



Centro Universitário de Brasília - UniCEUB  
Faculdade de Ciências Jurídicas e Sociais - FAJS  
Curso de Bacharelado em Direito

**MATHEUS GOMES NINA RIBEIRO**

**A RELAÇÃO JURÍDICA ENTRE MOTORISTAS DE APLICATIVO E AS  
OPERADORAS E SUA CARACTERIZAÇÃO NO ÂMBITO DO DIREITO DO  
TRABALHO**

**BRASÍLIA  
2021**

**MATHEUS GOMES NINA RIBEIRO**

**A RELAÇÃO JURÍDICA ENTRE MOTORISTAS DE APLICATIVO E AS  
OPERADORAS E SUA CARACTERIZAÇÃO NO ÂMBITO DO DIREITO DO  
TRABALHO**

Monografia apresentada como requisito parcial  
para obtenção do título de Bacharel em Direito  
pela Faculdade de Ciências Jurídicas e Sociais  
- FAJS do Centro Universitário de Brasília  
(UnICEUB).

Orientadora: Professora Débora Soares  
Guimarães

**BRASÍLIA  
2021**

**MATHEUS GOMES NINA RIBEIRO**

**A RELAÇÃO JURÍDICA ENTRE MOTORISTAS DE APLICATIVO E AS  
OPERADORAS E SUA CARACTERIZAÇÃO NO ÂMBITO DO DIREITO DO  
TRABALHO**

Monografia apresentada como requisito parcial  
para obtenção do título de Bacharel em Direito  
pela Faculdade de Ciências Jurídicas e Sociais  
- FAJS do Centro Universitário de Brasília  
(UniCEUB).

Orientadora: Professora Débora Soares  
Guimarães

**BRASÍLIA, 09 DE ABRIL DE 2021.**

**BANCA AVALIADORA**

---

**Professora Débora Soares Guimarães (Orientadora)**

---

**Professor(a) Avaliador(a)**

## **AGRADECIMENTOS**

Agradecimentos a todos os professores que passaram pela minha graduação, verdadeiros mestres. À minha querida família, que não mediu esforços para possibilitar essa conquista, em especial, à minha mãe Ana Rita, mulher guerreira, exemplo de ser humano e minha fonte pessoal de inspiração. À minha belíssima namorada Daniela, por todo amor que ela emana, tornando tudo incrivelmente mais leve. Aos meus "companheiros de batalha" Pedro e Luiz, operadores do direito, que me fazem ter fé e esperança, de que o futuro do universo jurídico está seguro.

“Quantos anos algumas pessoas podem existir, até que elas sejam permitidas ser livres? Quantas vezes um homem pode virar sua cabeça e fingir que ele simplesmente não vê? A resposta, meu amigo, está soprando ao vento” (Bob Dylan)

## RESUMO

O presente trabalho tem como objeto o estudo da relação jurídica entre os trabalhadores e as empresas de aplicativo sob demanda, em especial a Uber. Na doutrina, este fenômeno é denominado de “uberização”. Tendo em vista a grande quantidade de motoristas que laboram para essas empresas e a inexistência de legislação específica sobre o tema no Brasil, o presente trabalho visa analisar se a relação jurídica entre os trabalhadores e as empresas de aplicativo pode ser configurada como vínculo empregatício e, por via de consequência, gerar para esses trabalhadores todos os direitos trabalhistas previstos na CF/88 e na CLT. Nesse sentido, será defendida neste trabalho a hipótese de que há a configuração desse vínculo empregatício, tendo em vista a presença no plano fático, conforme dispõe o princípio norteador do direito trabalhista da primazia da realidade, de todos os requisitos previstos na CLT para a caracterização do vínculo, sendo eles, a pessoa física, pessoalidade, não-eventualidade, onerosidade e subordinação, muito embora a jurisprudência nacional ter-se mostrado, até o presente momento, favorável à tese defendida pelas próprias empresas de aplicativo, de que na realidade os trabalhadores exercem o trabalho de maneira autônoma, sendo apenas “parceiros” das empresas.

**Palavras-chave:** Uberização. Direitos sociais. Vínculo empregatício. Economia de compartilhamento.

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO .....</b>	<b>8</b>
<b>2 O DIREITO FUNDAMENTAL AO TRABALHO E A CARACTERIZAÇÃO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO.....</b>	<b>10</b>
<b>2.1 Direito ao Trabalho e direito do trabalho .....</b>	<b>10</b>
<b>2.2 O Vínculo Empregatício e sua caracterização .....</b>	<b>15</b>
<b>3 DIREITO DECORRENTES DA RELAÇÃO DE EMPREGO .....</b>	<b>19</b>
<b>4 OS MOTORISTAS DE APLICATIVO E A CARACTERIZAÇÃO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO .....</b>	<b>25</b>
<b>4.1 Contexto histórico e economia de compartilhamento .....</b>	<b>25</b>
<b>4.2 Análise do caso brasileiro: caracterização do vínculo empregatício .....</b>	<b>29</b>
<b>5 CONCLUSÃO.....</b>	<b>43</b>
<b>REFERÊNCIAS .....</b>	<b>45</b>

## 1 INTRODUÇÃO

As relações sociais, devido à globalização e o avanço da tecnologia, estão sempre em um processo de mutação. Por esse motivo, nem sempre, o processo legislativo ou até mesmo as decisões do Poder Judiciário acompanham em tempo real o ritmo dessas mudanças, que ocorrem em praticamente todos os setores da sociedade. Surge, durante esse processo, uma nova forma de relação de trabalho: a uberização.

A uberização, é o nome do fenômeno dado, para essa nova maneira de relação, onde o trabalhador, apesar de prestar o serviço com pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação, não lhe são concedidos os direitos trabalhistas previstos tanto na Constituição Federal, quanto na Consolidação das Leis Trabalhistas. Os trabalhadores das empresas de aplicativo, ainda são vistos como trabalhadores autônomos, atuando apenas como “parceiros” dessas empresas. O fenômeno da uberização, é tema perceptivelmente relevante atualmente, não só pela grande quantidade de trabalhadores sob essas condições. Afinal, quem nunca utilizou um aplicativo de demanda? Como por exemplo, a Uber, Ifood, Ubereats, entre diversos outros.

Nesta monografia, o enfoque será sobre esta nova forma de relação de trabalho, bem como sobre os aspectos históricos, jurídicos e sociais que nos levaram a ela. Para tal feito, além de análise doutrinária, será feita também análise de jurisprudência sobre um caso concreto, acerca da verificação ou não do vínculo empregatício entre motorista-Uber.

O problema de pesquisa do presente trabalho é: há configuração, ou não, do vínculo empregatício na relação motorista-Uber? Visto a ausência de legislação específica para regulamentar a relação, já existem elementos suficientes no ordenamento jurídico brasileiro para definição desta relação? Serão vistas, tanto as hipóteses previstas na doutrina e na jurisprudência acerca da configuração do vínculo, quanto aquelas que entendem que esses trabalhadores são apenas “parceiros” das empresas, com a verificação do trabalho autônomo.

No primeiro capítulo, para que a compreensão do leitor seja mais eficiente, serão abordadas algumas ideias de definições, finalidades e características gerais do Direito ao Trabalho, sua natureza jurídica de direito social, bem como reconhecimento, no Brasil como direito fundamental, e na Declaração Universal de Direitos Humanos, como direito humano, sob fundamento de que o trabalho é meio de dignificação do ser.

Após apresentação sobre os conceitos iniciais envolvendo Direito ao Trabalho, também será realizada análise do direito do trabalho, à luz da legislação trabalhista, positivada,



principalmente por meio da Consolidação das Leis Trabalhistas (1943). É necessária, nesse ponto, uma análise dos requisitos, da pessoa física, pessoalidade, não-eventualidade, onerosidade e subordinação, todos previstos na legislação brasileira, para que seja configurada a relação de emprego.

Feita à análise dos requisitos do vínculo empregatício, no segundo capítulo, serão discutidos os direitos decorrentes da relação empregatícia. Uma breve percepção histórica acerca dos direitos e sua importância fundamental à manutenção da dignidade do trabalhador, dará uma maior e melhor perspectiva, a respeito do que os trabalhadores das empresas de aplicativo sob demanda estão perdendo, caso de fato, seja configurada a relação empregatícia.

No capítulo final, primeiramente serão tecidos breves comentários acerca da evolução nos meios de produção, até a chegada da economia de compartilhamento, que representa o modelo base para a inserção das empresas de aplicativo sob demanda na sociedade. Posteriormente, se passará à análise da configuração do vínculo empregatício, tratando especificamente sobre o caso motorista-Uber, primeiramente com uma análise doutrinária para que então se inicie uma análise de caso jurisprudencial acerca do tema.

É importante ressaltar, a função inerente do direito do trabalho de melhorar as condições impostas na relação de trabalho na sociedade, com enfoque sob o empregado, para melhor entendimento do presente trabalho. Se verá, que as empresas de aplicativo sob demanda, exploram as premissas da economia de compartilhamento, como por exemplo, a solidariedade social, para a isenção do reconhecimento do vínculo empregatício e o dever de pagar aos trabalhadores os direitos decorrentes da relação de emprego.

## 2 O DIREITO FUNDAMENTAL AO TRABALHO E A CARACTERIZAÇÃO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO

As inovações tecnológicas e as constantes mudanças sociais, fazem com que surjam novos tipos de relações jurídicas, as quais ainda não são reguladas por uma lei específica, ou seja, há uma lacuna jurídica. As empresas de aplicativo sob demanda, nos últimos anos, têm visto sua popularidade crescer de maneira exponencial, e como sociedade, já é difícil imaginar a vida sem os serviços prestados por elas. A relação jurídica entre as empresas de aplicativo e seus motoristas, evidenciou uma nova maneira de relação de trabalho e ainda carece de regulação jurídica. Atualmente, os trabalhadores são considerados trabalhadores autônomos. No presente trabalho, após uma discussão inicial acerca do direito fundamental ao trabalho bem como do direito do trabalho e suas funções, dos requisitos do vínculo empregatício e os direitos decorrentes da relação de emprego, será discutido se os trabalhadores das empresas de aplicativo sob demanda são de fato trabalhadores autônomos ou se no plano fático-jurídico há a verificação da relação de emprego.

### 2.1 Direito ao Trabalho e direito do trabalho

No presente capítulo serão feitas considerações acerca do Direito ao Trabalho e sua natureza jurídica, bem como acerca do Direito do Trabalho e suas características e funções, com intuito de prover ao leitor uma compreensão mais ampla na análise de configuração de relação de emprego entre trabalhador-empresas de aplicativo.

O Direito ao Trabalho é um direito reconhecido tanto no âmbito internacional, na Declaração Universal de Direitos Humanos (1948), vide artigos XXIII e XXXIV<sup>1</sup>, como direito humano, intrinsecamente ligado ao princípio da dignidade humana e a ideia de que o trabalho traz dignidade ao ser, quanto no âmbito interno do ordenamento jurídico brasileiro, assegurado na Constituição Federal de 1988, em seus artigos 6º e 7º ao 11.

---

<sup>1</sup> “Art. XXIII – 1. Toda pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego. 2. Toda pessoa, sem qualquer distinção, tem direito a igual remuneração por igual trabalho. 3. Toda pessoa que trabalha tem direito a uma remuneração justa e satisfatória, que lhe assegure, assim como à sua família, uma existência compatível com a dignidade humana, e a que se acrescentarão, se necessário, outros meios de proteção social. 4. Toda pessoa tem direito a organizar sindicatos e a neles ingressar para a proteção de seus interesses”; Art. XXIV – Toda pessoa tem direito a repouso e lazer, inclusive a limitação razoável das horas de trabalho e a férias remuneradas periódicas”. ONU. **Declaração Universal de Direitos Humanos**. 1948. Disponível em: <https://www.unicef.org/brazil/declaracao-universal-dos-direitos-humanos> Acesso em: 6 abr. 2021.

Os direitos de liberdade, de primeira geração, têm como objetivo a “limitação do poder estatal a fim de assegurar ao indivíduo uma esfera de liberdade”<sup>2</sup>, são geralmente ligados à noção de liberdade individual e propriedade, implicando uma atuação negativa do Estado, ou seja, uma não interferência do Estado na vida privada do indivíduo.

Com o advento da industrialização e o surgimento de diversos problemas sociais decorrentes dela, nasce um movimento reivindicatório por direitos sociais, os de segunda geração, que visam não apenas garantir uma igualdade formal, mas sim uma igualdade material. Não se trata mais apenas da não intervenção estatal, trata-se de direitos que vão necessitar de uma atuação positiva do Estado, a fim de proporcionar efetiva justiça social e concretização do bem-estar social.<sup>3</sup>

Ao falar de direitos sociais e atuação positiva, é preciso entender que o Estado se compromete legalmente a garantir os meios e instrumentos materiais necessários para qu

e esses direitos sejam assegurados e possam de fato ser exercidos. Os direitos sociais estão voltados para pretensões futuras e como necessitam de efetiva ação do Estado para sua concretização, são direitos que, por sua própria natureza, abalam o *status quo*.<sup>4</sup>

O Constituinte brasileiro deu importante valorização e significado aos direitos sociais, os assegurando no Capítulo de Direitos Fundamentais, portanto, conferindo a eles o mesmo status. O reconhecimento dos direitos sociais como direitos fundamentais<sup>5</sup> evidencia a importância e a dimensão desses direitos, visto que os direitos fundamentais têm aplicabilidade imediata (art. 5º, §1º, CF/88) e apresentam uma dimensão subjetiva e objetiva. No âmbito subjetivo, os direitos sociais podem (e devem) ser exigidos judicialmente pelos seus destinatários, já no âmbito objetivo, importa dizer que os direitos sociais são necessários para a devida configuração de um Estado Democrático de Direito.

