**, [São Paulo], 26 abr. 2016. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/237918/motorista-do-uber-podera-ser-considerado-empregado-no-brasil>. Acesso em: 18 out. 2022.

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

DUBOIS, Emilie; SCHOR, Júliet; CARFAGNA, Lindsey. Connected consumption: a sharing economy takes hold. **Rotman Management**, [Toronto, ON], p. 50-57, Spring 2014. Disponível em: <https://store.hbr.org/product/connected-consumption-a-sharing-economy-emerges/rot234?sku=ROT234-PDF-ENG>. Acesso em: 22 out. 2022.

FERNANDES, Bernardo Gonçalves. **Curso de direito constitucional**. 9. ed. Salvador: JusPodivm, 2017.

MATOFSKA, Benita. What is the sharing economy? **The People Who Share**, [s. l.], 14 Mar. 2016. Disponível em: <https://www.thepeoplewhoshare.com/blog/what-sharing-economy/>. Acesso em: 22 out. 2022.

SIGNES, Adrián Todolí. O mercado de trabalho no século XXI: *on-demandeconomy*, *crowdsourcing* e outras formas de descentralização produtiva que atomizam o mercado de trabalho. In: LEME, Ana Carolina Paes; RODRIGUES, Bruno Aves; CHAVES JÚNIOR, José Resende (coord.). **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano**. São Paulo: LTr, 2017. p. 28-43.

TELLES, Guilherme. Entrevista exclusiva com Guilherme Telles, executivo do UBER no Brasil, para o *Blog* da PSafe. [Entrevista cedida a] PSafe. **Blog da PSafe**, [Rio de Janeiro], 8 jan. 2015. Disponível em: <https://www.psafe.com/blog/entrevista-guilherme-telles-executivo-uber-no-brasil/>. Acesso em: 18 out. 2022.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 1ª REGIÃO. **Recurso Ordinário 0100353-02.2017.5.01.0066**. Recurso Ordinário. Vínculo empregatício. Requisitos. Motorista de aplicativo. O reconhecimento de vínculo empregatício entre as partes depende necessariamente do preenchimento de todos os requisitos estabelecidos nos artigos 2º e 3º da CLT, quais sejam: habitualidade, pessoalidade, subordinação e mediante remuneração. [...]. Relator: Flávio Ernesto Rodrigues Silva, 21 de novembro de 2018. Disponível em: https://fortunato-goulart.adv.br/wp-content/uploads/2020/12/Uber-ROT_0100353-02.2017.5.01.0066_2grau.pdf. Acesso em: 18 out. 2022.