

CENTRO UNIVERSITÁRIO DE FORMIGA – UNIFOR-MG
CURSO DE DIREITO
ANA CRISTINA BRITO

**A (IM) POSSIBILIDADE DO RECONHECIMENTO DA EXISTÊNCIA DO VÍNCULO
EMPREGATÍCIO ENTRE MOTORISTAS E AS PLATAFORMAS DIGITAIS DE
TRANSPORTE DE PASSAGEIROS**

FORMIGA – MG
2023

ANA CRISTINA BRITO

A (IM) POSSIBILIDADE DO RECONHECIMENTO DA EXISTÊNCIA DO VÍNCULO
EMPREGATÍCIO ENTRE MOTORISTAS E AS PLATAFORMAS DIGITAIS DE
TRANSPORTE DE PASSAGEIROS

Trabalho de conclusão de curso apresentado ao
Curso de Direito do UNIFOR-MG, como requisito
parcial para obtenção do título de bacharel em
Direito.

Orientador: Ana Flávia Paulinelli Rodrigues Nunes.

FORMIGA – MG

2023

Ana Cristina Brito

A (IM) POSSIBILIDADE DO RECONHECIMENTO DA EXISTÊNCIA DO VÍNCULO
EMPREGATÍCIO ENTRE MOTORISTAS E AS PLATAFORMAS DIGITAIS DE
TRANSPORTE DE PASSAGEIROS

Trabalho de conclusão de curso apresentado ao
Curso de Direito do UNIFOR-MG, como requisito
parcial para obtenção do título de bacharel em
Direito.

BANCA EXAMINADORA

Prof. Ms. Ana Flávia Paulinelli Rodrigues Nunes
Orientadora

Examinador(a)

Examinador(a)

Formiga, ____ de _____ de 2023.

AGRADECIMENTOS

Agradeço inicialmente à minha orientadora por todo seu apoio, orientação e ideias que fizeram desta uma experiência inspiradora para mim e que me fez descobrir o quanto o direito do trabalho é um ramo em que eu me identifico.

Também gostaria de agradecer à minha família por me apoiar durante todo o período de estudo até a finalização desta monografia em que estive ausente e ansiosa.

Além disso, agradeço a todos os meus amigos e pessoas que me ajudaram na realização deste trabalho, com sua paciência, carinho e prestatividade.

Por fim, mas não menos importante, gostaria de agradecer aos membros da banca examinadora pela oportunidade de discutir acerca desse tema de importante relevância social.

RESUMO

Este trabalho observa a relação do vínculo empregatício de uma forma específica e comparativa com as relações de prestação de serviços que começaram a surgir com o início do período neoliberal. Nesse período o enfoque mercantil se dá para as grandes utopias, conhecidas como plataformas digitais, que detém o controle de todo o mercado financeiro e suas regras, e um grande exemplo disso é Uber, que inclusive dá nome ao fenômeno da “uberização”. Como o tema é de fato novo para a sociedade trabalhista, existem discussões de como as normas trabalhistas se aplicam nessas situações, não havendo então um posicionamento uníssono a ser seguido. Diante disso, existem discussões acerca dos direitos dos motoristas que trabalham através da plataforma digital Uber e para findar essas discussões é necessário uma análise específica dos requisitos do vínculo empregatício na relação da plataforma digital Uber e dos motoristas. Observa-se então que de um modo geral, a evolução do direito do trabalho esbarra com a insegurança gerada pelo neoliberalismo nas relações de trabalho, gerando assim retrocesso dos direitos sociais conquistados.

Palavras-chave: Relação de emprego; Plataformas digitais; Uberização.

ABSTRACT

This work observes the relationship of employment bonds in a specific and comparative way with service provision relationships that began to emerge with the onset of the neoliberal period. During this period, the focus shifted towards mercantile utopias, known as digital platforms, which hold control over the entire financial market and its rules. A prime example of this is Uber, which has even given its name to the phenomenon of "uberization." As the topic is indeed new to the labor society, there are discussions on how labor standards apply in these situations, with no unanimous position to be followed. In light of this, there are discussions regarding the rights of drivers who work through the digital platform Uber, and to conclude these discussions, a specific analysis of the requirements of the employment bond is necessary in the relationship between the digital platform Uber and the drivers. It is observed, then, that in general, the evolution of labor law encounters the insecurity generated by neoliberalism in employment relations, resulting in a regression of acquired social rights.

Keywords: Employment relationship. Digital platforms. Uberization.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	8
2 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO DIREITO DO TRABALHO	9
2.1 Distinção entre relação de trabalho x relação de emprego	15
2.1.1 Trabalhador autônomo	16
2.1.2 Estagiário	16
2.1.3 Trabalhador voluntário	16
2.1.4 Trabalhador eventual	17
3 VÍNCULO EMPREGATÍCIO E SEUS REQUISITOS	18
3.1 Pessoa física	19
3.2 Pessoaalidade	20
3.3 Não eventualidade	21
3.4 Subordinação	23
3.5 Onerosidade	25
4 PLATAFORMAS DIGITAIS	28
4.1 A plataforma UBER	29
4.1.1 Discursos de atuação da plataforma	30
4.1.2 Funcionamento da plataforma e regras	32
5 POSSIBILIDADE DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO ENTRE MOTORISTAS E A UBER	35
5.1 Posicionamentos dos Tribunais do Trabalho	36
5.1.1 Reconhecimento do vínculo empregatício	36
5.1.2 Impossibilidade do reconhecimento do vínculo empregatício	40
6 ANÁLISE DA RELAÇÃO ENTRE O MOTORISTA E A PLATAFORMA DIGITAL UBER FRENTE AOS REQUISITOS DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO	43
7 RELAÇÃO EM OUTROS PAÍSES	47
8 CONSIDERAÇÕES FINAIS	49
REFERÊNCIAS	51

1. INTRODUÇÃO

O presente estudo tem como tema a possibilidade do reconhecimento da existência do vínculo empregatício entre motoristas e as plataformas digitais, usando como enfoque principal a relação entre o motorista e a plataforma Uber.

É certo que o direito trabalhista é um ramo do direito que está em constante evolução e sempre há uma discussão acerca de até qual ponto esse ramo atinge e oferece garantias e deveres aos envolvidos. No entanto, é necessário que esse constante desenvolvimento também acompanhe as evoluções sociais com relação ao direito do trabalho e as prestações de serviços.

A grande questão é que existem muitas situações que decorrem dessa evolução social que ainda não apresentaram entendimentos concretos e posições uníssonas, fazendo com que muitas relações fiquem desiguais.

Nesse contexto, as plataformas digitais surgem trazendo um modelo de economia compartilhada e colocando o motorista como um parceiro da plataforma.

No entanto, existe discussão acerca da real função do motorista nessa relação e da eventual possibilidade de vínculo empregatício com essas plataformas digitais. Assim, sabe-se que para que seja possível o vínculo empregatício em uma relação é necessário que estejam presentes os 5 elementos fáticos-jurídicos previstos na Consolidação das Leis do Trabalho.

Diante disso, nesse estudo será analisada a possibilidade de se reconhecer esse vínculo empregatício entre os motoristas e a plataforma digital Uber, observando os requisitos frente à relação entre plataforma e o motorista. Ademais, serão demonstrados a título de demonstração alguns países em que o vínculo empregatício já foi reconhecido ou não.

Por fim, para se possibilitar essa análise será necessário a busca em doutrinas, jurisprudências, artigos, leis trabalhistas e reportagens.

2 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO DIREITO DO TRABALHO

Desde os primórdios era possível observar a existência do trabalho como forma de subsistência e de se produzir riqueza, é possível inclusive encontrar cinco tipos de regimes de trabalho diferentes, sendo estes: primitivo, escravo, feudal, capitalista e comunista.

Nesse sentido, dispõe Romar (2022, p. 14) “trabalho é toda atividade desenvolvida pelo homem para prover o seu sustento e para produzir riquezas e, ao longo do tempo, diversas foram as suas formas, que variaram conforme as condições históricas que vigoraram em cada época”.