---

<sup>2</sup> MENDES, Gilmar Ferreira; BRANCO, Paulo Gustavo. **Curso de direito constitucional**. 7. ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2012. p. 886.

<sup>3</sup> SARLET, Ingo Wolfgang; MARINONI, Luiz Guilherme; MITIDIERO, Daniel. **Curso de direito constitucional**. 6. ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2017.

<sup>4</sup> MENDES, Gilmar Ferreira; BRANCO, Paulo Gustavo. **Curso de direito constitucional**. 7. ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2012.

<sup>5</sup> SARLET, Ingo Wolfgang; MARINONI, Luiz Guilherme; MITIDIERO, Daniel. **Curso de direito constitucional**. 6. ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2017.

Vale ressaltar também que aos direitos sociais, foi conferido, assim como aos direitos fundamentais, o status de cláusula pétrea (artigo 60, §4º, CF), há uma proibição de retrocesso, ou seja, esses direitos só não podem regredir, apenas progredir.<sup>6</sup>

Na Constituição de 1988, o rol de direitos sociais assegurados é o maior da história do Brasil<sup>7</sup>, e nele está previsto também, o Direito ao Trabalho (art. 6º, CF/88), assunto do presente trabalho. O constituinte no artigo 7º da CF, deixa claro a intenção de regular patamares mínimos para oferecer condições mínimas de bem estar ao trabalhador. O intuito do constituinte é assegurar o mínimo existencial na perspectiva da dignidade da pessoa humana.

Para o Ministro Gilmar Mendes, existe um dever geral de proteção por parte do legislador, com objetivo de garantir a proteção necessária ao trabalhador. Para melhor exemplificar, colaciono aqui, apenas a título de exemplo, alguns dos direitos assegurados que serão propriamente discutidos no capítulo seguinte da presente Monografia:

V - salário mínimo , fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim;

V - piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho;

VIII - décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria;

IX - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;

XV - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;

XVII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;<sup>8</sup>

O rol é extenso, e acima estão apenas alguns dos direitos assegurados na Constituição, ressaltando novamente a importância que o constituinte conferiu ao Direito ao Trabalho.

Tudo o que foi tratado acima diz respeito a definição e as características do Direito ao Trabalho, já no que concerne o Direito do Trabalho, o Juiz Gustavo Cisneiros doutrina

---

<sup>6</sup> SARLET, Ingo Wolfgang; MARINONI, Luiz Guilherme; MITIDIERO, Daniel. **Curso de direito constitucional**. 6. ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2017.

<sup>7</sup> MENDES, Gilmar Ferreira; BRANCO, Paulo Gustavo. **Curso de direito constitucional**. 7. ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2012.

<sup>8</sup> BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 6 abr. 2021.

“conjunto de regras regulatórias da relação de emprego (conjunto este irradiado pelo princípio da proteção ao hipossuficiente)”<sup>9</sup>, ou seja, o Direito do trabalho tem por objeto as relações de emprego (de diversas naturezas), com intuito de proteger o empregado.

Existem diferentes definições na doutrina para o Direito do Trabalho. Vamos aqui tratar de 3: a subjetivista, a objetivistas, e as mistas, sendo esta a mais pertinente para os dias atuais. A subjetivista tem o foco nos sujeitos das relações justralhistas, e se determina pelo círculo de pessoas que fazem parte da relação, deixando de lado, o objeto e objetivo da relação, portanto mostra-se incompleta para ser uma definição aceita na doutrina e jurisprudência sobre o Direito do Trabalho. A objetivista “ênfatisa o conteúdo objetivo das relações jurídicas reguladas por esse ramo do Direito”<sup>10</sup>, analisando apenas as normas e princípios jurídicos que ordenam as relações de trabalho, também se mostrando incompleta por não analisar os sujeitos, Já a mista, como veremos a seguir, combina as duas teorias supracitadas e ainda as complementa.<sup>11</sup>

Para Octavio Bueno Magano o Direito do Trabalho, nos termos da definição mista é o conjunto de princípios e normas, aplicáveis à relação de trabalho (sentido amplo), com intuito de proteger o trabalhador.<sup>12</sup>

A concepção mista acerca do Direito do Trabalho é a mais adequada para levarmos em consideração, ainda mais se fomos analisar sob a ótica das funções deste ramo do direito, o que faremos adiante neste trabalho. O Direito do Trabalho já teve diversas denominações, como por exemplo: direito industrial, direito do operário, direito corporativo, direito social, entre outras. A atual é a que se enquadra melhor pois o empregado se mantém como o foco da normatividade justralhista, porém é importante ressaltar que este não é o único abrangido pelas normas do Direito Trabalhista.<sup>13</sup>

Ao tratar sobre o conteúdo do Direito do Trabalho, justificando assim a sua adequada denominação, Godinho doutrina:

Sob o ponto de vista de seu conteúdo, o Direito do Trabalho é, fundamentalmente, portanto, o Direito dos empregados, especificamente considerados. Não é, porém, o Direito de todos os trabalhadores, considerados em seu gênero. Excluem-se da área de abrangência desse ramo jurídico

---

<sup>9</sup> CISNEIROS, Gustavo. **Direito do trabalho sintetizado**. Rio de Janeiro: Editora Forense, 2016. p. 19.

<sup>10</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019. p. 47.

<sup>11</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

<sup>12</sup> MAGANO, 1991 apud DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

<sup>13</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

especializado, em consequência, inúmeras categorias específicas de trabalhadores não empregatícios.

[...]

Sinteticamente, o Direito do Trabalho abrange todo e qualquer empregado (embora a categoria doméstica seja absorvida neste ramo jurídico mediante normatividade especial e restritiva). Abrange ainda determinados trabalhadores que não são empregados, mas que foram legalmente favorecidos pelo padrão geral da normatividade trabalhista (caso dos avulsos).<sup>14</sup>

Com essa breve introdução acerca do Direito do Trabalho, é importante passar para a análise suas funções, para que no decorrer deste trabalho, seja possível verificar se elas estão sendo de fato honradas.

O Direito do Trabalho tem como finalidade, basicamente, melhorar as condições impostas na relação de trabalho (com foco no empregado) dentro de determinada sociedade, com base na realidade econômica, social, cultural e etc. Para que isso seja feito, é necessário que o foco da análise seja sobre o coletivo trabalhador e não sobre o individual.<sup>15</sup>

Além dessa função central exposta acima, o Direito do Trabalho, para Godinho, possui função modernizante e progressista, função esta que será importantíssima guardar em mente para a análise do presente trabalho. Este ramo do Direito, deve sempre tentar acompanhar as mudanças da sociedade, de maneira que seja evitada a concentração de renda e ao mesmo tempo haja uma estimulação para avanços tecnológicos, mantendo sempre, condições de trabalho justas para os obreiros.<sup>16</sup>

O caráter progressista supracitado, é de difícil aferição atualmente no Brasil, os avanços das políticas neoliberais que vem sido implementadas desde meados da segunda década do Século XXI por aqui são notáveis, o retrocesso é mais visível no âmbito dos direitos sociais, nos últimos anos, tanto a Reforma Trabalhista quanto a Reforma da Previdência foram aprovadas e sancionadas.

A função progressista e modernizante serve também como norte ao legislador para melhorar sempre, acompanhando as mudanças sociais e econômicas, a legislação justrabalhista, além disso serve de base para a maneira como se deve interpretar as normas que já estão presentes no ordenamento jurídico.<sup>17</sup>

---

<sup>14</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019. p. 54.

<sup>15</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

<sup>16</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

<sup>17</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

Acerca dessa função, Godinho traz importantes dados, que ajudam a ter uma perspectiva melhor da realidade brasileira: há por volta de 18 milhões de empregados sem carteira assinada, 16 milhões de trabalhadores autônomos e 9 milhões de trabalhadores não remunerados, números estes que deixam evidenciado que há no mínimo milhões de trabalhadores que possuem relação empregatícia, mas não lhes são assegurados o rol de garantias e direitos trabalhistas do ordenamento jurídico brasileiro.<sup>18</sup>

Além das funções expostas, Godinho ainda aponta a função política conservadora do Direito do Trabalho, que legitima as regras já presentes no ordenamento, que muitas vezes não são as tão boas quanto deveriam ser. E por último, mas não menos importante, a função civilizatória e democrática, que freia as vontades do capitalismo e atenua as distorções socioeconômicas inerentes ao sistema.<sup>19</sup>

Expostos os conceitos iniciais acerca do Direito do Trabalho, e com o entendimento de qual papel esse ramo jurídico deve exercer, já é possível, a partir da perspectiva apresentada, iniciar a análise e estudos acerca da caracterização do vínculo empregatício nos casos dos motoristas e empresas de aplicativo.

## **2.2 O Vínculo Empregatício e sua caracterização**

Feitas as considerações iniciais acerca do Direito do Trabalho (seu reconhecimento como direito fundamental) e Direito do Trabalho, bem como algumas de suas características e funções, o foco presente será no vínculo empregatício e sua caracterização, para que posteriormente à análise dos pressupostos que serão aqui apresentados logo a seguir, seja feita sob a ótica da realidade fática na relação trabalhador-empresas de aplicativo sob demanda.

É necessário antes de propriamente adentrar e aprofundar no tema dos vínculos empregatício, diferenciar rapidamente relação de trabalho e relação de emprego. Relação de trabalho é gênero, que comporta todas as relações jurídicas que tenha uma pessoa natural como prestadora de serviços, independentemente de subordinação, de eventualidade ou de remuneração à outra pessoa natural ou jurídica, enquanto relação de emprego é espécie.<sup>20</sup>

Para que seja de fato considerada uma relação de emprego é necessário que alguns pressupostos (requisitos) sejam verificados no plano fático, conforme positivado no artigo 3º

---

<sup>18</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

<sup>19</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019

<sup>20</sup> JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do trabalho**. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2019.

da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT): “Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.”<sup>21</sup> É importante ressaltar que configurados os requisitos (que serão nomeados e abordados individualmente a seguir) no plano fático, qualquer que seja o *nomen juris* que se dê, o que na realidade se tem é uma relação de emprego. O dispositivo visa dispensar o contrato de trabalho de formalidades, afirmando sua existência sempre que os requisitos previstos forem configurados no plano fático, é a denominada teoria do contrato realidade.<sup>22</sup>

São cinco os pressupostos fáticos-jurídicos positivados no artigo 3º da CLT: a) trabalho prestado por pessoa física; b) trabalho prestado com pessoalidade; c) não eventualidade; d) subordinação; e) onerosidade<sup>23</sup>. Cada um dos requisitos será agora analisado individualmente.

Iniciando pelo requisito da *pessoa física*, que é o de mais fácil aferição, têm-se que o trabalho deve ser prestado por uma pessoa natural, ou seja, caso o serviço seja prestado por uma pessoa jurídica a relação de emprego não será verificada. Importante salientar que o fenômeno da “pejotização”, onde o empregado é contratado através de uma empresa jurídica que só foi criada com intuito de mascarar a relação empregatícia, é vedado no ordenamento jurídico brasileiro, e o princípio da primazia da realidade, assegurado pelo Direito do Trabalho, permite que o vínculo seja reconhecido.<sup>24</sup> Outra consequência lógica deste requisito é que as pessoas jurídicas não são titulares e não podem usufruir dos bens jurídicos tutelados pela relação de trabalho<sup>25</sup> (saúde, segurança, vida, integridade física e psíquica, etc.) que serão tratados no capítulo seguinte.

Visto o primeiro requisito, cabe analisar agora o da *pessoalidade*, que não se confunde com o da *pessoa física*, apesar de serem vinculados. A ideia deste requisito, assim como o primeiro, é simples: a relação de emprego é *intuitu personae* e em relação ao empregado é infungível o que importa dizer que, o trabalhador não pode fazer-se substituir por outra pessoa<sup>26</sup>, salvo nos casos previstos em lei (licenças, férias, etc.). O trabalhador presta o serviço de

---

<sup>21</sup> BRASIL. **Decreto-Lei n. 5.452 de 1943**. Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 6 abr. 2021.

<sup>22</sup> SÜSSEKIND, Arnaldo Lopes. **Curso de direito do trabalho**. 2. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2004.

<sup>23</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

<sup>24</sup> CISNEIROS, Gustavo. **Direito do trabalho sintetizado**. Rio de Janeiro: Editora Forense, 2016.

<sup>25</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

<sup>26</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 30. ed. São Paulo: Atlas, 2014.



acordo com suas características pessoais, e inclusive, como a relação é *intuitu personae* ela não se transmite a herdeiros e sucessores.

