

# A TUTELA JURÍDICA DOS TRABALHADORES NO CONTEXTO DA UBERIZAÇÃO

## THE LEGAL PROTECTION OF WORKERS IN THE CONTEXT OF UBERIZATION

Louislene Rocha Marques de Oliveira.<sup>1</sup>

### RESUMO

O presente trabalho tem como objetivo investigar a natureza jurídica da relação entre os motoristas e a empresa Uber. Neste estudo, procura-se analisar se existe vínculo de emprego ou trabalho autônomo à luz da legislação trabalhista, bem como a partir da doutrina, julgados do Tribunal Superior do Trabalho e trabalhos científicos correlatos ao tema. Inicialmente, dá-se enfoque especial ao fenômeno da uberização e à exploração do trabalho na relação estabelecida entre a Uber e os motoristas. Em seguida, busca-se contrastar o levantamento realizado anteriormente com os pressupostos ao reconhecimento do vínculo empregatício e do trabalho autônomo. Explora-se, ainda, quanto à possibilidade de haver manipulação jurisprudencial por parte da Uber. Apesar de a jurisprudência caminhar, até o momento, no sentido do reconhecimento do motorista como autônomo, em recente decisão do Tribunal Superior do Trabalho foi reconhecido o vínculo empregatício, tratando-se principalmente da chamada subordinação algorítmica. Dessa forma, busca-se contribuir para com a ciência jurídica no desenvolvimento do estudo da situação jurídica, levantando-se aspectos sociais atinentes ao recorte temático.

**Palavras-chave:** Relação de Trabalho; Uber; Motorista; Vínculo Empregatício; Uberização.

### ABSTRACT

The present work aims to investigate the legal nature of the relationship between drivers and the company Uber. In this study, we seek to analyze whether there is a relationship of employment or self-employment in the light of labor legislation, as well as from the doctrine, judgments of the Superior Labor Court and scientific works related to the subject. Initially, a

---

<sup>1</sup> Graduanda em Direito pela faculdade de Direito da Universidade Federal de Uberlândia-FADIR

special focus is given to the phenomenon of uberization and the exploitation of work in the relationship established between Uber and its drivers. Then, we seek to contrast the survey carried out previously with the assumptions for the recognition of the employment relationship and self-employment. It is also explored the possibility of jurisprudential manipulation by Uber. Although the jurisprudence moves, until the present moment, towards the recognition of the driver as self-employed, in a recent decision the employment relationship was recognized, dealing mainly with the so-called algorithmic subordination. In this way, we seek to contribute to legal science in the development of the case study, raising legal and social aspects related to the thematic cut.

**Keywords:** Work relationship; Uber; Driver; Employment Bond; Uberization.

**Sumário:** 1. Introdução; 2. As transformações no mundo do trabalho e o fenômeno da uberização; 3. Os motoristas da empresa Uber; 4. Panorama normativo e análise jurisprudencial; 5. Conclusão; Referências

## 1. INTRODUÇÃO

O trabalho, de modo geral, pode ser compreendido como uma atividade desenvolvida com o objetivo de auferir lucro suficiente para a subsistência do trabalhador. As formas, objetivos, modalidades e conceitos, em consequências ao desenvolvimento da sociedade como um todo, vêm se alterando com o passar dos anos e, nesse contexto, o Direito do Trabalho tem desempenhado papel fundamental, visto que exerce a função de regulamentar e garantir a dignidade dos trabalhadores a partir de um patamar civilizatório, bem como os valores sociais do trabalho, conforme elenca a Constituição Federal de 1988.

Ocorre que, atualmente, frente ao avanço tecnológico, muitos desafios têm surgido no horizonte do campo juslaboral. Conforme Loureiro (2019), é “nesse cenário que nascem novas formas de trabalho desregulamentadas, eivadas por um forte movimento de precarização, decorrente de uma concorrência desleal entre o empresariado e propiciada por uma alta taxa de desemprego estrutural do sistema”.

Diante do expressivo contexto de informalidade, surge a Uber: com a proposta de facilitar a vida dos seus usuários, o aplicativo oferece às pessoas “o que elas querem, quando e onde elas precisam” (UBER, 2020). Com as “facilidades” propostas pela empresa e diante de um cenário marcado pelo desemprego estrutural, muitos trabalhadores foram atraídos pelo discurso

da flexibilidade, liberdade e a promessa de ganhos altos e fáceis. Assim, notou-se no horizonte uma nova forma de trabalho que se difundiu amplamente e ficou conhecida como uberização.

De fato, a Uber se coloca, em termos discursivos, como uma empresa de tecnologia e não de transporte de passageiros, apenas oferecendo uma plataforma onde “motoristas parceiros se conectem de forma fácil e descomplicada a usuários que buscam viagens acessíveis e confiáveis” (UBER, 2020). Com isso, os motoristas seriam apenas usuários do aplicativo, prestando seus serviços de forma autônoma. Entretanto, questiona-se se, de fato, à luz do princípio da primazia da realidade, considerando a forma, os meios utilizados na realização do trabalho e como a empresa se porta frente aos “usuários”, se a natureza desse trabalho seria efetivamente caracterizada como autônoma ou se poderia verificar a presença dos requisitos elencados pelo Direito do Trabalho para a configuração da relação de emprego.

Assim, o presente artigo por meio de pesquisa bibliográfica, baseadas em doutrinas, artigos científicos, jurisprudências e na própria legislação, tem como principal objetivo analisar, à luz do princípio da primazia da realidade, a natureza jurídica da relação estabelecida entre estes motoristas e a empresa Uber. Ademais, busca-se contextualizar o surgimento da empresa, o relacionamento que a mesma estabelece com os respectivos motoristas, afim de entender o que ocorre na prática e não apenas o estabelecido contratualmente entre as partes. Por fim, realiza-se uma análise do panorama normativo e de jurisprudências recentes a respeito do tema trabalhado, buscando-se os principais pontos a respeito da configuração de vínculo empregatício ou de trabalho autônomo.

## **2. AS TRANSFORMAÇÕES NO MUNDO DO TRABALHO E O FENÔMENO DA UBERIZAÇÃO**

*A Uber Technologies*, hoje considerada uma das empresas de transporte de passageiros por aplicativo mais valiosas do mundo, surgiu em tempos de alto crescimento tecnológico, o que alguns estudiosos têm chamado de 4ª revolução industrial. Conforme Klaus Schwab, autor do livro “A Quarta Revolução Industrial” (2016, p. 15):

Estamos no início de uma revolução que alterará profundamente a maneira como vivemos, trabalhamos e nos relacionamos. Em sua escala, escopo e complexidade, a quarta revolução industrial é algo que considero diferente de tudo aquilo que já foi experimentado pela humanidade.

Pode-se dizer que a previsão do autor já é uma realidade e que a Uber Technologies certamente é uma grande colaboradora, com papel fundamental em todo esse processo. Toda essa transformação do mercado de transporte de passageiros e da economia trazida pela Uber, pode ser chamada de uma inovação disruptiva. Conforme aponta Aimée de Oliveira Silva (2017, p. 29):

A empresa Uber, hoje, é típico exemplo de uma inovação disruptiva, pois modificou de modo radical a relação entre pessoas que gostariam de se deslocar e outras que detinham um veículo ocioso e estavam dispostas a transportar as primeiras. (...) Entretanto, toda inovação disruptiva, por definição, afeta as estruturas sociais e econômicas previamente existentes. Ao fomentar o rápido desenvolvimento de seu modelo de negócios nas cidades brasileiras, a Uber começou a alterar o status quo do mercado de transporte privado individual urbano, tendo impacto na modalidade pública desse transporte, aquela feita por meio de taxis licenciados pelo poder público municipal.

A ideia inicial da criação da Uber surgiu em 2009 e, logo em 2010, seus idealizadores já fundavam a empresa na cidade de São Francisco, nos Estados Unidos. Com um rápido crescimento, em 2014 a Uber foi instaurada no Brasil (UBER, 2020).

Segundo informações do *site* oficial da empresa, “estudos apontam que a chegada da Uber criou um novo ecossistema econômico no Brasil, com impactos tanto na mobilidade das cidades quanto no mercado de trabalho. Só no Brasil, cerca de 68 bilhões de reais foram repassados aos parceiros de 2014 a 2020” (UBER, 2020).

A empresa informa, ainda, que busca oferecer uma plataforma digital onde um motorista, chamado parceiro, seja capaz de se conectar a um usuário do aplicativo que busque viagens acessíveis e confiáveis (UBER, 2020).