Hoje internacionalmente o trabalho é reconhecido como um Direito Humano, inferido ainda na Declaração Universal dos Direitos Humanos, em seu artigo 23º:

Artigo 23

1. Todo ser humano tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego.
2. Todo ser humano, sem qualquer distinção, tem direito a igual remuneração por igual trabalho.
3. Todo ser humano que trabalha tem direito a uma remuneração justa e satisfatória que lhe assegure, assim como à sua família, uma existência compatível com a dignidade humana e a que se acrescentarão, se necessário, outros meios de proteção social.
4. Todo ser humano tem direito a organizar sindicatos e a neles ingressar para proteção de seus interesses. (AGNU, 1948)

Da mesma forma, o Direito brasileiro também reconhece tal direito no artigo 1º, inciso IV e artigo 6º, da Constituição da República:

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

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

[...]

Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição. (BRASIL, 1988)

No entanto, no Direito do Trabalho brasileiro a Consolidação das Leis do Trabalho rege o trabalho subordinado ou por conta própria, por pessoa física, de forma não eventual e de forma onerosa, não regulamentando o trabalho parassubordinado.

Antes das revoluções industriais não era possível se falar em um sistema de normas jurídicas para reger o trabalho, pois o trabalho ali girava em torno de formas

de trabalho com características específicas, como a escravidão, a servidão e as corporações.

Na era da escravidão, havia uma equiparação de pessoas com “objetos” e diante disso, era impossível que essas pessoas tivessem direitos garantidos, restando então incompatibilidade com o próprio direito que protegeria esse trabalho.

Já na época da servidão, ou seja, na Idade Média, quem prestava os serviços eram os camponeses, mas ainda assim não se diferenciava muito da época da escravidão, pois os servos não detinham liberdade e, de todo o produzido, parte da produção era entregue em favor do senhor feudal como preço de fixação na terra e defesa recebida.

Após esses períodos houve o grande avanço comercial e urbano, com o surgimento da produção artesanal. Com esses ocorridos, surgiram os artesãos profissionais, que passaram a praticar seus ofícios para além de seus servos. Assim, foram fundadas associações profissionais, dando início as chamadas corporações de ofício.

Ainda sobre as corporações de ofício, Romar disserta:

A disciplina das relações de trabalho existentes nas corporações era prevista em estatuto próprio de cada uma delas. Nas corporações de ofício, a produção era integrada, mas ainda não havia uma ordem jurídica semelhante ao Direito do Trabalho, embora existisse maior liberdade do trabalhador. Com o surgimento dessas corporações, a vida econômica e social sofreu uma profunda transformação, mas ainda assim não se podia falar em inteira liberdade de trabalho, pois a sua estrutura baseava-se no controle, não só profissional, mas também pessoal, que o mestre exercia sobre os trabalhadores a ele subordinados. Além disso, a corporação impunha diretrizes fundamentais que subordinavam os seus integrantes, que tinham seus ofícios por ela limitados e regulados. (ROMAR, 2022, p. 14)

Diante de todo o exposto, observa-se que no período pré-histórico embora existisse o trabalho, ainda não existia o direito do trabalho tal qual se conhece atualmente.

Com a evolução dos tempos, passou-se a ideia do trabalho apenas para a subsistência, tornando também como objetivo a remuneração e o lucro. Nessa perspectiva da evolução das relações de comércio, surgiu a noção do capitalismo, com a substituição do modelo econômico até então baseado apenas na agricultura e no artesanato.

Essa noção de capitalismo tornou-se ainda mais forte com as Revoluções Industriais que ocorreram após o século XVII, onde houve novas invenções que

facilitariam o trabalho e a produção lucrativa em grande escala, dentre essas invenções pode ser destacada a criação da máquina a vapor.

Com essa evolução, também foi possível se perceber que as condições de trabalho não eram favoráveis, assim como os salários eram baixos e o horário de trabalho era exorbitante, o que era cada vez mais comum diante da falta de regulamentação, mas determinadas situações pouco importavam face a necessidade de se trabalhar para sustentar a família com suas remunerações.

Mais para a frente nessa fase das Revoluções Industriais, surgiu-se a ideia do Taylorismo, método criado por Frederick Taylor, que era uma forma de fabricação com a divisão de tarefas e atividade produtivas, tornando o trabalho mecânico para os trabalhadores e aplicando controle de padronização e tempo entre eles. Ainda nessa ideia, houve até mesmo o controle do tempo de descanso dos trabalhadores, o que tornava cada vez mais degradante a situação dos trabalhadores, mesmo que houvesse a expectativa de que com um lucro maior, o trabalhador também receberia uma remuneração maior.

Diante de toda essa situação degradante dos trabalhadores, surgiram as primeiras leis que garantiram a proteção dos trabalhadores, como a proteção aos menores e as mulheres e até mesmo a Constituição do México de 1917, que trouxe leis trabalhistas ditando jornada diária máximo, horas extras, descanso semanal, entre muitos outros direitos.

Em 1919, com o surgimento do Tratado de Versalhes, que houve a criação da Organização Internacional do Trabalho, trazendo o Direito do Trabalho de forma universalizada, sendo o Brasil um dos Estados-membros fundadores, ainda nesse ano, a Alemanha também trouxe garantias trabalhistas através da adoção da Constituição de Weimar, no entanto, teve sua vigência curta, pois foi amplamente recusada pelo nazismo.

Nesse período, Henry Ford desenvolveu seu modelo de produção em massa, denominado de fordismo. Nesse modelo, os trabalhadores recebiam funções específicas e trabalhavam em determinados pontos. Esse modelo de trabalho ainda se aperfeiçoou mais quando se uniu ao taylorismo, que correspondia a um tipo de trabalho mais eficiente em menor tempo.

O grande problema é que os trabalhadores eram reduzidos a fazer determinadas funções exatamente iguais, que se tornaram mecânicas e automáticas, o que não foi aceito pela classe trabalhista.

Diante disso, foram surgindo lutas trabalhistas para a conquista de diversos direitos, sendo que após a 1ª Guerra Mundial houve uma onda de garantia de direitos sociais dos trabalhadores, havendo inclusive a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT).

Após a 2ª Guerra Mundial o Estado passou a intervir mais nas atividades econômicas e na garantia dos direitos sociais. Nesse período, houve grande ênfase acerca à justiça social no capitalismo, onde o Estado garantiu de forma temporária a equidade e democratização do trabalho nas grandes empresas.

Ainda que nessa época tenha ocorrido uma grande evolução nos direitos sociais, esses direitos garantidos não foram suficientes à época para fazer com que a prestação de serviços do empregado fosse menos “sofrida”.

Com o final do século XX, o modelo capitalista entrou em crise e graças a revolução informacional e a globalização, o Estado teve de se submeter ao mercado financeiro que agora ditaria as regras do trabalho. Com essa mudança, o trabalhador passou novamente a ser tratado como dispensável.

Essa ideologia neoliberal trouxe grande degradação aos direitos trabalhistas e da condição social desse trabalhador, gerando precarização das relações trabalhistas e desemprego em massa.

Assim, surge então um modelo pós-fordista influenciado pelo neoliberalismo, onde há o surgimento de diversas formas de prestação de serviços, mas sempre com o objetivo principal de deixar as grandes utopias cada vez maiores com a restrição de direitos dos trabalhadores, sob o argumento de é necessária tal restrição para salvar a econômica que passa por crises.

Nessa nova modalidade o discurso é de que os trabalhadores podem ser flexíveis e disponíveis e o contrato de trabalho não é mais tão rígido. Diante desse discurso, é criada uma flexibilidade também nas condições jurídicas da prestação de serviços, onde o trabalhador acaba por perder e a relação de trabalho fica escassa de direitos.

Assim, as empresas horizontais surgem com o discurso de que o trabalhador não é mais empregado, é um semiautônomo que não terá garantia nenhuma na relação de trabalho e que é denominado de colaborador.

