



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

**MARIA EDUARDA SOARES DE OLIVEIRA**

**TRABALHADORES AUTÔNOMOS NAS PLATAFORMAS DIGITAIS: O  
FENÔMENO DA UBERIZAÇÃO DAS RELAÇÕES TRABALHISTAS**

**BRASÍLIA**

**2022**

**MARIA EDUARDA SOARES DE OLIVEIRA**

**TRABALHADORES AUTÔNOMOS NAS PLATAFORMAS DIGITAIS: O  
FENÔMENO DA UBERIZAÇÃO DAS RELAÇÕES TRABALHISTAS**

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

**Orientadora: Débora Soares Guimarães**

**BRASÍLIA**

**2022**

**MARIA EDUARDA SOARES DE OLIVEIRA**

**TRABALHADORES AUTÔNOMOS NAS PLATAFORMAS DIGITAIS: O  
FENÔMENO DA UBERIZAÇÃO DAS RELAÇÕES TRABALHISTAS**

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

Orientadora: Débora Soares Guimarães

**BRASÍLIA, DIA MÊS ANO**

**BANCA AVALIADORA**

---

**Professor(a) Orientador(a)**

---

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

## RESUMO

Trata-se de monografia apresentada no âmbito da disciplina de Monografia II do Curso de Direito da Faculdade de Ciências Jurídicas e Sociais do Centro Universitário de Brasília. O objetivo da pesquisa é analisar o fenômeno da uberização das relações trabalhistas no atual contexto de avanço tecnológico na conjuntura laboral, destacando-se pontos controversos, a saber: a existência do vínculo empregatício juntamente com a aplicação da Consolidação das Leis do Trabalho e a não existência de elementos caracterizadores da relação de emprego e a definição como profissionais independentes que realizam a contratação da tecnologia por intermediação de aplicativos digitais. Pretende-se desenvolver a pesquisa em quatro tópicos, em primeiro lugar destacam-se os conceitos e as origens dos institutos abordados, em seguida pretende-se analisar a evolução histórica das relações de trabalho, em terceiro lugar reflete-se sobre os pontos controvertidos anteriormente apresentados sobre o fenômeno da uberização das relações trabalhistas, e, por fim, mencionam-se os casos na jurisprudência brasileira que se debruçaram sobre o tema e fazem-se sugestões de encaminhamentos para a solução da celeuma jurídica. Como hipótese de trabalho, acredita-se que não há incidência do vínculo empregatício havendo somente uma relação de trabalho que constitui como um gênero da prestação de serviços.

**Palavras-chave:** relações de trabalho; vínculo empregatício; prestação de serviço; precarização das relações trabalhistas; empresas de tecnologia.

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO</b>	<b>5</b>
<b>1 A RELAÇÃO DE EMPREGO E OS ELEMENTOS CARACTERIZADORES DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO NO ORDENAMENTO JURÍDICO</b>	<b>7</b>
1.1 Relação de trabalho e relação de emprego: Distinções	7
1.2 Elementos caracterizadores do vínculo empregatício	8
1.2.1 <i>Trabalho prestado por pessoa física</i>	8
1.2.2 <i>Pessoalidade</i>	9
1.2.3 <i>Não eventualidade ou habitualidade</i>	10
1.2.4 <i>Onerosidade</i>	11
1.2.5 <i>Subordinação</i>	11
1.3 Contrato de trabalho	12
1.4 Direitos e deveres do empregado.	14
1.4.1 <i>Salário mínimo da categoria</i>	15
1.4.2 <i>Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS)</i>	16
1.4.3 <i>Gratificação natalina</i>	16
1.4.4 <i>Jornada de trabalho</i>	17
1.4.5 <i>Horas extras</i>	18
1.4.6 <i>Adicional de periculosidade</i>	19
<b>2 OS MOTORISTAS DE APLICATIVOS NO BRASIL</b>	<b>21</b>
2.1 Origem do trabalho e sua evolução	21
2.2 Principais plataformas digitais em operação no Brasil	23
2.3 Regulamentação jurídica	26
<b>3 O RECONHECIMENTO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO ENTRE EMPRESAS DE APLICATIVO E MOTORISTAS NO BRASIL</b>	<b>31</b>
3.1 Problematização	31
3.2 Posição doutrinária e jurisprudencial	32
<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS</b>	<b>47</b>
<b>REFERÊNCIAS</b>	<b>49</b>

## INTRODUÇÃO

Atualmente, vem aumentando o número de transformações na organização e natureza das relações de trabalho associadas à utilização de novas tecnologias, particularmente da informação e comunicação. A maioria desse movimento se expressa em um leque de plataformas digitais que buscam se relacionar ao uso de ferramentas digitais e da internet para gerir a produção e o trabalho, portanto a temática da uberização do trabalho tornou-se um tema de grande debate devido a sua grande expansão.

Fazendo uma breve análise histórica podemos definir que a financeirização do capitalismo, em escala mundial, em implementação desde o fim dos anos 1970, constitui-se como um dos principais pilares da atual sociedade neoliberal, sendo assim o neoliberalismo se constrói a partir de uma nova racionalidade, tendo como característica principal a concorrência como norma de conduta e como subjetivação o modelo de empresa, introduzindo assim uma nova divisão internacional do trabalho.

Ratifica-se, assim, o apontado por Marcuse no início da implementação da tecnologia na sociedade industrial, em que afirmou:

Nessa sociedade, o aparato produtivo tende a tornar-se totalitário no quanto determina não apenas as oscilações, habilidades e atitudes socialmente necessárias, mas também as necessidades e aspirações individuais. Oblitera, assim, a oposição entre existência privada e pública, entre necessidades individuais e sociais. A tecnologia serve para instituir formas novas, mais eficazes e mais agradáveis de controle social e coesão social... A noção tradicional de "neutralidade" da tecnologia não mais pode ser sustentada. A tecnologia não pode, como tal, ser isolada do uso que lhe é dado; a sociedade tecnológica é um sistema de dominação que já opera no conceito e na elaboração das técnicas (MARCUSE, 1973, p. 18-19).

Portanto, é neste contexto que este trabalho buscará analisar as modalidades de trabalho que vêm assumindo um papel crescente no mundo inteiro, com destaque para a chamada “uberização do trabalho”, isto é, a modalidade de trabalho que recebe a denominação da principal empresa privada global no ramo, caracterizada por uma relação de trabalho contemporânea em que se "vende" um serviço para alguém de forma independente, sem intermediação de empresas, em geral via internet, sendo uma nova forma de controle, gerenciamento e organização do trabalho, podendo ser compreendida como um processo de informalização.

O trabalho irá averiguar os impactos do fenômeno da através das plataformas digitais na sociedade atual. Esta Monografia buscará levantar doutrina e jurisprudência sobre o assunto, irá estudar sobre o vínculo empregatício, e a relação de emprego dos trabalhadores

autônomos, levantar dados sobre o número de plataformas digitais no Brasil, e por fim irá estudar sobre a uberização das relações trabalhistas.

Após a apresentação do tema acima, a pesquisa irá responder às seguintes questões; a primeira delas é se há ou não a incidência do vínculo empregatício nas relações de trabalhadores autônomos nas plataformas digitais; o segundo óbice diz a respeito da técnica legislativa, se na atual legislação brasileira seria possível enquadrar essas relações trabalhistas, ou se seria necessária atualização legislativa.

Após a apresentação das questões, o estudo irá apresentar as seguintes hipóteses; a primeira delas é de que as relações laborais entre empregados autônomos e as plataformas digitais não devem ter incidência do vínculo empregatício, por entender que a regulação de uma atividade autônoma, entre prestadores de serviços e multiplataformas, tem o condão de elevar os custos, reduzir a demanda pelos próprios serviços dos entregadores e retirar a flexibilidade da atividade, além de prejudicar a competição entre as plataformas e eventuais novas entrantes no mercado; a segunda delas é de que a na atual legislação brasileira seria não possível enquadrar essas relações trabalhistas, sendo necessária atualização legislativa pois não há como regular estas relações com os antigos conceitos de Direito do Trabalho, razão pela qual é necessária uma abertura para novos caminhos de regulamentação da realidade que se descortina.

Para tanto, o primeiro capítulo se empenhará a conceituar e distinguir relações de trabalho e emprego, em busca de compreender a incidência do vínculo empregatício nas relações entre os motoristas de aplicativo e as plataformas digitais, trazendo diversos conceitos doutrinários sobre o contrato de trabalho. Já o segundo capítulo busca exemplificar o atual contexto dos motoristas de aplicativos no Brasil, trazendo a origem do trabalho, principais plataformas digitais em operação no território nacional, e ainda a regulamentação jurídica atual levando em consideração a situação de outros países. Por fim, o terceiro e último capítulo buscará estudar as posições doutrinárias e jurisprudencial, ressaltando a grande divergência que ronda este tema.

Para o desenvolvimento do trabalho de conclusão de curso, será utilizada a metodologia bibliográfica qualitativa, para fins de levantamento dos conceitos utilizados acerca do tema, segundo a doutrina jurídica e jurisprudência vigente. Por entender que o tema em epígrafe demanda uma alta quantidade de leituras sobre os atuais acontecimentos decorrentes da pandemia do COVID-19 e as jurisprudências atualizadas sobre o assunto dos trabalhadores autônomos nas plataformas digitais, percebe-se que a metodologia que melhor se encaixa para o desenvolvimento do trabalho será a bibliográfica.

## **1 A RELAÇÃO DE EMPREGO E OS ELEMENTOS CARACTERIZADORES DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO NO ORDENAMENTO JURÍDICO**

Atualmente, no âmbito do Direito do Trabalho existe uma grande discussão a respeito do fenômeno da uberização nas relações laborais, há uma dificuldade para definir se essa relação é uma relação de trabalho, ou uma relação de emprego para fins de caracterização do vínculo empregatício. Sendo assim, é necessário uma distinção entre relação de trabalho e relação de emprego, pois ao afirmar que o motorista de aplicativo possui uma relação de trabalho, estamos incluindo o laborante em um gênero do qual a relação de emprego é uma das espécies. Todavia, ao afirmar que o motorista de aplicativo possui uma relação de emprego é afirmar que o motorista é considerado como empregador, e preenche os requisitos para a incidência do vínculo empregatício.

### **1.1 Relação de trabalho e relação de emprego: Distinções**

Segundo Maurício Godinho Delgado, a relação de trabalho possui caráter genérico, portanto refere-se a todas as relações jurídicas caracterizadas por terem sua prestação essencial centrada em uma obrigação de fazer consubstanciada em labor humano. Refere-se, pois, a toda modalidade de contratação de trabalho humano modernamente admissível. A expressão relação de trabalho englobaria, desse modo, a relação de emprego, a relação de trabalho autônomo, a relação de trabalho eventual, de trabalho avulso e outras modalidades de pactuação de prestação de labor (como trabalho de estágio, etc.). Traduz, portanto, o gênero a que se acomodam todas as formas de pactuação de prestação de trabalho existentes no mundo jurídico atual. Já a relação de emprego, do ponto de vista técnico-jurídico, é apenas uma das modalidades específicas de relação de trabalho juridicamente configuradas, corresponde a um tipo legal próprio e específico, inconfundível com as demais modalidades de relação de trabalho ora vigentes. (DELGADO, 2019, p. 333)

A caracterização da relação empregatícia é, portanto, procedimento essencial ao Direito do Trabalho, à medida que propiciará o encontro da relação jurídica básica que deu origem e assegura desenvolvimento aos princípios, regras e institutos justrabalhistas e que é regulada por esse ramo jurídico especial. É procedimento com reflexos no próprio Direito Processual do Trabalho, uma vez que este abrange, essencialmente, as lides principais e conexas em torno da relação de emprego. (DELGADO, 2019, p. 336)

Verifica-se que a relação de emprego é uma espécie de relação de trabalho, que se baseia no nexo entre empregador e empregado, caracterizado pela prestação pessoal de serviços, de forma não eventual e subordinada, mediante o pagamento de salário. Na relação de emprego, ocorre que o vínculo jurídico é estabelecido entre o empregado e o empregador, sendo regulado assim pelas normas jurídicas trabalhistas. A relação de emprego possui uma relação jurídica no qual se tem como um fato social original o trabalho subordinado, prestado com personalidade mediante remuneração, e que tem como disciplina jurídica o trabalho não eventual e de normas que compõem o Direito do Trabalho. (RENZETTI, 2021, p.74.)

Já a relação de trabalho representa a relação jurídica por meio da qual uma pessoa presta serviços ou realiza uma obra para outrem, sendo portanto genérica e que se refere a todas as relações jurídicas fundadas em uma obrigação de fazer consubstanciada no trabalho humano. (ROMAR; LENZA, 2021, p.55)

## 1.2 Elementos caracterizadores do vínculo empregatício

A caracterização da relação de emprego é essencial ao Direito do Trabalho, pelo fato que ao ser identificado um vínculo empregatício será aplicado os princípios, regras e institutos que estão presentes na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Os elementos caracterizadores da relação de emprego estão presentes no artigo 2º e 3º da CLT, e são a personalidade; não eventualidade (ou continuidade); subordinação e por fim a onerosidade (ou remuneração).

### *1.2.1 Trabalho prestado por pessoa física*

O contrato de trabalho exige que a figura do empregado seja uma pessoa natural, portanto o empregado terá, necessariamente, que ser uma pessoa física, não podendo ser pessoa jurídica. (RENZETTI, 2021, p.75.)

Dentro da doutrina trabalhista, segundo Carla Teresa Martins Romar, há uma divergência neste aspecto uma vez que há autores que sustentam a possibilidade de, aplicando-se o princípio da primazia da realidade, reconhecer o vínculo de emprego, mesmo nos casos em que a figura do empregado for ocupada por pessoa jurídica unipessoal. Esse fenômeno é ilegal, e é conhecido como pejetização, pois há o condão de simular um pacto entre pessoas jurídicas, o que eliminaria a obrigação da “tomadora de serviços” de arcar com contribuições previdenciárias, FGTS, 13º salário, terço de férias etc.

O empregador, desta maneira, pode ser pessoa física, jurídica ou mesmo determinados entes despersonalizados (massa falida, espólio etc.). (DELGADO, 2019, p.340)

### 1.2.2 Pessoaalidade

O empregado é um trabalhador que presta serviços pessoalmente, sendo assim, não pode fazer-se substituir por terceiros; de acordo com o artigo 2º, caput, da CLT. Pelo fato do empregado não ser substituído, senão em situações excepcionais e com a concordância do empregador; é possível afirmar que a relação de emprego possui uma natureza *intuitu personae* do empregado em relação ao empregador, ou seja, no que se refere à figura do empregado, os contratos de emprego são considerados infungíveis. (RENZETTI, 2021, p.79.)

Vale ressaltar que essa característica não deriva simplesmente do fato de que o prestador de serviço na relação de emprego é uma pessoa física; o trabalho pode ser prestado por pessoa física, mas sem pessoaalidade pois nem sempre o trabalhador assume a obrigação e pessoalmente prestar o serviço. (ROMAR; LENZA, 2021, p.55)

A característica da pessoaalidade produz efeitos não só para a configuração do vínculo empregatício e durante a execução do contrato de trabalho, mas também no momento de sua extinção, pois, em razão da pessoaalidade, a relação de emprego e as obrigações a ela inerentes não se transmitem a herdeiros e sucessores. A morte do empregado, portanto, implica necessariamente na extinção da relação de emprego. (RENZETTI, 2021, p.78.)

A substituição eventual com o consentimento do empregador ou substituições previstas e autorizadas por lei ou por norma coletiva são válidas e não afastam a característica da personalidade. Dessa forma, o que não se admite na relação de emprego é que o próprio empregado, por conta própria e de forma unilateral, designe terceiro para substituí-lo no trabalho, pelo fato de que a contração não é pela execução do serviço e sim do trabalhador.

Por fim, vale ressaltar que a característica em epígrafe apenas diz respeito ao empregado e não se aplica ao empregador. Em relação ao empregador, vigora a regra da despersonalização, podendo ocorrer alteração subjetiva neste âmbito da relação de emprego, caracterizando uma sucessão trabalhista (Art 10, Art 448 e Art 448-A da CLT)

Art. 10 - Qualquer alteração na estrutura jurídica da empresa não afetará os direitos adquiridos por seus empregados.

Art. 448 - A mudança na propriedade ou na estrutura jurídica da empresa não afetará os contratos de trabalho dos respectivos empregados.