O pressuposto da *não eventualidade* é tratado pelo Professor Desembargador Sérgio Pinto Martins como *continuidade* e é analisado sobre a ótica do tempo do serviço prestado, ou seja, para o Professor, quem presta serviços de maneira eventual não é empregado e a relação que perdura no tempo, possui *continuidade*.<sup>27</sup> Este não será o conceito adotado no presente trabalho. O conceito explicado por Maurício Godinho é mais abrangente e comporta de maneira mais eficaz as diferentes possibilidades de relações empregatícias, principalmente com as evoluções sempre constantes no mercado de trabalho.

Godinho, ao levar em consideração a *não eventualidade*, não analisa apenas o fator da *continuidade* do serviço, considera também se o trabalho prestado é decorrente de certo evento ou determinado fato, se o trabalho prestado foi por curta duração ou não e acatando a teoria do Délio Maranhão, analisa se o trabalhador presta o serviço de acordo com a atividade fim da empresa ou não.<sup>28</sup>

O quarto requisito para configuração do vínculo empregatício é a *onerosidade*. Este requisito está ligado a ideia de bilateralidade do contrato de emprego, reciprocidade entre as partes e a noção de que o “empregado tem o dever de prestar serviços e em contra partida o empregador deve pagar salário, pelos serviços prestados”<sup>29</sup>. Por consequência temos que o contrato de trabalho não pode ser gratuito, logo, por exemplo, o trabalho voluntário não se encaixa na relação de emprego.

Por último, porém definitivamente não menos importante, será feita a análise do requisito da *subordinação*. A este requisito será dada especial análise pelo fato de ser mais complicado de ser aferível na realidade fática por conta das constantes mudanças influenciadas pelo avanço tecnológico, cenário político, crise econômica, entre diversas outras variáveis, nas relações de trabalho.

O conceito *clássico* de subordinação é analisado sob a ótica do poder de direção do empregador sobre o empregado. A subordinação jurídica (afastando a letra da lei que trata sobre dependência) trata sobre o direito do empregador de dar ordens ao empregado e a obrigação do empregado de aceitar essas ordens.<sup>30</sup> A ideia de direção e fiscalização, e até mesmo intensidade

---

<sup>27</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 30. ed. São Paulo: Atlas, 2014.

<sup>28</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

<sup>29</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 30. ed. São Paulo: Atlas, 2014. p. 107.

<sup>30</sup> SÜSSEKIND, Arnaldo Lopes. **Curso de direito do trabalho**. 2. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2004.

das ordens, está ligada ao conceito clássico de subordinação. Para Délio Maranhão, a subordinação jurídica não diz respeito à uma dependência econômica, técnica ou social, mas sim uma dependência hierárquica.<sup>31</sup>

Com as cada vez mais constantes mudanças a doutrina fez ajustes e adequações ao instituto da subordinação, para que dessa maneira todas as modalidades de relações possam ser abarcadas e todos os trabalhadores possam se encontrar amparados caso se configure na relação fática hipótese de subordinação. Godinho traz outras duas modalidades de subordinação: a *objetiva* e a *estrutural*.

A subordinação objetiva se manifesta quando há inserção do trabalhador nas atividades fins da empresa, independentemente da intensidade das ordens a ele dirigidas. Nessa concepção de subordinação a integração do trabalhador aos objetivos empresariais é o elemento fático caracterizante. Já para subordinação *estrutural* não interessa se o trabalhador está inserido nas atividades fins da empresa ou até mesmo se ele recebe ou não ordens do empregador, nesta concepção, o que é analisado é se o trabalhador está inserido estruturalmente na empresa, na dinâmica de organização e funcionamento desta. Para Godinho “o fundamental é que esteja estruturalmente vinculado à dinâmica operativa da atividade do tomador de serviço”.<sup>32</sup>

Vale ressaltar novamente, que configurados os requisitos supracitados e explicados, tem-se relação de emprego e junto com a relação de emprego, é assegurado ao trabalhador os direitos decorrentes dela que serão analisados no capítulo seguinte.

---

<sup>31</sup> MARANHÃO, Délio; CARVALHO, Luiz Inácio. **Direito do trabalho**. 16. ed. Rio de Janeiro: Editora Fundação Getúlio Vargas, 1993.

<sup>32</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019. p. 353.

### 3 DIREITOS DECORRENTES DA RELAÇÃO DE EMPREGO

Neste presente capítulo, serão analisados os direitos decorrentes da relação de emprego que se configuram no caso de verificados os elementos fato-jurídicos expostos no capítulo anterior. É importante fazer esta análise para que possa se verificar os direitos que devem ser assegurados aos motoristas de aplicativo, caso de fato os elementos fáticos-jurídicos estejam presentes na relação, discussão que será feita no último capítulo do presente trabalho.

Ao fazer os estudos dos direitos decorrentes, é importante ter em mente um dos princípios norteadores do Direito do Trabalho, o da Indisponibilidade dos direitos trabalhistas, que tem como premissa a impossibilidade de o trabalhador renunciar seus direitos, por sua simples manifestação de vontade. Sobre o princípio referido, a CLT em seu artigo 9º assegura 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.”<sup>3334</sup>

Para fins de praticidade, espaço e tempo serão analisados apenas alguns dos direitos decorrentes da relação de emprego neste capítulo, pois o rol dos direitos é extremamente amplo.

Começando pelo direito da *limitação/duração da jornada de trabalho*, que para Délio Maranhão talvez seja um dos direitos conquistados pelos trabalhadores mais importantes, nas palavras do autor “a luta pela diminuição da jornada de trabalho é a luta humana pela vida e a luta por uma vida humana...”.<sup>35</sup> A luta pela limitação da jornada de trabalho é luta antiga dos trabalhadores<sup>36</sup> (que não cabe a este trabalho apresentar o contexto histórico) e o direito à limitação de jornada em 8 horas diárias ou 44/48 horas semanais, já está assegurado em diversos dispositivos tanto internacionais, como por exemplo na (OIT) Organização Internacional do Trabalho e na (DUDH) Declaração Universal de Direitos Humanos<sup>37</sup>, bem como na nossa Constituição Federal de 1988, em seu artigo 7º, inciso XIII, que diz “duração do trabalho

---

<sup>33</sup> BRASIL. **Decreto-Lei n. 5.452 de 1943**. Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 6 abr. 2021.

<sup>34</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 30. ed. São Paulo: Atlas, 2014.

<sup>35</sup> MARANHÃO, Délio; CARVALHO, Luiz Inácio. **Direito do trabalho**. 16. ed. Rio de Janeiro: Editora Fundação Getúlio Vargas, 1993. p. 99.

<sup>36</sup> Por exemplo: as *trade-unions* na Inglaterra em 1830, o Congresso Geral dos Trabalhadores Norte-Americanos em 1866, entre outras.

<sup>37</sup> Vide art. XXIV – Toda pessoa tem direito a repouso e lazer, inclusive a limitação razoável das horas de trabalho e a férias remuneradas periódicas”. ONU. **Declaração Universal de Direitos Humanos**. 1948. Disponível em: <https://www.unicef.org/brazil/declaracao-universal-dos-direitos-humanos> Acesso em: 6 abr. 2021.

normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho; “<sup>38</sup>

A limitação do tempo de trabalho possui funções e fundamentos diversos: a) *de natureza biológica*, que visa combater a fadiga do trabalhador, tanto física quanto emocional; b) *de caráter social*, com a limitação da jornada, o trabalhador pode aproveitar os prazeres vida em coletividade e com sua família, podendo de fato exercer sua cidadania em respeito à dignidade da pessoa humana; e c) *de caráter econômico*, que previne o desemprego gerado pela fadiga excessiva e precoce dos trabalhadores, e por consequência, também aumenta o rendimento na execução do trabalho.<sup>39</sup>

Délio Maranhão ressalta que o tratamento dado a limitação da duração de trabalho não se restringe apenas à jornada, mas sim também: a) ao dia, limite de duração diária com intervalos; b) a semana, com direito a repouso semanal remunerado; c) ao ano, com direito a férias remuneradas.<sup>40</sup>

O próximo direito decorrente da relação de emprego a ser analisado será o *salário*. O salário nasce como um instrumento de mudança do regime de escravidão, para o regime da liberdade de trabalho. <sup>41</sup> Para Sussekind, o salário é o principal, ou talvez o único meio de subsistência do homem trabalhador, por isso é um direito essencial que contribui para a justiça social.<sup>42</sup>

Ao falar em salário (nesse ponto é válida a lembrança do requisito onerosidade para configuração do vínculo empregatício), se fala do valor econômico pago ao trabalhador pelo empregador como uma contraprestação pelos serviços prestados pelo primeiro. <sup>43</sup> Importante ressaltar que o salário tem funções que irradiam em diversos institutos constitucionais (artigos 1º, 3º, 170, CF/88), como por exemplo: “valorização do trabalho humano”, “erradicar a pobreza”, “reduzir as desigualdades sociais”, etc.<sup>44</sup>

---

<sup>38</sup> BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 6 abr. 2021.

<sup>39</sup> SUSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; TEIXEIRA, Lima. **Instituições de direito do trabalho**. 22. ed. São Paulo: Editora LTR, 2005. v. 2.

<sup>40</sup> MARANHÃO, Délio; CARVALHO, Luiz Inácio. **Direito do trabalho**. 16. ed. Rio de Janeiro: Editora Fundação Getúlio Vargas, 1993.

<sup>41</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 30. ed. São Paulo: Atlas, 2014.

<sup>42</sup> SUSSEKIND, Arnaldo. **Direito constitucional do trabalho**. 3. ed. Rio de Janeiro: Editora Renovar, 2004.

<sup>43</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 30. ed. São Paulo: Atlas, 2014.

<sup>44</sup> SUSSEKIND, Arnaldo. **Direito constitucional do trabalho**. 3. ed. Rio de Janeiro: Editora Renovar, 2004.

O direito ao salário também é um direito assegurado, após a luta dos trabalhadores ao redor do globo, em Convenções Internacionais<sup>45</sup> e na nossa Constituição Federal, em seu artigo 7º:

salário-mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim;

O salário-mínimo está intrinsecamente ligado à ideia de dignidade da pessoa humana, buscando oferecer ao trabalhador e a sua família condições mínimas adequadas de existência digna, relacionadas à moradia, lazer, educação, saúde, entre outros. Não pode prevalecer entre as partes valor para salário inferior que o mínimo, sendo este ato nulo de pleno direito (lembrar do princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhistas). O valor atual do salário-mínimo brasileiro, é de R\$ 1.045,00 (mil e quarenta e cinco reais)<sup>46</sup>. É de se questionar se o salário-mínimo atual de fato corresponde as exigências das Convenções Internacionais e até mesmo os direitos fundamentais consagrados na Constituição Federal de 88, e se de fato os trabalhadores das empresas de aplicativo sequer chegam a receber essa quantia.

Importante ressaltar que o salário-mínimo deve ser instituído por lei, deve ser único para todo território nacional (apesar da problemática de não poder equiparar as enormes diferenças entre as regiões de um país territorial como o Brasil) e deve ser periodicamente ajustado para conservar seu poder aquisitivo.<sup>47</sup>

Mais um direito decorrente da relação de emprego e que chama atenção para o preste trabalho é o do *trabalho noturno*, tendo em vista que as empresas de aplicativo sob demanda, funcionam em regra, 24 horas por dia, todos os dias da semana.<sup>48</sup>

O trabalho exercido no período noturno é muito mais oneroso do ponto de vista da saúde física e mental para o trabalhador do que o diurno. A prejudicialidade do trabalho noturno, devido aos anseios da sociedade capitalista, não impede que o mesmo ocorra, porém

---

<sup>45</sup> (OIT) Organização Internacional do Trabalho. Convenções nº 26 de 1926, nº 99 de 1951 e nº 131 de 1970.

<sup>46</sup> BRASIL. **Medida Provisória nº 919, de Janeiro de 2019**. Valor do salário-mínimo a vigorar a partir de 1º de fevereiro de 2020. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/medida-provisoria-n-919-de-30-de-janeiro-de-2020-240824899>. Acesso em: 6 abr. 2121.

<sup>47</sup> SUSSEKIND, Arnaldo. **Direito constitucional do trabalho**. 3. ed. Rio de Janeiro: Editora Renovar, 2004.

<sup>48</sup> Caso seja configurado no plano fático a relação de emprego, os trabalhadores das empresas de aplicativo serão titulares de diversos direitos decorrentes do trabalho noturno que serão vistos adiante.

ao menos, a legislação proíbe o trabalho do menor de idade, e com algumas exceções o da mulher.<sup>49</sup>

Destarte, é interessante iniciar o estudo a respeito do trabalho noturno e os direitos decorrentes dele, primeiro é preciso estabelecer o que é noite. A (CLT) Consolidação das Leis do Trabalho em seu artigo 73, §2º estabelece que trabalho noturno é aquele “executado entre as 22 horas de um dia e as 5 horas do dia seguinte”<sup>50</sup>. É de saber notório, que vários motoristas de aplicativo trabalham nesse período, visto que é de interesse das próprias empresas que prestam esse serviço, a disponibilidade de trabalhadores em tempo integral. Caso o vínculo seja reconhecido, os trabalhadores poderiam pedir avaliações médicas gratuitas periódicas para empresas e elas deveriam manter serviços médicos de primeiros socorros adequados.