Segundo Antunes:

A segunda forma de degradação do trabalho advém da implantação do que denomino flexibilidade liofizada, aparentemente mais “participativa”, mas

cujos traços de estranhamento e reificação são mais interiorizados do que aqueles vigentes no período precedente. Sem deixar de mencionar o fato de que a era da flexibilidade liofizada é responsável pela desconstrução monumental dos direitos sociais do trabalho e pela generalização das novas modalidades da precarização. (ANTUNES, 2011, P. 111)

Assim, cada vez mais há uma adesão a esse discurso de neoliberalismo, onde há uma nova forma de exploração do trabalho humano sem conceder os direitos sociais já garantidos anteriormente por esses trabalhadores.

Com relação ao trabalho no Brasil, esse no início também existia apenas para subsistência dos próprios índios antes da chegada dos portugueses no Brasil, como explica Boris Fausto:

Os grupos tribais praticavam a caça, a pesca, a coleta de frutas e a agricultura. Quando ocorria uma relativa exaustão da terra, migravam temporária ou definitivamente para outras áreas. [...] A economia era basicamente de subsistência e destinada ao consumo próprio. Cada aldeia produzia para satisfazer às suas necessidades, havendo poucas trocas de gêneros alimentícios com outras aldeias. (FAUSTO, 2002, p. 15)

Assim, quando os portugueses chegaram ao Brasil e resolveram explorar o pau-brasil, passou-se a acontecer uma forma de trabalho baseada no escambo, que é uma troca sem uso de dinheiro, onde os índios forneciam a mão de obra para cortar e transportar o pau-brasil e em troca disso recebiam diversos itens, objetos que em Portugal eram comuns e de pouco valor.

Após a exploração do pau-brasil, surgiu a exploração da cana de açúcar com os latifundiários, no entanto, nessa época havia a necessidade de forçar o índio ao trabalho, ou seja, começou-se a impor logo cedo a escravidão. Com o passar do tempo e das manifestações dos próprios portugueses que vinham para propagar território, os índios tiveram sua mão de obra substituída pelos escravos negros. A escravidão dos negros perdurou por diversos anos, tendo inclusive sido ignorada na Constituição de 1824, que manteve tal prática legal.

Com o passar dos tempos e com a diminuição da escravidão surgiram os trabalhadores imigrantes, que trabalhavam em um tipo de “contrato de locação de serviços”, que era um tipo de escravidão disfarçada, e por isso veio a surgir depois o sistema de “parceira”, que era o ganho somente através da colheita.

Em 1888 houve a abolição da escravatura, mesmo assim, tais condições não melhoraram, mesmo já existindo algumas normas trabalhistas.

No Brasil, a primeira lei que se tem notícias é a carta régia, editada em 1570,

que autorizou a escravidão dos índios, colocando como justa tal situação envolvendo o trabalho escravo. Após isso, a Constituição de 1824 surgiu, mas manteve a escravidão. Em 1871, a chamada Lei do Ventre Livre, promulgada pela Princesa Isabel, concedia a liberdade a filhos de escravas negras nascidos a partir daquela data. Até que, em 1888, houve a abolição da escravatura por meio da Lei Áurea.

Em 1890, surgiu o Decreto Lei nº 1313, que previa a proibição do trabalho de menores de 12 anos nas fábricas do Rio de Janeiro. Ainda naquele século, foi autorizada pelo presidente Afonso Pena a criação dos sindicatos, que futuramente teriam grande força para garantir direitos dos trabalhadores. Mesmo assim, após isso, as condições degradantes continuaram, mas as leis foram surgindo com o tempo.

Diante de toda essa evolução, na Constituição de 1943 foram positivadas algumas normas trabalhistas, originando finalmente a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, instituída pelo Decreto-Lei nº 5.452/1943, que uniu diferentes normas já existentes para se formar um só documento com todas as leis esparsas já existentes.

Sendo inclusive afirmada essa união de decretos por Maior:

Como se pode constatar, a CLT foi resultado da acumulação histórica de decretos legislativos, leis e decretos-leis que, tornando-se por base (muitas delas) normas fixadas em acordos coletivos, regularam, ao longo dos anos, as relações de trabalho no Brasil, além, é claro, de algumas convenções da OIT já ratificadas pelo país. (MAIOR, 2017, p. 255)

Com o advento da Constituição de 1988 também houve diversas alterações nas normas trabalhistas, inclusões e até mesmo retiradas de normas que naquele momento se tornaram ultrapassadas. Um grande destaque desse advento foi a possibilidade da demissão sem justa causa, licença a maternidade de 120 dias, entre vários outros direitos garantidos.

Ao longo de todos os anos seguintes, foram criadas diversas legislações específicas para tratar de trabalhadores específicos e diversas normas que foram sendo acrescentadas a CLT.

Ou seja, a mais recente e significativa das evoluções foi a reforma trabalhista, no ano de 2017. Alguns dizem que se trata na verdade de uma involução, mas o certo é que houve diversas alterações nos direitos dos trabalhadores.

2.1 Distinção entre relação de trabalho x relação de emprego

Entende-se que a relação de trabalho é uma forma ampla e geral de se referir a toda relação jurídica em que existe a contraprestação entre a prestação de serviço e o valor recebido por tal prestação.

Segundo Cairo Júnior, o conceito de relação de trabalho é:

A relação de trabalho (lato sensu) constitui gênero da prestação de serviço, do qual se originam várias espécies. Sempre que o trabalho for prestado por uma pessoa em proveito de outra, seja como meio ou resultado, haverá uma espécie de relação de trabalho. (CAIRO JÚNIOR, 2018, p. 182)

Também sobre essa relação, entende Leite (2019, p. 245) “relação de trabalho diz respeito, repise-se, a toda e qualquer atividade humana em qualquer em que haja prestação de trabalho, podendo a lei fixar a competência da Justiça do Trabalho para dirimir os conflitos dela emergentes”.

Enquanto isso, a relação de emprego tem características específicas que devem ser preenchidas para que tal relação se constitua e se tenha os direitos e deveres garantidos quando se tem tal relação.

Quanto a relação de emprego, Leite entende:

Já a relação de emprego ocupa-se de um tipo específico da atividade humana: o trabalho subordinado, prestado por um tipo especial de trabalhador, que é o empregado. Aqui, o que importa é a relação jurídica existente entre o empregado e o empregador (mesmo quando este seja pessoa de direito público interno ou externo), para efeito de aplicação do direito do trabalho. (LEITE, 2019, p. 246)

Também acerca dessa relação, segundo Cairo Júnior (2018, p. 177) “a relação que une o trabalhador ao empregador denomina-se de relação empregatícia ou vínculo empregatício e é o objeto principal da proteção que lhe confere o direito laboral”.

Ainda sobre a relação de emprego, Romar explica:

Ao contrário da relação de trabalho, que é genérica e que se refere a todas as relações jurídicas fundadas em uma obrigação de fazer consubstanciada no trabalho humano, a relação de emprego, embora também tenha por fundamento o trabalho humano, é específica, possuindo características próprias que a distinguem das demais formas de prestação de serviço. A relação de trabalho é, deste modo, gênero, que tem, entre uma de suas espécies, a relação de emprego. (ROMAR, 2022, p. 55)

Dessa forma, é possível perceber que todas as relações de emprego

constituem relação de trabalho, enquanto nem todas as relações de trabalho podem ser consideradas relação de emprego.

Para uma análise mais específica acerca desse tema, se faz necessário demonstrar alguns tipos de trabalhadores que não tem vínculo empregatício, não fazendo assim jus aos direitos previstos para essa categoria.

2.1.1 Trabalhador autônomo

É aquele trabalhador, pessoa física, que presta serviços de forma habitual, por conta própria a uma ou mais de uma pessoa, assumindo os riscos da atividade econômica. A CLT não se aplica ao trabalhador autônomo.

