

FACULDADE SANTO AGOSTINHO
UNIDADE SETE LAGOAS
CURSO DIREITO

LUCIANO DOS SANTOS

**OS SERVIÇOS PRESTADOS PELO MOTORISTA DE APLICATIVO
POR MEIO DO APLICATIVO UBER: vínculo empregatício ou trabalho
autônomo?**

LUCIANO DOS SANTOS

**OS SERVIÇOS PRESTADOS PELO MOTORISTA DE APLICATIVO
POR MEIO DO APLICATIVO UBER: vínculo empregatício ou trabalho
autônomo?**

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

Orientadora: Professora Mestra Sônia Cristina Fagundes Malta.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	3
2 NOÇÕES PRELIMINARES ACERCA DO DIREITO DO TRABALHO	5
2.1 DEFINIÇÃO E OBJETO DO DIREITO DO TRABALHO	5
2.2 DISTINÇÕES ENTRE RELAÇÃO DE TRABALHO E RELAÇÃO DE EMPREGO.....	6
2.2.1 Requisitos da relação de emprego	6
2.2.2 Trabalhador autônomo	8
3 Princípios Norteadores do Direito do Trabalho	9
3.1 PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS APLICÁVEIS AO DIREITO DO TRABALHO.....	10
3.1.1 Princípio da dignidade da pessoa humana.....	10
3.2 PRINCÍPIOS ESPECÍFICOS DO DIREITO DO TRABALHO	11
3.2.1 Princípio da proteção.....	11
3.2.2 Princípio da primazia da realidade sobre a forma.....	12
4 UBERIZAÇÃO DO TRABALHO	12
4.1 A REVOLUÇÃO 4.0.....	13
4.2 A EMPRESA UBER.....	14
4.3 ECONOMIA COMPARTILHADA	14
4.4 O SERVIÇO DO MOTORISTA DE APLICATIVO À LUZ DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA.....	15
4.5 A SUBORDINAÇÃO NO SERVIÇO PRESTADO PELO MOTORISTA DE APLICATIVO À UBER	17
5 O ENTENDIMENTO DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO A RESPEITO DO TEMA.....	22
6 CONCLUSÃO	28
REFERÊNCIAS.....	29

OS SERVIÇOS PRESTADOS PELO MOTORISTA DE APLICATIVO POR MEIO DO APLICATIVO UBER: VÍNCULO EMPREGATÍCIO OU TRABALHO AUTÔNOMO?

RESUMO: A pesquisa apresenta como problema o questionamento sobre a existência ou não de vínculo empregatício entre o motorista de aplicativo e a Empresa Uber. O objetivo geral da pesquisa é discutir a relação jurídica existente entre a empresa Uber e os motoristas de aplicativos à luz dos princípios, da doutrina e da legislação trabalhista. Já os objetivos específicos são: analisar a presença ou não dos requisitos da relação de emprego no trabalho dos motoristas de aplicativos junto à Uber e entender qual a relação jurídica existente entre esses sujeitos. Trata-se de uma pesquisa com abordagem qualitativa, com objetivo descritivo, de método dedutivo e que se valeu do procedimento bibliográfico com análise doutrinária, legal e jurisprudencial sobre o tema, inclusive em relação ao entendimento do Tribunal Superior do Trabalho. Conclui-se pela existência dos elementos fático-jurídicos da relação de emprego no serviço prestado à empresa Uber e pela existência de vínculo empregatício, em que pese a divergência existente sobre o tema, ainda não pacificado.

Palavras-chave: vínculo empregatício; trabalho autônomo; dignidade da pessoa humana; proteção ao trabalhador; Revolução 4.0; Uberização.

1 INTRODUÇÃO

O presente artigo tem como tema: Os serviços prestados pelo motorista de aplicativo por meio do aplicativo Uber – Vínculo empregatício ou trabalho autônomo? A pesquisa se desenvolveu a partir do seguinte questionamento: Existe vínculo de emprego entre o motorista de aplicativo e a empresa Uber?

Sobre a temática proposta pode-se esclarecer, inicialmente, que se trata de um tema atual e relevante em matéria de Direito do Trabalho, principalmente diante do advento da chamada Revolução 4.0, além da denominada economia sob demanda, com novos modelos de negócios que afetam diretamente o mercado de trabalho e tendem a camuflar relações de emprego legítimas, valendo-se dos novos conceitos oriundos da Revolução 4.0, tais como economia compartilhada e profissional parceiro.

A questão em foco é tão relevante, que a própria discussão envolvendo a empresa objeto da temática deu nome ao fenômeno chamado Uberização do Trabalho. Desse modo, a finalidade da pesquisa é compreender o fenômeno ora apresentado a partir do problema identificado.

Esclarece-se, desde já, que existem outras empresas que desenvolveram plataformas digitais ou aplicativos no ramo de transporte de passageiros, mas, optou-se, nesta pesquisa, por se delimitar o objeto apenas em relação à empresa Uber do Brasil Tecnologia Ltda., pelo fato de a empresa ser a pioneira no ramo e por figurar como maior expoente nesse tipo de negócio.

O objetivo geral da pesquisa é discutir a relação jurídica existente entre a empresa Uber e os motoristas nela cadastrados à luz dos princípios, da doutrina e da legislação trabalhista. Já os objetivos específicos são: analisar a presença ou não dos requisitos da relação de emprego no trabalho dos motoristas de aplicativos junto à Uber e entender qual a relação jurídica existente entre esses sujeitos.

A fim de se alcançar possíveis soluções para o problema proposto, o presente trabalho terá como marco teórico os princípios constitucionais e específicos do Direito do Trabalho, em especial o princípio da dignidade da pessoa humana, o princípio da proteção ao trabalhador e o princípio da primazia da realidade sobre a forma.

Em primeira análise, a hipótese aventada é a da existência de vínculo de emprego entre os motoristas de aplicativos e a Uber. Contudo, aventa-se também a hipótese de se estar diante de um novo modelo de relação de emprego, haja vista os novos modelos de negócios resultantes da Revolução 4.0.

Em relação à metodologia, verifica-se que se trata de uma pesquisa com abordagem qualitativa onde se busca compreender o tema proposto a partir da definição dos elementos que o envolvem e seus desdobramentos no Direito do Trabalho. Nessa linha, a pesquisa tem um objetivo descritivo, justamente porque descreve o fenômeno de uma relação de trabalho discutível à luz da doutrina e da legislação do trabalho. Utiliza-se, portanto, o procedimento bibliográfico e o método dedutivo, pois se pretende a partir do contexto da doutrina e da legislação trabalhista, de modo geral, obter conclusões sobre a existência ou não de vínculo de emprego entre o motorista de aplicativo e a empresa Uber do Brasil Tecnologia Ltda.

Durante a pesquisa, procurou-se estabelecer uma interlocução entre os princípios de Direito, conhecimentos doutrinários e a legislação pertinente com os aspectos fáticos do tema, construindo-se, no decorrer do trabalho científico, um debate argumentativo, à luz de referenciais teóricos como os professores Maurício Godinho Delgado e Henrique Corrêa, além de novos autores como Raianne Liberal Coutinho.

2 NOÇÕES PRELIMINARES ACERCA DO DIREITO DO TRABALHO

O Direito do Trabalho surgiu a partir da Revolução Industrial, já na segunda metade do século XVIII, momento em que os meios de produção passaram por profunda transformação. No Brasil, as primeiras leis esparsas que versavam sobre o assunto surgiram após a escravidão e o nascimento do trabalho assalariado, tomando corpo somente na década de 1.930, o que culminou com a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em 1.943. (BRASIL, 1943). Este capítulo aborda o conceito de Direito do Trabalho e trata, de forma sucinta, das relações de trabalho e de emprego, bem como do trabalho autônomo. Tal abordagem será essencial para a discussão temática objeto deste trabalho.

2.1 DEFINIÇÃO E OBJETO DO DIREITO DO TRABALHO

Segundo Delgado (2018, p. 49), o Direito do Trabalho pode ser entendido como um complexo de princípios e de regras e institutos jurídicos, cujo objetivo é regular as relações de trabalho e de emprego, além de outras relações que a norma venha a especificar.

Trata-se, portanto, de um ramo jurídico especializado do Direito, surgido no século XIX, e que tem como foco uma categoria básica, a do empregado, em que pese servir também para tutelar direitos de relações jurídicas não empregatícias, sejam individuais, sejam coletivas. Nesse sentido, o Direito do Trabalho tem como objetivo regular as relações de trabalho, que são gênero do qual as relações de emprego são espécie.