Art. 448-A. Caracterizada a sucessão empresarial ou de empregadores prevista nos arts. 10 e 448 desta Consolidação, às obrigações trabalhistas, inclusive as

contraídas à época em que os empregados trabalhavam para a empresa sucedida, são de responsabilidade do sucessor. Parágrafo único. A empresa sucedida responderá solidariamente com a sucessora quando ficar comprovada fraude na transferência. (BRASIL, 1943)

Dessa forma, podemos concluir que no que diz a respeito do empregador, prevalece aspecto oposto, já que vigente no Direito do Trabalho a diretriz da despersonalização da figura do empregador. Em consequência, pode ocorrer, na relação empregatícia, a constante alteração subjetiva do contrato — desde que no polo empresarial —, mantendo-se em vigor as regras contratuais anteriores com relação ao mesmo empregado. (DELGADO, 2019, p.341)

### *1.2.3 Não eventualidade ou habitualidade*

O empregado é um trabalhador que presta serviços continuamente, ou seja, serviços não eventuais, portanto para que haja relação empregatícia é necessário que o trabalho prestado tenha caráter de permanência (ainda que por um curto período determinado), não se qualificando como trabalho esporádico. (DELGADO, 2019, p.342)

Na relação de emprego, a prestação de serviço é habitual, portanto é aquele serviço prestado em caráter contínuo, duradouro e permanente, em que o empregado em regra, se integra aos fins sociais desenvolvidos pela empresa. A prestação do serviço com habitualidade de forma contínua e permanente na qual o laborante passa fazer parte integrante da cadeia produtiva da empresa, mesmo que desempenhando uma atividade-meio caracteriza trabalho não eventual. (ROMAR; LENZA, 2021, p.58)

Dessa forma podemos afirmar ainda que, não é necessário que os serviços sejam prestados diariamente, sendo necessário uma expectativa de retorno do empregado ao serviço, isto é, já se sabe que os serviços serão desenvolvidos em determinado dia, por determinada pessoa e sua ausência acarretará prejuízo.

### *1.2.4 Onerosidade*

Para ser considerado relação de emprego é necessário que a mesma não seja gratuita ou voluntária, é requisito para a caracterização que haja uma prestação de serviços e uma contraprestação, ou seja uma remuneração (RENZETTI, 2021, p.80.)

A onerosidade possui dois aspectos, o primeiro é o aspecto objetivo, na relação de emprego deve haver uma retribuição pelo serviço prestado, um efetivo pagamento destinado

ao trabalhador, o aspecto objetivo fica bastante evidente no conceito de emprego do art. 3º da CLT:

Art. 3º. Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário. (BRASIL, 1943)

Já o aspecto subjetivo se caracteriza por uma vontade (*animus*) de formar um contrato de trabalho por meio do qual uma pessoa física quer colocar sua força de trabalho à disposição de outrem em troca de uma retribuição. Importa a intenção. É o que denominamos *animus contrahendi* da relação de emprego. (ROMAR; LENZA, 2021, p.58)

### *1.2.5 Subordinação*

O empregado é subordinado ao empregador, porém essa subordinação não é econômica, uma vez que o empregado pode por diversas vezes possuir uma situação financeira superior a de seu empregador. Não se trata também de uma subordinação técnica, considerando que o trabalhador, possui, por diversas vezes, uma técnica de trabalho que seu empregador não possui. (RENZETTI, 2021, p.82.)

Dessa forma a subordinação neste caso é uma subordinação jurídica, que representa o poder empregatício do empregador, ou seja, é aquela que reflete o seu poder de direção. A subordinação jurídica desconsidera a eventual dependência econômica do trabalhador, o eventual desconhecimento ou super conhecimento do trabalhador acerca do processo produtivo. De fato, é justamente a submissão do empregado à dinâmica definida pelo empregador por uma vontade própria em busca de contrapartida que fixa ideia de contrato e justifica a expressão “subordinação jurídica”. (RENZETTI, 2021, p.83)

Vale ressaltar que subordinação jurídica não exige necessariamente a presença de submissão a ordens. É muito comum a submissão a ordens como configurador da subordinação (dimensão tradicional da subordinação – natureza subjetiva), mas nada impede que o trabalhador não receba ordens e, ainda assim, insere-se na estrutura empresarial definida pelo empregador, adequando-se à forma de produção e organização definida. A subordinação é essencial à relação de emprego. Até mesmo empregados intelectuais possuem subordinação. O trabalhador intelectual não tem assegurada autonomia da vontade sobre a sua atividade, uma vez que se subordina às diretrizes fixadas pelo empregador, enquadrando-se em uma dinâmica definida pela organização empresarial. (RENZETTI, 2021, p.84.)

### 1.3 Contrato de trabalho

O Direito do trabalho possui o objetivo de regular as relações jurídicas subordinadas, individuais ou coletivas, tendo como elemento caracterizador a especial envolvimento e subordinação do trabalhador. Sendo assim, a forma de regular essas relações jurídicas é através de um contrato realizado entre dois ou , em que um deles recebe a ai ter cumprimento do dever principal que cabe às partes (receber e prestar trabalho), bem como no respeito dos deveres secundários com ou sem prestação autónoma, como por exemplo o dever de pagamento no período acordado por parte do empregador e o dever de pontualidade por parte do empregado.(ROMAR; LENZA, 2021, p.115)

Segundo Maurício Godinho Delgado, o contrato de trabalho é um negócio jurídico expresso ou tácito mediante o qual uma pessoa natural obriga-se perante pessoa natural, jurídica ou ente despersonalizado a uma prestação pessoal, não eventual, subordinada e onerosa de serviços. De acordo com o artigo 442 da CLT<sup>1</sup>, o contrato de trabalho é um acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego.

O contrato de trabalho pode ser caracterizado por diversos grupos de elementos relevantes, uma vez que é um pacto de Direito Privado pois possui uma natureza essencialmente privada não só dos sujeitos pactuantes, como também dos interesses envolvidos. O contrato de trabalho ainda é contrato sinalagmático, além de consensual, e celebra-se *intuito personae* quanto ao empregado. É ele, ainda, pacto de trato sucessivo e de atividade. Finalmente, é contrato oneroso, dotado também de alteridade, podendo, além disso, ser acompanhado de outros contratos acessórios. (DELGADO, 2019, p.617.)

Podemos afirmar que o contrato de trabalho é sinalagmático, pois há uma reciprocidade entre as obrigações contratuais, ensejando equilíbrio formal entre as prestações onerosas, quando por exemplo há uma prestação de serviço *versus* um recebimento de uma remuneração pelo trabalho prestado.(DELGADO, 2019, p.618.)

Outro elemento do contrato de trabalho é que esta modalidade de contrato é consensual, em regra, pois o pacto para a celebração não se sujeita a formalidades imperativas, e inclusive pode-se ajustar tacitamente sem necessidade de qualquer manifestação expressa oriunda das partes contratuais, desde que não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes, conforme o artigo 444 da CLT.

---

<sup>1</sup> Consolidação das Leis do Trabalho: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/De15452compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/De15452compilado.htm)

No entanto, é importante destacar que a Lei n. 13.467/2017 (Reforma Trabalhista) instituiu a figura do empregado diferenciado (chamado por parte da doutrina de “hipersuficiente”), assim considerado aquele que é portador de diploma de curso superior e que percebam salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social (art. 444, parágrafo único, CLT), estabelecendo em relação a esse empregado uma ampliação considerável da autonomia de vontade, permitindo uma ampla negociação por este com seu empregador em relação às matérias previstas no art. 611-A, CLT (livre estipulação, com a mesma eficácia legal e preponderância sobre os instrumentos coletivos). (ROMAR E LENZA, 2021, p.114)

A característica do trato sucessivo é parte do contrato do trabalho, pois as prestações sucedem-se continuamente no tempo, cumprindo-se e vencendo-se, seguidamente, ao longo do prazo contratual; a relação de trabalho é uma relação de “débito permanente” (MARANHÃO, 1987, p.149.) que incorpora como seu elemento típico a continuidade, a duração.

Por fim, o contrato de trabalho é um contrato de atividade oneroso pois é um pacto que tem como uma de suas obrigações centrais a prestação de fazer, que se cumpre continuamente no tempo. Do ponto de vista do empregado, a atividade contratada é a prestação principal (*facienda necessitas*); do ponto de vista do empregador, é a própria causa de formação do contrato (DELGADO, 2019, p.619.).

Possui a qualidade de onerosidade, segundo Maurício Godinho Delgado, pois cada uma das partes (empregado, empregador) contribui com uma ou mais obrigações economicamente mensuráveis. A onerosidade consiste na previsão de perdas e vantagens econômicas para ambas as partes no âmbito do contrato: há troca de sacrifícios e vantagens na dinâmica contratual; há transferência recíproca, ainda que desigual, de riquezas entre as partes contratuais. No Direito do Trabalho, essa característica se dá por meio do contraponto à prestação de trabalho *versus* parcelas salariais, se não houver uma contraprestação por parte do prestador o contrato existente não será de emprego, por falta da onerosidade. (DELGADO, 2019, p.346).

#### 1.4 Direitos e deveres do empregado.

A Constituição Federal e a CLT estabelecem uma série de direitos e deveres do trabalhador.

As obrigações do trabalhador nascem em virtude do contrato de trabalho, assim, ele tem a missão contratual de prestar serviços, cumprir as regras, obedecer a hierarquia funcional, transferir a condução do seu trabalho ao chefe, de entregar o produto desenvolvido pelo seu esforço ao empregador, dentre outras inúmeras obrigações, desde que sejam permitidas pela Lei. O trabalhador deve ter fidelidade, diligência, colaboração, respeitar a situação hierárquica dos seus superiores, colegas de serviço e outros sujeitos que estejam no ambiente de trabalho. Jamais o empregado deve ofender alguém, seja com palavras ou com agressões físicas. O artigo 482 da CLT dispõe sobre o dever de fidelidade na negociação habitual, concorrência e habilidade (alíneas a c) está previsto alínea a; o dever de diligência da figura da desídia, conhecido como ausência de cuidado ou atenção no serviço (alínea e); dever de colaboração nas faltas denominadas de indisciplina e insubordinação (alínea h). (DELGADO, 2019, p.929).

Já os direitos do trabalhador se relacionam com a contraprestação dos serviços prestados, sendo cada contrato de trabalho ajustado de uma maneira previamente acordada entre o empregado e o empregador, tendo por base as leis trabalhistas o acordo coletivo de trabalho e a convenção coletiva de trabalho de cada categoria, logo não é salutar explicar de uma forma detalhada todos os direitos do empregado.

#### *1.4.1 Salário mínimo da categoria*

De acordo com a ordem justtrabalhista, há um extenso sistema de proteção ao conjunto de parcelas devidas ao trabalhador no contexto da relação de emprego. O sistema de garantias salariais, portanto, hoje, de maneira geral estende-se às distintas parcelas trabalhistas, embora seu núcleo básico evidentemente concentre-se ainda no salário (DELGADO, 2019, p.931).

O Direito do Trabalho estabelece uma proteção ao salário por meio de três ideias e e mecanismos combinados: a noção de irredutibilidade do valor salarial; os mecanismos de correção salarial automática; a determinação de existência de um patamar mínimo de valor salarial no conjunto do mercado, além de certas categorias e profissões determinadas. (DELGADO, 2019, p.932).

A terceira linha de proteção que a ordem jurídica estabelece ao valor do salário expressa-se por meio da determinação de existência de um patamar mínimo de valor salarial no conjunto do mercado, além de certas categorias ou profissões determinadas. Esse patamar pode ser genérico, abrangente de todo o mercado, ou especial, abrangente de certas profissões

ou categorias profissionais específicas. O patamar genérico de valor salarial firma-se pela figura do salário mínimo legal e nacional. Esta parcela, prevista já no tradicional texto celetista da década de 1940 (arts. 76 e seguintes, CLT), tornou-se necessariamente estipulada por diploma legal (e não mais decreto do Poder Executivo), a teor de comando constitucional nessa direção (art. 7º, IV, CF/88). A Constituição, na verdade, trouxe alterações jurídicas importantes na figura do salário mínimo. Além de determinar sua fixação em lei, assegurou sua permanência na unificação nacional (art. 7º). Com isso eliminou a antiga tradição de fixar-se o salário mínimo por decreto e em patamares diferentes segundo regiões e estados da federação (DELGADO, 2019, p.939).

#### *1.4.2 Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS)*

O Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) foi instituído pela Lei n. 5.108/66, como regime alternativo ao sistema da estabilidade decenal assegurado pelo CLT. A CF/88 tornou obrigatório o regime do FGTS, eliminando do ordenamento jurídico o sistema de estabilidade após 10 anos de serviço.

Art. 7º da CF - São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social;  
III – Fundo de garantia por tempo de serviços. (BRASIL, 1988)

O FGTS é um fundo formado por depósitos mensais em uma conta vinculada aberta em nome do empregado e tem como objetivo principal propiciar auxílio financeiro ao trabalhador durante o período em que permanecer desempregado. É, também, uma forma de inibir o empregador de despedir o empregado sem que tenha havido a prática de ato faltoso, pois, nesse caso, terá que arcar com o pagamento de um acréscimo de 40% sobre o total dos depósitos efetuados na conta vinculada do trabalhador. (CAIRO JUNIOR, 2015, p. 787).

O valor do FGTS é de 8% sobre a remuneração do empregado e no caso do empregado aprendiz é no valor de 2%.

#### *1.4.3 Gratificação natalina*

A gratificação natalina passou a ser um direito do empregado a partir da edição da Lei 4.090/62, cujo art. 1º dispõe: “No mês de dezembro de cada ano, a todo empregado será paga, pelo empregador, uma gratificação salarial, independentemente da remuneração a que fizer jus” (LEITE, 2019, p.757)

A gratificação de Natal é um direito recebido com periodicidade anual, com valor equivalente à remuneração que o empregado recebe em dezembro de cada ano, compreendendo o salário e todos os seus componentes, inclusive salário in natura e gorjetas.

Assim dispõe o artigo 7º da Constituição Federal

Art. 7º, da CF – São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: VIII - décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria. (BRASIL, 1988)

Devido à sua natureza inegavelmente salarial, a gratificação natalina sofrerá descontos das contribuições sociais, devendo o empregador recolher o FGTS incidente sobre ela.

#### *1.4.4 Jornada de trabalho*

Jornada de trabalho é o lapso temporal diário em que o empregado se coloca à disposição do empregador em virtude do respectivo contrato. É, desse modo, a medida principal do tempo diário de disponibilidade do obreiro em face de seu empregador como resultado do cumprimento do contrato de trabalho que os vincula.

A jornada mede a principal obrigação do empregado no contrato — o tempo de prestação de trabalho ou, pelo menos, de disponibilidade perante o empregador. Por ela mensura-se, também, em princípio, objetivamente, a extensão de transferência de força de trabalho em favor do empregador no contexto de uma relação empregatícia. É a jornada, portanto, ao mesmo tempo, a medida da principal obrigação obreira (prestação de serviços ou disponibilidade do trabalhador perante o seu empregador) e a medida da principal vantagem empresarial (apropriação dos serviços pactuados). Daí sua grande relevância no cotidiano trabalhista e no conjunto das regras inerentes ao Direito do Trabalho. (DELGADO, 2019, p. 1025.)

Dessa forma o artigo 58 da CLT dispõe:

Art. 58 da CLT - A duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá de 8 (oito) horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite.

§ 1º Não serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária as variações de horário no registro de ponto não excedentes de cinco minutos, observado o limite máximo de dez minutos diários.

§ 2º O tempo despendido pelo empregado desde a sua residência até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para o seu retorno, caminhando ou por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador, não será computado na jornada de trabalho, por não ser tempo à disposição do empregador. (BRASIL, 1943)

Assim podemos afirmar que a CLT, define a jornada de trabalho em um sentido mais estrito, compreendendo o tempo diário em que o empregado tem de se colocar em disponibilidade perante seu empregador, em decorrência do contrato. O tempo, em suma, em que o empregador pode dispor da força de trabalho de seu empregado em um dia delimitado.

#### *1.4.5 Horas extras*

Hora extra, também denominada como jornada extraordinária é aquela prestada além da jornada normal de cada empregado, seja máxima, seja especial. A jornada extraordinária pode ser realizada tanto antes do início da jornada normal como após o seu término, ou ainda, durante a jornada, quando exista trabalho nos intervalos intrajornada remunerados. (ROMAR E LENZA, 2021, p.155)

A jornada extraordinária deve ser prestada apenas excepcionalmente e sua regularidade depende do cumprimento dos requisitos previstos em lei (art. 59, CLT, e art. 7º, XVI, CF):

Art. 59 da CLT - A duração diária do trabalho poderá ser acrescida de horas extras, em número não excedente de duas, por acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.