Esse autônomo assume os riscos da atividade, exercendo-a na zona rural ou urbana. Destaca-se que em momento algum pode haver subordinação jurídica, se a houver será caracterizado o vínculo empregatício.

2.1.2 Estagiário

O estagiário é aquele que trabalhará para aprender, de forma obrigatória ou não, somente sendo realizado por alunos regularmente matriculados que frequentam cursos vinculados ao ensino público e particular.

Esse estagiário é regido pela Lei 11.788/2008 e não caracteriza vínculo empregatício, não fazendo jus aos mesmos direitos garantidos ao empregado comum. Cada empresa terá um limite de contratação de estagiários, e cada contrato de estágio somente poderá ter duração de 2 anos, exceto quando se tratar de estagiário portador de deficiência.

2.1.3 Trabalhador voluntário

O trabalhador voluntário é aquele que trabalhará para alguma entidade pública de qualquer natureza ou instituição privada sem fins lucrativos com determinados objetivos, conforme previsto no artigo 1 da Lei 9.608/1998:

Art. 1º Considera-se serviço voluntário, para os fins desta Lei, a atividade não remunerada prestada por pessoa física a entidade pública de qualquer

natureza ou a instituição privada de fins não lucrativos que tenha objetivos cívicos, culturais, educacionais, científicos, recreativos ou de assistência à pessoa. (BRASIL, 1998)

Esse tipo de trabalho tem natureza contratual, pois se dá por meio de um contrato de adesão. É regido, de certa forma, pela Lei 9.608/1998 e tem aplicação subsidiária da CLT para determinados assuntos.

O trabalhador voluntário não tem os direitos garantidos ao trabalhador com vínculo empregatício, não fazendo assim jus a 13º salário, férias, horas extras.

2.1.4 Trabalhador eventual

O trabalhador eventual é aquele que trabalhará de forma eventual, a uma ou mais empresas, não tendo vínculo de emprego com nenhuma delas, prestando serviços para si mesmo de forma ocasional.

Esse trabalhador eventual poderá prestar serviços para o mesmo empregador, desde que seja ocasionalmente, não havendo habitualidade. Diante disso, esse trabalhador não terá os direitos garantidos pela CLT aos trabalhadores com vínculos empregatícios.

Os exemplos mais conhecidos de trabalhadores eventuais são os pedreiros, pintores, que trabalham de forma eventual para empresas e até mesmo pessoas físicas.

3 VÍNCULO EMPREGATÍCIO E SEUS REQUISITOS

O vínculo empregatício é entendido como a relação de trabalho que resulta de um contrato específico em que haverá disposições entre o empregador e o empregado.

Nesse sentido Sússekind, Maranhão, Vianna e Teixeira (2005, p. 235) explicam que “relação jurídica de trabalho é a que resulta de um contrato de trabalho, denominando-se de relação de emprego quando se trata de um contrato de trabalho subordinado”.

Diante dessa relação de emprego, existem duas teorias acerca da sua natureza jurídica, sendo elas a teoria contratualista e a teoria anticontratualista.

A teoria contratualista sustenta que na relação entre empregado e empregador o que se existe é um vínculo contratual, onde é formado um negócio jurídico, remetendo ao vínculo empregatício pelo fato de o elemento essencial ser à vontade, objetivando a prestação de serviços, mas com subordinação de um a outro.

Nesse vínculo contratual, Romar (2022, p. 59) estabelece que “o conteúdo do contrato é formado por um núcleo obrigatório (fixado pelas normas trabalhistas) e um núcleo negociado (fruto da livre vontade das partes)”.

Enquanto isso, a teoria anticontratualista sustenta que a vontade em nada interfere no desenvolvimento e na formação dessa relação, sendo fruto apenas de atos relacionados ao emprego de ambas as partes ou no fato de considerar a empresa uma instituição, onde tanto o empregador quanto o empregado se sujeitam a ela.

Diante dessas teorias, é perceptível que no Brasil, a teoria adotada por grande parte da doutrina para caracterizar a natureza jurídica da relação de emprego é a teoria contratualista.

Assim como afirma Barros:

Prevalece no Brasil, como regra geral a forma livre de celebração do contrato, que pode assumir o caráter expresso (verbal ou escrito) ou tácito (arts. 442 e 443 da CLT)”. Referida autora alerta, porém, que “infere--se do art. 468 da CLT que a legislação brasileira adotou a corrente contratualista, mas os art. 2º, 503 e 766 da CLT enquadram-se na corrente institucionalista, confundindo empregador com empresa. Daí sustentarem alguns autores o perfil eclético da nossa legislação trabalhista. (BARROS, 2009, p. 244)

Dessa mesma forma Leite opina:

Assim, podemos dizer que o contrato de trabalho é o núcleo essencial do

direito do trabalho em torno do qual gravitam os demais institutos deste ramo especial da ciência do direito. Por isso, sustentamos a natureza privatística do direito do trabalho, não obstante reconhecamos o dirigismo contratual, ou seja, a forte intervenção do Estado na elaboração e fiscalização do cumprimento das normas justralhistas, [...] (LEITE, 2022, p. 91)

Diante de tudo isso, os artigos 2º e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho, estabelecem:

Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço. (...)

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)

Conforme se pode verificar da análise dos artigos, para que haja a existência do vínculo de emprego, faz-se necessário que o empregado seja pessoa física; exista personalidade, ou seja, somente quem foi empregado para fazer tal ato pode realizá-lo; a não eventualidade, que se trata da continuidade do serviço; a onerosidade, o serviço prestado tem de ser remunerado, existindo a possibilidade de receber para trabalhar ou receber por trabalhar; e, por fim, deve existir a subordinação do empregado ao empregador, devendo o primeiro acatar ordens do segundo.

Diante disso, é importante especificar cada um desses requisitos fático-jurídicos constitutivos.

3.1 Pessoa física

Para a prestação de serviços que caracterizará o vínculo empregatício, o empregado deve ser pessoa física, sendo assim, o trabalho deve ser exercido por meio de esforços humanos. Cabe ainda destacar que esse elemento cabe apenas a figura do empregado, pois o empregador pode ser tanto pessoa jurídica quanto física.

Delgado diz que:

A prestação de serviços que o Direito do Trabalho toma em consideração é aquela pactuada por uma pessoa física (ou natural). Os bens jurídicos (e mesmo éticos) tutelados pelo Direito do Trabalho (vida, saúde, integridade, moral, bem-estar, lazer, etc.) importam à pessoa física, não podendo ser usufruídos por pessoas jurídicas. Assim, a figura do trabalhador há de ser, sempre, uma pessoa natural. (DELGADO, 2019, p. 338)

Quando a pessoa jurídica precisar prestar serviços, essa prestação se dará por meio de um contrato de prestação de serviços, empreitada ou de outra maneira, não

caracterizando então vínculo empregatício. Ainda que contratada para efetuar tal prestação de serviços, ela não será considerada empregada, ou seja, não será de maneira alguma regida pela Consolidação das Leis do Trabalho, sendo que ela poderá ser regida por outras leis diversas e pelo Código Civil.

Existem ainda algumas situações específicas em que pessoas jurídicas tentam simular uma prestação de serviços para si, no entanto, trata-se de uma pessoa física realizando o efetivo trabalho por trás da pessoa jurídica, diante disso, a solução que se tem é o exame da situação concreta e, em caso de comprovação do trabalho por parte da pessoa física, surgirá tal requisito.

A Lei 13.467/2017 trouxe para a CLT o artigo 442-B, com a seguinte redação:

Art. 442-B. A contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º desta Consolidação. (BRASIL, 1943)

Dessa forma, essa lei trouxe uma possibilidade de que mesmo que presentes os requisitos fáticos-jurídicos do vínculo de emprego na relação entre empregado e empregador, não haverá por parte do empregado a caracterização do artigo 3 da CLT.

Diante disso, para que ocorra o reconhecimento desse vínculo empregatício é necessário analisar o contexto real da situação e verificar se existe alguma subordinação.