No Brasil, o Direito do Trabalho tem seu marco histórico em 1.930. Antes disso, no período imperial, havia alguma disposição social sobre o trabalho, mas de forma fragmentada. Vale lembrar que nesse período ainda imperava o trabalho escravo, o que serve, inclusive, para explicar o surgimento tardio do Direito do Trabalho no país.

A partir do governo do Presidente Getúlio Vargas, reconhece-se um marco histórico para a legislação trabalhista brasileira, inicialmente subsidiada por leis esparsas e, após, em 1.930, de forma estruturada, culminando, em 1.943, com a edição da Consolidação das Leis do Trabalho.

O surgimento dos direitos trabalhistas no Brasil percorreu um caminho marcado por avanços e retrocessos em sua trajetória até a promulgação da Constituição Federal de 1988, quando foram previstos pelo constituinte na Carta Nacional, os direitos e garantias fundamentais, além de direitos sociais trabalhistas individuais e coletivos mais amplos. Sobre esse tema, aborda Silva:

A constitucionalização do Direito do Trabalho, também chamada de Direito Constitucional do Trabalho ou Constitucionalismo Social, se caracteriza por ser um “conjunto de normas e princípios constitucionais concernentes à proteção dos direitos dos trabalhadores”. Esse movimento de constitucionalização do Direito do Trabalho consagra os princípios e valores do ordenamento jurídico, em especial o da dignidade da pessoa humana, pois se preocupa com a valorização da pessoa do trabalhador, o qual deve ser protegido contra arbitrariedades do Estado e do empregador, de condições prejudiciais à sua saúde e bem-estar, ao trabalho desumano, degradante e cruel, etc. (SILVA, 1977, s/p, apud COIMBRA; WITTICKIND, 2016, p.15).

Será nos princípios que norteiam o Direito do Trabalho, que essa pesquisa buscará subsídios para a discussão temática proposta. Antes, entretanto, a fim de melhor abordar o objeto do Direito do Trabalho, mostra-se relevante abordar duas diferentes relações jurídicas a ele relacionadas: a relação de emprego e a relação de trabalho.

2.2 DISTINÇÕES ENTRE RELAÇÃO DE TRABALHO E RELAÇÃO DE EMPREGO

O Direito do Trabalho tem como objetivo regular a relação de trabalho, gênero do qual a relação de emprego é espécie.

A relação de trabalho refere-se a um vínculo jurídico entre pessoa natural e outra pessoa natural ou jurídica, que se concretiza diante da prestação de um serviço em troca de determinado pagamento. Já na relação de emprego, esse vínculo jurídico é caracterizado por requisitos essenciais que a qualificam, previstos nos artigos 2º e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho. (BRASIL, 1943)

Para esta pesquisa é essencial que se tenha bem esclarecido quais são e como se caracterizam os requisitos da relação de emprego, sendo esse o principal objetivo do tópico seguinte.

2.2.1 Requisitos da relação de emprego

São quatro os requisitos da relação de emprego previstos nos artigos 2º e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho, quais sejam: serviço prestado por pessoa física, de forma onerosa, não eventual e mediante subordinação. (BRASIL, 1943).

Delgado (2018, p. 418) leciona que a distinção entre relação de emprego, do próprio contrato de emprego e do empregado em relação a outras figuras sócio jurídicas, se dá na forma de concretização da obrigação de fazer. Tal obrigação deve ser realizada por pessoa física, pessoalmente, de forma subordinada, não eventualmente e com intuito oneroso.

Acerca da pessoalidade, Correia (2021, p. 174) observa que, em um processo de seleção, o empregado contratado preenche os requisitos procurados pela empresa. A pessoa é contratada por sua eficiência, por seus conhecimentos técnicos, por aspectos morais, pela lealdade, e, por isso mesmo, não pode fazer-se substituir por terceiro.

O requisito da não eventualidade significa dizer que o trabalho não pode ser prestado de forma ocasional. Correia (2021, p. 174) explica que “o contrato de trabalho é de trato sucessivo, ou seja, há continuidade no tempo”. Sempre haverá a expectativa de que o empregado volte ao local de trabalho, ainda que não diariamente, salvo particularidades do empregado doméstico, regido pela Lei Complementar 150/2015, e do contrato de trabalho intermitente, inserido pela Lei 13.467/2017 (Reforma Trabalhista) e definido no parágrafo 3º do art. 443 da Consolidação das Leis do Trabalho. (BRASIL, 2017).

O requisito da onerosidade alude à ideia de salário. As pessoas procuram um emprego porque precisam garantir a sua subsistência material e, por isso, a contraprestação do empregador é o pagamento de salário ao empregado. Correia (2021, p.175) afirma que, em regra, há uma presunção de que a prestação de serviço seja onerosa, dada a característica bilateral do contrato de trabalho, que tem de um lado o empregado, obrigado a prestar serviço e, do outro, o empregador, obrigado a remunerá-lo.

O artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho prescreve que o “empregado trabalha sob a dependência do empregador”. (BRASIL, 1943). Pela subordinação clássica, o empregador é a pessoa física ou jurídica que assume os riscos do empreendimento. O próprio art. 2º daquele Diploma Legal o define: “Considera-se empregadora a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de

serviço”. (BRASIL, 1943). Portanto, o empregador é aquele quem dá as ordens e o empregado é aquele que obedece, consequente subordinado ao primeiro.

O requisito da subordinação é considerado pela maioria da doutrina como o mais importante dentre os requisitos da relação de emprego. Na temática dessa pesquisa ele receberá destaque, já que a Uber alega que seus motoristas não lhe são subordinados.

Outro ponto fundamental para esta pesquisa é a existência da chamada Parassubordinação ou Subordinação Estrutural. Correia (2021, p. 177) explica que esse conceito é polêmico para a doutrina. Cassar (2015 apud Correia 2021, p.177) sustenta que “[...] a parassubordinação representa a manifestação tênue e sutil da subordinação”. Tal definição será importante para a questão temática da relação jurídica existente entre o motorista de aplicativo e a Uber, uma vez que, conforme se depreende das palavras de Correia (2021 p. 177), a parassubordinação tem relação com a “[...] sujeição que existe, nas relações de trabalho *latu senso*, como no caso dos trabalhadores autônomos”.

Nessa mesma linha, Barros (2009, p. 289 apud Correia 2021, p. 177), entende que a parassubordinação seria uma espécie de modelo intermediário que se situa entre o trabalho subordinado e o trabalho autônomo. Contudo, Correia defende que esta divergência doutrinária sobre a parassubordinação não tem relevância, pois o ordenamento jurídico brasileiro faz distinção apenas entre o trabalho realizado sem qualquer tipo de subordinação jurídica e o trabalho realizado com subordinação, que, consequentemente, gera o vínculo empregatício.

2.2.2 Trabalhador autônomo

Barros (2006 apud Correia 2021, p.444) conceitua trabalhador autônomo como sendo aquele “[...] prestador de serviço que atua como patrão de si mesmo”. O trabalhador autônomo presta serviços de forma independente, por conta própria. Além disso, ele assume os riscos do empreendimento. É o que faz o médico, o pedreiro, a diarista e o taxista, entre outros.

Correia (2021, p.444) menciona não haver impedimento na contratação de profissionais autônomos como empregados, desde que estejam presentes os requisitos da relação de emprego. Tal observação traz à tona o princípio da realidade sobre a forma, que deve sempre ser observado nas relações trabalhistas.

A principal característica do trabalhador autônomo é a falta do requisito da subordinação, essencial para a configuração da relação de emprego. Além disso, o trabalhador autônomo assume os riscos da atividade produtiva, assim como o empregador e, no mesmo sentido, são deles as ferramentas utilizadas para a execução do trabalho. O trabalhador autônomo também tem a faculdade de fixar sua própria jornada de trabalho, além de poder estabelecer os preços de seus serviços.

Os elementos que caracterizam essa espécie de trabalhador serão essenciais para a discussão a que se propõe este trabalho, haja vista os motoristas de aplicativos assim serem considerados pelas próprias plataformas digitais e, igualmente, pela Jurisprudência como autônomos. Porém, esta ainda não é pacificada pelo Tribunal Superior do Trabalho. Correia (2021, p. 444) chama atenção para o artigo 442 B da Consolidação das Leis do Trabalho: “A contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º da CLT”.

Correia acredita que o dispositivo acima é de difícil visualização na prática, pois seria difícil não reconhecer a subordinação de um trabalhador que presta serviços todos os dias para o mesmo empregador, mesmo não sendo a exclusividade requisito da relação de emprego. (CORREIA, 2021).