Além disso, o trabalho noturno possui dupla proteção: a) *quanto à duração*, uma hora no trabalho noturno é computada como 52 minutos e 30 segundos, nos conformes do §1º, artigo 73 da CLT; b) no tocante à *remuneração*, visto que a remuneração da hora do trabalho noturno deve ser acrescida do adicional mínimo 20%, nos termos do artigo 73, caput, da CLT. Vale ressaltar que este direito também é assegurado na Constituição Federal (de maneira genérica), no artigo 7º, IX, que diz “remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;”<sup>51</sup><sup>52</sup>

Tem-se então, que o trabalho noturno, nas palavras do brilhante Professor e Ministro Sussekind:

deve ser melhor remunerado e executado em jornadas inferiores ao do serviço diurno porque é realizado sob luz artificial, em horas que deveriam ser destinadas à recreação, ao convívio familiar e ao repouso; porque exige maior esforço e atenção ao trabalhador e cria, mais facilmente, os problemas psicofisiológicos que geram fadiga ao trabalhador<sup>53</sup>

Direitos importantíssimos, *repouso semanal remunerado e férias anual remunerada*, serão abordados a seguir.

O *repouso semanal remunerado* que para Sérgio Pinto Martins encontra sua origem em feriados religiosos, é um direito trabalhista assegurado tanto em tratados e convenções

---

<sup>49</sup> SUSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; TEIXEIRA, Lima. **Instituições de direito do trabalho**. 22. ed. São Paulo: Editora LTR, 2005. v. 2.

<sup>50</sup> BRASIL. **Decreto-Lei n. 5.452 de 1943**. Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 6 abr. 2021.

<sup>51</sup> BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 6 abr. 2021.

<sup>52</sup> SUSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; TEIXEIRA, Lima. **Instituições de direito do trabalho**. 22. ed. São Paulo: Editora LTR, 2005. v. 2.

<sup>53</sup> SUSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; TEIXEIRA, Lima. **Instituições de direito do trabalho**. 22. ed. São Paulo: Editora LTR, 2005. v. 2. p. 842-843.

internacionais, como por exemplo na Declaração Universal de Direitos Humanos<sup>54</sup>, quanto no nosso ordenamento jurídico, nos artigos 67 a 70 da Consolidação e na Constituição Federal, previsto no artigo 7º, XV, que assegura “repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos”. Importante ressaltar que repouso é o gênero, que abrange dias de descanso semanal e feriados.<sup>55</sup>

Esse direito trabalhista, assegura ao trabalhador um período, de uma vez por semana, em que este deixa de prestar serviços e mesmo assim é remunerado pelo empregador. O período de descanso deve ser de 24 horas consecutivas<sup>56</sup> e de preferência aos domingos e nos feriados.<sup>57</sup>

Para Sérgio Martins, o repouso semanal remunerado tem natureza jurídica salarial, visto que o trabalhador é remunerado mesmo não prestando serviços. Para o autor, esse direito é tutelado pelo Estado, pois este tem interesse de que o trabalhador descanse e goze de repouso para que possa passar tempo em família, regenerar as energias e conviver em sociedade. Para o autor, o repouso remunerado exerce três funções principais: a) *biológica*, o descanso impede a fadiga do empregado e ainda o faz ser mais produtivo; b) *social*, o descanso permite que o empregador possa ser um efetivo membro da sociedade; e c) *econômica*, que seria a possibilidade do empregador de contratar outro trabalhador, em períodos de descansos dos empregados já contratados, fomentando assim, o combate ao desemprego.<sup>58</sup>

O direito das *férias anuais remuneradas* encontra seus fundamentos e funções muito similares aos outros direitos trabalhistas cujo intuito é a limitação do tempo de trabalho. Para Sussekind, talvez seja o direito mais importante dentre as pausas compulsórias, pois permite que o trabalhador possa realmente se afastar do local em que presta serviços e cuidar de sua saúde física e mental, com atividades variadas de sua escolha.<sup>59</sup>

O direito à férias remuneradas é um direito previsto internacionalmente, em diversas Convenções e Tratados Internacionais, inclusive na Declaração Universal de Direitos Humanos, em seu artigo XXIV, e também previsto na Constituição Federal de 1988, no artigo

---

<sup>54</sup> Vide art. XXIV – Toda pessoa tem direito a repouso e lazer, inclusive a limitação razoável das horas de trabalho e a férias remuneradas periódicas”. ONU. **Declaração Universal de Direitos Humanos**. 1948. Disponível em: <https://www.unicef.org/brazil/declaracao-universal-dos-direitos-humanos> Acesso em: 6 abr. 2021.

<sup>55</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 30. ed. São Paulo: Atlas, 2014.

<sup>56</sup> Artigo 1º. BRASIL. **Lei nº 605/49**. Repouso semanal remunerado e o pagamento de salário nos dias feriados civis e religiosos. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/10605.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/10605.htm). Acesso em: 6 abr. 2021.

<sup>57</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 30. ed. São Paulo: Atlas, 2014.

<sup>58</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 30. ed. São Paulo: Atlas, 2014.

<sup>59</sup> SUSSEKIND, Arnaldo. **Direito constitucional do trabalho**. 3. ed. Rio de Janeiro: Editora Renovar, 2004.

7º, XVII: “gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal”.<sup>60</sup>

O instituto das férias remuneradas também está previsto nos artigos 129 e seguintes da Consolidação das Leis do Trabalho e versa que a cada doze meses de trabalho (período aquisitivo) o trabalhador terá repouso anual remunerado de 30 dias, esse período pode se reduzir na proporção das faltas não autorizadas, nos termos do artigo 130, CLT. Durante o período do repouso, o empregado receberá como se estivesse em serviço.<sup>61</sup>

Para Sussekind, apesar de competir ao empregador a escolha do período em que o empregado inicie o gozo das férias, nos termos do artigo 136 da CLT, as férias anuais remuneradas representam uma obrigação do empregador e um direito do empregado. Entende que o período de 12 meses em que o empregado presta serviços, é o período aquisitivo do direito, e nos 12 meses subsequentes, deve ocorrer o gozo das férias, sob pena de o empregador ter que efetuar o pagamento em dobro, além de multa diária.<sup>62</sup>

---

<sup>60</sup> BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 6 abr. 2021.

<sup>61</sup> MARANHÃO, Délio; CARVALHO, Luiz Inácio. **Direito do trabalho**. 16. ed. Rio de Janeiro: Editora Fundação Getúlio Vargas, 1993.

<sup>62</sup> SUSSEKIND, Arnaldo. **Direito constitucional do trabalho**. 3. ed. Rio de Janeiro: Editora Renovar, 2004.



## **4 OS MOTORISTAS DE APLICATIVO E A CARACTERIZAÇÃO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO**

Neste capítulo, para melhor compreensão da conclusão do raciocínio seguido no trabalho, inicialmente é importante tratar brevemente do contexto histórico dos meios de produção, até a chegada do mais recente: a economia de compartilhamento. Após essa análise inicial, passa-se à análise da verificação do vínculo empregatício, a partir do preenchimento dos requisitos já apresentados neste trabalho, que serão novamente abordados, no caso brasileiro. Ao final do capítulo, espera-se que o leitor tenha compreensão e tenha elementos suficientes para formar uma opinião acerca da caracterização ou não do vínculo, bem como se os preceitos da economia de compartilhamento estão sendo utilizados da melhor maneira.

### **4.1 Contexto histórico e economia de compartilhamento**

Para iniciarmos a discussão deste último capítulo, primeiro se faz necessário um breve recorte sobre a evolução história dos meios de trabalho, para posteriormente se analisar, com mais propriedade, a economia de compartilhamento e a caracterização de emprego no caso dos motoristas de aplicativo.

As relações sociais sempre estão em mutação, e nem sempre dentro de um sistema capitalista. Na época do feudalismo, havia uma apropriação do trabalho alheio, aonde os senhores feudais detinham as terras que arrendavam aos servos. Hoje, com a uberização, fenômeno que será discutido adiante, vemos novamente essa apropriação do trabalho alheio, agora sob o fetiche da emancipação, com a ideia de igualdade.<sup>63</sup>

Com o advento do comércio, o servo do senhor se transforma em um trabalhador vendedor de tempo de vida e o senhor que antes detinha a terra, agora detém os meios de produção, um novo modelo de apropriação do trabalho. Agora o trabalhador vira consumidor da própria mercadoria que produz, formando assim um ciclo.<sup>64</sup>

Em um primeiro momento, tínhamos o modelo denominado fordismo que era caracterizado:

[...] pela produção em massa. através da linha de montagem e de produtos mais homogêneos, através do controle dos tempos e movimentos pelo cronômetro taylorista e da produção em série fordista, pela existência do trabalho parcelar e pela fragmentação das funções, pela separação entre

---

<sup>63</sup> SAMUEL, Pedro Alberto Cardoso. Breve análise sobre a uberização da relação de trabalho dos motoristas por aplicativo. **Revista Fórum Justiça do Trabalho**, ano 36, n. 429, p. 45-59, set. 2019.

<sup>64</sup> SAMUEL, Pedro Alberto Cardoso. Breve análise sobre a uberização da relação de trabalho dos motoristas por aplicativo. **Revista Fórum Justiça do Trabalho**, ano 36, n. 429, p. 45-59, set. 2019.

elaboração e execução no processo de trabalho, pela existência de unidades fabris concentradas e verticalizadas e pela constituição/consolidação do operário-massa, do trabalhador coletivo fabril, entre outras dimensões.<sup>65</sup>

Já no segundo momento, surge o toytismo marcado pela:

produção muito vinculada à demanda, fundamenta-se no trabalho operário em equipe, a produção se estrutura num processo produtivo flexível, que possibilita ao operário operar simultaneamente várias máquinas, tem como princípio o just in time, o melhor aproveitamento possível do tempo de produção, funciona segundo o sistema de kanban, placas ou senhas de comando para reposição de peças e de estoque (estoques mínimos) e as empresas têm uma estrutura horizontalizada.<sup>66</sup>

A revolução industrial apesar de trazer estabilidade aos obreiros também representou a perda do domínio do processo produtivo por eles. Porém, com o advento da globalização e os avanços da tecnologia, houve um enfraquecimento deste modelo. Além disso, as cada vez mais frequentes crises econômicas, sociais, políticas e culturais também afetam as relações laborais, isso porque, o trabalho há muito tempo não serve apenas como meio de renda para o ser humano, é também extremamente importante como meio de afirmação do indivíduo no plano social, individual e familiar.<sup>67</sup>

Por essa linha de raciocínio, toda crise, econômica, política, cultural ou social sempre estará ligada ao trabalho, portanto, é necessário que se dê atenção especial ao direito do trabalho em momentos de crise. Durante estes momentos, os pensamentos mais liberais que defendem o fim do direito do trabalho e os pensamentos mais garantistas que visam manter ao menos os direitos já adquiridos para proteção dos trabalhadores, hipossuficientes na relação de trabalho, entram em conflito.<sup>68</sup>

A consequência da não valorização do trabalho é a possibilidade de uma acentuação da divisão entre classes. O trabalho é uma maneira de fomentar a cidadania, no entanto, não há emprego para todos (principalmente para os menos qualificados, minorias e mulheres). Nesse sentido, os Andrade e Dantas discorrem:

---

<sup>65</sup> SAMUEL, Pedro Alberto Cardoso. Breve análise sobre a uberização da relação de trabalho dos motoristas por aplicativo. **Revista Fórum Justiça do Trabalho**, ano 36, n. 429, p. 45-59, set. 2019. p. 47.

<sup>66</sup> SAMUEL, Pedro Alberto Cardoso. Breve análise sobre a uberização da relação de trabalho dos motoristas por aplicativo. **Revista Fórum Justiça do Trabalho**, ano 36, n. 429, p. 45-59, set. 2019. p. 48.

<sup>67</sup> ANDRADE, Daniela Rafael de; DANTAS, Rodolfo Lima. UBER: a oportunidade dos sonhos ou o pesadelo do direito do trabalho?. In: FARIA, Fernanda Nigri *et al.* (coord.). **Direito do trabalho e direito processual do trabalho: estudos avançados**. São Paulo: Editora LTr, 2017. p. 79-86.

ANDRADE, Daniela Rafael de; DANTAS, Rodolfo Lima. UBER: a oportunidade dos sonhos ou o pesadelo do direito do trabalho?. In: FARIA, Fernanda Nigri *et al.* (coord.). **Direito do trabalho e direito processual do trabalho: estudos avançados**. São Paulo: Editora LTr, 2017. p. 79-86.

O trabalho é a força central das sociedades, mas o direito do trabalho só consegue cumprir o seu papel se o empregado tiver condições de oferecer seu trabalho ao mercado, valorizando-o, o que é comprometido pelo elevado número de pessoas desempregadas.<sup>69</sup>

Com o agravamento das crises, o acesso ao emprego muitas vezes se dá sem o efetivo cumprimento do direito do trabalho. Noutra giro, a descoletivização, atenuada pelo enfraquecimento dos sindicatos, também aumenta a precariedade nos contratos, visto que individualmente o obreiro não possui força para decidir a relação contratual.<sup>70</sup>

A profunda crise econômica, social, política e cultural que vivemos no Brasil há mais de 5 anos gerou uma onda avassaladora de desemprego. Atualmente o país possui 14% de sua população economicamente ativa desempregada<sup>71</sup> e aproximadamente 40% de pessoas trabalhando na informalidade. Só a Uber, possui aproximadamente 1 milhão de motoristas no Brasil<sup>72</sup>, isso sem contar as diversas atividades que passam pelo processo de “uberização”, visto que o negócio se expandiu a diversos tipos de prestação de serviços.

