



FACULDADE SANTO AGOSTINHO
UNIDADE SETE LAGOAS

GABRIEL GONÇALVES REZENDE

MOTORISTAS DE APLICATIVOS: uma análise sobre a possível escassez de direitos no contrato de prestação de serviços

Sete Lagoas - MG
2021

GABRIEL GONÇALVES REZENDE

MOTORISTAS DE APLICATIVOS: uma análise sobre a possível escassez de direitos no contrato de prestação de serviços

Monografia apresentada à Faculdade Santo Agostinho de Sete Lagoas (FASASETE), como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Direito.

Professora Orientadora: Prof. Me. Gabriela Loyola de Carvalho

Sete Lagoas – MG
2021

FACULDADE SANTO AGOSTINHO DE SETE LAGOAS – FASASETE

GABRIEL GONÇALVES REZENDE

MOTORISTAS DE APLICATIVOS: uma análise sobre a possível escassez de direitos no contrato de prestação de serviços

Banca Examinadora de Trabalho de Curso, apresentado ao Curso de Direito da Faculdade Santo Agostinho de Sete Lagoas, FASASETE, como requisito parcial para obtenção de Grau de Bacharel em Direito.

ORIENTADORA: Prof. Me. Gabriela Loyola de Carvalho
(FASASETE)

2º EXAMINADOR

3º EXAMINADOR

Sete Lagoas, _____ de _____ 2021.

Gostaria de dedicar este trabalho ao meu Pai Sebastião e ao meu irmão Samuel que tiveram suma importância no meu processo de formação e que infelizmente faleceram durante essa minha jornada.

AGRADECIMENTOS

Primeiramente gostaria de agradecer a Deus, por ter me fortalecido durante este projeto de pesquisa com saúde e forças para chegar até o final.

Sou muito grato a minha mãe Evany por ter me dado todo o apoio possível em meio às dificuldades inerentes ao curso.

Também agradeço aos meus familiares e amigos por sempre me incentivarem e acreditarem na minha capacidade.

Deixo aqui o meu agradecimento em especial a minha orientadora professora Gabriela Loyola que foi extremamente atenciosa durante a elaboração do meu projeto de pesquisa.

RESUMO

A presente pesquisa tem por intento a analisar a relação jurídica existente entre os motoristas e os aplicativos a que se vinculam. Objetiva-se examinar se haveria possibilidade de aplicação de direitos trabalhistas tendo em vista a configuração pela qual o serviço é prestado. Assim, destacou-se a empresa Uber como parâmetro de análise, de modo a observar os componentes que giram em torno dessa prestação de serviço. O objetivo foi identificar a existência de elementos jurídicos que reúnam os requisitos identificadores de uma relação de emprego e quais seriam os possíveis desdobramentos dessa confirmação. Um dos elementos diferenciadores para a inexistência da relação de emprego é a subordinação. O vínculo empresarial entre os aplicativos e os motoristas que prestam serviços é meramente contratual. Todavia, realizando um exame mais minucioso sobre como o serviço é prestado, identificamos os elementos para reconhecimento de um possível vínculo. Conclui-se, portanto, que a corte brasileira deve rever as decisões indeferidas referentes ao vínculo empregatício, para que assim haja a incidência dos direitos trabalhistas oriundos de uma relação como essa e com a consequência disso o fim da precarização dessas relações de trabalho.

Palavras-Chave: Direito do Trabalho. Precarização. Vínculo Empregatício.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	8
2	O EMPREGADO NO SISTEMA JURÍDICO BRASILEIRO	12
2.1	TRABALHO NA CF/88.....	13
2.2	CLT E VÍNCULO EMPREGATÍCIO	14
3	CAPITALISMO E ECONOMIA COMPARTILHADA.....	18
3.1	UBER: EMPRESA TECNOLOGIA OU EMPRESA TRANSPORTE?.....	19
3.2	O TRABALHO PELA PLATAFORMA UBER	20
3.3	UBERIZAÇÃO	22
3.4	PERICULOSIDADE DA PROFISSÃO	23
3.5	SUBORDINAÇÃO ALGORÍTMICA	23
4	A RELAÇÃO DE EMPREGO NO CASO UBER	25
4.1	DECISÕES DA CORTE BRASILEIRA.....	26
4.1.1	Jurisprudência Positiva	27
4.1.2	Acórdão	29
4.2	DECISÕES INTERNACIONAIS	31
4.3	ANÁLISE DA RELAÇÃO DE EMPREGO APLICADA A UBER	32
5	CONCLUSÃO.....	35
	REFERÊNCIAS.....	38

1 INTRODUÇÃO

Desde o início das civilizações já era comum à relação contratual que anteriormente era praticada de forma oral não havendo formalização. Alguns exemplos disso era a troca do trabalho por uma renumeração, que na época variava do tipo de moeda de troca, com o passar dos anos essas modalidades contratuais evoluíram e tomaram forma. Atualmente, os métodos de trabalhos têm se atualizado cada vez mais e o responsável por isso é a tecnologia que passou a ser presente em quase todas as relações humanas, devido à praticidade aos quais esses serviços proporcionam, minimizando tarefas que exigem tempo, complexidade e até mesmo gastos financeiros.

Diante do avanço, dessas tecnologias, surgiram empresas que vieram com objetivo de destrinchar este mercado, uma empresa exemplo disso é a *uber*, que teve o seu surgimento no ano de 2009 em São Francisco, Califórnia (EUA). A intenção dessa empresa era de revolucionar o sistema contratual de prestação de serviço, com finalidade de proporcionar a locomoção a usuários do aplicativo de forma rápida, segura e com mais praticidade. Assim que os serviços da *uber* entraram em prática os números de usuários que começaram a usar o aplicativo foi gigantesco e devido a esse grande sucesso, logo houve a expansão para outros países, chegando ao Brasil no ano de 2014.

A princípio, o tipo de serviço oferecido pela *uber* era pioneiro no país, porém, esta modalidade contratual já era realizada desde 2011 pela empresa *ifood* através de *deliverys* de comida. Quando ambas surgiram foram febres nacionais, pois além de prestarem um serviço de transporte mais acessível que o habitual, também iria proporcionar trabalho a milhares de pessoas, através das formas de prestações de serviços.

Porém, com o passar dos anos os prestadores destes serviços começaram a ver que essas modalidades não eram tão atrativas quanto antes, devido à escassez de direitos presentes nestas relações. Apesar de ser um serviço “liberal” que proporcionaria “autonomia” foram surgindo diversas entraves, como, a pouca quantia paga nas viagens, à periculosidade da profissão e a falta de garantias por partes destas empresas.

Devido a isso, surgiram as questões judiciais, que serão destacadas neste trabalho como “motoristas de aplicativo: uma análise sobre a possível escassez de direito no contrato de prestações de serviços”. ” Por se tratar de uma modalidade de prestação de serviços atípica entende-se que o resguardo jurídico deveria ser maior em decorrência do tipo de serviço prestado. A mencionada modalidade possui características que a assimilam com uma relação de emprego e o problema desse tema é trazer essa correlação, se há reconhecimento de vínculo empregatício entre os motoristas de aplicativo.

Portanto, o trabalho foi estruturado com objetivo de rever os conceitos presentes na relação empregatícia de modo que seja feita a desvinculação entre trabalho e emprego, com intuito de verificar a possibilidade de reconhecimento ao vínculo empregatício a esses profissionais. Os objetivos específicos consistem no apontamento da periculosidade da profissão, a abordagem das novas formas de subordinação e também uma comparação entre a corte brasileira e a internacional.

Este tema tem uma relevância muito grande a esta classe de prestadores de serviços, não só a eles, mas a todos aqueles que lutam para isonomia dos direitos do trabalho, porque essas modalidades tem um potencial negativo, devido à precariedade nas relações, tornando assim o serviço de uma forma sub-humana.

Diante do ocorrido o que pretende se alcançar é uma forma de resolução desta lide, de modo que seja feita a verificação da existência de vínculo empregatício, propiciando uma coerência entre legislação e decisões judiciais, concedendo os direitos necessários a esses prestadores de serviço.

O conjunto teórico deste trabalho será fundamentado nas ideias de Maurício Godinho Delgado, dando enfoque nos princípios lógicos referente a estrutura composta numa relação de emprego, sendo evidenciado as ideias apresentadas por ele extraídas do livro “curso do direito do trabalho 2017”, onde foi abordado de forma ilustre o conjunto doutrinário das relações trabalhistas. A escolha se deu devido ao grande conhecimento e domínio do autor nas falas sobre as relações de vínculo empregatício. Diante disso, surgiu o interesse em utilizar os argumentos apresentados, por ele, quando se trata das questões relativas ao Direito do Trabalho.

O método utilizado para a realização deste trabalho é o indutivo com a abordagem de categorias consideradas fundamentais para o desenvolvimento. Os

procedimentos técnicos utilizados na pesquisa para a coleta de dados foram essencialmente a pesquisa de leis, artigos e jurisprudências se encaixando no método bibliográfico e exploratório. Para um melhor embasamento foram utilizados dados quantitativos absorvidos de estudos de casos e depoimentos de pessoas que já passaram por essas modalidades de prestação de serviço.