3.2 Pessoaalidade

Outro requisito específico da relação de emprego é a pessoaalidade. Interligado ao requisito de pessoa física, é necessária a pessoaalidade, ou seja, a prestação de serviços “intuitu personae” do empregado em face do empregador.

O empregado deve sempre estar presente ele mesmo para realizar a prestação de serviços para que foi contratado, não podendo fazer-se substituir a qualquer momento ou sempre que desejar. Situação que claramente não se estende ao empregador, que não precisa desse elemento para se caracterizar empregador.

Evidentemente, existem exceções em que o empregado pode ser substituído por outra pessoa, mas nessas exceções a prestação de serviços não perderá a característica da pessoaalidade.

Nessas situações, o empregador determinará o substituto que irá prestar os serviços para qual o empregado foi contratado e está impossibilitado de prestar momentaneamente, ou seja, o empregado não pode ele mesmo se fazer substituir, deve partir do empregador tal decisão. Essas exceções podem ser observadas em caso de empregados de licença, afastamento, entre outras situações eventuais.

Nesse mesmo sentido, Delgado reafirma:

É essencial à configuração da relação de emprego que a prestação do trabalho, pela pessoa natural, tenha efetivo caráter de infungibilidade, no que tange ao trabalhador. A relação jurídica pactuada — ou efetivamente cumprida — deve ser, desse modo, intuitu personae com respeito ao prestador de serviços, que não poderá, assim, fazer-se substituir intermitentemente por outro trabalhador ao longo da concretização dos serviços pactuados. Verificando-se a prática de substituição intermitente — circunstância que torna impessoal e fungível a figura específica do trabalhador enfocado —, descaracteriza-se a relação de emprego, por ausência de seu segundo elemento fático-jurídico. (DELGADO, 2019. p. 339)

Ou seja, se o empregado se fizer substituído por terceira pessoa em situação diferente a essas exceções, poderá haver a descaracterização do vínculo empregatício ou até mesmo a configuração de vínculo de emprego em face do terceiro substituto.

3.3 Não eventualidade

A prestação de serviços deve ser exercida de forma não eventual, ou seja, habitual. Em outras palavras, se um indivíduo trabalha de forma contínua e habitual para uma empresa, prestando serviços de natureza não eventual, existe a possibilidade de que seja considerado um empregado e, portanto, possua um vínculo de emprego com a empresa.

Esse requisito do vínculo empregatício indica que o empregado é uma peça importante para o empregador, visto que suas atividades são necessárias para o funcionamento correto da prestação de serviços da empresa.

Quanto a esse elemento, Martins diz que:

O serviço prestado pelo empregado deve ser de caráter não eventual, e o trabalho deve ser de natureza contínua, não podendo ser episódico, ocasional. Um dos requisitos do contrato de trabalho é a continuidade na prestação de serviços, pois aquele pacto é um contrato de trato sucessivo, de duração, que não se exaure numa única prestação, como ocorre com a compra e venda, em que é pago o preço e entregue a coisa. No contrato de trabalho, há a habitualidade na prestação de serviços, que na maioria das vezes é feita diariamente, mas poderia ser de outra forma, por exemplo:

bastaria que o empregado trabalhasse uma vez ou duas por semana, toda vez no mesmo horário, para caracterizar a continuidade da prestação de serviços. (MARTINS, 2006, p. 128)

Além disso, é importante destacar que essa não eventualidade não se caracteriza apenas pelo fato de o trabalhador realizar serviços em vários dias da semana, dias esses predeterminados, pois nessa situação em específico, é possível analisar que o empregador somente sabe que a prestação de serviços se repetirá porque foi algo acordado e não porque é um trabalho não eventual. O contrário também não é garantia do vínculo empregatício, não é necessário o trabalho diário para que se caracterize o vínculo.

Nesse sentido, Romar dispõe:

Não é necessário que os serviços sejam prestados diariamente. O importante é que haja a 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 prejuízos. O que caracteriza a habitualidade não é a prestação diária de trabalho, mas, sim, o sentido de permanência e de prolongamento no tempo que a prestação dos serviços tem. (ROMAR, 2022, p. 56)

Após o surgimento da Lei 5.859/72, que trouxe direitos específicos aos empregados domésticos, o artigo 1 dessa lei trouxe que o trabalho deveria ser de forma “contínua” ao invés de “não eventual”.

Diante disso, algumas correntes doutrinárias se preocuparam em dizer que a não eventualidade era sinônimo de continuidade, enquanto outras se preocuparam em dizer exatamente o contrário.

Assim, contrariando um pouco a norma geral trabalhista, a Lei Complementar 150/15 adotou, de certa forma, a corrente que dispunha que os termos não eram sinônimos, estabelecendo ainda que o empregado para ter direito ao vínculo empregatício, deve prestar serviços por mais de 2 dias por semana na residência, conforme artigo 1:

Art. 1º Ao empregado doméstico, assim considerado aquele que presta serviços de forma contínua, subordinada, onerosa e pessoal e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas, por mais de 2 (dois) dias por semana, aplica-se o disposto nesta Lei. (BRASIL, 2015)

Desse modo, ainda que os empregados domésticos realizem a prestação de serviços com pessoalidade, onerosidade e subordinação, se prestar serviços por apenas 2 dias por semana, não terá o direito ao vínculo empregatício, contradizendo

assim um pouco do requisito da não eventualidade prevista na Consolidação das Leis do Trabalho.

Ainda quanto a esse requisito, não há pacificidade na sua conceituação, sendo que existem algumas teorias que tentam trazer o que é a eventualidade, sendo elas: teoria da descontinuidade, teoria do evento, teoria dos fins de empreendimento e teoria da fixação jurídica.

A teoria da descontinuidade estabelece que eventualidade no trabalho é aquela que acontece de forma descontínua e interrupta com relação ao tomador. Com relação a essa teoria, Delgado enfatiza:

Para essa formulação teórica, o trabalho eventual tem caráter fragmentado, verificando-se sua ocorrência de modo disperso no tempo, com *rupturas e espaçamentos temporais significativos com respeito ao tomador de serviços examinado*. (DELGADO, 2019, p. 342)

Analisando especificadamente essa teoria, é possível perceber que ela foi extremamente afastada pela CLT, pois um empregado que exerce a prestação de serviços somente em alguns dias ou fins de semana, não tem vínculo empregatício por falta do requisito eventualidade.

Enquanto isso, a teoria do evento é aquela que estabelece que é eventual a admissão do empregado no serviço em razão de determinado fato, evento ou acontecimento, que enseja serviço específico, ou seja, um trabalho esporádico. Um exemplo claro disso é a construção de um prédio que emprega obreiros de forma esporádica.

A teoria dos fins do empreendimento é a mais agraciada entre estas, é a que estabelece que eventualidade é quando o empregado presta serviços que não são normais da prestação de serviço, sendo esses de curta duração.

Por fim, há a teoria da fixação jurídica, que estabelece que a eventualidade é caracterizada pelo trabalho prestado para destinatários que variam com o tempo, de um modo que não é possível a fixação jurídica com estes destinatários.

3.4 Subordinação

A subordinação diz respeito a uma ideia de se submeter ao poder de outrem, às ordens de um terceiro e em posição de dependência na relação de prestação de

serviços. É uma situação em que o empregado detém o poder, mas também irá assumir os riscos daquela prestação de serviços.

Na prestação de serviços deve haver a presença do requisito de subordinação, ou seja, o empregado deve ser subordinado ao empregador. Nesse sentido, Romar (2022, p. 56) diz que “A subordinação deriva da própria estrutura da relação jurídica de emprego, que se baseia na transferência pelo empregado ao empregador do poder de direção sobre o seu trabalho.”

Quando se tem o vínculo empregatício, é obrigatório que o empregado acate e respeite as ordens do empregador, mas não apenas isso, todas as responsabilidades presentes na relação jurídica entre o empregado e o empregador ficarão a cargo do empregador.