Não há dúvidas de que a Uber Technologies buscou inovar não somente quanto ao transporte de passageiros, mas do mundo do trabalho como um todo, tendo em vista que cada vez mais a forma de trabalho proposta pela empresa vem se refletindo em muitas outras categorias de trabalho.

Diante de toda essa revolução, surgiram novos conceitos e novas práticas econômicas que se destoam do pensamento econômico tradicional. Pode-se citar a *gig economy* ou economia de bico, o *crowdwork*, o trabalho *on demand*, a economia do compartilhamento e o fenômeno da uberização do trabalho. Essas inovações trouxeram mudanças para o mundo laboral, apresentando novas formas, o que, conseqüentemente, trouxe também novas perspectivas para o Direito do Trabalho.

A Uber, com destaque nesse cenário, serviu como parâmetro para o que ficou conhecido como uberização do trabalho, o que, segundo Matheus Felipe Gomes Dias (2020, p. 6),

corresponde a “um processo que está igualmente associado a economia de compartilhamento” o autor ainda definiu a uberização “como todo regime de trabalho que se dá através de instrumentos virtuais e digitais, que criam uma sensação de autonomia dos trabalhadores e senso de independência.” Por sua vez, Ludmila Abílio (2020, p. 2) aponta que a uberização traz um amplo processo de informalização do trabalho, sendo uma nova forma de organização, gerenciamento e controle, o que a autora tem denominado também de trabalhador *just in time*, disponível e descartável. Isso estaria relacionado ao trabalho mediado por plataformas digitais, abarcando diferentes setores da economia, níveis de qualificação e condições de trabalho em âmbito global.

Apesar de serem conceitos diferentes, o processo da uberização se comunica diretamente com o conceito de *gig economy*. Segundo o Dicionário de Cambridge, esse novo modelo de trabalho é visto como uma forma pela qual as pessoas têm empregos temporários ou fazem trabalho por demanda, cada um pago separadamente, ao invés de trabalhar para um tomador de serviços (CAMBRIDGE, 2022).

Outra inovação do mercado é a chamada economia do compartilhamento ou *sharing economy*, que tem se tornado cada vez mais comum em nossa sociedade. Suas principais características se baseiam no aproveitamento das capacidades excedentes de bens e serviços e na realocação de recursos através da tecnologia (FEIGELSON, LOPES e MAGNANI, 2019). Alguns estudiosos como, Bruna Araújo (2021, p. 68) e Thalita Sarlo (2021, p. 283/284) consideram que este termo está intimamente ligado ao fenômeno da uberização, porém é diferenciado pelo fato de que, na uberização, tem-se a oferta de um serviço e não apenas o compartilhamento de um bem, conforme Xerxes Gusmão (2020, p. 190), a *sharing economy*, leva à ideia de solidariedade e cooperação, não sendo compatível com a intenção do lucro, de forma que seria mais adequado se falar em economia 4.0 ou *gig economy*. Com isso, transcende-se a visão clássica de mercado, visto que se revela uma nova economia.

Exemplo dessa economia do compartilhamento são as populares bicicletas compartilhadas, muito comuns em cidades turísticas, bem como o *Airbnb*. Tais plataformas traduzem um pensamento cada vez mais comum dentre as novas gerações: “por que comprar um bem se posso tê-lo apenas quando necessário ao uso?”. É por meio dessas ações de compartilhamento e colaboração que relações sociais são reorganizadas e da mesma forma sistemas específicos de produção e circulação de bens e serviços (BELK, 2010 *apud* GERHARD, SILVA e CÂMARA, 2019).

Em detrimento da rápida expansão, o aplicativo de transporte de passageiros passou por diversas polêmicas em vários países onde começou a oferecer seus serviços. Tais polêmicas se destacaram principalmente pela questão dos taxistas, que se sentiam ameaçados e julgavam essa nova forma de trabalho como concorrência desleal, pois eles (taxistas) já contavam com regulamentação, tinham que pagar taxas ao governo e, conseqüentemente, não conseguiam oferecer o serviço com o mesmo valor cobrado pelo aplicativo. Assim, aquele grupo de trabalhadores entendia que os motoristas da Uber teriam o benefício da informalidade.

Não diferente de outros países, no Brasil também ocorreu forte repressão aos motoristas da Uber por parte dos taxistas, de modo que vários municípios começaram a editar leis que proibiam o serviço de transporte de passageiros por aplicativo. Contudo, essas leis foram declaradas inconstitucionais pelo Supremo Tribunal Federal, no julgamento conjunto do Recurso Extraordinário (RE) 1.054.110 e da Arguição de Preceito Fundamental (ADPF) 449, tendo a Procuradoria Geral da República emitido parecer através da referida ADPF, argumentando que “apenas a lei federal pode interferir sobre o transporte privado individual de passageiros organizado por aplicativos online como atividade de interesse público”. O STF ressaltou, ainda, que tais intervenções violaria o princípio da livre iniciativa (art. 1º, VI, da CF/88), da livre concorrência (art. 170, IV, da CF/88) e da defesa do consumidor, ressaltando ainda, que apenas a União tem competência para legislar sobre transporte, conforme se depreende do art. 22, XI, da CF/88 (ORTEGA, 2018). Vejamos a ementa a seguir:

DIREITO CONSTITUCIONAL, ADMINISTRATIVO E REGULATÓRIO. PROIBIÇÃO DO LIVRE EXERCÍCIO DA ATIVIDADE DE TRANSPORTE INDIVIDUAL DE PASSAGEIROS. INCONSTITUCIONALIDADE. ESTATUTO CONSTITUCIONAL DAS LIBERDADES. PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS DA LIVRE INICIATIVA E DO VALOR SOCIAL DO TRABALHO (ART. 1º, IV), DA LIBERDADE PROFISSIONAL (ART. 5º, XIII), DA LIVRE CONCORRÊNCIA (ART. 170, CAPUT), DA DEFESA DO CONSUMIDOR (ART. 170, V) E DA BUSCA PELO PLENO EMPREGO (ART. 170, VIII). IMPOSSIBILIDADE DE ESTABELECIMENTO DE RESTRIÇÕES DE ENTRADA EM MERCADOS. MEDIDA DESPROPORCIONAL. NECESSIDADE DE REVISÃO JUDICIAL. MECANISMOS DE FREIOS E CONTRAPESOS. ADPF JULGADA PROCEDENTE. [...] A União possui competência privativa para legislar sobre “diretrizes da política nacional de transportes”, “trânsito e transporte” e “condições para o exercício de profissões” (art. 22, IX, XI e XVI, da CRFB), sendo vedado tanto a Municípios dispor sobre esses temas quanto à lei ordinária federal promover a sua delegação legislativa para entes federativos menores, considerando que o art. 22, parágrafo único, da Constituição faculta à Lei complementar autorizar apenas os Estados a legislar sobre questões específicas das referidas matérias. [...] 5. O motorista particular, em sua atividade laboral, é protegido pela liberdade fundamental insculpida no art. 5º, XIII, da Carta Magna, submetendo-se apenas à regulação proporcionalmente definida em lei federal, pelo que o art. 3º, VIII, da Lei Federal n.º 12.965/2014 (Marco Civil da Internet) e a Lei Federal n.º 12.587/2012, alterada pela Lei n.º 13.640 de 26 de março de 2018, garantem a operação de serviços remunerados de transporte de passageiros por aplicativos. 6. A liberdade de iniciativa garantida pelos artigos 1º, IV, e 170 da Constituição brasileira consubstancia cláusula de proteção destacada no ordenamento pátrio como fundamento da República e é característica de seletivo grupo das