O primeiro capítulo dá enfoque no sistema jurídico brasileiro onde é analisado o conceito estrutural da nossa justiça, ressaltando o conjunto de princípios presentes nas decisões que norteiam o ramo trabalhista. Logo em seguida é falado sobre a constituição de 1988 e a importância dela para o atual entendimento de proteção as relações de trabalho. No final deste capítulo surge o assunto mais importante do texto que é a apresentação da CLT e conceituação do vínculo empregatício, sendo abordada a diferença entre relação de trabalho e emprego.

O segundo capítulo tem o intuito de evidenciar as novas formas de prestação de serviço, tendo como o primeiro tópico o capitalismo e a economia compartilhada, onde é discutida a questão das tecnologias de compartilhamento. Após isso é abordado argumentos que tem o sentido de salientar o conceito *uber*, entre empresa transporte e tecnologia, também ressaltando a forma de trabalho por essa plataforma. Dando continuidade, o capítulo coloca em pauta a periculosidade desta profissão, onde são abordados alguns dados e fatos que envolvem esses serviços, posteriormente será discutido o tópico “uberização” onde serão enfatizados a precarização dessas novas modalidades de trabalho. Por fim, a subordinação algorítmica que é o mais novo conceito de subordinação destinado a esse assunto, por enquanto, não é acolhido no direito brasileiro.

O terceiro e último capítulo se inicia falando sobre a relação de emprego no caso *uber* fazendo destaque à improcedência dos pedidos de reconhecimento do vínculo empregatício, sucessivamente são abordados os dados referentes a ajuizamento de ações para esta finalidade, onde é demonstrado grande parte dessas ações movidas contra a *uber* e o resultado delas, que obviamente foram negativos. Em contraposto, veremos as relações internacionais que possuem a intenção de destacar as ações como essas, nos outros países, fazendo comparativo e disponibilizando a base a ser seguida. Continuando, no capítulo, vem o tópico final que é a análise da relação de emprego aplicada a *uber*, com o objetivo de fazer

correlação entre a *uber* e a relação de emprego, constatando a procedência para acolhimento do vínculo.

2 O EMPREGADO NO SISTEMA JURÍDICO BRASILEIRO

O trabalho movimenta um setor muito importante no país, que é o da economia, toda a relação de trabalho beneficia o país de forma direta e indireta. Segundo dados do IBGE no ano de 2020 os números de empregados formais no Brasil eram de 30,154 milhões de pessoas, esse número exclui uma grande parcela, que são a dos informais, que totalizam cerca de 38 milhões.

Neste sistema de economia o lado mais frágil sempre é do funcionário, que acaba sofrendo com as mais variáveis formas de exploração, devido à subordinação ao empregador, que muitas das vezes não agem conforme a legislação estipula. Devido a esse tipo de atitude surgem as lides, que são conflitos de interesses, originizados de um problema, tendo o estado que interferir com uma decisão judicial.

Quando se fala no sistema jurídico brasileiro é importante ressaltar como ele funciona, para isso vamos a definição, o nosso sistema é considerado um conjunto de normas independentes com estrutura no modelo civil *law*, derivado do conceito jurídico romano-germânico, onde as decisões sempre são fundamentadas por normas, utilizando um princípio unificador, e para esse caso a norma principal é a CLT, que é responsável por regular as relações trabalhistas.

Por se tratar de decisões fundamentadas em normas às vezes não terá algo específico para determinada decisão, quando isso acontece surgem os princípios, que segundo Mauricio Godinho Delgado (2013, online) são: “bases gerais que devemos seguir na hora de criar, interpretar ou aplicar uma lei. ”

Em síntese, vemos quais são os princípios utilizados nessas relações trabalhistas. O primeiro é o da “proteção”, este tem como função a de garantir proteção à parte hipossuficiente da relação que no caso é o trabalhador, este princípio possui três subprincípios que são “norma mais favorável”, “condição mais benéfica” e “*in dubio pro misero*”.

A norma mais favorável garante ao trabalhador que independente de lei específica será sempre utilizada a mais favorável a ele. A condição mais benéfica proporciona ao empregado à garantia que caso haja mudança nas cláusulas regulares da empresa somente será válida a quem entrar após essa mudança, e também dá a opção do funcionário de escolher entre os regulamentos da empresa.

E por fim, o *in dubio pro misero*, este subprincípio é utilizado quando há dúvida em relação à norma, interpretação e validade, devendo ser sempre a favor da parte hipossuficiente.

Por conseguinte, vemos o princípio da “primazia da realidade”, Barros (2011, p. 146) define como:

O princípio da primazia da realidade significa que as relações jurídico-trabalhistas se definem pela situação de fato, isto é, pela forma como se realizou a prestação de serviços, pouco importando o nome que lhes foi atribuído pelas partes. Despreza-se a ficção jurídica. É sabido que muitas vezes a prestação de trabalho subordinado está encoberta por meio de contratos de Direito Civil ou Comercial.

Conforme citado este princípio visa aos fatos, ao invés dos ajustes formais, logo, sempre que haver dúvidas será apreciado o que é dito, não o que está nas documentações. O próximo princípio é o da “continuidade”, que diz que o contrato de trabalho tem prazo indeterminável, só cessando quando existe um motivo expresso em lei para isso.

Há também o princípio da “inalterabilidade contratual lesiva”, este princípio veda alterações contratuais que causem prejuízos ao trabalhador, como troca da data de pagamento, mudança de função e outros. O mesmo, tem as suas exceções que são aquelas decisões tomadas com mútuo consentimento. Assim como esse, temos o princípio da “intangibilidade salarial” que também defende o funcionário das alterações contratuais, porém especificamente na parte salarial, vetando mudanças salariais não benéficas ao trabalhador.

Por fim temos o princípio da “irrenunciabilidade de direitos”, pelo nome já é visualizável a função deste princípio, ele veda ao funcionário a possibilidade de renunciar os seus direitos trabalhistas.

2.1 TRABALHO NA CF/88

A Constituição Federal de 1988 é a norma suprema do nosso país e é responsável por um dos maiores avanços ao direito trabalhista no mundo. Ela foi promulgada no dia 05 de outubro de 1988, durante o governo de José Sarney, e é

conhecida popularmente como a constituição cidadã, isso devido aos direitos sociais que abrangem a classe trabalhista.

Para a CF/88 o trabalho tem suma importância, e isso é elencado no art 1^o, que é considerado como um dos artigos mais importantes da constituição, devido ao conteúdo resguardado nele, que são os direitos fundamentais para a subsistência do ser humano, considerado como os direitos invioláveis. O parágrafo que fala sobre o trabalho é o IV, que diz que são direitos fundamentais “os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa”.

Diante da importância do trabalho para a constituição temos que ressaltar quais foram as mudanças que ela proporcionou ao empregado. As mais importantes foram o salário mínimo unificado, que gerou igualdade trabalhista a milhares, principalmente as mulheres que naquela época recebiam menos que os homens. Também, foi inserido a licença maternidade de 120 dias, a licença paternidade de 5 dias, a estabilidade no emprego para servidores públicos, o direito irrestrito de greve, o adicional de um terço de férias, a indenização compensatória por demissão sem justa causa e o aviso prévio de 30 dias.

Através do que foi dito podemos ver a importância que o trabalhador tem para CF/88, tratando a atividade trabalhista não só como um método de fonte de renda, e sim como algo primordial para as relações sociais, gerando autonomia, bem-estar e garantias.

2.2 CLT E VÍNCULO EMPREGATÍCIO

Considerada como a consolidação das leis do trabalho, a CLT tem um papel muito importante no nosso país que é o da regulamentação das atividades trabalhistas. No conteúdo desta lei vemos diversos assuntos que são de extrema importância para o trabalho, como registro, jornada de trabalho, período de descanso, férias, medicina do trabalho, categorias especiais de trabalhadores,

¹ Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

I - a soberania;

II - a cidadania;

III - a dignidade da pessoa humana;

IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa;

V - o pluralismo político.

contratos individuais de trabalho, proteção do trabalho da mulher, organização sindical, conversões coletivas e fiscalização.

Apesar da CLT ser tão importante nas relações de trabalho, existe uma discussão bem pertinente, que é sobre o trabalhador que presta serviços sem vínculo, na maioria das vezes esse profissional possui os mesmos serviços de um empregado, porém, a forma de realização é outra. Diante disso surge a discussão sobre o vínculo empregatício.

Quando falamos sobre a relação de trabalho e emprego não é tão visível à diferença delas para muitos, mas ao ir a fundo ao assunto vemos a falta de direitos presentes numa relação de trabalho comparada com uma relação de emprego. A relação de trabalho é caracterizada por contraprestações, que no caso é a regularizada por contratos de prestações de serviços, e possuem como fundamento o Art 594 CC, que diz o seguinte “toda a espécie de serviço ou trabalho lícito, material ou imaterial, pode ser contratada mediante retribuição.” (BRASIL, 2002).

Se for olhar a cronologia histórica desta relação, as mudanças foram escassas, o marco principal disso foi à formalização contratual, e para muitos a única. Apesar de não ter evoluído muito na forma contratual do serviço, houve uma grande mudança na forma de realização, isso decorrente da tecnologia que tem sido cada vez mais presente nesta forma de trabalho.