Os avanços sociais conquistados pelo *welfare state*, estão em constante contra-ataque por ideais neoliberais, sob prisma de que a competitividade resulta em crescimento do mercado, contribuindo para “uma agenda de transferência dos riscos da atividade aos próprios empregados”.<sup>73</sup> O Brasil que só foi experimentar o Estado de Bem-Estar Social em 1988 com o advento da Constituição de 88, nem sequer chegou a ter os direitos sociais efetivados devidamente, pois estes sempre estão sob fortes ataques, que visam precarizar os direitos assegurados pelo ordenamento jurídico, com o intuito de desregularização, para que assim, possa se maximizar a concorrência e competitividade do mercado.<sup>74</sup><sup>75</sup>

---

<sup>69</sup> ANDRADE, Daniela Rafael de; DANTAS, Rodolfo Lima. UBER: a oportunidade dos sonhos ou o pesadelo do direito do trabalho?. In: FARIA, Fernanda Nigri *et al.* (coord.). **Direito do trabalho e direito processual do trabalho: estudos avançados**. São Paulo: Editora LTr, 2017. p. 79-86. p. 80.

<sup>70</sup> ANDRADE, Daniela Rafael de; DANTAS, Rodolfo Lima. UBER: a oportunidade dos sonhos ou o pesadelo do direito do trabalho?. In: FARIA, Fernanda Nigri *et al.* (coord.). **Direito do trabalho e direito processual do trabalho: estudos avançados**. São Paulo: Editora LTr, 2017. p. 79-86..

<sup>71</sup> IBGE. **Painel de Indicadores**. 2020. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/indicadores>. Acesso em: 17 mar. 2021.

<sup>72</sup> UBER. **Fatos e dados sobre a Uber**. 2020. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/>. Acesso em: 17 mar. 2021.

<sup>73</sup> SAMUEL, Pedro Alberto Cardoso. Breve análise sobre a uberização da relação de trabalho dos motoristas por aplicativo. **Revista Fórum Justiça do Trabalho**, ano 36, n. 429, p. 45-59, set. 2019.

<sup>74</sup> Para contextualizar, é preciso voltar no tempo. Após o fim da Segunda Guerra Mundial, o cenário social mundial muda e as nações começam a seguir o modelo de *welfare state*, o Estado de Bem-Estar Social, momento em que os trabalhadores ao redor do globo conquistam direitos, que para o capital foram concessões. O Estado de Bem-Estar Social proporcionou aumento de regulação estatal em diversos ramos sociais: educação, saúde, normas trabalhistas, entre outros.

<sup>75</sup> SAMUEL, Pedro Alberto Cardoso. Breve análise sobre a uberização da relação de trabalho dos motoristas por aplicativo. **Revista Fórum Justiça do Trabalho**, ano 36, n. 429, p. 45-59, set. 2019.

Com os velozes avanços da tecnologia, somados as cada vez mais frequentes crises econômicas, sociais, políticas e culturais surge uma nova maneira de fazer negócios: a economia de compartilhamento. Na economia de compartilhamento, tem-se como premissa a solidariedade social promovendo o compartilhamento de bens e produtos subutilizados ou sem utilização podendo gerar eventual proveito econômico para o proprietário e menor custo ao consumidor.<sup>76</sup>

A economia de compartilhamento ou colaborativa, representa uma superação do consumismo em favor de uma lógica de consumo mais sustentável, com compartilhamento de bens. Este novo modelo pode ser caracterizado pela: a) descentralização: com a possibilidade das classes mais baixas participarem das demandas consumeristas e desconcentração de recursos nas mãos de poucos; b) redução dos custos de transação; e c) economia da atração: que é marcada pela tentativa de atendimento as vontades pessoais do indivíduo, com uma relação pautada na confiança.<sup>77</sup>

O objetivo da economia de compartilhamento, segundo Alves, é:

promover a solidariedade social e viabilizar que produtos e bens subutilizados ou sem utilização tenham alguma destinação, podendo gerar eventual rendimento financeiro ou diminuição de gastos para o proprietário e menor gasto para quem solicita o compartilhamento.<sup>78</sup>

Nesse novo modelo, para os consumidores, o acesso é mais importante do que a posse. Já para os trabalhadores, como dito acima, a ideia atende o desejo de quem pretende se tornar “empresário”. Há uma mudança de comportamento nos trabalhadores que é denominada de “Síndrome de Patrão” seguindo a doutrina da Maria Cecília Máximo Todoró citada por Andrade e Dantas, que seria o desejo dos trabalhadores de serem “chefes” em detrimento de serem empregados, com a ideia de que abrir o próprio negócio é mais lucrativo e traz mais autonomia.<sup>79</sup>

---

<sup>76</sup> ALVES, Eliete Tavelli. **Parassubordinação e uberização do trabalho**: algumas reflexões. Rio de Janeiro: Editora Lumem Juris, 2019.

<sup>77</sup> SOUZA, Carlos; LEMOS, Ronaldo. Aspectos jurídicos da economia do compartilhamento: função social e tutela da confiança. **Revista Direito da Cidade**, v. 08, n. 4, p. 1757-1777, 2016.

<sup>78</sup> ALVES, Eliete Tavelli. **Parassubordinação e uberização do trabalho**: algumas reflexões. Rio de Janeiro: Editora Lumem Juris, 2019. p. 95.

<sup>79</sup> ANDRADE, Daniela Rafael de; DANTAS, Rodolfo Lima. UBER: a oportunidade dos sonhos ou o pesadelo do direito do trabalho?. In: FARIA, Fernanda Nigri *et al.* (coord.). **Direito do trabalho e direito processual do trabalho**: estudos avançados. São Paulo: Editora LTr, 2017. p. 79-86.

Desse modo, deixa de existir o sentimento de classe entre os empregados e assim o próprio trabalhador se volta contra o direito do trabalho em busca do ideal de se tornar patrão.<sup>80</sup>

Como consequência houve uma mudança no modo tradicional de contratação de trabalhadores, tornando os contratos clássicos de trabalho ultrapassados, com a despersonalização entre o tomador e o prestador de serviços, a tecnologia cumpre o papel de intermediária entre as partes. Deste modo, as empresas contratam apenas os trabalhadores essenciais, visto o baixo custo da utilização da tecnologia como intermediadora.<sup>81</sup>

O que parece, é que as empresas de aplicativo sob demanda, e no presente trabalho o foco será na Uber (talvez a maior e mais popular da categoria), vêm se aproveitando desse novo modelo, porém se esquecem do ponto mais importante da premissa: a solidariedade social e da ajuda mútua, se afastando dos objetivos da economia de compartilhamento, com foco apenas sob a retribuição financeira pela intermediação realizada.

A solidariedade, que pode ser vista como um princípio constitucional, enquadrando-se como direito fundamental, vem da naturalidade do ser humano de convívio em sociedade, fazendo com que os indivíduos atuem de maneira organizada, colaborativa e conjunta entre si, promovendo a evolução da sociedade.<sup>82</sup>

A exploração de mais valor atinge um novo nível: a uberização, onde os trabalhadores acreditam ser livres e empreendedores. Os poucos direitos trabalhistas conquistados, frutos do tensionamento capital-trabalho, vem sendo perdidos em um ataque do capital.<sup>83</sup>

#### **4.2 Análise do caso brasileiro: caracterização do vínculo empregatício**

É evidente que o Brasil sofre ainda mais destes ataques nos últimos tempos. Nos últimos anos foram aprovados diversos projetos que vão na contramão dos direitos sociais assegurados na Carta Magna, entre eles: Reforma Trabalhista e Reforma da Previdência.

---

<sup>80</sup> ANDRADE, Daniela Rafael de; DANTAS, Rodolfo Lima. UBER: a oportunidade dos sonhos ou o pesadelo do direito do trabalho?. In: FARIA, Fernanda Nigri *et al.* (coord.). **Direito do trabalho e direito processual do trabalho: estudos avançados**. São Paulo: Editora LTr, 2017. p. 79-86.

<sup>81</sup> ANDRADE, Daniela Rafael de; DANTAS, Rodolfo Lima. UBER: a oportunidade dos sonhos ou o pesadelo do direito do trabalho?. In: FARIA, Fernanda Nigri *et al.* (coord.). **Direito do trabalho e direito processual do trabalho: estudos avançados**. São Paulo: Editora LTr, 2017. p. 79-86.

<sup>82</sup> ANDRADE, Sinara; BARBOSA, Bruno. Uma Análise da economia compartilhada sob o paradigma da solidariedade social. **Revista de Direito, Globalização e Responsabilidade nas Relações de Consumo**, Belém, v. 5, n. 2, p. 23-44, 2019.

<sup>83</sup> SAMUEL, Pedro Alberto Cardoso. Breve análise sobre a uberização da relação de trabalho dos motoristas por aplicativo. **Revista Fórum Justiça do Trabalho**, ano 36, n. 429, p. 45-59, set. 2019.

Também foi aprovada, após muita pressão das empresas de aplicativo, a Lei nº 13.640/2018, que “regula” o funcionamento das empresas de aplicativo no Brasil.<sup>84</sup>

A supracitada legislação apenas definiu transporte remunerado privado individual de passageiros como sendo o “serviço remunerado de transporte de passageiros, não aberto ao público, para a realização de viagens individualizadas ou compartilhadas solicitadas exclusivamente por usuários previamente cadastrados em aplicativos ou outras plataformas de comunicação em rede”; além disso estipula a competência dos municípios para regulamentar e fiscalizar este serviço, observada a cobrança dos tributos municipais e exigência de alguns requisitos (como por exemplo: Carteira Nacional de Habilitação na categoria B, certidão negativa de antecedentes, etc.) para autorização do cadastramento do motorista.<sup>85</sup>

A Lei nº 13.640/18 não versa sobre o vínculo empregatício entre a empresa e o motorista, deixando clara a conivência do Estado para a permissão de precarização das relações de emprego. Os milhares de trabalhadores que, além de trabalharem muitas vezes em condições não adequadas as normas trabalhistas (não há salário-mínimo, não há limite de jornada, entre diversos outros exemplos de direitos decorrentes da caracterização da relação de emprego), encontram-se desamparados pela legislação brasileira.<sup>86</sup>

Apresentado o contexto, visto que ainda não há legislação regulamentando a matéria, cabe aos operadores do direito, entendermos e analisarmos o esse fenômeno social, conhecido pela doutrina como Uberização e oferecer a esses trabalhadores a proteção já asseguradas a eles na Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) e na Constituição Federal.

Primeiramente será feita a análise sob o enfoque doutrinário, para que posteriormente seja feita a análise de jurisprudências, que comportam os dois posicionamentos: tanto de reconhecimento do vínculo, como de não reconhecimento do vínculo.

---

<sup>84</sup>SAMUEL, Pedro Alberto Cardoso. Breve análise sobre a uberização da relação de trabalho dos motoristas por aplicativo. **Revista Fórum Justiça do Trabalho**, ano 36, n. 429, p. 45-59, set. 2019.

<sup>85</sup> BRASIL. **Lei nº 13.640/2018**. Altera a Lei nº 12.587, de 3 de janeiro de 2012, para regulamentar o transporte remunerado privado individual de passageiros. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2018/lei/113640.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/113640.htm). Acesso em: 6 abr. 2021.

<sup>86</sup> SAMUEL, Pedro Alberto Cardoso. Breve análise sobre a uberização da relação de trabalho dos motoristas por aplicativo. **Revista Fórum Justiça do Trabalho**, ano 36, n. 429, p. 45-59, set. 2019.

As empresas de aplicativo sob demanda trabalham da seguinte maneira: elas fazem a conexão, por meio de uma plataforma digital, entre o demandante do serviço e o provedor dele, sendo este um trabalhador autônomo e não uma empresa.<sup>87</sup>

O controle é exercido sobre esses “trabalhadores autônomos” de maneira indireta, ou seja, não é exercido por ordens ou pactos jurídicos. Nessa nova modalidade de trabalho, o controle é exercido por meio de resultados, no caso da UBER, os próprios clientes avaliam os motoristas (que precisam ter uma pontuação mínima para continuarem cadastrados (ou são descadastrados unilateralmente). Adrian Todolí Signes citado por Alves, nos alerta para a explícita desigualdade do poder de negociação e falta de autonomia do trabalhador para definição das condições de trabalho.<sup>88</sup>

Nesse novo modelo, não se tem mais o modelo clássico de subordinação, e sim o de parassubordinação. O trabalho parassubordinado não se confunde com o trabalho subordinado, apesar de possuírem semelhanças. Se analisarmos o trabalho parassubordinado não sob o conceito clássico e restrito de subordinação, mas sob um conceito que extrapola os limites deste, sendo mais amplo e moderno, é perceptível que a força negocial, em virtude da dependência econômica do trabalhador, é enfraquecida.<sup>89</sup>

Maurício Godinho vê o trabalho parassubordinado como resultado da inovação tecnológica e das transformações ocorridas no mundo trabalhista e divide esse fenômeno em três partes: 1) terceira revolução tecnológica; 2) processo de reestruturação empresarial, e 3) aprofundamento e generalização mundial da concorrência capitalista.<sup>90</sup> O conceito de parassubordinação será mais aprofundado adiante.

