



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

ANA CLARA DE SOUZA MARTINS

**A POSSIBILIDADE DE RECONHECIMENTO DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO
AOS MOTORISTAS DA UBER E A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO: Análise de
Jurisprudência do TST**

**BRASÍLIA
2021**

ANA CLARA DE SOUZA MARTINS

**A POSSIBILIDADE DE RECONHECIMENTO DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO
AOS MOTORISTAS DA UBER E A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO: Análise de
Jurisprudência do TST**

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

Orientador(a): Debora Soares Guimaraes

**BRASÍLIA
2021**

ANA CLARA DE SOUZA MARTINS

**A POSSIBILIDADE DE RECONHECIMENTO DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO
AOS MOTORISTAS DA UBER E A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO: Análise de
Jurisprudência do TST**

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

Orientador(a): Debora Soares Guimaraes

BRASÍLIA, DIA MÊS 2021

BANCA AVALIADORA

Professor(a) Orientador(a)

Professor(a) Avaliador(a)

Dedicatória: Dedico este trabalho a Deus, pois sem a direção dada por Ele, a conclusão deste trabalho não seria possível.

AGRADECIMENTOS

Em primeiro lugar a Deus, pela minha vida, e por me permitir ultrapassar todos os obstáculos encontrados ao longo da realização deste trabalho. Aos meus pais, meu avô, meu irmão, meu namorado e a todos os meus familiares e amigos que me incentivaram nos momentos difíceis e compreenderam a minha ausência enquanto eu me dedicava à realização deste trabalho. Aos professores, pelas correções e ensinamentos que me permitiram apresentar um melhor desempenho no meu processo de formação profissional ao longo do curso. A professora Debora Soares Guimaraes, por ter sido minha orientadora e ter desempenhado tal função com dedicação e amizade. Por fim, a uma grande profissional e ex-supervisora, Dra. Jéssica Gurgel do Amaral, por ter me ensinado tanto sobre o Direito do Trabalho e ter me incentivado e contribuído para que eu escolhesse o presente tema.

RESUMO

Trata-se de projeto de pesquisa apresentado como condição para aprovação na disciplina de Monografia III. Pretende-se abordar sobre o reconhecimento do vínculo empregatício entre os motoristas e a empresa Uber, partindo-se da análise dos conceitos doutrinários e da Jurisprudência do TST. Primeiramente abordamos os conceitos de vínculo empregatício pelo exame da doutrina trabalhista, bem como entender mais afincado como se configura a prestação de serviço do Uber. Em segundo lugar, analisa-se a legislação trabalhista e, principalmente, a Jurisprudência do TST para fins de observar a possibilidade do reconhecimento do vínculo empregatício aos motoristas da Uber. Pretende-se demonstrar que as ações realizadas no âmbito do TST tendem ao não reconhecimento da relação de emprego e como a falta de regularização, através da criação de uma classificação e de uma legislação específica traz impactos negativos, gerando a precarização nas condições desses trabalhadores. Utilizaremos para a produção do trabalho final a metodologia bibliográfica qualitativa.

Palavras-chave: Vínculo empregatício; Divergência; Jurisprudência do TST; Precarização do trabalho; Proteção ao Uber.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	1
1. A RELAÇÃO DE TRABALHO E OS ELEMENTOS CARACTERIZADORES DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO	3
1.1 Relação de emprego e relação de trabalho	3
1.2 Elementos caracterizadores do vínculo empregatício	6
1.3 Contrato de trabalho e direitos e deveres dele decorrentes	10
2. O TRABALHO DOS MOTORISTAS DE APLICATIVO E SUA REALIDADE NO BRASIL	14
2.1 Origem e situação atual	14
2.2 A Uberização do trabalho e os principais aplicativos que adotam esse modelo	18
2.3 Regulamentação Jurídica e a precarização do trabalho	22
3. O RECONHECIMENTO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO ENTRE OS MOTORISTAS DE APLICATIVO E AS EMPRESAS	27
3.1 Problematização	27
3.2 O entendimento jurisprudencial quanto ao reconhecimento de vínculo empregatício entre o motorista e a Uber	32
3.3 A parassubordinação e os Projetos de Lei	42
CONSIDERAÇÕES FINAIS	49
REFERÊNCIAS	52

INTRODUÇÃO

Com o desenvolvimento da tecnologia, foram surgindo novas atividades e as relações de trabalho foram sofrendo alterações. Uma das principais inovações foi a criação da Uber, empresa de transporte privativo que funciona através de uma plataforma, ligando diretamente o passageiro ao motorista através do GPS, definindo o valor das corridas e a rota.

Portanto, a legislação não acompanhou o desenvolvimento da sociedade e, desde a sua criação até os dias atuais, os motoristas da empresa Uber encontram-se desenvolvendo suas atividades sem nenhum tipo de regularização, sem direitos e em condições precárias de hiper exploração, uma vez que, esses trabalhadores trabalham de forma excessiva, recebem uma remuneração baixa, além de trabalharem em condições de risco, sem nenhum tipo de segurança por parte da empresa Uber.

Sendo assim, o presente trabalho tem por objetivo analisar a possibilidade do reconhecimento de vínculo empregatício entre os motoristas e a Uber, além de demonstrar as condições precárias de trabalho e a necessidade, com urgência, da criação de uma classificação para essa nova classe trabalhadora, bem como a criação de uma legislação específica que regule a prestação de serviços desses trabalhadores, garantindo-lhes direitos e condições básicas para que possam exercer a atividade com dignidade.

A possibilidade do reconhecimento da relação de emprego e a necessidade de regularização pelo ordenamento jurídico brasileiro serão desenvolvidas com base na diferenciação entre o trabalhador subordinado e o trabalhador autônomo e, principalmente, com base na análise do entendimento jurisprudencial atual do TST sobre ao tema, juntamente com a análise dos Projetos de Lei que vêm sendo propostos.

Tendo sido delimitado o objetivo geral deste trabalho, por meio da pesquisa pensamos que, ao final, demonstraremos a precarização das condições de trabalho em que vivem os motoristas da empresa Uber, em razão da ausência de uma legislação eficiente. Além disso, acreditamos que, ao final da pesquisa, concluiremos que, ainda que não seja reconhecido o vínculo empregatício aos motoristas da Uber, é imprescindível que se crie uma classificação e uma legislação específica para essa nova classe de trabalhadores.

Com relação ao desenvolvimento do trabalho, será utilizada a metodologia bibliográfica qualitativa, para fins de levantamento dos conceitos utilizados acerca do tema, segundo a doutrina jurídica e o entendimento jurisprudencial, em especial quanto ao posicionamento do TST.

Para a realização da referida análise, o presente estudo foi dividido em 3 capítulos. No capítulo 1 abordaremos o conceito, os requisitos, as características e as principais diferenças existentes entre a relação de emprego e a relação de trabalho. Além disso, serão expostos também os elementos caracterizadores do vínculo empregatício e o conceito, as características e os direitos e deveres decorrentes do contrato de trabalho.

No capítulo 2 serão tratadas questões como a origem e a situação atual dos motoristas de aplicativo, com enfoque na empresa Uber. Abordaremos também sobre o termo uberização, suas vantagens e consequências para o mercado, juntamente com outros principais aplicativos que seguem esse mesmo sistema, além de explanar acerca da regulamentação jurídica do trabalho desses motoristas.

Por fim, no capítulo 3 serão tratadas questões como as condições de trabalho precárias dos motoristas de aplicativo, em razão da falta de regulamentação e proteção dos direitos desses trabalhadores. Além disso, serão apresentadas a posição doutrinária e jurisprudencial quanto à possibilidade de ser reconhecido o vínculo empregatício entre os motoristas de aplicativo e as empresas, bem como os projetos de lei sobre o referido tema.

1. A RELAÇÃO DE TRABALHO E OS ELEMENTOS CARACTERIZADORES DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO

Neste capítulo abordaremos o conceito, os requisitos, as características e as principais diferenças existentes entre a relação de emprego e a relação de trabalho. Além disso, serão expostos também os elementos caracterizadores do vínculo empregatício e o conceito, as características e os direitos e deveres decorrentes do contrato de trabalho.

1.1 Relação de emprego e relação de trabalho

As expressões “relação de emprego” e “relação de trabalho” caminham lado a lado, uma vez que, é difícil definir uma sem relacionar com a outra. É importante compreender a relação de trabalho é o gênero e a relação de emprego é a espécie, inclusive considerada como uma das mais importantes espécies da relação de trabalho.¹

A relação de trabalho engloba todas as relações jurídicas que possuem uma prestação de fazer através do labor humano. Portanto, trata-se de uma relação ampla que envolve todas as formas admissíveis de contratação de trabalho humano como, por exemplo, o trabalho autônomo, o trabalho eventual, o trabalho avulso, o trabalho voluntário, dentre várias outras formas de trabalho na qual o ser humano tenha gasto de energia para atingir um resultado útil.²

De acordo com Mauricio Godinho, em síntese, a relação de trabalho é o gênero que abrange todas as outras formas de pactuação de prestação de trabalho que ocorrem no mundo jurídico.³

Por sua vez, a relação de emprego é apenas uma espécie das relações de trabalho tanto do ponto de vista jurídico, quanto do ponto de vista econômico-social. Além de ser a relação de trabalho mais importante, a relação de emprego conta com algumas características bem específicas que a distingue das demais espécies, características que veremos a seguir.⁴

¹ DELGADO, Maurício Godinho. Curso de direito do trabalho. 14. ed. São Paulo: LTr, 2015. P.296.

² DELGADO, Maurício Godinho. Curso de direito do trabalho. 14. ed. São Paulo: LTr, 2015. P.295.

³ DELGADO, Maurício Godinho. Curso de direito do trabalho. 14. ed. São Paulo: LTr, 2015. P.295.

⁴ DELGADO, Maurício Godinho. Curso de direito do trabalho. 14. ed. São Paulo: LTr, 2015. P.296.

A relação de emprego é definida pelo art. 3º da CLT quando ele retrata que o vínculo é estabelecido a partir do momento em que a pessoa física prestar serviços de natureza não eventual ao empregador, sob a dependência deste e mediante salários.⁵

Para Mauricio Godinho, com a tendência expansionista da relação de emprego surgiu, na tradição jurídica, a tendência de chamar a espécie mais importante (relação de emprego) pela denominação do gênero (relação de trabalho). Nesse aspecto, utiliza-se a expressão relação de trabalho para indicar relações típicas da relação de emprego.⁶

Por ser o gênero, existem diversas relações de trabalho geradas no âmbito social que se assemelham bastante com a relação empregatícia, porém não se confundem. São alguns exemplos: o estágio, trabalhadores de serviços de cooperativas de mão de obra, dentre outras relações que se distinguem da relação de emprego pela falta de algum dos seus requisitos essenciais. Importante é ressaltar que, embora existam diversas relações de trabalho próximas da relação empregatícia, elas possuem regras e princípios bem diferenciados, inclusive já bem definidos.⁷

O servidor público é um exemplo concreto dessa situação de semelhança, pois possui os cinco elementos que caracterizam o vínculo empregatício entre empregado e empregador, porém não integra esse tipo de relação.⁸

Quanto à relação de emprego, o legislador estabeleceu regras mínimas ao contrato de trabalho para evitar qualquer tipo de abuso por parte dos empregadores, sendo essas regras de ordem pública, imperativas e cogentes. Essas regras limitam a autonomia de vontade dos contratantes, empregador e empregado, de maneira a reduzir a capacidade destes em fazer ajustes nas cláusulas contratuais.⁹

Por conta dessa limitação contratual, alguns doutrinadores deram início a um debate sobre a própria existência do contrato, alegando a ausência da vontade dos contratantes. Com isso, muitos começaram a difundir a ideia de substituir o termo “contrato de trabalho” por

⁵ Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário. BRASIL. Decreto-lei no 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 18 de março de 2021.

⁶ DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de direito do trabalho. 14. ed. São Paulo: LTr, 2015. P. 296.

⁷ DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de direito do trabalho. 14. ed. São Paulo: LTr, 2015. P. 296.

⁸ DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de direito do trabalho. 14. ed. São Paulo: LTr, 2015. P.333.

⁹ CASSAR, Vólia Bomfim. Direito do Trabalho: de acordo com a reforma trabalhista. 17. Ed. Rio de Janeiro: Forense. São Paulo: MÉTODO, 2020. P. 241.

“relação de trabalho”. Por sua vez, outros começaram a reduzir a expressão “relação de trabalho” apenas à ideia de inserir o empregado nas dependências do empregador.¹⁰

Porém, muito embora existam limitações impostas pela lei ao contrato de trabalho, isso não extingue a vontade dos contratantes, uma vez que, o empregado tem a opção de escolher trabalhar em certo local ou não.¹¹

De acordo com Vólia Bomfim “a antiga concepção de que somente haveria contrato quando os sujeitos de direito, individualmente considerados, após discussão, debate e análise das propostas, conjugassem suas vontades para determinar o conteúdo do vínculo obrigacional criado por aquele pacto, há muito está superada pela moderna visão de que sempre haverá contrato quando houver a possibilidade de exercício da vontade, mesmo que seja limitada.”¹²

A própria legislação já superou o levantamento contra o suposto anticontratualismo, adotando a teoria contratualista, de tal forma que criou o Título IV da CLT, o qual leva o nome de “contrato individual do trabalho”. Nesse mesmo entendimento se posicionou a doutrina majoritária.¹³

De maneira geral, é imprescindível que todos os requisitos do art. 3^a da CLT sejam atendidos para que se estabeleça a relação de emprego. Ao contrário, não sendo preenchidos esses critérios diz-se existir apenas uma relação de trabalho. Por isso, é fundamental que o Direito do Trabalho caracterize a relação empregatícia, pois com isso se torna possível identificar a relação jurídica básica que originou o vínculo, além de promover as regras e os princípios justralhistas.

¹⁰ CASSAR, Vólia Bomfim. Direito do Trabalho: de acordo com a reforma trabalhista. 17. Ed. Rio de Janeiro: Forense. São Paulo: MÉTODO, 2020. P. 241.

¹¹ CASSAR, Vólia Bomfim. Direito do Trabalho: de acordo com a reforma trabalhista. 17. Ed. Rio de Janeiro: Forense. São Paulo: MÉTODO, 2020. P. 241.

¹² CASSAR, Vólia Bomfim. Direito do Trabalho: de acordo com a reforma trabalhista. 17. Ed. Rio de Janeiro: Forense. São Paulo: MÉTODO, 2020. P. 242.

¹³ CASSAR, Vólia Bomfim. Direito do Trabalho: de acordo com a reforma trabalhista. 17. Ed. Rio de Janeiro: Forense. São Paulo: MÉTODO, 2020. P. 242.

1.2 Elementos caracterizadores do vínculo empregatício

Tendo delimitado as principais diferenças entre a relação de trabalho e a relação de emprego, constata-se que a relação de trabalho é o gênero e a relação de emprego é a espécie. Por isso diz-se que toda relação de emprego é uma relação de trabalho, mas nem toda relação de trabalho é uma relação de emprego.

De maneira geral, a relação de emprego possui dois sujeitos: empregado e empregador. A CLT considera como empregador “a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço”. Enquanto que o empregado é “toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”.¹⁴ Juntando esses dois artigos, surge o conceito da relação de emprego.¹⁵

A relação de emprego possui elementos caracterizadores próprios, que são bem definidos justamente para diferenciá-lo da relação de trabalho. Esses elementos estão elencados nos arts. 2º e 3º da CLT, sendo cinco: pessoalidade, não eventualidade, subordinação hierárquica, onerosidade e o fato do obreiro ser pessoa física.¹⁶

Para Gustavo Cisneiros, a pessoalidade existe pois o contrato de trabalho é personalíssimo, ou ainda, *intuito personae* com relação apenas ao empregado, não alcançando o empregador. Isso porque é o próprio empregado que deve prestar o serviço, ele não tem o poder de passar para outra pessoa.¹⁷

Por isso, a morte do empregado gera a extinção do contrato, não existindo a possibilidade de ser transferido aos seus herdeiros a obrigação de continuar com o contrato de trabalho. Por outro lado, caso o empregador venha a falecer, ocorrendo a sucessão, as relações

¹⁴ Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário. BRASIL. Decreto-lei no 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 25 de março de 2021.

¹⁵ RENZETTI, Rogério. Direito do trabalho: teoria e questões práticas – 5 ed. rev., atual. e ampl. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2018. PP. 45 e 46.

¹⁶ CISNEIROS, Gustavo. Direito do Trabalho Sintetizado – 2. ed. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2018. P. 24.

¹⁷ CISNEIROS, Gustavo. Direito do Trabalho Sintetizado – 2. ed. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2018. PP. 24 e 25.

de emprego já existentes serão preservadas, pois ao empregador aplica-se os princípios da despersonalização.¹⁸

Segundo Rogério Renzetti, vem sendo aceita a pessoalidade com relação ao empregador nos contratos em que a relação existente entre os dois sujeitos ocorre de forma pessoal. Logo, nesses casos, havendo a morte do empregador, o empregado poderia optar pela rescisão indireta do contrato de trabalho.¹⁹

A não eventualidade decorre do princípio da continuidade da relação de emprego. Entende-se que o empregado deve ficar à disposição do empregador por todo período em que durar o contrato. Logo, como o contrato de trabalho é um contrato de trato sucessivo, a relação de emprego deve se dar de tal forma que o empregado trabalhe habitualmente.²⁰

Cumprido ressaltar que habitualidade não quer dizer que o trabalho seja prestado todos os dias, mas que é prestado com regularidade como, por exemplo, o trabalho prestado três vezes por semana, com habitual repetição. Por sua vez, o contrato de trabalho intermitente, trazido para a CLT com a Reforma Trabalhista, é uma exceção ao requisito da habitualidade, tendo em vista que não foi estipulado nenhum limite de inatividade do empregado.²¹

A não eventualidade não quer dizer continuidade, mas sim permanência, uma vez que, por continuidade presume-se trabalho dia após dia. Enquanto que a permanência traduz a ideia do empregado que trabalha em determinado local com habitualidade.²²

A subordinação hierárquica significa que o empregado é juridicamente subordinado ao empregador. Se fala em subordinação jurídica porque o empregado pode até ter mais conhecimento ou maior patrimônio que o empregador, mas ainda sim ele é subordinado e essa subordinação é imposta pelo direito, não pelo contrato.²³

¹⁸ RENZETTI, Rogério. Direito do trabalho: teoria e questões práticas – 5 ed. rev., atual. e ampl. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2018. P. 47.

¹⁹ RENZETTI, Rogério. Direito do trabalho: teoria e questões práticas – 5 ed. rev., atual. e ampl. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2018. P. 47.

²⁰ CISNEIROS, Gustavo. Direito do Trabalho Sintetizado – 2. ed. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2018. P. 25.

²¹ CISNEIROS, Gustavo. Direito do Trabalho Sintetizado – 2. ed. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2018. P. 25.

²² CALVO, Adriana Manual de direito do trabalho – 5. ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2020. P. 26.

²³ CISNEIROS, Gustavo. Direito do Trabalho Sintetizado – 2. ed. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2018. P. 25.