As ordens que serão acatadas deverão estar de acordo com a lei e com a prestação de serviços, ou seja, mesmo que o empregador ordene que o empregado faça algo que esteja em desacordo com a lei, o empregado não poderá e nem deverá acatar essa ordem, assim como não deverá acatar ordens do empregador que não se relacionem com a prestação de serviços.

Ainda de acordo com Barros:

Esse poder de comando do empregador não precisa ser exercido de forma constante, tampouco torna-se necessária a vigilância técnica contínua dos trabalhos efetuados, mesmo porque, em relação aos trabalhadores intelectuais, ela é difícil de ocorrer. O importante é que haja a possibilidade de o empregador dar ordens, comandar, dirigir e fiscalizar a atividade do empregado. Em linhas gerais, o que interessa é a possibilidade que assiste ao empregador de intervir na atividade do empregado. Por isso, nem sempre a subordinação jurídica se manifesta pela submissão a horário ou pelo controle direto do cumprimento de ordens. (BARROS, 2011, p. 268)

Visando isso, algumas doutrinas estipulam que o empregado seria subordinado de forma econômica, ou seja, receberia e acataria ordens por motivos de ordem econômica e subordinado de forma técnica, porque se espera que o empregador detenha um maior conhecimento acerca do serviço e por isso o empregado receberia e acataria suas ordens.

Mas conforme referido anteriormente, a própria doutrina já aceitou a concepção de que essa subordinação diz respeito mais a transferência de poder de decisão e de direção da atividade, onde o empregador irá assumir riscos, mas conseqüentemente maiores benefícios.

Existem doutrinadores ainda que acreditam que o requisito da subordinação tem dimensões, nesse sentido, Delgado estipula que existem três dimensões, sendo elas, clássica, objetiva e estrutural, como se segue:

Clássica (ou tradicional) é a subordinação consistente na situação jurídica derivada do contrato de trabalho, pela qual o trabalhador compromete-se a acolher o poder de direção empresarial no tocante ao modo de realização de sua prestação laborativa. Manifesta-se pela intensidade de ordens do tomador de serviços sobre o respectivo trabalhador. É a dimensão original da subordinação, aquela que mais imediatamente na História substituiu a anterior servidão na realidade europeia, propagando-se genericamente pelo capitalismo disseminado nas décadas e séculos seguintes. Continua, hoje, como a mais comum e recorrente modalidade de subordinação, ainda bastante destacada nas relações socioeconômicas empregatícias.

Objetiva é a subordinação que se manifesta pela integração do trabalhador nos fins e objetivos do empreendimento do tomador de serviços, ainda que afrouxadas "...as amarras do vínculo empregatício" [...]

Estrutural é, finalmente, a subordinação que se expressa "pela inserção do trabalhador na dinâmica do tomador de seus serviços, independentemente de receber (ou não) suas ordens diretas, mas acolhendo, estruturalmente, sua dinâmica de organização e funcionamento" (28). Nesta dimensão da subordinação, não importa que o trabalhador se harmonize (ou não) aos objetivos do empreendimento, nem que receba ordens diretas das específicas chefias deste: o fundamental é que esteja estruturalmente vinculado à dinâmica operativa da atividade do tomador de serviços. (DELGADO, 2019, p. 352, 353)

Assim, essas três dimensões estipuladas por Delgado se completam e fazem com que diversas situações sejam abrangidas pelo requisito da subordinação, por isso, naturalmente diversas formas de prestação de serviços que anteriormente não eram reconhecidas como vínculo empregatício por não transparecer de forma clara o requisito da subordinação, agora se veem muitas vezes acobertadas também por esse requisito se analisadas as três dimensões.

3.5 Onerosidade

Por fim, se tem o último requisito, a onerosidade. Esse elemento deixa claro a necessidade de um pagamento por parte do empregador ao empregado.

Por ser o vínculo de emprego um contrato bilateral, deve haver de ambas as partes esforços, e, nesse sentido é que se tem a prestação de serviços por meio do empregado e o pagamento por meio do empregador.

Esse elemento é concretizado por meio do salário, que pode ser efetuado de diversas formas previstas na própria Consolidação das Leis do Trabalho, ele pode ser

pego em dinheiro no todo ou parte em utilidades, pode ser pago de forma semanal, mensal ou quinzenal e calculado de diversas formas.

É um dos requisitos que está presente em quase todas as situações de prestação de serviços, no entanto, nem todas se enquadraram na possibilidade do vínculo empregatício, pois, nessa, o empregado trabalha para receber sua remuneração em razão do contrato empregatício anteriormente pactuado e concretizado através da Carteira de Trabalho e Previdência Social.

Infelizmente, em algumas situações, essa pactuação não será concretizada e deverá ser demonstrada por meio de outras provas, no entanto, existente o pacto de pagamento e intenção de onerosidade após o trabalho realizado, existe-se o elemento em questão.

Assim, quando se trata de trabalho voluntário ou gratuito, não é possível a caracterização desse elemento, já que não haverá nenhuma forma de pagamento, ou seja, não há onerosidade na relação jurídica ali presente.

Por fim, destaca-se que caso exista a intenção/vontade onerosa, o não cumprimento dessa intenção/vontade não irá descaracterizar o vínculo empregatício por falta desse elemento. Inclusive, Resende dispõe nesse sentido:

O não recebimento dos salários por mora ou inadimplemento do empregador não descaracteriza o caráter oneroso do ajuste, pois presente a intenção econômica ou onerosa. Da mesma forma, não resta qualquer dúvida de que um trabalhador reduzido à condição análoga à de escravo e que não tenha recebido salários também presta serviços de natureza onerosa. (RESENDE, 2020, p. 81)

Maurício Godinho Delgado subdivide onerosidade em dimensões, sendo a dimensão subjetiva e a dimensão objetiva.

A dimensão subjetiva é aquela que se manifesta através da intenção contra prestativa conferida pelo empregador e pelo empregado. Essa subjetividade está presente quando existe no momento da pactuação do contrato de trabalho a intenção de trabalho de forma contra prestativa, enquanto o empregador contrato o empregado para obter lucros através da prestação de serviços, o empregado exercerá a prestação de serviços para obter o dinheiro pactuado.

Enquanto isso, a dimensão objetiva é manifestada pela materialidade do pagamento, pelo empregador ao empregado, das parcelas pactuadas no contrato empregatício. Esse pagamento poderá ocorrer de diversas maneiras e em datas diversas, conforme a própria CLT dispõe nos artigos 458 e 459.

Diante dessas dimensões, Delgado afirma:

Difícilmente, portanto, terá o operador jurídico dificuldade em vislumbrar a presença da onerosidade em uma relação de trabalho investigada: de uma forma ou de outra, a contraprestação onerosa despontará ao longo da prestação do trabalho. Por essa razão, de maneira geral, torna-se desnecessária a pesquisa da dimensão subjetiva da onerosidade: essa dimensão subjetiva emerge como suposta, em virtude da clara transparência do dado objetivo do pagamento de contraprestação econômica pelo tomador de serviços. (DELGADO, 2019, p. 346)

Assim, resta evidente que a intenção do prestador de serviços em trabalhar por motivo de contraprestação é algo que deve ser inerente a relação de trabalho, se ela não estiver presente, não há o plano subjetivo da onerosidade.

4 PLATAFORMAS DIGITAIS

As plataformas digitais surgiram de acordo com o avanço tecnológico, trazendo novas oportunidades de prestação de serviço visando lucro e subsistência de uma maneira mais “simples”. Nessas plataformas, os empresários conseguem chamar a atenção de pessoas que tem interesses em comum, gerando assim uma rotatividade de serviços.

Existem doutrinadores que explicam que as plataformas digitais de trabalho se subdividem em “crowdwork” e “on-demand”, enquanto outros acreditam que essas plataformas digitais de trabalho são “crowdwork”.