Constituições ao redor do mundo, por isso que não pode ser amesquinhada para afastar ou restringir injustificadamente o controle judicial de atos normativos que afrontem liberdades econômicas básicas. [...] 9. O exercício de atividades econômicas e profissionais por particulares deve ser protegido da coerção arbitrária por parte do Estado, competindo ao Judiciário, à luz do sistema de freios e contrapesos estabelecidos na Constituição brasileira, invalidar atos normativos que estabeleçam restrições desproporcionais à livre iniciativa e à liberdade profissional. [...] 11. A norma que proíbe o “uso de carros particulares cadastrados ou não em aplicativos, para o transporte remunerado individual de pessoas” configura limitação desproporcional às liberdades de iniciativa (art. 1º, IV, e 170 da CRFB) e de profissão (art. 5º, XIII, da CRFB), a qual provoca restrição oligopolística do mercado em benefício de certo grupo e em detrimento da coletividade. Ademais, a análise empírica demonstra que os serviços de transporte privado por meio de aplicativos não diminuíram o mercado de atuação dos táxis. [...] 13. A proibição legal do livre exercício da profissão de transporte individual remunerado afronta o princípio da busca pelo pleno emprego, insculpido no art. 170, VIII, da Constituição, pois impede a abertura do mercado a novos entrantes, eventualmente interessados em migrar para a atividade como conseqüência da crise econômica, para promover indevidamente a manutenção do valor de permissões de táxi. [...] 18. A Constituição impõe ao regulador, mesmo na tarefa de ordenação das cidades, a opção pela medida que não exerça restrições injustificáveis às liberdades fundamentais de iniciativa e de exercício profissional (art. 1º, IV, e 170; art. 5º, XIII, CRFB), sendo inequívoco que a necessidade de aperfeiçoar o uso das vias públicas não autoriza a criação de um oligopólio prejudicial a consumidores e potenciais prestadores de serviço no setor, notadamente quando há alternativas conhecidas para o atingimento da mesma finalidade e à vista de evidências empíricas sobre os benefícios gerados à fluidez do trânsito por aplicativos de transporte, tornando patente que a norma proibitiva nega “ao cidadão o direito à mobilidade urbana eficiente”, em contrariedade ao mandamento contido no art. 144, § 10, I, da Constituição, incluído pela Emenda Constitucional nº 82/2014. 19. Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental julgada procedente para declarar inconstitucional a Lei Municipal de Fortaleza nº 10.553/2016, por ofensa aos artigos 1º, IV; 5º, caput, XIII e XXXII; 22, IX, XI e XVI; 144, § 10, I; 170, caput, IV, V e VIII; e 173, § 4º, todos da Carta Magna.

(ADPF 449, Relator(a): LUIZ FUX, Tribunal Pleno, julgado em 08/05/2019, PROCESSO ELETRÔNICO DJE-190 DIVULG 30-08-2019 PUBLIC 02-09-2019).

Assim, segundo o *site* oficial do Senado Federal (2018), foi editada a Lei Federal nº 13.640/2018, alterando a Lei nº 12.578/2018, que estabelece as diretrizes acerca da Política Nacional de Mobilidade Urbana, regulamentando a situação dos motoristas por aplicativo no Brasil. Dentre as novidades trazidas pela referida lei, pode-se citar o fato de que agora, foi atribuída aos municípios e ao Distrito Federal, competência exclusiva para regulamentar e fiscalizar o serviço de transporte remunerado privado individual de passageiros.

Situação parecida ocorreu em diversos outros países que também regulamentaram a situação dos motoristas. Conforme Alessandra de Paiva (2020), a Uber já foi regulamentada em diversos lugares no mundo, como nas cidades de Frankfurt, Berlim e Munique, na Alemanha e em cidades dos Estados Unidos, como Atlanta, Dallas e São Petersburgo. Apesar dessa regulamentação, a referida empresa, que atualmente está presente em mais de 10.000 (dez mil) cidades no mundo, já foi banida em diversos outros países (UBER, 2020).

Com isso, hoje o aplicativo enfrenta vários problemas judiciais no mundo todo em relação às leis trabalhistas e tem aumentado cada vez mais o número de ações ajuizadas em face da empresa. Dentre os países que tiveram decisões desfavoráveis à Uber e que geraram alguns prejuízos à continuidade da empresa nestes locais, pode-se citar a Colômbia, a Alemanha, a Dinamarca, a Hungria, a Bulgária e o Alasca. Em muitos destes países a empresa deixou de atuar após implementação de leis mais rígidas ou alguma decisão judicial (APRÍGIO, 2021).

Atualmente no Brasil, a Uber também tem sido acionada perante o Poder Judiciário. O número de ações contra a Uber tem aumentado exponencialmente, o que se centraliza sobretudo no debate acerca da natureza jurídica do vínculo empregatício entre os motoristas e o aplicativo. Até pouco tempo atrás, a maioria dos processos judiciais em face da empresa traziam, como decisões, o afastamento do vínculo empregatício. Além disso, provou-se que há fortes indícios de que a empresa fazia manipulação de jurisprudência, a fim de esconder sua verdadeira situação processual, como se pode observar a partir do estudo realizado por Ana Carolina Reis Paes Leme (2018, p. 123–124):

Como visto, existem 137 ações individuais em trâmite na Justiça do Trabalho, discutindo exatamente o reconhecimento do vínculo de emprego entre motoristas e a Uber. Curiosamente, não há sequer uma decisão de Tribunal do Trabalho reconhecendo o vínculo empregatício. As demandas que chegam aos Tribunais terminam ou com a homologação de um acordo - com cláusula de confidencialidade e quitação total - ou é proferido um acórdão negando a existência de vínculo de emprego. Há, sob esse aspecto, indícios da prática de medidas manipuladoras, tendentes a inviabilizar a formação de jurisprudência, reconhecidora de direitos trabalhistas no Brasil.

Atualmente, afere-se que a situação tem mudado e, apesar de cada vez mais, serem proferidas decisões favoráveis ao reconhecimento do vínculo empregatício dos motoristas com a Uber, ainda é majoritário o entendimento de que o motorista seja autônomo. Assim, segue-se a uma avaliação quanto à natureza jurídica da relação entre os motoristas e a referida empresa.

### **3. OS MOTORISTAS DA EMPRESA UBER**

Inicialmente, para se verificar melhor a relação da empresa com os motoristas, faz-se necessária a análise da visão da própria Uber sobre si. Pode-se observar que o *site* da empresa informa, primeiramente, que não se trata de uma empresa de transporte, ressaltando que não emprega nenhum motorista. Ademais, além de não ser proprietária de nenhum carro, a Uber seria apenas uma empresa de tecnologia, onde motoristas parceiros aumentam seus rendimentos e usuários encontram uma opção de mobilidade (UBER, 2020).

Assim, em relação à forma de ingresso dos motoristas no aplicativo, certifica-se que, primeiramente, é necessário se cadastrar através do *site* oficial da Uber, informando os dados pessoais, com foto da Carteira Nacional de Habilitação, onde deve obrigatoriamente constar que o motorista exerce atividade remunerada. Toda a documentação passa por “uma checagem de informações e segurança”, conforme informações do *site* da empresa (UBER, 2020). Nesta checagem, além de toda a documentação é avaliado os antecedentes criminais dos motoristas, que podem inclusive, serem rejeitados ou desligados da plataforma, consoante demonstrado no estudo realizado por Ana Carolina Reis Paes Leme (2018, p. 31). Conforme o próprio *site* da Uber, é proibido o compartilhamento de contas e é necessário manter a conta ativa. Frisa-se que tal situação pode configurar o requisito da personalidade, para fins de configuração do vínculo empregatício.

Diante do que preceitua Maurício Godinho Delgado (2019, p. 340), a personalidade é um requisito essencial na configuração do vínculo empregatício, sendo ela *intuitu personae*. No mesmo sentido, para Luciano Martines (2020, p. 244), a personalidade gera ideia de intransferibilidade, de forma que o serviço a ser prestado não poderá ser realizado por outra pessoa, pois, se assim fosse feito, configuraria ajuste contratual diverso de uma relação de emprego. Desta forma, o trabalhador não pode ser substituído de maneira intermitente.

A personalidade por si, não pode ser uma definidora do vínculo empregatício. Reforça-se que para configuração de tal vínculo é necessário que ocorra reunião de todos os pré-requisitos elencados pelos arts. 2º e 3º da CLT (pessoa física, personalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação). Fato que não impede que contratos autônomos se utilizem de cláusulas de rígida personalidade.

Ainda, neste momento inicial, exige-se que o motorista possua um veículo de acordo com parâmetros estabelecidos pela Uber. Não necessariamente deve ser veículo próprio, sendo que a empresa disponibiliza, inclusive, descontos em locadoras de carros para os motoristas, uma vez que faz exigências quanto ao ano e modelo dos carros (UBER, 2020).

Também é importante frisar que o valor das corridas é estabelecido pela própria empresa, sendo uma atitude completamente discricionária por parte da plataforma de transportes, que controla totalmente o valor por tempo de viagem, a quilometragem rodada e inclusive eventuais descontos ou promoções. Dessa forma, o motorista não exerce real controle acerca do valor de seu serviço. Da taxa cobrada na corrida, a empresa retem aproximadamente 20% do valor total, sendo que o restante o motorista tem que dividir entre seu lucro e seus gastos com manutenção, documentação e combustível para o carro.