Nos tópicos seguintes da pesquisa, far-se-á uma análise dos princípios regentes do Direito do Trabalho, a fim de verificar como norteiam – ou devem nortear – a proteção do trabalhador.

3 PRINCÍPIOS NORTEADORES DO DIREITO DO TRABALHO

O Direito do Trabalho é norteado por princípios e, como seu foco é a figura do trabalhador, torna-se relevante compreender que os princípios norteadores desse ramo do Direito estarão relacionados aos ideais de um Estado regido por uma Constituição Democrática.

Nas palavras de Delgado (2018, p. 225), a Constituição da República Federativa do Brasil tem como característica apresentar uma matriz humanística, de cunho democrático, social e inclusivo. Segundo o autor, isso implica dizer que o Brasil é um Estado Democrático de Direito balizado por três pilares que lhe garantem a estrutura de Estado, não só de direitos, mas também democrático.

Esses pilares são a centralidade da pessoa humana na ordem jurídica, social e econômica, uma sociedade política efetivamente democrática e inclusiva, e uma sociedade civil, também democrática e inclusiva.

O tópico a seguir traz a síntese dos princípios mais importantes que norteiam o Direito do Trabalho e que servirão de base para a sustentação da temática tratada neste artigo.

3.1 PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS APLICÁVEIS AO DIREITO DO TRABALHO

São vários os princípios constitucionais aplicáveis ao Direito do Trabalho, dentre os quais, os princípios da dignidade da pessoa humana; do bem-estar individual e social; da valorização do trabalho e do emprego e da vedação do retrocesso social.

Pelo fato de o princípio da dignidade da pessoa humana ser uma espécie de princípio basilar, sobre o qual se ancora todo o texto constitucional, a ele será dedicada uma análise mais apurada.

3.1.1 Princípio da dignidade da pessoa humana

A Constituição de 1988, em seu art. 1º, descreve que: “A República Federativa do Brasil tem como fundamentos a soberania, a cidadania, a dignidade da pessoa humana, os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa e o pluralismo político”. (BRASIL, 1988).

Após a Constituição brasileira de 1988, o princípio da dignidade da pessoa humana, consagrado como fundamento da República Federativa do Brasil, passou a ser tratado como o “epicentro axiológico da ordem constitucional, irradiando efeitos sobre todo o ordenamento jurídico e balizando não apenas os atos estatais, mas também toda a miríade de relações privadas. (SARMENTO, 2006, p. 86, apud COIMBRA; WITTICKIND, 2016, p.16).

Nesse sentido, percebe-se que houve uma preocupação do constituinte em ampliar o arcabouço protetivo da dignidade da pessoa humana em todo contexto social nos quais ela esteja inserida, inclusive nas relações jurídicas que se dão na esfera privada, assim como é no Direito do Trabalho.

Desse modo, faz-se alusão às relações trabalhistas como espécie de relação jurídica que necessita ser tutelada sob a ótica do princípio da dignidade da pessoa humana, pois o trabalho humano representa não só uma fonte material de subsistência da pessoa, como também garante a dignidade do trabalhador que, justamente por isso, deve ser protegido.

3.2 PRINCÍPIOS ESPECÍFICOS DO DIREITO DO TRABALHO

São muitos os princípios específicos do Direito do Trabalho, dentre os quais, o princípio da proteção; o princípio da norma mais favorável; o princípio da primazia da realidade sobre a forma e o princípio da intangibilidade salarial.

No entanto, para fins de adequação ao objetivo da pesquisa, serão enfatizados apenas os princípios da proteção e da primazia da realidade sobre a forma.

3.2.1 Princípio da proteção

Correia (2021, p. 129) descreve que este princípio prevê normas de proteção ao trabalhador, parte hipossuficiente da relação jurídica trabalhista. O caráter protetivo que o envolve tem como objetivo equilibrar a relação de emprego, uma vez que o empregador representa a parte da relação que detém uma condição econômica mais favorável, enquanto o empregado, em contrapartida, terá a legislação trabalhista a seu favor.

Diferentemente da relação jurídica regida pelo Direito Civil, a relação jurídica resguardada pela legislação trabalhista tem o aspecto protetivo capaz de limitar a manifestação de vontade entre as partes. Assim, exemplifica o autor em comentário que, enquanto em um contrato civil de locação as partes têm a liberdade para aceitar ou não as propostas umas das outras, tendo toda liberdade para negociar, no contrato de trabalho isso não acontece. Percebe-se, portanto, que a igualdade entre as partes é a principal diferença entre as relações civis e trabalhistas. Por isso, em um contrato de trabalho a manifestação de vontade segue em sentido diverso à do contrato civil.

Delgado (2018, p. 231), em relação ao princípio da proteção, discorre sobre uma tentativa de regulação no plano jurídico do desequilíbrio inerente ao plano fático

do contrato de trabalho, a fim de incutir em todos os processos da relação de trabalho a condição de igualdade, para que se alcance a justiça social capaz de equilibrar as forças notadamente polarizadas na relação de trabalho. Assim, infere-se, pelas palavras de Delgado, que o empregador, metaforicamente, é uma espécie de Golias, a medir força com o empregado, uma espécie de Davi.

3.2.2 Princípio da primazia da realidade sobre a forma

Delgado (2018, p. 242) explica que o princípio da realidade sobre a forma pode ser chamado também de Contrato Realidade e significa que, em matéria de contrato de trabalho, independentemente do que foi pactuado, a realidade dos fatos vai sempre prevalecer. O autor alerta também para o fato de tal princípio constituir-se de uma importante ferramenta para a busca da verdade real nos casos de litígio trabalhista, porém não deve “ser brandido unilateralmente pelo operador jurídico”.

Desde que a forma não seja da essência do ato (ilustrativamente documento escrito para quitação ou instrumento escrito para contrato temporário), o intérprete e aplicador do Direito deve investigar e aferir se a substância da regra protetiva trabalhista foi atendida na prática concreta efetiva entre as partes, ainda que não seguida estritamente a conduta especificada pela legislação. (DELGADO, 2018, p. 243).

O princípio da realidade sobre a forma, portanto, não está apenas a serviço do empregado, mas também do empregador, o que reforça ainda mais o ideal de justiça que deve sempre prevalecer nos casos de litígio trabalhista.

4 UBERIZAÇÃO DO TRABALHO

O conceito de uberização do Trabalho tem relação com o que alguns autores consideram tratar-se de uma Quarta Revolução Industrial, a Revolução 4.0, marcada não só pelo avanço tecnológico dos meios de comunicação e da inteligência artificial, mas, principalmente, pelo avanço da sociedade digital. A empresa Uber e o seu modelo de negócio, surgem como uma espécie de paradigma marcante em uma espécie de relação de trabalho no mínimo discutível, dado o seu aspecto negativo, pelo menos do ponto de vista do arcabouço protetivo do qual deve se cercar o Direito do Trabalho, justamente porque a expressão uberização do trabalho tem sido

utilizada para simbolizar a prestação de trabalho sem qualquer tipo de direitos trabalhistas ao trabalhador. O subtítulo a seguir traz à tona essa discussão como ponto chave para a resposta do problema apresentado neste trabalho.

4.1 A REVOLUÇÃO 4.0

O mundo atual é marcado pelo advento da era digital. O avanço tecnológico impulsionou a indústria da computação. Os novos e modernos modelos de computadores e smartphones que funcionam como verdadeiros robôs comandados por meio de algoritmos favorecidos pelo advento da Internet e, conseqüentemente, pelas novas formas de envolvimento social por meio de redes, têm significado uma nova era na comunicação e vêm marcando um novo tempo, em que novos negócios surgem a todo o momento. O resultado dessa revolução tecnológica, conhecida também como Revolução 4.0, é o surgimento constante de novos modelos de negócios, tais como o desenvolvimento de aplicativos, a criação de startups, de plataformas digitais, entre outros, todos relacionados com a Revolução 4.0.

Segundo Coutinho (2021, p. 23), o século XXI tem sido marcado pela Revolução 4.0, em que as pessoas no mundo inteiro se deparam, a todo momento, com equipamentos e funcionalidades, semelhantes aos filmes de ficção científica. Segundo a autora, a Revolução 4.0 é uma nova Revolução Industrial que vem impactando a sociedade atual, inclusive no âmbito do trabalho.

Nesse contexto, insere-se o foco desta pesquisa. Um contexto que envolve as Plataformas Digitais, mais especificamente o aplicativo da Uber e a chamada “economia sob demanda”, na qual se verifica a prestação de serviços pelos motoristas de aplicativos como um trabalho praticado por milhões de pessoas sem, contudo, estarem tuteladas pelo Direito do Trabalho.