As plataformas de trabalho “on-demand”, que são plataformas que oferecem serviços por meio dos aplicativos, mas prestam esses serviços em outros locais, nesse tipo de plataforma, é determinado a maneira de cobrança, a maneira de prestação de serviço e os valores que serão cobrados para que seja mantido um padrão e as leis trabalhistas se aplicam nesse tipo de relação, por mais que os direitos estejam sendo cada vez mais restringidos.

Enquanto isso, as plataformas de trabalho “crowdwork” são aquelas em que a prestação de serviços é apenas uma forma de ligar prestadores de serviço e usuários, podendo ser totalmente online ou de forma híbrida. Um exemplo disso é a Deliveroo, que segundo Woodcock, denomina e classifica os condutores como:

“contratantes independentes autônomos” [...], afirmando que ela reúne restaurantes e condutores em vez de empregar alguém diretamente. Isso é similar à afirmação da Uber de que ela é uma companhia de táxi que não emprega condutores e que não possui nenhum carro. (WOODCOCK; ANTUNES, 2020, p. 23)

O “crowdwork” pode ser feito de duas maneiras, da maneira genérica que é aquela que ocorre quando a plataforma disponibiliza diversos tipos de serviços e esses serviços têm curta duração. Já o “crowdwork” específico é aquele que ocorre quando a plataforma disponibiliza serviços determinados.

Essas plataformas digitais trouxeram um impacto gigantesco de uma reorganização no mercado, onde elas tomam posições predominantes em face das empresas que não se adequaram a modalidade do capitalismo digital. Observando essa evolução, atualmente é possível se encontrar mais de 50 milhões de pessoas registradas nas plataformas digitais.

Nessas plataformas “on-demand”, os custos são transferidos para os trabalhadores, não ficando nada a cargo da plataforma digital, ou seja, qualquer problema com o veículo deverá ser resolvido pelo motorista. Enquanto isso, a organização do trabalho é feita através de algoritmos.

Existem diversos modelos de classificação das plataformas digitais, as comerciais, denominadas de serviços e-commerce, citando como exemplo Amazon, eBay; redes sociais, a exemplo do MySpace, Facebook; serviços de hospedagem, como o Airbnb; serviços de streaming, a exemplo da Netflix, Spotify.

Diante de tudo isso, é interessante o caso da empresa UBER, parte de um grupo de plataformas digitais “on-demand”, que é um exemplo de plataforma de serviços de transporte.

4.1 A plataforma UBER

A ideia da UBER surgiu no fim de 2008, porém só começou a ser colocada em prática e a ser desenvolvida em março de 2009, quando os criadores Travis Kalanick e Garrett Camp resolveram desenvolver um aplicativo para celular que permitia a solicitação de viagens de forma simples e diferente das já existentes. Ainda que a ideia tenha surgido nessa data, a Uber Technologies Inc. foi fundada apenas em junho de 2010, nos Estados Unidos. (UBER, 2023)

Inicialmente as operações da plataforma eram apenas com carros de luxo, restritos naquela época apenas a cidade de San Francisco. Somente em dezembro de 2011 a UBER foi lançada internacionalmente.

No Brasil, a UBER passou a atuar em 2014, onde teve por diversas vezes suas atividades suspensas ou revogadas. Após se fixar de vez no território brasileiro, se tornou o segundo maior mercado do mundo.

Devido ao grande número de motoristas trabalhando, surgiu-se o termo uberização, atualmente tendência global, que faz com que o trabalhador se torne um trabalhador just-in-time, lidando com os encargos e riscos.

Com o passar dos anos, os investimentos na plataforma foram sendo cada vez mais comuns, onde foram implementadas diversas modificações, dentre elas as modificações e redução dos preços, o aumento da frota de motoristas e a inclusão de modalidades diferentes dispostas pela própria empresa em seus canais de informações.

Conforme a própria plataforma Uber Newsroom (2023) explica, existem diversas formas de Uber, sendo tais:

O UberX é o carro padrão, com ar-condicionado e quatro portas, porém tem um preço competitivo para a mobilidade de cada dia.

No Uber Comfort, a mobilidade transmite mais conforto e espaço para os passageiros do que o UberX, porém tem um preço maior.

O Uber Black são os carros sedan de grande porte ou SUV, com bancos de couro, considerados “premium” para a mobilidade de passageiros, é das modalidades a que tem o preço mais caro.

No Uber Juntos se trata apenas de uma modalidade em que os passageiros que possuem trajetos parecidos, dividem os valores e a viagem, não dizendo respeito específico ao carro que deverá ser adotado.

A Uber Moto é uma modalidade de mobilidade realizada através de motocicletas, onde poderão ser feitas apenas transporte de passageiros

O Uber Taxi é usado para a realização de viagens mais longas através de taxis cadastrados na UBER.

Na Uber Flash Moto o transporte será apenas de entrega e recebimento de encomendas, não sendo usado para transporte de passageiros.

Assim como Uber Flash Moto, o Uber Flash serve para enviar e receber encomendas, só que dessa vez, o transporte será feito através de um carro.

As empresas também se utilizam do Uber Direct que assim como os anteriores, também serve para enviar encomendas, mas nessa modalidade em questão, apenas as empresas podem enviar para seus clientes.

Por fim, no Uber Eats os usuários podem buscar mercados e fazer compras, e essas compras serão entregues pelos motoristas parceiros através de motos ou carros.

4.1.1 Discursos de atuação da plataforma

Para a UBER, o motorista parceiro deve ser considerado como um trabalhador autônomo que apenas usa a plataforma como intermediária para alcançar passageiros e prestar seus serviços, conforme dispõe a Equipe Uber (2020) “A Uber não emprega nenhum motorista e não é dona de nenhum carro. Nós oferecemos uma plataforma

tecnológica para que motoristas parceiros aumentem seus rendimentos e para que usuários encontrem uma opção de mobilidade.”.

É exatamente em uma jornada sem horário mínimo e o poder de escolha em aceitar ou não corridas e gerir seus ganhos, que se baseia tal discurso, onde é nítido cada vez mais o posicionamento da plataforma.

Ainda segundo a plataforma, por ter o motorista o direito de trabalhar por meio de outras plataformas e não existir nenhum superior para supervisionar essa prestação de serviços, não há a possibilidade do vínculo de emprego.

Os valores são fixados pela própria plataforma que detém grande parte desses valores, porém não os paga como salário, e sim os direciona para o motorista como uma intermediária.

Além disso, a plataforma afirma que todos os custos da viagem e do transporte são responsabilidade do motorista, que arcará com combustível, manutenção, seguros, taxas, entre outras verbas, não havendo assim qualquer responsabilidade empregatícia por parte da UBER.

Assim, nos Termos Gerais de Uso a Uber ainda dispõe:

Os Serviços compreendem serviços eletrônicos disponibilizados pela Uber ou uma Afiliada prestados via plataforma tecnológica digital da Uber, incluindo aplicativos móveis ou site da Uber (aqui definidos apenas como “Aplicativo”), ou ainda, via aplicativos de terceiros autorizados pela Uber, de intermediação sob demanda e serviços relacionados que permitem que Você, por meio de Seu dispositivo móvel, tablet ou computador, solicite serviços de transporte de pessoas, bens ou produtos, realize compras de certos bens ou produtos a serem entregues a Você, ou ainda solicite outros serviços disponibilizados no Aplicativo, a serem prestados por terceiros independentes provedores desses serviços, inclusive terceiros independentes fornecedores de transporte, terceiros independentes fornecedores de logística e terceiros independentes fornecedores de bens ou produtos, mediante contrato com a Uber ou com determinadas Afiliadas da Uber (“Parceiros(as) Independentes”). A menos que diversamente acordado pela Uber em contrato escrito celebrado em separado com Você ou em Termos Suplementares, os Serviços são disponibilizados para Seu uso pessoal e não comercial. VOCÊ RECONHECE QUE A UBER NÃO É FORNECEDORA DE BENS OU PRODUTOS, NÃO PRESTA SERVIÇOS DE TRANSPORTE OU LOGÍSTICA, NEM FUNCIONA COMO TRANSPORTADORA, E QUE TODOS ESSES SERVIÇOS SÃO PRESTADOS POR PARCEIROS(AS) INDEPENDENTES, QUE NÃO SÃO EMPREGADOS(AS) E NEM REPRESENTANTES DA UBER, NEM DE QUALQUER DE SUAS AFILIADAS. (UBER, 2023, item 2)

Para a plataforma digital, o motorista é autônomo e apenas usa da plataforma como meio de facilidade para a prestação de seus serviços. Alega ainda que não existe pessoalidade entre o motorista e a plataforma, pois, quando um passageiro solicita uma corrida não será o mesmo motorista que irá atendê-lo.

