

UNIVERSIDADE PRESBITERIANA MACKENZIE

ISABELA BUZANA CAMINA

**A (IN) VIABILIDADE DE RECONHECIMENTO DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO
ENTRE A PLATAFORMA UBER E SEUS MOTORISTAS COLABORADORES**

SÃO PAULO

2023

ISABELA BUZANA CAMINA

**A (IN) VIABILIDADE DE RECONHECIMENTO DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO
ENTRE A PLATAFORMA UBER E SEUS MOTORISTAS COLABORADORES**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Graduação em Direito, da Universidade Presbiteriana Mackenzie de São Paulo/SP, como requisito à obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Dr. Ivandick Cruzelles Rodrigues

SÃO PAULO

2023

ISABELA BUZANA CAMINA

**A (IN) VIABILIDADE DE RECONHECIMENTO DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO
ENTRE A PLATAFORMA UBER E SEUS MOTORISTAS COLABORADORES**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Graduação em Direito, da Universidade Presbiteriana Mackenzie de São Paulo/SP, como requisito à obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Dr. Ivandick Cruzelles Rodrigues

Aprovado em _____ de _____ de _____

BANCA EXAMINADORA

Professor Doutor Ivandick Cruzelles Rodrigues – Orientador

Membro

Membro

Dedico este trabalho aos meus avós que sempre sonharam em me acompanhar na conclusão do curso de direito e não mediram esforços para me apoiar nesta jornada.

AGRADECIMENTOS

Em primeiro lugar, gostaria de agradecer a minha família, em especial aos meus pais, que sempre me apoiaram e investiram para que eu pudesse concluir este curso de graduação.

Ao professor e orientador Doutor Ivandick Cruzelles Rodrigues, que não mediu esforços para prestar auxílio na elaboração e conclusão deste trabalho com muito zelo e parceria. Por fim, a todos que, de alguma forma, contribuíram para que esta pesquisa fosse concluída.

EPÍGRAFE

“É da essência do contrato de trabalho a existência de um estado de dependência em que permanece uma das partes”.

(Orlando Gomes e Elson Gottschalk)

RESUMO

O presente trabalho acadêmico possui como objetivo central analisar a viabilidade do reconhecimento de vínculo empregatício entre a empresa Uber do Brasil Tecnologia Ltda. e seus motoristas colaboradores. Com o surgimento e crescimento das plataformas digitais de transporte no Brasil e ao redor do mundo, surgiram questionamentos sobre a natureza jurídica dos contratos de trabalho realizados por esses profissionais, ou seja, se eles seriam considerados empregados ou trabalhadores autônomos. A tese busca entender os elementos subjetivos necessários para o reconhecimento do vínculo empregatício, como a pessoa física (o motorista deve ser pessoa natural), a habitualidade (períodos de atividade e inatividade do trabalho), a onerosidade (a remuneração recebida pelo serviço prestado), a pessoalidade (quando a prestação do serviço não pode ser delegada a outro sem autorização), e a subordinação (quando o trabalhador está sujeito ao controle do empregador). A partir desses elementos, será possível avaliar qual seria o enquadramento mais adequado para os motoristas colaboradores da Uber, de acordo com o ordenamento jurídico e a jurisprudência. Dada a relevância desse tema na atualidade, devido à complexidade de interpretação e aplicação da legislação trabalhista em relação a novos modelos de negócio que envolvem a intermediação de trabalho por plataformas digitais, serão estudadas decisões recentes sobre o reconhecimento, ou não, do vínculo empregatício. O foco principal será dado à análise do elemento da subordinação, que é geralmente o mais controverso nas discussões sobre o tema. Com base nessas análises, espera-se contribuir para o debate sobre a viabilidade do reconhecimento de vínculo empregatício entre a Uber e seus motoristas colaboradores. Dessa forma, será possível entender melhor as repercussões jurídicas e sociais envolvidas nesse novo tipo de relação de trabalho e, possivelmente, auxiliar na construção de soluções que protejam os direitos dos trabalhadores sem prejudicar o desenvolvimento dessas novas formas de negócio.

Palavras-chave: Uber. Motoristas. Vínculo empregatício.

ABSTRACT

The main objective of this academic work is to analyze the feasibility of recognizing employment relationship between Uber do Brasil Tecnologia Ltda. and its driver partners. With the emergence and growth of digital transportation platforms in Brazil and around the world, questions have arisen regarding the legal nature of the employment contracts of these professionals, specifically whether they should be considered employees or independent contractors. The thesis seeks to understand the subjective elements necessary for the recognition of an employment relationship, such as the individual (the driver must be a natural person), regularity (periods of work and inactivity), remuneration (the compensation received for the service rendered), personal service (when the provision of the service cannot be delegated to another without authorization), and subordination (when the worker is subject to the control of the employer). Based on these elements, it will be possible to evaluate the most appropriate classification for Uber's driver partners, in accordance with the legal framework and jurisprudence. Given the relevance of this topic in contemporary times, due to the complexity of interpreting and applying labor legislation in relation to new business models that involve labor intermediation through digital platforms, recent decisions regarding the recognition, or lack thereof, of an employment relationship will be studied. The main focus will be on analyzing the element of subordination, which is usually the most contentious in discussions on this topic. Based on these analyses, it is hoped to contribute to the debate on the feasibility of recognizing an employment relationship between Uber and its driver partners. In this way, it will be possible to better understand the legal and social implications involved in this new type of employment relationship and potentially assist in developing solutions that protect the rights of workers without impeding the development of these new business forms.

Keywords: Uber. Drivers. Employment relationship.

SUMÁRIO

1.	INTRODUÇÃO.....	10
2.	ASPECTOS GERAIS SOBRE A RELAÇÃO DE TRABALHO.....	11
	2.1 CONCEITO DE EMPREGADOR	11
	2.2 CONCEITO DE EMPREGADO	12
	2.3 PRINCÍPIOS DO DIREITO MATERIAL E PROCESSUAL DO TRABALHO	13
	2.3.1 PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA.....	13
	2.3.2 PRINCÍPIO DA RAZOABILIDADE.....	14
	2.3.3 PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO	14
	2.3.4 PRINCÍPIO DA PRIMAZIA DA REALIDADE.....	15
	2.3.5 PRINCÍPIO DA BUSCA DA VERDADE REAL.....	16
	2.3.6 PRINCÍPIO DA CONTINUIDADE.....	16
	2.3.7 PRINCÍPIO DA INALTERABILIDADE CONTRATUAL LESIVA.....	17
	2.3.8 PRINCÍPIO DA IRRENUNCIABILIDADE.....	17
3.	CONTRATO DE TRABALHO E DE EMPREGO	18
	3.1 CONCEITO DE RELAÇÃO DE TRABALHO	18
	3.2 CONCEITO DE RELAÇÃO DE EMPREGO.....	19
	3.3 REQUISITOS DA RELAÇÃO DE EMPREGO	20
	3.3.1 PESSOA FÍSICA	20
	3.3.2 NÃO EVENTUALIDADE	21
	3.3.3 SUBORDINAÇÃO.....	22
	3.3.4 ONEROSIDADE	26
	3.3.5 PESSOALIDADE.....	27
4.	FENÔMENO DA “UBERIZAÇÃO” NO BRASIL	27
	4.1 CONCEITO DE “UBERIZAÇÃO”	27
	4.2 SOBRE A UBER	29
	4.3 TERMOS E CONDIÇÕES DA PLATAFORMA	30

4.3.1 TERMOS GERAIS DE USO	30
4.3.2 TERMOS E CONDIÇÕES DO CÓDIGO PARA DIRIGIR	31
4.4 RELAÇÃO DO MOTORISTA COM A PLATAFORMA	32
4.5 CATEGORIAS DA UBER	34
4.6 COMPETÊNCIA PARA JULGAMENTO	35
5. CASOS PRÁTICOS E ENTENDIMENTO DOS TRIBUNAIS.....	37
5.1 CASO EM QUE O VÍNCULO ENTRE PLATAFORMA E MOTORISTA FOI RECONHECIDO	37
5.1.1 DO MÉRITO	38
5.1.1.1 NATUREZA DA ATIVIDADE PREPONDERANTE EXERCIDA PELA RÉ	39
5.1.1.2 RELAÇÃO DE EMPREGO	41
5.1.1.2.1 TRABALHO PRESTADO POR PESSOA FÍSICA	41
5.1.1.2.2 TRABALHO PRESTADO COM PESSOALIDADE	42
5.1.1.2.3 TRABALHO PRESTADO DE FORMA ONEROSA	43
5.1.1.2.4 TRABALHO PRESTADO DE FORMA NÃO-EVENTUAL.....	43
5.1.1.2.5 TRABALHO PRESTADO DE FORMA SUBORDINADA	44
5.1.1.3 CONCLUSÃO DA ANÁLISE DO VÍNCULO DE EMPREGO ENTRE A RÉ E SEUS MOTORISTAS.....	46
5.2 CASOS EM QUE O VÍNCULO ENTRE PLATAFORMA E MOTORISTA NÃO FORAM RECONHECIDOS	46
5.3 DECISÕES PROFERIDAS PELO STF ACERCA DO TEMA	48
6. CONCLUSÃO.....	54
7. REFERÊNCIAS	55

1. INTRODUÇÃO

Neste trabalho acadêmico serão analisados os conceitos básicos dos contratos de trabalho e da relação de emprego, com foco na análise dos argumentos contra e a favor do reconhecimento de vínculo empregatício entre os motoristas de aplicativo e a plataforma Uber.

Em razão dos altos custos para aquisição de veículos no Brasil, durante muitos anos, as pessoas optavam por se locomover com táxis, através do pagamento de uma contraprestação ao motorista, que os deixaria em sua residência sem a necessidade de recorrer aos transportes públicos.

Em razão do avanço tecnológico e de uma necessidade social, algumas plataformas digitais passaram a disponibilizar aplicativos de transporte, oferecendo maior celeridade e tarifas mais acessíveis, possibilitando que quaisquer públicos pudessem acessar tal meio de locomoção.

A Uber entrou em ascensão ao iniciar suas atividades no país, visto que gerou milhares de oportunidades de trabalho, além da proposta de diminuição do trânsito em diversos Estados.

No entanto, com o grande número de colaboradores que a plataforma vem acumulando nos últimos anos, bem como com o início de processos ajuizados pelos motoristas solicitando o reconhecimento de vínculo empregatício, passou a ser discutido nas Varas do Trabalho se, de fato, todos os requisitos necessários para caracterização da relação de emprego estariam presentes nesta nova modalidade de trabalho.

Assim, com base no exposto, apresenta-se como tema central desta monografia: A (in) viabilidade de reconhecimento de vínculo empregatício entre a Uber e seus motoristas colaboradores.

Ainda, conforme exposto anteriormente, com o aumento do número de colaboradores e com a alta receptividade dada pela sociedade a plataformas de transporte, em razão do baixo custo e alta velocidade de locomoção, passou-se a questionar, cada vez mais, qual seria a natureza jurídica dos contratos de trabalho entre as partes.

Assim, justifica-se a relevância deste trabalho acadêmico por tratar-se de tema extremamente atual, que traz discussões de interpretação jurídica, no que diz respeito a conceitos básicos do direito material e processual do trabalho, como o conceito de relação de trabalho e relação de emprego, bem como o entendimento minucioso dos cinco elementos subjetivos necessários para reconhecimento do vínculo empregatício, sendo eles: pessoa física, não eventualidade, subordinação, onerosidade e pessoalidade.

Ademais, possui relevância para a sociedade como um todo, que a depender da decisão pelo reconhecimento ou não do vínculo empregatício entre a Uber e seus motoristas, será amplamente afetada, visto que o aumento de custo desta relação, como, por exemplo, o pagamento de todos os direitos trabalhistas previstos na Consolidação das Leis do Trabalho, possivelmente será repassado da plataforma para o cliente final.

O objetivo desta monografia é analisar, com base nos conceitos de contrato de trabalho e de emprego, bem como suas principais diferenças, à luz dos princípios do Direito do Trabalho e do Direito Processual do Trabalho, a viabilidade, ou não, do reconhecimento de vínculo empregatício entre a Uber e seus motoristas parceiros, com foco na análise de casos concretos e decisões atuais das Varas do Trabalho e, até mesmo, da Suprema Corte.

No que diz respeito a estruturação dos capítulos, inicialmente serão apresentados os elementos que levaram a escolha do tema central da pesquisa, tais como a descrição da situação problema, a justificativa e o objetivo deste estudo.

Em seguida, serão apresentados os aspectos gerais a respeito dos contratos de trabalho, como os conceitos de empregado e empregador, bem como análise dos princípios basilares do direito material e processual do trabalho, relacionando-os com o tema.

No terceiro capítulo serão minuciosamente analisados os conceitos de contrato de trabalho e contrato de emprego, com foco nos cinco critérios essenciais para que reste configurado o vínculo empregatício, verificando sua aplicabilidade nos contratos de trabalho entre a Uber e seus motoristas colaboradores.

Posteriormente será estudado o chamado “fenômeno da uberização” no Brasil, com enfoque na apresentação dos termos e condições da plataforma, bem como as regras para ingresso do motorista.

Por fim, serão estudados os casos práticos e entendimentos dos tribunais superiores acerca do tema, onde serão analisados julgamentos contra e a favor do reconhecimento do vínculo empregatício, ponderando os argumentos apresentados à luz do ordenamento jurídico brasileiro.

2. ASPECTOS GERAIS SOBRE A RELAÇÃO DE TRABALHO

2.1 CONCEITO DE EMPREGADOR

Nos termos da Consolidação das Leis do Trabalho, “considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.” (CLT, 1943).

O §1º do art. 2º da CLT, que conceitua empregador, ainda determina que a ele equiparam-se, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados.

Uma das principais características que diferencia o empregador do empregado é que aquele será responsável por assumir o risco do negócio, que em hipótese alguma poderá ser transferida a este, independentemente de os resultados da atividade laboral serem positivos ou negativos.

Ademais, o empregador possui poder de mando, de direção, sendo o responsável por designar as atividades a serem praticadas pelo empregado, devendo inclusive acompanhar sua execução e, em contrapartida, deverá remunerá-lo pela prestação dos serviços.

A exigência de que o empregado deve prestar seus serviços pessoalmente, não podendo fazer-se substituir por outro, não se aplica ao empregador, que poderá ser substituído a qualquer momento, sem prejuízo aos contratos de trabalho já firmados pela empresa, conforme estabelece o art. 10 da CLT: “Qualquer alteração na estrutura jurídica da empresa não afetará os direitos adquiridos por seus empregados”.

Em suma, o empregador será responsável pelo risco da atividade empresarial, devendo assumi-lo integral e unilateralmente, além da obrigação de direcionar e coordenar as atividades a serem prestadas por seus colaboradores.

2.2 CONCEITO DE EMPREGADO

Já no que diz respeito ao empregado, a Consolidação das Leis do Trabalho, no art. 3º, dispõe que

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

Parágrafo Único. Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual.

Sendo assim, conforme será estudado no próximo capítulo, para que o trabalhador possa ser considerado “empregado” e, portanto, receber tutela da Consolidação das Leis do Trabalho, far-se-á necessário o preenchimento dos 5 elementos do vínculo empregatício.

2.3 PRINCÍPIOS DO DIREITO MATERIAL E PROCESSUAL DO TRABALHO

O direito material e processual do trabalho possui diversos princípios norteadores, que auxiliam os órgãos julgadores a interpretarem a legislação trabalhista de maneira mais adequada, considerando a realidade do contrato de trabalho, de acordo com a análise do caso concreto.

Assim, tendo em vista que os princípios são diferentes a depender da análise de cada doutrinador, a seguir serão estudados os mais comentados, com foco naqueles que possuem maior aplicação nas relações de trabalho entre a plataforma Uber e seus motoristas colaboradores.