§ 1º A remuneração da hora extra será, pelo menos, 50% (cinquenta por cento) superior à da hora normal. (BRASIL, 1943)

Dessa forma podemos concluir que a jornada extraordinária não se estabelece em função da remuneração suplementar à do trabalho normal (isto é, pelo pagamento do adicional de horas extras). Estabelece-se em face da ultrapassagem da fronteira normal da jornada.

As horas extras deverão ser remuneradas com, no mínimo, 50% a mais do que a hora normal (adicional de horas extras). Assim, o valor de cada hora extra corresponde ao valor da

hora normal, integrado por parcelas de natureza salarial e acrescido do adicional previsto em lei, contrato, acordo coletivo de trabalho, convenção coletiva de trabalho ou sentença normativa (Súmula 264, TST). Portanto, a base de cálculo das horas extras inclui todas as verbas salariais que o empregado receba, inclusive outros adicionais (insalubridade, periculosidade etc.). Em relação aos portuários, porém, o cálculo das horas extras observará somente o salário básico percebido, excluídos os adicionais de risco e produtividade (OJ SDI-1 60, II, TST). (ROMAR E LENZA, 2021, p.155)

#### *1.4.6 Adicional de periculosidade*

Os adicionais consistem em parcelas contraprestativas suplementares devidas ao empregado em virtude do exercício do trabalho em circunstâncias tipificadas mais gravosas. O que distingue os adicionais de outras parcelas salariais são tanto o fundamento quanto o objetivo de incidência da figura jurídica. Os adicionais correspondem à parcela salarial deferida suplementarmente ao obreiro por este se encontrar, no plano do exercício contratual, em circunstâncias tipificadas mais gravosas (DELGADO, 2019, p. 1025.)

O art. 193 da CLT dispõe que são consideradas atividades ou operações perigosas, na forma da regulamentação aprovada pelo Ministério do Trabalho, aquelas que, por sua natureza ou método de trabalho, impliquem o contato permanente com inflamáveis ou explosivos em condições de risco acentuado.

Art. 193 da CLT - São consideradas atividades ou operações perigosas, na forma da regulamentação aprovada pelo Ministério do Trabalho e Emprego, aquelas que, por sua natureza ou métodos de trabalho, impliquem risco acentuado em virtude de exposição permanente do trabalhador a:

I - Inflamáveis, explosivos ou energia elétrica.

II - Roubos ou outras espécies de violência física nas atividades profissionais de segurança pessoal ou patrimonial.

§ 1º - O trabalho em condições de periculosidade assegura ao empregado um adicional de 30% (trinta por cento) sobre o salário sem os acréscimos resultantes de gratificações, prêmios ou participações nos lucros da empresa.

§ 2º - O empregado poderá optar pelo adicional de insalubridade que porventura lhe seja devido.

§ 3º - Serão descontados ou compensados do adicional outros da mesma natureza eventualmente já concedidos ao vigilante por meio de acordo coletivo.

§ 4º - São também consideradas perigosas as atividades de trabalhador em motocicleta. (BRASIL, 1943)

De acordo com a Norma Regulamentadora 16, que regula as atividades e operações consideradas perigosas no Brasil, “as atividades laborais com utilização de motocicleta ou motoneta no deslocamento de trabalhador em vias públicas são consideradas perigosas”.

Dessa forma, os motoboys têm direito ao adicional de periculosidade, ele corresponde a 30% sobre o valor do salário-base do empregado do momento da admissão até a rescisão, considerando os devidos reflexos. Para esse cálculo, não se leva em conta bônus, gratificações ou qualquer outro adicional.

A lei também faz questão de explicitar que o simples deslocamento do trabalhador com a moto da sua casa até seu local de trabalho ou do uso eventual do veículo durante o serviço, não o enquadra na regra. A norma também não abrange os entregadores que realizam o serviço por meio de veículos que não necessitam de emplacamento ou CNH, como é o caso dos bikeboys, e também os trabalhadores que usam os veículos em locais privados, como seguranças de condomínios.

## 2. OS MOTORISTAS DE APLICATIVOS NO BRASIL

A complexa relação entre trabalho, tecnologia e sociedade não é linear, muito menos isenta de controvérsias, é uma relação que constantemente sofre transformações, com impactos recíprocos que são poucos compreendidos. Esses processos de transformação, por sua vez, variam geográfica, cultural e politicamente, criando diferentes cenários para análise de imaginários de futuros possíveis, e muitas incertezas sobre o que de fato poderá ser definido como futuro do trabalho. (MCKINSEY GLOBAL INSTITUTE, 2018, p.14; SCHULTE; HOWARD, 2019, p. 15)

Essa repercussão da tecnologia no mundo laboral é evidenciada também nos dias de hoje, com um rápido desenvolvimento e ampla utilização de recursos próprios da chamada quarta revolução industrial. É nesse contexto que, a partir dos anos 2000 (BERG et al., 2018, p.1), desponta o trabalho em plataformas digitais, forma de trabalho que se tornou fonte de renda para milhares de pessoas no Brasil e no mundo.

De acordo com o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), embora não haja números precisos sobre a quantidade de pessoas que trabalham por aplicativos, atribui-se a essas novas modalidades de trabalho o aumento de 700 mil postos de trabalho entre 2015 e 2019 nas atividades de entrega e transporte de passageiros, sendo um dos segmentos de trabalhadores que mais cresce no Brasil (IPEA, 2020).

No Brasil, há muitas controvérsias sobre a natureza da relação jurídica entre os prestadores e plataformas: há uma relação de emprego entre eles? Deverá ser reconhecido o vínculo empregatício? Ainda não há uma legislação específica sobre o tema e muitos dos litígios acabam sendo dirigidos ao Poder Judiciário para que sejam decididas as controvérsias em determinado caso concreto.

### 2.1 Origem do trabalho e sua evolução

O termo *gig* é um jargão, transladado da história da música norte-americana, utilizado desde o início do século XX para nomear os *shows* das bandas em datas específicas, geralmente nos fins de semana, e os músicos ficavam o restante da semana sem apresentação. No campo econômico, a *Gig economy* também é conhecida como *freelance economy* ou mesmo *economy on demand* e caracteriza as relações laborais entre trabalhadores e empresas

que contratam essa mão de obra para a realização de serviços esporádicos e, portanto, sem vínculo empregatício (tais como *freelancers* e autônomos). (VIEIRA; LIMA; ALVES; RODRIGUES, 2021, p. 3)

A *gig economy* é um fenômeno global que tem alterado as dinâmicas do mercado de trabalho em um número crescente de setores. Esse novo tipo de arranjo do trabalho se caracteriza pela utilização de plataformas digitais que conectam prestadores de serviços autônomos com seus consumidores. Tal configuração reduz as barreiras de entrada facilitando e barateando a prestação de serviços por parte dos trabalhadores autônomos. Por outro lado, as incertezas relativas à renda e à demanda pelo trabalho também são exacerbadas, pois passam a depender de um agente intermediário com potencial poder de mercado. Assim, a *gig economy* acentua o clássico *tradeoff* entre a flexibilidade proporcionada pelo trabalho autônomo e a estabilidade de renda assegurada nos contratos de emprego tradicionais. (GÓES; FIRMINO; MARTINS. 2021, p. 1)

Mesmo antes da pandemia, houve uma explosão das plataformas por aplicativos, a exemplo da ascensão da Uber, entre outras. De fato, percebe-se que um número maior de pessoas com empregos não tradicionais (como autônomos e trabalhadores temporários) tem crescido continuamente devido ao avanço tecnológico que facilita mais contratações de curto prazo. (GÓES; FIRMINO; MARTINS. 2021, p. 1)

A *Gig economy* relacionada aos aplicativos cresceu exponencialmente nos últimos anos, em que os empregos temporários por aplicativos servem como uma rede de segurança em tempos de crise econômica. A eclosão da pandemia de Covid-19 impactou várias dimensões e o escopo da atividade econômica transformando o mercado de trabalho – em particular na *Gig economy*, seja de forma conjuntural (como a sua provável expansão, desde do início da pandemia, devido ao aumento de pessoas que passaram a fazer entregas em domicílio), seja no aspecto estrutural (pela flexibilização dos horários de trabalho), seja na busca de redução de custo pelo lado da demanda por trabalho e pelo lado da oferta de trabalho via busca de renda adicional. (GÓES; FIRMINO; MARTINS. 2021, p. 7)

No Brasil, a literatura e os estudos sobre *Gig economy* são escassos. Quanto aos aspectos jurídicos, o estudo “*Gig Economy e as Novas Relações de Trabalho*”, de Bruna de Sá Araújo, mostra as lacunas no ordenamento jurídico brasileiro no que tange à regulação das novas relações de trabalho que surgiram em decorrência da intermediação dos serviços por plataformas eletrônicas. De fato, essa regulação é necessária, seja para assegurar o modelo de negócio da *Gig Economy*, seja para que direitos e garantias básicas dos trabalhadores sejam

mantidos, de modo a evitar a precarização do trabalho. (GÓES; FIRMINO; MARTINS. 2021, p. 5)

## 2.2 Principais plataformas digitais em operação no Brasil

No Brasil, as principais empresas atuantes nesse cenário são: *Uber*, *99POP*, *inDriver*, *Yet Go* e *Lady Driver* (GAV CLUB, 2020).

A empresa Uber, fundada em 2009 na Califórnia, Estados Unidos, deu abertura à formação de uma nova classe de trabalhadores, os motoristas por aplicativos. “Trata-se de nome atribuído ao sistema cibernético interligado de veículos automotores, que nada mais é que um aplicativo que disponibiliza ao consumidor um sistema de transporte de passageiros em carros particulares” (KERR, 2015, p. 1). Pode-se dizer que o modelo dessa modalidade de trabalho é formado por três pólos: o motorista, os passageiros e o aplicativo (uma plataforma digital fornecida por uma empresa, que conecta os motoristas aos passageiros). O modelo organizacional proposto pelas empresas de aplicativos de motoristas particulares atua de modo que o valor da corrida é “[...] calculado e pago pelo passageiro diretamente à empresa por meio do aplicativo, sendo, após esse processo, repassado aos motoristas conforme sua categoria de atuação” (MARTINS; ALMEIDA, 2017, p. 57).

A Uber é uma empresa dona de um aplicativo de transporte individual de passageiros. Com um cadastro na plataforma, motoristas ficam autorizados a realizar viagens levando pessoas de um ponto ao outro como parceiros oficiais da companhia. Para trabalhar na Uber é necessário ter CNH definitiva com licença para exercer atividade remunerada, carro com quatro portas e ar-condicionado. O ano de fabricação depende de cada cidade. Também é preciso ter um celular compatível com o aplicativo para motoristas.

Das informações que o próprio aplicativo fornece em seu site, temos que a empresa se denomina como uma empresa de tecnologia que apresenta soluções, mas não presta serviços efetivamente e se socorre de terceiros para ajudar a concretizar as suas propostas, o que representa a chamada economia compartilhada, tanto é que no próprio site, a empresa esclarece que não é uma empresa de transporte, não é um aplicativo de táxi, não é serviço de carona paga e, principalmente, que não emprega nenhum motorista e nem é dona de nenhum carro (UBER, 2019).

A plataforma digital em epígrafe realiza o pagamento conforme as viagens realizadas; os valores são calculados por quilometragem rodada e por tempo de trajeto, pagos semanalmente às segundas-feiras. Alguns motoristas parceiros podem ter o Flex Pay, que

permite transferências a qualquer hora (mas que demora até três dias úteis para compensar) ou a Uber Conta, que permite transferências instantâneas.

A principal vantagem da empresa Uber é que ela é bem conhecida e, portanto, há uma grande massa de pessoas que utilizam seu aplicativo, sendo a demanda por corridas alta, principalmente em horários de pico. Além disso, o aplicativo oferece algumas facilidades para o motorista, como aceitar a solicitação de uma nova viagem enquanto se finaliza outra.

O não reconhecimento do vínculo empregatício relacionado a empresa Uber tem como principal fundamento de que não há elementos que configurem a relação de emprego, de acordo com o disposto no artigo 3º da CLT, quais sejam, a habitualidade, onerosidade, pessoalidade e subordinação.

Fundamenta-se inexistir a subordinação entre as partes, vez que um motorista de aplicativo pode permanecer off line por quanto tempo desejar, e, ainda, ligar e desligar o aplicativo quando bem entender, outro tese que fundamenta essa questão é a ausência de direção, coordenação e fiscalização por parte da empresa na prestação dos serviços, tendo apenas uma decisão de natureza comercial. Outro elemento caracterizador do vínculo empregatício é a pessoalidade, onde o serviço tem que ser executado pessoalmente pelo empregado, que não poderá ser substituído por outro (SARAIVA; SOUTO, 2019, p. 50). Esse elemento da pessoalidade não pode ser observado na prestação de serviço em tela, uma vez que um mesmo veículo pode ser utilizado por vários motoristas, o que portanto descaracterizaria a pessoalidade.

Outra tese sustentada é a ausência de subordinação, trata-se de uma subordinação jurídica, em função do contrato de emprego celebrado, passa o obreiro a ser subordinado juridicamente ao patrão, devendo o trabalhador acatar as ordens e determinações emanadas (SARAIVA; SOUTO, 2019, p. 51); essa tese é sustentada pelo fato de que os motoristas da Uber possuem autonomia na execução do trabalho, podendo exercer uma segunda atividade profissional, não sendo submetido a uma regras de condutas, podendo recusar viagens e podendo conceder descontos aos usuários.

O aplicativo da *99POP*, conhecido popularmente como “99”, costuma ser utilizado em conjunto com o aplicativo Uber, já que, comumente, o motorista que trabalha com a empresa Uber também se associa à *99POP*. Para os motoristas, uma das vantagens desse aplicativo é que, com o Cartão 99, o pagamento de suas corridas pode ser recebido no mesmo dia (*99 POP*, 2020). O *99 Pop* é a categoria mais famosa da 99 e seu objetivo é oferecer viagens mais econômicas aos usuários, e possibilitar que os motoristas parceiros tenham um bom volume de chamadas durante o dia a dia. Ainda assim, mesmo contando com melhores preços, o *99*

*Pop* preza pela qualidade do serviço. Por isso, os veículos autorizados a rodar na categoria devem sempre contar com quatro portas. (99 POP, 2022)

O aplicativo *inDriver* é um serviço de viagens via aplicativo para dispositivos móveis. O cliente escolhe o seu ponto de partida e o de destino, enquanto o motorista se oferece para levá-lo ao seu objetivo. O diferencial do aplicativo *inDriver* está na possibilidade de passageiros e motoristas negociarem o valor da corrida, enquanto que nos outros aplicativos o valor é dado automaticamente. Após fazer um cadastro simples, basta que o passageiro coloque nome completo, CPF e número de telefone, para que possa abrir o aplicativo e adicionar o destino da corrida. Depois de definir o ponto de partida e o destino, a pessoa deve sugerir um valor da tarifa que, segundo a empresa, precisa ser “razoável”. O próprio aplicativo apresenta recomendações de preços, sempre considerando o custo médio da viagem desejada. Porém, cabe ao usuário bater o martelo. A partir daí, é necessário aguardar alguém que aceite a oferta para realizar a viagem. (INDRIVER, 2020).

Como o motorista é quem vai estar atrás do volante, é necessário fazer um cadastro online mais minucioso, que inclui dados como CPF, CNH, certidão de antecedentes criminais, informações sobre o veículo, etc. Só com tudo conferido é que ele pode ser aceito para começar as jornadas com a *inDriver*. A partir deste momento, o motorista poderá procurar por corridas e escolher a que quer fazer. Como o passageiro sugere um valor, o motorista tem a opção de aceitar ou de fazer uma contraproposta. Como o *inDriver*, assim como a Uber, funciona com um sistema de avaliações de ambas as partes, os motoristas mais bem avaliados têm prioridade em viagens sobre outros. (INDRIVER, 2020).

A *startup Yet Go*, criada em 2016 em Belém do Pará, surgiu como mais um aplicativo que conecta usuários e motoristas. A empresa *Yet Go* ao invés de cobrar uma taxa por corrida dos motoristas, cobra uma mensalidade de 300 reais por motorista, com esse modelo, ele espera que seu serviço seja mais atraente e fidelize os motoristas. Além disso, também não cobra taxas de cancelamento ou tarifas dinâmicas de seus usuários. A empresa em epígrafe ainda permite não apenas que motoristas particulares e com veículos da modalidade carro se associem à empresa, como também abre espaço para a atuação de táxis, motos e veículos expressos, voltados à entrega de produtos e serviços. (YETGO, 2022).