Também é incontroverso o fato de que o aplicativo monitora os motoristas antes e durante as corridas, conforme o trecho a seguir:

Na China, foi apurado que a Uber usa o GPS instalado no aparelho celular do motorista para monitorá-lo e puni-lo, caso se aproxime de local onde acontece uma manifestação, com o fim de evitar confrontos com taxistas. Dessa maneira, expõe de forma clara, evidente e explícita sua política empresarial de controlar motoristas, onde quer que eles estejam, podendo facilmente identificar quais são os envolvidos em um protesto ou manifestação reivindicatória, por exemplo (LEME, 2018, p. 25).

Ademais, ficou claro que a empresa aplica diversas sanções aos motoristas que não atuam conforme suas diretrizes, como ocorrido com aqueles que recusam muitas corridas ou que possuem nota avaliativa abaixo do considerado aceitável pelo APP (Uber, 2020). Também verifica-se tal situação através do relato do ex-gerente-geral da Uber no Brasil:

Foi relatado, ainda, que “o gerente de operações poderia colocar alguns parâmetros no algoritmo que iriam gerar ações automáticas”. Assim, é possível “controlar não somente a nota, mas também a taxa de aceitação e a taxa de viagens completadas” e, além disso, “com o novo sistema, a rejeição do motorista poderia ser automática”. Fatos que apontam com clareza a ampla gama de possibilidades de manipulação e sabotagem, via código-fonte, que poderia ser realizada pela empresa Uber (LEMES, 2018, p. 32).

Apesar das situações demonstradas acima poderem configurar os requisitos de vínculo de emprego, quais sejam o serviço prestado por pessoa física, pessoalidade, não eventualidade, subordinação e onerosidade – melhor explicados posteriormente –, a diretora jurídica da Uber, Ana Pellegrini, diz o oposto. Segundo a diretora, os requisitos para configuração do vínculo de emprego não se mostram presentes na relação entre os motoristas e a Uber, pois a empresa não seria de transporte e sim de tecnologia, apenas ligando os motoristas aos respectivos clientes, assim, não deveria se falar em subordinação ou habitualidade, pois não há limitação de horas ou sanção aplicada aos motoristas que optem por não utilizar a plataforma.

Também, consoante explica a diretora jurídica da Uber, não há de se falar em onerosidade, pois o pagamento ao motorista é feito diretamente pelo passageiro e apenas é cobrada taxa que varia de 20% à 30%, pelo uso da plataforma. Não se configuraria também o requisito da pessoalidade, pois seria possível que o motorista cadastre outros motoristas em sua conta na plataforma (CARELLI E PELLEGRINI, 2018, p. 24).

Diante disso, percebe-se que há uma grande dicotomia na relação entre os motoristas de aplicativo e a Uber. De um lado verifica-se os vários aspectos que configuram a relação de emprego, de outro lado destacam-se os argumentos de Ana Pellegrini, ressaltando que os motoristas são autônomos.

Independentemente do que se afigura na prática, o que não há de se refutar é que o trabalho dos motoristas diante de todo o cenário tem sido bem precarizado, com salários

insatisfatórios e longas jornadas de trabalho, como podemos observar das estimativas publicadas pela Revista Brasileira de Estudos Organizacionais:

Na amostra, identifica-se que, predominantemente, os motoristas são do sexo masculino (88%), com idades entre 26 e 45 anos (69%), com escolaridade entre ensino médio completo e superior completo (90%), com pouco tempo de trabalho com o aplicativo (89% até 2 anos), jornada diária de trabalho entre 6 e mais de 8 horas (77%), dirigindo de 5 a 7 dias por semana (73%), com receita semanal inferior a R\$ 2.000,00 (90%) e que tem, no aplicativo de transporte, sua única fonte de renda (57%), quantidade que aumenta se considerada a atividade de motorista com a realização de outras atividades não-fixas (totalizando 78%). O perfil médio permite entender que dirigir para o aplicativo não se trata de uma atividade complementar de renda para a maioria dos respondentes (MORAES, GONSALES, ACCORSI, 2019, p. 667).

Assim, tem-se que a maioria dos motoristas que se dispõe a trabalhar por meio do aplicativo corresponde a pessoas em situação econômica fragilizada, que não possuem alternativas e que muitas vezes utilizam a plataforma para fugir do desemprego e de situações mais precárias, submetendo-se de forma unilateral ao que a Uber lhes propõe, sem muitas vezes questionar.

Vale ressaltar que, não somente, mas principalmente durante a pandemia da COVID-19, com as altas taxas de desempregos, a Uber veio como uma das principais formas dos brasileiros driblarem a situação de fragilidade econômica vivenciada mundialmente. Para algumas pessoas, o trabalho como motorista da Uber é uma forma de complementação de renda, entretanto, para muitas outras tem sido a principal fonte de sustento.

O trabalho na plataforma pode parecer uma solução rápida para o trabalhador desempregado ou em fragilidade socioeconômica. Porém, a saída pode acabar sendo o seu martírio, tendo em vista que o motorista precisará trabalhar muitas horas para receber uma remuneração que, quando muito, supre apenas sua subsistência, não tendo tempo para exercer outras atividades que podem melhorar o perfil do trabalhador e conseqüentemente fazer com que se desenvolva para trabalhar em outros empregos/setores ou até mesmo empreender.

Diante disso, percebe-se que o tema é bastante controverso, o que gerou e vêm gerando diversas disputas judiciais envolvendo os motoristas de aplicativo e a Uber. Entretanto, tal situação não está pacificada. Até então, é possível verificar que, na maioria dos processos, há uma tendência pela não caracterização do vínculo empregatício nestas relações, o que pode ter relação direta com os fortes indícios, como citado acima, acerca da pesquisa realizada por Ana Carolina Reis Paes Leme, de que a empresa realiza manipulação jurisprudencial (2018, p. 104).

#### **4. PANORAMA NORMATIVO E ANÁLISE JURISPRUDENCIAL**

Para uma melhor compreensão do tema trabalhado, é importante lembrar a diferenciação existente entre relação de trabalho e trabalho autônomo, tendo em vista que essa distinção servirá para justificar a configuração de vínculo empregatício ou não entre os motoristas e a Uber.

Em atenção à relação de trabalho, tem-se que ela se define por possuir um caráter genérico, referindo-se a todas as relações jurídicas que tem sua prestação essencial centrada em uma obrigação de fazer (DELGADO, 2019, p. 335). Desta forma, a relação de trabalho engloba a relação de emprego, o trabalho avulso, o voluntário, o estagiário, o cooperativo, dentre outros. (RENZETTI, 2013, p. 40).

Aqui, faz-se mister ressaltar a distinção da relação de emprego, de um contrato de prestação de serviços, tendo em vista que a proximidade das relações pode causar certa imprecisão em suas definições.

Então, tem-se que a prestação de um serviço visando apenas o produto final, pactuado através de um contrato de prestação de serviços, não é considerada como relação de emprego, sendo tutelada pelo Direito Civil (RENZETTI, 2013, p. 39). Cabe ainda ressaltar o princípio da primazia da realidade, o qual pode fazer com que aparentes contratos de prestação de serviços sejam reconhecidos como vínculos de emprego.

Mencionado princípio busca garantir a proteção do trabalhador no tocante as possíveis divergências que ocorram em relação ao acordado nos contratos e a real execução do serviço, considerando ser comum constar registros nos contratos de trabalho que não correspondam a realidade (BRITO E SILVA, 2020, p. 6).

Em outras palavras, Américo Plá Rodrigues (2000, p. 352), em seu livro “Princípios de Direito do Trabalho”, defende que para o princípio da primazia da realidade “importa o que ocorre na prática, mais do que aquilo que as partes hajam pactuado de forma mais ou menos solene, ou expressa, ou aquilo que conste em documentos, formulários e instrumentos de controle”. Para o autor a diferença entre os fatos e as formas podem surgir de uma situação jurídica simulada, pode derivar de um erro, de uma falta de atualização de dados ou de falta de cumprimento de requisitos formais. Além disso, o referido princípio se basearia pela exigência de boa-fé, da dignidade da atividade humana, da desigualdade das partes e da interpretação racional da vontade das partes.

A relação de emprego, que hoje é a relação jurídica mais importante e frequente entre todas as relações de trabalho, caracteriza-se por uma conjunção de elementos fáticos-jurídicos, dentre os quais:

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

Todos esses preceitos foram elencados nos artigos 2º e 3º da CLT. Para Maurício Godinho Delgado (2019, p. 337), o fenômeno sociojurídico da relação empregatícia surge desde que reunidos seus cinco elementos fático-jurídicos constitutivos, de forma que, cabe ao operador jurídico examinar se o Direito do Trabalho confere efetiva validade a essa relação empregatícia que veio a surgir.