2.3.1 PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA

Apesar de ser princípio constitucional, aplicável, portanto, a todos os ramos do direito indistintamente, alguns doutrinadores passaram a relacionar o princípio da dignidade da pessoa humana no rol de princípios específicos do direito do trabalho.

Este, sob a ótica do direito do trabalho, diz respeito à impossibilidade de o empregador utilizar-se da mão de obra de seus prestadores de serviço única e exclusivamente com o objetivo de alcançar maiores projeções de lucro, devendo, portanto, considerar suas necessidades como ser humano.

No entendimento de Resende (2019, p. 21), o princípio da dignidade da pessoa humana possui aplicabilidade em todas as relações trabalhistas

Este princípio se irradia em todas as relações trabalhistas, seja impondo limites, por exemplo, ao poder diretivo do empregador (v.g., na limitação das revistas pessoais, na proibição das revistas íntimas, na limitação do monitoramento do e-mail corporativo), seja vedando a discriminação em razão de sexo, raça, religião ou característica física.

Assim, nota-se que este possui relevância no que diz respeito aos direitos fundamentais constitucionais de maneira ampla, garantindo, no âmbito do direito trabalhista, uma série de

direitos importantes para manutenção da intimidade e privacidade do trabalhador dentro do ambiente corporativo.

2.3.2 PRINCÍPIO DA RAZOABILIDADE

Trata-se de princípio segundo o qual o indivíduo deve agir com bom senso, de maneira razoável, considerando as particularidades do caso concreto, principalmente quando não houver legislação específica regulamentando aquela lide.

Ensina Resende (2019, p. 24) que este princípio é uma conjunção de ideias de adequação e necessidade

Adequado é o meio apto a atingir os resultados esperados. Necessário, por sua vez, é o meio que atinge sua finalidade com a menor restrição possível ao direito alheio, isto é, o ato é legítimo desde que por meio menos gravoso não seja possível atingir o mesmo resultado.

No que diz respeito ao poder de disciplina do empregador, o princípio da razoabilidade se faz necessário, visto que, por exemplo, ao aplicar medidas disciplinares por faltas cometidas pelo empregado, deverá agir de maneira proporcional ao ocorrido, bem como respeitar os limites impostos pelo ordenamento jurídico.

2.3.3 PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO

O princípio da proteção no direito do trabalho existe em razão da perspectiva de que o empregado/trabalhador é parte hipossuficiente em relação ao empregador e, portanto, em decorrência disto, merece maior proteção da legislação trabalhista.

Trata-se de princípio similar ao da igualdade, como é chamado em outros ramos do direito, onde deverão ser tratados igualmente os iguais, porém desigualmente os desiguais, considerando as particularidades das partes.

No entanto, vale pontuar que este princípio diz respeito ao direito material, mas não se aplica ao direito processual do trabalho, visto que sob esta ótica todas as partes são iguais e devem receber o mesmo grau de criticidade do magistrado.

No entendimento de Resende (2019, p. 26), desse princípio surgem outros três subprincípios, sendo eles: princípio da norma mais favorável¹; princípio *in dubio pro operario*²; e princípio da condição mais benéfica³.

2.3.4 PRINCÍPIO DA PRIMAZIA DA REALIDADE

O princípio da primazia da realidade determina que devem ser, preferencialmente, considerados os fatos que ocorrem no dia a dia da relação de trabalho, entre empregado e empregador, prevalecendo em relação ao que está, por exemplo, previsto no contrato entre as partes, seja ele tácito ou escrito.

Nas palavras de Resende (2019, p. 31)

É o princípio segundo o qual os fatos, para o Direito do Trabalho, sempre serão mais relevantes que os ajustes formais, isto é, prima-se pelo que realmente aconteceu no mundo dos fatos em detrimento daquilo que restou formalizado no mundo do direito, sempre que não haja coincidência entre estes dois elementos. É o triunfo da verdade real sobre a verdade formal. [...]

Trata-se de princípio de alta aplicabilidade na prática trabalhista, principalmente no tocante ao reconhecimento de vínculo empregatício, visto que muitas empresas tentam, de diversas formas, mascarar alguns dos elementos característicos do contrato de emprego, com o intuito de não registrar e pagar todos os direitos devidos aos seus colaboradores.

Sendo assim, com fundamento no art. 9º da Consolidação das Leis do Trabalho, que prevê que “serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação”, cabe aos aplicadores

¹ De acordo com o princípio da norma mais favorável, diferentemente da previsão do critério hierárquico de aplicação das normas, caso haja dois ou mais dispositivos legais aplicáveis ao mesmo caso concreto, o magistrado deverá optar por aquele que for mais favorável ao empregado. Conquanto, com a Reforma Trabalhista de 2017, a aplicação deste princípio foi relativizada, pois passou a prevalecer a ideia de negociado sobre legislado, conforme introdução dos arts. 611-A e 611-B na Consolidação das Leis do Trabalho, determinando que as convenções coletivas e acordos coletivos do trabalho terão prevalência sobre a lei quando dispuserem sobre os temas dos incisos.

² De acordo com o princípio *in dubio pro operario*, analisando o conjunto probatório dos autos, considerando o ônus da prova, se ainda assim houver dúvida se aquele fato relatado ocorreu ou não, o magistrado decidirá a favor do trabalhador. Sendo assim, trata-se de uma interpretação do juiz.

³ No entendimento de Resende (2019, p. 29), o princípio da condição mais benéfica “impõe que as condições mais benéficas previstas no contrato de trabalho ou no regulamento de empresa deverão prevalecer diante da edição de normas que estabeleçam patamar protetivo menos benéfico ao empregado”. No entanto, tratando-se de matéria de ordem pública, esta deverá prevalecer, mesmo que ocorra eventual conflito de normas com outra que seria mais benéfica ao empregado no caso concreto.

do direito, com fulcro no princípio da primazia da realidade, analisar os fatos apresentados e verificar qual é a real natureza jurídica do contrato de trabalho daquele caso concreto.

2.3.5 PRINCÍPIO DA BUSCA DA VERDADE REAL

O princípio da busca da verdade real deriva do princípio de direito material do trabalho, anteriormente estudado, da primazia da realidade.

Apesar de a doutrina não possuir entendimento pacífico de que este possui aplicação singular no direito processual do trabalho, Carlos Henrique Bezerra Leite (2018, p. 118) elucida que, em sua opinião, não resta dúvidas de que possui maior ênfase na área trabalhista do que no direito civil, inclusive sob a égide do art. 765 da CLT

Art. 765. Os Juízos e Tribunais do Trabalho terão ampla liberdade na direção do processo e velarão pelo andamento rápido das causas, podendo determinar qualquer diligência necessária ao esclarecimento delas.

Sendo assim, trata-se o princípio da busca da verdade real de autonomia processual concedida ao magistrado para que promova maior celeridade e clareza ao processo, com o intuito de agilizar sua conclusão da maneira mais justa para ambas as partes.

2.3.6 PRINCÍPIO DA CONTINUIDADE

O princípio da continuidade diz respeito ao entendimento de que, em tese, os contratos de trabalho são por tempo indeterminado, sendo, excepcionalmente, por prazo determinado, quando acordado pelas partes e apenas com expressa previsão legal.

Resende (2019, p. 32) elucida o motivo de este princípio existir no Direito do Trabalho

Ao passo que o ser humano precisa, em regra, do trabalho para sobreviver, isto é, na medida em que a pessoa precisa continuamente de trabalho para fins alimentares, é natural que, ao colocar sua energia de trabalho à disposição do empregador, o faça com ânimo de continuidade, sem qualquer previsão de determinação de prazo.

Ademais, o contrato de trabalho possui como característica ser de trato sucessivo, ou seja, as atividades do trabalhador não tendem a se esgotar de maneira instantânea, mas sim prolongar-se no tempo.

2.3.7 PRINCÍPIO DA INALTERABILIDADE CONTRATUAL LESIVA

O princípio da inalterabilidade contratual lesiva determina que não poderá haver alterações contratuais prejudiciais ao empregado. Por outro lado, quando a empresa almeja melhorar as condições de trabalho, como, por exemplo, pagamento de bonificações e participação em lucros, tal modificação não apenas é permitida pelo ordenamento jurídico brasileiro, como amplamente incentivada.

Neste sentido, prevê a Consolidação das Leis do Trabalho, nos arts. 444 e 468, respectivamente, que

Art. 444. As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes.

Art. 468. Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.

§ 1º Não se considera alteração unilateral a determinação do empregador para que o respectivo empregado reverta ao cargo efetivo, anteriormente ocupado, deixando o exercício de função de confiança.

§ 2º A alteração de que trata o § 1º deste artigo, com ou sem justo motivo, não assegura ao empregado o direito à manutenção do pagamento da gratificação correspondente, que não será incorporada, independentemente do tempo de exercício da respectiva função.

Ainda, a legislação trabalhista enumera outros dispositivos legais cujas alterações contratuais são permitidas, tais como a reversão, prevista no §1º do art. 468 da Consolidação das Leis do Trabalho, as alterações salariais, desde que haja acordo ou convenção coletiva permitindo-as, alteração do contrato de trabalho para teletrabalho, desde que feita por acordo individual escrito e, até mesmo, o retorno do teletrabalho para o presencial sem necessidade de concordância do empregado, entre outros.

2.3.8 PRINCÍPIO DA IRRENUNCIABILIDADE

Também chamado de princípio da indisponibilidade de direitos, princípio da inderrogabilidade ou princípio da imperatividade das normas trabalhistas, o princípio da

irrenunciabilidade diz respeito a impossibilidade de o empregado dispor livremente de seus direitos trabalhistas conquistados, visto que estes são irrenunciáveis, por serem matéria de ordem pública.

Assim como no princípio da inalterabilidade contratual lesiva, o princípio da irrenunciabilidade poderá ser flexibilizado, em alguns casos, na hipótese de haver negociação em acordo ou convenção coletiva do trabalho.

3. CONTRATO DE TRABALHO E DE EMPREGO

3.1 CONCEITO DE RELAÇÃO DE TRABALHO

Relação de trabalho é uma prestação de serviço laboral. Possui forma livre, portanto pode ser formalizada de forma verbal ou escrita (por intermédio de contrato), sempre tendo parte contratante e parte contratada.

Sua principal diferença em relação ao contrato de emprego é a ausência de ao menos um dos elementos subjetivos que caracterizam o vínculo empregatício, sendo eles: pessoa física, não eventualidade, subordinação, onerosidade e pessoalidade. Assim, os contratos de trabalho são aqueles aos quais a Consolidação das Leis do Trabalho não se aplica.

Nas palavras de Sergio Pinto Martins (2023, p. 69):

Contrato de trabalho é gênero, e compreende o contrato de emprego. Contrato de trabalho poderia compreender qualquer trabalho, como o do autônomo, do eventual, do avulso, do empresário etc. Contrato de emprego diz respeito à relação entre empregado e empregador e não a outro tipo de trabalhador. Daí porque se falar em contrato de emprego, que fornece a noção exata do tipo de contrato que estaria sendo estudado, porque o contrato de trabalho seria o gênero e o contrato de emprego, espécie.

Os tipos de relação de trabalho presentes no ordenamento jurídico brasileiro são: estágio; trabalho eventual; trabalho autônomo; trabalho temporário; diarista; trabalho avulso e trabalho voluntário.

O contrato de trabalho possui diferentes conceitos, ao redor do globo, a depender de cada ordenamento jurídico.

A legislação Argentina estabelece que haverá contrato de trabalho sempre que uma pessoa física realizar atos, executar obras ou prestar serviços em favor da outra parte, e sob sua

dependência, por período indeterminado ou determinado, mediante o pagamento de uma remuneração pela prestação destes serviços. (MARTINS, 2023, p. 69).

Já a Lei Federal do Trabalho do México determina, no art. 20, que

entende-se por relação de trabalho, qualquer que seja o ato que lhe dê origem, a prestação de um trabalho pessoal subordinado a uma pessoa, mediante o pagamento de um salário. Contrato individual de trabalho, qualquer que seja sua forma ou denominação, é aquele em virtude do qual uma pessoa se obriga a prestar a outra um trabalho pessoal subordinado, mediante o pagamento de um salário. (MARTINS, 2023, p. 69).

Já o Código do Trabalho de Portugal, no art. 11, define o contrato de trabalho como aquele pelo qual uma pessoa se obriga, mediante o pagamento de uma contraprestação, a prestar seus serviços a outra parte, podendo ser apenas uma pessoa ou várias, no âmbito de organização e sob autoridade destas”. (MARTINS, 2023, p. 69).

Nos ensinamentos de Martins (2023, p. 69), o contrato de trabalho:

é o tronco da árvore. De um lado, há os galhos que são os direitos. De outro, há os galhos que são as obrigações. As raízes são a Constituição, as leis, os tratados e as convenções internacionais.

Representa o contrato de trabalho um pacto de atividade, pois não se contrata um resultado. Deve haver continuidade na prestação de serviços, que deverão ser remunerados e dirigidos por aquele que obtém a referida prestação. Tais características evidenciam a existência de um acordo de vontades, caracterizando a autonomia privada das partes.

Sendo assim, não há de se confundir o contrato de trabalho com o contrato de emprego, pois este, como será visto a seguir, necessita atender critérios objetivos para que o vínculo empregatício seja reconhecido e, conseqüentemente, a relação passar a ser tutelada pela Consolidação das Leis do Trabalho.

3.2 CONCEITO DE RELAÇÃO DE EMPREGO

Para Resende (2019, p. 75)

a relação de emprego é o vínculo de trabalho humano sob subordinação. Entretanto, a subordinação não é o único requisito para caracterização da relação de emprego. Também o são a prestação de trabalho por pessoa física, a pessoalidade, a onerosidade e a não eventualidade.

Sendo assim, para que a relação de emprego seja caracterizada, far-se-á necessária a presença de todos os requisitos acima mencionados, cujo estudo detalhado de cada um deles encontra relevância para reconhecer as outras formas de contrato de trabalho.

O legislador entende que a relação de emprego merece maior proteção do ordenamento jurídico brasileiro, por ser o empregado parte vulnerável em relação ao empregador, conforme determina o princípio da proteção.

3.3 REQUISITOS DA RELAÇÃO DE EMPREGO

A seguir, serão minuciosamente estudados os cinco requisitos subjetivos para reconhecimento do vínculo empregatício, sendo eles: pessoa física; não eventualidade; subordinação; onerosidade; e pessoalidade.

Vale pontuar que se apenas um deles não estiver presente na relação em análise, o contrato não será de emprego, mas sim de trabalho, podendo enquadrar-se em qualquer das modalidades anteriormente apresentadas.

3.3.1 PESSOA FÍSICA

O primeiro elemento para que se caracterize a relação de emprego é a condição de que o empregado seja pessoa física, portanto empresas não podem ter vínculo empregatício com seus empregadores.

Sendo assim, os trabalhadores autônomos e os microempreendedores individuais não podem atuar como prestadores de serviços, nos termos da Consolidação das Leis do Trabalho.

No entanto, vale lembrar que tal prestação por pessoa física não se confunde com situações de fraude, conforme ensinamento de Resende (2019, p. 75):

Quanto a este requisito, é importante ressaltar que a prestação de serviço por pessoa física não se confunde com situações de fraude. Assim, por exemplo, a existência de falsas pessoas jurídicas, também chamadas de “PJ de um único sócio” ou “sociedades unipessoais”, as quais são geralmente “constituídas” por profissionais liberais que assumem a roupagem de pessoas jurídicas como único meio de obter trabalho junto a grandes empresas, não impede o reconhecimento da relação de emprego, desde que presentes os demais requisitos. É sempre bom lembrar que prevalece no Direito do Trabalho o princípio da primazia da realidade, segundo o qual os fatos se sobrepõem à forma, de modo a inibir as fraudes aos direitos trabalhistas assegurados.