O empregado é subordinado ao empregador pelo fato deste último ter um poder investido, cabendo-lhe orientar, fiscalizar e até mesmo punir seu subordinado, nos casos em que for necessário. Inclusive, o empregador possui esse poder por conta da alteridade, estando completamente relacionado ao fato de que se os prejuízos da atividade são exclusivamente dele, logo também o poder diretivo é somente dele.²⁴

Para Gustavo Cisneiros, a subordinação jurídica não está relacionada ao empregado desenvolvendo a atividade nas dependências do empregador. Ela se aplica inclusive através de meios informatizados de controle, ainda que o empregador realize o trabalho em domicílio, por exemplo.²⁵

A onerosidade significa que o contrato de trabalho gera a prestação de serviço mediante pagamento de salário. Não se trata de um pacto gratuito, pois ambos os sujeitos da relação, empregado e empregador, possuem deveres a cumprir.²⁶ Importante ressaltar que “salário é contraprestação paga pelo empregador pelos serviços prestados pelo empregado”.²⁷

Outro elemento característico da relação de emprego é que o empregado precisa ser pessoa física, justamente porque o art. 3º da CLT deixa explícito que o empregado deve ser pessoa. Por isso, não é possível firmar contrato de trabalho com pessoa jurídica.²⁸

Há ainda quem opte por defender a possibilidade de existência da relação de emprego entre o empregador e o empregado na qualidade de pessoa jurídica unipessoal, através da aplicação do princípio da primazia da realidade. Tal possibilidade é justificada pela tentativa de evitar fraudes que ocorrem quando mascaram a prestação de serviços nos contratos de emprego.²⁹

Por sua vez, a exclusividade não chega a ser um elemento caracterizador da relação de emprego porque o empregado pode ter mais de um emprego, somente atendendo ao critério

²⁴ CISNEIROS, Gustavo. Direito do Trabalho Sintetizado – 2. ed. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2018. P. 25.

²⁵ CISNEIROS, Gustavo. Direito do Trabalho Sintetizado – 2. ed. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2018. P. 26.

²⁶ CISNEIROS, Gustavo. Direito do Trabalho Sintetizado – 2. ed. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2018. PP. 25 e 26.

²⁷ RENZETTI, Rogério. Direito do trabalho: teoria e questões práticas – 5 ed. rev., atual. e ampl. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2018. PP. 48 e 49.

²⁸ CISNEIROS, Gustavo. Direito do Trabalho Sintetizado – 2. ed. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2018. P. 26.

²⁹ RENZETTI, Rogério. Direito do trabalho: teoria e questões práticas – 5 ed. rev., atual. e ampl. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2018. P. 46.

de que haja compatibilidade de horários, sem que nem um trabalho prejudique o desempenho do outro.³⁰

A alteridade é caracterizada como elemento essencial da relação de emprego por alguns doutrinadores e por outros não. Gustavo Cisneiros é um dos doutrinadores que, embora cite a questão da alteridade no tópico da subordinação jurídica, não o considera como requisito. Por sua vez, outros defendem que “o requisito da alteridade significa que o risco do negócio pertence exclusivamente ao empregador”.³¹

Rogério Renzetti explica que reconhece a alteridade como requisito caracterizador, pois para ele a CLT, em seu art. 2º, é bem clara quando se refere ao empregador como responsável por assumir os riscos da atividade econômica.³²

Conforme dito anteriormente, os doutrinadores não concordam de maneira unânime com os elementos caracterizadores da relação de emprego. É possível perceber que todos eles tratam sobre pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação jurídica. Por sua vez, alguns doutrinadores consideram o requisito da alteridade e existem, inclusive, doutrinadores que chegam a falar sobre outros elementos.³³

Por fim, cumpre ressaltar um requisito elencado por Carlos Henrique Bezerra como elemento de natureza subjetiva: a intencionalidade. Explica que é um requisito acidental e não essencial, porém de grande importância para ajudar na definição da relação de emprego. Esse requisito diz respeito à intenção do empregado em prestar serviços e a à intenção do empregador em contratar, alegando que ambas as vontades são imprescindíveis para a existência do contrato de trabalho.³⁴

³⁰ CISNEIROS, Gustavo. Direito do Trabalho Sintetizado – 2. ed. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2018. P. 26.

³¹ RENZETTI, Rogério. Direito do trabalho: teoria e questões práticas – 5 ed. rev., atual. e ampl. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2018. P. 50.

³² RENZETTI, Rogério. Direito do trabalho: teoria e questões práticas – 5 ed. rev., atual. e ampl. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2018. P. 50.

³³ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Curso de direito do trabalho – 13. ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2021. P. 94.

³⁴ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Curso de direito do trabalho – 13. ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2021. P. 94.

1.3 Contrato de trabalho e direitos e deveres dele decorrentes

O contrato de trabalho é um negócio jurídico celebrado entre duas partes, quais sejam o tomador de serviço e o prestador de serviço. Nesse sentido, é preciso considerar o plano de existência e o plano de validade desses negócios. Lembrando que o plano da validade é aquele que verifica se o negócio jurídico se encontra apto à produção de efeitos, é preciso verificar o contrato de trabalho analisando os requisitos elencados no art. 104 do Código Civil.³⁵

O artigo determina que a validade do negócio jurídico depende de três elementos essenciais: capacidade dos agentes; objeto lícito, possível, determinado ou determinável; e forma prescrita ou não defesa em lei.³⁶

Quanto à capacidade das partes, o contrato de trabalho supre essa necessidade, tendo em vista que o próprio inciso XXXIII, do art. 7º da CF/1998 determina que o trabalho noturno, perigoso e insalubre só deve ser prestado por maiores de dezoito anos e qualquer trabalho deve ser prestado por maiores de dezesseis anos, com exceção do aprendiz, condição na qual a lei permite a partir dos quatorze anos de idade.³⁷

Para Ricardo Resende “Capacidade trabalhista é a aptidão do indivíduo para o exercício dos atos atinentes às relações laborais.”. Diante disso, o autor explica que a norma específica é um tanto quanto omissa com relação à capacidade trabalhista do empregador, logo deve-se considerar que a idade mínima para que se possa admitir um empregado coincide com a capacidade civil, dezoito anos de idade. Importante frisar que, a aplicação das hipóteses de emancipação ao empregador, para fins trabalhistas, não se estende ao empregado.

38

Ainda sobre a capacidade, o autor Ricardo Resende defende ser importante tratar a respeito da diferença entre a capacidade trabalhista e a legitimação. Ele explica que a falta de legitimação do empregado para certos exercícios não significa que ele não seja um agente

³⁵ RENZETTI, Rogério. Direito do trabalho: teoria e questões práticas – 5 ed. rev., atual. e ampl. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2018. P. 123.

³⁶ RENZETTI, Rogério. Direito do trabalho: teoria e questões práticas – 5 ed. rev., atual. e ampl. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2018. P. 123.

³⁷ RENZETTI, Rogério. Direito do trabalho: teoria e questões práticas – 5 ed. rev., atual. e ampl. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2018. P. 123.

³⁸ RESENDE, Ricardo. Direito do trabalho – 8. ed. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO 2020. PP. 314 e 315.

capaz. Isso ocorre porque a legitimação está atrelada apenas a requisitos específicos de ordem administrativa, enquanto que a capacidade trabalhista trata sobre a capacidade de contratar. Portanto, um empregado pode ter capacidade trabalhista ainda que esteja deslegitimado.³⁹

Com relação ao objeto, o autor Rogério Renzetti considerou importante frisar a diferença entre o trabalho proibido e o trabalho ilícito. Dessa forma, o trabalho proibido abrange uma prestação de serviço que é considerada lícita, porém a lei cria ressalvas para proteger o trabalhador ou até mesmo o interesse público, gerando efeitos *ex nunc*. Por sua vez, o trabalho ilícito abarca uma prestação de serviço ilícita, gerando efeitos *ex tunc*.⁴⁰

Quanto à forma prescrita ou não defesa em lei, não há regra para o Direito do Trabalho que, inclusive, considera esse requisito como uma exceção.⁴¹

Para Gustavo Cisneiros o contrato de trabalho é um negócio jurídico não solene, justamente porque não se exige forma prescrita sua pactuação. Inclusive, o autor afirmou que “O princípio da primazia da realidade encontra, exatamente na informalidade do pacto trabalhista, o ambiente ideal para o seu desenvolvimento.”⁴²

Conforme visto anteriormente, a formalidade do contrato de trabalho é uma exceção, não uma regra⁴³, porém não se pode negar que existam contratos de trabalho com forma prescrita. Existem certos casos em que a norma trabalhista exige contratos escritos como, por exemplo, o contrato de trabalho dos atletas profissionais, o contrato de aprendizagem, o contrato de trabalho intermitente e o contrato de trabalho temporário.⁴⁴

³⁹ RESENDE, Ricardo. Direito do trabalho – 8. ed. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO 2020. P. 315.

⁴⁰ RENZETTI, Rogério. Direito do trabalho: teoria e questões práticas – 5 ed. rev., atual. e ampl. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2018. P. 123.

⁴¹ RENZETTI, Rogério. Direito do trabalho: teoria e questões práticas – 5 ed. rev., atual. e ampl. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2018. P. 123.

⁴² CISNEIROS, Gustavo. Direito do Trabalho Sintetizado – 2. ed. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2018. P. 19.

⁴³ RENZETTI, Rogério. Direito do trabalho: teoria e questões práticas – 5 ed. rev., atual. e ampl. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2018. P. 123.

⁴⁴ CISNEIROS, Gustavo. Direito do Trabalho Sintetizado – 2. ed. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2018. P. 19.

Abordaremos, a partir de agora, algumas características do contrato de trabalho, sendo: de direito privado; informal; bilateral; personalíssimo; comutativo; consensual; de trato sucessivo; oneroso; e de atividade.⁴⁵

Diz-se de direito privado porque no contrato de trabalho existe autonomia da vontade entre as partes, de modo que elas mesmas determinam as cláusulas contratuais. Informal pois o contrato pode ser celebrado de forma expressa ou tácita. Bilateral pois existe prestação e contraprestação estabelecida entre as partes.⁴⁶

Com relação ao contrato de trabalho ser bilateral, Gustavo Cisneiros afirma: "Todo contrato sinalagmático é, necessariamente, oneroso, pois ambas as partes enriquecem e empobrecem, ante a reciprocidade de direitos e deveres. Sendo assim, o contrato de trabalho é um contrato oneroso."⁴⁷

O contrato de trabalho também é personalíssimo, e tal característica se aplica em relação ao empregado, ou seja, é infungível, pois somente o empregado pode prestar o serviço a que se comprometeu, não podendo repassá-lo a outros. Comutativo porque existe uma equivalência entre o serviço que o trabalhador presta e o valor que o tomador paga. Consensual porque é um negócio jurídico resultante do consentimento entre as partes.⁴⁸

A presença do consenso no contrato de trabalho é fundamental, pois é um requisito de validade para qualquer tipo de contrato. Dessa forma, caso seja percebido qualquer vício de vontade no contrato como, por exemplo, fraude, coação, ele poderá vir a ser anulado.⁴⁹

Além disso, fala-se que o contrato de trabalho é de trato sucessivo pois a prestação se renova em prestações sucessivas. A onerosidade vem do fato de que o empregado recebe um valor pela sua prestação de trabalho, ou seja, o salário é imprescindível. Por fim, o contrato de

⁴⁵ RENZETTI, Rogério. Direito do trabalho: teoria e questões práticas – 5 ed. rev., atual. e ampl. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2018. P. 123.

⁴⁶ RENZETTI, Rogério. Direito do trabalho: teoria e questões práticas – 5 ed. rev., atual. e ampl. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2018. PP. 123 e 124.

⁴⁷ CISNEIROS, Gustavo. Direito do Trabalho Sintetizado – 2. ed. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2018. P. 20.

⁴⁸ RENZETTI, Rogério. Direito do trabalho: teoria e questões práticas – 5 ed. rev., atual. e ampl. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2018. P. 124.

⁴⁹ CISNEIROS, Gustavo. Direito do Trabalho Sintetizado – 2. ed. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2018. P. 19.

trabalho é de atividade porque tem por objetivo a própria prestação do serviço e não o resultado em si.⁵⁰

O requisito do trato sucessivo existe pelo fato do trabalhador eventual não ser considerado empregado, pois, conforme visto no capítulo anterior, a não eventualidade/habitualidade é um requisito essencial na relação de emprego.⁵¹

Dessa forma, o contrato de trabalho gera direitos e obrigações que se renovam a cada período, tendo em vista que o contrato não se exaure em uma única prestação.⁵² Além disso, gera direitos e obrigações que, embora diferentes, são recíprocos entre empregado e empregador. Recíproco pois ambos recebem nesse negócio jurídico, de um lado o empregador recebe a prestação do serviço, enquanto do outro lado o empregado recebe o salário.⁵³

⁵⁰ RENZETTI, Rogério. Direito do trabalho: teoria e questões práticas – 5 ed. rev., atual. e ampl. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2018. P. 124.

⁵¹ CISNEIROS, Gustavo. Direito do Trabalho Sintetizado – 2. ed. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2018. P. 19.

⁵² RENZETTI, Rogério. Direito do trabalho: teoria e questões práticas – 5 ed. rev., atual. e ampl. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2018. P. 124.

⁵³ RENZETTI, Rogério. Direito do trabalho: teoria e questões práticas – 5 ed. rev., atual. e ampl. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2018. PP. 123 e 124.

2. O TRABALHO DOS MOTORISTAS DE APLICATIVO E SUA REALIDADE NO BRASIL

Neste capítulo serão tratadas questões como a origem e a situação atual dos motoristas de aplicativo, com enfoque na empresa Uber. Abordaremos também sobre o termo uberização, suas vantagens e consequências para o mercado, juntamente com outros principais aplicativos que seguem esse mesmo sistema, além de explanar acerca da regulamentação jurídica do trabalho desses motoristas.

2.1 Origem e situação atual

O trabalho dos motoristas de aplicativo teve início com o surgimento da Uber, uma empresa de transporte que foi criada em 2009 por Travis Kalanick e Garret Camp. Ambos são empreendedores e, naquela época, tinham acabado de vender suas companhias. Travis Kalanick vendeu uma empresa de compartilhamento de arquivos, chamada RedSwoosh, enquanto Garret Camp vendeu um site de buscas, chamado StumbleUpon.⁵⁴

Após as vendas milionárias, Travis Kalanick e Garret Camp foram para Paris participar de um evento de empreendedorismo e tecnologia. Porém, naquela mesma noite, saindo do evento, se surpreenderam ao não encontrar nenhum táxi para voltarem para casa. Foi naquele momento de necessidade que surgiu então a ideia de criar um sistema em que os passageiros pudessem ter acesso a um serviço de transporte de qualidade, através de motorista particular, inclusive chamando pelo próprio celular.⁵⁵

Com isso, ao retornarem para Califórnia desenvolveram a ideia e foi então que nasceu a Uber, mais especificamente em março de 2009. O aplicativo foi oficialmente lançado em julho de 2010, de modo que a ideia de seus criadores era oferecer aos passageiros corridas em carros luxuosos, por isso na época o serviço era até cinco vezes mais caro que o próprio táxi.⁵⁶

O primeiro grande entrave que o aplicativo encontrou foi a rejeição da secretaria de transportes de São Francisco e também dos motoristas que já realizavam um serviço

⁵⁴ COUTINHO, Thiago. Conheça a história do Uber e como ter transporte de qualidade e barato. Grupo Voitto, 2020. Disponível em: < <https://www.voitto.com.br/blog/artigo/uber>>. Acesso em: 08/04/2021.

⁵⁵ COUTINHO, Thiago. Conheça a história do Uber e como ter transporte de qualidade e barato. Grupo Voitto, 2020. Disponível em: < <https://www.voitto.com.br/blog/artigo/uber>>. Acesso em: 08/04/2021.

⁵⁶ COUTINHO, Thiago. Conheça a história do Uber e como ter transporte de qualidade e barato. Grupo Voitto, 2020. Disponível em: < <https://www.voitto.com.br/blog/artigo/uber>>. Acesso em: 08/04/2021.

semelhante, porém sendo realizado somente para transportar passageiros de hotéis. Dessa forma, foi difícil encontrar motoristas para dirigir pelo aplicativo, até que alguns brasileiros, que moravam na região, resolveram aceitar as corridas.⁵⁷

Embora tenha encontrado diversas barreiras, a startup foi vista como um serviço extremamente avançado para a época. Um dos pontos que mais impressionava era o fato do passageiro conseguir pedir um carro pelo próprio celular sem precisar se deslocar minimamente, como havia de ser feito para chegar aos pontos de táxi, porque o motorista conseguia alcançar o passageiro através de sua localização no GPS. Por isso, ainda que o serviço fosse caro, as pessoas aderiam pela praticidade e conforto.⁵⁸

Outro ponto que conquistou e facilitou as corridas foi o fato de o passageiro conseguir pagar pelo transporte com o cartão de crédito, através do aplicativo. Esse também foi um grande avanço, uma vez que, naquela época era preciso estar com o dinheiro em mãos para pagar pelas corridas de táxi.⁵⁹

Com o passar do tempo, em 2010, ainda na cidade de São Francisco, a Uber começou a atrair investidores milionários e foi se expandindo cada vez mais para outras cidades dos Estados Unidos e para o exterior. Até que no ano de 2012, foi criado o Uber X, deixando de exigir apenas carros luxuosos e estendendo a possibilidade de ser um motorista de aplicativo a qualquer pessoa que fosse proprietária de um automóvel.⁶⁰

A partir desse grande avanço, a Uber proporcionou a milhares de pessoas a possibilidade de trabalhar. A empresa cresceu de maneira tão exponencial que conta com serviço de transporte aéreo através de helicóptero. Inclusive, recentemente a Uber inovou mais uma vez e passou a oferecer serviço de delivery de alimentos através da plataforma UberEats.⁶¹

⁵⁷ COUTINHO, Thiago. Conheça a história do Uber e como ter transporte de qualidade e barato. Grupo Voitto, 2020. Disponível em: <<https://www.voitto.com.br/blog/artigo/uber>>. Acesso em: 08/04/2021.

⁵⁸ Uberização: o que é esse conceito e como ele está mudando a maneira como contratamos serviços. Megaleios, 2018. Disponível em: <<https://megaleios.com/uberizacao-o-que-e/>>. Acesso em: 08/04/2021.

⁵⁹ Uberização: o que é esse conceito e como ele está mudando a maneira como contratamos serviços. Megaleios, 2018. Disponível em: <<https://megaleios.com/uberizacao-o-que-e/>>. Acesso em: 08/04/2021.

⁶⁰ COUTINHO, Thiago. Conheça a história do Uber e como ter transporte de qualidade e barato. Grupo Voitto, 2020. Disponível em: <<https://www.voitto.com.br/blog/artigo/uber>>. Acesso em: 08/04/2021.

⁶¹ COUTINHO, Thiago. Conheça a história do Uber e como ter transporte de qualidade e barato. Grupo Voitto, 2020. Disponível em: <<https://www.voitto.com.br/blog/artigo/uber>>. Acesso em: 08/04/2021.