Pode se dizer que a relação de trabalho é a forma contratual de prestação de serviço, composta por trabalhadores autônomos, eventuais e avulsos. Já a relação de emprego, como denominado nos artigos 442 e 443 (caput) da CLT “caracteriza-se toda vez que uma pessoa física prestar serviço não eventual a outra pessoa física ou jurídica, mediante subordinação hierárquica e pagamento de uma contraprestação denominada salário. (BRASIL, 1943).

A relação de trabalho na maioria das vezes extrapola o combinado e passa a ser uma relação de emprego, com muita precariedade e escassez de direitos. Através disso, muitas pessoas começam a buscar por um possível reconhecimento, com a finalidade de terem uma segurança jurídica.

Porém, não é fácil a comprovação disso, o interessado ao vínculo deverá ter os requisitos expressos na CLT, que configurem este tipo de relação, que são, a pessoalidade, a não eventualidade, subordinação e renumeração. Uma relação de emprego só existirá quando houver esses requisitos.

Para melhores esclarecimentos, vamos ver o conceito destes princípios presentes nesta relação. O primeiro conceito é o da “pessoalidade”, este se trata da questão da exclusividade, o serviço tem que ser prestado pessoalmente, não podendo um terceiro representar o empregado nas suas tarefas de trabalho, Martinez (2011, p. 116) define bem isso:

A contratação de um empregado leva em consideração todas as suas qualidades e aptidões pessoais. [...] No conceito de “pessoalidade” existe, portanto, a ideia de intransferibilidade, ou seja, de que somente uma específica pessoa física, e nenhuma outra em seu lugar, pode prestar o serviço ajustado.

Logo, só é válido o serviço realizado por determinada pessoa responsável por aquilo, não podendo haver a substituição convencionada pelo empregado. Dando continuidade, também, temos a “não eventualidade” que diz que toda a relação de emprego deve haver a habitualidade, que é a frequência do trabalho realizado, no sentido de permanência e prolongamento. Todas as relações de emprego há esse requisito ao qual é representado pela carga horária trabalhada que geralmente é em torno de 44 horas semanais, estipulado pela própria CLT no seu artigo art. 58:

A duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá de 8 (oito) horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite. (BRASIL, 1943).

Há também o instituto da “subordinação”, que é um dos principais e mais importantes fatores de reconhecimento do vínculo. Este instituto trata-se da sujeição e dependência as ordens de trabalho, representado pela hierarquia e disciplina do empregado para seu empregador. Mauricio Godinho Delgado (2008, p.301) discorre a subordinação como:

De fato, a subordinação é que marcou a diferença específica da relação de emprego perante as tradicionais modalidades de relação de produção que já foram hegemônicas na história dos sistemas socioeconômicos ocidentais (servidão e escravidão). Será também a subordinação o elemento principal de diferenciação entre a relação de emprego e o segundo grupo mais relevante de fórmulas de contratação de prestação de trabalho no mundo contemporâneo (as diversas modalidades de trabalho autônomo).

Como foi possível analisar a subordinação tem extrema importância em uma lide de trabalho e emprego, e por isso ela sempre será fator pertinente para uma desvinculação dessas relações.

Por fim, temos a “renumeração” este se trata da troca do trabalho por retribuição financeira, não existindo relação de emprego gratuita ou voluntária. Para formação de um vínculo de emprego é necessário possuir todos esses institutos simultaneamente, na falta de um desses não poderá ser considerado essa relação.

3 CAPITALISMO E ECONOMIA COMPARTILHADA

É de conhecimento geral que o capitalismo é o sistema sócio econômico predominante no mundo contemporâneo, isso devido aos seus princípios, que geram riquezas a maioria dos países que o adotam. Este sistema surgiu no século XV, ocupando o lugar do Feudalismo, que na idade média era preponderante. Os primeiros a utilizarem esse sistema foram os burgueses, que começaram a acumular capital, gerando grande desigualdade social entre outras características que marcaram o início de uma nova era.

O capitalismo tem alguns pontos que o destacam, primeiramente é a obtenção de lucro e a acumulação de riquezas, o lucro vem através do trabalho coletivo, proporcionado pelas empresas privadas e realizada pelos funcionários. Outro ponto importante é que os funcionários são assalariados, recebendo dos contratantes uma remuneração fixa pelo seu serviço, e fazendo com que esse dinheiro retorne ao sistema através da compra de produtos, movimentando constantemente a economia.

Quando se fala em capitalismo, também é importante destacar a questão da propriedade privada, que é quando os sistemas produtivos pertencem a uma pessoa ou a um grupo, não sendo compartilhada pelo coletivo. Também, vale elencar que não há tanta intervenção do estado, sendo assim os monopólios dominam os preços de bens e produtos, utilizando a lei da oferta e procura.

As características mais polêmicas do capitalismo são a divisão de classes e desigualdade social, isto porque de um lado temos os donos de empresas que detêm o poder e o lucro, e do outro lado, os proletariados que prestam serviços para que essas empresas possuam esses lucros, gerando assim uma grande divergência, proporcionando o extremo nas duas relações, riqueza e pobreza.

Com o avanço da tecnologia surgiram alguns meios de economia que estão afligindo indiretamente o capitalismo, que são as vias de compartilhamento. Este sistema se trata de métodos para utilização de determinados serviços que seriam feitos de forma individual, transformando-as em coletivas, um exemplo disso são as plataformas de aplicativo de transporte, que oferecem serviços de locomoção de forma prática e viável, diminuindo assim a necessidade da compra de veículos, e proporcionando menor movimentação nas indústrias de automóveis.

Assim como os aplicativos de transporte, existem diversos outros tipos de produtos que obtiveram queda de procura devido a esses métodos de compartilhamento, empregando a ideia de usufruir de determinados “serviços” sem compra-los, substituindo a posse de bens (produtos).

3.1 UBER: EMPRESA TECNOLOGIA OU EMPRESA TRANSPORTE?

No ano de 2009 em São Francisco, Califórnia, EUA, surgiu algo que veio para revolucionar o sistema contratual de prestação de serviço, essa categoria tinha o objetivo de realizar serviços de mobilidade por meio de um aplicativo, chamada “Uber”, naquela época não existia nada que fosse semelhante a essa categoria, era um campo novo e devido a isso, essa modalidade se consagrou, e com o grande sucesso desta prática a empresa se multiplicou para outros países, chegando ao Brasil no ano de 2014.

Diante do crescimento desta empresa surgiram novos campos de investimento ao qual a mesma aderiu, passando há realizar mais de 11 tipos de serviços, e um deles que se destacou, foi o “Uber Eats”, que se trata de um *delivery*, ao qual possui diversos parceiros conveniados.

Atualmente essa empresa costuma inovar de forma constante, e uma razão disso são as polêmicas as quais a aflige. Após a chegada dela ao Brasil houve um discussão pertinente acerca do serviço que fornecia, pois muitos assimilavam aos serviços de taxistas, porém, de uma forma mais prática e de menor valor.

Contudo, o serviço de táxi é regulamentado pelo estado, e devido a isso pagam impostos específicos e precisam de cadastro para poder trabalhar, diferentes da Uber, que o único requisito era possuir um carro, carteira de habilitação e se cadastrar através do aplicativo.

Inicialmente isso não afligiu os taxistas, mas com o passar do tempo e com o crescimento acelerado da empresa, eles começaram a ver a queda nos serviços que prestavam, devido à questão de valores, que era bem abaixo da média cobrada.

Após esses acontecimentos os taxistas se mobilizaram e fizeram greve em todo o país pedindo a extinção da Uber, e no mês de abril do ano de 2015 houve uma decisão, suspendendo o funcionamento do aplicativo no Brasil, por se tratar de

uma forma de transporte ilegal. Essa decisão não perdurou e em maio do mesmo ano ela foi revogada, surgindo em 2016 a decisão de regularização do aplicativo.

Em virtude dos fatos mencionados, hoje a Uber paga impostos sobre os serviços prestados, e segundo dados fornecidos pela própria empresa, do ano 2014 até 2020 foram pagos cerca de R\$4,2 bilhões em tributos, tanto federais quanto municipais. Esses impostos englobando todos os serviços prestados por eles, passando a não ser mais uma empresa de transporte e sim de tecnologia.

3.2 O TRABALHO PELA PLATAFORMA UBER

Quando se fala na empresa Uber, o primeiro raciocínio está relacionado à tecnologia composta no método de realização, para muitos é um utensílio muito importante para o desenvolvimento tecnológico e financeiro de um país, quem diria que um aplicativo de celular pudesse gerar renda a mais de um milhão de brasileiros através dos seus serviços, isso quando surgiu era um tabu, hoje em dia é uma realidade.

O trabalho na Uber funciona através da plataforma, para ser um prestador de serviço, você precisa se encaixar em alguns requisitos, que são, possuir habilitação profissional, veículo com no máximo 10 anos de produção, ar condicionado, 4 portas e 5 lugares.

As atividades exercidas pelos prestadores de serviços são o de transporte de passageiros. A Uber regulamenta o serviço do funcionário através das avaliações que são feitas pelos próprios usuários. O motorista não tem carga horária definida, nem obrigações a prestar com a Uber, ele recebe conforme trabalha, ganhando uma porcentagem pelas viagens realizadas.