Por fim, cabe ressaltar que este requisito não é exclusivo das relações de emprego, visto que os contratos de trabalho também exigem que o trabalhador seja pessoa física.

3.3.2 NÃO EVENTUALIDADE

A não eventualidade, também conhecida como habitualidade, diz respeito à frequência em que o serviço é realizado, envolvendo uma prestação constante, regular e habitual.

Este requisito não possui entendimento doutrinário uniforme, visto que uma série de teorias tentam explicar o que de fato seria considerado serviço prestado com habitualidade, visto que a Consolidação das Leis do Trabalho não estabelece período em dias ou horas para sua caracterização.

Resende explica o conceito da não eventualidade de maneira analítica (2019, p. 77)

[...] a não eventualidade pressupõe repetição do serviço, com previsão de repetibilidade futura. Isso quer dizer que o empregado não precisa trabalhar continuamente (todos os dias), mas deve a atividade se repetir naturalmente junto ao tomador dos serviços, ainda que de forma intermitente, para que possa ser considerada não eventual. Aliás, neste pormenor, a Reforma Trabalhista atuou em benefício do Direito do Trabalho, ao passo que praticamente eliminou o argumento da intermitência da prestação dos serviços como fato impeditivo à configuração da relação de emprego.

Ao interpretar o conceito acima, no que diz respeito a possibilidade, ou não, de reconhecimento de vínculo empregatício entre a Uber e seus colaboradores, algumas decisões recentes entendem que tal requisito não estaria presente nesta relação de trabalho, visto que a exigibilidade de “previsão de repetibilidade futura” não necessariamente estaria presente, visto que muitos motoristas utilizam-se da plataforma apenas por um período, para pagamento de algo pontual, como manutenção dos estudos, ou até encontrar emprego fixo. Sendo assim, a empresa não poderia contar com o colaborador de modo a permanecer futuramente prestando seus serviços.

No entanto, por outro lado, é crucial examinar as particularidades de cada contrato, pois a não eventualidade não requer a prestação de serviços conforme disposto no art. 58 da Consolidação das Leis do Trabalho, que determina que a duração normal do trabalho não excederá oito horas diárias, podendo a prestação de serviço ser considerada não eventual desde que haja expectativa mútua entre as partes da sua continuidade. Este argumento, por sua vez, é utilizado por aqueles que defendem a presença deste elemento no contrato entre os motoristas e o aplicativo de transporte.

3.3.3 SUBORDINAÇÃO

Trata-se a subordinação do elemento mais importante para estabelecimento de uma diferenciação entre contrato de trabalho e de emprego sendo, inclusive, o mais discutido nas decisões conflitantes a favor ou contra o reconhecimento de vínculo empregatício entre os motoristas e as plataformas de transporte.

Na atualidade, doutrina e jurisprudência, pacificamente, adotam a ideia de subordinação jurídica, ou seja, a subordinação estabelecida entre o empregado e o empregador é jurídica, visto que decorre do contrato de trabalho.

Assim, estabelece Resende (2019, p. 81):

De um lado, o empregador exerce o poder diretivo, do qual decorre o poder de direcionar objetivamente a forma pela qual a energia de trabalho do obreiro será disponibilizada. Por sua vez, cabe ao empregado se submeter a tais ordens, donde nasce a subordinação jurídica. A contraposição à subordinação é a autonomia. Quem é subordinado não trabalha por conta própria, não é senhor do destino de sua energia de trabalho.

Importante ressaltar que o fato de o trabalhador não possuir controle de jornada por ponto eletrônico, por si só, não impede o reconhecimento da subordinação jurídica, apesar de ser um forte argumento de que ela possa existir naquele contrato de trabalho.

A alguns anos, estudiosos acolheram a ideia de que o conceito de subordinação deveria ser ampliado. Dentre os defensores desta tese, Maurício Godinho Delgado pressupõe a divisão da subordinação em três frentes, conforme descritas por Resende (2019, p. 82 apud DELGADO, 2012, p. 297-299):

Clássica ou tradicional: seria a subordinação jurídica tal qual a conhecíamos até então, assim considerada aquela decorrente do contrato de trabalho, que se manifesta basicamente por meio das ordens do tomador dos serviços sobre o trabalhador.

Objetiva: dimensão pela qual a subordinação emerge como a integração do trabalhador nos fins e objetivos do empreendimento tomador dos serviços. Neste caso, o que interessa é a integração do trabalhador aos objetivos empresariais, e não a sujeição a ordens relativas ao modo de prestação de serviços [...].

Estrutural: a subordinação se manifesta pela inserção do trabalhador na dinâmica do tomador de seus serviços, independentemente de receber (ou não) suas ordens diretas, mas acolhendo, estruturalmente, sua dinâmica de organização e funcionamento.

No início, os tribunais não se utilizavam tanto desta diferenciação entre as modalidades de subordinação, porém a jurisprudência passou a considerá-la cada vez mais em julgados recentes.

Conforme o ministro Godinho Delgado⁴, as dimensões objetiva e estrutural foram acolhidas pela nova redação dada ao parágrafo único do art. 6º da CLT, pela Lei 12.551/2011, da seguinte forma:

Art. 6º. Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego. (Redação dada pela Lei nº 12.551, de 2011)

Parágrafo único. 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. (Incluído pela Lei nº 12.551, de 2011)

Assim, com a nova redação dada ao dispositivo legal, evidencia-se a ampliação conferida pela lei ao conceito, antes restrito, da subordinação jurídica, possibilitando seu reconhecimento a partir de meios eletrônicos, tais como: e-mail, Skype, WhatsApp, Telegram, Webcam etc.

No que diz respeito à aplicação prática da subordinação, em julgado recente, cujo trânsito em julgado se deu em 08/02/2023, a 4ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho rejeitou o exame de recurso interposto por motorista de Santa Catarina, que requereu reconhecimento de vínculo empregatício com a empresa Uber do Brasil Tecnologia Ltda.

O pedido foi julgado improcedente pelo juízo da 2ª Vara do Trabalho de Balneário Camboriú e pelo Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região. Para o TRT, restou demonstrada a preponderância da autonomia do motorista, pois a empresa não exercia efetivo poder diretivo sobre ele. Assim, a relação seria de mero contrato de trabalho, não se aproximando do vínculo de emprego.

Neste sentido, decidiu o colegiado pela descaracterização da subordinação, consequentemente não restando configurada a relação de trabalho, conforme evidenciado abaixo

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO
PELA RECLAMANTE. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA

⁴ RESENDE, 2019, p. 85 apud DELGADO, 2012, p. 299.

DAS LEIS Nºs 13.015/2014 E 13.467/2017. PROCEDIMENTO SUMARÍSSIMO. RELAÇÃO DE EMPREGO. RECONHECIMENTO DE VÍNCULO. TRABALHADOR AUTÔNOMO. MOTORISTA. APLICATIVO. UBER. IMPOSSIBILIDADE. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA. NÃO PROVIMENTO. I. Discute-se a possibilidade de reconhecimento de vínculo de emprego entre motorista profissional que desenvolve suas atividades com utilização do aplicativo de tecnologia "Uber" e a sua criadora, Uber do Brasil Tecnologia Ltda. II. Pelo prisma da transcendência, trata-se de questão jurídica nova, uma vez que se refere à interpretação da legislação trabalhista (arts. 2º, 3º, e 6º, da CLT), sob enfoque em relação ao qual ainda não há jurisprudência consolidada no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho ou em decisão de efeito vinculante no Supremo Tribunal Federal. Logo, reconhece-se a transcendência jurídica da causa (art. 896-A, § 1º, IV, da CLT). III. Na hipótese, o Tribunal Regional manteve, pelos próprios fundamentos, a sentença em que se reconheceu a condição de trabalhador autônomo do Reclamante. No particular, houve reconhecimento na instância ordinária de que o Reclamante ostentava ampla autonomia na prestação de serviços, sendo dele o ônus da atividade econômica. Registrou-se, ainda, a ausência de subordinação do trabalhador para com a Reclamada, visto que 'o autor não estava sujeito ao poder diretivo, fiscalizador e punitivo da ré.⁵ [...]

Em contraponto, em outro recente julgado, decidiu o ministro Alexandre Agra Belmonte, da 8ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho pelo reconhecimento de vínculo empregatício entre motorista e a plataforma, ementado abaixo

“A UBER, EMPRESA AMERICANA QUE ORIGINALMENTE SE CHAMAVA UBERTAXI, NÃO É EMPRESA DE APLICATIVOS PORQUE NÃO VIVE DE VENDER TECNOLOGIA DIGITAL PARA TERCEIROS. O QUE ELA VENDE É TRANSPORTE, EM TROCA DE PERCENTUAL SOBRE AS CORRIDAS E POR MEIO DE APLICATIVO DESENVOLVIDO PARA ELA PRÓPRIA. CABELEIREIROS E MANICURES, QUANDO MUDAM DE SALÃO, A CLIENTELA VAI ATRÁS. OS MOTORISTAS DE TÁXI BUSCAM PASSAGEIROS E FORMAM CLIENTELA. MOTORISTAS DE UBER TÊM SEUS VEÍCULOS POR ELA CLASSIFICADOS, SEGUEM REGRAS RÍGIDAS, NÃO FORMAM CLIENTELA, NÃO FIXAM PREÇO, TÊM SUA LOCALIZAÇÃO, TRAJETOS E COMPORTAMENTO CONTROLADOS E, QUANDO SÃO EXCLUÍDOS DO APLICATIVO SOBRE O QUAL NÃO TÊM QUALQUER INGERÊNCIA, FICAM SEM TRABALHO. O PODER DE LOGAR, DESLOGAR, CLASSIFICAR, PONTUAR, ESCOLHER O MAIS PONTUADO (O MAIS PRODUTIVO PARA A EMPRESA) É EXCLUSIVAMENTE DA UBER. A SUBORDINAÇÃO CLÁSSICA, HISTÓRICA OU ADMINISTRATIVA A QUE SE REFERE A CLT NO ART. 3º É A DEPENDÊNCIA ECONÔMICA DERIVADA DA IMPOSSIBILIDADE OBREIRA DE CONTROLE DOS MEIOS PRODUTIVOS. A SUBORDINAÇÃO A QUE ALUDE O ART. 2º É A SUBORDINAÇÃO EXECUTIVA, QUE CONFERE MAIOR OU MENOR AUTONOMIA AO TRABALHADOR CONFORME A ATIVIDADE DESENVOLVIDA OU AS CARACTERÍSTICAS DA PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. NOS TERMOS DO

⁵ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (4. Turma). **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 1092-82.2021.5.12.0045**. Vínculo de emprego entre motorista e plataformas tecnológicas ou aplicativos captadores de clientes. Impossibilidade de reconhecimento diante da ausência de subordinação jurídica. Agravante: Diego Augusto Perboni. Agravado: Uber do Brasil Tecnologia Ltda. e outros. Relator: Ives Gandra da Silva Martins Filho. Camboriú, SC: Tribunal Superior do Trabalho, [2022]. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/-/4%C2%AA-turma-mant%C3%A9m-rejei%C3%A7%C3%A3o-de-v%C3%ADnculo-de-emprego-de-motorista-de-uber>. Acesso em: 8 set. 2023.

PARÁGRAFO ÚNICO DO ART. 6º, DA CLT "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" E O FATO DO TRABALHADOR NÃO TER HORÁRIO DE TRABALHO CONSTA DA CLT EM RELAÇÃO AO TELETRABALHADOR EMPREGADO, EXATAMENTE QUANDO REMUNERADO POR PRODUÇÃO.⁶

No entanto, após a decisão da Corte Superior, a empresa recorreu e, o ministro Vice-Presidente do TST, Aloysio Silva Corrêa da Veiga, admitiu o recurso extraordinário interposto, publicado em 14/06/2023, e determinou a remessa dos autos ao Supremo Tribunal Federal, sob o pretexto de possível violação do art. 170, IV, da Constituição Federal.

Citou a defesa da empresa a Ação Declaratória de Constitucionalidade 48/DF, ao decidir pela constitucionalidade da Lei 11.442/2007, que assentou que “o princípio constitucional da livre iniciativa garante aos agentes econômicos liberdade para eleger suas estratégias empresariais dentro do marco vigente (CF/1988, art. 170)” e que “A proteção constitucional ao trabalho não impõe que toda e qualquer prestação remunerada de serviços configure relação de emprego”.

Pode-se conferir a ementa da Ação Declaratória de Constitucionalidade abaixo

“DIREITO DO TRABALHO. AÇÃO DECLARATÓRIA DA CONSTITUCIONALIDADE E AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE. TRANSPORTE RODOVIÁRIO DE CARGAS. LEI 11.442/2007, QUE PREVIU A TERCEIRIZAÇÃO DA ATIVIDADE-FIM. VÍNCULO MERAMENTE COMERCIAL. NÃO CONFIGURAÇÃO DE RELAÇÃO DE EMPREGO. (...) 2. É legítima a terceirização das atividades-fim de uma empresa. Como já foi decidido pelo Supremo Tribunal Federal, a Constituição não impõe uma única forma de estruturar a produção. Ao contrário, o princípio constitucional da livre iniciativa garante aos agentes econômicos liberdade para eleger suas estratégias empresariais dentro do marco vigente (CF/1988, art. 170). A proteção constitucional ao trabalho não impõe que toda e qualquer prestação remunerada de serviços configure relação de emprego (CF/1988, art. 7º). Precedente: ADPF 524, Rel. Min. Luís Roberto Barroso. (...) 4. Procedência da ação declaratória da constitucionalidade e improcedência da ação direta de inconstitucionalidade. Tese: “1 – A Lei 11.442/2007 é constitucional, uma vez que a Constituição não veda a terceirização, de atividade-meio ou fim. 2 – O prazo prescricional estabelecido no art. 18 da Lei 11.442/2007 é válido porque não se trata de créditos resultantes de relação de trabalho, mas de relação comercial, não incidindo na hipótese o art. 7º, XXIX, CF. 3 – Uma vez preenchidos os requisitos dispostos na Lei nº 11.442/2007, estará

⁶ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (8. Turma). **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 100853-94.2019.5.01.0067**. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA DA RÉ. LEI 13.467/17. NULIDADE PROCESSUAL POR NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. TRANSCENDÊNCIA AUSENTE. Agravante/Recorrente: Uber do Brasil Tecnologia Ltda. Agravado/Recorrido: Ministério Público do Trabalho e Viviane Pacheco Câmara. Relator: Alexandre Agra Belmonte. Brasília, DF: Tribunal Superior do Trabalho [2022]. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/dl/decisao-uber-tst.pdf>. Acesso em: 5 out. 2023.

configurada a relação comercial de natureza civil e afastada a configuração de vínculo trabalhista”. (STF - ADC: 48 DF - DISTRITO FEDERAL 0008745-84.2017.1.00.0000, Relator: Min. ROBERTO BARROSO, Data de Julgamento: 15/04/2020, Tribunal Pleno, Data de Publicação: DJe-123 19-05-2020)

Assim, após análise dos julgados acima, no que diz respeito à relação entre os motoristas e a Uber, por tratar-se de novo modelo de negócio, o ordenamento jurídico brasileiro e as Varas do Trabalho, os Tribunais Regionais do Trabalho e Tribunal Superior do Trabalho ainda não possuem entendimento pacífico, o que vem causando insegurança jurídica no país, em decorrência de uma série de decisões divergentes entre si.

Em decisões mais recentes, diversos magistrados passam a considerar, ainda, outra modalidade de subordinação, que seria uma evolução da estrutural, a denominada subordinação algorítmica. Esta seria decorrente dos novos contratos de trabalho intermediados por plataformas digitais e, para o Dr. Maurício Pereira Simões⁷, trata-se de modelo de controle muito maior do que o estabelecido em outros contratos de emprego.