O *Lady Driver* é um aplicativo voltado para o público feminino, sendo seu funcionamento semelhante aos demais aplicativos. O que o diferencia é a segurança oferecida às passageiras e motoristas em relação ao assédio masculino que pode ocorrer durante as corridas (LADY DRIVER, 2020)

O *iFood* é uma empresa brasileira que surgiu para revolucionar o delivery de comida, disponibilizando aos usuários do aplicativo cardápios, preços e formas de pagamento de milhares de estabelecimentos, simplificando o pedido de comida, que é feito totalmente online. Além disso, o aplicativo trabalha com geolocalização, permitindo o mapeamento dos restaurantes mais próximos ao endereço de entrega. A missão do *iFood* é ser a maior e melhor plataforma de *delivery* da América Latina, dando ao consumidor mais opções e agilidade na hora de pedir comida. (IFOOD 2022)

Conhecido como o *iFood delivery*, é necessário se cadastrar no *iFood*, isso é, para fazer parte da equipe e assim realizar entregas rapidamente e obter uma renda extra, além de ter o próprio horário e demais possibilidades no melhor aplicativo. Os estabelecimentos credenciados na plataforma, por sua vez, podem fazer as entregas usando a rede de entregadores do *Ifood* ou com *motoboys* e entregadores à parte. Assim, o *iFood delivery* faz com que o entregador se conecte com seu próprio cliente durante uma corrida, com todos os dados na entrega em caso de dúvida. Um entregador do aplicativo não recebe por taxas fixas, o que faz com que seja mais difícil calcular os lucros, a única coisa certa é que quanto mais entregas fizer, mais dinheiro recebe. (IFOOD 2022)

Ao se cadastrar no aplicativo é possível determinar qual é a melhor forma de ser um parceiro; ao escolher a modalidade autônomo o entregador poderá trabalhar a hora que quiser, em qualquer região e atendimento do *Ifood*; porém, ao escolher a modalidade fixo em Restaurante, o trabalhador irá ser parceiro de um estabelecimento único, podendo aumentar os lucros com promoções e gorjetas. (IFOOD 2022)

### 2.3 Regulamentação jurídica

No atual contexto socioeconômico, não é possível negar que as mudanças nas relações laborais ocorrem diuturnamente e uma das tendências que existem é que as relações mercantis, ao sofrerem o processo de virtualização das relações trabalhistas, portanto a inovação tecnológica é inevitável. A regulamentação destas inovações é escolha dos legisladores. E no Brasil, a regulamentação do Uber é uma das situações que mais gerou e ainda gera controvérsias no mundo jurídico. (SOUTO; GUERRA, 2020, p. 9)

Em linha gerais, a regulamentação desta ferramenta tecnológica é de imperiosa necessidade, por uma série de fatores: concorrência com outros meios de transporte; regulamentação da arrecadação tributária; proteção dos trabalhadores face a abusos; entre diversas outras razões.

A principal objeção é como concretizar essa regulamentação, sem que haja um desvirtuamento da atividade praticada, a manutenção da sua essência e da competitividade no mercado, proporcionando ao consumidor final a excelência dos serviços ofertados.

No que tocante aos aspectos trabalhistas e os reflexos desta regulamentação, apesar da inexistir legislação específica e das possíveis divergências, temos que o entendimento já está sendo consolidado pelos tribunais pátrios. Em um primeiro momento, restou reconhecida a existência da relação de emprego entre o motorista do aplicativo e a plataforma digital que permite a prestação de serviços, uma vez que alguns julgadores vislumbraram a presença de todas características deste tipo de relação. (SOUTO; GUERRA, 2020, p. 10)

No decorrer dos anos, de 2014 quando o Uber chegou ao Brasil, até o advento da Lei nº 13.640/2018, diversas leis estaduais e municipais tentaram regulamentar o transporte de passageiros por meio de aplicativos, o que fez que surgissem diversas legislações, com as mais variadas vertentes proibindo ou permitindo este tipo de transporte. É de suma importância salientar que todas as leis editadas passaram a ser questionadas quanto a sua constitucionalidade, sejam por violar a livre iniciativa, sejam por permitir uma concorrência desleal, discussões estas que se arrastam quase que até a atualidade no Supremo Tribunal Federal.

A Lei nº 13.640/2018 fora editada com o objetivo de minimizar as incontáveis controvérsias acerca da matéria, tendo a referida lei estabelecido que será de responsabilidade exclusiva dos Municípios e do Distrito Federal regulamentar o serviço privado individual de transporte remunerado de passageiros, mediante regras e diretrizes impostas por lei federal, dentre as quais podemos citar: a necessidade de se cobrar tributos pela prestação dos serviços (ISS e taxas); a necessidade de que o motorista seja inscrito com contribuinte individual do INSS; a necessidade de que conste na Carteira Nacional de Habilitação, na categoria B ou superior, que o motorista exerce atividade remunerada; entre várias outras disposições (BRASIL, 2018).

A nova legislação ainda estabeleceu que não é mais possível a existência de legislações que impeçam a atividade de transporte privado de passageiros por meio de aplicativos, todavia caso haja regulamentação pelos Municípios e o Distrito Federal – que não é obrigatória – e o transporte seja desempenhado em contrariedade as normas estabelecidas, restará configurado o transporte ilegal de passageiros.

Apesar da nítida evolução e da melhoria quanto a regulamentação da matéria, é certo que a Lei 13.640/2018 não esgota o assunto e a possibilidade de que diferentes entes públicos regulem a mesma matéria pode acarretar o surgimento de novas discussões e continua

permitindo a existência regulamentações discrepantes, face a permissividade presente em vários pontos da legislação. (SOUTO; GUERRA, 2020, p. 11)

O Governo do Distrito Federal, recentemente regulamentou o transporte por aplicativo, uma vez que a atividade foi incluída na Lei nº5.991/16 na qual dispõe sobre a prestação de Serviço de Transporte Individual Privado de Passageiros (Stip-DF)<sup>2</sup>. No Decreto foram definidas diversas regras para motoristas, aplicativos, empresas operadoras dos apps, órgãos reguladores e até mesmo para o veículo utilizado; ainda será necessário criar uma unidade gestora na capital para o funcionamento da atividade. O motorista deverá ser habilitado na categoria B ou superior, apresentar um número de inscrição do INSS, possuir um certificado anual de autorização (CAA). Além do dístico identificador, logotipo utilizado para identificá-lo como prestador de serviços da empresa operadora. (RODRIGUES,2021)

A regulamentação dos serviços de transporte individual por aplicativos, na cidade de São Paulo, ocorreu em maio de 2016. Em 2017, visando a segurança dos motoristas dessa modalidade, foi criada a Associação dos Motoristas de Aplicativo de São Paulo (AMASP), associação que representa a classe trabalhadora junto ao poder público e aos aplicativos. Os motoristas de aplicativos podem se associar à AMASP gratuitamente e usufruir de benefícios jurídicos e administrativos (assessoria jurídica com valor diferenciado nas áreas que envolvem os trabalhos dos motoristas, como trânsito, responsabilidade civil em acidentes de veículos, furtos e roubos de veículos, bem como problemas com seguradoras); ter acesso a serviços e produtos de alinhamento, balanceamento, cambagem, conserto e reforma de rodas, freio, suspensão, molas, amortecedores e troca de óleo, todos oferecidos com menor preço, por empresas parceiras; e ter o Chip AMASP, que assegura uma internet rápida e de qualidade (AMASP, 2020).

Em diversos países, a condição de trabalhador “autônomo” dos motoristas da empresa Uber está sendo objeto de questionamento, por autoridades administrativas e judiciais. No Estado da Flórida, o Departamento de Oportunidade Econômica (*Economic Opportunity Department*) classificou a relação jurídica entre o motorista Darrin Mac Gilles e a empresa Uber como sendo de emprego, para fins de concessão de auxílio-desemprego. (BHUIYAN, 2017).

O caso mais importante ajuizado nos EUA é a ação coletiva *Douglas O'Connor v. Uber Technologies, Inc.* (13-cv-03826-EMC, *Northern Distric od California*), também em

---

<sup>2</sup> Decreto que dispõe sobre a prestação do Serviço de Transporte Individual Privado de Passageiros baseado em Tecnologia de Comunicação em Rede no Distrito Federal: [http://www.sinj.df.gov.br/sinj/Norma/573a1935fcbe4663a8741a3e707a217f/Decreto\\_42011\\_19\\_04\\_2021.html](http://www.sinj.df.gov.br/sinj/Norma/573a1935fcbe4663a8741a3e707a217f/Decreto_42011_19_04_2021.html)

curso na Justiça Federal. A companhia Uber chegou a apresentar uma proposta de acordo de 100 milhões de dólares, sem reconhecimento de vínculo de emprego, mas o juiz da causa se recusou a homologar a conciliação, por entender que o valor oferecido era muito inferior ao total estimado da ação, em aproximadamente cerca de 850 milhões de dólares. (REUTERS, 2016)

Na Inglaterra, em ação ajuizada por ex-motoristas, um tribunal laboral (*Central London Employment Tribunal, case nos 2202550/2015, Mr Y Aslam; Mr. J Farrar v. Uber B.V; Uber London Ltd; Uber Britannia Ltd.*) decidiu, em outubro de 2016, que os motoristas da empresa Uber trabalham na condição de trabalhadores (“*workers*”) – não de autônomos como quer a companhia –, e assim devem ter os direitos relativos a salário mínimo e jornada de trabalho respeitados pela contratante. Essa decisão foi mantida na Corte de Apelação. (DAVIES, 2018).

Na Suíça, o órgão que administra o seguro social de acidentes do trabalho (SUVA) decidiu que a Uber deve ser considerada empregador, para fins da legislação previdenciária, pois os motoristas trabalham como empregados. (24 HEURES, 2018)

A Espanha aprovou, em Conselho de Ministros, a Lei dos Riders (entregadores de comida por plataformas digitais), que garante direitos laborais aos trabalhadores por aplicativo. A iniciativa é considerada pioneira na Europa e ocorre depois de meses de negociação entre governo e sindicatos patronais. O texto confirma que os contratados de empresas como *Glovo, Deliveroo, Uber Eats e Stuart* são considerados trabalhadores assalariados e não autônomos. A Inspeção do Trabalho já considerava os entregadores como assalariados. Para o órgão, as plataformas digitais cometiam fraude ao recorrer a falsos trabalhadores independentes. O Supremo Tribunal Federal ratificou o mesmo entendimento. Outro ponto da lei é que as empresas passarão agora a ser obrigadas a informar aos funcionários, de forma transparente, quais são os parâmetros, as regras e as instruções nas quais se baseiam os algoritmos ou sistemas de inteligência artificial que afetam a tomada de decisões nas condições laborais.

Na prática, a Lei Espanhola, apoiada por sindicatos e associações empresariais, foi recebida com ceticismo por várias associações de motociclistas e especialistas trabalhistas, que disseram que a nova lei não resolveu completamente a situação. Os empregadores ainda preferem uma flexibilidade para se concentrarem em horários lucrativos como autônomos do

que os melhores contratos de trabalho de proteção social, mas que vêm com requisitos de trabalho em horários menos lucrativos.<sup>3</sup>

---

<sup>3</sup> Espanha garante direitos trabalhistas aos entregadores por aplicativo. Disponível em: <https://agoraeuropa.com/espanha/spanha-garante-direitos-trabalhistas-aos-entregadores-por-aplicativo/>

### **3. O RECONHECIMENTO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO ENTRE EMPRESAS DE APLICATIVO E MOTORISTAS NO BRASIL**

Atualmente, há uma completa revolução do mercado de trabalho denominada de uberização das relações de trabalho. Pode ser conceituado como um fenômeno crescente e uma realidade para milhares de pessoas, essa nova modalidade de trabalho é marcada por incertezas e discussões que desafiam e aproximam diferentes áreas do conhecimento em torno de questões comuns: existem questões econômicas, como por exemplo rendas básicas e subsídios; questões jurídicas tal como definições dos atores envolvidos, caracterização da relação entre prestadores e plataforma; questões sociais como educação e qualificação profissional, condições de trabalho, dentre tantas outras que existem na interface dessas dimensões (e.g. seguridade e desigualdade social; discriminação).

#### **3.1 Problematização**

As plataformas digitais estão em todos os lugares, e a cada dia ocupam mais espaço em nossas vidas; podemos utilizá-las de várias formas, como para pedir um jantar, reservar um quarto de hotel, comprar passagens e viagens, entre outras. Apesar da grande agilidade e facilidade, por diversas vezes não nos atentamos, que do outro lado, há um operário que está realizando o seu trabalho, e portanto, assim como todos os trabalhadores estes possuem direitos que demandam reconhecimento.

Este trabalho possui o objetivo de examinar a possibilidade ou não de reconhecimento de vínculo empregatício nos casos envolvendo as empresas de plataformas digitais e os motoristas de aplicativos.

Uma vez apresentado o tema anteriormente mencionado, a pesquisa visa a responder duas questões. A primeira delas diz a respeito da incidência, ou não, do vínculo empregatício nas relações de trabalhadores autônomos nas plataformas digitais. Já a segunda seria se na atual legislação brasileira seria possível enquadrar essas relações trabalhistas, ou se seria necessário alguma atualização legislativa.

O tema justifica-se pela importância de definir se o fenômeno da uberização das relações trabalhistas causa uma precarização das relações laborais, ou se é uma saída no atual momento de grande avanço do desemprego, uma vez que a maioria da classe trabalhadora atual se encaixa dentro deste fenômeno. O tema possui grande importância para o debate

acadêmico tendo em vista que a jurisprudência sobre esse assunto não é pacificada, portanto trazer a discussão e analisar os impactos deste fenômeno nas relações trabalhistas na sociedade atual é de suma importância.

### 3.2 Posição doutrinária e jurisprudencial

Muito tem se falado sobre essa questão do vínculo entre o motorista de aplicativo e o UBER, relação de trabalho esta, que apesar de recente tem sido alvo de inúmeros argumentos jurídicos acerca da sua validade quanto à proteção dos motoristas (ZANATTA, 2017).

Na doutrina, Fausto Siqueira Gaia desenvolveu um estudo sobre os impactos das novas tecnologias nas relações de trabalho no que tange aos casos das plataformas digitais.

Segundo ele, a tecnologia da informação criou as condições necessárias para a reestruturação do sistema de produção capitalista, rompendo com os métodos tradicionais de trabalho consagrados. O conceito original, baseado na rigidez da dinâmica produtiva, deu lugar a uma estrutura corporativa descentralizada, em que os trabalhadores eram responsáveis pela compra de ferramentas e ferramentas de trabalho. A mudança observada na dinâmica de produção criou expectativas de maior autonomia do trabalhador na prestação de serviços. No entanto, a independência dos trabalhadores é apenas uma ilusão. O controle capitalista do trabalho é essencial para prolongar a acumulação de riqueza. A adoção de tecnologia no processo de fabricação tem causado rupturas em todas as formas de atividade econômica, principalmente no setor de serviços. As tecnologias disruptivas estão se aquecendo que favorecem ir além dos métodos tradicionais de produção de bens ou prestação de serviços, devido à instalação ou desenvolvimento de métodos inovadores. Na prestação de serviços, o uso de novas tecnologias mudou a forma de condução do trabalho humano e, portanto, os contornos da relação jurídica entre capital e trabalho. (GAIA, 2018, p. 264-267)

Dessa forma, Fausto Siqueira Gaia afirma que a subordinação jurídica nessas relações deve ser disruptiva, pois rompe com as construções tradicionais, sendo um liame jurídico, oriundo do uso de aparatos tecnológicos no processo produtivo, que vincula o empregado ao empregador, por meio do qual este, em razão da dependência funcional do uso da força de trabalho para o desenvolvimento da atividade produtiva, exerce a gestão, o controle e o poder disciplinar sobre a força de trabalho concentrada. (GAIA; 2018; p. 271).

O Desembargador José Eduardo de Resende Chaves Júnior (2017), do Egrégio Tribunal Regional da 3ª Região, em seu artigo “Subordinação estrutural - reticular: uma perspectiva sobre a segurança jurídica” deixa claro quando reconhece a subordinação entre a plataforma digital e o trabalhador, reconhecendo que, uma vez o obreiro ingressando na empresa através de um contrato de trabalho autônomo que neste adere às atividades da empresa ou de um das demais unidades da rede empresarial, a disposição do trabalho subsiste pelo tomador, uma vez que a impessoalidade da disposição do trabalho, não afasta a circunstância de ter sido contratado para desenvolver atividade e não resultado (CHAVES,2017)

Maurício Godinho Delgado em sua Obra intitulada Direitos Fundamentais na Relação de Trabalho, defende que, no que se diz a respeito da subordinação esta se manifesta pela inserção do trabalhador na dinâmica do tomador de seus serviços, independente de receber (ou não) suas ordens diretas, mas acolhendo estruturalmente, sua dinâmica de organização e funcionamento.