São requisitos para ser motorista da Uber: que o trabalhador tenha um smartphone; não ter antecedentes criminais; não ter nenhum processo em aberto; ser maior de 21 anos; e possuir EAR na carteira de habilitação. Essa sigla “EAR” significa “Exerce Atividade Remunerada” e, caso ela não conste na carteira de habilitação, o motorista precisa pedir essa renovação junto ao DETRAN.⁶²

Existem ainda, requisitos quanto ao carro que será utilizado para fazer o transporte dos passageiros. Dessa forma, o carro do motorista cadastrado deve ter: menos de dez ou oito anos, a depender da cidade; GPS; ar condicionado; 4 portas; e cor branca ou cor escura. Além disso, o carro não pode ter adesivos e deve apresentar-se em ótimo estado.⁶³

Todos estes requisitos visam garantir conforto e segurança aos passageiros. Portanto, para aumentar a qualidade do serviço, a empresa adicionou na plataforma a possibilidade de serem feitas avaliações. Desse modo, ao chegar no seu destino, o passageiro pode dar de 1 a 5 estrelas ao motorista, podendo inclusive deixar comentários, sugestões, elogios e até mesmo gorjetas.⁶⁴

Com relação aos lucros, o sistema funciona por meio de comissão. Logo, o motorista transporta o passageiro e recebe por corrida, sendo que uma porcentagem é repassada para a Uber.⁶⁵

A grande questão é que a Uber inovou não apenas o meio de transporte, mas trouxe grande avanço para o mercado, sendo considerada como uma empresa de tecnologia disruptiva. Isso quer dizer que ela é uma daquelas tecnologias com potencial tão grande que poderia criar ou destruir mercados. Além disso, ela encontra barreiras em toda cidade pela qual se expande, tendo em vista que enfrenta questões legais com taxistas e prefeituras.⁶⁶

A grandiosidade da Uber deve-se ao fato dela ir além de oferecer uma corrida, pois se preocupa com os mínimos detalhes como, por exemplo, oferta de água ao passageiro, ar

⁶² COUTINHO, Thiago. Conheça a história do Uber e como ter transporte de qualidade e barato. Grupo Voitto, 2020. Disponível em: <<https://www.voitto.com.br/blog/artigo/uber>>. Acesso em: 08/04/2021.

⁶³ COUTINHO, Thiago. Conheça a história do Uber e como ter transporte de qualidade e barato. Grupo Voitto, 2020. Disponível em: <<https://www.voitto.com.br/blog/artigo/uber>>. Acesso em: 08/04/2021.

⁶⁴ COUTINHO, Thiago. Conheça a história do Uber e como ter transporte de qualidade e barato. Grupo Voitto, 2020. Disponível em: <<https://www.voitto.com.br/blog/artigo/uber>>. Acesso em: 08/04/2021.

⁶⁵ Uberização: o que é esse conceito e como ele está mudando a maneira como contratamos serviços. Megaleios, 2018. Disponível em: <<https://megaleios.com/uberizacao-o-que-e/>>. Acesso em: 08/04/2021.

⁶⁶ MELO, Caroline. Uber: a história da startup mais valiosa do mundo. Administradores.com, 2015. Disponível em: <<https://administradores.com.br/artigos/uber-a-historia-da-startup-mais-valiosa-do-mundo>>. Acesso em: 08/04/2021.

condicionado e, inclusive, a possibilidade de que o passageiro faça o trajeto ouvindo a música que desejar.⁶⁷

A empresa foi inovadora não apenas pelo conforto que oferece, mas principalmente por contar com um sistema que consegue oferecer um serviço de transporte mesmo não possuindo nenhum carro, nem mesmo possuindo motoristas contratados, uma vez que, os mesmos são apenas cadastrados.⁶⁸

Por isso, a empresa se autodenomina como uma empresa de tecnologia e não de transporte propriamente dita.⁶⁹

⁶⁷ MELO, Caroline. Uber: a história da startup mais valiosa do mundo. Administradores.com, 2015. Disponível em: <<https://administradores.com.br/artigos/uber-a-historia-da-startup-mais-valiosa-do-mundo>>. Acesso em: 08/04/2021.

⁶⁸ MELO, Caroline. Uber: a história da startup mais valiosa do mundo. Administradores.com, 2015. Disponível em: <<https://administradores.com.br/artigos/uber-a-historia-da-startup-mais-valiosa-do-mundo>>. Acesso em: 08/04/2021.

⁶⁹ MELO, Caroline. Uber: a história da startup mais valiosa do mundo. Administradores.com, 2015. Disponível em: <<https://administradores.com.br/artigos/uber-a-historia-da-startup-mais-valiosa-do-mundo>>. Acesso em: 08/04/2021.

2.2 A Uberização do trabalho e os principais aplicativos que adotam esse modelo

Conforme discutido no capítulo anterior, a empresa Uber proporcionou não apenas a modernidade no meio dos transportes, mas principalmente modernizou o modelo de negócios no mundo inteiro. Com isso, surgiu o termo uberização, que tem sua origem a partir da criação da Uber e significa um modelo de economia compartilhada.⁷⁰

Nesse modelo de economia compartilhada, a ideia principal é propiciar uma relação de trabalho no qual as pessoas possam oferecer serviços através de uma plataforma online, na qual as pessoas possam acessar de forma rápida através de seus celulares. Logo, não há necessidade de um intermediário entre quem oferta o serviço e quem o adquire, proporcionando um negócio rápido e eficiente.⁷¹

Embora recente, a uberização do trabalho apresentou diversos ideais que à primeira vista pareceram ser vantajosos como, por exemplo, o estímulo à concorrência. Esse aumento cada vez maior deve-se ao dinamismo da oferta de serviços. Isso foi bom, pois por muito tempo o serviço de transporte particular foi monopolizado apenas pelos taxistas e, com o surgimento da Uber, aumentou a oferta de trabalho, inclusive com menor custo e maior qualidade. Com essa diminuição de valor, a concorrência cresce cada vez mais.⁷²

Outro ponto que trouxe uma sensação de vantagem foi a diminuição das burocracias, uma vez que, os motoristas não são contratados, mas sim cadastrados. Logo, eles não necessitam ir até a empresa com inúmeros documentos, sendo necessário apenas realizar o cadastro na plataforma, pelo próprio celular, desde que cumpra os requisitos necessários. A consequência dessa facilidade foi, também, a redução nos custos, tanto para a empresa, quanto para o trabalhador.⁷³

Conforme já mencionado, a plataforma da Uber funciona através da localização do celular, conectando passageiro e motorista que estiverem mais próximos, proporcionando um

⁷⁰ Uberização: o que é esse conceito e como ele está mudando a maneira como contratamos serviços. Megaleios, 2018. Disponível em: <<https://megaleios.com/uberizacao-o-que-e/>>. Acesso em: 15/04/2021.

⁷¹ Uberização: o que é esse conceito e como ele está mudando a maneira como contratamos serviços. Megaleios, 2018. Disponível em: <<https://megaleios.com/uberizacao-o-que-e/>>. Acesso em: 15/04/2021.

⁷² Uberização: o que é esse conceito e como ele está mudando a maneira como contratamos serviços. Megaleios, 2018. Disponível em: <<https://megaleios.com/uberizacao-o-que-e/>>. Acesso em: 15/04/2021.

⁷³ Uberização: o que é esse conceito e como ele está mudando a maneira como contratamos serviços. Megaleios, 2018. Disponível em: <<https://megaleios.com/uberizacao-o-que-e/>>. Acesso em: 15/04/2021.

serviço rápido. Isso demonstra o quanto essa prestação é eficiente, que é justamente outro benefício disseminado pelo modelo financeiro da uberização.⁷⁴

A flexibilidade é o ponto importante defendido pela uberização, tendo em vista que, por optar pelo cadastramento dos motoristas, os mesmos não precisam cumprir um horário fixo, nem mesmo realizar um número pré-estabelecido de corridas. Sendo assim, isso permite que os trabalhadores tenham flexibilidade na montagem de seus horários e, inclusive, que os mesmos desenvolvam outras funções, possuindo a Uber como complementação de renda.⁷⁵

A disseminação de todas essas vantagens associadas trouxe uma imediata impressão de melhorias no procedimento, uma vez que, permite maior número de pessoas trabalhando, pela facilidade de cadastramento, e ao mesmo tempo tendo maior número de passageiros solicitando o transporte, pela qualidade e custo reduzido.⁷⁶

Através desses ideais de melhoria na prestação dos serviços, trazidos pela pioneira Uber, principalmente em razão da grande flexibilização no desenvolvimento das atividades, começaram a surgir diversos outros aplicativos de mobilidade. Um deles foi a 99, criada no ano de 2012 pelos engenheiros brasileiros Ariel Lambrecht, Renato Freitas e Paulo Veras.⁷⁷

A 99 foi fundada no Brasil em 2013, na cidade de São Paulo, e tinha como objetivo principal conectar passageiros aos taxistas, funcionando como um aplicativo de táxi. Porém, a empresa expandiu seus ideais e, atualmente, conta com quatro categorias: a 99Táxi, que realiza corridas com táxi; a 99Top, proporciona corridas em táxis mais luxuosos; a 99Pop, que realiza corridas com motoristas particulares; e a 99Comfort, que fornece transporte particular em carros mais confortáveis.⁷⁸

Outro aplicativo que conta com um sistema semelhante é o Cabify, criado em 2011 pelo empresário Juan de Antonio, na Espanha. Inicialmente, o aplicativo era utilizado apenas em Madrid e Barcelona, porém, com o passar do tempo, ele foi se expandindo e entrou para o

⁷⁴ Uberização: o que é esse conceito e como ele está mudando a maneira como contratamos serviços. Megaleios, 2018. Disponível em: <<https://megaleios.com/uberizacao-o-que-e/>>. Acesso em: 15/04/2021.

⁷⁵ Uberização: o que é esse conceito e como ele está mudando a maneira como contratamos serviços. Megaleios, 2018. Disponível em: <<https://megaleios.com/uberizacao-o-que-e/>>. Acesso em: 15/04/2021.

⁷⁶ Uberização: o que é esse conceito e como ele está mudando a maneira como contratamos serviços. Megaleios, 2018. Disponível em: <<https://megaleios.com/uberizacao-o-que-e/>>. Acesso em: 15/04/2021.

⁷⁷ A história dos aplicativos de mobilidade urbana Uber, 99 e Cabify. Overbr. Disponível em: <<https://overbr.com.br/noticias/a-historia-dos-aplicativos-de-mobilidade-urbana-uber-99-e-cabify>>. Acesso em: 15/04/2021.

⁷⁸ SOUZA, Thulio. Concorrentes da Uber: conheça os 6 maiores. Usemobile, 2021. Disponível em: <<https://usemobile.com.br/concorrentes-da-uber/>>. Acesso em: 15/04/2021.

mercado americano. O Cabify foi criado para prestar serviço apenas em carros luxuosos, portanto, da mesma forma que a Uber e a 99Pop, ele foi se popularizando.⁷⁹

A empresa chegou ao Brasil em 2016 e sua principal diferença em relação à Uber é a cobrança, sendo que o passageiro escolhe a melhor rota possível e paga por quilômetro rodado. Além disso, o Cabify também conta com quatro categorias: Táxi; Cabify, que conta com carros clássicos; Comfort, que oferece carros de luxo; e Entrega, que realiza o transporte de objetos de um local para outro, na mesma cidade.⁸⁰

O inDriver também é um aplicativo que trabalha com o modelo de uberização, sendo que o mesmo foi fundado na Sibéria, em 2012, e chegou ao Brasil em 2018. Esse aplicativo possui um funcionamento um pouco diferente dos demais, citados acima, porque não é o aplicativo que apresenta o valor da corrida, mas sim o passageiro, que coloca o valor que pretende pagar e o aplicativo mostra os motoristas que apresentam valores próximos do sugerido.⁸¹

Outro aplicativo com sistema semelhante é o Garupa, que não possui origem estrangeiras, pois foi criado em 2017 no Rio Grande do Sul. Ele apresenta três categorias: o Garupa Clássico, que conta com veículos comuns; o Garupa Executivo, que oferta carros mais luxuosos; e o Garupa Empresa, uma categoria extremamente inovadora, pois oferta negociações para aqueles que tenham interesse na realização de contrato.⁸²

Por fim, é possível citar a Lady Driver, um aplicativo que funciona com o mesmo modelo de uberização, porém que apresenta uma ideia inovadora, tendo em vista que permite apenas o cadastro de motoristas mulheres. O aplicativo foi lançado em 2017, no dia da mulher, apresentando uma proposta que passa maior segurança para as mulheres na hora de escolher um aplicativo de transporte.⁸³

⁷⁹ A história dos aplicativos de mobilidade urbana Uber, 99 e Cabify. Overbr. Disponível em: <<https://overbr.com.br/noticias/a-historia-dos-aplicativos-de-mobilidade-urbana-uber-99-e-cabify/>>. Acesso em: 15/04/2021.

⁸⁰ SOUZA, Thulio. Concorrentes da Uber: conheça os 6 maiores. Usemobile, 2021. Disponível em: <<https://usemobile.com.br/concorrentes-da-uber/>>. Acesso em: 15/04/2021.

⁸¹ SOUZA, Thulio. Concorrentes da Uber: conheça os 6 maiores. Usemobile, 2021. Disponível em: <<https://usemobile.com.br/concorrentes-da-uber/>>. Acesso em: 15/04/2021.

⁸² SOUZA, Thulio. Concorrentes da Uber: conheça os 6 maiores. Usemobile, 2021. Disponível em: <<https://usemobile.com.br/concorrentes-da-uber/>>. Acesso em: 15/04/2021.

⁸³ SOUZA, Thulio. Concorrentes da Uber: conheça os 6 maiores. Usemobile, 2021. Disponível em: <<https://usemobile.com.br/concorrentes-da-uber/>>. Acesso em: 15/04/2021.

Os aplicativos mencionados são grandes concorrentes da Uber que, atualmente, conta com sete categorias: a UberX, é a mais utilizada e oferece corridas de custo mais acessível em veículos compactos; a Uber Juntos, é uma categoria de viagens compartilhadas, muito utilizada por passageiros que estejam indo para uma direção semelhante; a Uber Comfort, oferece viagens mais confortáveis em veículos selecionados; a Uber Black, oferta viagens em veículos de alto nível; a UberX Vip, é uma categoria que conecta os passageiros mais frequentes com os motoristas mais bem avaliados; a Uber Bag, é a categoria mais adequada para viagens longas, pois seus veículos possuem porta-malas maior; e por fim a Uber Eats, categoria que realiza a entrega de refeições.⁸⁴

Dessa forma, percebe-se que é cada vez maior o surgimento desses aplicativos de mobilidade, tendo em vista serem fortemente atraídos pelas diversas vantagens e benefícios do modelo de uberização do trabalho.

⁸⁴ Descubra as categorias de Uber e como podem te ajudar no dia a dia. Uber Blog, 2018. Disponível em: <<https://www.uber.com/pt-BR/blog/categorias-da-uber/>>. Acesso em: 15/04/2021.

2.3 Regulamentação Jurídica e a precarização do trabalho

Tendo a empresa Uber sido criada em 2009 e sabendo de sua chegada ao Brasil no ano de 2014, os legisladores começaram a preocupar-se com a criação de uma legislação que determinasse os direitos e deveres desses trabalhadores. Dessa forma, surgiram diversas leis municipais e estaduais com o intuito de regulamentar o transporte privativo de passageiros, principalmente através dos aplicativos.⁸⁵

Acontece que as leis criadas eram completamente esparsas, vagas e criavam entre si diversos conflitos, tendo em vista que algumas permitiam e outras proibiam essa categoria de transporte.⁸⁶

De fato, a regulamentação da Uber passou a ser feita com uma lei já existente, a Lei nº 12.587, de 03 de janeiro de 2012, que já era uma lei voltada ao transporte privativo e passou a ser utilizada para ditar as regras jurídicas sobre essa prática aqui no Brasil.⁸⁷

A referida Lei concedia ao poder público municipal o dever de regular a Uber, uma vez que, em seu art. 12 determinava que os serviços de utilidade pública de transporte individual deveriam ser organizados, disciplinados e fiscalizados pelo poder público municipal, com base nos requisitos mínimos referente à segurança, à higiene, ao conforto, à qualidade de serviço, bem como à fixação prévia dos valores.⁸⁸

Uma vez enquadrado o Uber como serviço de transporte individual de passageiros, através da sua regulamentação pela Lei nº 12.587/2012, teve início um período de grande discussão, tendo em vista que alguns municípios passaram a proibir a prática das corridas. Tal vedação dava-se em razão da pressão que os taxistas faziam aos municípios, alegando que o

⁸⁵ SOUTO, Paulo Vitor Braga; GUERRA, Gustavo Rabay. REGULACÃO JURÍDICA DE NOVOS MODELOS DE NEGÓCIOS DIGITAIS. Revista Em Tempo, [S.l.], v. 20, n. 1, nov. 2020. ISSN 1984-7858. Disponível em: <<https://revista.univem.edu.br/emtempo/article/view/3254>>. Acesso em: 29/04/2021.

⁸⁶ SOUTO, Paulo Vitor Braga; GUERRA, Gustavo Rabay. REGULACÃO JURÍDICA DE NOVOS MODELOS DE NEGÓCIOS DIGITAIS. Revista Em Tempo, [S.l.], v. 20, n. 1, nov. 2020. ISSN 1984-7858. Disponível em: <<https://revista.univem.edu.br/emtempo/article/view/3254>>. Acesso em: 29/04/2021.

⁸⁷ SOUTO, Paulo Vitor Braga; GUERRA, Gustavo Rabay. REGULACÃO JURÍDICA DE NOVOS MODELOS DE NEGÓCIOS DIGITAIS. Revista Em Tempo, [S.l.], v. 20, n. 1, nov. 2020. ISSN 1984-7858. Disponível em: <<https://revista.univem.edu.br/emtempo/article/view/3254>>. Acesso em: 29/04/2021.

⁸⁸ SOUTO, Paulo Vitor Braga; GUERRA, Gustavo Rabay. REGULACÃO JURÍDICA DE NOVOS MODELOS DE NEGÓCIOS DIGITAIS. Revista Em Tempo, [S.l.], v. 20, n. 1, nov. 2020. ISSN 1984-7858. Disponível em: <<https://revista.univem.edu.br/emtempo/article/view/3254>>. Acesso em: 29/04/2021.

serviço prestado pelos motoristas de aplicativo configurava-se como uma concorrência completamente desleal e injusta.⁸⁹

Ocorre que, a referida lei foi alterada pela Lei n° 13.640/2018 e reconheceu as viagens individualizadas e também as compartilhadas como serviço de transporte remunerado privativo individual de passageiros. Com a alteração, a Lei n° 12.587/2012 passou a contar com o art. 11-A, determinando que aos Municípios e ao Distrito Federal a competência exclusiva de regulamentar e fiscalizar o mencionado serviço de transporte, no âmbito dos seus territórios.⁹⁰

O art. 11-A, parágrafo único, da Lei n° 12.587/2012 determina que os Municípios e o Distrito Federal, na regulamentação e fiscalização, devem ser cobrados os tributos municipais devidos pela prestação do serviço, a contratação de seguro em caso de acidentes pessoais de passageiros e do DPVAT, prevendo também a inscrição obrigatória do trabalhador como contribuinte individual do INSS.⁹¹

Porém, todas essas medidas adotadas visam garantir apenas a eficiência e a efetividade na prestação do serviço, não se preocupando com a proteção dos direitos dos motoristas de aplicativo. Além disso, a Lei impôs uma série de requisitos, previstos no art. 11-B, da Lei n° 12.587/2012, que devem ser atendidos pelos motoristas para que possam exercer o serviço, deixando de apresentar um rol específico quanto aos direitos desses trabalhadores, como fez com relação aos direitos dos usuários.⁹²

Por ser uma empresa do ramo tecnológico, a Uber pode encontrar amparo também na Lei n° 12.965/2014, mais conhecida como o marco civil da internet. Essa lei trata sobre o uso da internet no Brasil e determina o modo como a União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios devem atuar frente à essa matéria. Nesse sentido, a empresa Uber atua em conformidade com os princípios norteadores da internet, previstos no art. 3°, inciso VIII, da

⁸⁹ SOUTO, Paulo Vitor Braga; GUERRA, Gustavo Rabay. REGULAÇÃO JURÍDICA DE NOVOS MODELOS DE NEGÓCIOS DIGITAIS. Revista Em Tempo, [S.l.], v. 20, n. 1, nov. 2020. ISSN 1984-7858. Disponível em: <<https://revista.univem.edu.br/emtempo/article/view/3254>>. Acesso em: 29/04/2021.