3.3.4 ONEROSIDADE

O elemento onerosidade diz respeito à remuneração percebida pelo empregado, para que, em troca, preste seus serviços ao empregador. Sendo assim, conforme visto anteriormente, o voluntariado, regulamentado pela Lei 9.608/1998, ou seja, trabalho sem remuneração pela prestação de serviços, não será caracterizado como contrato de emprego, mas sim de trabalho.

Vale lembrar que para caracterização da onerosidade basta a intenção onerosa, assim, o empregador que deu promessa de recebimento de remuneração ao empregado, porém não efetuou o pagamento no prazo estabelecido, não descaracterizou a forma de trabalho oneroso.

Ainda, pontua Resende (2019, p. 81):

O não recebimento dos salários por mora ou inadimplemento do empregador não descaracteriza o caráter oneroso do ajuste, pois presente a intenção econômica ou onerosa. Da mesma forma, não resta qualquer dúvida de que um trabalhador reduzido à condição análoga à de escravo e que não tenha recebido salários também presta serviços de natureza onerosa.

⁷ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **Ação Civil Pública Cível 1001379-33.2021.5.02.0004**. Pedido de reconhecimento de vínculo empregatício. Autor: Ministério Público do Trabalho. Réu: Uber do Brasil Tecnologia Ltda. Magistrado: Maurício Pereira Simões. São Paulo, SP: Tribunal Regional do Trabalho, [2023]. Disponível em: <https://mpt.mp.br/pgt/noticias/sentenca-acp-uber.pdf>. Acesso em: 07 out. 2023.

Sendo assim, por ser o contrato de emprego substancialmente bilateral, sinalagmático e oneroso, ambas as partes devem cumprir com suas obrigações, sendo a do empregado prestar seus serviços e, do empregador, em contrapartida, de remunerá-lo.

3.3.5 PESSOALIDADE

A pessoalidade significa que o empregado não poderá fazer-se substituir por outro, visto que precisa atuar pessoalmente na prestação de serviços, sem poder delegar suas responsabilidades, exceto em casos pontuais e esporádicos, ainda necessitando da aquiescência do empregador.

Vale salientar que este requisito é exclusivo do empregado, não sendo aplicável ao empregador, conforme dispõe Resende (2019, p. 76):

[...] A natureza *intuitu personae* ocorre somente em relação ao empregado, e não em relação ao empregador (princípio da despersonalização do empregador). Recorde-se do princípio da continuidade da relação de emprego. Ao empregado interessa a prestação de serviços por tempo indeterminado, até porque, em regra, ele precisa do salário para subsistir.

Sendo assim, mesmo que haja alteração do empregador ao longo do contrato de emprego, não haverá nenhuma interferência nos direitos e obrigações já adquiridos pelos empregados anteriormente, havendo, inclusive, manutenção de seu contrato de trabalho, nos mesmos moldes.

4. FENÔMENO DA “UBERIZAÇÃO” NO BRASIL

4.1 CONCEITO DE “UBERIZAÇÃO”

O termo “uberização” passou a ser utilizado em razão da plataforma prestadora de serviços de transporte, Uber, que revolucionou o mercado de trabalho brasileiro e mundial, apresentando um modelo de negócio mais flexível, concedendo, para seus colaboradores, maior autonomia na prestação de serviços.

Neste novo modelo de contrato de trabalho, a empresa opera como uma intermediadora de serviços, possibilitando que motoristas e entregadores autônomos se comuniquem de maneira facilitada com seus clientes.

Entretanto, uma série de questões vem sendo debatidas a respeito deste fenômeno, com enfoque na precarização das condições de trabalho, como a ausência de garantias mínimas de direitos trabalhistas aos colaboradores, bem como a concorrência desleal com modelos de negócio já existentes.

A uberização possui a característica de trabalho *on demand*, ou seja, a atuação daqueles que a ela aderem depende da demanda de mercado. Sendo assim, a título exemplificativo, no caso da Uber, o motorista será remunerado pela plataforma a depender da demanda por corridas dos usuários.

Conforme elucida Renan Bernardi Kalil (2020, p. 100) o trabalho sob demanda é uma relação de trabalho triangular, por meio da qual a plataforma viabiliza que o prestador de serviços seja demandado de acordo com a oferta e demanda do mercado.

Ademais, Renan (2020, p. 100) apresenta as áreas em que esta intermediação vem sendo mais acionada

Os setores em que o trabalho sob demanda por meio de aplicativos é adotado com maior frequência são: transporte, limpeza, trabalho doméstico, montagem e reparos de móveis, instalação e vistoria da parte elétrica de imóveis, trabalho administrativo, consultoria, assistência jurídica, assistência médica, serviço de retirada e entrega de mercadorias e cuidados de pessoas em domicílio (especialmente idosos e crianças).

Ainda, segundo Renan (2020, p. 101), a dinâmica das relações de trabalho e o funcionamento das plataformas podem ser explicados da seguinte forma: inicialmente, o usuário acessa a plataforma para solicitar um determinado serviço. Em seguida, a plataforma apresenta a oferta dos profissionais que atendem aos requisitos da atividade e que estão disponíveis para atender ao usuário. Após a conclusão, o usuário realiza o pagamento diretamente à plataforma, que geralmente deduz os valores acordados e, posteriormente, repassa a remuneração ao prestador do serviço. Por fim, dependendo do modelo de cada empresa, os usuários podem se avaliar mutuamente, tanto o tomador quanto o prestador do serviço.

Já no que diz respeito a classificação destes trabalhadores, ainda são considerados autônomos, visto que as empresas alegam que não há restrições ou imposições para que seja

prestado o serviço. No entanto, conforme ensina Renan (2020, p. 103), muitas vezes as plataformas concedem aos profissionais apenas uma falsa autonomia

[...] Contudo, em determinadas plataformas, assim que o trabalhador se conecta, busca-se influenciar a sua conduta, indicando como deve ser o comportamento perante o consumidor e a realização da tarefa, assim como mantê-lo em atividade e em disponibilidade o maior tempo possível.

Sendo assim, é possível notar que tal autonomia pode ser questionada e deve ser avaliada no caso concreto, inclusive analisando a possibilidade da existência de uma subordinação entre a plataforma e os prestadores de serviço, tendo em vista que, apesar de não ser da forma clássica, é evidente que a empresa possui meios efetivos de controle sobre seus colaboradores.

Recentemente, após receber ação referente à possibilidade, ou não, de reconhecimento de vínculo empregatício entre os motoristas e a plataforma, o ministro Moura Ribeiro, do Superior Tribunal de Justiça, elucidou acerca do fenômeno da Uberização que “o direito é sempre muito dinâmico. Novas tendências podem acontecer, novas normas podem surgir, e até lá o que nós temos é isso”.⁸

Neste sentido, é possível notar que ministros e magistrados da área trabalhista ainda não conseguem adequar tais relações de trabalho, intermediadas por plataformas digitais, nos termos da legislação vigente, de modo a interpretá-la da melhor maneira para decidir processos em que o prestador de serviços deseja o reconhecimento de vínculo empregatício.

Sendo assim, o fenômeno da uberização impactou o setor econômico e trabalhista de diversas formas. Positivamente, no que diz respeito ao aumento da disponibilidade de empregos no mercado de trabalho e com modelo mais flexível. Por outro lado, de maneira negativa, promoveu uma precarização das condições de trabalho dos colaboradores, gerando uma série de discussões jurídicas e sociais.

4.2 SOBRE A UBER

A Uber é uma empresa do ramo de tecnologia, fundada oficialmente em junho de 2010, na cidade de São Francisco, nos Estados Unidos (UBER, 2023). Ao ser criada, o objetivo

⁸ REDAÇÃO. “São novos tempos”, diz ministro Moura Ribeiro acerca da uberização. Migalhas, 2023. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/quentes/389291/sao-novos-tempos--diz-ministro-moura-ribeiro-acerca-da-uberizacao>. Acesso em: 18 set. 2023.

principal era atuar apenas com carros de luxo, no entanto, após a rápida expansão de seus serviços, optaram por abranger outras áreas, como transporte por veículos populares e, até mesmo, entrega de objetos e mercadorias.⁹

Atualmente, a empresa conta com mais de mil funcionários, está presente em mais de 10 mil cidades no mundo, 70 países, contando com 6 milhões de motoristas e entregadores parceiros no mundo, sendo 1 milhão de colaboradores no Brasil. Ademais, possui 137 milhões de usuários no mundo, 30 milhões de usuários no Brasil, realizando cerca de 25 milhões de viagens ou entregas por dia no mundo. (UBER, 2023).

No Brasil, a empresa utilizou-se da Copa do Mundo de 2014, no Rio de Janeiro, para ingressar no país e, posteriormente, em São Paulo, Belo Horizonte e Brasília. Desde aquela ocasião, mais de 150 cidades brasileiras contam com seus serviços. No primeiro relatório de impacto e influência da Uber no Brasil, foi feito levantamento de que foram gerados 36 bilhões de reais para a economia do país, somente no ano de 2021. (UBER, 2023)

Sendo assim, é evidente que a empresa possui grande influência e relevância no Brasil e no mundo, cuja atuação, principalmente durante a pandemia de coronavírus, auxiliou consideravelmente o cenário econômico brasileiro, principalmente sob a perspectiva de uma melhora nos índices de desemprego.

4.3 TERMOS E CONDIÇÕES DA PLATAFORMA

A seguir serão analisados os principais termos e condições da plataforma Uber, abrangendo não apenas os motoristas colaboradores, como também os usuários dos serviços disponibilizados por ela.

4.3.1 TERMOS GERAIS DE USO

Nos termos gerais de uso são apresentadas as principais marcas de solicitação de transporte disponíveis, sendo elas: “Uber”, “Uber Comfort”, “Uber Comfort Planet”, “Uber Flash”, “Uber Flash Moto”, “Uber Moto”, “Uber Taxi”, “Uber Taxi Promo”, “Uber Black”, “UberX”, “UberBAG”, “Uber BLACK BAG”, “Uber Bike”, “Uber Juntos”, “*Cornershop by Uber*”, entre outras. (UBER, 2023).

⁹ EQUIPE UBER. **Fatos e dados sobre a Uber**. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/>. Acesso em: 18 out. 2023.

No que diz respeito a conta no aplicativo, é permitida para maiores de 18 anos, porém para usuários com idade igual ou superior a 12 anos, é possível abrir uma conta, desde que o menor esteja devidamente representado ou tenha obtido consentimento de seus representantes legais.

Ademais, para que seja possível o registro da conta, far-se-á necessária a coleta de alguns dados pessoais, sendo eles: nome, CPF, endereço, número de telefone celular e data de nascimento, bem como a apresentação de, ao menos, um método de pagamento válido. (UBER, 2023).

Caso haja necessidade de reparos ou limpeza que excedam danos comuns decorrentes do uso do veículo, a Uber poderá cobrar do usuário taxa correspondente, responsabilizando-se por repassar os valores ao motorista, não sendo tais valores reembolsáveis.

No mais, a plataforma aborda temas como: métodos de pagamento e consequências em decorrência de eventual inadimplência, responsabilidade nas hipóteses de perdas ou danos pessoais causados direta ou indiretamente aos usuários, métodos disponíveis para solução de controvérsias, alegações de violação de direitos autorais, entre outras.

4.3.2 TERMOS E CONDIÇÕES DO CÓDIGO PARA DIRIGIR

Os termos e condições do código para dirigir, em um primeiro momento, elucidam que, anteriormente, o motorista precisou aceitar os Termos e Condições Gerais dos Serviços de Tecnologia, ao se cadastrar no aplicativo como parceiro.

Posteriormente, a empresa viabiliza a contratação de um programa de recompensas, denominado de “acelerador de ganhos”¹⁰, e apresenta os requisitos necessários para que os motoristas possam ser beneficiados pela promoção.

Trata-se o “acelerador de ganhos” de um produto pago, pelo motorista, oferecido pela empresa, onde ele deverá aceitar determinado número de corridas, em certo período e, em contrapartida, recebe uma remuneração extra por sua adesão e cumprimento dos requisitos.

Inicialmente, os termos deixam claro que, quando o usuário adquire o Acelerador, serão fornecidas as seguintes informações: quantidade de solicitações de Viagens em que o Acelerador de Ganhos será aplicável; a área ou localidade para qual o Acelerador de Ganhos

¹⁰ TERMOS E CONDIÇÕES DO ACELERADOR DE GANHOS. Uber. 2021. Disponível em: <https://www.uber.com/legal/pt-br/document/?name=drive-pass-terms-and-conditions&country=brazil&lang=pt-br>. Acesso em: 2 out. 2023.

será válido; o período de tempo pelo qual o Acelerador de Ganhos será válido; o valor a ser pago pelo motorista; as promoções a que aquele Acelerador de Ganhos dará acesso. (UBER, 2021).

Ademais, a partir do momento em que a compra do Acelerador for feita, todas as solicitações de corrida, por quaisquer passageiros, tornam-se elegíveis para a promoção, independentemente de a viagem ter sido aceita, cancelada ou recusada.

O motorista deverá pagar um preço para adquirir um acelerador, sendo que este será imediatamente retido dos ganhos disponíveis no montante a receber. Caso a retenção do valor a pagar deixe o montante a receber negativo, o usuário deverá autorizar a Uber a manter tal retenção e, em caso de eventual novo crédito, deixando o saldo positivo, poderão ser feitos os débitos devidos até a quitação. Por fim, a empresa esclarece que enquanto o valor de aquisição do acelerador não estiver integralmente quitado, os repasses dos ganhos com o programa não serão pagos.

Caso a plataforma queira fazer quaisquer alterações ou, até mesmo, o cancelamento do acelerador de ganhos adquirido pelo motorista, poderá fazê-lo, sem necessidade de prévia autorização, porém se responsabiliza a reembolsar o preço pago ou permanecer com as condições até, ao menos, o prazo final do Acelerador já adquirido.

Sendo assim, é possível observar que essas promoções disponibilizadas pela plataforma elucidam a característica de parceria existente entre a empresa e seus motoristas colaboradores, visto que podem potencializar seus lucros em caso de interesse, no entanto, se não quiserem, possuem a autonomia de, simplesmente, não aderir ao programa. Por outro lado, é cabível o entendimento de que tais programas seriam apenas benefícios concedidos aos empregados, para incentivá-los, portanto não inviabilizaria o elemento da subordinação.

4.4 RELAÇÃO DO MOTORISTA COM A PLATAFORMA

Segundo dados do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea), o Brasil registrou cerca de 945 mil taxistas e condutores por aplicativos, contando com empresas como Uber e 99. Em razão do crescimento exponencial nos últimos anos do número de colaboradores, a seguir será estudada a relação do motorista com a plataforma, bem como os direitos e obrigações das partes nesta relação de trabalho.

Em um primeiro momento, vale pontuar que os ganhos adquiridos com as corridas realizadas pelos motoristas não são integralmente repassados, pois a empresa desconta um

percentual. A taxa descontada pela Uber não é fixa, podendo variar de 1% a 40% do valor total da viagem, a depender das condições do trajeto.¹¹

Ademais, são exigidos pela plataforma o preenchimento de alguns requisitos para viabilizar o ingresso como motorista parceiro. Deverá ser respeitada a exigência legal de maioria para condução de veículo automotor, portanto a idade mínima é de 18 anos, e a CNH deverá apresentar a descrição “Exerce Atividade Remunerada – EAR”. Caso o motorista já tenha CNH, deverá solicitar a inclusão da EAR junto ao Detran regional, após a realização de avaliação psicológica e pagamento da taxa de serviço correspondente. Deverá, ainda, apresentar foto de perfil, comprovante de residência emitido a, no máximo, 3 meses, documento do veículo, podendo ser digital, e certificado do curso para CONDUAPP (para motoristas de aplicativo normal) ou CONDUTAX (para táxis). (UBER).