O trabalhador autônomo se contrapõe ao empregado, principalmente em relação ao elemento da subordinação, tendo em vista que este tipo de trabalhador tem independência para exercer suas atividades, sem estar diretamente ligado às ordens de outra pessoa, não se sujeitando a controle de jornada.

Conforme Maurício Godinho Delgado (2019), a autonomia deste trabalhador caminha de forma contrária ao conceito de subordinação. Para o autor, enquanto a subordinação se configura na circunstância de que o trabalhador acolhe a direção empresarial no tocante ao modo de concretização cotidiana de seus serviços, a autonomia traduz a noção de que o próprio prestador é que estabelece e concretiza, cotidianamente, a forma de realização dos serviços que pactuou prestar. Assim, conclui-se que, na subordinação, a direção central do modo cotidiano de prestação de serviços transfere-se ao tomador, enquanto na autonomia, a direção central do modo cotidiano de prestação de serviços preserva-se com o prestador de trabalho.

O já mencionado doutrinador faz, ainda, uma importante observação em relação à Lei nº 13.467/2017:

Agregue-se, por fim, que a Lei n. 13.467/2017, em sua lógica jurídica direcionada a desregulamentar e reduzir o valor trabalho no sistema socioeconômico, buscou conferir ênfase aos contratos laborais autônomos, inserindo referência a eles no interior da CLT. Assim, no novo art. 442-B está dito: “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 Consolidação”. Não obstante, é indubitável que, estando reunidos, no caso concreto, os cinco elementos da relação de emprego — inclusive a subordinação jurídica, é claro — o vínculo empregatício deve ser reconhecido (art. 9º, CLT: fraude) (DELGADO, 2019, p. 399).

Assim, temos que apesar da existência de contratos que configurem autonomia do trabalhador ou a relação de emprego, há de se valer os fatos concretizados na realidade da relação desenvolvida, frisa-se novamente o importante princípio da primazia da realidade.

Isso posto, imprescindível mencionar que o Ministério Público do Trabalho da segunda região em novembro de 2021, após concluir através de inquéritos e investigações a existência de vínculo de emprego entre os trabalhadores e as plataformas digitais, ingressou com a ação civil pública nº 1001379-33.2021.5.02.0004, a fim de requerer o reconhecimento do vínculo empregatício destes motoristas (MPT,2021?). A referida ACP, com o intuito de demonstrar a existência de subordinação na relação entre os motoristas e a Uber, elencou que o poder empregatício é dividido nas seguintes modalidades: “(1) poder diretivo, de comando ou organizativo, (2) poder regulamentar, (3) poder fiscalizatório ou de controle e (4) poder disciplinar” (SÃO PAULO, 2021).

Assim, consoante a inicial, a Uber exerceria poder diretivo, tendo em vista que “distribui o serviço, indicando ao motorista as corridas que deve realizar e os clientes que deve atender” além de indicar também o padrão de qualidade do serviço prestado, dentre outras situações, tendo o MPT concluído em suas investigações que a distribuição de serviços ocorria de acordo com a avaliação dos motoristas no aplicativo. Exerceria o poder regulamentar por meio do próprio algorítmico, que programa todo o processo de trabalho, não permitindo a realização de forma distinta, bem como através dos “Termos e Condições gerais dos serviços de intermediação digital”, o qual é assinado de forma unilateral pelo motorista. Exerceria poder fiscalizatório, considerando que a empresa se utiliza da avaliação feita pelos passageiros como avaliação do serviço realizado pelos motoristas, além do acompanhamento e vigilância exercidos por meio eletrônico, conforme o documento “Aviso de Privacidade”, o qual segundo o MPT:

No item 12.1 dos Termos atualizados, por exemplo, a empresa deixa claro que pode (i) suspender ou cancelar o acesso do trabalhador de forma unilateral, por descumprimento dos termos, (ii) por análise feita pela empresa a partir das avaliações feitas pelos passageiros (item 5) e também (iii) pela análise da taxa de cancelamento (item 4.2), bem como por contato com usuários por qualquer razão que não esteja relacionada a uma viagem específica (item 2.3) e eventualmente até por infrações de trânsito (SÃO PAULO,2021).

Por fim, a Uber exerceria poder disciplinar por meio de seus Termos Atualizados, do Código da Comunidade Uber e Aviso de Privacidade, em que, segundo o Órgão Ministerial estariam repletos “de punição dos trabalhadores, que vão desde a suspensão até a dispensa do trabalhador” (SÃO PAULO, 2021).

Segundo o *site* oficial do Ministério Público do Trabalho da 2ª Região, existem cerca de 600 inquéritos civis em tramitação pelo país, bem como cerca de 8 ações civis públicas ajuizadas na Justiça do Trabalho (MPT, 2021?). Assim, percebe-se que há grande demanda em relação à Uber, entretanto, o número de jurisprudências que reconhecem o vínculo empregatício, ainda é muito pequeno. O que, como demonstrado acima, não é apenas uma coincidência.

Neste sentido, reforça Tadeu Henrique Lopes da Cunha, titular da Coordenadoria Nacional de Combate às Fraudes nas Relações de Trabalho (Conafret):

o comportamento das plataformas digitais frente ao Poder Judiciário revelou a existência de um contexto de atuação de defesa com base na jurimetria, com a intenção de dificultar o revolvimento da matéria pelo Poder Judiciário, construindo um posicionamento jurisprudencial a seu favor, mediante proposição de acordos manipulatórios da jurisprudência (CUNHA, 2021).

Ainda, conforme o Coordenador da Conafret:

o número de decisões favoráveis às empresas de plataformas digitais tende a ser maior do que o número de decisões desfavoráveis, porque elas vêm formalizando acordos judiciais que impedem o revolvimento da matéria pelas instâncias judiciais trabalhistas, colocando obstáculos à formação de jurisprudência contrária a seus propósitos (CUNHA, 2021).

Tal fato pode explicar o cenário atual da jurisprudência brasileira, a qual realiza um movimento mais lento relacionado ao posicionamento de outros países como a França, Estados Unidos, Alemanha e Reino Unido, que já reconheceram o vínculo empregatício (GIOVANAZ, 2021).

Assim, importante observar que o entendimento jurisprudencial brasileiro relacionado ao tema ainda se encontra em construção, sendo poucas as decisões que de fato reconhecem o vínculo empregatício entre os motoristas e a Uber. De forma que, recentemente, houve a primeira decisão pelo Tribunal Superior do Trabalho reconhecendo a existência de vínculo empregatício na mencionada relação através do Recurso de Revista nº 100353-02.2017.5.01.0066, julgado pela 3ª Turma do TST. Tal decisão, é de suma importância, pois traz robusta análise dos fatos e a configuração de uma inovadora forma de subordinação o que poderá mudar a tendência da jurisprudência atual relacionada ao tema.

Diante disso, serão analisadas, em seguida, algumas decisões brasileiras acerca do tema, atentando a seus principais argumentos, de forma a se refletir sobre a visão dos julgadores no contexto delimitado pela pesquisa. Assim, veja-se ementa do Tribunal Superior do Trabalho determinando que o motorista seria autônomo:

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. 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).

Em análise minuciosa do voto que gerou a ementa acima, verifica-se, a princípio, que seu relator se posiciona de forma a entender que a empresa Uber, como a própria se coloca, é apenas uma instituição de tecnologia que liga motoristas a possíveis clientes. Conforme palavras do próprio relator “Bastaria a alguém em trabalho contatar com o Uber, mesmo sem ter veículo, que a empresa inclusive facilitaria todos os trâmites para se obter inclusive financiamento de veículo e começar a trabalhar”. Refletindo um pouco mais a fundo acerca dessa relação, é possível verificar que tal situação não se amolda à realidade e o ingresso no aplicativo não é tão simples quanto parece.

Conforme já mencionado em momento anterior neste trabalho, há uma série de requisitos para que o motorista seja inserido na plataforma, e o fato de a empresa facilitar o financiamento de veículos não torna a situação mais fácil ou vantajosa para o motorista que, como também já demonstrado, apesar de ficar com cerca de 70% do valor da corrida, não tem controle sobre o valor do próprio serviço a ser prestado, o que torna seu lucro muito abaixo do esperado, fazendo com que o motorista seja compelido a trabalhar muito mais horas do que deveria, para conseguir o mínimo de lucro para arcar com suas despesas pessoais. De tamanha credulidade na narrativa da empresa, o relator não enxergou aí uma situação de precarização/exploração do trabalho.