A Jurista e desembargadora aposentada do TRT da 2ª Região, Vólia Bonfim Cassar nos ensina que toda vez que o empregado executar serviços essenciais à atividade-fim da empresa, isto é, que se inserem na sua atividade econômica, ele terá uma subordinação estrutural ou integrativa, já que integra o processo produtivo e a dinâmica estrutural de funcionamento da empresa ou do tomador de serviços. (CASSAR, 2018)

Para Vólia Bomfim Cassar, o empregador é dotado do poder de direção por escolher, comandar e controlar os fatores de produção da empresa. Sendo dividido o poder de direção em poder diretivo, poder disciplinar e em poder hierárquico ou de organização. O poder diretivo, se constitui na capacidade de o empregador de dirigir a empresa, escolher seus rumos e estratégias, dar conteúdo concreto à atividade do trabalhador, visando aos objetivos da empresa. O poder disciplinar traduz-se no poder do patrão de impor punições aos empregados. Já o poder hierárquico ou de organização, trata-se da capacidade do empregador de determinar e organizar a estrutura econômica e técnica da empresa, compreende-se então, a hierarquia dos cargos e funções. (CASSAR, 2018)

Atualmente, na doutrina brasileira há duas principais vertentes no que se diz a respeito a subordinação jurídica, a primeira delas é ligada a uma análise subjetiva, ligada a um aspecto do exercício direto dos poderes de controle, será considerado o trabalhador subordinado juridicamente aquele que tem a sua atividade gerida controlada pelo empregador; a segunda delas é ligada a uma análise objetiva, no qual o conceito de subordinação jurídica deverá estar

atrelado a aspectos relacionados a empresa, vinculados à atividade e não mais aos sujeitos da relação. Entretanto, com a implementação de novas tecnologias, estes conceitos não se encaixam mais na nova realidade de trabalho.

A flexibilidade da força de trabalho se deve à grave crise econômica que afeta a comunidade trabalhadora brasileira. Com uma crise estabelecida, devido à insegurança do consumidor, refletindo diretamente na necessidade de mão de obra pelo empregador. Para continuar atendendo as exigências de consumo e reduzir custos de produção, viu-se necessário, pelos olhos da classe empregadora, uma reestruturação do direito do trabalho, como uma forma de modernizar a legislação para que esta se enquadre no cenário atual. (CASTRO; SANTOS; MATIAS, 2022, p.14)

Aduzem estes que a evolução natural do Direito do Trabalho implica necessariamente na flexibilização de suas normas, concedendo uma maior liberdade negocial às partes envolvidas e, conseqüentemente, diminuindo os custos e os altos encargos das empresas, o que, por conseguinte, aumentaria os índices de emprego e incrementaria a economia (DUARTE; NASHIGIL, 2015, p. 121).

Na jurisprudência, em um primeiro momento, restou reconhecida a existência da relação de emprego entre o motorista do aplicativo e a plataforma digital que permite a prestação de serviços, uma vez que alguns julgadores vislumbraram a presença de todas características deste tipo de relação. (SOUTO, GUERRA; 2020; p. 10)

Um dos casos em que se reconhece o vínculo empregatício refere-se a um sujeito cuja conexão com um aplicativo foi encerrada. Ajuizou ação na justiça, exigindo a homologação do vínculo empregatício, fazendo valer seus direitos com base na jornada de trabalho e nos documentos arquivados em anexo, e solicitando o registro na carteira de trabalho correspondente pelo tempo de serviço. A ré, UBER, defendeu que a pretensão da autora não tivesse sido deferida, argumentando que, em seu entendimento, era porque não estavam reunidas todas as condições para a constituição de uma relação de trabalho. Com base nas informações e provas contidas nos autos, a juíza proferiu decisão favorável ao réu, reconhecendo o vínculo empregatício.

Com relação a pessoalidade e habitualidade, foi destacado:

A pessoalidade é patente. O autor, para trabalhar na UBER, procedeu à sua inscrição "on line", individualizada, como admitido pela própria reclamada. Nesse sentido, passo a passo para o cadastro, acostado à defesa. Na hipótese dos autos, os relatórios de corridas (f. 538 e seguintes) deixam evidenciado que o autor trabalhava de forma não eventual, e predominantemente no horário noturno, em praticamente todos os dias da semana, durante todo o período declinado na exordial. Registre-se, por

oportuno, que o fato de o autor trabalhar em outra atividade, neste caso, por si só, não teria o condão de elidir o reconhecimento da relação de emprego, eis que, como é sabida, uma pessoa pode ter mais de um emprego. Logo, totalmente inócua a juntada da carteira de trabalho do autor. (BRASIL, 2017)

De acordo com o Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, não pode haver dúvida de que o réu controla e desenvolve a empresa estabelecendo padrões para pagar motoristas. Em contrapartida, existem condutores sujeitos às regras estabelecidas pela UBER e aos seus poderes disciplinares, tais como desabilitar trabalhadores com reputação baixa/má. A própria ré admite em sua defesa que, se constatado o vínculo, poderia presumir que o empregado foi dispensado por motivos de mau procedimento em razão de repetidos cancelamentos de viagem. Portanto, foi reconhecido o vínculo empregatício.

Posteriormente, o entendimento foi reformulado pelos tribunais superiores e, atualmente, vem prevalecendo o posicionamento de que a relação entre motoristas do aplicativo Uber e a empresa não possuem relação de emprego, sendo obreiro um tipo de trabalhador autônomo.

A Quarta Turma do TST manifestou entendimento no sentido de inexistir vínculo empregatício entre o motorista e a Uber. Cite - se a ementa do acórdão:

RECURSO DE REVISTA OBREIRO-VÍNCULO DE EMPREGO ENTRE O MOTORISTA DE APLICATIVO E A EMPRESA PROVEDORA DA PLATAFORMA DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO (UBER) – IMPOSSIBILIDADE DE RECONHECIMENTO DIANTE DA AUSÊNCIA DE SUBORDINAÇÃO JURÍDICA – TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA – RECURSO DESPROVIDO. 1. Avulta a transcendência jurídica da causa (CLT, art. 896 - A, § 1º, IV), na medida em que o pleito de reconhecimento do vínculo de emprego envolvendo os recentes modelos de contratação firmados entre motoristas de aplicativo e empresas provedoras de plataformas de tecnologia por eles utilizadas ainda é nova no âmbito desta Corte, demandando a interpretação da legislação trabalhista em torno da questão. 2. Ademais, deixa - se de aplicar o óbice previsto na Súmula 126 desta Corte, uma vez que os atuais modelos de contratação firmados entre as empresas detentoras da plataforma de tecnologia (Uber) e os motoristas que delas se utilizam são de conhecimento público e notório (art. 374, I, do CPC) e consona com o quadro fático delineado pelo Regional. 3. Em relação às novas formas de trabalho e à incorporação de tecnologias digitais no trato das relações interpessoais – que estão provocando uma transformação profunda no Direito do Trabalho, mas carentes ainda de regulamentação legislativa específica – deve o Estado-Juiz, atento a essas mudanças, distinguir os novos formatos de trabalho daqueles em que se está diante de uma típica fraude à relação de emprego, de modo a não frear o desenvolvimento socioeconômico do país no afã de aplicar regras

protetivas do direito laboral a toda e qualquer forma de trabalho. 4. Nesse contexto, analisando, à luz dos arts. 2º e 3º da CLT, a relação existente entre a Uber e os motoristas que se utilizam desse aplicativo para obterem clientes dos seus serviços de transporte, tem-se que: a) quanto à habitualidade, inexistente a obrigação de uma frequência predeterminada ou mínima de labor pelo motorista para o uso do aplicativo, estando a cargo do profissional definir os dias e a constância em que irá trabalhar; b) quanto à subordinação jurídica, a par da ampla autonomia do motorista em escolher os dias, horários e forma de labor, podendo desligar o aplicativo a qualquer momento e pelo tempo que entender necessário, sem nenhuma vinculação a metas determinadas pela Uber ou sanções decorrentes de suas escolhas, a necessidade de observância de cláusulas contratuais (v.g., valores a serem cobrados, código de conduta, instruções de comportamento, avaliação do motorista pelos clientes), com as correspondentes sanções no caso de descumprimento (para que se preserve a confiabilidade e a manutenção do aplicativo no mercado concorrencial), não significa que haja ingerência no modo de trabalho prestado pelo motorista, reforçando a convicção quanto ao trabalho autônomo a inclusão da categoria de motorista de aplicativo independente, como o motorista da Uber, no rol de atividades permitidas para inscrição como Microempendedor Individual –MEI, nos termos da Resolução 148/2019 do Comitê Gestor do Simples Nacional; c) quanto à remuneração, o caráter autônomo da prestação de serviços se caracteriza por marcar, o motorista, com os custos da prestação do serviço (manutenção do carro, combustível, IPVA), caber a ele a responsabilidade por eventuais sinistros, multas, atos ilícitos ocorridos, entre outros (ainda que a empresa provedora da plataforma possa vir a ser responsabilizada solidariamente em alguns casos), além de os percentuais fixados pela Uber, de cota parte do motorista, entre 75% e 80% do preço pago pelo usuário, serem superiores ao que este Tribunal vem admitindo como suficientes a caracterizar a relação de parceria entre os envolvidos. 5. Já quanto à alegada subordinação estrutural, não cabe ao Poder Judiciário ampliar conceitos jurídicos a fim de reconhecer o vínculo empregatício de profissionais que atuam em novas formas de trabalho, emergentes da dinâmica do mercado concorrencial atual e, principalmente, de desenvolvimentos tecnológicos, nas situações em que não se constata nenhuma fraude, como é o caso das empresas provedoras de aplicativos de tecnologia, que têm como finalidade conectar quem necessita da condução com o motorista credenciado, sendo o serviço prestado de motorista, em si, competência do profissional e apenas uma consequência inerente ao que propõe o dispositivo. 6. Assim sendo, não merece reforma o acórdão regional que não reconheceu o vínculo de emprego pleiteado na presente reclamação, sob o fundamento de ausência de subordinação jurídica entre o motorista e a empresa provedora do aplicativo Uber. Recurso de revista desprovido (BRASIL, 2021).

De acordo com o relator Ministro Ives Gandra Martins Filho, é necessário uma maior análise sobre os elementos caracterizadores do vínculo empregatício. Para ele, a habitualidade é mitigada nos casos de motoristas em plataformas digitais, pois inexistente a obrigação de uma

frequência predeterminada ou mínima de labor pelo motorista para o uso do aplicativo, estando a cargo do profissional definir os dias e a constância em que irá trabalhar; já a subordinação jurídica para ele não está presente nestas relações visto que há uma ampla autonomia do motorista em escolher os dias, horários e forma de labor, podendo desligar o aplicativo a qualquer momento e pelo tempo que entender necessário, sem nenhuma vinculação a metas determinadas pela Uber ou sanções decorrentes de suas escolhas. O Ministro defende que há apenas uma necessidade de observância de cláusulas contratuais (como, p.e., valores a serem cobrados, código de conduta, instruções de comportamento, avaliação do motorista pelos clientes), com as correspondentes sanções no caso de descumprimento, para que se preserve a confiabilidade e a manutenção do aplicativo no mercado concorrencial, sem que, para isso, haja ingerência no modo de trabalho prestado pelo motorista. (BRASIL, 2022)

O Ministro corrobora com o entendimento de autonomia dos serviços prestados, a inclusão da categoria motorista de aplicativo independente, como o motorista da Uber, no rol de atividades permitidas para inscrição como Microempreendedor Individual - MEI, nos termos da Resolução 148/2019 do Comitê Gestor do Simples Nacional. (BRASIL, 2022)

Na mesma linha de entendimento, a Quinta Turma do TST proferiu acórdão no sentido de não reconhecer o vínculo empregatício. Cite-se a ementa:

AGRAVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI N. 13.467/2017. VÍNCULO DE EMPREGO. MOTORISTA DE APLICATIVO. UBER. AUSÊNCIA DE SUBORDINAÇÃO. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA. Conforme já exposto na decisão agravada, os elementos constantes dos autos revelam a inexistência do vínculo empregatício, tendo em vista a autonomia no desempenho das atividades do autor, a descaracterizar a subordinação. Isso porque é fato indubitável que o reclamante aderiu aos serviços de intermediação digital prestados pela reclamada, utilizando-se de aplicativo que oferece interface entre motoristas previamente cadastrados e usuários dos serviços. E, relativamente aos termos e condições relacionados aos referidos serviços, esta Corte, ao julgar processos envolvendo motoristas de aplicativo, ressaltou que o motorista percebe uma reserva do equivalente a 75% a 80% do valor pago pelo usuário. O referido percentual revela-se superior ao que esta Corte vem admitindo como bastante à caracterização da relação de parceria entre os envolvidos, uma vez que o rateio do valor do serviço em alto percentual a uma das partes evidencia vantagem remuneratória não condizente com o liame de emprego. Precedentes. Ante a improcedência do recurso, aplica-se à parte agravante a multa prevista no art.

1.021, § 4º, do CPC. Agravo não provido, com imposição de multa. (BRASIL, 2021).

O relator Ministro Breno Medeiros defende que os elementos constantes dos autos revelam a inexistência do vínculo empregatício, tendo em vista a autonomia no desempenho das atividades do autor, a descaracterizar a subordinação. O Ministro afirma que, de acordo com os julgados do TST, os motoristas de aplicativo percebem uma reserva do equivalente a 75% a 80% do valor pago pelo usuário; portanto este percentual revela-se superior ao que o Tribunal ora citado, vem admitindo como bastante à caracterização da relação de parceria entre os envolvidos, uma vez que o rateio do valor do serviço em alto percentual a uma das partes evidencia vantagem remuneratória não condizente com o liame de emprego. (BRASIL, 2021)

Em uma linha de entendimento contrária, a Terceira Turma do TST proferiu acórdão no sentido de reconhecer o vínculo empregatício. Cite-se a ementa:

"RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.015/2014 E ANTERIOR À LEI 13.467/2017. UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA. NATUREZA JURÍDICA DA RELAÇÃO MANTIDA ENTRE OS TRABALHADORES PRESTADORES DE SERVIÇOS E EMPRESAS QUE ORGANIZAM, OFERTAM E EFETIVAM A GESTÃO DE PLATAFORMAS DIGITAIS DE DISPONIBILIZAÇÃO DE SERVIÇOS DE TRANSPORTE AO PÚBLICO, NO CASO, O TRANSPORTE DE PESSOAS E MERCADORIAS. NOVAS FORMAS DE ORGANIZAÇÃO E GESTÃO DA FORÇA DE TRABALHO HUMANA NO SISTEMA CAPITALISTA E NA LÓGICA DO MERCADO ECONÔMICO. ESSENCIALIDADE DO LABOR DA PESSOA HUMANA PARA A CONCRETIZAÇÃO DOS OBJETIVOS DA EMPRESA. PROJEÇÃO DAS REGRAS CIVILIZATÓRIAS DO DIREITO DO TRABALHO SOBRE O LABOR DAS PESSOAS NATURAIS. INCIDÊNCIA DAS NORMAS QUE REGULAM O TRABALHO SUBORDINADO DESDE QUE NÃO DEMONSTRADA A REAL AUTONOMIA NA OFERTA E UTILIZAÇÃO DA MÃO DE OBRA DO TRABALHADOR (ART. 818, II, DA CLT). CONFLUÊNCIA DOS PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS HUMANISTAS E SOCIAIS QUE ORIENTAM A MATÉRIA (PREÂMBULO DA CF/88; ART. 1º, III E IV; ART. 3º, I, II, III E IV; ART. 5º, CAPUT ; ART. 6º; ART. 7º, CAPUT E SEUS INCISOS E PARÁGRAFO ÚNICO; ARTS. 8º ATÉ 11; ART. 170, CAPUT E INCISOS III, VII E VIII; ART. 193, TODOS DA CONSTITUIÇÃO DE 1988). VÍNCULO DE EMPREGO. DADOS FÁTICOS CONSTANTES DO ACÓRDÃO REGIONAL REFERINDO-SE A RELAÇÃO SOCIOECONÔMICA ABRANGENTE DE PERÍODO DE QUASE DOIS MESES. PRESENÇA DOS ELEMENTOS INTEGRANTES DA RELAÇÃO EMPREGATÍCIA. INCIDÊNCIA, ENTRE OUTROS PRECEITOS, TAMBÉM DA REGRA DISPOSTA NO PARÁGRAFO ÚNICO DO ART. 6º DA CLT (INSERIDA PELA LEI n. 12.551/2011), A QUAL ESTABELECE QUE " OS MEIOS TELEMÁTICOS E INFORMATIZADOS DE