Após o ingresso na plataforma, o motorista parceiro, ao final de cada corrida, será avaliado pelo passageiro, e também poderá avaliá-lo, por meio de estrelas, variando de uma, sendo a pior avaliação, até cinco, sendo uma avaliação considerada excelente.

Se o motorista ou o passageiro escolherem menos de 5 estrelas, o aplicativo poderá solicitar um comentário sobre a corrida, podendo acrescentar elogios ou críticas de pontos a melhorar.

O aplicativo mostra para os passageiros a média de avaliações do motorista, sendo que será levado em consideração as últimas 500 recebidas. O motorista, em seu aplicativo, poderá consultar todos os comentários feitos a seu respeito pelos passageiros, após a corrida.

Caso o motorista receba uma avaliação ruim por fatores além de seu controle, a Uber afirma que esta não será contabilizada em sua média geral.

Ainda no que diz respeito às avaliações, o motorista deve atentar-se ao critério de avaliação mínima da cidade em que atua, visto que, caso sua média seja inferior, poderá ser banido do aplicativo. No entanto, a Uber costuma avisar os motoristas quando estão próximos de atingir essa média inferior, inclusive dando dicas para que eles possam melhorar e permanecer com seu acesso.¹²

¹¹ AGÊNCIA DE CONTEÚDO. **Saiba quanto ganha um motorista por aplicativo em 2023**: Ganhos variam de acordo com uma série de fatos. Portal do Trânsito e mobilidade, mar. 2023. Disponível em: <https://www.portaldotransito.com.br/noticias/mobilidade-e-tecnologia/mobilidade-urbana/saiba-quanto-ganha-um-motorista-por-aplicativo-em-2023/>. Acesso em: 21 set. 2023.

¹² REQUISITOS PARA OS MOTORISTAS PARCEIROS. **Uber**. _____. Disponível em: <https://www.uber.com/br/pt-br/drive/requirements/>. Acesso em: 28 set. 2023.

4.5 CATEGORIAS DA UBER

A Uber possui uma série de categorias dentro de seu aplicativo, com o intuito de adequar sua prestação de serviços a diferentes públicos, tanto nas corridas quanto nas entregas.

A categoria mais básica disponibilizada é o Uber X, em que quaisquer veículos que atendam aos requisitos estabelecidos, poderão utilizar-se desta modalidade. Os veículos deverão ter, no máximo, dez anos de fabricação, ou respeitar imposições específicas do Município de atuação, quatro portas e cinco lugares, além do ar-condicionado.

A plataforma alerta para a regulamentação municipal de São Paulo, que não permite solicitações de viagens por veículos com mais de 9 anos de fabricação. No entanto, para as demais cidades da região metropolitana, veículos com 10 anos de fabricação podem aceitar corridas normalmente. (UBER).

Em seguida, é possível enquadrar-se na categoria Uber Comfort. Nesta, os motoristas devem atender os mesmos requisitos do Uber X, portanto os veículos devem ter ar-condicionado, quatro portas e no mínimo cinco lugares, além de outros específicos da modalidade.

Para dirigir pela Uber Comfort, o motorista precisa ter, no mínimo, 100 viagens completas no aplicativo, com exceção da Uber Eats. Ademais, necessita observar a lista de veículos elegíveis, disponível no site da empresa.

Por fim, o motorista necessita observar as regras de avaliações impostas para a categoria. Nas cidades de Brasília, Caxias do Sul, Curitiba, Joinville, Londrina e Porto Alegre é necessária média de avaliações igual ou superior a 4,85 estrelas. Já nas demais cidades com Uber Comfort disponível, a média deverá ser de, no mínimo, 4,80 estrelas. (UBER).

O Uber Black proporciona uma experiência diferenciada para seus passageiros, visto que os requisitos para enquadramento nesta categoria são mais específicos. Quanto aos veículos automotores, é necessário que estejam elencados na lista permitida, tendo no mínimo quatro portas e cinco lugares, além de conter ar-condicionado. Ademais, os veículos podem ter no máximo seis anos e podem ser apenas nas seguintes cores: preto, chumbo, prata, cinza, azul marinho, marrom e branco. (UBER, 2021).

O motorista necessita ter completado, no mínimo, 100 viagens do aplicativo da Uber, não sendo elegíveis as viagens Uber Eats, como ocorre, também, no Uber Comfort. No que diz respeito às avaliações, a média deve ser igual ou superior a 4,85, sendo a nota concedida, conforme anteriormente esclarecido, com base nas últimas 500 viagens avaliadas. (UBER, 2021).

4.6 COMPETÊNCIA PARA JULGAMENTO

Dispõe o art. 114, incisos I e IX, da Constituição Federal, que

Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar:

I as ações oriundas da relação de trabalho, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios;

IX outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, na forma da lei.

Sendo assim, nos termos da magna carta, compete a Justiça do Trabalho julgar as reclamações trabalhistas opostas pelos motoristas, em face dos aplicativos de viagem, que almejam o reconhecimento de vínculo empregatício.

Em recurso ordinário julgado em janeiro de 2022, decidiu a Segunda Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região, por unanimidade, a dar provimento ao recurso interposto pelo reclamante, que requereu a declaração de competência material da Justiça do Trabalho para julgar pedido de reconhecimento de vínculo empregatício.¹³

Decidiu o Tribunal que o que marca a competência para julgamento é o pedido e a causa de pedir, em concordância com a disposição da Súmula Vinculante 23 do STF¹⁴, sendo que a avaliação da procedência ou improcedência do pedido de reconhecimento do vínculo integra análise de mérito da pretensão. Sendo assim, visto que o pedido e a causa de pedir dizem respeito à legislação trabalhista, cabe a Justiça do Trabalho julgar a lide.

¹³ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (2. Turma). **Recurso Ordinário nº 17.2020.5.06.0009**. Competência material da Justiça do Trabalho. Pedido de reconhecimento de vínculo empregatício. Recorrente: Ildemir Ferreira dos Santos. Recorrida: Atacadão S.A. Redatora: Desembargadora Solange Moura de Andrade. Recife, PE: Tribunal Regional do Trabalho, [2022]. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-6/1431420307/inteiro-teor-1431420407>. Acesso em: 8 out. 2023.

¹⁴ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Súmula Vinculante 23: Precedente Representativo**. “A determinação da competência da Justiça do Trabalho não importa que dependa a solução da lide de questões de direito civil” (CJ 6.959), bastando que a questão submetida à apreciação judicial decorra da relação de emprego. 2. Ação de interdito proibitório cuja causa de pedir decorre de movimento grevista, ainda que de forma preventiva. 3. O exercício do direito de greve respeita a relação de emprego, pelo que a EC 45/2003 incluiu, expressamente, na competência da Justiça do Trabalho conhecer e julgar as ações dele decorrentes (art. 114, II, da Constituição da República). 4. Recurso extraordinário conhecido e provido para fixar a competência da Justiça do Trabalho. [RE 579.648, rel. min. Menezes Direito, red. p/ o ac. min. Cármen Lúcia, j. 10-9-2008, DJE 43 de 6-3-2009.]. Brasília, DF: Supremo Tribunal Federal, [2009]. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/jurisprudencia/sumariosumulas.asp?base=26&sumula=1262>. Acesso em: 20 out. 2023.

No entanto, diferentemente da previsão constitucional, na prática jurídica trabalhista, os processos vêm sendo remetidos à Justiça Comum pela Suprema Corte sempre que a lide envolve reconhecimento ou não de vínculo empregatício, ou seja, o entendimento tende a ser de que compete à Justiça do Trabalho os julgamentos que envolvam apenas contratos de emprego, mas não de trabalho.

Em processo recente, o ministro Alexandre de Moraes, do Supremo Tribunal Federal, negou vínculo empregatício a motorista de aplicativo da plataforma Cabify Agência de Serviços de Transporte de Passageiros Ltda.

No processo, a empresa argumentou que o colaborador não preenchia aos requisitos legais pré-estabelecidos pela Consolidação das Leis do Trabalho, visto que possui total autonomia para definir seus horários de trabalho, número de viagens, além de não haver exercício de poder diretivo sobre ele.

Neste julgamento, definiu o ministro que os autos deveriam ser remetidos à Justiça Comum¹⁵, visto que a competência para julgamentos desta natureza não deve ser da Justiça do Trabalho, apesar da disposição em sentido contrário do ordenamento jurídico brasileiro.

Em contrapartida, em recente ação civil pública proposta pelo Ministério Público do Trabalho em face da Uber do Brasil Tecnologia Ltda.¹⁶, a magistrada responsável pelo julgamento concedeu competência à Justiça do Trabalho, em desacordo ao pedido da empresa ré.

Na sentença, alegou a juíza, conforme mencionado anteriormente, que o que define a competência para julgamento é o pedido e a causa de pedir, sendo a procedência ou improcedência do reconhecimento de vínculo empregatício questões de mérito, devendo ser analisadas posteriormente.

Sendo assim, é evidente a posição da Suprema Corte, no sentido de reconhecer a incompetência material da Justiça do Trabalho nos julgamentos que envolvem reconhecimento de vínculo empregatício, com conseqüente remessa dos autos a Justiça Comum, porém os tribunais de primeira instância ainda prezam pela aplicação dos dispositivos legais que tratam

¹⁵ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Reclamação 59.795 MG – Minas Gerais. Trata-se de Reclamação, com pedido de medida liminar, ajuizada por Cabify Agência de Serviços de Transporte de Passageiros Ltda., contra decisão do TRT da 3ª Região, que teria desrespeitado o que decidido por esta CORTE. Relator: Min. Alexandre de Moraes, 19 de maio de 2023, p. 2. Disponível em: https://www.migalhas.com.br/arquivos/2023/5/00D826CB0BEB0F_decisaoalexandredemoraesrc1597.pdf. Acesso em: 3. out. 2023.

¹⁶ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **Ação Civil Pública Cível 1001379-33.2021.5.02.0004**. Pedido de reconhecimento de vínculo empregatício. Autor: Ministério Público do Trabalho. Réu: Uber do Brasil Tecnologia Ltda. Magistrado: Maurício Pereira Simões. São Paulo, SP: Tribunal Regional do Trabalho, [2023]. Disponível em: <https://mpt.mp.br/pgt/noticias/sentenca-acp-uber.pdf>. Acesso em: 07 out. 2023.

do tema. Neste sentido, os magistrados das Varas do Trabalho vêm rejeitando o entendimento do STF em suas sentenças a este respeito, levantando críticas às posições dos ministros.

5. CASOS PRÁTICOS E ENTENDIMENTO DOS TRIBUNAIS

Neste capítulo serão minuciosamente estudados os principais julgados a respeito do tema, dividindo-se em três partes: primeiramente, serão estudados aqueles em que o vínculo empregatício entre a plataforma e seus motoristas colaboradores foi reconhecido, bem como os fundamentos de fato e de direito apresentados para fundamentação da sentença.

Posteriormente, serão estudados os casos das Varas do Trabalho e dos Tribunais Regionais do Trabalho, cujo entendimento, em sentido contrário, determinam que os elementos necessários da relação de emprego não restam configurados.

Por fim, serão analisadas as principais decisões da Suprema Corte e seus ministros, a respeito do tema desta pesquisa.

5.1 CASO EM QUE O VÍNCULO ENTRE PLATAFORMA E MOTORISTA FOI RECONHECIDO

Uma série de decisões vem sendo proferidas pelos tribunais a respeito da possibilidade, ou não, de reconhecimento de vínculo empregatício entre as plataformas de transporte e seus motoristas colaboradores.

No entanto, nota-se que não há uma uniformização de decisões, o que gera grande insegurança jurídica, motivo pelo qual, cada vez mais, é de suma importância que o tema seja pacificado, de modo a serem previsíveis futuras decisões a respeito, sem que haja preferências pelo tribunal responsável a julgar o caso concreto, por já saber qual será a conclusão, como vem ocorrendo no país.

Recentemente, na ação civil pública nº 1001379-33.2021.5.02.0004, proposta pelo Ministério Público do Trabalho, houve decisão a favor do reconhecimento de vínculo empregatício entre os motoristas e a plataforma Uber do Brasil Tecnologia Ltda., em sentença proferida pelo juiz Maurício Pereira Simões, titular da 4ª Vara do Trabalho de São Paulo.¹⁷

¹⁷ GUIMARÃES, Saulo Pereira. **Justiça multa Uber em R\$: 1 bi e manda empresa registrar motoristas**. UOL, set. 2023. Disponível em: <https://economia.uol.com.br/noticias/redacao/2023/09/14/uber-e-condenada-a-pagar-r-1bi-e-contratar-todos-os-motoristas-por-justica.htm>. Acesso em: 14 set. 2023.

O magistrado alegou em sua sentença que nunca, anteriormente, a respeito do tema, houve decisão com fundamentação jurídica tão completa como essa, motivo pelo qual espera que seja pacificado o entendimento.

Sendo assim, a seguir serão analisados os fundamentos de fato e de direito apresentados pelo magistrado nesta sentença.

5.1.1 DO MÉRITO

O juiz, em um primeiro momento, expõe que se trata de processo de grande repercussão social, visto que afetará não apenas a empresa ré e seus motoristas colaboradores, como também os usuários dos serviços prestados, as famílias dos envolvidos, empresas concorrentes, entre outros.

Ademais, o número de processos a respeito desta nova modalidade de contrato vem se multiplicando exponencialmente no país, porém, em razão da ausência de decisão pacificada, impera uma insegurança jurídica considerável sobre o tema.

A respeito da insegurança jurídica, elucida o magistrado Maurício Pereira Simões (2023, fls. 36)

[...] a Justiça não pode ser uma espécie de “loteria”, como se a incerteza e a vagueza fossem elementos que deveriam ser sopesados pelas partes nas relações sociais. Poder Judiciário que emite decisões de casos em iguais situações jurídicas, em sentidos múltiplos, com resultados incertos, acaba por colocar o cidadão numa condição em que não haja previsibilidade, nem um mínimo de segurança jurídica, as pessoas não podem avaliar se o agir social que praticam é legal ou ilegal, lícito ou ilícito, constitucional ou inconstitucional.

Sendo assim, entende que a melhor maneira de resolver este problema é a demanda de natureza coletiva, visto que, após o trânsito em julgado, haverá pacificação uniforme para todos os envolvidos nesta modalidade de contrato, de modo a não haver mais lacunas.

O magistrado apresenta os seguintes pontos para fundamentar sua decisão: natureza da atividade preponderante exercida pela ré, relação de emprego, onde cumpre analisar todos os elementos necessários para caracterização do vínculo empregatício, e conclusão da análise do vínculo de emprego entre a Ré e seus motoristas.

A seguir, todos os pontos de fundamentação serão minuciosamente analisados.

5.1.1.1 NATUREZA DA ATIVIDADE PREPONDERANTE EXERCIDA PELA RÉ

O primeiro ponto a ser discutido é o enquadramento da atividade exercida pela ré. Na inicial, a atividade principal apresentada é de transporte, enquanto na defesa, a empresa alega ser mera plataforma de tecnologia, portanto uma intermediadora de serviços entre cliente e motorista.

Consta do objeto social da empresa, conforme documentos anexados no processo, que possui como atividades o “licenciamento de direito de acesso e uso de programas de computação; suporte e marketing; serviços administrativos; intermediação de serviços sob demanda, por meio de plataforma tecnológica digital”¹⁸, entre outras.

No entanto, elucida o magistrado que atividades como desenvolvimento de software e hardware, e demais serviços de comercialização de tecnologia, até podem fazer parte do conjunto de atividades da ré, porém a principal, de fato, é a prestação de serviços de transporte.

Ademais, alega a empresa que o enquadramento no INPI (Instituto Nacional da Propriedade Industrial), como empresa de transporte, é efetuado apenas para fins de proteção da marca. No entanto, tal argumento vai de encontro ao alegado pelo autor, visto que o trabalhador é sempre mencionado como “motorista”, enquadrando-o na classe 39 do INPI¹⁹, ao tratar da atividade de transporte.