A porcentagem que o prestador recebe é de cerca de 70% por viagem, o restante é destinado a Uber. Já os gastos com veículo, gasolina, manutenção e outros, para realização do serviço, é a cargo do motorista. Como foi dito acima não há carga horária definida, o motorista recebe referente à quantidade de viagens ao qual realiza.

A Uber fiscaliza o motorista através das avaliações, se ele estiver com as avaliações ruins à plataforma, entende que o prestador de serviço está agindo de

forma incorreta nas suas viagens. Logo, surgem às penalizações que podem variar do tipo de nota que a pessoa possui, dentre esses métodos punitivos as sanções poderão privar o motorista de realizar viagens durante um período, reduzir a quantidade de viagens ao qual irá ser solicitado e em casos mais graves até mesmo fazer a exclusão do prestador da plataforma.

Vale ressaltar que essas avaliações nem sempre serão justas, pois o senso crítico do usuário da plataforma irá ser individual, podendo cada um analisar de uma forma, às vezes um simples fator poderá agregar uma nota ruim ao motorista, como, sujeira no carpete do carro, trânsito lento, a forma de diálogo do prestador e até mesmo a sua aparência física. Além desses exemplos podemos citar as questões veiculares, já foi citado que o veículo necessita de no máximo 10 anos de uso, então pode se abarcar diversos tipos de veículos e devido a isso os usuários costumam avaliar modelo, conforto, ruídos do veículo entre outros aspectos.

Através desse tipo de avaliação os prestadores de serviços saíram prejudicados, pois a Uber não exige o veículo mais confortável, ou melhor, e sim um veículo de no máximo 10 anos, logo, o critério de avaliação deveria ser mais específico ao serviço exercido e não a critérios do veículo.

A Uber propõe como forma de incentivo metas aos prestadores com grande frequência, essas metas estão ligadas a quantidade de viagens que o motorista realiza, proporcionando valor mais elevado para aqueles que cumprem as metas, a forma que essas metas são colocadas exigem esforço dobrado do motorista, de modo que o serviço seja feito incessantemente, sem descanso, com carga horária bem elevada. Para o Uber essas metas são muito lucrativas, pois as quantidades de motoristas disponíveis para as viagens crescem bastante, caso contrário, do motorista que recebe a mais, porém se expõe a rotina de trabalho sub-humana.

Na maioria dos casos os motoristas prestam serviços como uma renda extra, mas grandes porcentagens deles sobrevivem disso. Essas pessoas que dependem da Uber costumam alegar os problemas que encontram no dia a dia, que são a falta de segurança, os acidentes, bugs do sistema e as avaliações ruins.

A Uber não gera obrigações aos prestadores de serviços, mas possui certas atividades internas que fazem o prestador se sentir subordinado, colocando metas a cumprir, reduzindo o número de viagens para àqueles motoristas que tem notas baixas e penalizando quando acontece algum erro.

3.3 UBERIZAÇÃO

Diante de toda a discussão envolvendo essas modalidades de prestações de serviços surgiram termos que estão dominando o assunto referente a isso, o principal é a uberização. Este conceito trata-se da questão da modernidade nas relações de trabalho. É comum dizer que a tecnologia tem sido um fator muito importante no desenvolvimento humano, e de fato ela é, porém nem sempre aquilo trará pontos positivos. Um exemplo disso são as relações tecnológicas de compartilhamento que no início veio com a proposta de praticidade e oportunidades de trabalhos, mas agora mostra a sua segunda face, que para muitos configura como o comprometimento do direito do trabalho.

Este fato vem à tona devido ao método que é realizado a prestação de serviço. Primeiramente é justo elencar que as empresas que monopolizam essas relações têm se tornado gigantescas através dos seus “colaboradores” que se tratam das pessoas que realizam os serviços vendidos pelo aplicativo. Outro fato importante é que essas empresas não possuem nenhuma responsabilidade ou obrigação por quem realiza esses serviços, para muitos esses assuntos é insignificante, mas para aqueles que buscam a igualdade de direitos isso se trata de uma barbárie.

Segundo dados extraídos do site motorista elite (2021, online) a porcentagem cobrada pela Uber pode variar entre 1 a 40%, sendo a maioria condicionada numa média de 20 a 30%. Nesse caso, pode parecer pouco, mas, o serviço é feito de forma exclusivamente pelo parceiro, com todos os gastos e responsabilidades dele, como por exemplo, celular, internet, combustível, reparos, desgastes do veículo, tributos e seguros.

Além do que foi dito devemos levar em consideração algo muito importante em relação a isso que é o fator humano, isso é o que mais tem sido destacado no fenômeno da uberização. Devido à falta de amparo jurídico esses trabalhadores têm se exposto a rotinas de trabalho sub-humanas com objetivo de sustentar as suas famílias, e na maioria das vezes não conseguem porque o que é pago não é o suficiente.

3.4 PERICULOSIDADE DA PROFISSÃO

Como abordado acima, à discussão sobre o fenômeno da uberização vai além do que a maioria das pessoas sabem, e algo que deve ser destacado é a periculosidade destas profissões. Segundo dados da secretaria de segurança de São Paulo, publicado pela G1 no dia 17/11/2019 os índices de assaltos a motorista de aplicativo cresceram 80,2%, esse dado é só mais um no meio de diversos, isso devido à falta de regulamentação e escassez de direitos a esses profissionais.

Nos últimos anos essas novas tecnologias de prestações de serviços foram palcos de diversos crimes além de assaltos, como homicídios, furtos, latrocínios, sequestros, dentre outros, infelizmente isso é uma triste realidade. Além desses crimes há outro fator, que são os acidentes, este se destaca como um dos mais frequentes.

Após o início da pandemia originária do COVID-19 o número de serviços envolvendo esses aplicativos foram gigantescos, isso se deu pelas medidas restritivas de prevenção aos quais limitavam as pessoas de saírem de casa. Devido a esse fator, os serviços de *deliverys* proporcionados por esses aplicativos foram solicitados com bastante frequência. Uma pesquisa feita pela RankMyApp (empresa de tecnologia para divulgações de aplicativo) fala que o número de downloads feito por essas pessoas cresceu cerca de 200%, e com isso o número de acidentes relacionados a esses trabalhadores também saltou (2020, online).

Diante desses fatos a famosa uberização tomou forma e começou a ter mais visibilidade na mídia, pois os casos que foram presenciados demonstraram que a empresa não tem nenhum comprometimento com o prestador de serviço. Isto porque todas essas pessoas que passam por uma situação complicada durante o exercício da função foram desamparadas.

Portanto, conclui-se que este tipo de serviço há um alto índice de fatores que o tornam perigoso, por isso deve haver uma proteção que proporcione amparo e segurança a esses profissionais, de modo que o regulamente como todos os outros, possibilitando segurança jurídica a essa classe de trabalhadores.

3.5 SUBORDINAÇÃO ALGORÍTMICA

Não é nenhum segredo que a inteligência artificial tem estado cada vez mais presente no dia a dia de nós seres humanos, e para muitos tem sido ótimo, isso devido à praticidade que um aplicativo ou sistema artificial pode proporcionar substituindo atividades que antigamente só poderiam ser feitas de forma presencial, descomplicando a vida de quem os utiliza. Além de proporcionar comodidade, estes aplicativos também podem ser fonte de renda, através da liberdade que o sistema dá para aqueles que pretendem ser parceiros do aplicativo.

Contudo, surgem diversas dúvidas referentes a esses meios de prestações de serviço, pode parecer bizarro, mas para muitos o sistema artificial tem tomado tanta forma que passou a ser algo além de um simples método tecnológico, tornando-se até mesmo um regulamentador de atividades, de forma mais clara um “gerente” ou um “chefe”.

Em virtude dessas atualizações surgiram novos conceitos jurídicos que tem como objetivo, o de flexibilizar as decisões judiciais referentes ao vínculo empregatício. Algo que já está em pauta em outros países é a subordinação algorítmica, que consiste no ato de subordinação dos prestadores de serviços ao aplicativo. Esse conceito tem extrema importância para aqueles que lutam na justiça por um reconhecimento do seu trabalho, pois a maior causa de empecilho para um reconhecimento é a subordinação.

Uma empresa exemplo desse tipo de subordinação é a Uber, neste sistema quem controla as partes interessadas é o aplicativo, ele escolhe quem será o passageiro e qual motorista irá atendê-lo, selecionam os usuários segundo a procura e estipulam o preço. Além deste controle ele possui uma avaliação que muitos acreditam que é para fiscalizar o motorista, não sendo o motorista de escolha do cliente, mas sim do aplicativo, concluindo que apenas através do aplicativo o trabalhador é coordenado, fiscalizado e até mesmo punido caso haja um descumprimento.

Apesar de na opinião de alguns isso ser apenas um acompanhamento da modernidade atual, muitos trabalhadores acabam por serem prejudicados pela falta de um vínculo mais direto, visando, por exemplo, a segurança do motorista em acidentes de trânsito. Logo, não se há nenhum amparo jurídico para estes casos e tratando-se da periculosidade da profissão, seria extremamente necessário.