⁹⁰ ASSIS, Francisco. Motoristas de aplicativos precisam de uma normatização específica. Consultor Jurídico, 2020. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2020-mai-25/barbosa-juniornormatizacao-trabalhista-aplicativos-transporte>>. Acesso em: 29/04/2021.

⁹¹ ASSIS, Francisco. Motoristas de aplicativos precisam de uma normatização específica. Consultor Jurídico, 2020. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2020-mai-25/barbosa-juniornormatizacao-trabalhista-aplicativos-transporte>>. Acesso em: 29/04/2021.

⁹² ASSIS, Francisco. Motoristas de aplicativos precisam de uma normatização específica. Consultor Jurídico, 2020. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2020-mai-25/barbosa-juniornormatizacao-trabalhista-aplicativos-transporte>>. Acesso em: 29/04/2021.

Lei n° 12.965/2014, a qual determina a liberdade dos negócios promovidos na internet, desde que não entrem em conflito com os demais princípios estabelecidos na própria legislação.⁹³

É bastante claro o fato de que não existe uma legislação específica para a Uber, ou para os motoristas de aplicativo de modo geral. Portanto, resta buscar amparo em legislações esparsas, o que demonstra o quanto esses trabalhadores possuem independência com relação à norma para atuar e prestar o seu serviço.⁹⁴

Importante destacar que, embora não tenha uma legislação específica, as atividades exercidas pelos motoristas não se tornam ilícitas, tendo em vista que o ordenamento jurídico brasileiro permite, na ausência de norma regulamentadora, a aplicação da analogia, dos costumes e dos princípios gerais do direito, conforme determinação do art. 4° da Lei de Introdução às normas do Direito Brasileiro.⁹⁵

A possibilidade dessa analogia com diversas legislações pode parecer algo bom, porém acaba levando à precarização do trabalho, tendo em vista os diversos pontos que ficam sem esclarecimento. Tal situação gera as lacunas do direito, que são justamente os pontos falhos devido à falta de conteúdo de regulação jurídica para os fatos que ocorrem em situação do cotidiano desses trabalhadores.⁹⁶

O elevado crescimento dos níveis de desemprego juntamente com a necessidade de sustento do trabalhador acaba levando os mesmos a optarem pelas novas formas de prestação de serviço, associadas ao sistema de uberização, como é o caso dos motoristas de aplicativo. Além disso, esses trabalhadores são atraídos principalmente pela facilidade e tecnologia da

⁹³ ESTRELA, Leandro. A CONSTITUCIONALIDADE DA UBER: UM ESTUDO MULTIDISCIPLINAR NO ORDENAMENTO JURÍDICO. Brasil Escola, 2017. Disponível em: <https://monografias.brasilecola.uol.com.br/direito/a-constitucionalidade-uber-um-estudo-multidisciplinar-no-ordenamento-juridico.htm#indice_8>. Acesso em: 30/04/2021.

⁹⁴ ESTRELA, Leandro. A CONSTITUCIONALIDADE DA UBER: UM ESTUDO MULTIDISCIPLINAR NO ORDENAMENTO JURÍDICO. Brasil Escola, 2017. Disponível em: <https://monografias.brasilecola.uol.com.br/direito/a-constitucionalidade-uber-um-estudo-multidisciplinar-no-ordenamento-juridico.htm#indice_8>. Acesso em: 30/04/2021.

⁹⁵ ESTRELA, Leandro. A CONSTITUCIONALIDADE DA UBER: UM ESTUDO MULTIDISCIPLINAR NO ORDENAMENTO JURÍDICO. Brasil Escola, 2017. Disponível em: <https://monografias.brasilecola.uol.com.br/direito/a-constitucionalidade-uber-um-estudo-multidisciplinar-no-ordenamento-juridico.htm#indice_8>. Acesso em: 30/04/2021.

⁹⁶ PINHEIRO, Felipe. UBERIZAÇÃO E A PRECARIZAÇÃO DO EMPREGO. Repositório UFPB, Santa Rita, p. 1-61, 2019. Disponível em: <<https://repositorio.ufpb.br/jspui/bitstream/123456789/16450/1/FPQC25092019.pdf>>. Acesso em: 30/04/2021.

prestação de serviço, tendo em vista que o trabalho não envolve a contratação, mas sim um sistema de cadastramento muito mais flexível.⁹⁷

Porém, é importante destacar que a precarização do trabalho não ocorre pelo avanço da tecnologia e pelas novas formas de trabalho, mas sim pelo fato de a regularização do Direito não acompanhar esse desenvolvimento. Ocorre uma imensa dificuldade, por parte do ordenamento jurídico, em acompanhar essas mudanças, visando a preservação da segurança jurídica. Tal fato acaba por gerar um efeito contrário ao que se vislumbra, tendo em vista que acaba por enfraquecer os direitos que já demoraram para serem conquistados.⁹⁸

Nesse sentido, é importante fazer uma diferenciação entre a flexibilização e a precarização do trabalho. Logo, entende-se por flexibilização do trabalho a intervenção do Estado a fim de tornar alguns conceitos mais flexíveis e proporcionar a dignidade do trabalhador. Por sua vez, a precarização do trabalho é marcada pela ausência de intervenção estatal, de maneira que as próprias partes regulam o contrato, causando a vulnerabilidade do empregador, que fica completamente à mercê das regras impostas pelo empregado.⁹⁹

Percebe-se então uma falsa tendência de flexibilização do trabalho, uma vez que, a empresa oferece ao motorista a ilusão da prestação no horário que ele preferir, podendo montar os seus horários, sem subordinação. Porém, o que ocorre na prática é que esses trabalhadores acabam trabalhando muito mais, sem nenhum direito ou garantia.¹⁰⁰

Ocorre então a precarização do trabalho disfarçada de flexibilização do trabalho, justamente porque as normas para a prestação do serviço tornam-se mais flexíveis e essas inovações acabam prejudicando os trabalhadores. Através de uma oferta de trabalho que proporciona vantagens para o trabalhador, pela ausência da rigidez, ocasionada pela ausência

⁹⁷ PINHEIRO, Felipe. UBERIZAÇÃO E A PRECARIZAÇÃO DO EMPREGO. Repositório UFPB, Santa Rita, p. 1-61, 2019. Disponível em: <

<https://repositorio.ufpb.br/jspui/bitstream/123456789/16450/1/FPQC25092019.pdf>>. Acesso em: 30/04/2021.

⁹⁸ PINHEIRO, Felipe. UBERIZAÇÃO E A PRECARIZAÇÃO DO EMPREGO. Repositório UFPB, Santa Rita, p. 1-61, 2019. Disponível em: <

<https://repositorio.ufpb.br/jspui/bitstream/123456789/16450/1/FPQC25092019.pdf>>. Acesso em: 30/04/2021.

⁹⁹ PINHEIRO, Felipe. UBERIZAÇÃO E A PRECARIZAÇÃO DO EMPREGO. Repositório UFPB, Santa Rita, p. 1-61, 2019. Disponível em: <

<https://repositorio.ufpb.br/jspui/bitstream/123456789/16450/1/FPQC25092019.pdf>>. Acesso em: 30/04/2021.

¹⁰⁰ PINHEIRO, Felipe. UBERIZAÇÃO E A PRECARIZAÇÃO DO EMPREGO. Repositório UFPB, Santa Rita, p. 1-61, 2019. Disponível em: <

<https://repositorio.ufpb.br/jspui/bitstream/123456789/16450/1/FPQC25092019.pdf>>. Acesso em: 30/04/2021.

de contratação, e pela praticidade tecnológica, esses trabalhadores acabam sendo convencidos de que a melhor opção é aceitar as condições de trabalho com direitos reduzidos.¹⁰¹

Cabe frisar que a uberização do trabalho não é um malefício ao trabalho, mas sim a falta de regularização jurídica para acompanhar esse novo sistema de mercado, ocasionando uma intensa precarização do trabalho aos motoristas de aplicativo, tanto da empresa Uber, quanto dos motoristas dos demais aplicativos anteriormente mencionados.¹⁰²

¹⁰¹ PINHEIRO, Felipe. UBERIZAÇÃO E A PRECARIZAÇÃO DO EMPREGO. Repositório UFPB, Santa Rita, p. 1-61, 2019. Disponível em: <
<https://repositorio.ufpb.br/jspui/bitstream/123456789/16450/1/FPQC25092019.pdf>>. Acesso em: 30/04/2021.

¹⁰² PINHEIRO, Felipe. UBERIZAÇÃO E A PRECARIZAÇÃO DO EMPREGO. Repositório UFPB, Santa Rita, p. 1-61, 2019. Disponível em: <
<https://repositorio.ufpb.br/jspui/bitstream/123456789/16450/1/FPQC25092019.pdf>>. Acesso em: 30/04/2021.

3. O RECONHECIMENTO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO ENTRE OS MOTORISTAS DE APLICATIVO E AS EMPRESAS

Neste capítulo serão tratadas questões como as condições de trabalho precárias dos motoristas de aplicativo, em razão da falta de regulamentação e proteção dos direitos desses trabalhadores. Além disso, serão apresentadas a posição doutrinária e jurisprudencial quanto à possibilidade de ser reconhecido o vínculo empregatício entre os motoristas de aplicativo e as empresas, bem como os projetos de lei sobre o referido tema.

3.1 Problematização

Desde o início de uma forte crise econômica enfrentada pelo Brasil, o número de desemprego aumentou, tendo como consequência o aumento do número de pessoas que aderiram aos aplicativos de transporte. Entre os anos de 2015 e 2016, o PIB do Brasil teve uma queda de oito pontos percentuais, levando as pessoas a trabalharem da forma que conseguiam, logo essas pessoas desempregadas viram oportunidade no trabalho como motorista de aplicativo.¹⁰³

De acordo com uma pesquisa do IBGE, se verificou que os primeiros a migrarem para o trabalho com as referidas empresas de transporte foram jovens entre 18 e 29 anos, muitos deles deixaram de estudar para trabalhar com os aplicativos. Porém, com a taxa de desemprego crescendo de forma acelerada, a busca pelo trabalho como motorista de aplicativo aumentou entre pessoas com idades mais avançadas, entre 30 e 49 anos.¹⁰⁴

Outra pesquisa realizada pelo Instituto Locomotiva aponta que cerca de 5,5 milhões de brasileiros trabalham ou já trabalharam como motorista de aplicativo. A pesquisa mostrou ainda que, entre os anos de 2014 e 2019, o grupamento de transportes teve um aumento de 800 mil novos postos, sendo a maioria deles ocupados pelos motoristas de aplicativo nos mais diversos aplicativos, já citados anteriormente.¹⁰⁵

No final do ano de 2019 o número de desempregados teve uma leve diminuição, porém o problema no Brasil ainda é preocupante, tendo em vista que atualmente o país possui

¹⁰³ Uber com diploma. UOL Economia, 2019. Disponível em: <<https://economia.uol.com.br/reportagens-especiais/profissionais-com-faculdade-viram-uber/#page1>>. Acesso em: 01/09/2021.

¹⁰⁴ Uber com diploma. UOL Economia, 2019. Disponível em: <<https://economia.uol.com.br/reportagens-especiais/profissionais-com-faculdade-viram-uber/#page1>>. Acesso em: 01/09/2021.

¹⁰⁵ Uber com diploma. UOL Economia, 2019. Disponível em: <<https://economia.uol.com.br/reportagens-especiais/profissionais-com-faculdade-viram-uber/#page1>>. Acesso em: 01/09/2021.

cerca de 11,6 milhões de desempregados. Com essa situação, as pessoas acabam optando pelo mercado informal de trabalho, que, mesmo com as novas diretrizes da Reforma Trabalhista, aumentou em 41% no ano de 2020.¹⁰⁶

Inicialmente, os motoristas iniciam o trabalho de forma temporária, porém, com o passar do tempo e a permanência da situação da falta de um emprego de carteira assinada, acabam levando os serviços com o transporte como trabalho fixo. Nesse ponto surge a problematização, pois, embora o trabalho como motorista de aplicativo passe a ser uma fonte de renda fixa e sustenta milhares de famílias brasileiras, o trabalhador se sujeita a condições precárias com jornadas de trabalho exaustivas e ausência de diversos direitos.¹⁰⁷

É nesse ponto que entra a uberização do trabalho que, embora transmita ideais de melhorias no mercado de trabalho, estende, em sua maioria, suas vantagens somente ao polo empregador, deixando os trabalhadores à mercê de péssimas condições de trabalho. Essa nova dinâmica de mercado tem crescido cada vez mais, porém, a falsa sensação de maiores postos de trabalho acaba sendo negligente com os trabalhadores e desvalorizando as relações de trabalho, principalmente, pela falta do reconhecimento de vínculo empregatício.¹⁰⁸

Fala-se em falsa sensação, pois o ideal defendido pela uberização, quanto à facilidade nas relações de trabalho, na realidade mascara o trabalho hiper explorado. O trabalhador se sente confortável em poder fazer o seu próprio horário de trabalho ao mesmo tempo em que perde uma série de direitos, ocasionando a desvalorização das relações trabalhistas, uma vez que, os aplicativos preocupam-se com a quantidade e rapidez da prestação de serviços, deixando de lado qualquer forma de capacitação para o aperfeiçoamento do trabalho.¹⁰⁹

Ao analisar as condições dos motoristas de aplicativo já é possível verificar de imediato o desamparo por parte das empresas, uma vez que, são os próprios motoristas que

¹⁰⁶ VERDADE OU MITO: RECONHECIMENTO DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO DE MOTORISTA DE UBER. Brasil Jurídico, 2020. Disponível em: <<https://blog.brasiljuridico.com.br/reconhecimento-de-vinculo-empregaticio/>>. Acesso em: 01/09/2021.

¹⁰⁷ VERDADE OU MITO: RECONHECIMENTO DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO DE MOTORISTA DE UBER. Brasil Jurídico, 2020. Disponível em: <<https://blog.brasiljuridico.com.br/reconhecimento-de-vinculo-empregaticio/>>. Acesso em: 01/09/2021.

¹⁰⁸ VERDADE OU MITO: RECONHECIMENTO DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO DE MOTORISTA DE UBER. Brasil Jurídico, 2020. Disponível em: <<https://blog.brasiljuridico.com.br/reconhecimento-de-vinculo-empregaticio/>>. Acesso em: 01/09/2021.

¹⁰⁹ VERDADE OU MITO: RECONHECIMENTO DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO DE MOTORISTA DE UBER. Brasil Jurídico, 2020. Disponível em: <<https://blog.brasiljuridico.com.br/reconhecimento-de-vinculo-empregaticio/>>. Acesso em: 01/09/2021.

devem custear qualquer valor referente à manutenção, abastecimento e demais necessidades do automóvel. Dessa forma, tendo em vista o elevado preço do combustível, muitos desses trabalhadores, que recebem em média um salário mínimo, já têm 20% (vinte por cento) da remuneração que recebem destinada às despesas do veículo.¹¹⁰

Essa atividade traz diversos riscos no dia a dia desses trabalhadores como, por exemplo, perigo de assaltos, acidentes, dentre outros. Também com relação a esses riscos é possível perceber novamente o desamparo por parte dos aplicativos, uma vez que, as empresas não se responsabilizam por quaisquer desses acontecimentos que geram aos trabalhadores o direito a perdas e danos.¹¹¹

Além disso, ao analisar a relação entre os trabalhadores e os aplicativos percebe-se que a sensação de autonomia vendida pela dinâmica da uberização não existe, uma vez que, a Uber e demais empresas semelhantes dominam todo o sistema, de modo que controlam as atividades dos motoristas por meio de algoritmos, emitem recibos após a prestação do serviço, além de impor uma série de punições ao motorista nos casos de cancelamento da corrida, corridas aceleradas detectadas por satélites, freadas bruscas, tratamento desagradável para com os passageiros, dentre outros.¹¹²

Outra problemática apresentada pelos motoristas é a baixa remuneração. Os trabalhadores têm lutado por reajustes nas tarifas, tendo em vista que muitos deles trabalham mais de dez horas por dia e recebem o equivalente a um salário mínimo. Porém, acabam ficando com menos de um salário ao final do mês, levando em consideração que, além dos 20% (cinte por cento) gastos com a manutenção e o abastecimento do veículo, ainda possuem os gastos com a locação do automóvel, tendo em vista que 50% (cinquenta por cento) dos motoristas trabalham com veículo alugado.¹¹³

¹¹⁰ VERDADE OU MITO: RECONHECIMENTO DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO DE MOTORISTA DE UBER. Brasil Jurídico, 2020. Disponível em: <<https://blog.brasiljuridico.com.br/reconhecimento-de-vinculo-empregaticio/>>. Acesso em: 01/09/2021.

¹¹¹ VERDADE OU MITO: RECONHECIMENTO DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO DE MOTORISTA DE UBER. Brasil Jurídico, 2020. Disponível em: <<https://blog.brasiljuridico.com.br/reconhecimento-de-vinculo-empregaticio/>>. Acesso em: 01/09/2021.

¹¹² VERDADE OU MITO: RECONHECIMENTO DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO DE MOTORISTA DE UBER. Brasil Jurídico, 2020. Disponível em: <<https://blog.brasiljuridico.com.br/reconhecimento-de-vinculo-empregaticio/>>. Acesso em: 01/09/2021.

¹¹³ CAMARGO, Gilson. A jornada sem fim dos motoristas de aplicativos. Jornal Extra Classe, 2021. Disponível em: <<https://www.extraclasse.org.br/economia/2021/05/a-jornada-sem-fim-dos-motoristas-de-aplicativos/>>. Acesso em: 01/09/2021.