É curioso notar que, no país de origem da Ré, nos Estados Unidos, houve decisão proferida pela Corte Superior do Estado da Califórnia, em agosto de 2021, denominando os trabalhadores de “motoristas plataformizados”, ou seja, subentende-se que a atividade principal está relacionada a serviços de transporte, e não de tecnologia. No mesmo sentido, o Juiz Federal Edward M. Chen, em decisão pela Corte do Distrito Norte da Califórnia, já havia denominado os trabalhadores de motoristas de plataforma.²⁰

Sendo assim, em resumo, não faria sentido denominar tais trabalhadores de motoristas, se sua atividade principal estivesse relacionada meramente a prestação de serviços de tecnologia.

¹⁸ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **Ação Civil Pública Cível 1001379-33.2021.5.02.0004**. Pedido de reconhecimento de vínculo empregatício. Autor: Ministério Público do Trabalho. Réu: Uber do Brasil Tecnologia Ltda. Magistrado: Maurício Pereira Simões. São Paulo, SP: Tribunal Regional do Trabalho, [2023], fls. 39. Disponível em: <https://mpt.mp.br/pgt/noticias/sentenca-acp-uber.pdf>. Acesso em: 07 out. 2023.

¹⁹ Ibid., fls. 39. A classe 39 no INPI é a responsável por serviços de transporte, turismo, dentre várias outras atividades voltada ao entretenimento.

²⁰ Ibid., fls. 41.

Da mesma forma, em decisão do juiz Anthony M. Snelson, no Reino Unido, houve o reconhecimento da condição de motorista para os trabalhadores da empresa ré, sendo que esta foi posteriormente confirmada pelo Tribunal Trabalhista do Reino Unido em 2017.²¹

Neste sentido, reconhece o magistrado que a interpretação destes países, de fato, não pode simplesmente ser transferida para o Brasil, tendo em vista condições sociais e culturais distintas. No entanto, entende que, em razão de sua relevância na própria criação da empresa, é difícil não enquadrar, também, no Brasil, a atividade principal como de transporte

Fica difícil desvincular referida atividade como sendo de fato uma das principais exercida pela Ré, embora não seja a única. O país de origem dela assim declarou, o país que deu origem ao país que a criou também o fez, e ambos têm concepções bem menos invasivas na declaração/constituição das atividades liberais empresariais como ocorre em países como o Brasil, Portugal e Espanha. (BRASIL, Ação Civil Pública, 2023).

Ainda, vale mencionar que nas decisões do Tribunal Superior do Trabalho, não há uniformização de entendimento, visto que ora decidem por enquadrar a atividade principal da ré como empresa de transporte, ora como empresa de tecnologia. No entanto, nota-se que as análises são elaboradas, também, de maneira diversa.

Nas decisões que reconhecem a atividade principal da ré como de transporte, é evidente que o objeto social é minuciosamente analisado, adentrando, inclusive, a responsabilização civil por morte em acidente de trânsito. Em contrapartida, as decisões que entendem tratar-se de empresa de tecnologia, apenas perpassam por este tópico, sem adentrar, de fato, na atividade empresarial exercida.

Analisando o cenário internacional, pontua o magistrado que, tanto em países do sistema *common law*, como *civil law*, enquadram os trabalhadores como motoristas e, consequentemente, a atividade principal da empresa como de transporte

Se levarmos em conta a experiência internacional, notadamente de países liberais de sistema de *common law*, onde a atividade foi declarada como sendo de transporte (de forma incidental e concentrada), somada aos países de típico sistema de *civil law* e economicamente mais sociais, bem como a posição interna sobre o tema (em sede de fundamento determinante), a conclusão aponta para a existência de atividade de transporte, até o país mais liberal dos liberais, onde a empresa foi criada e o debate tem sido constante, nos Estados Unidos, a conclusão foi esta. O mesmo seguiu no Reino Unido, Portugal e Espanha, todos encontrando, por um caminho ou outro, o mesmo destino, o transporte de passageiros.

²¹ Ibid., fls. 42.

Nestes termos, e com base nos argumentos apresentados, é viável dizer que a atividade empresarial principal exercida é de transporte, tendo em vista que os lucros deste modelo de negócio advêm essencialmente do transporte de passageiros, não havendo nenhum dado que demonstre que a ré fatura com outras atividades.

Cita, ainda, o magistrado, alguns exemplos que elucidam que o fato de a empresa prestar o serviço por intermédio de uma plataforma digital, não descaracterizam seu enquadramento como empresa de transporte

O filme não deixa de ser filme por ser assistido no Netflix e não no cinema, hospedagem não deixa de ser hospedagem por ser reservada no Airbnb e não em hotéis, transporte não deixa de ser transporte – notadamente quando a Ré controla as duas pontas da comunicação, quem requer e quem transporta, cobra e recebe pelo serviço, e vive basicamente dessa arrecadação – por ser feito pela Uber e não pelo taxista. Se não houver mobilidade em razão de não haver passageiro ou motorista, a atividade da Ré não se realiza, assim, a tecnologia é o meio, o transporte é o fim.

Assim, conclui o juiz que a Ré possui como atividade principal o transporte de passageiros e, como atividades secundárias, todas aquelas elencadas em seu objeto social.

5.1.1.2 RELAÇÃO DE EMPREGO

Para tomar decisão assertiva a respeito do reconhecimento de vínculo empregatício, ou não, na relação de trabalho entre a Uber e seus motoristas, o magistrado analisou os cinco elementos essenciais, que devem estar concomitantemente presentes no contrato de trabalho, para ser considerado contrato de emprego, sendo eles: trabalho prestado por pessoa física; trabalho prestado com personalidade; trabalho prestado de forma onerosa; trabalho prestado de forma não-eventual; e trabalho prestado de forma subordinada.

A seguir, serão estudados os argumentos apresentados a respeito destes requisitos, com foco na subordinação, que no entendimento do magistrado é o mais importante de todos eles.

5.1.1.2.1 TRABALHO PRESTADO POR PESSOA FÍSICA

O elemento pessoa física diz respeito a prestação do serviço por pessoa natural, de direitos e deveres, impossibilitando que o motorista seja, portanto, pessoa jurídica.

A ré alegou em matéria de defesa que não impera a alegação de que os motoristas, necessariamente, devem ser pessoas físicas, pois pessoas jurídicas também poderiam se cadastrar. No entanto, essa tese não prospera, tendo em vista a exigência de “selfie” para ingresso e checagem de cadastro, reconhecendo, portanto, a relação com pessoas naturais.

Ademais, é necessário o cadastro com dados pessoais no aplicativo e, a avaliação dos motoristas, por meio de estrelas, realizada pelos passageiros, é individualizada, não sendo direcionada ao veículo, por exemplo.

Ainda, consta do “Código da Comunidade Uber” que o usuário deverá apresentar Carteira Nacional de Habilitação, tratando-se este de documento portado apenas por pessoas físicas²², sendo que o CNPJ é o documento portado por pessoas jurídicas, porém em nenhum momento é exigido pela plataforma para fins de cadastro.

Por fim, a possibilidade de cadastramento como microempreendedor individual, para atuar de forma autônoma, não descaracteriza a exigência, tendo em vista que, de qualquer forma, o trabalho permanece sendo prestado por pessoa física.²³

Sendo assim, conclui o magistrado pela presença deste elemento no contrato de trabalho do caso em concreto.

5.1.1.2.2 TRABALHO PRESTADO COM PESSOALIDADE

Ao se cadastrar no aplicativo como motorista, não é possível decidir unilateralmente, antes do preenchimento de uma série de requisitos estipulados pela empresa ré, que será substituído por outra pessoa, o que descaracteriza o elemento da autonomia.

Ademais, tendo em vista que o motorista, no momento de seu cadastro, precisa se identificar por meio de “selfie”, é evidente a pessoalidade, bem como seus passageiros, no momento de aceitar a corrida, recebem todas suas informações, como nome completo e foto, novamente caracterizando este requisito.

Ainda, os passageiros podem, após o término da corrida, atribuir avaliações e comentários para o motorista, em nenhum momento sendo tais avaliações direcionadas ao veículo, por exemplo, mas sim a pessoa que prestou o serviço.

A defesa da empresa alegou que o motorista poderia contratar, por conta própria, outros motoristas, porém foi possível aferir por meio das provas dos autos, inclusive prova

²² Ibid., fls. 52.

²³ Ibid., fls. 53.

testemunhal, de que tal alegação não condiz com a realidade, pois é sempre aquele que se identificou pessoalmente no aplicativo que presta o serviço de transporte.

Sendo assim, conclui o magistrado pelo preenchimento da personalidade.

5.1.1.2.3 TRABALHO PRESTADO DE FORMA ONEROSA

A empresa ré alegou em defesa que o trabalho não seria de natureza salarial, tendo em vista que o pagamento da remuneração dos motoristas não é realizado por ela, mas sim pelos usuários dos serviços de transporte. No entanto, o magistrado julga inviável tal argumento, pois em outros modelos de negócio ocorre da mesma forma, porém o contrato não perde a condição de emprego, citando como exemplos o salário do garçom que vem do bolso dos clientes, do bancário que vem dos correntistas e do vendedor, que recebe do comerciante o pagamento feito pelos consumidores.²⁴

Ademais, a empresa estipula unilateralmente a política de preços, bem como recebe dos passageiros os pagamentos provenientes das corridas e, apenas após efetuar os descontos das taxas cabíveis, repassa a remuneração ao motorista.

Vale pontuar, ainda, que o que caracteriza a condição de onerosidade é a pretensão remuneratória, o que é evidente nesta modalidade de contrato de trabalho, tendo em vista que, até mesmo antes de aceitar a corrida, o motorista sabe exatamente quanto irá receber. A esse respeito, é evidente que o empregador que atrasa o salário de seus empregados está apenas inadimplente com o pagamento salarial, em razão da expectativa de recebimento estipulada, não descaracterizando a condição de contrato com vínculo empregatício.

Consta nos “Termos de Condições Gerais dos Serviços de Tecnologia”²⁵ da empresa, cláusula 7ª, a fixação da política de remuneração, bem como a exigência de indicação de dados bancários para realização de pagamentos, novamente reforçando a presença da onerosidade.

5.1.1.2.4 TRABALHO PRESTADO DE FORMA NÃO-EVENTUAL

Na decisão, defende o magistrado que o trabalho dos motoristas é prestado de forma não eventual, demonstrando que antigas percepções a respeito da eventualidade foram superadas

²⁴ Ibid., fls. 56.

²⁵ Ibid., fls. 58.

após a introdução do trabalho intermitente²⁶ na Consolidação das Leis do Trabalho, como um contrato de emprego, no qual a quantidade de horas e a obrigatoriedade de prestar o serviço de maneira contínua, deixam de ser necessários para caracterização do vínculo empregatício.

Ademais, alega que a não eventualidade não está presente no número de horas trabalhadas, mas na expectativa recíproca entre as partes de continuidade, tendo em vista que o motorista conta com a remuneração ao final de suas corridas e, a empresa, por outro lado, conta com a prestação dos serviços diariamente por parte dos colaboradores.

Neste sentido, elucida o magistrado Maurício Pereira Simões (2023, fls. 59)

A Ré já espera e sabe que pode contar com os motoristas, os quais exercerão a atividade principal ofertada pela plataforma ao público e sem a qual nem sequer sua principal renda seria gerada, ao mesmo tempo que os motoristas sabem que exercendo a atividade de transportar passageiros por intermédio da contratação da Ré, receberão os valores que pretendem como prestadores de serviço.

A condição implícita, ao deixar cadastrarem-se pela Ré, é de gerar a expectativa razoável de que efetivamente os motoristas irão realizar os transportes dos passageiros que acessem a plataforma. O mesmo ocorre com os motoristas, que ao se cadastrarem, esperam, com certa razoabilidade, que irão receber pelo transporte realizado para os passageiros que demandam os serviços da Ré [...]

Diante do exposto, reforça o magistrado que a tese apresentada pela defesa de que o trabalho é eventual, pois o motorista pode manter o aplicativo desligado por tempo indeterminado, não prospera, tendo em vista que enquadrar-se-ia como trabalho intermitente, caracterizado pela prestação descontínua de serviços ou, até mesmo, por tempo parcial, ambas modalidades previstas na Consolidação das Leis do Trabalho como contrato de emprego.

Sendo assim, encontra-se presente o elemento da não eventualidade, necessário para caracterização do vínculo empregatício, tendo em vista a real expectativa gerada entre as partes de que o serviço será contínuo, independentemente de o motorista não utilizar a plataforma todos os dias.

5.1.1.2.5 TRABALHO PRESTADO DE FORMA SUBORDINADA

Com o passar do tempo e, conseqüentemente, com a evolução tecnológica, o conceito de subordinação jurídica, da maneira como era conhecido, tornou-se ultrapassado. Com o

²⁶ Modalidade de contrato de emprego introduzida pela Reforma Trabalhista na Consolidação das Leis do Trabalho, no art. 443, §3º, por meio do qual o serviço não é prestado de maneira contínua, apesar de haver subordinação, havendo períodos de atividade e inatividade por parte do empregado.

surgimento dos contratos de trabalho realizados através de plataformas digitais, surgiu uma nova terminologia para descrever esse elemento, conhecido agora como subordinação algorítmica.

Antes de analisar a subordinação algorítmica, é necessário entender conceitos anteriores a sua criação, como a clássica e a estrutural. Na subordinação clássica, o empregador exerce seus poderes diretivos sobre o empregado, que os aceita por vontade própria. Já na estrutural, entende-se que os poderes exercidos pela empresa não necessariamente precisam ser físicos.

A defesa apresentou como tese que o motorista possui autonomia para decidir se prestará serviços para a plataforma ou não. No entanto, reitera o magistrado que, conforme os próprios conceitos de subordinação apresentados anteriormente, é necessário analisar apenas se ele se submete, ou não, aos comandos da empresa Ré, sem considerar a prestação do serviço como algo excepcional.

Nesse sentido, pontua o magistrado que o poder diretivo é constantemente exercido sobre os motoristas pela empresa. Os passageiros têm o poder de avaliar o serviço usando estrelas para indicar a qualidade do serviço prestado, o que pode, inclusive, resultar no bloqueio permanente do colaborador.

Ademais, demonstra o juiz (2023, fls. 68) que

A taxa de cancelamento de viagens impacta na quantidade de viagens que o motorista pode ser acionado, sendo que motoristas com alto índice de cancelamentos são subtraídos das chamadas. O poder de organização produtiva da Ré sobre os motoristas é muito maior do que qualquer outro já conhecido pelas relações de trabalho até o momento. Não se trata do mesmo nível de controle, trata-se de um nível muito maior, mais efetivo, alguns trabalhando com o inconsciente coletivo dos motoristas, indicando recompensas e perdas por atendimentos ou recusas, estar conectado para a viagem ou não.

Sendo assim, entende o magistrado que os motoristas se submetem a todas as imposições feitas pela plataforma, sob pena de serem permanentemente banidos do aplicativo, motivo pelo qual resta configurado este elemento determinante para o enquadramento deste contrato de trabalho como relação de emprego.

Nestes termos, conclui o Dr. Maurício (2023, fls. 69), portanto, pelo enquadramento da relação entre as partes no conceito de subordinação estrutural, em sua evolução algorítmica, em decorrência dos meios de organização, controle, fiscalização e punição tecnológicos estabelecidos pela empresa Ré.

5.1.1.3 CONCLUSÃO DA ANÁLISE DO VÍNCULO DE EMPREGO ENTRE A RÉ E SEUS MOTORISTAS

Após a análise individual de cada um dos elementos característicos do vínculo empregatício, trazendo os argumentos de fato e de direito que os enquadram no caso em concreto, o magistrado julgou o pedido da ação procedente.