Tal situação, segundo cita Elizeu Serra de Araújo (2011, p. 23), destaca-se diante de um prolongamento da jornada de trabalho, do aumento da produtividade, do aumento da intensidade do trabalho e da redução salarial. Como foi possível perceber do estudo citado acima, publicado pela Revista Brasileira de Estudos Organizacionais, os motoristas se enquadram em todos esses requisitos, pois chegam a trabalhar até 12 horas por dia, para auferir um valor mínimo para sua subsistência.

O relator destacou, ainda, que a plataforma seria “uma ferramenta de impressionante potencial gerador de trabalho e atividade econômica”, com o que se concorda aqui. Porém, ressalta-se que não basta apenas gerar trabalho, é preciso cuidar para não apenas gerarmos trabalho precário, mas empregos regulados que venham a garantir o patamar constitucionalmente assegurado e a qualidade de vida do trabalhador.

Ademais, ao analisar os requisitos para configuração do vínculo empregatício, o relator do caso entende que, na doutrina e na jurisprudência, inexistem maiores discussões a respeito da presença dos elementos concernentes à pessoa física, à pessoalidade e à onerosidade, tendo sido possível perceber, quando da análise dos outros julgados, que o entendimento é pelo efetivo enquadramento destes elementos. Assim, o julgador analisou mais especificamente o requisito da não-eventualidade, o qual entendeu não estar presente, apontando que o fato de o trabalhador

exercer seu labor com frequência não pode definir o tipo de relação contratual que firmou com a empresa. A tal ponto, parece que o relator não se ateu ao importante princípio da primazia da realidade.

Em atenção à subordinação jurídica, o relator também entendeu pela ausência, alegando que o motorista tem ampla autonomia para 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 Brasil Tecnologia Ltda” ou sanções decorrentes de suas escolhas.” Conforme pesquisa de Ana Carolina Reis Paes Leme (2018), tal fato não condiz com a realidade, visto que há relatos de ex-motoristas da empresa que demonstram que a Uber, por meio do próprio aplicativo, incentivava ao máximo que o motorista não parasse o trabalho, além de que no próprio *site* da empresa demonstra que o motorista pode ser banido do aplicativo tendo em vista a nota aferida pelos usuários do transporte. Além disso, restou demonstrado na referida pesquisa que os motoristas podem ser banidos até mesmo por seu histórico documental.

O que se percebe do julgado é que há um despreparo de certos magistrados ao analisar essa nova configuração de trabalho que vem sendo cada vez mais comum. Muitas vezes, é possível vislumbrar que os julgadores não adentram muito ao tema em si, o vendo de forma superficial, o que para o caso não é suficiente. É necessário analisar o que há por trás da empresa, sua história, seus objetivos e de fato como é a relação dela com os motoristas, é preciso se apoiar no princípio da primazia da realidade e não apenas no que a empresa relata nos autos. A imagem que se passa nem sempre diz respeito à realidade dos fatos.

Com o passar do tempo, vem surgindo cada vez mais artigos, livros e inclusive investigações sobre o tema, como demonstrado pelo Ministério Público do Trabalho. Desta forma, vejamos a recente decisão e os principais argumentos do Tribunal Superior do Trabalho que pela primeira vez reconheceu a configuração do vínculo empregatício entre os motoristas e a Uber, conforme demonstrado na ementa a seguir:

RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.015/2014 E ANTERIOR À LEI 13.467/2017. UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA. NATUREZA JURÍDICA DA RELAÇÃO MANTIDA ENTRE OS TRABALHADORES PRESTADORES DE SERVIÇOS E EMPRESAS QUE ORGANIZAM, OFERTAM E EFETIVAM A GESTÃO DE PLATAFORMAS DIGITAIS DE DISPONIBILIZAÇÃO DE SERVIÇOS DE TRANSPORTE AO PÚBLICO, NO CASO, O TRANSPORTE DE PESSOAS E MERCADORIAS. NOVAS FORMAS DE ORGANIZAÇÃO E GESTÃO DA FORÇA DE TRABALHO HUMANA NO SISTEMA CAPITALISTA E NA LÓGICA DO MERCADO ECONÔMICO. ESSENCIALIDADE DO LABOR DA PESSOA HUMANA PARA A CONCRETIZAÇÃO DOS OBJETIVOS DA EMPRESA. PROJEÇÃO DAS REGRAS CIVILIZATÓRIAS DO DIREITO DO TRABALHO SOBRE O LABOR DAS PESSOAS NATURAIS. INCIDÊNCIA DAS NORMAS QUE REGULAM O

TRABALHO SUBORDINADO DESDE QUE NÃO DEMONSTRADA A REAL AUTONOMIA NA OFERTA E UTILIZAÇÃO DA MÃO DE OBRA DO TRABALHADOR (ART. 818, II, DA CLT). CONFLUÊNCIA DOS PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS HUMANISTAS E SOCIAIS QUE ORIENTAM A MATÉRIA (PREÂMBULO DA CF/88; ART. 1º, III E IV; ART. 3º, I, II, III E IV; ART. 5º, CAPUT; ART. 6º; ART. 7º, CAPUT E SEUS INCISOS E PARÁGRAFO ÚNICO; ARTS. 8º ATÉ 11; ART. 170, CAPUT E INCISOS III, VII E VIII; ART. 193, TODOS DA CONSTITUIÇÃO DE 1988). VÍNCULO DE EMPREGO. DADOS FÁTICOS CONSTANTES DO ACÓRDÃO REGIONAL REFERINDO-SE A RELAÇÃO SOCIOECONÔMICA ABRANGENTE DE PERÍODO DE QUASE DOIS MESES. PRESENÇA DOS ELEMENTOS INTEGRANTES DA RELAÇÃO EMPREGATÍCIA. INCIDÊNCIA, ENTRE OUTROS PRECEITOS, TAMBÉM DA REGRA DISPOSTA NO PARÁGRAFO ÚNICO DO ART. 6º DA CLT (INSERIDA PELA LEI n. 12.551/2011), A QUAL ESTABELECE QUE " OS MEIOS TELEMÁTICOS E INFORMATIZADOS DE COMANDO, CONTROLE E SUPERVISÃO SE EQUIPARAM, PARA FINS DE SUBORDINAÇÃO JURÍDICA, AOS MEIOS PESSOAIS E DIRETOS DE COMANDO, CONTROLE E SUPERVISÃO DO TRABALHO ALHEIO ". PRESENÇA, POIS, DOS CINCO ELEMENTOS DA RELAÇÃO DE EMPREGO, OU SEJA: PESSOA HUMANA PRESTANDO TRABALHO; COM PESSOALIDADE; COM ONEROSIDADE; COM NÃO EVENTUALIDADE; COM SUBORDINAÇÃO. ÔNUS DA PROVA DO TRABALHO AUTÔNOMO NÃO CUMPRIDO, PROCESSUALMENTE (ART 818, CLT), PELA EMPRESA DE PLATAFORMA DIGITAL QUE ARREGIMENTA, ORGANIZA, DIRIGE E FISCALIZA A PRESTAÇÃO DOS SERVIÇOS ESPECIALIZADOS DE SERVIÇOS DE TRANSPORTE [...] (RR-100353-02.2017.5.01.0066, 3ª Turma, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, DEJT 11/04/2022).

Nota-se que, tanto decisões que não reconhecem o vínculo empregatício quanto a decisão mencionada acima, que reconhece o vínculo empregatício dos motoristas com a Uber, concordam quanto aos pressupostos de configuração do vínculo empregatício, quais sejam a não eventualidade, a onerosidade, a pessoalidade, sendo que a divergência se revela especificamente quanto à subordinação. Desta forma, necessário abordar tal ponto para melhor compreensão quanto à última decisão proferida pelo Tribunal Superior do Trabalho.

Em sendo esta a primeira decisão em grau superior, ela traz relevante importância não apenas para motoristas de aplicativo, mas para toda uma classe trabalhadora que se assemelha à categoria destes, abrindo vários precedentes dentre os quais pode-se citar a subordinação algorítmica.