4 A RELAÇÃO DE EMPREGO NO CASO UBER

Algo muito debatido no mundo jurídico é a vinculação de emprego aos motoristas de aplicativo, já temos diversas decisões a respeito desse conteúdo, mas nenhuma contundente. Quando falamos sobre o vínculo empregatício estamos englobando uma série de fatores jurídicos, um deles é o direito ao trabalho, para muitos, algo comum, para outros uma luta de anos travada entre escassez e priorização do esforço humano. Hoje em dia pode se dizer que temos uma legislação coerente referente às atividades do trabalho, mas ao mesmo tempo sofremos com a preocupação da retroação desses direitos, devido a essas novas tecnologias.

Podemos considerar que estamos passando por uma nova fase de escravidão, só que dessa vez com comprometimento de um direito já existente. As relações trabalhistas sofrem atualizações com grande frequência para abarcar as mudanças que ocorrem frequentemente, mas quando o assunto envolve o trabalho por aplicativo vemos o inadimplemento do estado a essa classe de trabalhadores.

É comum dizer que os prestadores de serviços da Uber são parceiros, e a própria empresa gosta de ressaltar que os trabalhadores que prestam serviços fazem isso como forma de “renda extra”, mas isso não procede em 100% (cem por cento) dos casos. A maioria dos prestadores de serviços da Uber tem o trabalho como a única fonte de renda, e por isso acabam se tornando escravos do sistema digital, sem limites de horários, sem benefícios, sem resguardos jurídicos e com alto risco de periculosidade.

Segundo dados do extra globo (2021, online), já são mais de 800 (oitocentas) decisões nos tribunais regionais do trabalho referente a esse assunto, e a maioria expressa a impossibilidade do vínculo, utilizando os mesmos argumentos, que os prestadores de serviços não se encaixam nos requisitos legais para serem considerados funcionários.

Esse assunto não é discutido somente no Brasil, existem outros países que também estão lidando com essas demandas, inclusive já possuem diversos que adotaram o vínculo entre esses profissionais.

4.1 DECISÕES DA CORTE BRASILEIRA

Como foi dito acima, o Brasil já possui diversas lides referentes a esse assunto, e a grande maioria tem sido decidida de forma favorável as empresas. Através de um levantamento, no ano 2020, feito pela “Data Lawyear” especialista em jurimetria e estatísticas, foram constatadas 935 ações de vínculos empregatícios, que chegaram até os tribunais regionais do trabalho. Nestas decisões o mérito foi julgado em 258 casos, o pleito foi considerado em apenas 5 deles, cerca de menos de 2%, e outros 172 (66%) foram considerados improcedentes e cerca de 81 casos tiveram como desfecho a procedência imparcial do pedido (31%).

Dando continuidade em relação aos 935 casos, 503 ainda estão pendentes, 97 deles entraram em um acordo e em 77 processos o mérito não foi e nem será julgado, porque o réu desistiu, faltou à audiência, ou mesmo por arquivamento sumaríssimo ou indeferimento da inicial.

Neste momento o estado que mais acumula caso no TRT é o de Minas Gerais, são 310 casos, destes 310, foram julgados 104 com improcedência total do pedido, 24 casos foram acolhidos parcialmente e os outros 95 estão aguardando em pendência.

O TRT-15 que possui jurisdição no interior de São Paulo já está com 167 casos. Nesta corte apenas 2 casos foram julgados como improcedente, em outros 12 foram deferidas a procedência parcial e em 4 total. Destes números 139 ainda estão pendentes.

No TRT-2 responsável pela capital paulista e do interior do estado foram apurados 159 casos sobre o tema. Destes, 30 obtiveram a improcedência, e 8 a procedência parcial, nenhum deles foram acolhidos como procedência total.

Diante do que foi analisado é importante ressaltar que esses dados se tratam apenas de uma pequena parcela dos interessados. Neste possível reconhecimento, a demanda de casos como esses tem crescido de forma exponencialmente grande, há todo momento surgem novas causas.

Essas decisões apresentadas de forma favorável, ao prestador, possivelmente serão analisadas novamente e serão dadas como improcedentes, isso porque o entendimento atual enquadra esses motoristas como profissionais liberais sem nenhum requisito para se tornarem funcionário.

Em uma decisão da 4ª turma do TST (tribunal superior do trabalho) realizada no dia 02/02/2021 o relator, ministro Ives Gandra Martins Filho (.), afirmou que motoristas possuem:

"autonomia ampla do motorista para escolher dia, horário e forma de trabalhar, podendo desligar o aplicativo a qualquer momento e pelo tempo que entender necessário, sem nenhuma vinculação a metas determinadas pela Uber".

A princípio, o posicionamento do ministro se deu corretamente devido ao método ao qual é realizado o serviço, mas ao ir fundo neste assunto vemos outras realidades as quais assolam esse conceito empregado pela Uber. A empresa gosta de ressaltar a liberalidade do funcionário, mas é justo dizer que a realidade de quem presta este serviço como forma de sustento é outra, a grande maioria se expõe a jornada de trabalho totalmente fora do padrão, passam por situações de humilhação e de precariedade.

Sem contar que o nosso sistema jurídico não está preparado para julgar tal conceito de relação trabalhista, isto devido à modernidade empregada por essas novas modalidades de trabalho, logo, deveria haver uma nova forma de analisar os princípios que se enquadram no vínculo empregatício.

4.1.1 Jurisprudência Positiva

Atualmente há diversas decisões julgadas sobre o vínculo empregatício, a grande maioria foram negativas expressando a impossibilidade do reconhecimento em face da relação de emprego. Os principais argumentos utilizados retratam a ausência da subordinação que é um dos requisitos necessários para configuração dessa relação.

Em uma decisão realizada pelo TRT-15 publicada no dia 26/04/2021 é demonstrado o entendimento positivo referente ao vínculo, ao qual começa como ajuizamento da seguinte forma:

VÍNCULO DE EMPREGO. 1. O reclamante afirmou, na inicial, que foi admitido pela reclamada, como motorista, com salário mensal médio de R\$ 3.000,00. Relatou que mantiveram dois contratos de trabalho: o primeiro de

10/08/2017 a 17/07/2018 e o segundo de 26/07/2019 a 24/09/2019. Sustentou a presença dos requisitos previstos no artigo 3º da CLT e postulou o reconhecimento da relação de emprego. 2. A reclamada alegou que a relação jurídica com os "motoristas parceiros" não é de emprego. 3. Ao admitir a prestação de serviços, a empresa atraiu o ônus de demonstrar fato impeditivo ao direito (artigo 818, I, da CLT), encargo do qual não se desincumbiu a contento. 4. O contrato oferecido pela plataforma ao passageiro evidencia que a natureza da atividade é de transporte. É cediço que o seu lucro não advém do aluguel pela utilização da plataforma, mas dos serviços de transporte de passageiros e cargas leves. 5. Para desenvolver o negócio que a transformou em uma das maiores empresas do mundo, a UBER precisa manter à sua disposição um grande quantitativo de trabalhadores (crowd) aptos a executar a viagem contratada imediatamente após a formalização do contrato de transporte entre o passageiro e a empresa. Portanto, necessita que os motoristas estejam vinculados à atividade econômica que desenvolve, disponibilizando-lhe seu tempo e sob a sua direção, pois não há outro modo de apresentar-se ao mercado com presteza e agilidade no atendimento dos serviços de transporte que oferece nas 24 horas do dia, incluídos domingos e feriados. (RR-10555-54.2019.5.03.0179, 4ª Turma, Relator Ministro Ives Gandra Martins Filho, DEJT 05/03/2021).

Inicialmente, o objetivo da empresa é evidenciar que a relação postulada entre eles possui cunho de “parceria”. Esse argumento utilizado pela Uber tem o intuito de converter uma ideia que comprova a Uber como empregadora e o prestador de serviço a funcionário para uma relação de autonomia, onde o reclamante seria apenas um contribuinte para algo coletivo onde não houvesse grau de hierarquia. Contudo, é visível que a decisão não acolheu esse argumento e expressou o entendimento referente a essa situação:

11. Da análise da prova dos autos, percebe-se que a subordinação se revela de várias formas: a) cobranças sofridas pelos motoristas, de modo a realizar o maior número possível de viagens; b) distribuição dos trabalhadores, pelo aplicativo, nas diversas áreas da cidade, de modo a atenderem regularmente maior número de clientes; c) os motoristas conhecem o destino da viagem apenas no seu início, nunca antes, o que esvazia a sua autonomia com relação à organização da atividade, já que o poder sobre a distribuição das viagens pertence à plataforma; d) a UBER fiscaliza a atuação dos condutores, por meio dos próprios usuários, que recebem mensagem para avaliação; e) a ré recebe reclamações dos clientes e aplica penalidades aos motoristas, exercendo poder disciplinar por meio de advertências, suspensões e desligamento da plataforma; f) as movimentações do trabalhador são monitoradas em tempo real, por meio de sistema operacional via satélite; g) o trabalhador não tem qualquer ingerência no preço final que é cobrado do cliente. 12. Frise-se, o motorista de aplicativos de transporte não possui qualquer influência na negociação do preço e na cobrança do serviço ao cliente. A definição do valor da corrida, inclusive com relação à fixação dos chamados preços dinâmicos (conforme horário e demanda do serviço), é feita exclusivamente pela empresa. O valor é cobrado, na maior parte, por meio de cartões previamente cadastrados no aplicativo. A gestão da negociação do preço do

serviço, portanto, pertence ao detentor do aplicativo e não ao motorista. 13. Estando presentes todos os requisitos do art. 3º da CLT, com base na análise da prova oral e documental, sobretudo diante a verificação da existência de meios telemáticos e automatizados de comando, controle e supervisão (parágrafo único do art. 6º da CLT), deve ser reconhecida a relação de emprego. (BRASIL, 2021, ONLINE).