Além do baixo faturamento, ausência de incentivo e perspectiva e da falta de segurança, um dos principais pontos quanto às condições precárias desses trabalhadores são as jornadas de trabalho exaustivas. O baixo faturamento e a possibilidade de montar o seu próprio horário leva muitos desses motoristas a se submeterem a jornadas diárias superiores a doze horas, o que leva à disseminação de diversas doenças ocupacionais, que além de não possuírem uma regulamentação, nem mesmo fazem parte das pautas atuais dessa categoria. Tal situação demonstra mais uma forma de descaso por parte dessas empresas, tendo em vista que controlam a prestação de serviços para fins de punição, mas não controlam para fins de garantir aos trabalhadores uma jornada de trabalho digna.¹¹⁴

A questão da falta de segurança é ainda mais preocupante ao pensar nas mulheres que trabalham como motoristas. Novamente é possível se deparar com o descuido por parte das empresas, uma vez que, as motoristas não recebem nenhum tipo de orientação quanto às situações de assédio. Existem relatos de motoristas que passaram por situações constrangedoras e, ao entrarem em contato com a empresa Uber, não encontraram nenhum tipo de instrução, tornando-as ainda mais vulneráveis. Além disso, as empresas não garantem nenhum respaldo às trabalhadoras lactantes, que ficam em completa situação de desamparo.¹¹⁵

No contexto atual, uma pesquisa realizada pela Rede de Estudos e Monitoramento da Reforma Trabalhista mostrou que na pandemia da COVID-19 os motoristas têm trabalhado mais e ainda sim apresentaram uma redução significativa na remuneração. Isso demonstra que nesse período de pandemia as condições de trabalho dos motoristas de aplicativo se intensificaram ainda mais, tendo em vista a redução dos ganhos e o aumento da quantidade de horas trabalhadas, de modo que alguns motoristas relatam trabalhar mais de quinze horas por dia.¹¹⁶

Além disso, a principal problemática com relação à pandemia da COVID-19 diz respeito à falta de cuidados da empresa quanto à proteção desses trabalhadores. Dessa forma,

¹¹⁴ CAMARGO, Gilson. A jornada sem fim dos motoristas de aplicativos. *Jornal Extra Classe*, 2021. Disponível em: <<https://www.extraclasse.org.br/economia/2021/05/a-jornada-sem-fim-dos-motoristas-de-aplicativos/>>. Acesso em: 01/09/2021.

¹¹⁵ DOLCE, Julia. O lado sombrio do trabalho para aplicativos - e como é pior para mulheres. *Exame*, 2019. Disponível em: <<https://exame.com/carreira/o-lado-sombrio-do-trabalho-para-aplicativos-e-como-e-pior-para-mulheres/>>. Acesso em: 01/09/2021.

¹¹⁶ JESUS, Luiz. ENTRE MOTORISTAS E ENTREGADORES: TRABALHO 'UBERIZADO' AINDA MAIS PRECÁRIO EM MEIO À PANDEMIA. *Blog UFES*, 2020. Disponível em: <<https://blog.ufes.br/grupodeconjunturaufes/2020/06/15/entre-motoristas-e-entregadores-trabalho-uberizado-ainda-mais-precario-em-meio-a-pandemia/>>. Acesso em: 01/09/2021.

mesmo com a difícil situação de pandemia, que tem afetado a renda das famílias e todo o sistema de saúde, milhares de trabalhadores não possuem condições de parar e acabam tendo a necessidade de se submeterem às corridas, mesmo sem nenhum tipo de amparo, correndo o risco de contrair o vírus, demonstrando mais uma vez a situação de precarização dessa categoria.¹¹⁷

¹¹⁷ JESUS, Luiz. ENTRE MOTORISTAS E ENTREGADORES: TRABALHO ‘UBERIZADO’ AINDA MAIS PRECÁRIO EM MEIO À PANDEMIA. Blog UFES, 2020. Disponível em: <<https://blog.ufes.br/grupodeconjunturaufes/2020/06/15/entre-motoristas-e-entregadores-trabalho-uberizado-ainda-mais-precario-em-meio-a-pandemia/>>. Acesso em: 01/09/2021.

3.2 O entendimento jurisprudencial quanto ao reconhecimento de vínculo empregatício entre o motorista e a Uber

Com relação ao entendimento jurisprudencial quanto ao reconhecimento de vínculo empregatício entre os motoristas da empresa Uber e as demais empresas semelhantes, os tribunais da maioria dos estados votavam quase que de forma unânime de modo contrário ao reconhecimento da relação de emprego. Porém, acredita-se que a justiça trabalhista brasileira está ganhando novos rumos quanto ao tema, uma vez que, recentemente alguns tribunais começaram a decidir no sentido de reconhecer o vínculo empregatício.¹¹⁸

Uma das primeiras decisões favoráveis ocorreu em novembro de 2020, quando o Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (TRT-3) acatou o pedido de reconhecimento de vínculo empregatício de um motorista face à empresa Uber.¹¹⁹

Ocorre que, no caso acima, o juízo da 2ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte negou o pedido de reconhecimento de vínculo feito pelo motorista, o qual interpôs recurso alegando que o vínculo tinha que ser conhecido, pois a relação continha todos os elementos elencados nos artigos 2º e 3º da CLT. Em seu recurso, o trabalhador alegou que os serviços prestados eram supervisionados e controlados, fato que caracterizava a subordinação.¹²⁰

O motorista alegou ainda, em sede recursal, que não havia autonomia porque a Uber controlava o cliente, a rota, os valores e até mesmo critérios quanto ao veículo. Além disso, o trabalhador explicou que a remuneração recebida pelas corridas se caracterizava como salário e o serviço era prestado de forma habitual, atendendo ao critério da não eventualidade.¹²¹

¹¹⁸ Vínculo de emprego entre motorista e Uber: o que diz a justiça do trabalho. Declatra, 2021. Disponível em: <<https://www.declatra.adv.br/vinculo-de-emprego-entre-motorista-e-uber/#:~:text=V%C3%ADnculo%20empregat%C3%ADcio%20e%20Uber%3A%20decis%C3%B5es%20recentes&text=A%20justificativa%20utilizada%20pelo%20TRT,execu%C3%A7%C3%A3o%20ou%20valor%20da%20corrida>>. Acesso em: 02/09/2021.

¹¹⁹ Vínculo de emprego entre motorista e Uber: o que diz a justiça do trabalho. Declatra, 2021. Disponível em: <<https://www.declatra.adv.br/vinculo-de-emprego-entre-motorista-e-uber/#:~:text=V%C3%ADnculo%20empregat%C3%ADcio%20e%20Uber%3A%20decis%C3%B5es%20recentes&text=A%20justificativa%20utilizada%20pelo%20TRT,execu%C3%A7%C3%A3o%20ou%20valor%20da%20corrida>>. Acesso em: 02/09/2021.

¹²⁰ Justiça do Trabalho reconhece vínculo de emprego de motorista com a Uber. Portal TRT-MG, 2021. Disponível em: <<https://portal.trt3.jus.br/internet/conheca-o-trt/comunicacao/noticias-juridicas/justica-do-trabalho-reconhece-vinculo-de-emprego-de-motorista-com-a-uber>>. Acesso em: 03/09/2021.

¹²¹ Justiça do Trabalho reconhece vínculo de emprego de motorista com a Uber. Portal TRT-MG, 2021. Disponível em: <<https://portal.trt3.jus.br/internet/conheca-o-trt/comunicacao/noticias-juridicas/justica-do-trabalho-reconhece-vinculo-de-emprego-de-motorista-com-a-uber>>. Acesso em: 03/09/2021.

Interposto o recurso pelo motorista, na véspera do julgamento, as partes se manifestaram requerendo a homologação de um acordo. Porém, o relator entendeu que, já tendo sido incluído o processo em pauta de julgamento, não poderia ser afastada a apreciação da demanda. Além disso, o julgador entendeu que o acordo possuía grave vício de consentimento, uma vez que, ocultava fatos e direitos.¹²²

O pedido de homologação do acordo foi indeferido pelo relator e foi dado prosseguimento ao feito. Dessa forma, ao analisar o recurso interposto pelo trabalhador, o relator reconheceu que a determinação do preço das corridas pela empresa Uber afasta a ideia de autonomia. O relator verificou ainda que a Uber tem uma política de pagamento de prêmios aos motoristas que se destacam, o que caracteriza o requisito da onerosidade.¹²³

Com relação ao requisito da eventualidade, o relator entendeu que, através do histórico de viagens do motorista, era possível notar habitualidade na prestação dos serviços. Quanto ao requisito da subordinação, o relator verificou, através dos documentos, que a Uber conseguia controlar a atividade dos motoristas, exercendo poder diretivo, além de exercer poder punitivo. Dessa forma, o relator entendeu que esse conjunto de regras impostas pela Uber caracterizam o trabalho subordinado.¹²⁴

Em sua decisão, o relator comentou que o fato de o motorista poder montar o seu horário e a falta de punição por parte da Uber caso o motorista deixe de trabalhar determinado dia não é um elemento concreto para afastar o reconhecimento da relação de emprego. Isso porque as novas formas de trabalho apresentam uma forma diferenciada com relação à subordinação.¹²⁵

O relator considerou que a empresa Uber comanda o trabalho dos motoristas através de seu algoritmo, justamente para manter o padrão de qualidade na prestação dos serviços. Ressaltou ainda que o artigo 6º da CLT equipara os meios de fiscalização telemáticos aos

¹²² Justiça do Trabalho reconhece vínculo de emprego de motorista com a Uber. Portal TRT-MG, 2021. Disponível em: <<https://portal.trt3.jus.br/internet/conheca-o-trt/comunicacao/noticias-juridicas/justica-do-trabalho-reconhece-vinculo-de-emprego-de-motorista-com-a-uber>>. Acesso em: 03/09/2021.

¹²³ Justiça do Trabalho reconhece vínculo de emprego de motorista com a Uber. Portal TRT-MG, 2021. Disponível em: <<https://portal.trt3.jus.br/internet/conheca-o-trt/comunicacao/noticias-juridicas/justica-do-trabalho-reconhece-vinculo-de-emprego-de-motorista-com-a-uber>>. Acesso em: 03/09/2021.

¹²⁴ Justiça do Trabalho reconhece vínculo de emprego de motorista com a Uber. Portal TRT-MG, 2021. Disponível em: <<https://portal.trt3.jus.br/internet/conheca-o-trt/comunicacao/noticias-juridicas/justica-do-trabalho-reconhece-vinculo-de-emprego-de-motorista-com-a-uber>>. Acesso em: 03/09/2021.

¹²⁵ Justiça do Trabalho reconhece vínculo de emprego de motorista com a Uber. Portal TRT-MG, 2021. Disponível em: <<https://portal.trt3.jus.br/internet/conheca-o-trt/comunicacao/noticias-juridicas/justica-do-trabalho-reconhece-vinculo-de-emprego-de-motorista-com-a-uber>>. Acesso em: 03/09/2021.

meios pessoais de comando. Portanto, seria certo o caráter da subordinação, de modo que o simples fato de o motorista se cadastrar de forma livre na plataforma também não retira o caráter da relação de emprego.¹²⁶

Por fim, com relação à justificativa de que o motorista assumiu os riscos do negócio, o relator entendeu que tal fundamentação não tem base, uma vez que, assumir os riscos implica na obtenção completa dos benefícios, situação que não ocorreu, pois o motorista apenas arcou com os custos. Dessa forma, com base em todas as provas, o relator entendeu pela existência do reconhecimento de vínculo empregatício e acatou o pedido do motorista.¹²⁷

Nesse mesmo sentido, em abril de 2021, o Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região (TRT-15), em Campinas, proferiu um acórdão reconhecendo a existência de vínculo empregatício entre um motorista e a empresa Uber.¹²⁸

A decisão do TRT-15 foi tomada com base em um parecer do Ministério Público do Trabalho (MPT). O parecer reconhece a existência de vários pontos que permitem reconhecer a relação de trabalho existente entre o motorista e a Uber, uma vez que, é possível verificar a subordinação, a onerosidade, a pessoalidade e a não eventualidade, tendo em vista que o critério quanto a necessidade do empregado ser pessoa física é irrefutável.¹²⁹

Através do referido parecer, o MPT entendeu que o fato de o motorista ter a liberdade de montar o seu próprio horário, não retira a subordinação. Isso porque, mesmo podendo escolher o seu próprio horário, o motorista não pode escolher os passageiros, o destino, o trajeto ou o valor da corrida. Todos esses elementos são escolhidos pelo próprio aplicativo, ficando o trabalhador subordinado às regras e às punições impostas inclusive

¹²⁶ Justiça do Trabalho reconhece vínculo de emprego de motorista com a Uber. Portal TRT-MG, 2021. Disponível em: <<https://portal.trt3.jus.br/internet/conheca-o-trt/comunicacao/noticias-juridicas/justica-do-trabalho-reconhece-vinculo-de-emprego-de-motorista-com-a-uber>>. Acesso em: 03/09/2021.

¹²⁷ Justiça do Trabalho reconhece vínculo de emprego de motorista com a Uber. Portal TRT-MG, 2021. Disponível em: <<https://portal.trt3.jus.br/internet/conheca-o-trt/comunicacao/noticias-juridicas/justica-do-trabalho-reconhece-vinculo-de-emprego-de-motorista-com-a-uber>>. Acesso em: 03/09/2021.

¹²⁸ SP: Justiça reconhece vínculo empregatício de motorista com a Uber. Tilt UOL, 2021. Disponível em: <<https://www.uol.com.br/tilt/noticias/redacao/2021/04/28/justica-do-trabalho-reconhece-vinculo-empregaticio-de-motorista-da-uber.htm>>. Acesso em: 02/09/2021.

¹²⁹ SP: Justiça reconhece vínculo empregatício de motorista com a Uber. Tilt UOL, 2021. Disponível em: <<https://www.uol.com.br/tilt/noticias/redacao/2021/04/28/justica-do-trabalho-reconhece-vinculo-empregaticio-de-motorista-da-uber.htm>>. Acesso em: 02/09/2021.

quanto à maneira que ele deve se portar com os passageiros, ao modo como ele conduz a direção e, inclusive, aos critérios estabelecidos quanto ao veículo.¹³⁰

Os procuradores apontaram também que a flexibilidade dos motoristas quanto à escolha do horário é um fator que vem ganhando cada vez mais força dentro do Direito do Trabalho, principalmente na CLT, após o reconhecimento e a regulamentação do teletrabalho, que é uma das formas mais flexíveis de trabalho.¹³¹

O motorista pedia o reconhecimento de vínculo empregatício entre os períodos de 10 de agosto de 2017 a 17 de julho de 2018 e de 26 de julho de 2019 a 24 de setembro de 2019. E o caso chegou ao TRT-15 após o pedido ser negado em 1ª instância.¹³²

Ao analisar o pedido, o juiz Bruno da Costa Rodrigues, da 2ª Vara do Trabalho de Campinas, do TRT-15, entendeu pelo reconhecimento de vínculo empregatício e condenou a Uber ao pagamento de aviso prévio indenizado de 30 dias, 13º salário proporcional, férias, FGTS, multa dos arts. 467 e 477 da CLT, além de R\$ 10.000,00 à título de danos morais.¹³³

Em sua decisão, o juiz fundamentou que a atividade do motorista era exercida sem autonomia, uma vez que, a empresa controlava toda a prestação dos serviços através do GPS e dos algoritmos. Além disso, o juiz constatou que o valor das corridas ser fixado pela empresa, emitindo inclusive recibo, associado às punições de conduta que a empresa aplica aos motoristas, retira qualquer ideia de autonomia.¹³⁴

¹³⁰ SP: Justiça reconhece vínculo empregatício de motorista com a Uber. Tilt UOL, 2021. Disponível em: <<https://www.uol.com.br/tilt/noticias/redacao/2021/04/28/justica-do-trabalho-reconhece-vinculo-empregaticio-de-motorista-da-uber.htm>>. Acesso em: 02/09/2021.

¹³¹ SP: Justiça reconhece vínculo empregatício de motorista com a Uber. Tilt UOL, 2021. Disponível em: <<https://www.uol.com.br/tilt/noticias/redacao/2021/04/28/justica-do-trabalho-reconhece-vinculo-empregaticio-de-motorista-da-uber.htm>>. Acesso em: 02/09/2021.

¹³² Justiça do Trabalho reconhece vínculo de emprego entre Uber e motorista. Poder 360, 2021. Disponível em: <<https://www.poder360.com.br/justica/justica-do-trabalho-reconhece-vinculo-de-emprego-entre-uber-e-motorista/>>. Acesso em: 05/09/2021.

¹³³ Juiz do TRT-15 reconhece vínculo entre Uber e motorista e condena empresa. Jusbrasil, 2021. Disponível em: <<https://correcaofgts.jusbrasil.com.br/noticias/771812593/juiz-do-trt-15-reconhece-vinculo-entre-uber-e-motorista-e-condena-empresa>>. Acesso em: 05/09/2021.

¹³⁴ Juiz do TRT-15 reconhece vínculo entre Uber e motorista e condena empresa. Jusbrasil, 2021. Disponível em: <<https://correcaofgts.jusbrasil.com.br/noticias/771812593/juiz-do-trt-15-reconhece-vinculo-entre-uber-e-motorista-e-condena-empresa>>. Acesso em: 05/09/2021.

Por fim, em sua decisão, o juiz salientou que a liberdade na montagem dos horários por parte do motorista não é sinônimo de autonomia, constituindo-se como uma cláusula do contrato de emprego.¹³⁵

Em decisão ainda mais recente, o Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região (TRT-11) proferiu um acórdão em junho de 2021, reconhecendo o vínculo empregatício entre um motorista e a empresa Uber. Em seu voto, a desembargadora-relatora Ruth Barbosa, afirmou que pode ser reconhecida a relação de emprego, uma vez que, a empresa Uber subordina os motoristas, impondo-lhes regras complexas de conduta e impõe punições severas.¹³⁶

O motorista ajuizou o processo no TRT-11 alegando que a relação que mantinha com a Uber atendia a todos os critérios necessários à caracterização da relação de emprego, além de apontar a ocorrência de quebras contratuais por parte da Uber. O trabalhador requereu o reconhecimento da relação de emprego, anotação na carteira de trabalho, pagamento de horas extras, juntamente com o pagamento de todas as verbas rescisórias e indenizatórias.¹³⁷

O pedido foi negado pela 11ª Vara do Trabalho de Manaus e o motorista interpôs recurso ordinário, sustentando que as normas jurídicas devem acompanhar o contexto normativo vigente. Ao analisar o recurso a relatora analisou cada um dos requisitos dos arts. 2º e 3º da CLT e reforçou a ideia do art. 6º também da CLT, que regulamenta o trabalho à distância, na qual o trabalhador é supervisionado por meios telemáticos, situação semelhante ao que ocorre entre o motorista e a Uber.¹³⁸

Em seu voto, a relatora reforçou que o controle da Uber sobre os motoristas começa desde o cadastramento na plataforma, pois o trabalhador precisa atender uma série de

¹³⁵ Juiz do TRT-15 reconhece vínculo entre Uber e motorista e condena empresa. Jusbrasil, 2021. Disponível em: <<https://correcaofgts.jusbrasil.com.br/noticias/771812593/juiz-do-trt-15-reconhece-vinculo-entre-uber-e-motorista-e-condena-empresa>>. Acesso em: 05/09/2021.