De modo geral, o relator do caso mencionou que existem várias categorias de subordinação jurídica, destacando-se a clássica, a objetiva, a estrutural e a algorítmica. Esta última, segundo palavras do próprio relator, se dá quando a empresa utiliza de um “sistema sofisticado de arrecimação, gestão, supervisão, avaliação e controle de mão de obra intensiva, à base de ferramentas computadorizadas, internáuticas, eletrônicas, de inteligência artificial e hiper-sensíveis, aptas a arquitetarem e manterem um poder de controle empresarial minucioso sobre o modo de organização e de prestação dos serviços de transportes justificadores da existência e da lucratividade da empresa reclamada”.

Desta forma, concluiu que mesmo que o trabalhador tenha uma suposta liberdade em definir sua forma de trabalho e seus horários, isso não é suficiente para definir o trabalho como autônomo. Assim elencou situações que no caso em apresso configuram o pressuposto da subordinação, dentre os quais destaca-se que a Uber:

avaliava continuamente a performance dos motoristas, por meio de um controle telemático e pulverizado da qualidade dos serviços a partir da tecnologia da plataforma digital e das notas atribuídas pelos clientes/passageiros ao trabalhador. Tal sistemática servia, inclusive, de parâmetro para o descredenciamento da plataforma digital - perda do trabalho -, caso o obreiro não alcançasse uma média mínima.

Aqui, cabe trazer parte da importante pesquisa de Ana Carolina Reis Paes Leme. Nela, analisando depoimentos de ex-funcionários da Uber no inquérito de investigação do Ministério Público do Trabalho é possível claramente perceber a malícia da empresa e seu real objetivo de exercer controle sobre os motoristas, vejamos o trecho a seguir:

Nos autos do inquérito, o ex-gerente-geral informou que —o aplicativo continha funcionalidades para incentivar os motoristas a ficarem online por mais tempo, indicando os potenciais ganhos, independente da jornada acumulada. Apontou que os motoristas recebiam e-mail ou SMS com a seguinte frase: —Tem certeza de que vai ficar offline? Você pode ganhar mais X reais se ficar online. [...] O controle, contudo, sempre foi realizado por meio do GPS, conforme por ele afirmado. Confirmando a política de incentivos mediante o próprio algoritmo - sistema que mostra os ganhos atuais e projeta quais seriam os futuros - explicou o ex-gerente de operações que tais mecanismos incentivam o motorista a não desligar o aplicativo. Em suas palavras, tais incentivos podem parecer —bobos, mas —funcionam realmente, acaba virando um cassino, e os motoristas ficam cada vez mais tentados a ficar mais horas trabalhando. O fato de parecerem "bobos" revela como o controle se faz forte e, ao mesmo tempo, sutil, quase imperceptível (LEME, 2018, p. 30).

Outro ponto importante no julgado foi o reconhecimento de que a Uber é uma empresa de transporte de pessoas, não apenas de tecnologia e intermediação entre motoristas e usuários, como a própria se coloca e como algumas decisões se sustentam apenas a partir da constatação de que seu objeto social assim se assume. Como bem coloca o relator, não basta a mera delimitação formal do objeto social da referida empresa, sendo necessário analisar a situação atravessada pelo princípio da primazia da realidade. Tal fato é ponto fundamental para a configuração do vínculo empregatício e, principalmente, para servir como premissa para outros julgados.

Observando as decisões acima relacionadas, verifica-se a importância de o julgador ir mais a fundo em sua análise dos fatos e provas, pois a tecnologia empregada por trás do aplicativo pode mascarar novas formas diretas e indiretas de subordinação, que em uma análise mais superficial facilmente se tornam imperceptíveis.

## 5. CONCLUSÃO

Em tempos de grandes mudanças sociais, é notório que o Direito do Trabalho irá igualmente sofrer alterações como reflexo dessas inovações. Agora, com a chamada 4ª revolução industrial, na era das máquinas, com grandes mudanças na forma de se encarar a economia, surge no mundo do trabalho uma tendência que vem sendo conhecida como o fenômeno da uberização, em que a forma de trabalho é desenvolvida através de uma nova perspectiva, como no caso dos motoristas de transporte de passageiros por aplicativo.

Essa nova realidade avançou bruscamente com a pandemia mundial da COVID-19, com a paralisação do comércio e de diversos outros setores, resultou-se no desemprego em massa. E essas pessoas, agora desempregadas, buscaram refúgio através do trabalho em plataformas digitais, no caso em estudo na plataforma da Uber.

Com a promessa do aplicativo de que seus motoristas seriam como empreendedores parceiros da plataforma, onde as pessoas podem cuidar do próprio trabalho e fazer seus próprios horários, faz com que muitos se sintam envolvidos com a ideia. Porém, o que não percebem é que, na realidade, estão envolvidos em uma forma precária de trabalho, onde o trabalhador, denominado como autônomo pelo aplicativo, não tem controle dos clientes que irá atender, do valor do próprio serviço oferecido o qual é predeterminado pela própria plataforma da Uber e nem de sua permanência no aplicativo, onde o motorista pode ser banido a qualquer momento, ou por receber uma nota avaliativa a baixo da média, ou até mesmo por motivos discricionários, como foi possível perceber ao longo do estudo. O que essas pessoas, que apenas buscam um sustento para suas famílias não observam, é que apenas estão envolvidos em um trabalho precário em que a subordinação é exercida de maneira mais sutil e diferente do que se tem costume.

Tal subordinação é chamada de subordinação algorítmica e ocorre por meio de inteligência artificial. Com isso, a plataforma acompanha em tempo real todas as etapas do serviço prestado, usando de artimanhas psicológicas para convencer o trabalhador a passar o maior tempo possível logado ao aplicativo, além disso, também é capaz de avaliar o serviço e fazer punições de forma discricionária.

Diante disso, analisando as decisões em relação ao tema foi possível perceber que há significativa divergência quanto a tutela jurídica. Enquanto alguns julgadores reconhecem a possibilidade de existência do vínculo empregatício entre a Uber e seus motoristas, considerando que a relação satisfaz os pressupostos elencados pelo Direito do Trabalho, outros

entendem que não há vínculo de emprego, pois consideram que há autonomia do trabalhador, sendo o aplicativo apenas um intermediário entre motoristas e passageiros.

No entanto, verificando os julgados trazidos na pesquisa, percebe-se que, nas decisões que entendem pela não caracterização de vínculo empregatício, os argumentos são mais superficiais, se atendo tão-somente ao discurso formal da própria empresa, não enxergando a realidade material dos fatos e a relação existente à luz do princípio da primazia da realidade, tão importante no presente caso. Como discorrido ao longo do trabalho, a Uber se utiliza de todo um aparato psicológico e tecnológico, diferente do que já se está acostumado, facilitando assim que a empresa esconda sua verdadeira forma de agir em relação aos seus motoristas “parceiros”.

Portanto, considerando os relatos de ex-empregados (coordenadores e gerentes) da Uber ao Ministério Público do Trabalho elencados na pesquisa realizada por Ana Carolina Reis Paes Leme, bem como as provas juntadas no julgado RR-100353-02.2017.5.01.0066, onde foi possível caracterizar, dentre os demais requisitos para configuração do vínculo empregatício, a presença da subordinação algorítmica, o presente trabalho conclui que o correto enquadramento jurídico da relação entre os motoristas e a Uber corresponde à relação de emprego.

## REFERÊNCIAS

ABÍLIO, Ludmila Costhek. **Uberização: a era do trabalhador just-in-time?** 1. Estudos Avançados [online]. 2020, v. 34, n. 98 [Acessado 21 Abril 2022], pp. 111-126. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/s0103-4014.2020.3498.008>. Epub 08 Maio 2020. ISSN 1806-9592.

AÇÃO CIVIL PÚBLICA – MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO - nº1001379-33.2021.5.02.0004. Disponível em: <https://cdn.brasildefato.com.br/documents/823d08dffaf62bd74ab2d3116ad29416.pdf>. Acesso em: 28 jun 2022.

APRÍGIO, Marcelo. **Uber banida: veja quais países já proibiram o funcionamento da plataforma após batalhas judiciais.** 2021. Disponível em: <https://jc.ne10.uol.com.br/economia/2021/09/13607714-uber-banida-veja-quais-paises-ja-proibiram-o-funcionamento-da-plataforma-apos-batalhas-judiciais.html>. Acesso em: 04 de out 2021.

ARAÚJO, Elizeu Serra de. **As condições de exploração da força de trabalho no Brasil na fase atual do capitalismo: uma análise do período 1990-2007.** 2011. 197 f. Tese (Doutorado) - Curso de Políticas Públicas, Universidade Federal do Maranhão, São Luís-Mr. 2011.