Não há, até o presente momento, entendimento jurisprudencial consolidado sobre a existência ou não de vínculo empregatício entre o motorista de aplicativo e as plataformas digitais, nem mesmo consenso nas instâncias inferiores sobre a qual relação jurídica encontra-se vinculados os motoristas e essas plataformas. Dessa forma, na sequência, serão levantadas discussões acerca da existência ou não de vínculo empregatício entre os motoristas e a empresa Uber. Ressalta-se que existem outras plataformas digitais que atuam no mesmo ramo de negócios, qual seja, transporte de passageiros, mas, por ser a pioneira e por representar o expoente

mais significativo do ramo, como forma de delimitar a pesquisa, optou-se pela análise somente em relação à Empresa Uber.

4.2 A EMPRESA UBER

A Uber do Brasil Tecnologia Ltda ou simplesmente Uber, como é conhecida mundialmente, é uma empresa do ramo da tecnologia, pelo menos é o que se abstrai das informações contidas no sítio eletrônico da própria Companhia. A empresa, fundada em 2009 por Garret Camp e Travis Kalanick, pretendia, inicialmente, atuar no ramo de locação de táxis de luxo na cidade de São Francisco, Califórnia, nos Estados Unidos.

O aplicativo da Uber foi lançado em junho de 2010, sendo um dos pioneiros no sistema *e-hailing* - chamada de veículos para transporte por meio de dispositivo eletrônico, conforme ensina Anderson (2014), citado por Gonçalves (2016, p. 13).

A empresa está presente em mais de dez mil cidades em todo o mundo, com mais de vinte mil funcionários, em cerca de setenta e um países diferentes. Somente no Brasil, ela atua em mais de quinhentas cidades.

A Uber denomina os motoristas que utilizam o seu aplicativo de parceiros e já contabiliza quase 4 milhões e meio de motoristas no mundo, seja no serviço de transporte de passageiros, seja no serviço de entregas. Somente no território nacional, a empresa já conta com mais de um milhão de motoristas.

A Uber estima que possui mais de cento e dezoito milhões de usuários pelo mundo, sendo vinte e dois milhões no Brasil, realizando aproximadamente, entre entregas e transportes, cerca de 19 milhões de serviços diários.

Segundo dados extraídos da coluna de Tecnologia e Inovação da Uol, em publicação recente, datada de fevereiro/2022, estima-se que o lucro líquido da empresa Uber no último trimestre de 2021 tenha sido de mais de trinta bilhões e meio de reais, sendo que desses valores, doze bilhões de reais se referem ao transporte de passageiros mundo afora. (RAVACHE, 2022).

4.3 ECONOMIA COMPARTILHADA

Sob a égide da chamada economia compartilhada, ou seja, da ideia de compartilhamento de recursos físicos, humanos ou intelectuais, a Uber se considera

uma empresa de tecnologia, que se presta tão somente à intermediação entre o motorista que se propõe a prestar um serviço de transporte e o passageiro.

Segundo Coutinho (2021, p. 75), a Uber se apropriou da expressão “Economia do Compartilhamento” na intenção de desvirtuar as ideias originais de altruísmo, partilha e comunidade. Por esse motivo, de acordo com a autora, é importante conhecer a origem da expressão referida, já que o serviço prestado pela Uber é reconhecido como parte desse tipo de economia, além do que a expressão economia compartilhada tem sido usada para ampliar a precarização das relações de trabalho. Coutinho explica que a economia compartilhada faz parte da chamada *gy economy*, ou, como é mais popularmente conhecida no Brasil, da chamada economia do bico.

Coutinho (2021, p. 76) chama atenção para o fato de que houve uma espécie de desvirtuamento da lógica trabalhista em relação aos bicos, pois, o que era exceção tem se tornado regra. Segundo a autora, décadas atrás as pessoas davam valor a uma profissão que lhes garantissem estabilidade. Hoje, porém, as pessoas vivem em uma realidade em que o ritmo do mercado de trabalho está acelerado em decorrência da Revolução 4.0. Em consequência, as pessoas, principalmente os mais jovens, tendem a optar por múltiplas experiências de trabalho.

A partir das palavras de Coutinho, é importante que se reflita, pois, talvez, a ideia da economia compartilhada seja até positiva, já que, afinal de contas, as pessoas, principalmente os brasileiros, precisam garantir a sua subsistência diante de um cenário econômico excessivamente desfavorável para os mais pobres. Todavia, certo é que precarizar as relações de trabalho, não resolve o problema do desemprego; pelo contrário, só faz aumentar o abismo que existe entre os mais ricos e os mais pobres. Coutinho (2021, p. 76) também chama atenção para o fato de que o argumento da economia compartilhada tem sido utilizado para reforçar a ideia de flexibilização de normas trabalhistas.

Feita esta análise, a partir deste momento, o foco da pesquisa será tratar especificamente da relação jurídica existente entre a empresa Uber e os motoristas de aplicativo.

4.4 O SERVIÇO DO MOTORISTA DE APLICATIVO À LUZ DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA

A empresa Uber se intitula como empresa do ramo de tecnologia, tendo, inclusive, no Brasil, a razão social de “Uber do Brasil Tecnologia Ltda”. A empresa faz questão de deixar claro que não há entre ela e o motorista qualquer tipo de vínculo jurídico trabalhista, ou seja, se trata de um serviço prestado por profissional autônomo, a quem ela faz questão de chamar de “parceiro”. Os termos de uso da empresa reforçam essa ideia:

Os serviços integram uma plataforma de tecnologia que permite aos(as) Usuários(as) de aplicativos móveis ou site de Internet da Uber, fornecidos como parte dos Serviços (cada qual um “Aplicativo”), solicitar e programar serviços de transporte e/ ou logística [...]. Você reconhece que a Uber não é fornecedora de bens, não presta serviços de transporte ou logística, nem funciona como transportadora, e que todos esses serviços de transporte ou logística são prestados por parceiros independentes, que não são empregados(as) e nem representantes da Uber, nem de qualquer de suas afiliadas. (COUTINHO, 2021, p.83).

A partir da leitura dos termos de uso da Uber, fica claro que a empresa tem todo o cuidado de ser resguardar, declarando-se uma empresa do ramo de tecnologia e afirmando expressamente não ser empregador, o que poderia levar a crer estar respondida a pergunta-problema desta pesquisa.

Contudo, a questão é mais complexa do que se apresenta, principalmente diante da crescente tentativa de precarização das relações trabalhistas no Brasil, reforçada pelos modelos de negócio da chamada economia compartilhada, que, por vezes, buscam encobrir vínculos empregatícios legítimos, deixando os trabalhadores completamente desprotegidos. É necessário submeter aquela pergunta a uma análise jurídica norteada não só pela legislação em vigor, mas principalmente pelos princípios do Direito do Trabalho.

É nesse sentido que não se pode perder de vista preceitos fundamentais garantidos pela Constituição Federal, tais como a dignidade da pessoa humana, bem como aqueles próprios do Direito do Trabalho, principalmente o princípio da proteção e o princípio da primazia da realidade sobre a forma.

O transporte de passageiros por meio do aplicativo da Uber funciona da seguinte forma: o usuário, tendo o aplicativo à sua disposição, abre o app, que encontra um motorista “parceiro” mais próximo ao usuário, e que vai ao encontro do usuário para levá-lo ao destino desejado. Após a prestação do serviço, tanto o usuário quanto o motorista podem se avaliar, atribuindo nota respectivamente entre

si, por meio de uma escala que varia de uma a cinco estrelas, além de poderem tecer comentários. O valor do serviço prestado é atribuído pela Uber, que faz uma média entre distância percorrida e tempo gasto na viagem para valorar as corridas.

Analisando a dinâmica dessa prestação de serviços, à luz da CLT e sob a ótica do princípio da primazia da realidade, dois dos elementos característicos da relação de emprego previstos na Consolidação das Leis Trabalhistas parecem transparecer: o da pessoalidade e o da onerosidade.

Com efeito, apenas motoristas cadastrados na plataforma podem prestar o serviço, sinalizando a pessoalidade, para, como contraprestação, receber o pagamento pelo serviço prestado ao usuário (em média, 25% do valor de cada corrida), evidenciando a onerosidade.

Importante ressaltar, como se trata de profissional autônomo, o fato de que o valor da corrida ser determinado pela Uber e não pelo motorista, se fosse verdadeiramente autônomo, teria a prerrogativa de fixar o preço pelo próprio trabalho.