É importante apenas salientar que nenhum dos motoristas que trabalham nesse sistema é devidamente registrado como empregado pelas empresas de aplicativos, com estas alegando que apenas conecta os motoristas “autônomos” e os clientes, não realizando controle da prestação de serviços.

Exposta essas últimas considerações, é oportuno analisar a natureza da relação entre as empresas de aplicativo e o motorista, na perspectiva da legislação trabalhista brasileira. Para

---

<sup>87</sup> ALVES, Eliete Tavelli. **Parassubordinação e uberização do trabalho**: algumas reflexões. Rio de Janeiro: Editora Lumem Juris, 2019.

<sup>88</sup> ALVES, Eliete Tavelli. **Parassubordinação e uberização do trabalho**: algumas reflexões. Rio de Janeiro: Editora Lumem Juris, 2019.

<sup>89</sup> LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 12. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

<sup>90</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

iniciar o debate é importante ter em mente um dos princípios mais importantes e norteador da legislação trabalhista, o princípio da primazia da realidade. Este princípio é básico e sua premissa é: o que deve ser considerado é o que ocorre na prática, na realidade, nos fatos e não o que está previsto no contrato ou acordado entre as partes. Ou seja, as alegações das empresas de nada valem se na prática o que se configura é o vínculo empregatício.<sup>91</sup>

No ordenamento jurídico brasileiro, para que seja caracterizado o vínculo empregatício, é necessário que se preencha cinco requisitos: *labor por pessoa física, onerosidade, habitualidade, pessoalidade e subordinação*. Preenchidos os requisitos na realidade fática, a relação existente é de emprego.<sup>92</sup>

Começando pelo requisito da *pessoa física*, o motorista que labora para a condução de passageiros, é óbvio, uma pessoa física. As empresas utilizam diretamente desse trabalho realizado por motoristas para sua atividade-fim. Importante ressaltar que não há contratação dos motoristas por intermédio de CNPJ e que a jurisprudência brasileira veda esse tipo de contratação, denominada de “pejotização”.<sup>93</sup>

O requisito da *pessoalidade* também se verifica presente. Vamos aos motivos: as empresas mantêm um registro de todos os motoristas cadastrados, que passam por um processo de seleção e controle (visto que devem preencher requisitos para conseguirem trabalhar de motoristas), além do sistema de avaliação onde o motorista que não mantém uma nota mínima de aprovação por parte dos usuários é descadastrado. Os fatos apontados, além de evidenciar a pessoalidade, também demonstra o requisito da *subordinação* que será abordado mais adiante.

A *onerosidade* é a razão pela qual os motoristas laboram para as empresas, em uma típica relação de venda da sua força de trabalho. Através do sistema utilizado pela empresa, o motorista recebe de acordo com o trabalho efetuado. A Uber, por exemplo, com base nas distâncias percorridas, calcula unilateralmente o valor a ser pago pelo cliente e repassa uma parte desse valor ao motorista. O motorista é remunerado diretamente pela Uber, e não pelo passageiro.<sup>94</sup>

---

<sup>91</sup> BABOIN, José Carlos de Carvalho. Trabalhadores sob demanda: o caso Uber. **Rev. TST**, Brasília. v. 83, n. 1, p. 330-362, jan./mar. 2017.

<sup>92</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

<sup>93</sup> BABOIN, José Carlos de Carvalho. Trabalhadores sob demanda: o caso Uber. **Rev. TST**, Brasília. v. 83, n. 1, p. 330-362, jan./mar. 2017.

<sup>94</sup> BABOIN, José Carlos de Carvalho. Trabalhadores sob demanda: o caso Uber. **Rev. TST**, Brasília. v. 83, n. 1, p. 330-362, jan./mar. 2017.



O requisito da *habitualidade*, em uma primeira vista, pode ser mais difícil de se perceber, visto que as empresas não estipulam horários fixos da jornada de trabalho. Porém, hoje em dia, principalmente devido à profunda crise econômica em que se encontra nosso país, a não habitualidade é exceção e deve ser comprovada no caso concreto, visto que as empresas possuem o controle de quem trabalha e de quanto tempo trabalham.<sup>95</sup>

A habitualidade não se caracteriza pela fixação de jornada de trabalho e nem pelo labor diário para o empregador. Segundo Godinho “a eventualidade, para fins celetistas, não traduz intermitência; [...] se a prestação é descontínua, mas permanente, deixa de haver eventualidade”.<sup>96</sup>

O requisito que demanda uma análise mais aprofundada é a *subordinação*. Esse requisito deve ser analisado à luz do Direito como uma ciência social, que se relaciona com a realidade e deve acompanhar as evoluções sociais. Apesar das empresas de aplicativo realizarem a clássica exploração de mão de obra, ela o faz através de novas tecnologias. O Direito do Trabalho especificamente não se atém a conceitos rígidos para melhor proteção do trabalhador. A rigidez do Direito Trabalhista se dá, devidamente, em torno do princípio protetivo, que visa melhorar a condição social dos trabalhadores.<sup>97</sup>

Baboin aponta três tipos de subordinação: a clássica, a objetiva e a estrutural. Esses tipos não se excluem e sim se complementam, permitindo superar as dificuldades de enquadramento nos diversos fatos novos da sociedade. A visão clássica se dá no sentido de perda da autonomia da vontade do trabalhador (limitada contratualmente) em prol do poder de direção do empregador. Ou seja, nessa concepção, quanto mais ordens recebe o empregado, maior o grau de subordinação. Porém esse modelo não é suficiente para acompanhar todas as mudanças nas relações sociais de emprego que temos atualmente.<sup>98</sup>

A teoria objetiva explica que a subordinação pode ser configurada pelo fato do empregado “se integrar à empresa como elemento essencial e inerente à busca de seus objetivos econômicos”.<sup>99</sup> A subordinação estrutural se dá pela inserção do trabalhador na dinâmica de

---

<sup>95</sup> BABOIN, José Carlos de Carvalho. Trabalhadores sob demanda: o caso Uber. **Rev. TST**, Brasília. v. 83, n. 1, p. 330-362, jan./mar. 2017.

<sup>96</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019. p. 344.

<sup>97</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

<sup>98</sup> BABOIN, José Carlos de Carvalho. Trabalhadores sob demanda: o caso Uber. **Rev. TST**, Brasília. v. 83, n. 1, p. 330-362, jan./mar. 2017.

<sup>99</sup> BABOIN, José Carlos de Carvalho. Trabalhadores sob demanda: o caso Uber. **Rev. TST**, Brasília. v. 83, n. 1, p. 330-362, jan./mar. 2017.

organização e funcionamento da empresa, independente de receber ordens diretas do empregador.<sup>100</sup>

Essas definições de subordinação são aceitas pela maioria doutrinária e pela jurisprudência brasileira.

A Uber, por exemplo, exige que seus motoristas se vistam adequadamente, deixem o ar-condicionado ligado, ofereça água e mantenha um padrão de atendimento formulado pela própria empresa, além de a própria empresa remunerar o motorista e não o cliente. Importante salientar também que muitas empresas desligam os motoristas que não atingirem a “nota de corte” das avaliações feitas pelos usuários, avaliação esta que tem seus critérios definidos unilateralmente por elas. Dessa maneira, as empresas já podem ser enquadradas nas novas definições de subordinação apresentadas.<sup>101</sup>

Nas palavras de Baboin: “A Uber é uma empresa que oferece mão de obra segundo padrões predefinidos e gerência sua atuação, ainda que de forma mais flexível que nas empresas tradicionais” Isso não significa ausência de subordinação, apenas uma mutação.<sup>102</sup>

Um argumento utilizado pela Uber para afastar o requisito da subordinação é de que os motoristas escolhem os horários que querem laborar, não sendo trabalhadores de tempo integral. Esse argumento mostra-se inválido e até contraditório, visto que a própria empresa precisa de trabalhadores disponíveis o máximo de tempo possível para que os clientes sempre tenham motoristas a disposição em um período curto de tempo. Além de que os custos para se tornar motorista com: carro (com os padrões exigidos pela Uber), seguro, gasolina, limpeza, entre outros... são altíssimos, forçando o motorista trabalhar uma quantidade considerável de tempo só para suprir esses gastos.<sup>103</sup>

Ademais, as empresas também tem o controle de tempo que os motoristas trabalham, elas poderiam facilmente estipular um limite na jornada laboral, porém não o faz, desrespeitando muitas vezes a nossa CF que limita a jornada de trabalho para 8 horas diárias. As empresas não o fazem porque tem interesse em que os motoristas laborem por mais tempo,

---

<sup>100</sup> LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 12. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

<sup>101</sup> BABOIN, José Carlos de Carvalho. Trabalhadores sob demanda: o caso Uber. **Rev. TST**, Brasília. v. 83, n. 1, p. 330-362, jan./mar. 2017.

<sup>102</sup> BABOIN, José Carlos de Carvalho. Trabalhadores sob demanda: o caso Uber. **Rev. TST**, Brasília. v. 83, n. 1, p. 330-362, jan./mar. 2017.

<sup>103</sup> BABOIN, José Carlos de Carvalho. Trabalhadores sob demanda: o caso Uber. **Rev. TST**, Brasília. v. 83, n. 1, p. 330-362, jan./mar. 2017.

dessa maneira sua prestação de serviço, sua atividade fim, é mais eficiente. O que acontece de fato é que “os limites são impostos pela realidade social em que o trabalhador está inserido”<sup>104</sup>

Verifica-se que a nova subordinação é menos rígida e mais organizacional, sem a necessidade de um controle direto de um superior hierárquico e dessa maneira as empresas de aplicativo otimizam a prestação laboral (por meio de todos esses mecanismos de controle) e afastam de si a eficácia da proteção laboral.<sup>105</sup>

Para sintetizar Baboin muito bem explica:

Pelas três óticas da subordinação delimitadas pela doutrina, o motorista da Uber encontra-se subordinado à empresa, seja porque recebe inúmeras ordens e é controlado em sua prestação laboral, nos termos da visão clássica, seja porque está inerentemente integrado nas atividades elementares da empresa, conforme a teoria objetiva, ou, ainda, nos termos da teoria estrutural, por estar inserido na dinâmica da empresa.<sup>106</sup>

Reconhecido e explicado todos os requisitos, entende-se que a relação motorista/empresas de aplicativo é uma relação empregado/empregador, ou seja, há vínculo empregatício.

Quanto à análise jurisprudencial, o Processo nº 0011359-34.2016.5.03.0112, que tramitou perante o Juízo da 33ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte em sede de 1º grau, em que figuram como partes um ex-motorista da Uber, como reclamante e a empresa Uber como reclamada. Na reclamação trabalhista, o reclamante requereu, além do reconhecimento do vínculo empregatício, diversos direitos decorrentes deste, como por exemplo: aviso prévio indenizado; FGTS com 40% de todo o contrato, inclusive verbas rescisórias; 13º salário proporcional; entre outros.

O Juízo da 33ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte julgou parcialmente os pedidos feitos pelo reclamante e reconheceu a existência de relação de emprego. A sentença foi reformada pelo 9ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, com entendimento que na realidade os requisitos não são auferidos no plano fático-concreto.

O estudo será feito da seguinte maneira: análise primeiramente dos argumentos proferidos pela sentença que deferiu o pedido de reconhecimento de vínculo e logo em seguida

---

<sup>104</sup> BABOIN, José Carlos de Carvalho. Trabalhadores sob demanda: o caso Uber. **Rev. TST**, Brasília. v. 83, n. 1, p. 330-362, jan./mar. 2017.

<sup>105</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

<sup>106</sup> BABOIN, José Carlos de Carvalho. Trabalhadores sob demanda: o caso Uber. **Rev. TST**, Brasília. v. 83, n. 1, p. 330-362, jan./mar. 2017. p. 353.

análise dos argumentos do acórdão que reformou a sentença, passando por cada um dos requisitos (pessoa física; pessoalidade; não-eventualidade; onerosidade e subordinação).

Acerca do requisito *pessoa física* nenhuma das duas decisões debruçaram muito acerca do tema, pois resta óbvio que o reclamante é pessoa física.

Sobre *pessoalidade* o juízo de 1º grau, dispôs que esta deve ter caráter de infungibilidade (tocante ao trabalhador). A decisão reconhece que a reclamada (Uber) exige, prévio cadastro pessoal, diversos documentos pessoais (como por exemplo, Carteira de Habilitação), além de atestados de bons antecedentes e certidões “nada consta”. No entendimento do juízo, a Uber escolhe minuciosamente quem pode integrar ou não os quadros da empresa, e por esse motivo, houve entendimento da caracterização do vínculo empregatício, visto que também se confirmou nos autos do processo a impossibilidade de o motorista ceder sua conta para outra pessoa não cadastrada.<sup>107</sup>

A decisão proferida sustenta que não faz diferença se o motorista é ou não proprietário do veículo. O juiz enfatiza a necessidade de “não se confundir a pessoalidade marcante da relação motorista-Uber com a impessoalidade da relação usuário-motorista”.