ARAÚJO, Bruna de Sá. Uberização e a economia do compartilhamento. **Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, v. 10, n. 95, p. 62-69, jan. 2021.

BERNARDO, Ludmila di; ALMEIDA, Rafael; FARHAT, Rodrigo. **MPT requer que 99, Uber, Rappi e Lalamove reconheçam vínculo trabalhista.** 2021?. Disponível em:

<https://www.prt2.mpt.mp.br/925-mpt-requer-que-99-uber-rappi-e-lalamove-reconhecam-vinculo-trabalhista>. Acesso em: 2 dez. 2021.

BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho**. RR-100353-02.2017.5.01.0066, 3ª Turma, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, DEJT 11 de abril de 2022. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/b4f05b716c668bb027c5cbf0913c77fc>. Acesso em: 12 abr 2022.

BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho**. RR-10555-54.2019.5.03.0179, 4ª Turma, Relator Ministro Ives Gandra Martins Filho, DEJT 05 de março de 2021. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/#9db0e4310182ab26740b0b47336bfb3>. Acesso em: 14 mar 2022.

BRASIL. **Supremo Tribunal Federal**. ADPF 449/DF, Relator Ministro Luiz Fux, Public 02 de nov. de 2019. Disponível em: <https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search/sjur409361/false>. Acesso em: 14 jun 2022.

BRASIL. Agência Senado. Senado Federal (ed.). **Publicada sem vetos regulamentação de aplicativos de transporte**. 2018. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2018/03/27/publicada-sem-vetos-regulamentacao-de-aplicativos-de-transporte>. Acesso em: 13 jun. 2022.

Cambridge Dictionary. **Gig economy**. Disponível em: <https://dictionary.cambridge.org/us/dictionary/english/gig-economy>. Acesso em: 21 de out. 2021.

CARELLI, Rodrigo; PELLEGRINI, Ana. Existe vínculo empregatício entre motoristas e plataformas de compartilhamento de transporte: sim ou não? **TRT Rio em Revista: ENFIM, A(S) CASA(S) PRÓPRIA(S)**, Rio de Janeiro, v. 4, n. 24, p. 24-25, abr. 2018. Trimestral.

COAD Soluções Confiáveis. **MPT requer que aplicativos de transporte reconheçam vínculo trabalhista**. 2021. Disponível em: <https://www.coad.com.br/home/noticias-detalle/109604/mpt-requer-que-aplicativos-de-transporte-reconhecam-vinculo-trabalhista>. Acesso em: 02 dez 2021.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. São Paulo, Sp: Ltr, 2019.

DIAS, M. F. G. . **UBERIZAÇÃO: Reflexos da Precarização do Trabalho no Século XXI**. Boletim de Conjuntura (BOCA), Boa Vista, v. 4, n. 10, p. 05–10, 2020. DOI: 10.5281/zenodo.4019905. Disponível em: <https://revista.ioles.com.br/boca/index.php/revista/article/view/55>. Acesso em: 20 abr. 2022.

FEIGELSON, Bruno; LOPES, Mariana Louback; MAGNANI, Vitor. **Há vínculo de emprego entre entregadores e aplicativos?** 2018. Disponível em: <https://o2obrasil.com.br/ha-vinculo-de-emprego-entre-entregadores-e-aplicativos/>. Acesso em: 18 nov. 2021.

GUSMÃO, Xerxes. Trabalhador de plataformas digitais: empregado ou autônomo. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região**, Brasília, DF, v. 24, n. 2, p. 189-198, jul./dez. 2020.

GERHARD, Felipe;, SILVA, Jeová; TORRES E CÂMARA, Samuel Façanha. **Tipificando a Economia do Compartilhamento e a Economia do Acesso**. Organizações & Sociedade [online]. 2019, v. 26, n. 91 [Acessado 21 Abril 2022] , pp. 795-814. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1984-9260919>. Epub 07 Out 2019.

GIOVANAZ, Daniel. Como a Uber manipula jurisprudência para evitar reconhecimento de vínculo de emprego. **Brasil de Fato: uma visão popular do Brasil e do mundo**. São Paulo,

Sp. 29 abr. 2021. Disponível em: <https://www.brasildefato.com.br/2021/04/29/como-a-uber-manipula-jurisprudencia-para-evitar-reconhecimento-de-vinculo-de-emprego>. Acesso em: 26 set. 2021.

LEME, Ana Carolina Reis Paes. **Da máquina à nuvem: caminhos para o acesso à justiça pela via de direitos dos motoristas da Uber**. 2018. 159 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Faculdade de Direito e Ciências do Estado, Universidade Federal de Minas Gerais. Belo Horizonte, MG. 2018.

LOUREIRO, Uriel Paranhos. **MOTORISTAS DE APLICATIVO X UBER TECHNOLOGIES: UMA ANÁLISE SOB A ÓTICA CONSTITUCIONAL TRABALHISTA**. 2019. 88 f. TCC (Graduação) - Curso de Direito, Faculdade de Direito de Vitória, Vitória-ES, 2019.

MORAES, Rodrigo Bombonati de Souza; OLIVEIRA, Marco Antonio Gonsales de; ACCORSI, André. **UBERIZAÇÃO DO TRABALHO: A PERCEPÇÃO DOS MOTORISTAS DE TRANSPORTE PARTICULAR POR APLICATIVO**. *Revista Brasileira de Estudos Organizacionais*. Curitiba - PR, v. 3, n. 6, p. 647-681, dez. 2019. Trimestral. Disponível em: <https://rbeo.emnuvens.com.br/rbeo/issue/view/18/showToc>. Acesso em: 11 nov. 2020.

ORTEGA, Flávia Teixeira. **Lei 13.640/2018 (Lei do Uber): regulamenta o transporte remunerado privado individual de passageiros**. Jusbrasil. [2018?] Disponível em: <https://draflaviaortega.jusbrasil.com.br/noticias/561305476/lei-13640-2018-lei-do-uber-regulamenta-o-transporte-remunerado-privado-individual-de-passageiros>. Acesso em: 6 de julho de 2021.

PAIVA, Alessandra Marynna de. **O CASO UBER: UM ESTUDO ACERCA DO FENÔMENO DA INFORMALIDADE GLOBAL NA ECONOMIA COMPARTILHADA**. 2020. 69 f. Monografia (Especialização) - Curso de Relações Internacionais, Escola de Direito e Relações Internacionais, Pontifícia Universidade Católica de Goiás, Goiânia, 2020. Disponível em: [https://repositorio.pucgoias.edu.br/jspui/bitstream/123456789/515/1/Monografia%20Alessandra%20Paiva\\_ALESSANDRA%20MARYNNA%20D.pdf](https://repositorio.pucgoias.edu.br/jspui/bitstream/123456789/515/1/Monografia%20Alessandra%20Paiva_ALESSANDRA%20MARYNNA%20D.pdf). Acesso em: 29 jun. 2022.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo: Saraiva, 2020. 2025 p.

RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho**. 3. ed. São Paulo: Ltr, 2000. 233 p.

RENZETTI, Rogério. **Direito do Trabalho para Concursos**. Rio de Janeiro, RJ: Elsevier Editora Ltda, 2013.

Schwab, Klaus. **A Quarta Revolução Industrial**. Tradução: Daniel Moreira Miranda. 1ª ed. São Paulo, SP. Edipro Edições Profissionais. 2016.

SARLO, Thalita Barreto. “Economia do Compartilhamento” e uberização: um esquema da nova razão do mundo neoliberal. *Revista de Ciências Sociais*, Ceará, v. 52, n. 3, p. 279-290, fev. 2021. Trimestral. Disponível em: <http://www.periodicos.ufc.br/revcienso/article/view/62656/197521>. Acesso em: 13 jun. 2022.

SILVA, Aimée de Oliveira. **O motorista da uber e a configuração da relação de emprego**. 2017. 91 f. Trabalho de conclusão de curso (Graduação) - Curso de Direito, Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2017.

SILVA, Luanne Vieira de Brito e. A (IN)EXISTÊNCIA DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO ENTRE OS MOTORISTAS E A UBER: UMA ANÁLISE JURISPRUDENCIAL DO TRT 3ª REGIÃO. *Direito Unifacs: Debate Virtual*, [s. l.], v. 235, n. 5, p. 1-26, jan. 2020. Mensal.

Disponível em: <https://revistas.unifacs.br/index.php/redu/issue/view/317>. Acesso em: 07 out 2021.

UBER, Equipe (ed.). Fatos e Dados sobre a Uber. 2020. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/>. Acesso em: 20 out. 2020.