COMANDO, CONTROLE E SUPERVISÃO SE EQUIPARAM, PARA FINS DE SUBORDINAÇÃO JURÍDICA, AOS MEIOS PESSOAIS E DIRETOS DE COMANDO, CONTROLE E SUPERVISÃO DO TRABALHO ALHEIO ". PRESENÇA, POIS, DOS CINCO ELEMENTOS DA RELAÇÃO DE EMPREGO, OU SEJA: PESSOA HUMANA PRESTANDO TRABALHO; COM PESSOALIDADE; COM ONEROSIDADE; COM NÃO EVENTUALIDADE; COM SUBORDINAÇÃO. ÔNUS DA PROVA DO TRABALHO AUTÔNOMO NÃO CUMPRIDO, PROCESSUALMENTE (ART 818, CLT), PELA EMPRESA DE PLATAFORMA DIGITAL QUE ARREGIMENTA, ORGANIZA, DIRIGE E FISCALIZA A PRESTAÇÃO DOS SERVIÇOS ESPECIALIZADOS DE SERVIÇOS DE TRANSPORTE. Cinge-se a controvérsia do presente processo em definir se a relação jurídica havida entre o Reclamante e a Reclamada - Uber do Brasil Tecnologia Ltda. - configurou-se como vínculo de emprego (ou não). A solução da demanda exige o exame e a reflexão sobre as novas e complexas fórmulas de contratação da prestação laborativa, algo distintas do tradicional sistema de pactuação e controle empregatícios, e que ora se desenvolvem por meio da utilização de plataformas e aplicativos digitais, softwares e mecanismos informatizados semelhantes, todos cuidadosamente instituídos, preservados e geridos por sofisticadas (e, às vezes, gigantescas) empresas multinacionais e, até mesmo, nacionais. É importante perceber que tais sistemas e ferramentas computadorizados surgem no contexto do aprofundamento da revolução tecnológica despontada na segunda metade do século XX (ou, um pouco à frente, no início do século XXI), a partir da informática e da internet, propiciando a geração de um sistema empresarial de plataformas digitais, de amplo acesso ao público, as quais permitem um novo meio de arregimentação de mão de obra, diretamente por intermédio desses aplicativos digitais, que têm o condão de organizar, direcionar, fiscalizar e zelar pela hígida prestação de serviços realizada ao cliente final. A modificação tecnológica e organizacional ocorrida nas duas últimas décadas tem sido tão intensa que há, inclusive, autores e correntes de pensamento que falam na existência de uma quarta revolução tecnológica no sistema capitalista. Evidentemente que essa nova estrutura de organização empresarial e de prestação de serviços facilita a aproximação e a comunicação na sociedade e no âmbito da prestação de serviços ao público alvo, seja este formado por pessoas físicas ou por instituições. Porém a lógica de sua estruturação e funcionamento também tem sido apreendida por grandes corporações empresariais como oportunidade ímpar para reduzirem suas estruturas produtivas e, especialmente, o custo do trabalho utilizado e imprescindível para o bom funcionamento econômico da entidade empresarial. De nenhuma valia econômica teria este sistema organizacional e tecnológico, conforme se percebe, se não houvesse, é claro, a prestação laborativa por ele propiciada ao público alvo objetivado - neste caso, se não existissem motoristas e carros organizadamente postos à disposição das pessoas físicas e jurídicas. Realmente, os impactos dessa nova modalidade empresarial e de organização do trabalho têm sido diversos: de um lado, potenciam, fortemente, a um custo mais baixo do que o precedente, a oferta do trabalho de transporte de pessoas e coisas no âmbito da sociedade; de outro lado, propiciam a possibilidade de realização de trabalho por pessoas desempregadas, no contexto de um desemprego agudo criado pelas políticas públicas e por outros fatores inerentes à dinâmica da economia; mas, em

terceiro lugar, pela desregulamentação amplamente praticada por este sistema, gerando uma inegável deterioração do trabalho humano, uma lancinante desigualdade no poder de negociação entre as partes, uma ausência de regras de higiene e saúde do trabalho, uma clara falta de proteção contra acidentes ou doenças profissionais, uma impressionante inexistência de quaisquer direitos individuais e sociais trabalhistas, a significativa ausência de proteções sindicais e, se não bastasse, a grave e recorrente exclusão previdenciária. O argumento empresarial, em tal quadro, segue no sentido de ser o novo sistema organizacional e tecnológico tão disruptivo perante a sistemática de contratação anterior que não se fazem presentes, em sua estrutura e dinâmica, os elementos da relação empregatícia. E, efetivamente, é o que cabe examinar, afinal, no presente processo. Passa-se, dessa maneira, ao exame da relação socioeconômica e jurídica entre as partes do presente processo, respeitados os aspectos fáticos lançados pelo próprio acórdão regional, como determina a Súmula 126 do TST. Nesse exame, sem negligenciar a complexidade das questões que envolvem a discussão dos autos, o eventual enquadramento como vínculo empregatício da relação jurídica entre o prestador de serviços e as plataformas digitais, pelo Poder Judiciário Trabalhista no Brasil, vai depender das situações fáticas efetivamente demonstradas, as quais, por sua própria complexidade, podem abarcar inúmeras e múltiplas hipóteses. A propósito, no Direito brasileiro existe sedimentada presunção de ser empregatício o vínculo jurídico formado - regido pela Constituição da República (art. 7º) e pela CLT, portanto - , desde que seja incontroversa a prestação de serviços por uma pessoa natural a alguém (Súmula 212, TST). Essa presunção jurídica relativa (não absoluta, esclareça-se) é clássica ao Direito do Trabalho, em geral, resultando de dois fatores historicamente incontestáveis: a circunstância de ser a relação de emprego a regra geral de conexão dos trabalhadores ao sistema socioeconômico capitalista; a circunstância de a relação de emprego, desde o surgimento do Direito do Trabalho, ter se tornado a fórmula mais favorável e protegida de inserção da pessoa humana trabalhadora na competitiva e excludente economia contemporânea. No Brasil, desponta a singularidade de esta antiga presunção jurídica ter sido incorporada, de certo modo, até mesmo pela Constituição da República de 1988, ao reconhecer, no vínculo empregatício, um dos principais e mais eficazes instrumentos de realização de notável bloco de seus princípios cardiais, tais como o da dignidade do ser humano, o da centralidade da pessoa humana na ordem jurídica e na vida socioeconômica, o da valorização do trabalho e do emprego, o da inviolabilidade física e psíquica da pessoa humana, o da igualdade em sentido substancial, o da justiça social, o do bem-estar individual e social, o da segurança e o da subordinação da propriedade à sua função socioambiental. Com sabedoria, a Constituição percebeu que não se criou, na História do Capitalismo, nessa direção inclusiva, fórmula tão eficaz, larga, abrangente e democrática quanto a estruturada na relação de emprego. Convergindo inúmeros preceitos constitucionais para o estímulo, proteção e elogio à relação de emprego (ilustrativamente: Preâmbulo da CF/88; art. 1º, III e IV; art. 3º, I, II, III e IV; art. 5º, caput; art. 6º; art. 7º, caput e seus incisos e parágrafo único; arts. 8º até 11; art. 170, caput e incisos III, VII e VIII; art. 193, todos do Texto Máximo de 1988), emerge clara a presunção também constitucional em favor do vínculo empregatício no contexto de existência de incontroversa prestação de trabalho na vida social e econômica. De par com isso, a ordem jurídica não

permite a contratação do trabalho por pessoa natural, com os intensos elementos da relação de emprego, sem a incidência do manto mínimo assecuratório da dignidade básica do ser humano nessa seara da vida individual e socioeconômica. Em consequência, possuem caráter manifestamente excetivo fórmulas alternativas de prestação de serviços a alguém, por pessoas naturais, como, ilustrativamente, contratos de estágio, vínculos autônomos ou eventuais, relações cooperativadas e as fórmulas intituladas de "pejotização" e, mais recentemente, o trabalho de transporte de pessoas e coisas via arregimentação e organização realizadas por empresas de plataformas digitais. Em qualquer desses casos, estando presentes os elementos da relação de emprego, esta prepondera e deve ser reconhecida, uma vez que a verificação desses pressupostos, muitas vezes, demonstra que a adoção de tais práticas se dá, essencialmente, como meio de precarizar as relações empregatícias (art. 9º, da CLT). Nesse aspecto, cumpre enfatizar que o fenômeno sóciojurídico da relação empregatícia emerge quando reunidos os seus cinco elementos fático-jurídicos constitutivos: prestação de trabalho por pessoa física a outrem, com pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e sob subordinação. Observe-se que, no âmbito processual, uma vez admitida a prestação de serviços pelo suposto empregador/tomador de serviços, a ele compete demonstrar que o labor se desenvolveu sob modalidade diversa da relação de emprego, considerando a presunção (relativa) do vínculo empregatício sedimentada há várias décadas no Direito do Trabalho, conforme exaustivamente exposto. A análise casual das hipóteses discutidas em Juízo, portanto, deve sempre se pautar no critério do ônus da prova - definido no art. 818 da CLT -, competindo ao obreiro demonstrar a prestação de serviços (inciso I do art. 818 da CLT); e à Reclamada, provar eventual autonomia na relação jurídica (inciso II do art. 818 da CLT). No caso dos autos, a prova coligida no processo e referenciada pelo acórdão recorrido demonstrou que a Reclamada administra um empreendimento relacionado ao transporte de pessoas - e não mera interligação entre usuários do serviço e os motoristas cadastrados no aplicativo - e que o Reclamante lhe prestou serviços como motorista do aplicativo digital. Assim, ficaram firmemente demonstrados os elementos integrantes da relação de emprego, conforme descrito imediatamente a seguir. Em primeiro lugar, é inegável (e fato incontroverso) de que o trabalho de dirigir o veículo e prestar o serviço de transporte, em conformidade com as regras estabelecidas pela empresa de plataforma digital, foi realizado, sim, por uma pessoa humana - no caso, o Reclamante. Em segundo lugar, a pessoalidade também está comprovada, pois o Obreiro precisou efetivar um cadastro individual na Reclamada, fornecendo dados pessoais e bancários, bem como, no decorrer da execução do trabalho, foi submetido a um sistema de avaliação individualizada, a partir de notas atribuídas pelos clientes e pelo qual a Reclamada controlava a qualidade dos serviços prestados. É também incontroverso de que todas as inúmeras e incessantes avaliações feitas pela clientela final referem-se à pessoa física do motorista uberizado, emergindo, assim, a presença óbvia do elemento fático e jurídico da pessoalidade. O caráter oneroso do trabalho executado é também incontroverso, pois a clientela faz o pagamento ao sistema virtual da empresa, em geral por meio de cartão de crédito (podendo haver também, mais raramente, pagamento em dinheiro) e, posteriormente, a empresa gestora do sistema informatizado credita parte do valor apurado na conta corrente do

motorista. Ora, o trabalhador somente adere a esse sistema empresarial e de prestação laborativa porque ele lhe assegura retribuição financeira em decorrência de sua prestação de trabalho e em conformidade com um determinado percentual dos valores apurados no exercício desse trabalho. Sobre a não eventualidade, o labor do Reclamante estava inserido na dinâmica intrínseca da atividade econômica da Reclamada e inexistia qualquer traço de transitoriedade na prestação do serviço. Não era eventual, também, sob a perspectiva da teoria do evento, na medida em que não se tratava de labor desempenhado para certa obra ou serviço, decorrente de algum acontecimento fortuito ou casual. De todo modo, é também incontroverso de que se trata de labor inerente à rotina fundamental da empresa digital de transporte de pessoas humanas, sem o qual tal empresa sequer existiria. Por fim, a subordinação jurídica foi efetivamente demonstrada, destacando-se as seguintes premissas que se extraem do acórdão regional, incompatíveis com a suposta autonomia do trabalhador na execução do trabalho: 1) a Reclamada organizava unilateralmente as chamadas dos seus clientes/passageiros e indicava o motorista para prestar o serviço; 2) a empresa exigia a permanência do Reclamante conectado à plataforma digital para prestar os serviços, sob risco de descredenciamento da plataforma digital (perda do trabalho); 3) a empresa avaliava continuamente a performance dos motoristas, por meio de um controle telemático e pulverizado da qualidade dos serviços, a partir da tecnologia da plataforma digital e das notas atribuídas pelos clientes/passageiros ao trabalhador. Tal sistemática servia, inclusive, de parâmetro para o descredenciamento do motorista em face da plataforma digital - perda do trabalho -, caso o obreiro não alcançasse uma média mínima; 4) a prestação de serviços se desenvolvia diariamente, durante o período da relação de trabalho - ou, pelo menos, com significativa intensidade durante os dias das semanas -, com minucioso e telemático controle da Reclamada sobre o trabalho e relativamente à estrita observância de suas diretrizes organizacionais pelo trabalhador, tudo efetivado, aliás, com muita eficiência, por intermédio da plataforma digital (meio telemático) e mediante a ativa e intensa, embora difusa, participação dos seus clientes/passageiros. Saliente-se ser fato notório (art. 337, I, do CPC/15) que a Reclamada é quem estabelece unilateralmente os parâmetros mais essenciais da forma de prestação dos serviços e da dinâmica de funcionamento da atividade econômica, como, por exemplo, a definição do preço da corrida e do quilômetro rodado no âmbito de sua plataforma digital. Desse quadro, se percebe a configuração da subordinação jurídica nas diversas dimensões: a) clássica, em face da existência de incessantes ordens diretas da Reclamada promovidas por meios remotos e digitais (art. 6º, parágrafo primeiro, da CLT), demonstrando a existência da assimetria poder de direção/subordinação e, ainda, os aspectos diretivo, regulamentar, fiscalizatório e disciplinar do poder empregatício; b) objetiva, tendo em vista o trabalho executado estritamente alinhado aos objetivos empresariais; c) estrutural, mediante a inteira inserção do profissional contratado na organização da atividade econômica desempenhada pela Reclamada, em sua dinâmica de funcionamento e na cultura jurídica e organizacional nela preponderante; d) por fim, a subordinação algorítmica, que consiste naquela efetivada por intermédio de aferições, acompanhamentos, comandos, diretrizes e avaliações concretizadas pelo computador empresarial, no denominado algoritmo digital típico de tais empresas da Tecnologia 4.0. Saliente-se, por oportuno, que a

suposta liberdade do profissional para definir seus horários de trabalho e de folgas, para manter-se ligado, ou não, à plataforma digital, bem como o fato de o Reclamante ser detentor e mantenedor de uma ferramenta de trabalho - no caso, o automóvel utilizado para o transporte de pessoas - são circunstâncias que não têm o condão de definir o trabalho como autônomo e afastar a configuração do vínculo de emprego. Reitere-se: a prestação de serviços ocorria diariamente, com sujeição do Autor às ordens emanadas da Reclamada por meio remoto e telemático (art. 6º, parágrafo único, da CLT); havia risco de sanção disciplinar (exclusão da plataforma) em face da falta de assiduidade na conexão à plataforma e das notas atribuídas pelos clientes/passageiros da Reclamada; inexistia liberdade ou autonomia do Reclamante para definir os preços das corridas e dos seus serviços prestados, bem como escolher os seus passageiros (ou até mesmo criar uma carteira própria de clientes); não se verificou o mínimo de domínio do trabalhador sobre a organização da atividade empresarial, que era centralizada, metodicamente, no algoritmo da empresa digital; ficou incontroversa a incidência das manifestações fiscalizatórias, regulamentares e disciplinares do poder empregatício na relação de trabalho analisada. Enfim, o trabalho foi prestado pelo Reclamante à Reclamada, mediante remuneração, com subordinação, e de forma não eventual. Cabe reiterar que, embora, neste caso concreto, tenham sido comprovados os elementos da relação empregatícia, deve ser considerado que o ônus da prova da autonomia recai sobre a defesa, ou seja, o ente empresarial, já que inequívoca a prestação de trabalho (art. 818, II, da CLT), sendo forçoso reconhecer, também, que a Reclamada não se desvencilhou satisfatoriamente de seu encargo probatório. Dessa forma, deve ser reformado o acórdão regional para se declarar a existência do vínculo de emprego entre as Partes, nos termos da fundamentação. Recurso de revista conhecido e provido" (BRASIL, 2022)

O relator do recurso de revista do motorista, ministro Mauricio Godinho Delgado, observou que a solução do caso exige o exame e a reflexão sobre as novas e complexas fórmulas de contratação da prestação laborativa, distintas do sistema tradicional, e que se desenvolvem por meio de plataformas e aplicativos digitais, softwares e produtos semelhantes, “todos cuidadosamente instituídos, preservados e geridos por sofisticadas (e, às vezes, gigantescas) empresas multinacionais e, até mesmo, nacionais”.(BRASIL, 2022)

Neste sentido, o Ministro salientou que a relação de trabalho é criada quando se congregam os cinco elementos de facto e de direito que constituem uma relação de trabalho. Em sua opinião, todos eles estão fortemente evidenciados neste caso. Quanto à personalidade, o elemento mostra que o motorista se registrou no Uber por meio de cadastro pessoal, forneceu dados pessoais e bancários e passou por um sistema de classificação individualizado com base nas classificações dos clientes. (BRASIL, 2022)

Já no âmbito dos Tribunais Regionais do Trabalho ainda há grande divergência quanto à existência, ou não, do vínculo empregatício entre o motorista e a plataforma digital.