O acórdão proferido pela 9ª Turma votou pelo não reconhecimento da pessoalidade sob os argumentos de que, o cadastramento dos motoristas é necessário apenas por questões de segurança e evitamento de mau uso do aplicativo. A existência do cadastramento, neste entendimento, por si só, não enseja caracterização do requisito. Ademais, o Tribunal teve entendimento de que, o mesmo veículo pode ter mais de um motorista cadastrado e que o documento intitulado “Termos e Condições Gerais dos Serviços de Intermediação Digital” ainda possibilita que o aplicativo poderia ser utilizado por pessoa jurídica (como por exemplo, detentor de frota de veículos).

Acerca do requisito da *não-eventualidade* o juízo de 1º grau entendeu por sua caracterização com base na aplicação da teoria dos fins do empreendimento combinada com a teoria da eventualidade, ambas já discutidas no presente do trabalho. Apenas para relembrar, a teoria da eventualidade diz que o trabalhador eventual é aquele que é admitido em virtude de um acontecimento específico, e a prestação de serviços se perdurará enquanto o motivo da

---

<sup>107</sup> BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. **Processo no. 0011359-34.2016.5.03.0112**. Ementa Vínculo empregatício. Requisitos do vínculo. Relação de emprego. Partes: Rodrigo Leonardo Silva Ferreira; Uber do Brasil Tecnologia LTDA. Disponível em: <https://portal.trt3.jus.br/internet>. Acesso em: 8 abr. 2021.

contratação existir. Na análise do plano fático pelo conjunto probatório do caso concreto, o juiz entendeu que o autor se ativou de forma habitual entre março de 2015 e abril de 2016.<sup>108</sup>

Além disso, segundo entendimento da decisão, há uma exigência por parte da empresa para que os motoristas exerçam atividade de maneira sistêmica, com algumas penalidades caso o motorista fique inativo por longos períodos.

A análise da não-eventualidade sob enfoque da teoria dos fins do empreendimento também deixa evidente a caracterização deste requisito, no entendimento do juízo. Sob esta teoria, a não eventualidade é verificada quando o trabalhador exerce atividade que é inserida na atividade-fim da empresa.<sup>109</sup>

O juízo entende que o contrato de transporte é definido por meio do negócio do qual o transportador se obriga mediante retribuição, a transportar outrem, de um lugar para outro. Indica que este é o modelo de contrato firmado entre o usuário e a reclamada, ainda exaltando que a reclamada define o preço e escolhe qual será o condutor responsável, unilateralmente. Decidiu-se que se a ré fosse uma empresa de tecnologia, cobraria preço fixo pela utilização do aplicativo e não percentual de acordo com a corrida e não investira em carros autônomos (como tem sido divulgado em veículos de comunicação). Logo, como o juízo entende que a Uber é uma empresa de transporte e não tecnologia, o motorista é exerce atividade-fim da empresa.<sup>110</sup>

O entendimento acerca da não eventualidade também foi reformado pelo Tribunal Regional, este entendeu que o motorista não exerce atividade-fim da empresa, pois esta é uma empresa de tecnologia. Para o Tribunal, o objetivo do aplicativo é apenas conectar quem necessita da condução com quem fornece transporte, inexistindo escolha por veículo ou condutor, sendo acionados quaisquer motoristas que estejam disponíveis e próximos ao local solicitado.<sup>111</sup>

---

<sup>108</sup> BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3º Região. **Processo no. 0011359-34.2016.5.03.0112**. Ementa Vínculo empregatício. Requisitos do vínculo. Relação de emprego. Partes: Rodrigo Leonardo Silva Ferreira; Uber do Brasil Tecnologia LTDA. Disponível em: <https://portal.trt3.jus.br/internet>. Acesso em: 8 abr. 2021.

<sup>109</sup> BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3º Região. **Processo no. 0011359-34.2016.5.03.0112**. Ementa Vínculo empregatício. Requisitos do vínculo. Relação de emprego. Partes: Rodrigo Leonardo Silva Ferreira; Uber do Brasil Tecnologia LTDA. Disponível em: <https://portal.trt3.jus.br/internet>. Acesso em: 8 abr. 2021.

<sup>110</sup> BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3º Região. **Processo no. 0011359-34.2016.5.03.0112**. Ementa Vínculo empregatício. Requisitos do vínculo. Relação de emprego. Partes: Rodrigo Leonardo Silva Ferreira; Uber do Brasil Tecnologia LTDA. Disponível em: <https://portal.trt3.jus.br/internet>. Acesso em: 8 abr. 2021.

<sup>111</sup> BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3º Região. **Processo no. 0011359-34.2016.5.03.0112**. Ementa Vínculo empregatício. Requisitos do vínculo. Relação de emprego. Partes: Rodrigo Leonardo Silva Ferreira; Uber do Brasil Tecnologia LTDA. Disponível em: <https://portal.trt3.jus.br/internet>. Acesso em: 8 abr. 2021.

Sobre a *onerosidade*, que é a contraprestação econômica pela prestação de serviço do trabalhador ao empregador. O juízo entendeu, sob o princípio da primazia da realidade, que não são os motoristas que remuneravam a Uber, por meio da utilização da plataforma. O conjunto probatório indicou que a Uber, de forma unilateral, decidia acerca da política de pagamento do serviço prestado (o motorista não tinha possibilidade de gerência do negócio), escolhendo o preço cobrado por cada viagem. Somado aos fatos anteriores, a Uber oferecia prêmios aos motoristas quando preenchidos algumas determinações e quando a viagem era gratuita para o usuário, a Uber ainda assim remunerava o motorista.

Sobre o método de pagamento, o juiz entendeu que os pagamentos eram realizados pelos usuários diretamente para a Uber, esta retinha o seu percentual e repassa para os motoristas apenas no final de cada semana. Demonstrando que quem efetivamente paga o motorista é a reclamada. Decidiu-se pelo reconhecimento do requisito da onerosidade.<sup>112</sup>

O Tribunal Regional não se manifestou sobre este requisito, visto que, por si só, não é o bastante para caracterizar a relação de emprego, devendo estar presentes cumulativamente os demais previstos no artigo 3º da CLT.<sup>113</sup>

Por último, se faz necessária a análise da *subordinação* no plano fático entre a relação motorista-Uber. Este é o requisito mais importante, e o mais complicado de se verificar no caso concreto. No sentido clássico, a subordinação implica na intensidade das ordens do empregador sobre a pessoa física, no sentido objetivo, a subordinação é auferida pelo inserimento do prestador de serviços na atividade fim da empresa e por último, a subordinação estrutural na qual o trabalhador é incorporado a dinâmica organizativa e operacional, se submetendo a cultura da empresa.<sup>114</sup>

Para o Juízo da 33ª Vara de Trabalho de Belo Horizonte, a subordinação na relação motorista-Uber é verificada sob quaisquer de seus sentidos. No sentido clássico, o juiz entendeu que o motorista estava submisso a ordens e orientações sobre como prestar o serviço e caso não as cumprisse estaria sujeito a sanções disciplinares. Algumas das orientações, conforme

---

<sup>112</sup> BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. **Processo no. 0011359-34.2016.5.03.0112**. Ementa Vínculo empregatício. Requisitos do vínculo. Relação de emprego. Partes: Rodrigo Leonardo Silva Ferreira; Uber do Brasil Tecnologia LTDA. Disponível em: <https://portal.trt3.jus.br/internet>. Acesso em: 8 abr. 2021.

<sup>113</sup> BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. **Processo no. 0011359-34.2016.5.03.0112**. Ementa Vínculo empregatício. Requisitos do vínculo. Relação de emprego. Partes: Rodrigo Leonardo Silva Ferreira; Uber do Brasil Tecnologia LTDA. Disponível em: <https://portal.trt3.jus.br/internet>. Acesso em: 8 abr. 2021.

<sup>114</sup> BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. **Processo no. 0011359-34.2016.5.03.0112**. Ementa Vínculo empregatício. Requisitos do vínculo. Relação de emprego. Partes: Rodrigo Leonardo Silva Ferreira; Uber do Brasil Tecnologia LTDA. Disponível em: <https://portal.trt3.jus.br/internet>. Acesso em: 8 abr. 2021.

demonstrado nos autos do processo eram: ter água e “balinhas” dentro do carro, abrir a porta para o cliente e manter o ar-condicionado ligado. Além disso, em acesso ao site é possível ver outras regras, como por exemplo, proibição de perguntas pessoais aos clientes, uso de álcool ou drogas enquanto dirige. O desrespeito dessas regras pode inclusive levar a perda do acesso ao aplicativo.<sup>115</sup>

O controle que a empresa exercer sobre o motorista para verificação de cumprimento das regras é por meio da avaliação dos usuários do serviço. Essa inovação da organização uberiana, citada pelo juiz, torna o controle exercido diretamente dentro da fábrica desnecessário, não há uma subordinação específica, o que se tem agora é, um controle mais eficaz e repressor de maneira difusa, realizada por todos, e materializado por algoritmos, e ainda sem a possibilidade de contraditório oferecida ao motorista no caso de desligamento unilateral. Na percepção do juiz, a narrativa de flexibilidade e autonomia na escolha de horários e independência para utilização do aplicativo não passa de um marketing feito pela empresa.<sup>116</sup>

No sentido objetivo, entendeu-se que o autor realizava os objetivos sociais da empresa e no sentido estrutural, verificou-se a inserção do motorista na organização, estrutura e dinâmica do empreendimento.

O Tribunal Regional distendeu-se do entendimento proferido pelo juízo de origem, entendendo que o motorista tinha total liberdade de definir o próprio horário de trabalho, arcando com os ônus desta escolha, ademais, referentes as balinhas e águas oferecidas, como estas não são normalmente oferecidas nos dias atuais, não foi demonstrada existência de punição.

No entendimento da 9ª Turma, demonstra-se que o motorista pode se afastar do serviço, de maneira que ele próprio deliberar, podendo retornar quando entender, não havendo nesses moldes, relação empregatícia. Afastou-se também a caracterização da subordinação estrutural, sob entendimento de que a Uber é uma empresa de tecnologia e não de transporte de passageiros, com intuito apenas de conectar os usuários e motoristas. As orientações proferidas

---

<sup>115</sup> BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. **Processo no. 0011359-34.2016.5.03.0112**. Ementa Vínculo empregatício. Requisitos do vínculo. Relação de emprego. Partes: Rodrigo Leonardo Silva Ferreira; Uber do Brasil Tecnologia LTDA. Disponível em: <https://portal.trt3.jus.br/internet>. Acesso em: 8 abr. 2021.

<sup>116</sup> BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. **Processo no. 0011359-34.2016.5.03.0112**. Ementa Vínculo empregatício. Requisitos do vínculo. Relação de emprego. Partes: Rodrigo Leonardo Silva Ferreira; Uber do Brasil Tecnologia LTDA. Disponível em: <https://portal.trt3.jus.br/internet>. Acesso em: 8 abr. 2021.

pela Uber, por si só, não ensejam a caracterização da subordinação, pois são apenas orientações e não determinações.

Ante o exposto, o presente trabalho segue o entendimento de que essas empresas não podem ser consideradas apenas um aplicativo de celular. Elas utilizam todos os mecanismos de controle “indireto” para otimização da mão de obra, e reduz os custos relativos aos momentos de necessidade de labor (visto que o motorista só recebe pelas viagens feitas e não pelo tempo que fica disponível para trabalho ou o percurso até buscar o cliente) gerando assim a superexploração do trabalhador.<sup>117</sup>

As empresas de serviço sob demanda via aplicativos promovem o que ele denomina de “precarização do trabalho por meio de uma flexibilização rigidamente controlada dos períodos laborais”. Precarização, pois, esse novo modelo não oferece ao trabalhador o mínimo de proteção previsto na CLT e rigidamente controlada pois a empresa consegue computar exatamente o tempo em que o motorista está levando um cliente para o destino, otimizando assim, a mão-de-obra. Nesse modelo a mão-de-obra é tratado como qualquer outro insumo produtivo, e o trabalhador vira comércio.<sup>118</sup>

Sobre o modelo, Baboin descreve “os programas de trabalho sob demanda visam dispor do trabalho humano, mas sem reconhecer que este trabalho está atrelado a um trabalhador”<sup>119</sup>

Esta nova relação é fruto de uma relação precarizada, sem vínculo, salário-mínimo ou qualquer tipo de garantia social. É uma nova forma de extração de mais valor disfarçada sob o ideal de autonomia e liberdade, onde tomando pelo exemplo a Uber:

A Uber não é proprietária direta das ferramentas e meios de produção (o automóvel, o celular), mas controla ferreamente a propriedade da capacidade de agenciar, de tornar viável a junção entre meios de produção, força de trabalho e mercado consumidor, sem intermediação de um 'emprego'.<sup>120</sup>

A ideia de empreendedorismo oculta o assalariamento com o mito do trabalho autônomo. Se antes no toytismo era implementado um sentimento de pertencimento no

---

<sup>117</sup> BABOIN, José Carlos de Carvalho. Trabalhadores sob demanda: o caso Uber. **Rev. TST**, Brasília. v. 83, n. 1, p. 330-362, jan./mar. 2017.

<sup>118</sup> BABOIN, José Carlos de Carvalho. Trabalhadores sob demanda: o caso Uber. **Rev. TST**, Brasília. v. 83, n. 1, p. 330-362, jan./mar. 2017.

<sup>119</sup> BABOIN, José Carlos de Carvalho. Trabalhadores sob demanda: o caso Uber. **Rev. TST**, Brasília. v. 83, n. 1, p. 330-362, jan./mar. 2017.