Assim, determinou que a empresa Ré providenciasse o registro em CTPS de todos seus prestadores de serviço, atuais e futuros, sob pena de multa diária de R\$: 10.000,00 para cada motorista não registrado, devendo ser cumprida a obrigação de fazer no prazo máximo de 6 meses.²⁷

5.2 CASOS EM QUE O VÍNCULO ENTRE PLATAFORMA E MOTORISTA NÃO FORAM RECONHECIDOS

Após análise minuciosa de uma sentença favorável ao reconhecimento de vínculo empregatício, a seguir será examinada decisão em que o Tribunal não identificou os cinco elementos essenciais do contrato de emprego, resultando em decisão contrária ao reconhecimento do vínculo.

Decidiu a 4ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho, em julgamento de agravo de instrumento em recurso de revista interposto pela plataforma Uber, pelo não reconhecimento do vínculo empregatício entre a empresa e seus motoristas colaboradores.

Para que o recurso de revista tenha cabimento, nos termos do art. 896 da CLT, é necessário violar disposição de lei federal ou afrontar diretamente a Constituição Federal.

No entanto, apesar dos diversos dispositivos legais apresentados pela empresa, o ministro relator optou por analisar apenas a suposta violação ao art. 1º, incisos III e IV, da Constituição Federal²⁸, que dispõe que

²⁷ Ibid., fls. 79.

²⁸ BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho (4. Turma). **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 10575-88.2019.5.03.0003**. Relação de emprego. Reconhecimento de vínculo Trabalhador autônomo. Motorista. Aplicativo. Uber. Impossibilidade. Transcendência jurídica reconhecida. Não provimento. Agravante: Ricardo Ramos de Sa. Agravada: Uber do Brasil Tecnologia Ltda. Min. Relator: Alexandre Luiz Ramos. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/dl/processo10575-8820195030003.pdf>. Acesso em: 1 nov. 2023.

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

III – a dignidade da pessoa humana;

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

Ao analisar, individualmente, os cinco elementos necessários para caracterização do vínculo de emprego, determinou o magistrado pela presença de alguns deles, porém não de todos, o que inviabiliza o enquadramento do contrato de trabalho, do caso em tela, como relação de emprego.

Em um primeiro momento, determinou que a pessoalidade resta configurada, tendo em vista que o motorista não pode ser substituído por outro no momento da prestação do serviço, podendo fazê-lo apenas quando obtiver consentimento da plataforma.

No que diz respeito ao elemento da onerosidade, entendeu o ministro que não se encontra presente, tendo em vista que o pagamento da corrida pode ser realizado diretamente ao motorista, diferentemente da relação de emprego, onde o empregador é responsável pelo repasse da remuneração devida.

Já no elemento da não eventualidade, entende estar presente no caso concreto, porém com a presença de autonomia na prestação dos serviços, sem estabelecimento de horários a serem cumpridos por parte do colaborador.

Na decisão, o ministro pontuou que, analisando os fatos, não se encontra presente o elemento da subordinação, pois o motorista não é submetido a poderes diretivos da empresa, inclusive não se submetendo a “entrevistas de admissão, fixação de metas sobre quantidade de corridas diárias e o efetivo controle de horários”²⁹.

Ademais, pontua que a relação estabelecida entre as partes é cível, e não trabalhista, tendo em vista que o motorista assume o risco da atividade, pois é responsável por abastecer seu veículo, bem como pagar eventuais manutenções.

Por fim, com base no exposto, o ministro relator Alexandre Luiz Ramos (2020, fls. 14), conheceu o agravo interposto pela empresa e, ao reconhecer a transcendência da causa, por não haver decisão pacificada a respeito da matéria, negou provimento no mérito ao pedido de reconhecimento de vínculo.

²⁹ Ibid., fls. 9.

5.3 DECISÕES PROFERIDAS PELO STF ACERCA DO TEMA

Nos julgamentos mais recentes do Supremo Tribunal Federal acerca da possibilidade ou não de reconhecimento de vínculo empregatício entre aplicativos de transporte e seus motoristas colaboradores, entendimentos anteriores estão sendo mantidos, no sentido de que os prestadores de serviço possuem autonomia e, portanto, não são empregados, em face do não preenchimento de todos os requisitos exigidos pela Consolidação das Leis do Trabalho para tal.

Em recente Reclamação, ajuizada pela empresa Cabify Agência de Serviços de Transporte de Passageiros Ltda., contra decisão proferida pelo Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, que reconheceu vínculo empregatício entre a plataforma e seu motorista, o ministro Alexandre de Moraes decidiu em sentido contrário, determinando a remessa dos autos para a Justiça Comum.³⁰

A empresa fundamentou seu pleito na hipótese de a decisão proferida pelo TRT ter desrespeitado decisões anteriores do Supremo Tribunal Federal, na Ação Direta de Constitucionalidade 48, na Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental 324, no Recurso Extraordinário 958.252 (Tema 725-RG), na Ação Direta de Inconstitucionalidade 5835 MC/DF e no Recurso Extraordinário 688.223 (Tema 590-RG)³¹.

Na petição inicial, a reclamante apresentou os seguintes argumentos

O processo originário versa sobre o reconhecimento de vínculo de emprego de motorista de aplicativo, matéria conhecida como ‘Uberização’. A presente reclamação vem calcada em desobediência, pela Corte Trabalhista, do precedente vinculante do julgamento da ADPF n. 324 e no RE n. 958.252 (Tema 725 de Repercussão Geral, no qual este Ex. STF fixou tese no sentido de admitir outras formas de contratações civis, diversas da relação de emprego estabelecida pelo art. 3º, da CLT. Nada obstante não exista, na realidade, contrato direto entre a ora reclamante e o motorista parceiro, reconhecido como empregado pela Justiça do Trabalho, as premissas estabelecidas nas decisões que ensejaram a presente reclamação são as seguintes: 1. Haveria relação direta entre a plataforma, ora reclamante, e o motorista. 2. Esta relação seria de natureza empregatícia. 3. Considerou a plataforma reclamante como empresa de

³⁰ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Reclamação 59.795 MG – Minas Gerais. Trata-se de Reclamação, com pedido de medida liminar, ajuizada por Cabify Agência de Serviços de Transporte de Passageiros Ltda., contra decisão do TRT da 3ª Região, que teria desrespeitado o que decidido por esta CORTE. Relator: Min. Alexandre de Moraes, 19 de maio de 2023, p. 2. Disponível em: https://www.migalhas.com.br/arquivos/2023/5/00D826CB0BEB0F_decisaoalexandredemoraesrcl597.pdf. Acesso em: 3. out. 2023.

³¹ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Reclamação 59.795 MG – Minas Gerais. Trata-se de Reclamação, com pedido de medida liminar, ajuizada por Cabify Agência de Serviços de Transporte de Passageiros Ltda., contra decisão do TRT da 3ª Região, que teria desrespeitado o que decidido por esta CORTE. Relator: Min. Alexandre de Moraes, 19 de maio de 2023, p. 1-2. Disponível em: https://www.migalhas.com.br/arquivos/2023/5/00D826CB0BEB0F_decisaoalexandredemoraesrcl597.pdf. Acesso em: 3 out. 2023.

transporte, e não de intermediação de relacionamento. Estabelecidas as premissas equivocadas, ainda assim, não seria hipótese de reconhecimento de vínculo de emprego, eis que a decisão do TRT3 ofende diretamente o entendimento fixado por este E. STF no precedente do julgamento da ADC n. 48, ADPF n. 324 e no RE n. 958.252 (Tema 725 de Repercussão Geral, na ADI 5835 MC/DF e no RE 688.223 (Tema 590-RG). (...) Da forma como foi proferida, a decisão exarada pela Eg. 11ª Turma do E. TRT da 3ª Região consolidou entendimento contrário à jurisprudência deste Excelso STF, pois entendeu que haveria vínculo de emprego entre motorista parceiro e a plataforma, quando este E. STF permite diversos tipos de contratos distintos da relação de emprego constituída pela CLT. [...]

Ademais, alega a empresa que, tendo em vista que o motorista é proprietário de veículo próprio, enquadra-se como transportador autônomo, nos termos da Lei 11.442/2007, portanto a relação estabelecida entre ela e seus colaboradores é meramente comercial³², e não de emprego.

Por conseguinte, tendo em vista que o motorista define seus horários de trabalho, não possui exigência de número mínimo ou máximo de viagens, não possui sistemas de fiscalização e punição e não necessita atingir faturamento mínimo em suas corridas, a relação não se enquadra nas previsões legais dos arts. 2º e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho, que dispõe a respeito dos conceitos de empregado e empregador, analisados anteriormente.

Pontuou também a reclamante que junto ao CNAE (Classificação Nacional de Atividades Econômicas) possui como atividade principal a intermediação de serviços diversos³³. Sendo assim, os motoristas são clientes da plataforma, o que evidencia sua relação de parceria, caracterizando-se uma natureza jurídica civil, e não trabalhista.

Por fim, requereu a empresa que seja afetada a reclamação trabalhista nº 0010140-79.2022.5.03.0110, para fins de cassar a decisão atacada e para que profira nova decisão em atenção ao que decidido anteriormente pela Suprema Corte.³⁴

No que diz respeito ao cabimento da Reclamação para o Supremo Tribunal Federal, dispõem os artigos 102, inciso I, alínea I, e 103-A, caput e §3º, ambos da Constituição Federal, que

³² BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Reclamação 59.795 MG – Minas Gerais. Trata-se de Reclamação, com pedido de medida liminar, ajuizada por Cabify Agência de Serviços de Transporte de Passageiros Ltda., contra decisão do TRT da 3ª Região, que teria desrespeitado o que decidido por esta CORTE. Relator: Min. Alexandre de Moraes, 19 de maio de 2023, p. 2. Disponível em: https://www.migalhas.com.br/arquivos/2023/5/00D826CB0BEB0F_decisaoalexandredemoraesrcl597.pdf. Acesso em: 3. out. 2023.

³³ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Reclamação 59.795 MG – Minas Gerais. Trata-se de Reclamação, com pedido de medida liminar, ajuizada por Cabify Agência de Serviços de Transporte de Passageiros Ltda., contra decisão do TRT da 3ª Região, que teria desrespeitado o que decidido por esta CORTE. Relator: Min. Alexandre de Moraes, 19 de maio de 2023, p. 3. Disponível em: https://www.migalhas.com.br/arquivos/2023/5/00D826CB0BEB0F_decisaoalexandredemoraesrcl597.pdf. Acesso em: 3. out. 2023.

³⁴ Ibid., p. 3.

Art. 102. Compete ao Supremo Tribunal Federal, precipuamente, a guarda da Constituição, cabendo-lhe:

I - processar e julgar, originariamente:

l) a reclamação para a preservação de sua competência e garantia da autoridade de suas decisões;

Art. 103-A. O Supremo Tribunal Federal poderá, de ofício ou por provocação, mediante decisão de dois terços dos seus membros, após reiteradas decisões sobre matéria constitucional, aprovar súmula que, a partir de sua publicação na imprensa oficial, terá efeito vinculante em relação aos demais órgãos do Poder Judiciário e à administração pública direta e indireta, nas esferas federal, estadual e municipal, bem como proceder à sua revisão ou cancelamento, na forma estabelecida em lei.

§ 3º Do ato administrativo ou decisão judicial que contrariar a súmula aplicável ou que indevidamente a aplicar, caberá reclamação ao Supremo Tribunal Federal que, julgando-a procedente, anulará o ato administrativo ou cassará a decisão judicial reclamada, e determinará que outra seja proferida com ou sem a aplicação da súmula, conforme o caso.

Nestes termos, é evidente o cabimento da reclamação à Suprema Corte no caso em tela, visto que houve alegação, pela reclamante, de que a decisão proferida pelo Tribunal viola expressamente decisões anteriormente proferidas acerca do tema.

Ademais, visto que até a data de protocolo da reclamação, em 16/05/2023, não houve trânsito em julgado da decisão proferida pelo TRT, não incide a aplicação da Súmula 734, pacificada pelo STF, nos seguintes termos: “Não cabe reclamação quando já houver transitado em julgado o ato judicial que se alega tenha desrespeitado decisão do Supremo Tribunal Federal”. (STF, 2020).

É importante analisar, ainda, quais são as principais teses dos paradigmas de controle alegados pela reclamante, sendo eles: ADC 48, ADPF 324, RE 958.252 (Tema 725-RG), ADI 5835 MC e RE 688.223 (Tema 590—RG).

Na ADC 48, relator ministro Roberto Barroso, fora discutida a possibilidade de reconhecimento de vínculo empregatício entre transportadores autônomos de carga e empresa transportadoras ou proprietários de cargas. Decidiu o ministro pela inviabilidade do reconhecimento de vínculo, considerando mais adequado o enquadramento do profissional nos termos da Lei 11.442/2007, que permite que a atividade-fim seja terceirizada. Neste sentido, constou da ementa

“Direito do Trabalho. Ação Declaratória da Constitucionalidade e Ação Direta de Inconstitucionalidade. Transporte rodoviário de cargas. Lei 11.442/2007, que previu

a terceirização da atividade-fim. Vínculo meramente comercial. Não configuração de relação de emprego. 1. A Lei nº 11.442/2007 (i) regulamentou a contratação de transportadores autônomos de carga por proprietários de carga e por empresas transportadoras de carga; (ii) autorizou a terceirização da atividade-fim pelas empresas transportadoras; e (iii) afastou a configuração de vínculo de emprego nessa hipótese. 2. É legítima a terceirização das atividades-fim de uma empresa. Como já foi decidido pelo Supremo Tribunal Federal, a Constituição não impõe uma única forma de estruturar a produção. Ao contrário, o princípio constitucional da livre iniciativa garante aos agentes econômicos liberdade para eleger suas estratégias empresariais dentro do marco vigente (CF/1988, art. 170). A proteção constitucional ao trabalho não impõe que toda e qualquer prestação remunerada de serviços configure relação de emprego (CF/1988, art. 7º). Precedente: ADPF 524, Rel. Min. Luís Roberto Barroso. 3. Não há inconstitucionalidade no prazo prescricional de 1 (um) ano, a contar da ciência do dano, para a propositura de ação de reparação de danos, prevista no art. 18 da Lei 11.442/2007, à luz do art. 7º, XXIX, CF, uma vez que não se trata de relação de trabalho, mas de relação comercial. 4. Procedência da ação declaratória da constitucionalidade e improcedência da ação direta de inconstitucionalidade. Tese: ‘1 A Lei 11.442/2007 é constitucional, uma vez que a Constituição não veda a terceirização, de atividade-meio ou fim. 2 O prazo prescricional estabelecido no art. 18 da Lei 11.442/2007 é válido porque não se trata de créditos resultantes de relação de trabalho, mas de relação comercial, não incidindo na hipótese o art. 7º, XXIX, CF. 3 Uma vez preenchidos os requisitos dispostos na Lei nº 11.442/2007, estará configurada a relação comercial de natureza civil e afastada a configuração de vínculo trabalhista.’”

Já no julgamento da ADPF 324, presidido pelo relator ministro Roberto Barroso, fixou-se a seguinte tese: “É lícita a terceirização de toda e qualquer atividade, meio ou fim, não se configurando relação de emprego entre a contratante e o empregado da contratada”. Sendo assim, assentou-se a constitucionalidade da terceirização de atividade meio ou fim.

No julgamento do Tema 725 da Repercussão Geral – RE 958.252, relator ministro Luiz Fux, houve uma ampliação para além da terceirização dentro das possibilidades de organização da divisão do trabalho. Constou da tese principal: “É lícita a terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas, mantida a responsabilidade subsidiária da empresa contratante”.