Quanto aos requisitos da não eventualidade e da subordinação, geralmente surgem as divergências sobre a existência ou não do vínculo empregatício.

Acerca da não eventualidade, a dúvida pode surgir pela autonomia, em tese, que o motorista de aplicativo tem em trabalhar somente quando achar conveniente. A Uber faz questão de deixar claro que o motorista tem a prerrogativa de estabelecer a sua própria jornada na prestação dos serviços, inclusive, essa é uma das teses jurídicas apresentadas pela Empresa nas ações judiciais trabalhistas. No entanto, verificando-se a relação trabalhador-plataforma, percebe-se que a realidade é bem diferente, pois o motorista, para obter vantagem financeira com o serviço de transporte de passageiros, vê-se obrigado a trabalhar de segunda a segunda em jornadas exaustivas que chegam a 12 horas por dia, muitas vezes sem intervalo para refeições.

No capítulo que trata sobre a análise jurisprudencial o requisito da não eventualidade será novamente abordado. A partir deste momento, a pesquisa passará a dedicar-se ao requisito da subordinação.

4.5 A SUBORDINAÇÃO NO SERVIÇO PRESTADO PELO MOTORISTA DE APLICATIVO À UBER

Dentre os requisitos da relação de emprego, a subordinação é, sem dúvida, o mais preponderante para a configuração do vínculo empregatício. Não por acaso, a sua aferição no plano fático jurídico é dificultada, muitas vezes, porque há, por parte do empregador, uma tentativa de mascarar a relação de emprego, utilizando-se dos pressupostos do trabalho autônomo. Delgado define assim a subordinação:

A subordinação corresponde ao polo antitético e combinado do poder de direção existente no contexto da relação de emprego. Consiste, assim, na situação jurídica derivada do contrato de trabalho, pela qual o empregado compromete-se a acolher o poder de direção empresarial no modo de realização da sua prestação de serviços. (DELGADO, 2017, p. 325).

A subordinação clássica, como descrita acima, em que pese a sua importância para o Direito do Trabalho, mostra ser insuficiente para garantir a proteção dos trabalhadores no contexto da Revolução 4.0.

A Consolidação das Leis do Trabalho, no seu art. 6º, parágrafo único, prevê que “os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão, se equiparam para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio”. Além disso, o conceito já abordado de economia compartilhada, bem como os novos modelos de negócios e, em consequência, as novas profissões, requerem do legislador e do jurista, bem como dos operadores do Direito de maneira geral, um olhar diferenciado, capaz de atribuir ao requisito subordinação uma nova roupagem.

Nesse sentido, importa analisar a subordinação algorítmica, expressão que vem ao encontro da temática em discussão, pois sugere a existência um novo modelo de subordinação, especialmente na relação entre os motoristas de aplicativos e a Uber. Diferentemente da subordinação clássica, na subordinação algorítmica o empregador não está ali presente, fisicamente, dando ordens, controlando diretamente a prestação de serviço. Contudo, isso não significa que não possa haver subordinação em atividades prestadas por pessoas que se prestam a realizar serviços por meio de plataformas digitais valendo-se de aplicativos como o da Uber.

Coutinho (2021, p. 139) se manifesta sobre a subordinação algorítmica, afirmando que não se pode pensar a relação de emprego levando em consideração somente ordens diretas e hierarquizadas, como nos modelos de produção fordista. Tem razão a autora, pois, certamente, não faz qualquer sentido aplicar um conceito

jurídico clássico, criado no contexto em que os modos de produção industrial, modelos de negócio e mão de obra, eram completamente diferentes. Não se trata mais da primeira revolução industrial, mas de uma nova revolução, marcada especialmente pelo advento da tecnologia.

Dessa forma, na busca de resposta à problemática deste trabalho, faz-se necessário, de forma específica, verificar os elementos da subordinação algorítmica presentes na prestação de serviço do motorista de aplicativo por meio do aplicativo da Uber. Segundo Carelli no documentário “Gig: a Uberização do Trabalho”, apud Coutinho (2021, p. 141), “tudo é determinado pelo algoritmo: o preço do serviço, a forma de realizar a atividade, a distribuição de clientes etc.”.

Para a ciência da computação, o conceito de algoritmo é uma forma de se organizar uma lógica, é o resultado, a solução para o problema que se objetiva solucionar. Os algoritmos, em outras palavras, são uma espécie de passo a passo, um conjunto metódico de instruções que podem ser utilizadas de diversas formas, seja para a realização de cálculos, seja para influenciar na tomada de decisões ou para resolver problemas.

No mundo atual, as pessoas convivem diretamente com os algoritmos, que estão evoluindo de forma assustadora. Um exemplo de fácil percepção é o mapeamento das preferências das pessoas pela Google, que, como num passe de mágica, parece ler pensamentos de seus usuários, mas, na verdade, o que ela faz é um mapeamento dos acessos à internet e lugares que a pessoa frequenta (por meio de GPS), trançando um perfil de usuário, valendo-se de algoritmos, e com objetivos estritamente comerciais, a fim de aumentar o consumo das pessoas.

A Uber faz algo semelhante. Coutinho (2021, p. 142) fala em um chefe sem rosto que controla indiretamente o motorista. Segundo a autora esse controle é difícil de ser provado, pois é ela, a empresa, quem detém o controle do aplicativo, e, consequentemente, as provas do seu *modus operandi*. Ela acredita que há um controle pleno da empresa sobre a atividade do motorista de aplicativo.

De fato, o motorista de aplicativo não tem um chefe físico. O direcionamento do seu trabalho se dá por meio do celular. Ao ligar o aplicativo ele passa a submeter-se aos comandos ali informados. É o aplicativo que informa quem será o passageiro, qual será o destino, qual será o preço do serviço, e quem sugere o trajeto para se chegar ao destino. Evidentemente, não são ordens diretas, mas são ordens, pois, em que pese a empresa classificar e documentar o motorista como

profissional autônomo, as evidências indicam o contrário. Contudo, para melhor se comprovar essa tese é preciso analisar alguns pontos específicos do trabalho do motorista de aplicativo.

O motorista de aplicativo é avaliado pela empresa, entre outros, quanto ao quesito cancelamento de corridas, podendo inclusive ser suspenso de suas atividades quando a taxa de cancelamento estiver alta. Assim, por meio de um sistema GPS, a empresa sabe exatamente onde o motorista de aplicativo está. Desse modo, se ele aceitasse uma corrida pelo aplicativo e depois o desligasse, optando por ir até o usuário e transportá-lo por meio de acordo convencionado entre motorista e usuário, sem a intervenção da Uber, certamente o motorista seria sancionado, pois a empresa, mesmo que o aplicativo esteja desligado, consegue mapear o motorista e inferir a deslealdade na prestação do serviço.

Outro elemento a ser analisado é o argumento da empresa de que o motorista tem livre arbítrio para estabelecer sua jornada de trabalho, sendo esta totalmente flexível. A propósito, nas ações judiciais trabalhistas, a flexibilidade e autonomia no controle da jornada são umas das principais teses utilizadas pela empresa para negar o vínculo empregatício e geralmente ratificadas pelo judiciário trabalhista, uma vez que na maioria esmagadora das ações trabalhistas, os juízes decidem pela não existência de vínculo empregatício, pelos próprios fundamentos apresentados pela Uber.

Careli, citado por Coutinho (2021, p.150), afirma que a rigidez de horário não é requisito para a caracterização do vínculo de emprego, o que verdadeiramente se depreende da leitura conjugada dos artigos 2º e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho. (BRASIL, 1943). A flexibilidade nos horários de trabalho, que a própria empresa faz questão de destacar em seu portfólio virtual como um atrativo para angariar novos motoristas, é sim uma possibilidade vista com bons olhos por aquele que deseja ter uma fonte de renda exercendo um trabalho que lhe permita controlar sua própria jornada.

Contudo, analisando os fatos, percebe-se que para a Plataforma Digital não é interessante essa suposta e ampla liberdade de controle de jornada pelo motorista, conforme se infere de Coutinho (2021, p. 151). Segundo a autora, a plataforma não quer que seus usuários fiquem esperando por muito tempo. Assim, se os motoristas de fato pudessem trabalhar somente nos horários que bem entendessem, certamente, em algum momento, o usuário poderia requisitar uma corrida e não ter

ninguém para atendê-lo. A empresa então, para evitar que isso aconteça, cria mecanismos para que sempre haja motoristas à disposição, ainda que muitas vezes ociosos.