<sup>120</sup> FONTES, 2018 apud SAMUEL, Pedro. **Breve análise sobre a uberização da relação de trabalho dos motoristas por aplicativo**. Belo Horizonte: Editora Fórum, 2019. p. 50



envolvimento das tarefas de equipe como maneira de fazer o labor humano trabalhar para o capital, agora, na uberização tem-se a ideia de indivíduos isolados, competindo uns com os outros.<sup>121</sup>

Na uberização, temos um problema mais aprofundando segundo o autor:

Lembra-se que desde o feudalismo tem-se a apropriação da força de trabalho de uns sobre outros, sistema que caracteriza a exploração do trabalho alheio, mas, na uberização o véu é ainda maior. Se antes, nos sistemas toyotistas, taylorista e fordista o trabalhador dispunha livremente de sua força de trabalho para venda, agora o capital coloca a ilusão de que esse passa a estar fora das amarras da dominação e é livre para empreender e ser responsável pela sua própria produção, ocultando a extração de mais-valia pela empresa.<sup>122</sup>

O risco nesse novo sistema é transferido aos trabalhadores, o capital somente controla a extração de mais-valia, aumentando a acumulação, na medida em que “o capitalista se apropria apenas do lucro da atividade humana, sem fornecer qualquer meio de produção o tendo qualquer responsabilidade pelo obreiro”<sup>123</sup>. A uberização avança junto ao aumento exponencial de desemprego, este sendo ainda utilizado como estratégia para desregulamentação. O Estado age de cúmplice nesse processo, tratando como natural e necessária a modernização das relações sociais do trabalho.

Após muita pressão das empresas de aplicativo, a Lei nº 13.640/2018 foi publicada no Brasil. A referida lei não versa sobre o vínculo empregatício entre a empresa e o motorista, deixando clara a conivência do Estado. No Brasil, ainda não há consenso na jurisprudência sobre o tema, alguns juízes já reconheceram o vínculo enquanto outros não.<sup>124</sup>

Para o autor supracitado,

Posta a inserção de tecnologias ao mundo do trabalho acaba por ser inserido um novo elemento para esse espiral em constante expansão, transformando o trabalhador/vendedor de horas em empreendedor dono do próprio negócio, tendo como elemento mais visível a precarização transformada em autonomia,

---

<sup>121</sup>SAMUEL, Pedro Alberto Cardoso. Breve análise sobre a uberização da relação de trabalho dos motoristas por aplicativo. **Revista Fórum Justiça do Trabalho**, ano 36, n. 429, p. 45-59, set. 2019.

<sup>122</sup> SAMUEL, Pedro Alberto Cardoso. Breve análise sobre a uberização da relação de trabalho dos motoristas por aplicativo. **Revista Fórum Justiça do Trabalho**, ano 36, n. 429, p. 45-59, set. 2019. p. 52.

<sup>123</sup> SAMUEL, Pedro Alberto Cardoso. Breve análise sobre a uberização da relação de trabalho dos motoristas por aplicativo. **Revista Fórum Justiça do Trabalho**, ano 36, n. 429, p. 45-59, set. 2019.

<sup>124</sup> Ver processos nº: 0011863-62.2016.5.03.0137 (da 37ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte/MG); n.º 0001995-46.2016.5.10.0111 (da Vara do Trabalho do Gama - DF); n.º 0011359-34.2016.5.03.0112 (da 33ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte/MO); e n.º 1001492-33-2016-5-02- 0013 (da 13ª Vara do Trabalho de São Paulo/SP).

sem qualquer proteção por parte do Estado e incentivado pelos grupos econômicos como forma de emancipação do sujeito.<sup>125</sup>

O trabalho deve ser analisado de acordo com os fundamentos do Estado Democrático de Direito, que assegura como direito fundamental o trabalho digno e o valor social do trabalhado, não podendo ser analisado apenas sob a perspectiva do proveito econômico. Por conta das peculiaridades apontadas acima, deve-se prestar muita atenção no que diz respeito às normas trabalhistas, em especial aquelas que regulam a formação de vínculo de emprego.

O Direito Trabalhista, tendo em vista seu caráter progressista e modernizante, como já dito neste trabalho, deve evoluir junto com a tecnologia, não sendo uma barreira a esta, mas uma condição para que essa tecnologia seja implementada na sociedade de uma maneira coletivizada, humanitária.<sup>126</sup> A legislação trabalhista brasileira já possuiu diversos mecanismos para regular a situação dos milhares de trabalhadores de aplicativo que se encontram desamparados pela justiça, cabe a nós, operadores do Direito, utilizarmos destes mecanismos, realizando debates sobre os temas, para que assim possamos adequadamente proteger os trabalhadores.<sup>127</sup>

---

<sup>125</sup> SAMUEL, Pedro Alberto Cardoso. Breve análise sobre a uberização da relação de trabalho dos motoristas por aplicativo. **Revista Fórum Justiça do Trabalho**, ano 36, n. 429, p. 45-59, set. 2019. p. 56.

<sup>126</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

<sup>127</sup> BABOIN, José Carlos de Carvalho. Trabalhadores sob demanda: o caso Uber. **Rev. TST**, Brasília. v. 83, n. 1, p. 330-362, jan./mar. 2017.

## 5 CONCLUSÃO

Pelas considerações supra expostas, afere-se que os trabalhadores encontram-se em uma relação de emprego precarizada, onde não lhe são concedidos os direitos trabalhistas previstos na CF/88 e na CLT. Apesar de todos os requisitos necessários para a configuração do vínculo empregatício estarem presentes na relação, este ainda não foi reconhecido. Sob o mito de empreendedorismo e autonomia, esconde-se a transferência de risco da empresa para os trabalhadores, e o controle que elas exercem sobre eles.

As empresas de aplicativo sob demanda exploram as crises econômicas advindas do sistema capitalista, e sob a premissa de solidariedade social, inclusive utilizando de ideias de sustentabilidade (visto que também é premissa da economia de compartilhamento a redução do consumismo exacerbado), se aproveitam do cada vez mais desesperado trabalhador, em decorrência do número elevadíssimo de desemprego que assola o Brasil, para se isentar do dever do empregador de pagar os direitos decorrentes da relação de emprego.

Apesar da inércia do Poder Legislativo brasileiro, que ainda não elaborou legislação específica para regulamentar a situação, já existem decisões no judiciário que reconhecem o vínculo e muitos doutrinadores se debruçam sobre o tema, explorando também o conceito de parassubordinação, que é mais adequado para análise das novas relações de emprego, visto que estas agora, são regradadas pelas inovações tecnológicas, com o entendimento que o controle exercido sobre o empregado, não se dá mais apenas pelos comandos direitos exercidos pelo empregador.

Pelos argumentos expostos no presente trabalho, entendeu-se que mesmo com a inércia da administração pública, o Direito Trabalhista já possui elementos suficientes para definição da relação entre o motorista e a Uber. Os requisitos do vínculo empregatício, pessoa física, pessoalidade, onerosidade, e subordinação, devem ser analisados em cada caso concreto, sob a luz do princípio norteador do direito do trabalho, da Primazia da Realidade. Enquanto o poder legislativo não se manifestar, cabe ao judiciário, analisar caso a caso (viu-se também que a Uber mantém diversos tipos de registros, como, corridas, avaliações, valores devidos, etc.) a configuração do vínculo ou não.

Além disso, o reconhecimento do direito ao trabalho como direito fundamental, com aplicabilidade imediata, importa dizer que no âmbito subjetivo, os trabalhadores possuem legitimidade para requerer o cumprimento dos direitos trabalhistas no judiciário e no âmbito

objetivo, a efetiva observação desses direitos é elemento essencial para que se tenha um justo Estado Democrático de Direito.

O direito do trabalho possui finalidade progressista, o que significa dizer, que este ramo deve tentar acompanhar as mudanças da sociedade, de maneira que seja evitada a concentração de renda e ao mesmo tempo haja uma estimulação para avanços tecnológicos, mantendo sempre, condições de trabalho justas para os trabalhadores.

Vale ressaltar, que o mundo caminha para a direção do reconhecimento e valorização dos empregados. As experiências internacionais demonstram que uma sociedade civilizada, humanizada e mais justa, valoriza os direitos sociais, em busca de uma maior igualdade material. Na Inglaterra por exemplo, em decisão inédita, que não cabe aqui adentrar nos detalhes específicos devido a distinção dos ordenamentos jurídicos, a Suprema Corte decidiu pelo reconhecimento do vínculo empregatício entre mais de 70.000 motoristas e a empresa Uber.

Cabe a nós, operadores do direito, reconhecer o fenômeno da uberização e debater sobre o tema. Reconhecer que existem milhares de pessoas trabalhando, que fazem jus ao vínculo empregatício, muitas vezes em situações que nem são permitidas pelo ordenamento jurídico (excesso de jornada), e que apesar de cumprir com os deveres perante a empresa, esta não cumpre com os deveres perante os empregados. Trata-se da vida de milhares de empregados, cujos direitos, assegurados na nossa Carta Maior, não estão sendo cumpridos. É dever nosso, pressionar o legislativo para edição de lei que trate sobre a matéria de maneira correta, pressionar também, as empresas de aplicativo sob demanda, para que reconheçam o vínculo empregatício e paguem aos trabalhadores o que lhe são de direito.

## REFERÊNCIAS

ALVES, Eliete Tavelli. **Parassubordinação e uberização do trabalho: algumas reflexões**. Rio de Janeiro: Editora Lumem Juris, 2019.

ANDRADE, Daniela Rafael de; DANTAS, Rodolfo Lima. UBER: a oportunidade dos sonhos ou o pesadelo do direito do trabalho?. *In*: FARIA, Fernanda Nigri *et al.* (coord.). **Direito do trabalho e direito processual do trabalho: estudos avançados**. São Paulo: Editora LTr, 2017. p. 79-86.

ANDRADE, Sinara; BARBOSA, Bruno. Uma Análise da economia compartilhada sob o paradigma da solidariedade social. **Revista de Direito, Globalização e Responsabilidade nas Relações de Consumo**, Belém, v. 5, n. 2, p. 23-44, 2019.

Artigo 1º. BRASIL. **Lei nº 605/49**. Repouso semanal remunerado e o pagamento de salário nos dias feriados civis e religiosos. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l0605.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l0605.htm). Acesso em: 6 abr. 2021.

BABOIN, José Carlos de Carvalho. Trabalhadores sob demanda: o caso Uber. **Rev. TST**, Brasília. v. 83, n. 1, p. 330-362, jan./mar. 2017.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 6 abr. 2021.

BRASIL. **Decreto-Lei n. 5.452 de 1943**. Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 6 abr. 2021.

BRASIL. **Medida Provisória nº 919, de Janeiro de 2019**. Valor do salário-mínimo a vigorar a partir de 1º de fevereiro de 2020. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/medida-provisoria-n-919-de-30-de-janeiro-de-2020-240824899>. Acesso em: 6 abr. 2121.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. **Processo no. 0011359-34.2016.5.03.0112**. Ementa Vínculo empregatício. Requisitos do vínculo. Relação de emprego. Partes: Rodrigo Leonardo Silva Ferreira; Uber do Brasil Tecnologia LTDA. Disponível em: <https://portal.trt3.jus.br/internet>. Acesso em: 8 abr. 2021.

CISNEIROS, Gustavo. **Direito do trabalho sintetizado**. Rio de Janeiro: Editora Forense, 2016. p. 19.

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

IBGE. **Painel de Indicadores**. 2020. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/indicadores>. Acesso em: 17 mar. 2021.

JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do trabalho**. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2019.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 12. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

MARANHÃO, Délio; CARVALHO, Luiz Inácio. **Direito do trabalho**. 16. ed. Rio de Janeiro: Editora Fundação Getúlio Vargas, 1993.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 30. ed. São Paulo: Atlas, 2014.

MENDES, Gilmar Ferreira; BRANCO, Paulo Gustavo. **Curso de direito constitucional**. 7. ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2012

ONU. **Declaração Universal de Direitos Humanos**. 1948. Disponível em: <https://www.unicef.org/brazil/declaracao-universal-dos-direitos-humanos> Acesso em: 6 abr. 2021.

SAMUEL, Pedro Alberto Cardoso. Breve análise sobre a uberização da relação de trabalho dos motoristas por aplicativo. **Revista Fórum Justiça do Trabalho**, ano 36, n. 429, p. 45-59, set. 2019.

SARLET, Ingo Wolfgang; MARINONI, Luiz Guilherme; MITIDIERO, Daniel. **Curso de direito constitucional**. 6. ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2017.

SOUZA, Carlos; LEMOS, Ronaldo. Aspectos jurídicos da economia do compartilhamento: função social e tutela da confiança. **Revista Direito da Cidade**, v. 08, n. 4, p. 1757-1777, 2016.

SÜSSEKIND, Arnaldo Lopes. **Curso de direito do trabalho**. 2. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2004.

SUSSEKIND, Arnaldo. **Direito constitucional do trabalho**. 3. ed. Rio de Janeiro: Editora Renovar, 2004.

SUSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; TEIXEIRA, Lima. **Instituições de direito do trabalho**. 22. ed. São Paulo: Editora LTR, 2005. v. 2.

UBER. **Fatos e dados sobre a Uber**. 2020. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/>. Acesso em: 17 mar. 2021.