Esta decisão expressou o entendimento que diversos juristas têm tentado colocar em pauta nos últimos anos. O prestador de serviço não tem autonomia sem a influência da empresa, não há como realizar o serviço sem a plataforma. O algorítmico presente no programar faz a análise de tudo e a condução dos serviços, fazendo com que as atividades sejam totalmente manipuladas, trazendo à tona o instituto da subordinação que se faz presente nos requisitos necessários ao vínculo.

Algo que também foi abordado nesta decisão é o retrocesso jurídico perante as novas modalidades, ressaltando o quão prejudicial elas podem ser:

O Procurador Regional do Trabalho Dr. Cássio Casagrande, no artigo "Com motoristas empregados, o Uber acaba? Os saltos tecnológicos do capitalismo e a regulação da economia digital", de 1.3.2021, afirma que: "Tudo isso apenas está se repetindo agora na" quarta "revolução industrial. O trabalho com a intermediação de aplicativos gerou uma massa de trabalhadores precários, destituídos de qualquer proteção. Cedo ou tarde, pelo legislativo ou pelo judiciário, a regulação virá. Se o Uber não conseguir manter certos direitos sociais para seus motoristas, a empresa pode, sim, desaparecer. E isso não é ruim, pelo contrário. Será substituída por outras mais eficientes. O mais provável é que ela puramente se adapte (já o está fazendo em estados como Nova Iorque e Califórnia, onde é obrigada por lei a pagar salário-mínimo e limitar a jornada de motoristas). (RR-10555-54.2019.5.03.0179, 4ª Turma, Relator Ministro Ives Gandra Martins Filho, DEJT 05/03/2021).

Diante do analisado vemos a importância dos julgados como esse. A falta do reconhecimento é um problema inerente e pode se tornar algo muito maior.

4.1.2 Acórdão

O atual entendimento adotado pelo Brasil referente ao vínculo empregatício aos motoristas da Uber é oficialmente negativo, esta decisão foi decidida pelo TST (Tribunal Superior do Trabalho). Na mesma, foi apresentado os seguintes elementos:

"RECURSO DE REVISTA OBREIRO - VÍNCULO DE EMPREGO ENTRE O MOTORISTA DE APLICATIVO E A EMPRESA PROVEDORA DA PLATAFORMA DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO (UBER) - IMPOSSIBILIDADE DE RECONHECIMENTO DIANTE DA AUSÊNCIA DE SUBORDINAÇÃO JURÍDICA - TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA - RECURSO DESPROVIDO . 1. Avulta a transcendência jurídica da causa (CLT, art. 896-A, § 1º, IV), na medida em que o pleito de reconhecimento do vínculo de emprego envolvendo os recentes modelos de contratação firmados entre motoristas de aplicativo e empresas provedoras de plataformas de tecnologia por eles utilizadas ainda é nova no âmbito desta Corte, demandando a interpretação da legislação trabalhista em torno da questão . 2. Ademais, deixa-se de aplicar o óbice previsto na Súmula 126 desta Corte, uma vez que os atuais modelos de contratação firmados entre as empresas detentoras da plataforma de tecnologia (Uber) e os motoristas que delas se utilizam são de conhecimento público e notório (art. 374, I, do CPC) e consona com o quadro fático delineado pelo Regional. 3. Em relação às novas formas de trabalho e à incorporação de tecnologias digitais no trato das relações interpessoais - que estão provocando uma transformação profunda no Direito do Trabalho, mas carentes ainda de regulamentação legislativa específica - deve o Estado-Juiz, atento a essas mudanças, distinguir os novos formatos de trabalho daqueles em que se está diante de uma típica fraude à relação de emprego, de modo a não frear o desenvolvimento socioeconômico do país no afã de aplicar regras protetivas do direito laboral a toda e qualquer forma de trabalho. 4. Nesse contexto, analisando, à luz dos arts. 2º e 3º da CLT, a relação existente entre a Uber e os motoristas que se utilizam desse aplicativo para obterem clientes dos seus serviços de transporte, tem-se que: a) quanto à habitualidade, inexistente a obrigação de uma frequência predeterminada ou mínima de labor pelo motorista para o uso do aplicativo, estando a cargo do profissional definir os dias e a constância em que irá trabalhar; b) quanto à subordinação jurídica, a par da ampla autonomia do motorista em escolher os dias, horários e forma de labor, podendo desligar o aplicativo a qualquer momento e pelo tempo que entender necessário, sem nenhuma vinculação a metas determinadas pela Uber ou sanções decorrentes de suas escolhas, a necessidade de observância de cláusulas contratuais (v.g., valores a serem cobrados, código de conduta, instruções de comportamento, avaliação do motorista pelos clientes), com as correspondentes sanções no caso de descumprimento (para que se preserve a confiabilidade e a manutenção do aplicativo no mercado concorrencial), não significa que haja ingerência no modo de trabalho prestado pelo motorista, reforçando a convicção quanto ao trabalho autônomo a inclusão da categoria de motorista de aplicativo independente, como o motorista da Uber, no rol de atividades permitidas para inscrição como Microempreendedor Individual - MEI, nos termos da Resolução 148/2019 do Comitê Gestor do Simples Nacional; c) quanto à remuneração, o caráter autônomo da prestação de serviços se caracteriza por arcar, o motorista, com os custos da prestação do serviço (manutenção do carro, combustível, IPVA), caber a ele a responsabilidade por eventuais sinistros, multas, atos ilícitos ocorridos, dentre outros (ainda que a empresa provedora da plataforma possa a vir a ser responsabilizada solidariamente em alguns casos), além de os percentuais fixados pela Uber, de cota parte do motorista, entre 75% e 80% do preço pago pelo usuário, serem superiores ao que este Tribunal vem admitindo como suficientes a caracterizar a relação de parceria entre os envolvidos. (RR-10555-54.2019.5.03.0179, 4ª Turma, Relator Ministro Ives Gandra Martins Filho, DEJT 05/03/2021).

Conforme analisado na decisão, a principal causa obstativa do não reconhecimento é a subordinação, averiguando os conceitos presentes nas relações

de trabalho a forma de subordinação evidentemente possui um conceito logico a nível de uma modalidade de prestação de serviço comum, não englobando as atualizações referentes as novas tecnologias de trabalho.

E quanto a isso essa decisão já obteve a resposta para essa possível conceituação, onde foi citada a impossibilidade de acolhimento dos novos conceitos de subordinação:

5. Já quanto à alegada subordinação estrutural, não cabe ao Poder Judiciário ampliar conceitos jurídicos a fim de reconhecer o vínculo empregatício de profissionais que atuam em novas formas de trabalho, emergentes da dinâmica do mercado concorrencial atual e, principalmente, de desenvolvimentos tecnológicos, nas situações em que não se constata nenhuma fraude, como é o caso das empresas provedoras de aplicativos de tecnologia, que têm como finalidade conectar quem necessita da condução com o motorista credenciado, sendo o serviço prestado de motorista, em si, competência do profissional e apenas uma consequência inerente ao que propõe o dispositivo. 6. Assim sendo, não merece reforma o acórdão regional que não reconheceu o vínculo de emprego pleiteado na presente reclamação, sob o fundamento de ausência de subordinação jurídica entre o motorista e a empresa provedora do aplicativo Uber. Recurso de revista desprovido" (RR-10555-54.2019.5.03.0179, 4ª Turma, Relator Ministro Ives Gandra Martins Filho, DEJT 05/03/2021).

Diante disso, cabe simplesmente à espera para novas decisões, na esperança de que haja atualizações nos conceitos referentes à subordinação, propiciando uma dignificação a esta classe de trabalhadores.

4.2 DECISÕES INTERNACIONAIS

Assim como o Brasil, existem outros países que estão passando pela mesma situação referente a essas novas modalidades de prestações de serviço. Por se tratar de algo inesperado, grandes partes desses países foram pegos de surpresa, a legislação não previa algo desse tipo, e por essa razão este assunto tem se tornado algo tão complexo.

Nos EUA há um pacto federativo que permite aos estados a possibilidade de decidir as suas normas trabalhistas, logo, os 50 estados possuem normas distintas. Diante disso, temos exemplos de algumas decisões relacionadas a esse assunto. Na Pensilvânia a suprema corte decidiu que os motoristas da Uber não podem ser considerados autônomos, o objeto da ação que originou essa decisão era o seguro

desemprego, benefício concedido somente a funcionários, logo, havendo a equiparação. Na Califórnia a decisão veio do legislativo, foi criada uma lei que reconhece o vínculo entre a Uber e os motoristas.

Em Nova York não há o reconhecimento do vínculo, mas mesmo assim a justiça estipulou que a Uber deveria ter um limite mínimo de pagamento aos motoristas por determinada quantidade de horas trabalhadas, mas como forma de esperteza o aplicativo estava desconectando os motoristas antes de chegarem na quantidade de horas que sustentava o direito ao pagamento mínimo.