A mesma autora ainda informa que a Uber utiliza técnicas de gameificação em seu algoritmo. Como forma de aumentar a sua produção e consequentemente seu lucro, a empresa, por meio da Plataforma Digital, faz o motorista, de forma intuitiva, se comportar como um gamer, um jogador de videogame, em um jogo em que o objetivo é fazer mais e mais transportes de passageiros. Com efeito, a Uber estipula metas, tais como realizar 90 corridas durante três dias (quinta, sexta e sábado, por exemplo), tendo como recompensa um bônus de R\$190,00. Da mesma forma, a empresa oferece uma nova corrida ao motorista, mesmo quando este ainda não terminou a corrida em curso, como forma de mantê-lo sempre dirigindo. O resultado disso são jornadas exaustivas, influenciadas não só pela estratégia de gameificação, mas também pela precificação do serviço, que é uma exclusividade da Uber.

A pesquisa de Carelli, citado por Coutinho (2021, p. 156 - 157), demonstra ainda que devido à baixa remuneração ao motorista, a Uber consegue, mesmo não se valendo de ordens diretas, manter o motorista à disposição por tempo muito maior que a jornada regular de um trabalhador empregado. Inclusive, um dos motoristas entrevistados conta que, no início da sua prestação de serviço pelo aplicativo Uber, conseguia atingir R\$2.000,00 por semana, mas que atualmente, não conseguia sequer ultrapassar o valor de R\$1.600,00 semanais. A pesquisa revela ainda que menos de 40% dos trabalhadores entrevistados possuíam outra fonte de renda senão o transporte pela Uber, e que menos de 7,5% ficavam menos de 25 horas semanais conectados. A pesquisa mostrou também que aproximadamente 75% dos entrevistados dirigiam por mais de 44 horas semanais e mais de 1/3 realizavam jornadas de mais de 61 horas semanais, ultrapassando, em alguns casos 90 horas. A pesquisa citada foi realizada entre os anos de 2016/2017.

Outro dado importante a se considerar é o fato de que os custos da atividade econômica são todos do trabalhador, pelo fato de serem considerados autônomos. Em relação a esse dado, é importante frisar, os motoristas de aplicativo, geralmente, não se dão conta do impacto desse custo na sua produção. Muitos se iludem com os ganhos auferidos, pois levam em consideração apenas os gastos com combustível e

ignoram os gastos com manutenção do veículo, o que leva a uma falsa sensação de ganho real.

Além disso, há que se destacar, em muitos casos, os motoristas de aplicativos, durante suas extensas jornadas, não fazem horário de intervalo para refeição, mas apenas paradas para lanches, sem se dar conta dos prejuízos à saúde ao longo do tempo da prestação desse tipo de serviço, por passarem horas sentados e por se alimentarem mal, podendo, infelizmente, ser acometidos por doenças laborais diversas, o que sugere negligência por parte da empresa quanto às normas de segurança, higiene e saúde no trabalho.

Há de se destacar ainda o fato de ser possibilitado ao usuário, no momento em que solicita uma corrida, após a Uber fazer a indicação do motorista, ter acesso ao perfil do motorista, à classificação “por estrelas”, bem como eventuais elogios referentes a estes motoristas. É preciso reconhecer que essa possibilidade tem um significado importante no aspecto da qualidade da prestação do serviço do motorista. Todavia, essa avaliação, quando negativa, leva o motorista a ser suspenso pela Plataforma por meio de critérios altamente subjetivos, aos quais o próprio motorista desconhece, já que não lhe é ofertado o direito ao contraditório. O motorista tem a possibilidade de se reportar à Uber, mas sempre por meio do aplicativo, o que torna mais difícil qualquer tipo de defesa. “O chefe sem rosto” citado por Coutinho (2021) tem uma vantagem imensa nessa relação, pois não tem que se expor, mas pode punir.

É justamente esse “pode tudo” em uma relação jurídica completamente desprovida de proteção da legislação trabalhista ao trabalhador, ante a alegação da Plataforma Digital de se tratar de prestação de serviço autônomo e ausência de vínculo empregatício, que faz com que o tema mereça uma análise jurídica criteriosa, sob a ótica de princípios e direitos trabalhistas.

A fim de se ter uma clara noção sobre o entendimento dos Tribunais sobre a questão, o capítulo seguinte traz uma análise sobre o entendimento do Tribunal Superior do Trabalho sobre a relação entre motorista de Aplicativo e a empresa Uber do Brasil Tecnologia Ltda.

5 O ENTENDIMENTO DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO A RESPEITO DO TEMA

Não há jurisprudência consolidada no Tribunal Superior do Trabalho (TST) em relação à temática sobre a existência ou não de vínculo de emprego entre o motorista de aplicativo e a Uber. As decisões de primeiro grau, em sua maioria, são contrárias à existência de vínculo, sendo que nos Tribunais Regionais do Trabalho (TRTs), a tendência sempre foi de manutenção das decisões dos Juízos a quo de negativa do vínculo empregatício, por entenderem tratar-se de fato de uma relação de trabalho autônomo, pelos próprios fundamentos apresentados nas teses defensivas da Uber, principalmente em relação à ausência do requisito da subordinação, com raras exceções, como no caso de julgados do TRT da 3ª Região, proferidos pela 1ª e 11ª turmas, nos processos RORSum 0010611-08.2021.5.03.0021 (MINAS GERAIS, 2021), RORSum 0010674-69.2021.5.03.0009 (MINAS GERAIS, 2021), e ROT0010645-66.2019.5.03.0016 (MINAS GERAIS, 2021), respectivamente, em que se reconhece a existência do vínculo de emprego.

Na Corte Superior do Trabalho, a questão pouco foi discutida, muito em razão de o fato de ser complexo processo de admissibilidade do Recurso de Revista. Pesquisas elaboradas pelo TST, no Relatório Geral da Justiça do Trabalho revelam que cerca de 90% dos recursos de revista interpostos nos TRT's não são admitidos ou são admitidos parcialmente, sendo necessária a interposição de agravos de instrumentos para destrancá-los. (BRASIL, 2021, p. 174/175). Ainda, dos agravos de instrumentos interpostos em recursos de revista, cerca de 94% são denegados, de modo que apenas 6% dos recursos de revista têm seu mérito julgado pelo TST. Portanto, fazer com que a discussão referente à temática se consolidasse no TST sempre foi um desafio, sobretudo porque o processo de reconhecimento do recurso de revista não é simples. (BRASIL, 2021, p. 174/175).

Com efeito, o art. 896 da Consolidação das Leis do Trabalho afirma que o cabimento do recurso de revista se dá em decisões proferidas em recursos ordinários em dissídios individuais pelos Tribunais Regionais do Trabalho, nas hipóteses previstas no referido artigo. (BRASIL, 1943). Além disso, aquele recurso deve atender aos pressupostos extrínsecos de tempestividade, regularidade formal, preparo, demonstração do preenchimento dos requisitos do art. 896 da citada Consolidação (divergência jurisprudencial entre turmas, súmulas, súmulas vinculantes do STF, ou violação à Lei Federal ou afronta à Constituição Federal), prova da divergência jurisprudencial, procuração, além dos intrínsecos, quais sejam:

legitimidade, interesse, prequestionamento, transcendência (econômica, social, política ou jurídica). (BRASIL, 1943).

Nesse sentido, vale a pena citar a Súmula 126 do TST, que afirma ser incabível o recurso de revista para reexame de fatos de provas, significando que, admitido o recurso em questão, o Tribunal Superior tratará apenas de matérias de Direito. (BRASIL, 2003).

Ressalva-se, em relação ao recurso de revista, que nos processos de rito sumaríssimo (causas de valor até 40 salários mínimos), há um menor grau de exigência em relação aos requisitos do art. 896 da Consolidação, bastando que haja afronta a súmula de jurisprudência uniforme do TST, súmula vinculante do Supremo Tribunal Federal ou violação direta à Constituição Federal. Todavia, ainda assim é um processo dificultoso, sobretudo em relação à transcendência.

Por fim, a verdade é que no TST pouco se discutiu sobre o mérito da relação jurídica existente entre Motorista de Aplicativo e a empresa Uber. Os poucos processos já tratados pela Corte Superior do Trabalho se limitam aos Agravos de Instrumentos, que têm como objetivo justamente destrancar os recursos não reconhecidos pela instância inferior. Assim, o mérito da questão, no âmbito do TST, havia sido discutido apenas no processo TST-RR-1000123-89.2017.5.02.0038, julgado pela 5ª Turma, tendo como relator o Ministro Breno Medeiros, em 05.02.2020, o qual negou a existência de vínculo empregatício pela ausência da subordinação jurídica. (BRASIL, 2020).