Em suma, após a análise dos precedentes, constata-se que a Suprema Corte autoriza outras modalidades de trabalho, que não se enquadram nos moldes definidos pela Consolidação das Leis do Trabalho, portanto não haverá vínculo empregatício entre os prestadores de serviço e as empresas, porém tais formas de relação não constituem fraude à legislação trabalhista.

Sendo assim, Alexandre de Moraes pontua em sua decisão monocrática que é possível verificar, por meio de julgamentos anteriores do STF, “a posição reiterada da CORTE no sentido da permissão constitucional de formas alternativas da relação de emprego [...]”.³⁵

³⁵ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Reclamação 59.795 MG – Minas Gerais. Trata-se de Reclamação, com pedido de medida liminar, ajuizada por Cabify Agência de Serviços de Transporte de Passageiros Ltda., contra

Em sentido contrário ao entendimento do ministro, a magistrada que concedeu parcial provimento ao recurso ordinário interposto pelo motorista que pretendia o reconhecimento de vínculo, considerou uma série de argumentos que, em sua análise, demonstram que a empresa objetiva burlar a Lei Trabalhista da forma em que opera hoje no país.

Inicialmente a juíza menciona o elemento mais importante para diferenciar o contrato de emprego das demais modalidades de contrato de trabalho, a subordinação³⁶. Em seu entendimento, o motorista é subordinado à plataforma, visto que sua autonomia seria apenas uma ficção, tendo em vista que está sujeito a uma série de regras e, em caso de descumprimento, pode sofrer uma série de punições ou, até mesmo, ser banido por tempo indeterminado.

Ademais, em sua análise, a tese de que o motorista pode se desconectar a qualquer momento do aplicativo, sem limitações, não prospera, visto que tal possibilidade inviabilizaria a própria atividade empresarial.

Ainda no que diz respeito ao controle que a empresa exerceria em seus colaboradores, menciona o fato de que eles não possuem autonomia nem sequer no recebimento dos pagamentos das corridas, visto que os valores são retidos pela plataforma e, apenas em momento posterior, são repassados.

A ré apresentou como argumento o fato de que seria uma empresa de tecnologia, sendo responsável apenas pela intermediação do serviço entre motorista e passageiro. Entretanto, entende a magistrada que tal alegação não condiz com a realidade, pois, de fato, a atividade empresarial principal da Uber seria de transporte, e não de tecnologia.

Ainda, entende a juíza que o elemento da subordinação está presente, independentemente do ponto de vista. Na subordinação clássica encontra-se presente o elemento, pois a tomadora de serviços, Uber, interfere no processo laboral de seus prestadores, motoristas.

Já do ponto de vista da subordinação objetiva e estrutural, que são modalidades mais modernas e condizentes com a realidade, também haveria vínculo empregatício nesta relação, pois o motorista “presta serviço indispensável aos fins da atividade empresarial”.

Sendo assim, a juíza optou por condenar a empresa a reconhecer o vínculo e pagar os direitos trabalhistas correspondentes, pois, em sua interpretação, todos os elementos necessários estão presentes nesse contrato de trabalho.

decisão do TRT da 3ª Região, que teria desrespeitado o que decidido por esta CORTE. Relator: Min. Alexandre de Moraes, 19 de maio de 2023, p. 7. Disponível em: https://www.migalhas.com.br/arquivos/2023/5/00D826CB0BEB0F_decisaoalexandredemoraesrcl597.pdf. Acesso em: 3 out. 2023.

³⁶ Ibid., p. 9-11.

Por fim, apesar das ponderações feitas pela magistrada, conclui o relator que a decisão do TRT pelo reconhecimento do vínculo empregatício de fato violou os precedentes da Suprema Corte, motivo pelo qual cassou os atos proferidos pela Justiça do Trabalho e determinou a remessa dos autos ao juízo comum.

Em suma, conforme analisado no caso concreto acima, é possível concluir que o Supremo Tribunal Federal e seus ministros vem decidindo contra o reconhecimento do vínculo empregatício, porém, cada vez mais, argumentos e críticas de extrema relevância são levantados pelos magistrados das Varas do Trabalho, podendo, portanto, ao longo do tempo, modificar este posicionamento majoritário.

6. CONCLUSÃO

Diante das análises de decisões dos tribunais apresentadas nesta monografia, é possível concluir que o reconhecimento do vínculo empregatício entre a plataforma Uber e seus motoristas colaboradores é uma questão complexa de ser pacificada no atual contexto jurídico e tecnológico.

Por um lado, defende-se a presença dos cinco elementos essenciais para reconhecimento do vínculo, o que caracterizaria um contrato de emprego, por outro, seria apenas uma parceria comercial, caracterizada pela autonomia na atuação dos prestadores de serviço.

Nestes termos, vale considerar que no contexto no qual a legislação trabalhista foi elaborada, não havia tantas relações de trabalho intermediadas por plataformas digitais, fazendo com que estas sejam de difícil interpretação à luz da Consolidação das Leis do Trabalho. No entanto, a jurisprudência atual, conforme analisado nos casos práticos, vem decidindo a favor do enquadramento destes contratos como de emprego.

No entanto, vale ressaltar que a solução definitiva para esta matéria demanda profunda análise dos Tribunais e da Suprema Corte, a fim de considerar a singularidade deste novo modelo de negócio. Ademais, é necessária elaboração de novos instrumentos legais que contemplem as peculiaridades do trabalho digital, garantindo proteção aos trabalhadores sem impedir o desenvolvimento econômico e tecnológico do país.

Neste ínterim, é importante que ambas as partes possam discutir a respeito do tema, visto que quando for definitivamente pacificado, motoristas, plataformas de transporte, representantes dos trabalhadores e a sociedade como um todo serão diretamente impactados.

Em suma, a conclusão acerca do melhor enquadramento para a relação entre a plataforma Uber e seus motoristas colaboradores depende de estudos minuciosos e atualizações legislativas que atendam ao melhor interesse de ambas as partes.

7. REFERÊNCIAS

AGÊNCIA DE CONTEÚDO. **Saiba quanto ganha um motorista por aplicativo em 2023:** Ganhos variam de acordo com uma série de fatos. Portal do Trânsito e mobilidade, mar. 2023. Disponível em: <https://www.portaldotransito.com.br/noticias/mobilidade-e-tecnologia/mobilidade-urbana/saiba-quanto-ganha-um-motorista-por-aplicativo-em-2023/>. Acesso em: 21 set. 2023.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.** Brasília, DF: Presidência da República, [2020]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 20 set. 2023.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Reclamação 59.795 MG – Minas Gerais.** Trata-se de Reclamação, com pedido de medida liminar, ajuizada por Cabify Agência de Serviços de Transporte de Passageiros Ltda., contra decisão do TRT da 3ª Região, que teria desrespeitado o que decidido por esta CORTE. Relator: Min. Alexandre de Moraes, 19 de maio de 2023. Disponível em: https://www.migalhas.com.br/arquivos/2023/5/00D826CB0BEB0F_decisaoalexandredemoraesrc1597.pdf. Acesso em: 3 out. 2023.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Súmula nº 734.** Não cabe reclamação quando já houver transitado em julgado o ato judicial que se alega tenha desrespeitado decisão do Supremo Tribunal Federal. Brasília, DF: Supremo Tribunal Federal, [2020]. Disponível em: https://portal.stf.jus.br/textos/verTexto.asp?servico=jurisprudenciaSumula&pagina=sumula_701_800. Acesso em: 5 out. 2023.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Súmula Vinculante 23: Precedente Representativo.** “A determinação da competência da Justiça do Trabalho não importa que dependa a solução da lide de questões de direito civil” (CJ 6.959), bastando que a questão submetida à apreciação judicial decorra da relação de emprego. 2. Ação de interdito proibitório cuja causa de pedir decorre de movimento grevista, ainda que de forma preventiva. 3. O exercício do direito de greve respeita a relação de emprego, pelo que a EC 45/2003 incluiu, expressamente, na competência da Justiça do Trabalho conhecer e julgar as ações dele decorrentes (art. 114, II, da Constituição da República). 4. Recurso extraordinário conhecido e provido para fixar a

competência da Justiça do Trabalho. [RE 579.648, rel. min. Menezes Direito, red. p/ o ac. min. Cármen Lúcia, j. 10-9-2008, *DJE* 43 de 6-3-2009.]. Brasília, DF: Supremo Tribunal Federal, [2009]. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/jurisprudencia/sumariosumulas.asp?base=26&sumula=1262>. Acesso em: 20 out. 2023.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (2. Turma). **Recurso Ordinário nº 17.2020.5.06.0009**. Competência material da Justiça do Trabalho. Pedido de reconhecimento de vínculo empregatício. Recorrente: Ildemir Ferreira dos Santos. Recorrida: Atacadão S.A. Redatora: Desembargadora Solange Moura de Andrade. Recife, PE: Tribunal Regional do Trabalho, [2022]. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-6/1431420307/inteiro-teor-1431420407>. Acesso em: 8 out. 2023.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **Ação Civil Pública Cível 1001379-33.2021.5.02.0004**. Pedido de reconhecimento de vínculo empregatício. Autor: Ministério Público do Trabalho. Réu: Uber do Brasil Tecnologia Ltda. Magistrado: Maurício Pereira Simões. São Paulo, SP: Tribunal Regional do Trabalho, [2023]. Disponível em: <https://mpt.mp.br/pgt/noticias/sentenca-acp-uber.pdf>. Acesso em: 07 out. 2023.

BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho (4. Turma). **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 10575-88.2019.5.03.0003**. Relação de emprego. Reconhecimento de vínculo Trabalhador autônomo. Motorista. Aplicativo. Uber. Impossibilidade. Transcendência jurídica reconhecida. Não provimento. Agravante: Ricardo Ramos de Sa. Agravada: Uber do Brasil Tecnologia Ltda. Min. Relator: Alexandre Luiz Ramos. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/dl/processo10575-8820195030003.pdf>. Acesso em: 1 nov. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (4. Turma). **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 1092-82.2021.5.12.0045**. Vínculo de emprego entre motorista e plataformas tecnológicas ou aplicativos captadores de clientes. Impossibilidade de reconhecimento diante da ausência de subordinação jurídica. Agravante: Diego Augusto Perboni. Agravado: Uber do Brasil Tecnologia Ltda. e outros. Relator: Ives Gandra da Silva Martins Filho. Camboriú, SC: Tribunal Superior do Trabalho, [2022]. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/-/4%C2%AA-turma-mant%C3%A9m-rejei%C3%A7%C3%A3o-de-v%C3%ADnculo-de-emprego-de-motorista-de-uber>. Acesso em: 8 set. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (8. Turma). **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista no 100853-94.2019.5.01.0067**. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA DA RÉ. LEI 13.467/17. NULIDADE PROCESSUAL POR NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. TRANSCENDÊNCIA AUSENTE. Agravante/Recorrente: Uber do Brasil Tecnologia Ltda. Agravado/Recorrido: Ministério Público do Trabalho e Viviane Pacheco Câmara. Relator: Alexandre Agra Belmonte. Brasília, DF: Tribunal Superior do Trabalho [2022]. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/dl/decisao-uber-tst.pdf>. Acesso em: 5 out. 2023.

CASAGRANDE, Beatriz Miotelli. **A (im) possibilidade da existência de vínculo empregatício entre o aplicativo Uber e os motoristas**. 2017. Monografia (Trabalho de Conclusão de Curso em Direito) – Universidade do Sul de Santa Catarina, 2017. Disponível em: <https://repositorio.animaeducacao.com.br/bitstream/ANIMA/6783/1/TCC%20-%20BEATRIZ%20MIOTELLI%20CASAGRANDE.pdf>. Acesso em: 17 out. 2023.

EQUIPE UBER. **Fatos e dados sobre a Uber**. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/>. Acesso em: 18 out. 2023.

GUIMARÃES, Saulo Pereira. **Justiça multa Uber em R\$: 1 bi e manda empresa registrar motoristas**. UOL, set. 2023. Disponível em: <https://economia.uol.com.br/noticias/redacao/2023/09/14/uber-e-condenada-a-pagar-r-1bi-e-contratar-todos-os-motoristas-por-justica.htm>. Acesso em: 14 set. 2023.

KALIL, Renan B. **A regulação do trabalho via plataformas digitais**. 1ª ed. São Paulo: Blucher, 2020. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786555500295/pageid/2>. Acesso em: 5 nov. 2023.

KOHL, Cleize Carmelinda; DUTRA, L.H.M. **CLT Organizada**. 11. ed. São Paulo: Editora Juspodivm, 2022.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito Processual do Trabalho**. 16. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 39. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2023. Disponível em:

[https://app.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786553627475/epubcfi/6/48\[%3Bvnd.vst.idref%3DCap13.xhtml\]!/4/2/18\[_idParaDest-21\]/3:133\[o%20o%2C%20do\]](https://app.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786553627475/epubcfi/6/48[%3Bvnd.vst.idref%3DCap13.xhtml]!/4/2/18[_idParaDest-21]/3:133[o%20o%2C%20do]). Acesso em: 10 out. 2023.

REDAÇÃO. **Moraes derruba vínculo entre motorista e aplicativo de transporte**: Ministro observou que STF já validou formas alternativas de relação de emprego. Assim, cassou acórdão trabalhista e determinou remessa dos autos à Justiça comum. Migalhas, 2023. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/quentes/387050/moraes-derruba-vinculo-entre-motorista-e-aplicativo-de-transporte>. Acesso em: 16 set. 2023.

REDAÇÃO. **“São novos tempos”, diz ministro Moura Ribeiro acerca da uberização**. Migalhas, 2023. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/quentes/389291/sao-novos-tempos--diz-ministro-moura-ribeiro-acerca-da-uberizacao>. Acesso em: 18 set. 2023.

REQUISITOS PARA OS MOTORISTAS PARCEIROS. **Uber**. _____. Disponível em: <https://www.uber.com/br/pt-br/drive/requirements/>. Acesso em: 28 set. 2023.

RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho**. 8. Ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2020. Disponível em: [https://app.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788530989552/epubcfi/6/32\[%3Bvnd.vst.idref%3Dchapter5\]!/4/62/1:309\[ito%2Cs.\]](https://app.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788530989552/epubcfi/6/32[%3Bvnd.vst.idref%3Dchapter5]!/4/62/1:309[ito%2Cs.]) Acesso em: 15 set. 2023.

RIO DE JANEIRO. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Estatui as normas que regulam as relações individuais e coletivas de trabalho, nela previstas. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm. Acesso em: 8 ago. 2023.

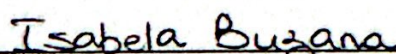
TERMOS E CONDIÇÕES DO ACELERADOR DE GANHOS. **Uber**. 2021. Disponível em: <https://www.uber.com/legal/pt-br/document/?name=drive-pass-terms-and-conditions&country=brazil&lang=pt-br>. Acesso em: 2 out. 2023.

TERMO DE AUTENTICIDADE DO TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO

Eu, Isabela Buzana Camina, discente regularmente matriculado(a) na disciplina TCC II, da 10ª etapa do curso de Direito, matrícula nº (31912583), período (5º), turma (10U), tendo realizado o TCC com o título: A (in) viabilidade de reconhecimento de vínculo empregatício entre a plataforma Uber e seus motoristas colaboradores, sob a orientação do(a) Professor(a) Doutor Ivandick Cruzelles Rodrigues declaro para os devidos fins que tenho pleno conhecimento das regras metodológicas para confecção do Trabalho de Conclusão de Curso (TCC), informando que o realizei sem plágio de obras literárias ou a utilização de qualquer meio irregular.

Declaro ainda que, estou ciente que caso sejam detectadas irregularidades referentes às citações das fontes e/ou desrespeito às normas técnicas próprias relativas aos direitos autorais de obras utilizadas na confecção do trabalho, serão aplicáveis as sanções legais de natureza civil, penal e administrativa, além da reprovação automática, impedindo a conclusão do curso.

São Paulo, 07 de novembro de 2023


Assinatura do discente