Em Nova Jersey a Uber foi condenada a pagar indenização de 650 milhões de dólares devido ao não reconhecimento dos motoristas como funcionários, este valor está ligado aos tributos não recolhidos.

Na França, houve uma decisão ao qual reconheceu o vínculo entre a Uber e os prestadores de serviços, o argumento utilizado para o reconhecimento é que o motorista não tem a possibilidade de constituir a sua própria clientela ou definir preços de viagens, sendo impossível realizar o serviço de forma autônoma.

A Uber exerce seus serviços até na Arábia Saudita, mas de uma forma diferente, lá não é permitido o serviço como ocorrem nos outros países devido ao serviço de táxi, sendo proibido a competição direta, por causa disso a Uber criou uma empresa de limusines e contratam funcionários para realizarem o serviço.

Recentemente, o Reino Unido também se decidiu em questão a Uber. Após dois motoristas ajuizarem ação com o argumento que sofriam controle significativo da empresa, a corte decidiu que a Uber deverá fornecer aos prestadores de serviços o direito a salário mínimo, férias renumeradas e um plano para pensões ao qual a empresa contribuirá. O mais interessante desta decisão é que ela dará a oportunidade ao empregado de continuar exercendo o serviço de forma flexível com a condição de trabalhador, tendo todos os direitos preservados.

É importante ressaltar que todas essas decisões tiveram embasamento na tradição e nos conceitos jurídicos do país, sendo realizadas com objetivo de melhoria na doutrina frente à atualização dos meios de trabalho, de forma que não ficasse obsoleta a legislação diante das novas tecnologias.

4.3 ANÁLISE DA RELAÇÃO DE EMPREGO APLICADA A UBER

Algo que tem sido discutido neste trabalho é a escassez de direito no contrato de prestações de serviços, realizados por aplicativo, e no decorrer vimos por diversas vezes o assunto de reconhecimento de vínculo empregatício, devido a isso vamos analisar o contraposto na relação de trabalho da Uber.

Como já foi dito acima, uma relação de emprego é composta por alguns institutos aos quais devem conter numa relação para se considerada emprego. Esses institutos são a não eventualidade, subordinação, remuneração e a pessoalidade. É evidente que um possível reconhecimento de vínculo empregatício somente será considerado quando houver todos esses requisitos.

O primeiro instituto que é o da não eventualidade, está presente na relação de grande parte dos prestadores de serviços, pois existem muitas pessoas que dependem da Uber para sustentar os seus familiares, e devido a isso acabam trabalhando em rotinas diárias maiores que o de funcionários assalariados.

O segundo que é o da subordinação tem sido muito debatido nos principais assuntos jurídicos e até mesmo destacado neste trabalho em “subordinação algorítmica” ao qual fala sobre a relação de subordinação do programa sobre os prestadores de serviços, de modo que o aplicativo manipula e exerce autoridade sobre o prestador. Inclusive, já foi utilizado esse novo conceito de manipulação em decisões internacionais relacionadas a este assunto. De forma mais clara, pode se dizer que o algorítmico manipula todas as relações presentes neste trabalho, através das avaliações que podem gerar punições ao trabalhador e também as metas, que segundo eles são feitas como forma de incentivos, mas na verdade acaba manipulando a questão das horas trabalhadas, pois a pessoa tem a necessidade de fazer número X de viagens para receber uma quantia a mais.

Além do mais, a subordinação está ligada ao ato de obediência a determinada hierarquia, de modo que um depende do outro. Ou seja, o prestador depende da Uber, pois a relação de serviço é manipulada pelo aplicativo, de forma que o usuário é dirigido até o prestador e assim da mesma forma o prestador ao usuário, não sendo possível o trabalhador realizar o serviço sem a influência da empresa. Outro fator é a forma de análise do prestador que é realizada pelas avaliações de usuários ao aplicativo, podendo a Uber desligá-lo das funções caso haja qualquer descumprimento em relação aos padrões e serviços da mesma.

Para um reconhecimento, também é necessário à renumeração, esse requisito é de fácil comprovação para quem é prestador de serviço da Uber. O pagamento é realizado por transferência em conta bancária ou por dinheiro, quando o pagamento é feito em dinheiro pelos usuários dos serviços, o prestador tem que fazer o repasse a Uber, ou dependendo do saldo em cartão a própria empresa faz a retirada dos valores e repassa a quantidade correta, ele recebe conforme trabalha, sendo o pagamento realizado referente ao total de viagens, pagas semanalmente.

Por fim, temos a pessoalidade, este conceito trata-se da questão da exclusividade da pessoa, de modo que o serviço deve ser feito pelo prestador cadastrado, não podendo ser repassado a terceiros, esse instituto está presente na relação Uber. A partir do momento que o motorista aceita uma viagem ele deve realizar aquele serviço, não podendo terceirizá-lo, caso não se sinta a cargo daquilo poderá fazer o cancelamento, mas não a substituição.

Conclui-se que, o conteúdo apresentado comprova a possibilidade de reconhecimento olhando o próprio conceito de vínculo empregatício abordado no meio jurídico brasileiro. De modo que deverá haver uma pacificação a essa discussão que se estende há um bom tempo devido à má forma de interpretação dos conceitos de atualização das relações de trabalho.

5 CONCLUSÃO

A presente pesquisa tratou sobre a escassez de direito no contrato de prestação de serviços dos motoristas de aplicativo. Este estudo se mostrou relevante devido aos conceitos que foram abordados, que puderam demonstrar a importância do reconhecimento do vínculo empregatício aos profissionais que realizam os serviços para Uber, sendo ressaltados os requisitos necessários, a jurisprudência brasileira, a justiça internacional e os novos métodos de subordinação.

A efetividade do reconhecimento ao vínculo empregatício aos motoristas de aplicativo é de suma importância para a execução dos direitos inerentes ao trabalho, segundo o que foi abordado é possível ver a compatibilidade da relação Uber com uma relação de emprego.

Foi evidenciado que uma relação de emprego deve ser composta por determinados institutos aos quais a discerne, estes institutos são definidos em 4 termos, que são a não eventualidade, subordinação, renumeração e a pessoalidade. Uma relação de emprego só existirá quando houver todos esses elementos, através disso é importante ressaltar onde contém esses requisitos caracterizadores no funcionamento da Uber. Primeiramente, a questão da não eventualidade, que se trata da frequência do trabalho, este é um requisito que se faz presente devido à falta de limitação em questão a horários, a maioria desses profissionais trabalham em cargas horárias fora do comum com frequência diária objetivando o sustento familiar.

O serviço que é realizado pelo prestador tem uma porcentagem de lucro ao qual é repassado através de transferência bancária, paga de forma semanal, se encaixando no requisito da renumeração, onde a empregadora faz pagamentos pelos serviços realizados. O terceiro instituto necessário é o da pessoalidade, que dita à questão da forma de realização do serviço, onde somente poderá ser feito de forma legítima pelo interessado ao vínculo, não podendo ser feita a transferência do serviço prestado ou substituição por outro. Este se encaixa na questão cadastral do motorista, onde o mesmo deve possuir requisitos legais, não podendo repassar suas funções a outros, tendo que realizar o que é encarregado de forma legítima.

Durante a elaboração foram encontradas limitações referentes ao instituto da subordinação que é um requisito necessário para o vínculo empregatício, este instituto se faz presente nessas relações, mas de uma forma diferente, isso devido à tecnologia envolvida neste sistema. Apesar disso, foi possível alcançar um resultado para esse empecilho, que se faz presente no tópico subordinação algorítmica, ao qual são tratados sobre esses novos conceitos de subordinação nessas relações tecnológicas, demonstrando que a forma de controle que o aplicativo exerce sobre o motorista e o passageiro pontua como um quesito de subordinação.

Neste sistema quem controla as partes interessadas é o aplicativo, ele escolhe quem será o passageiro e qual motorista irá atendê-lo, selecionam os usuários segundo a procura e estipulam o preço, não podendo o motorista fazer isso sem esta ferramenta. Além do mais, existe a forma de avaliação ao qual o usuário avalia o prestador, de modo que permite o aplicativo fiscalizar o que ele tem feito, possibilitando controle direto gerando até mesmo a exclusão da plataforma.

Este trabalho teve o objetivo geral de verificar a relação de emprego existente. A forma utilizada para alcançar esse resultado foi através da revisão dos conceitos trabalhistas, onde foram analisados os princípios necessários de uma relação de emprego, abordando os requisitos presentes no vínculo empregatício, ressaltando-os em cada instituto e justificando nas relações dos prestadores de serviços.

Os objetivos específicos foram à abordagem da periculosidade da profissão, as novas formas de subordinação e as decisões internacionais, aos quais foram expostas e elencadas com êxito no decorrer do trabalho.

A princípio, o que pretendia se alcançar era a solução para esse conflito entre norma e decisões, de modo que houvesse o reconhecimento do vínculo empregatício aos prestadores da Uber ou modificação no método de prestação de serviço para que fosse implementado resguardos jurídicos através de legislação específica.