Recentemente, porém, a questão tornou-se controversa no próprio TST, pois em 11/04/2022 foi publicada decisão inédita proferida nos autos do processo TST-RR-100353-02.2017.5.01.0066, no qual se reconheceu a existência de vínculo empregatício entre o motorista de aplicativo e empresa Uber do Brasil Tecnologia Ltda. (BRASIL, 2022). O Julgado da 3ª Turma do TST teve como relator o Ministro Maurício Godinho Delgado, que enfrentou os argumentos que sempre foram utilizados para negativa da existência do vínculo empregatício e empresa Uber do Brasil Tecnologia Ltda e o motorista de aplicativo, ratificados pelos juízos *a quo*. A seguir apresenta-se uma síntese das principais considerações do relator em relação aos requisitos da relação de emprego presentes no processo em questão:

Em relação ao requisito da pessoalidade, o Ministro considerou-o presente pelo fato de, no caso concreto, ter-se mostrado incontroverso que o reclamante – pessoa humana – realizou a prestação de serviço de transporte em conformidade

com as regras estabelecidas pela plataforma digital, tendo, inclusive, realizado cadastro individual para credenciar-se à reclamada. Na decisão, o Ministro destaca, em outras palavras, que a obrigação personalíssima fica ainda mais clara quando se observa que o reclamante foi submetido a um sistema de avaliação individualizada por meio de notas atribuídas pelos clientes e por meio do qual a empresa controlava a qualidade dos serviços prestados. (BRASIL, 2022).

Em relação ao requisito da onerosidade, Godinho afirmou a existência de um sistema de pagamento pela prestação de serviços em que eram repassados ao motorista cerca de 70% a 80% do valor pago pelos passageiros à empresa. O Ministro cita o colega Alberto Bresciani cujo voto convergiu com o dele, a respeito da onerosidade. (BRASIL, 2022). Ainda citando o colega, o ministro asseverou que mesmo no caso de um alto valor de repasse (70% a 80%), a percentagem elevada se justificaria pelo fato de ser o motorista quem arca com todos os custos relativos ao transporte, ou seja, manutenção de veículo, combustível, gastos com provedor de internet e com a manutenção do celular. (BRASIL, 2022).

Em relação ao requisito da não eventualidade, sob a ótica da Teoria dos Fins do Empreendimento, Maurício Godinho Delgado observou que o reclamante se encontrava inserido na dinâmica intrínseca da atividade econômica da empresa, não havendo qualquer transitoriedade ou especificidade na prestação do serviço. Considerou o trabalho prestado também não eventual, sob a ótica da Teoria do Evento, pois, segundo ele, o trabalho não se destinava a determinada obra ou serviço, nem mesmo decorrente de acontecimento fortuito ou casual. (BRASIL, 2022).

O Ministro enfrentou ainda o argumento de que o trabalhador não estaria vinculado ao cumprimento de um número mínimo de horas de trabalho e que poderia, assim, prestar serviços para outras empresas. Para Godinho, esse argumento, por si só, não descaracteriza a permanência da prestação de serviços, mesmo porque, no caso concreto, ficou evidenciado pelo acórdão do Regional a dedicação intensa e diária do reclamante à reclamada, de modo que o fato de não haver cláusula contratual prevendo fixação de jornada seria irrelevante para caracterizar o trabalho como habitual ou eventual, pois é o que se extrai da prática efetiva ao longo da prestação de serviços, que deve servir de norte para a compreensão do requisito. (BRASIL, 2022).

Sobre o requisito da subordinação, essencial para a configuração do vínculo empregatício, Godinho abordou as três dimensões doutrinárias existentes, quais sejam: clássica ou tradicional, objetiva e estrutural. Em relação às duas últimas, o Ministro destacou a Lei 12.551/2011, que deu nova redação ao art. 6º, parágrafo único da Consolidação das Leis do Trabalho, de modo a incorporar os conceitos das subordinações objetiva e estrutural e equipará-las ao conceito da clássica, para efeitos de reconhecimento da relação de emprego. Nesse sentido, consta da aludida Consolidação que “os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio”, o que deixa clara a possibilidade de existência de subordinação na relação em comento. (BRASIL, 2022).

Godinho destacou ainda a existência da subordinação algorítmica, dizendo tratar-se de uma nova subordinação, típica do novo contexto empresarial, em que o empresário se utiliza de mecanismos, “[...] telemáticos, computadorizados, internéticos, hiper minuciosos e sensíveis a quaisquer movimentos dos seres humanos e máquinas envolvidos na dinâmica ou órbita de interesse do empreendimento estruturado”. (BRASIL, 2022).

Por fim, o Ministro considerou estarem configuradas no caso concreto a subordinação em suas diversas dimensões: Clássica, pelas ordens diretas da reclamada, ainda que por meios remotos; Objetiva, pelo fato de o trabalho ser executado de forma alinhada aos objetivos da empresa; Estrutural, pela inserção do trabalhador na atividade econômica da Uber, bem como na dinâmica de funcionamento e na cultura organizacional e jurídica da empresa; Algorítmica, diante do fato de a Uber se utilizar do que o Ministro, em sua decisão, chamou de um “sistema sofisticado de arregimentação, gestão, supervisão, avaliação e controle de mão de obra intensiva à base de ferramentas computadorizadas, internéticos, eletrônicas, de inteligência artificial e hipersensíveis [...]”.(BRASIL, 2022).

O julgado em análise vai ao encontro da hipótese apresentada neste trabalho, de existência de vínculo empregatício entre o motorista de aplicativo e a empresa Uber, sobretudo em razão de o Ministro Godinho fazer questão de frisar, em sua fundamentação, que o Direito do Trabalho tem a finalidade de garantir ao trabalhador um patamar civilizatório mínimo, o que corrobora com os princípios

evocados na pesquisa, especialmente, o princípio da dignidade da pessoa humana. (BRASIL, 2022).

Nesse contexto, é de grande relevância o destaque dado pelo Ministro à Orientação 198 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que, em que pese não possuir condão normativo, serve como sinal de alerta ao legislador e principalmente ao Judiciário, para aquelas relações contratuais que tendem a ocultar a verdadeira situação jurídica, “[...] entendendo-se que existe uma relação de trabalho disfarçada quando o empregador trata o trabalhador como se não o fosse, de forma a ocultar o seu verdadeiro estatuto jurídico...”. Orientação 198 da Organização Internacional do Trabalho (OIT),

Outrossim, chama a atenção quando o Ministro faz referência, no contexto da Revolução 4.0 e das novas frentes de trabalho, às empresas que são de fato disruptivas, ou seja, aproximam o consumidor final do fornecedor final do produto, sem se valer da intermediação do trabalho humano organizado. São exemplos, destaca o relator, empresas como a AirBnB, Bed em Breakfast (locação de imóveis), a Booking.com (reservas em hotéis e similares) e a Pet Ajo/Pet Hub (alojamento de pets). Nesse caso, não há, inclusive, qualquer ingerência por parte das empresas no preço do serviço. (BRASIL, 2022).

A Uber tecnologia do Brasil não se enquadra nesse contexto, pois, conforme já exposto, mesmo se considerando inserida no conceito de economia compartilhada, vale-se da utilização intensiva do trabalho humano, conforme bem observa Delgado: A fim de atingirem seus objetivos empresariais, empresas como a Uber deixam de cumprir regras legais civilizatórias existentes em benefício dos seres humanos que se encontram inseridos na dinâmica desse labor intensivo. (BRASIL, 2022).

Em última análise, o Ministro se vale do Direito Comparado, citando decisões como as da Corte de Cassação Francesa, que reconheceu como sendo contrato de trabalho a relação entre o motorista e a Uber, pela presença de subordinação entre condutor e a empresa, além da falta de autonomia do motorista; ademais, citou também decisões como as proferidas pelo Tribunal Superior de Justiça de Madri (Espanha), em processo de Órgão Fiscalizador do Trabalho daquele país contra empresa de Aplicativo de Entregas, quando se reconheceu também vínculo empregatício, além de decisão proferida pela Suprema Corte da Califórnia (EUA), contra a empresa Dynamex, determinado a observância de alguns

requisitos para o enquadramento do profissional motorista como autônomo ou não. (BRASIL, 2022).

Desse modo, reitera-se: o julgado TST-RR-100353-02.2017.5.01.0066 surge como decisão inédita, que, mesmo não transitada em julgado, certamente fará com que a questão seja levada à Sessão de Dissídios Individuais (SDI) do TST e, nesse caso, espera-se, à consequente uniformização de entendimento sobre o assunto. (BRASIL, 2022).