¹³⁶ Justiça do Trabalho reconhece vínculo empregatício entre Uber e motorista. Brasil de Fato, 2021. Disponível em: <<https://www.brasildefato.com.br/2021/07/04/justica-do-trabalho-reconhece-vinculo-empregaticio-entre-uber-e-motorista>>. Acesso em: 02/09/2021.

¹³⁷ ARRUDA, Martha. Em julgamento unânime, 3ª Turma do TRT-11 reconhece vínculo empregatício entre motorista e a Uber. Portal TRT-11, 2021. Disponível em: <<https://portal.trt11.jus.br/index.php/comunicacao/6144-em-julgamento-unanime-3-turma-do-trt-11-reconhece-vinculo-empregaticio-entre-motorista-e-a-uber>>. Acesso em: 05/09/2021.

¹³⁸ ARRUDA, Martha. Em julgamento unânime, 3ª Turma do TRT-11 reconhece vínculo empregatício entre motorista e a Uber. Portal TRT-11, 2021. Disponível em: <<https://portal.trt11.jus.br/index.php/comunicacao/6144-em-julgamento-unanime-3-turma-do-trt-11-reconhece-vinculo-empregaticio-entre-motorista-e-a-uber>>. Acesso em: 05/09/2021.

critérios, ou seja, até mesmo a admissão dos motoristas é feita pela Uber, que não aceita qualquer pessoa.¹³⁹

A relatora reforçou que, além de admitir, a Uber remunera os motoristas e controla a prestação dos serviços através dos algoritmos, que determinam uma série de regras e punições, podendo inclusive levar à suspensão ou exclusão do motorista da plataforma. No acórdão, a relatora reforçou que não há que se falar em autonomia, pois a liberdade dos motoristas diz respeito somente a montagem dos horários, sendo que, uma vez no horário da prestação dos serviços, os motoristas ficam completamente subordinados à plataforma, que controla o cliente, o valor da corrida, a rota e até mesmo a forma de condução do veículo.¹⁴⁰

Em seus fundamentos, a relatora apontou diversas decisões nacionais e internacionais que reconheceram a existência do vínculo empregatício entre o motorista e a Uber. A relatora defendeu que o debate sobre o reconhecimento da referida relação de emprego não pode se pautar em uma simples visão das relações contratuais, devendo respeitar as diretrizes constitucionais. Por fim, frisou que o direito e as relações dele decorrentes é que devem se adequar ao homem, para garantir a sua dignidade, não o contrário.¹⁴¹

Com relação ao debate sobre o reconhecimento ou não de vínculo empregatício entre os motoristas e as empresas, um dos principais pontos que divide as opiniões diz respeito ao critério da subordinação, que é um dos cinco requisitos impostos pela CLT para a caracterização dessa relação. Ocorre que, recentemente, existe uma análise aprofundada quanto ao algoritmo da empresa Uber.

A análise com relação ao algoritmo da Uber teve início quando um motorista do Rio de Janeiro ingressou com uma ação solicitando uma perícia no algoritmo. O pedido foi deferido pela Seção Especializada em Dissídios Individuais (SDI – Subseção II) do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (TRT-1). Essa solicitação foi realizada com fundamento

¹³⁹ ARRUDA, Martha. Em julgamento unânime, 3ª Turma do TRT-11 reconhece vínculo empregatício entre motorista e a Uber. Portal TRT-11, 2021. Disponível em: <<https://portal.trt11.jus.br/index.php/comunicacao/6144-em-julgamento-unanime-3-turma-do-trt-11-reconhece-vinculo-empregaticio-entre-motorista-e-a-uber>>. Acesso em: 05/09/2021.

¹⁴⁰ ARRUDA, Martha. Em julgamento unânime, 3ª Turma do TRT-11 reconhece vínculo empregatício entre motorista e a Uber. Portal TRT-11, 2021. Disponível em: <<https://portal.trt11.jus.br/index.php/comunicacao/6144-em-julgamento-unanime-3-turma-do-trt-11-reconhece-vinculo-empregaticio-entre-motorista-e-a-uber>>. Acesso em: 05/09/2021.

¹⁴¹ ARRUDA, Martha. Em julgamento unânime, 3ª Turma do TRT-11 reconhece vínculo empregatício entre motorista e a Uber. Portal TRT-11, 2021. Disponível em: <<https://portal.trt11.jus.br/index.php/comunicacao/6144-em-julgamento-unanime-3-turma-do-trt-11-reconhece-vinculo-empregaticio-entre-motorista-e-a-uber>>. Acesso em: 05/09/2021.

na ideia de que o algoritmo pode representar exatamente a subordinação dos motoristas à empresa Uber, uma vez que, através do aplicativo a empresa consegue fiscalizar, controlar e, caso necessário, punir as ações desses trabalhadores. Logo, essa fiscalização retira a ideia de autonomia desses trabalhadores.¹⁴²

No que diz respeito ao entendimento do Tribunal Superior do Trabalho (TST) todas as decisões foram no sentido de não reconhecer a existência de vínculo empregatício entre os motoristas e a empresa Uber. A primeira negativa ocorreu em 5 de fevereiro de 2020, ocasião em que a 5ª Turma do TST decidiu por não reconhecer a existência de vínculo empregatício, reformando a decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (TRT-2), que havia optado pelo reconhecimento.¹⁴³

O relator, ministro Breno Medeiros, alegou que não se configurava a relação de emprego, pois o motorista tinha autonomia para conectar-se à plataforma no momento que queria, conforme provas demonstradas. Além disso, o ministro explicou que, por prestar apenas uma mediação entre o motorista e o passageiro, não se caracterizava vínculo empregatício. Em complemento ao relator, o ministro Douglas Alencar Rodrigues ponderou que os critérios tradicionais da relação trabalhista não devem ser aplicados às novas formas de prestação de serviço, que envolvem uma plataforma, como é o caso da Uber.¹⁴⁴

No mesmo sentido da decisão anterior, em setembro de 2020, a 4ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho negou pela segunda vez o reconhecimento de vínculo empregatício a um motorista da Uber, negando provimento ao agravo de instrumento em recurso de revista que foi interposto por um motorista contra o acórdão do Tribunal Regional do trabalho da 3ª

¹⁴² Vínculo de emprego entre motorista e Uber: o que diz a justiça do trabalho. Declatra, 2021. Disponível em: <<https://www.declatra.adv.br/vinculo-de-emprego-entre-motorista-e-uber/#:~:text=V%C3%ADnculo%20empregat%C3%ADcio%20e%20Uber%3A%20decis%C3%B5es%20recentes&text=A%20justificativa%20utilizada%20pelo%20TRT,execu%C3%A7%C3%A3o%20ou%20valor%20da%20corrida>>. Acesso em: 02/09/2021.

¹⁴³ JUNIOR, Amilton. TST nega pela segunda vez vínculo de emprego entre Uber e motorista. Jusbrasil, 2020. Disponível em: <<https://juniorbenfica.jusbrasil.com.br/noticias/926058482/tst-nega-pela-segunda-vez-vinculo-de-emprego-entre-uber-e-motorista>>. Acesso em: 02/09/2021.

¹⁴⁴ JUNIOR, Amilton. TST nega pela segunda vez vínculo de emprego entre Uber e motorista. Jusbrasil, 2020. Disponível em: <<https://juniorbenfica.jusbrasil.com.br/noticias/926058482/tst-nega-pela-segunda-vez-vinculo-de-emprego-entre-uber-e-motorista>>. Acesso em: 02/09/2021.

Região (TRT-3). A decisão foi tomada com base na alegação de que o trabalho realizado pela plataforma não atende aos requisitos definidos pela CLT.¹⁴⁵

Pela terceira vez, em fevereiro de 2021, o TST negou a existência de vínculo de emprego entre os motoristas parceiros e a Uber. Nesse sentido, a 4ª Turma do TST negou provimento, de forma unânime, ao recurso interposto por um motorista contra decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (TRT-3), cuja decisão também havia negado o reconhecimento de vínculo.¹⁴⁶

O relator, ministro Ives Gandra, foi no mesmo sentido dos demais julgados e afirmou que a flexibilidade e a autonomia dos motoristas são requisitos incompatíveis com a relação de emprego. Além disso, o ministro Guilherme Caputo complementou pontuando que o Brasil, em suas decisões, não deve levar em conta as decisões judiciais de outros países. Sendo assim, o Brasil não deve reconhecer a existência de vínculo empregatício entre os motoristas de aplicativo e a Uber utilizando como comparativo as decisões internacionais, justamente porque os sistemas jurídicos são diferentes.¹⁴⁷

Em maio de 2021, o TST reiterou pela quarta vez a decisão, optando pelo não reconhecimento do vínculo de emprego. Dessa forma, a 5ª Turma do TST negou seguimento ao recurso interposto pelo motorista contra decisão que também não havia reconhecido o vínculo empregatício. O relator, ministro Breno Medeiros, baseou sua decisão alegando que a prestação de serviços dos referidos motoristas não possui os elementos caracterizadores da relação de emprego, além de ressaltar que os trabalhadores podem, ao mesmo tempo, se colocar à disposição de mais de um aplicativo.¹⁴⁸

O relator, ministro Breno Medeiros, alega que os motoristas possuem autonomia, uma vez que, têm a possibilidade de ficarem off-line, além de possuírem grande flexibilidade, podendo escolher os dias e horários que querem trabalhar. Sendo assim, de acordo com o

¹⁴⁵ JUNIOR, Amilton. TST nega pela segunda vez vínculo de emprego entre Uber e motorista. Jusbrasil, 2020. Disponível em: <<https://juniorbenfica.jusbrasil.com.br/noticias/926058482/tst-nega-pela-segunda-vez-vinculo-de-emprego-entre-uber-e-motorista>>. Acesso em: 02/09/2021.

¹⁴⁶ GASPARIN, Mirian. TST Confirma Pela 3ª Vez Que Não Existe Vínculo Empregatício Entre Motoristas E A Uber. Mirian Gasparin, 2021. Disponível em: <<https://miriangasparin.com.br/2021/03/tst-confirma-pela-3a-vez-que-nao-existe-vinculo-empregaticio-entre-motoristas-e-a-uber/>>. Acesso em: 02/09/2021.

¹⁴⁷ GASPARIN, Mirian. TST Confirma Pela 3ª Vez Que Não Existe Vínculo Empregatício Entre Motoristas E A Uber. Mirian Gasparin, 2021. Disponível em: <<https://miriangasparin.com.br/2021/03/tst-confirma-pela-3a-vez-que-nao-existe-vinculo-empregaticio-entre-motoristas-e-a-uber/>>. Acesso em: 02/09/2021.

¹⁴⁸ TST reitera pela 4ª vez que não existe vínculo entre motoristas e a Uber. Consultor Jurídico, 2021. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2021-mai-11/tst-reitera-vez-nao-existe-vinculo-entre-motoristas-uber>>. Acesso em: 02/09/2021.

ministro, esses elementos retiram o caráter da subordinação, não sendo possível reconhecer o vínculo empregatício ao motorista.¹⁴⁹

De acordo com o relator, a liberdade do trabalhador em poder determinar sua rotina de trabalho, os horários, os locais, bem como a quantidade de passageiros que querem atender por dia, são características incompatíveis com a relação de emprego, cujo requisito básico é o critério da subordinação.¹⁵⁰

Além disso, outro ponto elencado foi a remuneração, uma vez que, os motoristas recebem cerca de 75% a 80% do valor cobrado na corrida. O relator alega que esse percentual é superior ao valor que o TST admite para a caracterização da relação de parceria. Dessa forma, a remuneração é outro fator que não permite o reconhecimento do vínculo empregatício.¹⁵¹

O relator alegou que a análise do reconhecimento de vínculo no âmbito do TST é uma inovação, pois, até então, o debate só tinha espaço nos Tribunais Regionais. Porém, ele reforçou que a Justiça do Trabalho deve manter os seus princípios, mesmo com o surgimento de diversas relações de trabalho, em razão da revolução tecnológica. Finalizou seu voto afastando o reconhecimento de vínculo empregatício ao motorista.¹⁵²

Recentemente, outro caso de reconhecimento de vínculo empregatício entre os motoristas e a Uber está sendo julgado pela 3ª Turma do TST. O relator, ministro Mauricio Godinho Delgado, trouxe pela primeira vez um voto favorável, entendendo pela existência do vínculo. Porém, o julgamento encontra-se suspenso e ainda não foi retomado.¹⁵³

¹⁴⁹ Uber: Quinta Turma afasta reconhecimento de vínculo de emprego de motorista. Portal - TST, [s.d.]. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/-/uber-quinta-turma-afasta-reconhecimento-de-vinculo-de-emprego-de-motorista>>. Acesso em: 06/09/2021.

¹⁵⁰ Uber: Quinta Turma afasta reconhecimento de vínculo de emprego de motorista. Portal - TST, [s.d.]. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/-/uber-quinta-turma-afasta-reconhecimento-de-vinculo-de-emprego-de-motorista>>. Acesso em: 06/09/2021.

¹⁵¹ Uber: Quinta Turma afasta reconhecimento de vínculo de emprego de motorista. Portal - TST, [s.d.]. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/-/uber-quinta-turma-afasta-reconhecimento-de-vinculo-de-emprego-de-motorista>>. Acesso em: 06/09/2021.

¹⁵² Uber: Quinta Turma afasta reconhecimento de vínculo de emprego de motorista. Portal - TST, [s.d.]. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/-/uber-quinta-turma-afasta-reconhecimento-de-vinculo-de-emprego-de-motorista>>. Acesso em: 06/09/2021.

¹⁵³ TST reitera pela 4ª vez que não existe vínculo entre motoristas e a Uber. Consultor Jurídico, 2021. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2021-mai-11/tst-reitera-vez-nao-existe-vinculo-entre-motoristas-uber>>. Acesso em: 02/09/2021.

O ministro foi relator de um recurso de revista que foi interposto perante o Tribunal Superior do Trabalho, após decisões desfavoráveis ao motorista em primeira e segunda instância. Em seu voto, o ministro apontou que os cinco elementos que configuram a relação de emprego encontram-se presentes na relação entre os motoristas e a empresa Uber.¹⁵⁴

Ao analisar os pontos alegados no acórdão recorrido, o ministro Mauricio Godinho verificou cada um dos elementos, entendendo pelo cumprimento de todos os requisitos, e com relação à subordinação, que é um dos elementos de maior controvérsia, defendeu que a subordinação fica comprovada no caso concreto, uma vez que, o poder diretivo é exercido pela Uber através das ordens e diretrizes que a plataforma impõe ao trabalhador. Para tal argumento, o relator frisou o art. 6º da CLT, que equipara os meios informatizados aos meios pessoas de comando.¹⁵⁵

Porém, após a apresentação do voto, defendendo a necessidade de reconhecer o vínculo empregatício entre o motorista e a Uber, dois integrantes da Turma, os ministros Alexandre de Souza Agra Belmonte e Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira pediram vista dos autos e, portanto, o julgamento encontra-se suspenso.¹⁵⁶

¹⁵⁴ BOSELLI, André. Relator vê vínculo entre motorista e Uber, mas julgamento é suspenso no TST. Consultor Jurídico, 2020. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2020-dez-02/relator-processo-tst-defende-vinculo-entre-motorista-uber>>. Acesso em: 06/09/2021.

¹⁵⁵ BOSELLI, André. Relator vê vínculo entre motorista e Uber, mas julgamento é suspenso no TST. Consultor Jurídico, 2020. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2020-dez-02/relator-processo-tst-defende-vinculo-entre-motorista-uber>>. Acesso em: 06/09/2021.

¹⁵⁶ BOSELLI, André. Relator vê vínculo entre motorista e Uber, mas julgamento é suspenso no TST. Consultor Jurídico, 2020. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2020-dez-02/relator-processo-tst-defende-vinculo-entre-motorista-uber>>. Acesso em: 06/09/2021.

3.3 A parassubordinação e os Projetos de Lei

Com o desenvolvimento cada vez maior da tecnologia e o surgimento de novas formas de prestação de serviço surgiu uma grande dificuldade do Direito em moldar suas normas às novas relações de trabalho. Dessa forma, a doutrina italiana criou um novo termo, que foi introduzido no ordenamento jurídico do país através da Lei Biaggi, conhecido como parassubordinação.¹⁵⁷

A parassubordinação é um termo novo, que ainda se encontra em desenvolvimento, que traduz um meio termo entre o trabalho autônomo e o trabalho subordinado. Porém, esse novo conceito não se confunde nem com a autonomia, nem com a subordinação, configurando-se como uma forma de colaboração coordenada.¹⁵⁸

O doutrinador Amauri Mascaro Nascimento definiu a parassubordinação como uma forma de relação de natureza contínua, na qual os trabalhadores se colocam de forma predominante à disposição do contratante, desenvolvendo atividades que se enquadram nas necessidades das empresas tomadoras de serviços.¹⁵⁹

Esse novo termo caracterizaria as relações em que os representantes respeitam todas as regras definidas pelas empresas representadas, utilizando-se da estrutura empresarial da empresa tomadora de serviços de forma contínua e pessoal, porém esses trabalhadores possuem liberdade na escolha do seu horário de trabalho.¹⁶⁰

Outro ponto presente na parassubordinação é a dependência econômica do trabalhador em relação à empresa tomadora dos serviços.¹⁶¹

¹⁵⁷ NASCIMENTO, Marcelo Mascaro. Parassubordinação: o meio termo entre o empregado e o autônomo. Revista Consultor Jurídico, 2015. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2015-nov-18/parassubordinacao-meio-termo-entre-empregado-autonomo>>. Acesso em: 08/09/2021.

¹⁵⁸ NASCIMENTO, Marcelo Mascaro. Parassubordinação: o meio termo entre o empregado e o autônomo. Revista Consultor Jurídico, 2015. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2015-nov-18/parassubordinacao-meio-termo-entre-empregado-autonomo>>. Acesso em: 08/09/2021.

¹⁵⁹ NASCIMENTO, Marcelo Mascaro. Parassubordinação: o meio termo entre o empregado e o autônomo. Revista Consultor Jurídico, 2015. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2015-nov-18/parassubordinacao-meio-termo-entre-empregado-autonomo>>. Acesso em: 08/09/2021.

¹⁶⁰ NASCIMENTO, Marcelo Mascaro. Parassubordinação: o meio termo entre o empregado e o autônomo. Revista Consultor Jurídico, 2015. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2015-nov-18/parassubordinacao-meio-termo-entre-empregado-autonomo>>. Acesso em: 08/09/2021.

¹⁶¹ NASCIMENTO, Marcelo Mascaro. Parassubordinação: o meio termo entre o empregado e o autônomo. Revista Consultor Jurídico, 2015. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2015-nov-18/parassubordinacao-meio-termo-entre-empregado-autonomo>>. Acesso em: 08/09/2021.