Em uma decisão, o Tribunal Regional da 3ª Região entendeu que para se manifestar a relação de emprego é necessário a presença de todos os elementos caracterizadores do vínculo empregatício, portanto se um dos elementos não estiverem presentes, como nos casos dos motoristas de aplicativos, não há a possibilidade de se configurar relação de emprego. Eis os fundamentos constantes na ementa do acórdão:

EMENTA: VÍNCULO DE EMPREGO. AUSÊNCIA DE REQUISITOS. A BOA FÉ COMO ELEMENTO ESSENCIAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO. Para caracterizar relação de emprego faz-se necessária a configuração de todos os elementos fático-jurídicos desse instituto, quais sejam: que a prestação de serviço seja realizada por uma pessoa física, com pessoalidade, onerosidade, subordinação jurídica e não eventualidade, conforme disposto nos arts. 2º e 3º da CLT. Ausente um desses requisitos, não há como reconhecer o vínculo empregatício entre o autor e a primeira reclamada neste feito. Aqui há que se invocar outro elemento essencial a qualquer relação jurídica que se estabeleça entre pessoas ou entidades, que tem sido sempre desenhado nos arraiais do Direito do Trabalho sob a mistificação de tratar-se de um direito de natureza protetiva: a boa-fé. Enquanto a Justiça do Trabalho, e seus operadores mais proeminentes - juízes, procuradores e advogados -, teimam em desconhecer a importância do elemento ético-jurídico da boa fé como um dos basilares da relação trabalhista, ela permanecerá abarrotada de processos e apenas supondo estar a distribuir renda e a fazer justiça social. (BRASIL, 2021).

O relator João Bosco Pinto Lara defende que para configuração do vínculo de emprego é necessário o preenchimento dos requisitos estabelecidos no art. 3º da CLT, quais sejam: pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação jurídica. E no processo do trabalho pouco importa o rótulo dado às relações, pois o que se busca é a realidade vivida pelas partes. Para ele, a Justiça do Trabalho deve abandonar, o quanto antes, a visão mistificadora de que todos trabalham sob relação subordinada e que esta modalidade de contratação é a mais vantajosa para o prestador de serviços. Poderá sê-lo, é verdade, para o simples trabalhador braçal ou subalterno sem maior qualificação profissional, mas nunca será para profissionais que se apresentam no mercado como profissionais liberais, donos e únicos controladores de sua força de trabalho.

Na mesma linha de entendimento, o TRT10 proferiu acórdão no sentido de não reconhecer o vínculo empregatício. Cite-se a ementa:

VÍNCULO DE EMPREGO ENTRE MOTORISTA E EMPRESA FORNECEDORA DE APLICATIVO OU OUTRA PLATAFORMA DE COMUNICAÇÃO EM REDE (UBER). Tendo a reclamada se desincumbido do ônus de comprovar a ausência da totalidade dos requisitos previstos nos arts. 2º e 3º da CLT, ratifica-se a sentença quanto a improcedência do pedido de reconhecimento de vínculo de emprego e demais verbas decorrentes. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. Sendo a ação ajuizada posteriormente as alterações estabelecidas pela Lei nº 13.467/2017, os honorários advocatícios de sucumbência serão devidos por qualquer dos vencidos entre o mínimo de 5% e o máximo de 15%, nos moldes do art. 791-A da CLT, observando-se, para sua fixação, os parâmetros estabelecidos no §2º do mesmo dispositivo. Entretanto, os honorários sucumbenciais devidos pelo trabalhador, em caso de frustração judicial, devem recair sobre a soma dos pedidos julgados totalmente improcedentes, consoante entendimento fixado por esta Turma. Ademais, sendo o obreiro beneficiário da justiça gratuita, as obrigações decorrentes da sucumbência deverão permanecer sob condição suspensiva de exigibilidade, na forma do Verbete 75 do TRT10. (BRASIL, 2021)

No caso em tela, o magistrado de primeiro grau indeferiu o pedido de reconhecimento de vínculo de emprego entre as partes. No recurso dirigido ao TRT-10 contra a sentença, o trabalhador reafirma seus argumentos da petição inicial. Em defesa, a Uber nega atuar no ramo de transporte de pessoas. De acordo com cláusula 4ª de seu contrato social, diz, atua na intermediação de serviços sob demanda por meio de plataforma digital.

O desembargador Ricardo Alencar Machado, apesar de não acolher os argumentos da empresa referente a receita auferida pela Uber, pois segundo ele está é proveniente dos serviços de transporte ofertados, tanto é que, as peculiaridades deste novo modelo de negócios passaram a ser reguladas na Lei nº 12.587/2012, que instituiu as diretrizes da Política Nacional de Mobilidade Urbana; reconhece que este aspecto não conduz ao reconhecimento da existência de vínculo. É preciso, segundo o relator, comprovar a presença dos requisitos que configuram a relação empregatícia. E nesse ponto, apontou que é inviável adotar o argumento do trabalhador da subordinação estrutural, na qual o fato do trabalhador integrar

uma organização de meios produtivos voltada para a satisfação de fins por ela ditados, faz presumir o comando alheio e a submissão à dinâmica e regras empresariais.

Em uma linha contrária de entendimento, a 4ª Câmara do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região reconheceu por unanimidade o vínculo empregatício entre um motorista de aplicativo e a Uber do Brasil Tecnologia Ltda. Cite-se a ementa:

EMENTA. UBER. MOTORISTA. RELAÇÃO DE EMPREGO. CARACTERIZAÇÃO. A liberdade de horário propiciada pela prestação de serviços mediante a utilização de plataformas digitais, por si mesma, não representa novidade alguma no âmbito da legislação laboral. Já existia desde a modalidade tradicional do trabalhador em domicílio, está igualmente presente no atual labor à distância (teletrabalho) e, naquilo que se refere à possibilidade de inatividade voluntária do trabalhador, encontra um paralelo perfeito na recente figura do contrato de trabalho intermitente. A exclusão do estado de dependência (subordinação) se perfaz pela possibilidade de escolha real da tarefa a executar, adicionada ao poder efetivo de se estabelecer quanto se quer receber, aspectos inexistentes na modalidade em análise, cujo verniz tecnológico, conquanto lhe agregue sofisticação ou modernidade, não desnatura a ocorrência de prestação pessoal em caráter dependente. Assim, e estando igualmente demonstrada no caso concreto a existência de onerosidade e habitualidade, reputam-se presentes, em tese, todos os requisitos exigidos pelo artigo 3º da CLT. Recurso provido para o efeito de declarar-se a existência de contrato de trabalho entre as partes. (BRASIL,2021)

O Superior Tribunal de Justiça entendeu que compete à Justiça Comum Estadual julgar os casos dos motoristas nas plataformas digitais, fundamenta-se que não há reconhecimento do vínculo empregatício nesses casos, afastando a Justiça do Trabalho. Para o Supremo Tribunal de Justiça, os motoristas, executores da atividade, atuam como empreendedores individuais, sem vínculo de emprego com a empresa proprietária da plataforma, portanto há uma obrigação de fazer e não laboral. Eis os fundamentos constantes na ementa do acórdão:

CONFLITO NEGATIVO DE COMPETÊNCIA. INCIDENTE MANEJADO SOB A ÉGIDE DO NCPC. AÇÃO DE OBRIGAÇÃO DE FAZER C.C. REPARAÇÃO DE DANOS MATERIAIS E MORAIS AJUIZADA POR MOTORISTA DE APLICATIVO UBER. RELAÇÃO DE TRABALHO NÃO CARACTERIZADA. SHARING ECONOMY. NATUREZA CÍVEL. COMPETÊNCIA DO JUÍZO ESTADUAL.

1. A competência *ratione materiae*, via de regra, é questão anterior a qualquer juízo sobre outras espécies de competência e, sendo determinada em função da natureza jurídica da pretensão, decorre diretamente do pedido e da causa de pedir deduzidos em juízo. 2. Os fundamentos de fato e de direito da causa não dizem respeito a eventual relação de emprego havida entre as partes, tampouco

veiculam a pretensão de recebimento de verbas de natureza trabalhista. A pretensão decorre do contrato firmado com empresa detentora de aplicativo de celular, de cunho eminentemente civil. 3. As ferramentas tecnológicas disponíveis atualmente permitiram criar uma nova modalidade de interação econômica, fazendo surgir a economia compartilhada (sharing economy), em que a prestação de serviços por detentores de veículos particulares é intermediada por aplicativos geridos por empresas de tecnologia. Nesse processo, os motoristas, executores da atividade, atuam como empreendedores individuais, sem vínculo de emprego com a empresa proprietária da plataforma. 4. Compete à Justiça Comum Estadual julgar ação de obrigação de fazer c.c. reparação de danos materiais e morais ajuizada por motorista de aplicativo pretendendo a reativação de sua conta UBER para que possa voltar a usar o aplicativo e realizar seus serviços. 5. Conflito conhecido para declarar competente a Justiça Estadual. (BRASIL, 2019).

Apesar da similitude do tipo da prestação de serviço, na atual sistemática do Uber, temos que os posicionamentos mais recentes no sentido de não se reconhecer a relação de emprego, se afiguram mais acertados, vez que os motoristas vinculados à referida plataforma tecnológica não podem ser considerados empregados, pois estão ausentes as características da relação de emprego, notadamente a subordinação e a habitualidade.

A despeito desse entendimento que caminha para ser consolidado na seara trabalhista, é inegável que o tema ainda necessita ser melhor regulamentado em outras searas, para que sejam prevenidos abusos, para que direitos básicos sejam resguardados e para evitar uma exploração demasiada dos trabalhadores que possa redundar em mais um grupo de pessoas desamparadas que tenha que se valer da proteção estatal quando não puderem mais trabalhar ou quando o mercado estiver saturado. (SOUTO; GUERRA, 2020, p. 11)

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

O mundo do trabalho tem como uma de suas principais características o dinamismo e portanto é necessário que este universo se adapte às inovações trazidas pela ciência e pela tecnologia.

Atualmente, existe um processo denominado de Uberização, popularizado pela empresa Uber, na qual sua principal vertente é a autonomia aos prestadores por meio do uso de plataformas tecnológicas na prestação de serviços de transporte privado e muito tem se discutido sobre a questão do vínculo entre o motorista de aplicativo e o UBER, relação de trabalho esta, que apesar de recente tem sido alvo de inúmeros argumentos jurídicos acerca da sua validade quanto à proteção dos motoristas (ZANATTA, 2017, p. 3).

Por conta do relevante número de ações, muitos tribunais viram a necessidade de levantar este assunto ao trazer questionamentos que levassem a um entendimento uniformizado, pois na medida que um tribunal entendia pela não aplicabilidade da concessão de seu direito quanto ao reconhecimento, havia paralelamente tribunais em outro Estados julgando em sentido contrário. Com isso, muito mais do que a decisão dos tribunais, era preciso ver o entendimento da jurisprudência e dos tribunais superiores sobre o assunto.

Em relação às novas formas de trabalho e à incorporação de tecnologias digitais no trato das relações interpessoais, que estão provocando uma transformação profunda no Direito do Trabalho, mas carentes ainda de regulamentação legislativa específica, deve o Estado-Juiz, atento a essas mudanças, distinguir os novos formatos de trabalho daqueles em que se está diante de uma típica fraude à relação de emprego, de modo a não frear o desenvolvimento socioeconômico do país no afã de aplicar as regras protetivas do direito laboral a toda e qualquer forma de trabalho.

Dentre a dualidade apresentada pelos dois lados este trabalho leva à conclusão de que as plataformas digitais são um grande meio de se conseguir emprego em tempos de crise econômica, nos casos das plataformas ligadas ao transporte, basta que uma pessoa, sem fonte de renda, sem possuir veículo, tendo em vista que algumas empresas facilitam os trâmites para se obter financiamento de veículo, tenha seu cadastro aprovado para ter o seu emprego. Portanto, esta Monografia reconhece que as plataformas digitais são ferramentas de impressionante potencial gerador de emprego e atividade econômica, que pode se ver frustrada em caso de equivocado enquadramento em moldes antiquados, como o reconhecimento do vínculo empregatício.

Defende-se que não há habitualidade na relação entre plataforma digital e motorista de aplicativo tendo em vista que não há uma frequência predeterminada ou mínima de labor pelo motorista para o uso do aplicativo, estando a cargo do profissional definir os dias e a constância em que irá trabalhar; não há uma subordinação jurídica pois há de forma clara uma ampla autonomia do motorista em escolher os dias, horários e forma de labor, podendo desligar o aplicativo a qualquer momento e pelo tempo que entender necessário, sem nenhuma vinculação a metas determinadas pela Uber ou sanções decorrentes de suas escolhas, em outras palavras, o estabelecimento de regras de procedimento na execução dos serviços não se confunde com o poder diretivo do empregador, não tendo o condão de caracterizar a subordinação jurídica.

Ainda quanto aos riscos do negócio, defende-se que os riscos do negócio não são do motorista, pois além de arcar com os custos da prestação do serviço (manutenção do carro, combustível, IPVA), cabe a ele a responsabilidade por eventuais sinistros, multas, atos ilícitos ocorridos, dentre outros, ainda que a empresa provedora da plataforma possa a vir ser responsabilizada solidariamente em alguns casos. Ademais, importante registrar que o teor do art. 6º, parágrafo único, da CLT não incide ao caso, uma vez que, como visto acima, inexistente comando direto, controle e supervisão das atividades desempenhadas.

Por fim, no Brasil ainda carecemos de marco regulatório legal para o emprego com uso de plataformas digitais, portanto, é necessário que seja realizada uma atualização legislativa pois não há como regular estas relações com os antigos conceitos de Direito do Trabalho, razão pela qual é necessária uma abertura para novos caminhos de regulamentação da realidade que se descortina.

## REFERÊNCIAS

24 HEURES. **Uber doit payer des cotisations sociales**. 24 heures. Disponível em: <https://www.evenement.ch/articles/uber-condamne-payer-des-cotisations-sociales>. Acesso em: 21 jun. 2022.

99POP. **Motorista**. 2020. Disponível em: <https://99app.com/motorista/99-pop/>. Acesso em: 03 set. 2022.

ABÍLIO, Ludmila Costhek. **Uberização do trabalho: subsunção real da viração**. Rio de Janeiro. 2017. Disponível em: <http://www.passapalavra.info/2017/02/110685>. Acesso em: 09 ago. 2022

ANTUNES, Ricardo. **Desenhando a nova morfologia do trabalho no Brasil. Estudos Avançados**. Campinas, 2014.

ASSOCIAÇÃO DE MOTORISTAS DE APLICATIVOS DE SÃO PAULO. **Benefícios**. 2020. Disponível em: <https://amasp.org/beneficios/>.

BARBOSA JÚNIOR, Francisco de Assis. **Gig economy e contrato de emprego: aplicabilidade da legislação trabalhista aos vínculos de trabalho da nova economia**. São Paulo: LTr, 2019.

BEATRIZ, Laura. **Justiça do Ceará determina não existir vínculo empregatício de motorista com a UBER**. Disponível em: <https://www.opovo.com.br/noticias/economia/2021/09/27/justica-no-ceara-determina-nao-existir-vinculo-empregaticio-de-motorista-com-a-uber.html>. Acesso em: 26 ago. 2022

BERG, Janine *et al.* **As plataformas digitais e o futuro do trabalho: promover o trabalho digno no mundo digital**. Genebra: Bureau Internacional do Trabalho, 2018.

BHUIYAN, Johana. Florida Agency Classifies Uber Driver As Employee, Says He Is Eligible For Unemployment. **Buzz Feed News**. Disponível em: <https://www.buzzfeednews.com/article/johanabhuiyan/florida-agency-classifies-uber-driver-as-employee-says-he-is>. Acesso em: 21 jun. 2022.