6 CONCLUSÃO

A partir do conteúdo produzido na pesquisa, não se perdendo de vista os princípios da dignidade da pessoa humana, o princípio da proteção ao trabalhador e o princípio da primazia da realidade sobre a forma, conclui-se, em resposta ao problema apresentado, pela existência de vínculo entre o motorista de aplicativo e a empresa Uber do Brasil Tecnologia Ltda.

Não obstante a classificação atribuída pela empresa Uber ao motorista que presta serviços de transportes de passageiros por meio de seu aplicativo, verificam-se presentes os requisitos da relação de emprego enumerados nos artigos 2º e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho, principalmente quando se analisam os elementos que envolvem a realidade da relação discutida, caracterizada, principalmente, pelo uso da inteligência artificial e por recursos algorítmicos, que permitem à empresa exercer um controle direto sobre o motorista, mesmo mantendo-se invisível o empregador, o que, por vezes confunde àqueles a quem cabe a missão de tutelar os direitos trabalhistas.

Além disso, o próprio art. 6º, parágrafo único da Consolidação das Leis Trabalhistas, desde 2011, já equiparava os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho, para fins de subordinação jurídica, de modo que toda discussão sobre o requisito mais proeminente na configuração do vínculo de emprego, a subordinação, não poderia se abster da observância a esse comando legal.

A pesquisa também ressalta que não se pode perder a figura do trabalhador como parte hipossuficiente dessa relação e que, portanto, este deve ser munido de garantias, especialmente as que se referem à sua dignidade, pois o trabalho é o

instrumento do qual o sujeito se utiliza para garantir condições mínimas e dignas de subsistência. A ótica capitalista não pode ser posta em primeiro plano pelo Judiciário, principalmente em um país como o Brasil, marcado pelas injustiças sociais e pela disparidade econômica acentuada pelo abismo existente entre ricos e pobres.

Ademais, ficou evidenciado que a Revolução 4.0, com os novos negócios dela oriundos, deve ser vista com cautela diante das relações trabalhistas, pois, como se verificou, o conceito de economia compartilhada e outros correlacionados, principalmente aqueles relacionados às novas modalidades de subordinação, tais como a estrutural e a algorítmica, por vezes são utilizados como cortina para encobrir os verdadeiros objetivos de grandes empresas, que almejam o lucro a qualquer custo, ainda que por meio da exploração da mão de obra de trabalhadores inseridos relações jurídicas de trabalho simuladas, desvinculando-se das verdadeiras relações de emprego.

A recente decisão proferida pela 3ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho no processo TST-RR-100353-02.2017.5.01.0066 (BRASIL, 2022) vem corroborar a tese da existência de vínculo empregatício entre a empresa Uber do Brasil Tecnologia Ltda e o motorista de aplicativo, tornando controverso um tema antes quase incontroverso, no sentido da não existência de vínculo, e abrindo precedente para que a questão seja analisada à luz dos princípios constitucionais e próprios do Direito do Trabalho e, assim, com um olhar protetivo voltado para o trabalhador, do qual não pode se furtar jamais esse ramo do Direito.

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943.** Aprova a consolidação das leis do trabalho. Brasília: Casa Civil, Subchefia para assuntos jurídicos, [1943]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 20 abr. 2020.

BRASIL. Lei 13.467 de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília: Casa Civil, Subchefia para assuntos jurídicos, [2017]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 20 abr. 2020.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (5ª Turma). **Processo nº TST-RR-1000123-89.2017.5.02.0038**. Vínculo de Emprego. Incidência. Não reconhecido. Agravante: Marcio Vieira Jacob. Agravado: UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA. E OUTROS. Relator: Ministro Breno Medeiros. Brasília, 05 fev. 2020 **Tribunal Superior do Trabalho**. Brasília (DF): 07 fev. 2020. Disponível em: <http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?jsessionid=3E7568E1B0E0A83FC311062C676DDF06.vm152?conscsjt=&numeroTst=1000123&digitoTst=89&anoTst=2017&orgaoTst=5&tribunalTst=02&varaTst=0038&consulta=Consultar>. Acesso em: 24 abr. 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (3ª Turma). **PROCESSO Nº TST-RR-100353-02.2017.5.01.0066**. Vínculo de Emprego. Incidência. Recorrente: Elias do Nascimento Santos. Recorrido: Uber do Brasil Tecnologia Ltda e Outros. Relator: Ministro Maurício Godinho Delgado. Brasília, 17 mar. 2022. **Tribunal Superior do Trabalho**. Brasília (DF): 11 abr. 2022. Disponível em: <https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=100353&digitoTst=02&anoTst=2017&orgaoTst=5&tribunalTst=01&varaTst=0066&submit=Consultar>. Acesso em: 24 abr. 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. RELATÓRIO GERAL DA JUSTIÇA DO TRABALHO EM 2020 – Realização: Coordenadoria de Estatística do Tribunal Superior do Trabalho. Brasília: **TST**, 2021. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/web/estatistica/jt/relatorio-geral>. Acesso em: 25 abr. 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula 126**. Brasília: TST, 21 nov. 2003. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/sumulas>. Acesso em: 25 abr. 2022.

COIMBRA, Rodrigo; WITTICKIND, Ellara Valentini. A Constitucionalização do Direito do Trabalho na trilha do Princípio da Dignidade da Pessoa Humana. **Quaestio Iuris**, Rio de Janeiro, v. 09, nº 03, pp. 1645-1669, 2016.

CORREIA, Henrique. **Curso de Direito do Trabalho**. 6ª ed. rev. atual. e ampl. – Ed. Jus Podivm, Salvador (BA), 2021.

COUTINHO, Raianne Liberal. **Subordinação algorítmica. Há autonomia na uberização do trabalho?** 2021. 243 f. Dissertação – (Pós-Graduação em Direito) – Universidade de Brasília, Brasília, 2021.

Dados sobre a empresa Uber: Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/>. Acesso em: 27 mar. 2022.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 17ª ed. rev. atual. e ampl. – Ed. LTr, São Paulo, 2018.

GONÇALVES, Camila Lustosa Romero. **As Plataformas de e-hailing presentes no ecossistema de mobilidade urbana no Brasil**: Um estudo de múltiplos casos. Dissertação – (Mestrado em Pós Graduação de Administração) – Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2016.

MINAS GERAIS(Estado). Tribunal Regional do Trabalho (1ª Turma). **PROCESSO Nº RORSum 0010611-08.2021.5.03.0021**. Vínculo de Emprego. Reconhecido. Recorrente: Ramon Aparecido da Paz. Recorrido: Uber do Brasil Tecnologia Ltda. Relator: Desembargador Antônio Gomes de Vasconcelos. Belo Horizonte (MG), 07 dez. 2021. Disponível em: <https://pje.trt3.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0010611-08.2021.5.03.0021/2#858b63d>. Acesso em: 23 abr. 2022.

MINAS GERAIS (Estado). Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (1ª Turma). **PROCESSO Nº RORSum 0010674-69.2021.5.03.0009**. Vínculo de Emprego. Reconhecido. Recorrente: Carlos Alberto Silva. Recorrido: Uber do Brasil Tecnologia Ltda. Relator: Desembargador Antônio Gomes de Vasconcelos. Belo Horizonte (MG), 07 dez. 2021. Disponível em: <https://pje.trt3.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0010674-69.2021.5.03.0009/2#7a164ee>. Acesso 23 abr. 2022.

MINAS GERAIS. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (11ª Turma). **PROCESSO Nº ROT0010645-66.2019.5.03.0016**. Vínculo de Emprego. Reconhecido. Recorrente: Bruno Oliveira Almeida de Aguiar. Recorrido: Uber do Brasil Tecnologia Ltda. Relatora: Maria Cecília Alves Pinto. Belo Horizonte (MG), 22 out. 2021. Disponível em: <https://pje.trt3.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0010645-66.2019.5.03.0016/2#9a5323e>. Acesso: em 23 abr 2022.

RAVACHE, Guilherme. Uber dispara e fatura R\$30,6 bilhões, tem lucro e nenhuma boa notícia para motoristas. **UOL**, São Paulo, 10 fev. 2022. Disponível em: <https://jc.ne10.uol.com.br>. Acesso em 29 mar. 2022.

STÉFANO, Daniela; MENDONÇA, Maria Luisa. **Direitos Humanos no Brasil, 2020 – Relatório da Rede Social de Justiça e Direitos Humanos**. São Paulo: Ed. Expressão Popular Ltda, 2020.