Contudo foi demonstrado que as decisões da corte brasileira referente a esse assunto precisam de atualização nos conceitos julgadores, principalmente quando o assunto envolve a modernidade, de modo que haja a revisão das decisões sobre o vínculo empregatício, no quesito a essa classe de trabalhadores.

Portanto, concluo que segundo a análise feita no decorrer deste trabalho, foi que os conceitos de vínculo empregatício propiciam aos prestadores de serviço o direito de se tornarem funcionários da Uber, devido a forma sistematizada ao qual ocorre a prestação de serviço, se encaixando nos institutos da relação de emprego, que são a não eventualidade, pessoalidade, renumeração e subordinação.

REFERÊNCIAS

A conquista de direitos trabalhistas na Constituição. TV Brasil, Empresa Brasil de Telecomunicações, 2018. Disponível em: <https://tvbrasil.ebc.com.br/constituicao-cidada-30-anos/2018/04/conquista-de-direitos-trabalhistas-na-constituicao>. Acesso em: 22 abr. 2021.

Aplicadas – Resumos. Disponível em: periodicos.unesc.net/seminariocsa/article/view/4722. 2018. Acesso em: 11 maio. 2021.

A uberização das relações de trabalho. Carta Capital. 2019. Disponível em: <https://www.cartacapital.com.br/justica/a-uberizacao-das-relacoes-de-trabalho/>. Acesso em: 5 fev. 2021.

BRASIL. **A Constituição de 1988 fortaleceu a cidadania do trabalhador.** Brasília, 2008, Senado Federal. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2008/10/01/constituicao-de-1988-fortaleceu-a-cidadania-do-trabalhador>. Acesso em: 08 abr. 2021.

BRASIL. **Constituição de 1988 consolidou direitos dos trabalhadores.** Tribunal Superior do Trabalho. Disponível em: https://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/constituicao-de-1988-consolidou-direitos-dos-trabalhadores#:~:text=Formalmente%2C%20a%20Constitui%C3%A7%C3%A3o%20da%20Rep%C3%ABlica,melhoria%20de%20sua%20condi%C3%A7%C3%A3o%20social.&text=No%20artigo%208%C2%BA%2C%20estabeleceu%20a,9%C2%BA%2C%20o%20direito%20de%20greve. Acesso em: 22 maio. 2021.

BRASIL. **Decreto-Lei 5.452 de 1º de maio de 1943.** Consolidação das Leis do trabalho, Brasília, DF. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 24 maio. 2021.

BRASIL. IBGE. **Desemprego recua para 13,9% no 4º tri, mas taxa média do ano é a maior desde 2012.** Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/busca.html?searchword=desemprego&searchphrase=all#:~:text=13%2C4%20milh%C3%B5es%20de%20pessoas,%2C%20a%20maior%20desde>. Acesso em: 06 mar. 2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista nº -10555-54.2019.5.03.0179, da 4ª turma do Tribunal Superior do Trabalho, Brasília, DF, 02 março de 2021. **Lex**, Jurisprudência do TST. Disponível em: file:///C:/Users/daniela/Downloads/RR-10555-54_2019_5_03_0179.pdf. Acesso em: 24 maio. 2021.

BRASIL. **Indústrias 4.0 levarão à escravidão digital.** Justiça do Trabalho TRT3º. Disponível em: <https://portal.trt3.jus.br/internet/conheca-o-trt/comunicacao/noticias-juridicas/ricardo-antunes-industrias-4-0-levarao-a-escravidao-digital>. Acesso em: 03 maio. 2021.

BRASIL. Justiça do Trabalho. **NJ Especial - Uber**: empresa de tecnologia ou de transportes? 2017. Disponível em: <https://portal.trt3.jus.br/internet/conheca-o-trt/comunicacao/noticias-juridicas/nj-especial-uber-empresa-de-tecnologia-ou-de-transportes>. Acesso em: 20 abr. 2021.

CANNAS, Fabio R. **A influência das novas tecnologias no trabalho dos motoristas da plataforma Uber**. v. 6, n. 6 (2018): Seminário de Ciências Sociais.

Características do capitalismo. Significados.com, 2019. Disponível em: <https://www.significados.com.br/caracteristicas-do-capitalismo/>. Acesso em: 20 abr. 2021.

CASTILHO, Paulo Cesar Baria. **Subordinação por algoritmo nas relações de trabalho**. 2019. Disponível em: <https://www.google.com.br/amp/s/www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/subordinacao-por-algoritmo-nas-relacoes-de-trabalho-17062019>. Acesso em: 19 maio. 2021.

CONTESINI, Leonardo. **Uber vs. Táxis**: uma guerra perdida para os taxistas. 2015. Disponível em: <https://flatout.com.br/uber-vs-taxis-uma-guerra-perdida-para-os-taxistas/>. Acesso em: 11 abr. 2021.

Entendendo o conceito: o que é economia compartilhada? [Com 4 exemplos]. Consumo Colaborativo. Disponível em: <https://consumocolaborativo.cc/entendendo-o-conceito-o-que-e-economia-compartilhada/>. Acesso em: 01 maio. 2021.

Entregadores perdem maioria dos casos sobre vínculo empregatício com aplicativos. Revista Consultor Jurídico. 2020. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2020-jul-24/entregadores-perdem-maioria-casos-vinculo-aplicativos>. Acesso em: 23 fev. 2021.

Fatos e Dados sobre a Uber. UBER. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/>. Acesso em: 11 maio. 2021.

Formas de trabalho e configuração do vínculo empregatício. Guia Trabalhista. Disponível em: <http://www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/vinculoempregaticio.htm>. Acesso em: 22 fev. 2021.

FRAGA, Ricardo. **Justiça determina a suspensão dos serviços do Uber no Brasil**. 2015. Disponível em: <https://tecnoblog.net/meiobit/315959/liminar-determina-que-o-acesso-ao-uber-seja-suspenso-no-brasil/>. Acesso em: 11 abr. 2021.

GODINHO, Maurício. **6 princípios fundamentais do direito do trabalho**. Politize, 2017. Disponível em: <https://www.politize.com.br/principios-do-direito-dotrabalho/#:~:text=O%20empregado%20%C3%A9%20tratado%20como,est%C3%>

A3o%20postos%20em%20nossa%20Constitui%C3%A7%C3%A3o. Acesso em: 05 mar. 2021.

LISBOA, Alveni. **Justiça brasileira não reconhece vínculo empregatício entre Uber e motorista.** 2021. Disponível em: <https://canaltech.com.br/apps/justica-brasileira-nao-reconhece-vinculo-empregaticio-entre-uber-e-motorista-179813/>. Acesso em: 19 fev. 2021.

Maioria dos países não regula relação entre trabalhadores e plataformas. Revista Consultor Jurídico. 2020. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2020-set-26/mundo-vem-regulando-relacao-entre-trabalhador-plataformas>. Acesso em: 20 abr. 2021.

MARTINEZ, Luciano. Curso de Direito do Trabalho. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2011. 736 p.

PINHO, Márcio. **Haddad autoriza Uber em São Paulo por decreto.** 2016. Disponível em: <https://www.google.com.br/amp/g1.globo.com/sao-paulo/noticia/2016/05/haddad-assina-decreto-e-libera-uber-em-sao-paulo.amp>. Acesso em: 11 abr. 2021.

Requisitos para os motoristas parceiros. UBER. Disponível em: <https://www.uber.com/br/pt-br/drive/requirements/?city=belo-horizonte>. Acesso em: 11 maio. 2021.

RICARDO, Luis. **Pandemia aumenta exploração e precarização do trabalho de entregador de aplicativos.** Disponível em: <https://www.sinprodf.org.br/pandemia-aumenta-exploracao-e-precarizacao-do-trabalho-de-entregador-de-aplicativos/>. Acesso em: 1 fev. 2021.

RODRIGUES, Louise. **Pelo menos 16 motoristas de Uber foram assassinados em corridas no Brasil.** 2019. Disponível em: [//www.techtudo.com.br/noticias/2019/08/pelo-menos-16-motoristas-de-uber-foram-assassinados-em-corridas-no-brasil.ghtml](http://www.techtudo.com.br/noticias/2019/08/pelo-menos-16-motoristas-de-uber-foram-assassinados-em-corridas-no-brasil.ghtml). Acesso em: 9 fev. 2021.

RODRIGUES, Mauricio Pallotta. **Subordinação algorítmica e o fenômeno da uberização do trabalho.** 2020. Disponível em: <https://www.dmtemdebate.com.br/subordinacao-algoritmica-e-o-fenomeno-da-uberizacao-do-trabalho/>. Acesso em: 19 maio. 2021.

Uber vai conceder direitos trabalhistas a todos seus motoristas no Reino Unido. G1 Globo. 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: 20 abr. 2021.

Uma plataforma feita para mover. UBER. Disponível em: <https://www.uber.com/br/pt-br/business/platform/overview/>. Acesso em: 11 maio. 2021.

Vínculo empregatício. Dicionário Financeiro. Disponível em: <https://www.dicionariofinanceiro.com/vinculo-empregaticio/>. Acesso em: 06 abr. 2021.

ZANLUCA, Júlio César. **A Consolidação das leis do trabalho – CLT.** Disponível em: <http://www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/clt.htm>. Acesso em: 02 fev. 2021.