De maneira geral, a parassubordinação pode ser encontrada quando o trabalhador autônomo realiza um contrato que se encontra baseado em três pilares: colaboração, coordenação e continuidade na prestação dos serviços. A colaboração significa que o serviço prestado pelo trabalhador constitui a principal atividade da empresa. A coordenação está relacionada à participação direta da empresa contratante, de modo a garantir a qualidade na prestação dos serviços.¹⁶²

Por sua vez, o terceiro pilar é a continuidade na prestação dos serviços, o que significa dizer que o contrato entre a empresa e o trabalhador perdura por um bom período de tempo, não finalizando após a prestação dos serviços, pois essa prestação é contínua.¹⁶³

Dessa forma, o trabalhador parassubordinado possui traços tanto da relação de trabalho autônomo, uma vez que, vende os seus serviços de forma livre, como da relação de trabalho subordinado, tendo em vista que o contrato tem continuidade. De acordo com o autor Dennis Veloso Amanthéa, a parassubordinação deve ser entendida como uma relação de trabalho coordenada e contínua, na qual o trabalhador colabora com a prestação de atividades da empresa, tendo seu trabalho controlado, numa relação não eventual.¹⁶⁴

Dentro desse aspecto, muito se fala em enquadrar os motoristas da Uber e demais aplicativos relacionados neste conceito. Logo, a parassubordinação seria uma alternativa, tendo em vista a dificuldade de enquadrar esses trabalhadores como autônomos ou como subordinados.¹⁶⁵

Dessa forma, no Direito do Trabalho essa seria uma solução para os motoristas de aplicativo, enquadrando-os no meio termo entre empregado e autônomo. Seria então, a parassubordinação considerada como uma nova forma de subordinação, que, embora garanta ao trabalhador menos direito quando em comparação com o empregado subordinado, apresenta regras e garantias próprias. Ocorre que, essa nova classificação não é admitida no

¹⁶² CARVALHO, Gilmar Bruno Ribeiro. Parassubordinação: defesa de uma nova categoria jurídica. Jus, 2016. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/50345/parassubordinacao-defesa-de-uma-nova-categoria-juridica/4>>. Acesso em: 08/09/2021.

¹⁶³ CARVALHO, Gilmar Bruno Ribeiro. Parassubordinação: defesa de uma nova categoria jurídica. Jus, 2016. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/50345/parassubordinacao-defesa-de-uma-nova-categoria-juridica/4>>. Acesso em: 08/09/2021.

¹⁶⁴ CARVALHO, Gilmar Bruno Ribeiro. Parassubordinação: defesa de uma nova categoria jurídica. Jus, 2016. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/50345/parassubordinacao-defesa-de-uma-nova-categoria-juridica/4>>. Acesso em: 08/09/2021.

¹⁶⁵ VERDADE OU MITO: RECONHECIMENTO DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO DE MOTORISTA DE UBER. Brasil Jurídico, 2020. Disponível em: <<https://blog.brasiljuridico.com.br/reconhecimento-de-vinculo-empregaticio/>>. Acesso em: 08/09/2021.

ordenamento jurídico, portanto, é incerto o futuro quanto aos direitos e garantias dos motoristas de aplicativo, que continuam na zona cinzenta.¹⁶⁶

No campo da legislação, a Lei nº 12.578/2012 foi um importante marco no que dizia respeito ao transporte urbano, pois regulamenta a “Política Nacional de Mobilidade Urbana”. Porém, com a chegada da Uber no Brasil somente no ano de 2014, a Lei 12.578/2012 tornou-se ultrapassada, uma vez que, não apresentava legislação sobre a nova categoria que havia sido criada. Portanto, passou a existir uma lacuna na legislação.¹⁶⁷

Vendo sua atividade ameaçada, com o surgimento na nova classe de motoristas particulares, os taxistas começaram a cobrar dos Municípios um posicionamento, os quais começaram a editar leis que impediam a prestação de serviço pelos motoristas de aplicativo. Ocorre que, essas leis foram sendo consideradas inconstitucionais pelos Tribunais de Justiça.¹⁶⁸

Descontentes com a situação, os taxistas começaram a cobrar o posicionamento e a regulamentação do tema pelo Congresso Nacional. A partir de então, teve início um conflito entre os taxistas, que lutavam por uma legislação federal intervencionista, e a classe dos novos trabalhadores, que reivindicavam uma regulamentação mais flexível.¹⁶⁹

Diante desse cenário, em 2016 o deputado Carlos Zarattini (PT-SP) propôs o Projeto de Lei nº 5.587/16, que ficou conhecido como “Lei do Retrocesso”, tendo em vista que

¹⁶⁶ VERDADE OU MITO: RECONHECIMENTO DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO DE MOTORISTA DE UBER. Brasil Jurídico, 2020. Disponível em: <<https://blog.brasiljuridico.com.br/reconhecimento-de-vinculo-empregaticio/>>. Acesso em: 08/09/2021.

¹⁶⁷ ORTEGA, Flávia Teixeira. Lei 13.640/2018(Lei do Uber): regulamenta o transporte remunerado privado individual de passageiros. Jusbrasil, 2018. Disponível em: <<https://draflaviaortega.jusbrasil.com.br/noticias/561305476/lei-13640-2018-lei-do-uber-regulamenta-o-transporte-remunerado-privado-individual-de-passageiros>>. Acesso em: 08/09/2021.

¹⁶⁸ ORTEGA, Flávia Teixeira. Lei 13.640/2018(Lei do Uber): regulamenta o transporte remunerado privado individual de passageiros. Jusbrasil, 2018. Disponível em: <<https://draflaviaortega.jusbrasil.com.br/noticias/561305476/lei-13640-2018-lei-do-uber-regulamenta-o-transporte-remunerado-privado-individual-de-passageiros>>. Acesso em: 08/09/2021.

¹⁶⁹ ORTEGA, Flávia Teixeira. Lei 13.640/2018(Lei do Uber): regulamenta o transporte remunerado privado individual de passageiros. Jusbrasil, 2018. Disponível em: <<https://draflaviaortega.jusbrasil.com.br/noticias/561305476/lei-13640-2018-lei-do-uber-regulamenta-o-transporte-remunerado-privado-individual-de-passageiros>>. Acesso em: 08/09/2021.

apresentava regras extremamente rígidas que somente beneficiavam a categoria dos taxistas.¹⁷⁰

A proposta foi aprovada na Câmara dos Deputados, porém ao chegar no Senado sofreu diversas alterações que flexibilizaram as regras e beneficiaram a categoria dos motoristas de aplicativo em geral. Essas alterações afastaram regras que exigiam dos motoristas a necessidade de ser o próprio dono do veículo, possuir placa vermelha, bem como afastar a responsabilidade de fiscalização por conta dos municípios.¹⁷¹

Ao analisar a proposta do deputado Carlos Zarattini, é possível verificar que as condições impostas no Projeto de Lei praticamente inviabilizaram a continuação da prestação de serviços pelos motoristas particulares. Porém, após as alterações no Senado, a proposta voltou para a Câmara dos Deputados, onde as mudanças foram mantidas e chegou-se ao texto final.¹⁷²

O Projeto de Lei 5.587/16 foi sancionado pelo ex-presidente Michel Temer, em 26 de março de 2018, sem nenhum veto presidencial, regulamentando de certa forma a operação dos motoristas de aplicativo no Brasil. O texto final viabilizou a operação dos motoristas da Uber, Cabify, dentre outros aplicativos.¹⁷³

Dentre outras coisas, é importante destacar que o texto sancionado estabeleceu que os motoristas não precisam ser donos dos veículos, os veículos não precisam ter placa vermelha, os motoristas são obrigados a apresentarem comprovante negativo de antecedentes criminais no ato da contratação e, por fim, os Municípios e o Distrito Federal ficam responsáveis pelo controle e regulação na prestação dos serviços.¹⁷⁴

¹⁷⁰ GOGONI, Ronaldo. Câmara aprova Projeto de Lei que regulamenta apps como Uber, Cabify e 99 no Brasil. Meio Bit, 2018. Disponível em: <<https://tecnoblog.net/meiobit/381027/camara-dos-deputados-aprova-projeto-lei-regulamentacao-apps-transporte-uber-lyft-cabife-99/>>. Acesso em: 08/09/2021.

¹⁷¹ GOGONI, Ronaldo. Câmara aprova Projeto de Lei que regulamenta apps como Uber, Cabify e 99 no Brasil. Meio Bit, 2018. Disponível em: <<https://tecnoblog.net/meiobit/381027/camara-dos-deputados-aprova-projeto-lei-regulamentacao-apps-transporte-uber-lyft-cabife-99/>>. Acesso em: 08/09/2021.

¹⁷² GOGONI, Ronaldo. Temer sanciona a lei que regulamenta os apps de transporte no Brasil. Meio Bit, 2018. Disponível em: <<https://www1.tecnoblog.net/meiobit/382126/temer-sanciona-pl-5587-16-regulamenta-apps-transporte-no-brasil-sem-vetos-exatamente-como-aprovado-pela-camara-deputados/>>. Acesso em: 08/09/2021.

¹⁷³ FORTINI, Cristiana. Lei 13.640/18: fim da controvérsia sobre os aplicativos de transporte de passageiros?. Consultor Jurídico, 2018. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2018-abr-05/lei-1364018-fim-controversia-aplicativos-transporte>>. Acesso em: 08/09/2021.

¹⁷⁴ FORTINI, Cristiana. Lei 13.640/18: fim da controvérsia sobre os aplicativos de transporte de passageiros?. Consultor Jurídico, 2018. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2018-abr-05/lei-1364018-fim-controversia-aplicativos-transporte>>. Acesso em: 08/09/2021.

Além disso, o texto determinou que o motorista deve ter, obrigatoriamente, ter Carteira Nacional de Habilitação (CNH) de categoria B ou superior, realizar as corridas em veículo que atenda todas as exigências, emitir o Certificado de Registro e Licenciamento de Veículo (CRLV) e transportá-lo, dentre outras especificações.¹⁷⁵

Com o sancionamento pelo ex-presidente Michel Temer, o Projeto de Lei 5587/2016 foi transformado na Lei Ordinária nº 13.640/2018, que ficou popularmente conhecida como a Lei do Uber. A referida Lei alterou a Lei nº 12.587/12 (Lei de Mobilidade Urbana) de modo a disciplinar o transporte remunerado individual.¹⁷⁶

É possível verificar uma importante mudança no inciso X do artigo 4º da Lei 12.587/12, que foi alterado com o intuito de conceituar o transporte remunerado individual como sendo aquele destinado à viagens individualizadas, solicitadas por usuários previamente cadastrados na plataforma.¹⁷⁷

Outra importante inovação foi a adição do artigo 11-A, que conferiu aos Municípios e ao Distrito Federal competência para fiscalizar, controlar e regulamentar a atividade dos motoristas, de modo a garantir segurança, eficácia e eficiência na prestação desses serviços.¹⁷⁸

Com relação à competência que lhes foi designada, os Municípios e o Distrito Federal deverão observar as regras de operação, recolher os impostos e tributos, cobrar dos motoristas a contratação de seguros como o Seguro contra Acidentes Pessoais a Passageiros (Seguro APP) e o Seguro de Danos Pessoais Causados por Veículos Automotores de Via Terrestre (DPVAT), além da inscrição dos motoristas como contribuintes individuais no INSS.¹⁷⁹

¹⁷⁵ FORTINI, Cristiana. Lei 13.640/18: fim da controvérsia sobre os aplicativos de transporte de passageiros?. Consultor Jurídico, 2018. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2018-abr-05/lei-1364018-fim-controversia-aplicativos-transporte>>. Acesso em: 08/09/2021.

¹⁷⁶ FORTINI, Cristiana. Lei 13.640/18: fim da controvérsia sobre os aplicativos de transporte de passageiros?. Consultor Jurídico, 2018. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2018-abr-05/lei-1364018-fim-controversia-aplicativos-transporte>>. Acesso em: 08/09/2021.

¹⁷⁷ FORTINI, Cristiana. Lei 13.640/18: fim da controvérsia sobre os aplicativos de transporte de passageiros?. Consultor Jurídico, 2018. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2018-abr-05/lei-1364018-fim-controversia-aplicativos-transporte>>. Acesso em: 08/09/2021.

¹⁷⁸ FORTINI, Cristiana. Lei 13.640/18: fim da controvérsia sobre os aplicativos de transporte de passageiros?. Consultor Jurídico, 2018. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2018-abr-05/lei-1364018-fim-controversia-aplicativos-transporte>>. Acesso em: 08/09/2021.

¹⁷⁹ GOGONI, Ronaldo. Temer sanciona a lei que regulamenta os apps de transporte no Brasil. Meio Bit, 2018. Disponível em: <<https://www1.tecnoblog.net/meiobit/382126/temer-sanciona-pl-5587-16-regulamenta-apps-transporte-no-brasil-sem-vetos-exatamente-como-aprovado-pela-camara-deputados/>>. Acesso em: 08/09/2021.

Ainda mais recente, no ano de 2020, o deputado federal Henrique Fontana (PT-RS) apresentou o Projeto de Lei nº 4.172/2020 propondo uma nova relação contratual entre os motoristas e as plataformas, com o intuito de diminuir a superexploração dos motoristas e garantir garantias mínimas aos trabalhadores como, por exemplo, 13º salário e férias. Além de proteção social, o Projeto de Lei buscava a inclusão previdenciária dos motoristas.¹⁸⁰

O deputado Henrique Fontana aponta que o alto número de pessoas trabalhando com essa atividade, cerca de 4 milhões de brasileiro, tem gerado um trabalho precarizado e hiper explorado. Destaca ainda que, a maioria dos trabalhadores presta serviços por mais de 10 horas por dia e não recebem ao menos um salário mínimo. Dessa forma, ele ressalta a necessidade cada vez maior de legislar esse tipo de trabalho, garantindo os direitos e a dignidade a essas milhares de pessoas.¹⁸¹

A proposta ficou restrita apenas aos motoristas vinculados às plataformas, não se estendendo a qualquer espécie de trabalho em plataformas no geral. Tal restrição teve como intuito criar uma regulamentação mais personalizada aos motoristas particulares.¹⁸²

Dentre os principais pontos de garantia da proposta estavam: garantia de renda mínima, inclusão previdenciária, proibição às empresas com relação ao descredenciamento dos profissionais sem justo motivo, estabelecimento de viagens restritas a clientes previamente cadastrados na plataforma, estabelecimento quanto ao valor máximo que pode ser cobrado pela plataforma, estabelecimento de um adicional de 15% sobre o valor normal quando as corridas forem realizadas à noite ou em domingos e feriados, garantia de vale-alimentação, além de outros benefícios como 13º salário, férias remuneradas e seguro-desemprego.¹⁸³

Além disso, a proposta previu a possibilidade de o motorista conectar-se e desconectar-se a qualquer momento sem sofrer penalidade e, para auxiliar no financiamento

¹⁸⁰ FRAGA, César. PL regulamenta trabalho de entregadores e motoristas de aplicativos. *Jornal Extra Classe*, 2020. Disponível em: <<https://www.extraclasse.org.br/geral/2020/08/projeto-de-lei-regulamenta-trabalho-de-entregadores-e-motoristas-de-aplicativos/>>. Acesso em: 08/09/2021.

¹⁸¹ FRAGA, César. PL regulamenta trabalho de entregadores e motoristas de aplicativos. *Jornal Extra Classe*, 2020. Disponível em: <<https://www.extraclasse.org.br/geral/2020/08/projeto-de-lei-regulamenta-trabalho-de-entregadores-e-motoristas-de-aplicativos/>>. Acesso em: 08/09/2021.

¹⁸² FRAGA, César. PL regulamenta trabalho de entregadores e motoristas de aplicativos. *Jornal Extra Classe*, 2020. Disponível em: <<https://www.extraclasse.org.br/geral/2020/08/projeto-de-lei-regulamenta-trabalho-de-entregadores-e-motoristas-de-aplicativos/>>. Acesso em: 08/09/2021.

¹⁸³ FRAGA, César. PL regulamenta trabalho de entregadores e motoristas de aplicativos. *Jornal Extra Classe*, 2020. Disponível em: <<https://www.extraclasse.org.br/geral/2020/08/projeto-de-lei-regulamenta-trabalho-de-entregadores-e-motoristas-de-aplicativos/>>. Acesso em: 08/09/2021.

dos benefícios, previa a criação da Contribuição de Intervenção no Domínio Econômico (CIDE) e o Conselho Nacional do Trabalho em Plataformas Digitais e Economia Colaborativa.¹⁸⁴

Ainda no ano de 2020, a deputada Luizianne Lins (PT-CE) propôs perante a Câmara dos Deputados o Projeto de Lei nº 4.491/20. A proposta foi criada com o intuito de incentivar os motoristas na compra dos veículos, uma vez que, prevê a isenção do Imposto sobre Produtos Industrializados (IPI) aos motoristas de aplicativos.¹⁸⁵

A ideia da deputada é facilitar a compra dos automóveis para impulsionar a prestação de trabalho pelos trabalhadores, tendo em vista que o veículo é um instrumento de trabalho. O texto traz alterações à Lei nº 8.989/95, que já concede o referido incentivo aos taxistas, porém ainda encontra-se em análise na Câmara dos Deputados.¹⁸⁶

Por fim e ainda mais recente, neste ano de 2021, o senador Randolfe Rodrigues (Rede-AP) propôs, perante o Senado, o Projeto de Lei nº 974/202, que apresenta uma série de direitos aos motoristas de aplicativo. Dentre essas garantias, é possível destacar salário mínimo por hora, férias anuais remuneradas acrescidas de um terço, além do descanso semanal remunerado.¹⁸⁷

A proposta prevê que o salário mínimo dos motoristas será baseado no salário mínimo nacional ou no piso salarial fixado para a categoria. Além disso, o senador Randolfe Rodrigues reforça que as garantias previstas não impedem a aplicação desses direitos por meio de acordos ou convenções coletivas, nem mesmo prejudicam os direitos assegurados à categoria na CLT.¹⁸⁸

¹⁸⁴ FRAGA, César. PL regulamenta trabalho de entregadores e motoristas de aplicativos. *Jornal Extra Classe*, 2020. Disponível em: <<https://www.extraclasse.org.br/geral/2020/08/projeto-de-lei-regulamenta-trabalho-de-entregadores-e-motoristas-de-aplicativos/>>. Acesso em: 08/09/2021.

¹⁸⁵ SHUTTER, Will. Projeto permite que motoristas de aplicativos comprem veículos com isenção de IPI. *Portal Câmara dos Deputados*, 2020. Disponível em: <<https://www.camara.leg.br/noticias/691182-projeto-permite-que-motoristas-de-aplicativos-comprem-veiculos-com-isencao-de-ipi/>>. Acesso em: 08/09/2021.

¹⁸⁶ SHUTTER, Will. Projeto permite que motoristas de aplicativos comprem veículos com isenção de IPI. *Portal Câmara dos Deputados*, 2020. Disponível em: <<https://www.camara.leg.br/noticias/691182-projeto-permite-que-motoristas-de-aplicativos-comprem-veiculos-com-isencao-de-ipi/>>. Acesso em: 08/09/2021.

¹⁸⁷ Projeto concede direitos trabalhistas aos motoristas de aplicativos. *Portal Senado Federal*, 2021. Disponível em: <<https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2021/05/04/projeto-concede-direitos-trabalhistas-aos-motoristas-de-aplicativos>>. Acesso em: 08/09/2021.