BRASIL. Supremo Tribunal da Justiça; **CONFLITO DE COMPETÊNCIA Nº 164.544 - MG (2019/0079952-0), CONFLITO NEGATIVO DE COMPETÊNCIA. INCIDENTE MANEJADO SOB A ÉGIDE DO NCPC. AÇÃO DE OBRIGAÇÃO DE FAZER C.C. REPARAÇÃO DE DANOS MATERIAIS E MORAIS AJUIZADA POR MOTORISTA DE APLICATIVO UBER. RELAÇÃO DE TRABALHO NÃO CARACTERIZADA. SHARING ECONOMY. NATUREZA CÍVEL. COMPETÊNCIA DO JUÍZO ESTADUAL. [...]**. Disponibilização: 04/09/2019; Órgão Julgador: Nona Turma; Relator: Ministro Moura Ribeiro. Disponível em: <https://www.direitonet.com.br/noticias/exibir/21567/STJ-entende-que-motorista-de-aplicativo>

-e-trabalhador-autonomo-e-acao-contra-empresa-competee-a-Justica-comum . Acesso em: 31 de ago.22

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região (3. Turma) **RO-0001302-84.2020.5.10.0802**, VÍNCULO DE EMPREGO ENTRE MOTORISTA E EMPRESA FORNECEDORA DE APLICATIVO OU OUTRA PLATAFORMA DE COMUNICAÇÃO EM REDE (UBER)[...]. Relator Ricardo Alencar Machado, Data de julgamento: 28/04/2021, Disponibilização: 01/05/2021. Disponível em: [https://pje.trt10.jus.br/jurisprudencia/ServletVisualizaDocumento;jsessionid=rTPVVMKMDFUSgmbmUzauHn84Xb4PgqGIRMqwgF9?nomeArquivo=0001302-84.2020.5.10.0802.html&tipoDownload=inline&tipoConteudo=text\\_html;charset=utf-8](https://pje.trt10.jus.br/jurisprudencia/ServletVisualizaDocumento;jsessionid=rTPVVMKMDFUSgmbmUzauHn84Xb4PgqGIRMqwgF9?nomeArquivo=0001302-84.2020.5.10.0802.html&tipoDownload=inline&tipoConteudo=text_html;charset=utf-8). Acesso em: 31 de ago.22

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (1. Turma). **RTOrd 0010635-18.2017.5.03.0137**, VÍNCULO DE EMPREGO. AUSÊNCIA DE REQUISITOS. A BOA FÉ COMO ELEMENTO ESSENCIAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO. [...]. Relator Emerson José Alves Lage. Disponível em: <https://portal.trt3.jus.br/internet/conheca-o-trt/comunicacao/noticias-institucionais/vt-de-bh-re-conhece-vinculo-de-emprego-entre-uber-e-motorista-do-aplicativo>. Acesso em: 31 de ago.22

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (9. Turma). **RO-0011434-14.2017.5.03.0185**, VÍNCULO DE EMPREGO. AUSÊNCIA DE REQUISITOS. A BOA FÉ COMO ELEMENTO ESSENCIAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO. [...]. Relator João Bosco Pinto Lara, Disponibilização: 08/03/2018. Disponível em: <https://portal.trt3.jus.br/internet/conheca-o-trt/comunicacao/noticias-juridicas/jurisprudencia-d-o-trt-mg-sobre-uber>. Acesso em: 31 de ago.22

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (3. Turma). **RR - 100353-02.2017.5.01.0066**, RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.015/2014 E ANTERIOR À LEI 13.467/2017 . UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA. NATUREZA JURÍDICA DA RELAÇÃO MANTIDA ENTRE OS TRABALHADORES PRESTADORES DE SERVIÇOS E EMPRESAS QUE ORGANIZAM, OFERTAM E EFETIVAM A GESTÃO DE PLATAFORMAS DIGITAIS DE DISPONIBILIZAÇÃO DE SERVIÇOS DE TRANSPORTE AO PÚBLICO, NO CASO, O TRANSPORTE DE PESSOAS E MERCADORIAS. NOVAS FORMAS DE ORGANIZAÇÃO E GESTÃO DA FORÇA DE TRABALHO HUMANA NO SISTEMA CAPITALISTA E NA LÓGICA DO MERCADO ECONÔMICO. ESSENCIALIDADE DO LABOR DA PESSOA HUMANA PARA A CONCRETIZAÇÃO DOS OBJETIVOS DA EMPRESA. PROJEÇÃO DAS REGRAS CIVILIZATÓRIAS DO DIREITO DO TRABALHO SOBRE O LABOR DAS PESSOAS NATURAIS. INCIDÊNCIA DAS NORMAS QUE REGULAM O TRABALHO SUBORDINADO DESDE QUE NÃO DEMONSTRADA A REAL AUTONOMIA NA OFERTA E UTILIZAÇÃO DA MÃO DE OBRA DO TRABALHADOR (ART. 818, II, DA CLT). CONFLUÊNCIA DOS PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS HUMANISTAS E SOCIAIS QUE ORIENTAM A MATÉRIA (PREÂMBULO DA CF/88; ART. 1º, III E IV; ART. 3º, I, II, III E IV; ART. 5º, CAPUT ; ART. 6º; ART. 7º, CAPUT E SEUS INCISOS E PARÁGRAFO ÚNICO; ARTS. 8º ATÉ 11; ART. 170, CAPUT E INCISOS III, VII E VIII; ART. 193, TODOS DA CONSTITUIÇÃO DE 1988). VÍNCULO DE EMPREGO. DADOS FÁTICOS CONSTANTES DO ACÓRDÃO REGIONAL REFERINDO-SE A RELAÇÃO SOCIOECONÔMICA ABRANGENTE DE PERÍODO DE QUASE DOIS MESES. PRESENÇA DOS ELEMENTOS INTEGRANTES DA RELAÇÃO EMPREGATÍCIA. INCIDÊNCIA, ENTRE OUTROS PRECEITOS, TAMBÉM DA REGRA DISPOSTA NO PARÁGRAFO ÚNICO DO ART. 6º DA CLT

(INSERIDA PELA LEI n. 12.551/2011), A QUAL ESTABELECE QUE " OS MEIOS TELEMÁTICOS E INFORMATIZADOS DE COMANDO, CONTROLE E SUPERVISÃO SE EQUIPARAM, PARA FINS DE SUBORDINAÇÃO JURÍDICA, AOS MEIOS PESSOAIS E DIRETOS DE COMANDO, CONTROLE E SUPERVISÃO DO TRABALHO ALHEIO ". PRESENÇA, POIS, DOS CINCO ELEMENTOS DA RELAÇÃO DE EMPREGO, OU SEJA: PESSOA HUMANA PRESTANDO TRABALHO; COM PESSOALIDADE; COM ONEROSIDADE; COM NÃO EVENTUALIDADE; COM SUBORDINAÇÃO. ÔNUS DA PROVA DO TRABALHO AUTÔNOMO NÃO CUMPRIDO, PROCESSUALMENTE (ART 818, CLT), PELA EMPRESA DE PLATAFORMA DIGITAL QUE ARREGIMENTA, ORGANIZA, DIRIGE E FISCALIZA A PRESTAÇÃO DOS SERVIÇOS ESPECIALIZADOS DE SERVIÇOS DE TRANSPORTE. [...]. Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 06/04/2022, Data da Publicação: DEJT 11/04/2022. Disponível em: <http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=100353&digitoTst=02&anoTst=2017&orgaoTst=5&tribunalTst=01&varaTst=0066&submit=Consultar>. Acesso em: 31 de ago. 2022

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (4. Turma). **RR: 10555-54.2019.5.03.0179**. RECURSO DE REVISTA OBREIRO-VÍNCULO DE EMPREGO ENTRE O MOTORISTA DE APLICATIVO E A EMPRESA PROVEDORA DA PLATAFORMA DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO (UBER) – IMPOSSIBILIDADE DE RECONHECIMENTO DIANTE DA AUSÊNCIA DE SUBORDINAÇÃO JURÍDICA – TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA – RECURSO DESPROVIDO[...]. Relator Ministro Ives Gandra Martins Filho, Data de Julgamento: 02/03/2021, Data de Publicação: DEJT 05/03/2021. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2021-mar-03/tst-volta-negar-vinculo-emprego-entre-uber-motorista>. Acesso em: 31 ago. 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (5. Turma). **Ag-AIRR: 1001160-73.2018.5.02.0473**, AGRAVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI N. 13.467/2017. VÍNCULO DE EMPREGO. MOTORISTA DE APLICATIVO. UBER. AUSÊNCIA DE SUBORDINAÇÃO. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA [...]. Relator Ministro Breno Medeiros, Data de Julgamento: 04/08/2021, , Data da Publicação: DEJT 20/08/2021. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/-/afastado-v%C3%ADnculo-de-emprego-entre-motorista-e-plataforma-de-transporte-por-aplicativo>. Acesso em: 31 de ago. 2022

CABIFY. **Motoristas**. 2020. Disponível em: <https://cabify.com/br/motoristas>. Acesso em: 05 set. 2022.

CASTRO, W.; SANTOS JÚNIOR, J.; MATIAS, G. Reconhecimento de vínculo empregatício entre trabalhadores e aplicativos. **Revista de Direito da FAE**, v. 3, n. 1, p. 257 - 282, Disponível em: <https://revistadedireito.fae.edu/direito/article/view/66>. Acesso em: 02 set. 2022.

CHAVES, J. E. **Subordinação estrutural**: reticular: uma perspectiva sobre a segurança jurídica. Juslaboris. Disponível em: <https://as1.trt3.jus.br/bd-trt3/handle/11103/27351>. Acesso em: 02 set. 2022.

DAVIES, Rob. Uber loses appeal in UK employment rights case. **The Guardian**. 2017.

Disponível em:

<https://www.theguardian.com/technology/2017/nov/10/uber-loses-appeal-employment-rights-workers>. Acesso em 21 jun. 2022.

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

DUARTE, Francisco Carlos; NASIHGIL, Arion Augusto Nardelo. A flexibilização do direito do trabalho como instrumento do desenvolvimento econômico em conflito com o princípio da vedação do retrocesso social. **Revista do Programa de Pós-Graduação da UFC**, v. 35.

Disponível em: <http://periodicos.ufc.br/nomos/article/view/1281>. Acesso em: 02 set. 2022.

GAIA, Fausto Siqueira. **As novas formas de trabalho no mundo dos aplicativos: o caso "Uber"**. 2018. Disponível em: <https://repositorio.pucsp.br/jspui/handle/handle/21889>. Acesso em: 22 jun. 2022.

GAV CLUB. **5 aplicativos de transporte para ganhar dinheiro como motorista**. 2020.

Disponível em: <https://blog.gavclub.com.br/5-aplicativos-ganhar-dinheiro-como-motorista/>. Acesso em: 05 set. 2022.

GÓES, Geraldo; FIRMINO, Antony; MARTINS, Felipe. **A Gig economy no Brasil: uma abordagem inicial para o setor de transporte**. IPEA. 2021. Disponível em:

<[https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/conjuntura/211216\\_notas\\_5\\_gig\\_economia\\_brasil.pdf](https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/conjuntura/211216_notas_5_gig_economia_brasil.pdf)>. Acesso em: 09 jun. 2022.

I FOOD. **Quem somos**. Disponível em: <https://institucional.ifood.com.br/ifood/>

INDRIVER. **Quem somos**. 2020. Disponível em: [https://indrivier.com/pt/about\\_us/](https://indrivier.com/pt/about_us/).

JOHNSTON, Chris. Uber drivers win key employment case. **BBC News**. 2016. Disponível: <https://www.bbc.co.uk/news/business-37802386>. Acesso em: 21 jun. 2022.

KALIL, Renan B. **A regulação do trabalho via plataformas digitais**. Cidade: Editora Blucher, 2020. Disponível em:

<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786555500295/>. Acesso em: 23 maio 2022.

KERR, V.: Uber X táxi a nova velha economia. **Centro de Estudos Sociedade e Tecnologia da Universidade de São Paulo**, São Paulo, v. 1, n. 1, p. 1-4, out. 2015. Disponível em:

<http://www.cest.poli.usp.br/wp-content/uploads/2018/08/V1N1-Uber-XT%C3%A1xi-A-nova-velha-economia.pdf>. Acesso em: 05 set. 2022.

LADY DRIVER. **Sobre**. 2020. Disponível em: <https://www.ladydriver.com.br/>.

LEI trabalhista na Espanha provoca escassez de mão de obra, diz Uber. **Época Negócios**, 2022. Disponível em:

<https://epocanegocios.globo.com/Mundo/noticia/2022/03/epoca-negocios-lei-trabalhista-na-espanha-provoca-escassez-de-mao-de-obra-diz-uber.html>. Acesso em: 22 jun. 2022.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

MAGANO, Octavio Bueno. **Manual de Direito do Trabalho**. 4. ed. São Paulo: LTr, 1993. v. 2.

MARANHÃO, Délio. **Direito do Trabalho**. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1987.

MARTINS, M.; ALMEIDA, V. H. de. Análise juslaboral da relação de trabalho entre motoristas por aplicativo e a empresa Uber: aspectos e consequências sociojurídicas. **Revista de Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho**, Brasília, v. 3, n. 1, p. 55- 75, jan./jun. 2017. Disponível em: <https://www.indexlaw.org/index.php/revistadtmat/article/view/1812>. Acesso em: 04 set. 2022.

MCKINSEY GLOBAL INSTITUTE. **What can history teach us about technology and jobs?** 2018. Disponível em: <https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work/what-can-history-teach-us-about-technology-and-jobs#>. Acesso em: 09 jun. 2022.

PORTO, Lorena Vasconcelos. **A subordinação no contrato de emprego: desconstrução, reconstrução e universalização do conceito jurídico**. 2008. Disponível em: [http://www.biblioteca.pucminas.br/teses/Direito\\_PortoLV\\_1.pdf](http://www.biblioteca.pucminas.br/teses/Direito_PortoLV_1.pdf); Acesso em 09 ago. 2022.

QUINTAS, Paula; QUINTAS, Hélder. **Manual de Direito do Trabalho e de Processos do Trabalho**. Coimbra: Grupo Almedina (Portugal), 2018. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9789724082899/>. Acesso em: 23 mar. 2022.

RENZETTI, Rogério. **Manual de Direito do Trabalho**. São Paulo: Grupo GEN, 2021. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786559641079/>. Acesso em: 03 mar. 2022.

RODRIGUES, Marcus. Decreto: motoristas de apps do DF saberão antes destino de corridas. **Metrópoles**, 2021. Disponível em: <https://www.metropoles.com/distrito-federal/decreto-motoristas-de-apps-do-df-saberao-antes-destino-de-corridas>. Acesso em: 22 jun. 2022.

ROMAR, Carla Teresa M.; LENZA, Pedro. **Direito do Trabalho Esquemático**. Cidade: Editora Saraiva, 2021. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786555591293/>. Acesso em: 04 abr. 2022.

SCHULTE, Paul; HOWARD, John. **The impact of technology on work and the workforce**. 2019. Disponível em: [https://www.ilo.org/safework/events/safeday/33thinkpieces/WCMS\\_681603/lang--en/index.htm%20World](https://www.ilo.org/safework/events/safeday/33thinkpieces/WCMS_681603/lang--en/index.htm%20World). Acesso em: 09 jun. 2022.

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. DOI: <https://doi.org/10.26729/et.v20i1.3254>. Disponível em: <https://revista.univem.edu.br/emtempo/article/view/3254>. Acesso em: 20 jun 2022.

VIEIRA, Renato; LIMA, Ricardo; ALVES, Pedro; RODRIGUES, Gabriela. Impactos Socioeconômicos das operações do iFood no Brasil: análise sobre os entregadores. **FIPE**, 2021; Disponível em: file:///C:/Users/P\_124309/Downloads/FIPE%20\_%20iFood%20-%20Entregadores.docx%20(2)%20(1)%20(1).pdf. Acesso em: 20 jun 2022.

YETGO. **Para motoristas**. 2020. Disponível em: <https://www.yetgo.com.br/index.html>

ZANATTA, Rafael; PAULA, Pedro do Carmo de; KIRA, Beatriz. **Contribuições para o debate sobre regulação do aplicativo Uber no Brasil**. Disponível em: <http://www.internetlab.org.br/wp-content/uploads/2017/04/Contribuicoes-ao-debateBrasilia-Versao-final.-Aprovada.-16.06.2015.pdf>. Acesso em 09 ago. 2022.