¹⁸⁸ Projeto concede direitos trabalhistas aos motoristas de aplicativos. *Portal Senado Federal*, 2021. Disponível em: <<https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2021/05/04/projeto-concede-direitos-trabalhistas-aos-motoristas-de-aplicativos>>. Acesso em: 08/09/2021.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho teve como objetivo analisar a possibilidade de reconhecimento de vínculo empregatício entre os motoristas particulares e a empresa Uber, bem como as demais empresas relacionadas. Diante desse estudo de viabilidade, o capítulo 1 foi utilizado para delimitar o conceito, os requisitos e as principais diferenças entre a relação de emprego e a relação de trabalho.

Nesse contexto, delimitou-se que a relação de trabalho envolve todas as relações jurídicas marcadas pela prestação de serviços através do labor humano, ou seja, são relações amplas que envolvem todas as formas de contratação de trabalho humano. Por sua vez, demonstrou que a relação de emprego trata-se de uma relação mais criteriosa, englobando cinco requisitos essenciais.

Todos esses requisitos caracterizadores foram abordados ponto a ponto e encontram-se elencados no art. 3º da CLT, sendo eles: a prestação dos serviços por pessoa física, a pessoalidade, a não eventualidade, a onerosidade e a subordinação. Uma vez definidos os requisitos caracterizadores do vínculo empregatício, surge o debate com relação à classificação desses trabalhadores, se são subordinados ou autônomos, e com relação à possibilidade de reconhecer a relação de emprego entre os motoristas e a Uber.

No capítulo 2 foram abordadas questões como o surgimento da empresa Uber no Brasil, sua origem, seus principais enfrentamentos, bem como o seu desenvolvimento nos dias atuais. O capítulo teve como foco principalmente a análise da uberização, que é um modelo de economia compartilhada, cuja principal ideia é a disseminação de relações de trabalho no qual os trabalhadores possam prestar os seus serviços através de plataformas online, permitindo um contato direto entre quem oferece o serviço e quem utiliza os serviços, sem a necessidade de um intermediário.

O capítulo 2 explicou os ideais defendidos pelo sistema de uberização, bem como a sensação de vantagens que esse modelo aparenta oferecer aos trabalhadores, como o estímulo à concorrência, a diminuição das burocracias e a flexibilidade dos trabalhadores na definição dos seus horários de trabalho. Foi apresentado, inclusive, o surgimento e o desenvolvimento de outros aplicativos, que foram criados gradualmente após o nascimento da Uber e foram

adotando também o modelo de economia uberizado como, por exemplo, a 99, o Cabify, o inDriver, o Garupa e o Lady Driver.

Além disso, perpassou-se pela regulamentação jurídica aplicada aos motoristas e a precarização desses serviços em razão das lacunas na legislação com relação à dignidade, aos direitos e às garantias desses trabalhadores.

Por fim, no capítulo 3 aprofundou-se nas condições precárias em que trabalham esses motoristas sem o reconhecimento de vínculo empregatício e, nem mesmo, a regularização devida das suas atividades. Ficou demonstrada a crescente preocupação quanto às problemáticas, uma vez que, é extremamente alto o número de trabalhadores no Brasil que atualmente sustentam a si e suas famílias através desse ramo de atividade, sendo cerca de 5,5 milhões de pessoas.

Dentre as principais problemáticas da ausência de uma normatização concreta, destacam-se: falta de segurança, jornadas exaustivas que muitas vezes ultrapassam 12 horas diárias, remuneração extremamente baixa, falta de orientações às motoristas com relação às situações de assédio, hiper exploração e falta de apoio por parte das empresas com relação aos gastos com manutenção que os motoristas possuem. Nesse sentido, é possível verificar que todos esses problemas são frutos da falsa sensação de benefícios ofertada pelo modelo de economia uberizado.

Além de demonstrar a atenuação dessas condições precárias nos tempos atuais de pandemia da COVID-19, buscou-se analisar a posição jurisprudencial com relação ao reconhecimento do vínculo empregatício entre os motoristas e as empresas. Por fim, o capítulo 3 explicou a questão da parassubordinação, como sendo um novo conceito que busca fazer uma ponte entre o trabalhador subordinado e o trabalhador autônomo, apresentando, inclusive, os Projetos de Lei que vêm sendo criados com a intenção de regularizar as condições desses trabalhadores.

Com relação ao reconhecimento de vínculo empregatício entre os motoristas e a Uber, existem algumas decisões favoráveis proferidas pelos Tribunais Regionais do Trabalho de alguns estados. Porém, o entendimento do Tribunal Superior do Trabalho (TST) quanto ao tema sempre foi no sentido de negar o reconhecimento da relação de emprego. Em maio de

2021, o TST reiterou pela quarta vez a decisão, optando por negar o pedido realizado por um motorista do aplicativo.

Em todas as decisões desfavoráveis aos motoristas, o TST nega o reconhecimento da relação de emprego sob a justificativa de que a prestação de serviços não atende aos elementos caracterizadores da relação de emprego, principalmente quanto ao requisito da subordinação, em razão da liberdade que os motoristas têm para montar os seus próprios horários de trabalho. Até os dias atuais houve apenas uma decisão favorável no TST, na qual o ministro Maurício Godinho Delgado votou pelo reconhecimento da relação de emprego, porém o julgamento encontra-se suspenso e ainda não foi retomado.

Depois de abordadas questões quanto à origem, ao desenvolvimento, à problematização e à regularização do tema, é possível verificar que a grande questão não está na decisão quanto ao reconhecimento ou não do vínculo empregatício entre os motoristas de aplicativo e a empresa Uber, bem como as demais empresas correspondentes. O ponto principal é a necessidade, por parte do Direito Brasileiro, em reconhecer que esses trabalhadores há muito tempo prestam serviços em condições precárias e, com a atual situação econômica de grande desemprego, aumenta cada vez mais o número de pessoas se submetendo a essa atividade instável e insegura.

É possível concluir que, ainda que não seja reconhecido o vínculo empregatício aos motoristas da Uber e demais empresas similares, é fundamental a criação de uma classificação concreta para esses novos trabalhadores e, principalmente, a criação de uma legislação específica e efetiva que regule, fiscalize, proteja e garanta direitos a esses novos modelos de trabalho decorrentes da evolução tecnológica. Embora existam alguns Projetos de Lei sendo analisados, a segurança jurídica dos motoristas é completamente inexistente, havendo a necessidade de sanar as lacunas quanto à falta de regulamentação desses setores de atividade.

Dessa forma, ainda que se defenda a forma tradicional da relação de emprego, é necessário adequar o ordenamento jurídico às evoluções da sociedade, prezando sempre pela garantia de direitos e condições básicas de trabalho, que é um dos preceitos fundamentais do Direito do Trabalho, além de devolver a dignidade da pessoa humana aos trabalhadores que, atualmente, encontram-se desamparados e desprovidos desse direito, que é um dos mais protegidos pela Constituição Federal.

REFERÊNCIAS

A história dos aplicativos de mobilidade urbana Uber, 99 e Cabify. Overbr. OverBR, [s.d.]. Disponível em: <<https://overbr.com.br/noticias/a-historia-dos-aplicativos-de-mobilidade-urbana-uber-99-e-cabify>>. Acesso em: 15/04/2021.

ARRUDA, Martha. Em julgamento unânime, 3ª Turma do TRT-11 reconhece vínculo empregatício entre motorista e a Uber. Portal TRT-11, 2021. Disponível em: <<https://portal.trt11.jus.br/index.php/comunicacao/6144-em-julgamento-unanime-3-turma-do-trt-11-reconhece-vinculo-empregaticio-entre-motorista-e-a-uber>>. Acesso em: 05/09/2021.

Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário. BRASIL. Decreto-lei no 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/De15452.htm>. Acesso em: 18 de março de 2021.

ASSIS, Francisco. Motoristas de aplicativos precisam de uma normatização específica. Consultor Jurídico, 2020. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2020-mai-25/barbosa-juniornormatizacao-trabalhista-aplicativos-transporte>>. Acesso em: 29/04/2021.

BOSELLI, André. Relator vê vínculo entre motorista e Uber, mas julgamento é suspenso no TST. Consultor Jurídico, 2020. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2020-dez-02/relator-processo-tst-defende-vinculo-entre-motorista-uber>>. Acesso em: 06/09/2021.

CALVO, Adriana Manual de direito do trabalho – 5. ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2020. P. 26.

CAMARGO, Gilson. A jornada sem fim dos motoristas de aplicativos. Jornal Extra Classe, 2021. Disponível em: <<https://www.extraclasse.org.br/economia/2021/05/a-jornada-sem-fim-dos-motoristas-de-aplicativos/>>. Acesso em: 01/09/2021.

CARVALHO, Gilmar Bruno Ribeiro. Parassubordinação: defesa de uma nova categoria jurídica. Jus, 2016. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/50345/parassubordinacao-defesa-de-uma-nova-categoria-juridica/4>>. Acesso em: 08/09/2021.

CASSAR, Vólia Bomfim. Direito do Trabalho: de acordo com a reforma trabalhista. 17. Ed. Rio de Janeiro: Forense. São Paulo: MÉTODO, 2020. P. 241.

CISNEIROS, Gustavo. Direito do Trabalho Sintetizado – 2. ed. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2018. P. 24.

COUTINHO, Thiago. Conheça a história do Uber e como ter transporte de qualidade e barato. Grupo Voitto, 2020. Disponível em: <<https://www.voitto.com.br/blog/artigo/uber>>. Acesso em: 08/04/2021.

DELGADO, Maurício Godinho. Curso de direito do trabalho. 14. ed. São Paulo: LTr, 2015. P.296.

Descubra as categorias de Uber e como podem te ajudar no dia a dia. Uber Blog, 2018. Disponível em: <<https://www.uber.com/pt-BR/blog/categorias-da-uber/>>. Acesso em: 15/04/2021.

DOLCE, Julia. O lado sombrio do trabalho para aplicativos - e como é pior para mulheres. Exame, 2019. Disponível em: <<https://exame.com/carreira/o-lado-sombrio-do-trabalho-para-applicativos-e-como-e-pior-para-mulheres/>>. Acesso em: 01/09/2021.

ESTRELA, Leandro. A CONSTITUCIONALIDADE DA UBER: UM ESTUDO MULTIDISCIPLINAR NO ORDENAMENTO JURÍDICO. Brasil Escola, 2017. Disponível em: <https://monografias.brasilecola.uol.com.br/direito/a-constitucionalidade-uber-um-estudo-multidisciplinar-no-ordenamento-juridico.htm#indice_8>. Acesso em: 30/04/2021.

FORTINI, Cristiana. Lei 13.640/18: fim da controvérsia sobre os aplicativos de transporte de passageiros?. Consultor Jurídico, 2018. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2018-abr-05/lei-1364018-fim-controversia-applicativos-transporte>>. Acesso em: 08/09/2021.

FRAGA, César. PL regulamenta trabalho de entregadores e motoristas de aplicativos. Jornal Extra Classe, 2020. Disponível em: <<https://www.extraclasse.org.br/geral/2020/08/projeto-de-lei-regulamenta-trabalho-de-entregadores-e-motoristas-de-applicativos/>>. Acesso em: 08/09/2021.

GASPARIN, Mirian. TST Confirma Pela 3ª Vez Que Não Existe Vínculo Empregatício Entre Motoristas E A Uber. Mirian Gasparin, 2021. Disponível em: <<https://miriangasparin.com.br/2021/03/tst-confirma-pela-3a-vez-que-nao-existe-vinculo-empregaticio-entre-motoristas-e-a-uber/>>. Acesso em: 02/09/2021.

GOGONI, Ronaldo. Câmara aprova Projeto de Lei que regulamenta apps como Uber, Cabify e 99 no Brasil. Meio Bit, 2018. Disponível em: <<https://tecnoblog.net/meiobit/381027/camara-dos-deputados-aprova-projeto-lei-regulamentacao-apps-transporte-uber-lyft-cabife-99/>>. Acesso em: 08/09/2021.

GOGONI, Ronaldo. Temer sanciona a lei que regulamenta os apps de transporte no Brasil. Meio Bit, 2018. Disponível em: <<https://www1.tecnoblog.net/meiobit/382126/temer-sanciona-pl-5587-16-regulamenta-apps-transporte-no-brasil-sem-vetos-exatamente-como-aprovado-pela-camara-deputados/>>. Acesso em: 08/09/2021.

JESUS, Luiz. ENTRE MOTORISTAS E ENTREGADORES: TRABALHO ‘UBERIZADO’ AINDA MAIS PRECÁRIO EM MEIO À PANDEMIA. Blog UFES, 2020. Disponível em: <<https://blog.ufes.br/grupodeconjunturaufes/2020/06/15/entre-motoristas-e-entregadores-trabalho-uberizado-ainda-mais-precario-em-meio-a-pandemia/>>. Acesso em: 01/09/2021.

Juiz do TRT-15 reconhece vínculo entre Uber e motorista e condena empresa. Jusbrasil, 2021. Disponível em: <<https://correcaofgts.jusbrasil.com.br/noticias/771812593/juiz-do-trt-15-reconhece-vinculo-entre-uber-e-motorista-e-condena-empresa>>. Acesso em: 05/09/2021.

Justiça do Trabalho reconhece vínculo de emprego de motorista com a Uber. Portal TRT-MG, 2021. Disponível em: <<https://portal.trt3.jus.br/internet/conheca-o-trt/comunicacao/noticias-juridicas/justica-do-trabalho-reconhece-vinculo-de-emprego-de-motorista-com-a-uber>>. Acesso em: 03/09/2021.

Justiça do Trabalho reconhece vínculo de emprego entre Uber e motorista. Poder 360, 2021. Disponível em: <<https://www.poder360.com.br/justica/justica-do-trabalho-reconhece-vinculo-de-emprego-entre-uber-e-motorista/>>. Acesso em: 05/09/2021.

Justiça do Trabalho reconhece vínculo empregatício entre Uber e motorista. Brasil de Fato, 2021. Disponível em: <<https://www.brasildefato.com.br/2021/07/04/justica-do-trabalho-reconhece-vinculo-empregaticio-entre-uber-e-motorista>>. Acesso em: 02/09/2021.

JUNIOR, Amilton. TST nega pela segunda vez vínculo de emprego entre Uber e motorista. Jusbrasil, 2020. Disponível em: <<https://juniorbenfica.jusbrasil.com.br/noticias/926058482/tst-nega-pela-segunda-vez-vinculo-de-emprego-entre-uber-e-motorista>>. Acesso em: 02/09/2021.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Curso de direito do trabalho – 13. ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2021. P. 94.

MELO, Caroline. Uber: a história da startup mais valiosa do mundo. Administradores.com, 2015. Disponível em: <<https://administradores.com.br/artigos/uber-a-historia-da-startup-mais-valiosa-do-mundo>>. Acesso em: 08/04/2021.

NASCIMENTO, Marcelo Mascaro. Parassubordinação: o meio termo entre o empregado e o autônomo. Revista Consultor Jurídico, 2015. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2015-nov-18/parassubordinacao-meio-termo-entre-empregado-autonomo>>. Acesso em: 08/09/2021.

ORTEGA, Flávia Teixeira. Lei 13.640/2018(Lei do Uber): regulamenta o transporte remunerado privado individual de passageiros. Jusbrasil, 2018. Disponível em: <<https://draflaviaortega.jusbrasil.com.br/noticias/561305476/lei-13640-2018-lei-do-uber-regulamenta-o-transporte-remunerado-privado-individual-de-passageiros>>. Acesso em: 08/09/2021.

PINHEIRO, Felipe. UBERIZAÇÃO E A PRECARIZAÇÃO DO EMPREGO. Repositório UFPB, Santa Rita, p. 1-61, 2019. Disponível em: <<https://repositorio.ufpb.br/jspui/bitstream/123456789/16450/1/FPQC25092019.pdf>>. Acesso em: 30/04/2021.

Projeto concede direitos trabalhistas aos motoristas de aplicativos. Portal Senado Federal, 2021. Disponível em: <<https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2021/05/04/projeto-concede-direitos-trabalhistas-aos-motoristas-de-aplicativos>>. Acesso em: 08/09/2021.

RENZETTI, Rogério. Direito do trabalho: teoria e questões práticas – 5 ed. rev., atual. e ampl. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2018. PP. 45 e 46.

RESENDE, Ricardo. Direito do trabalho – 8. ed. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO 2020. PP. 314 e 315.

SHUTTER, Will. Projeto permite que motoristas de aplicativos comprem veículos com isenção de IPI. Portal Câmara dos Deputados, 2020. Disponível em: <<https://www.camara.leg.br/noticias/691182-projeto-permite-que-motoristas-de-aplicativos-comprem-veiculos-com-isencao-de-ipi/>>. Acesso em: 08/09/2021.

SOUTO, Paulo Vitor Braga; GUERRA, Gustavo Rabay. REGULAÇÃO JURÍDICA DE NOVOS MODELOS DE NEGÓCIOS DIGITAIS. Revista Em Tempo, [S.l.], v. 20, n. 1, nov. 2020. ISSN 1984-7858. Disponível em:

<<https://revista.univem.edu.br/emtempo/article/view/3254>>. Acesso em: 29/04/2021.

SOUZA, Thulio. Concorrentes da Uber: conheça os 6 maiores. Usemobile, 2021. Disponível em: <<https://usemobile.com.br/concorrentes-da-uber/>>. Acesso em: 15/04/2021.

SP: Justiça reconhece vínculo empregatício de motorista com a Uber. Tilt UOL, 2021. Disponível em: <<https://www.uol.com.br/tilt/noticias/redacao/2021/04/28/justica-do-trabalho-reconhece-vinculo-empregaticio-de-motorista-da-uber.htm>>. Acesso em: 02/09/2021.

TST reitera pela 4ª vez que não existe vínculo entre motoristas e a Uber. Consultor Jurídico, 2021. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2021-mai-11/tst-reitera-vez-nao-existe-vinculo-entre-motoristas-uber>>. Acesso em: 02/09/2021.

Uber com diploma. UOL Economia, 2019. Disponível em: <<https://economia.uol.com.br/reportagens-especiais/profissionais-com-faculdade-viram-uber/#page1>>. Acesso em: 01/09/2021.

Uberização: o que é esse conceito e como ele está mudando a maneira como contratamos serviços. Megaleios, 2018. Disponível em: <<https://megaleios.com/uberizacao-o-que-e/>>. Acesso em: 08/04/2021.

Uber: Quinta Turma afasta reconhecimento de vínculo de emprego de motorista. Portal - TST, [s.d.]. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/-/uber-quinta-turma-afasta-reconhecimento-de-vinculo-de-emprego-de-motorista>>. Acesso em: 06/09/2021.

VERDADE OU MITO: RECONHECIMENTO DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO DE MOTORISTA DE UBER. Brasil Jurídico, 2020. Disponível em: <<https://blog.brasiljuridico.com.br/reconhecimento-de-vinculo-empregaticio/>>. Acesso em: 01/09/2021.

Vínculo de emprego entre motorista e Uber: o que diz a justiça do trabalho. Declatra, 2021. Disponível em: <<https://www.declatra.adv.br/vinculo-de-emprego-entre-motorista-e-uber/#:~:text=V%C3%ADnculo%20empregat%C3%ADcio%20e%20Uber%3A%20decis%C3%B5es%20recentes&text=A%20justificativa%20utilizada%20pelo%20TRT,execu%C3%A7%C3%A3o%20ou%20valor%20da%20corrida>>. Acesso em: 02/09/2021.