Nesse sentido, Coutinho esclarece:

A ideia de que os trabalhadores em plataformas digitais são microempresários vem reforçada pela ideologia neoliberal que incentiva o empreendedorismo. Anúncios como “seja seu próprio chefe” e “trabalhe quando quiser” seduzem e ludibriam os trabalhadores, afastando-os, pelo menos na aparência, da relação empregatícia. (COUTINHO, 2021, p. 25)

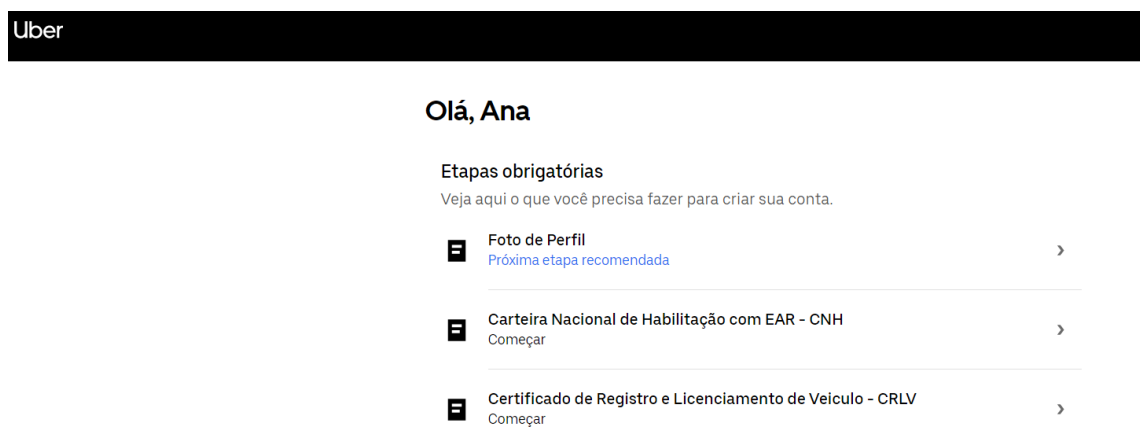
Diante disso, a plataforma digital Uber sempre tenta de qualquer forma demonstrar que não existe nenhuma vinculação de emprego entre os motoristas e a plataforma, que a plataforma apenas ajuda no rendimento e alcance de passageiros, por isso os motoristas são denominados motoristas-parceiros.

4.1.2 Funcionamento da plataforma e regras

A UBER trabalha de uma plataforma digital em que os motoristas parceiros se cadastram e passam por fases de conferência e segurança. A própria plataforma digital em seu blog criou um passo a passo para orientar e auxiliar motoristas em seu cadastramento.

No cadastramento, o primeiro passo será escolher a cidade e após isso escolher qual modalidade o motorista irá exercer seu serviço, podendo escolher inicialmente entre 3 modalidades, sendo elas, viagens de carro, aluguel de veículos para outros motoristas parceiros e viagens e/ou entregas de moto. Depois de cumpridas essas fases, chegará à etapa de envio dos documentos, conforme FIG. 1.

Figura 1 – Demonstração de envio de documentos



Fonte: Uber Cadastramento.

Conforme observado, existem alguns requisitos específicos que devem ser atendidos para que o motorista possa ser efetivado, dentre eles está a Carteira Nacional de Habilitação (CNH), não podendo ser a Permissão Para Dirigir (PPD) com a observação que lhe permite trabalhar de forma remunerada, ou seja, a observação “exerce atividade remunerada - EAR”.

Além disso, deve ser encaminhada a CRLV do veículo em que o motorista parceiro fará os transportes, devendo esse veículo estar na lista dos veículos elegíveis, e em caso de não ter veículo próprio, pode recorrer a locação de um dos veículos de outros motoristas que disponibilizam seus veículos. É importante destacar que para encaminhar esses documentos, devem ser tiradas fotografias dos documentos originais.

Será necessário também colocar no perfil uma foto do motorista parceiro, não podendo ser a mesma foto da Carteira Nacional de Habilitação e nem mesmo de qualquer fotografia já impressa, além disso, os veículos devem ter 4 portas, ar-condicionado, 5 lugares e no máximo 10 anos de fabricação, excepcionalmente o município pode dispor o contrário acerca desse máximo.

Após o cadastramento e a aprovação, será necessário instalar o aplicativo dos motoristas parceiros, e assim que quiser exercer o serviço bastará ligar o aplicativo. O serviço poderá ser efetuado quando e onde o quiser.

Acerca desse procedimento ao fim do cadastramento e aprovação, Silva Júnior e Pedrosa dispõe:

Depois de cadastrado o motorista pode acessar a sua conta no aplicativo Uber drive, perfil individual e intransferível, a plataforma permite que o usuário habilite mais de um carro para dirigir e permite a sua escolha no momento de login no aplicativo, após feito todos os procedimentos, para iniciar o trabalho é preciso que o indivíduo mude o seu status de Off-line para Online. Quando solicitado, o aplicativo passa a emitir um alerta sonoro e luminoso no qual possibilita o usuário aceitar a viagem, após o aceite à plataforma indica o nome do cliente e a localização para que o motorista se desloque até o usuário. (SILVA, JÚNIOR; PEDROSA, 2019, f. 9)

A UBER estabelece regras e direcionamentos que devem ser seguidos pelos motoristas parceiros e pelos passageiros, no documento denominado de Código da Comunidade Uber (2023):

O respeito com todas as pessoas é um dos quesitos que deve ser atendido, nesse quesito entram diversas recomendações, dentre elas a pontualidade, a

educação, evitar contato físico, abrindo uma exceção apenas para o caso de necessidade do passageiro, na hora de conversar, evitar conversas pessoais, evitar falar sobre a aparência das pessoas, não fazer comentários ou gestos explícitos; estabelece também regras de que, independentemente de conhecer ou não o passageiro, não é permitido qualquer ato obsceno ou prática sexual, nem mesmo qualquer ameaça ou comportamento grosseiro, muito menos qualquer ato discriminatório.

A contribuição para a segurança de todos é mais um dos quesitos a ser seguido e para isso é proibido o compartilhamento de contas e somente podem ser cadastrados como motoristas parceiros pessoas maiores de 18 anos, sendo que os carros usados só podem ser os cadastrados, devendo seguir as regras de segurança, como cinto de segurança, capacete, manutenção do veículo, entre outras regras.

Os motoristas parceiros, assim como os passageiros devem se certificar do cumprimento das leis de trânsito e dos locais em que estão prestando serviços.

É importante o feedback de ambas as partes, os motoristas parceiros devem, assim como os passageiros, avaliar suas viagens e relatar qualquer problema ocorrido.

A própria plataforma digital explica em seu site, vários motivos em que os motoristas parceiros podem perder o acesso as suas contas. Conforme a Uber:

Podem levar à desativação da sua conta, entre outras:

Armas de fogo e outras

Realizar viagens ou de qualquer outra forma utilizar a plataforma portando armas de fogo ou de qualquer outro tipo (por exemplo, facas e tasers)

[...]

Compartilhar seu cadastro

Deixar outra pessoa utilizar sua conta de motorista parceiro da Uber por qualquer motivo, sendo esse compartilhamento remunerado ou não (UBER, 2023)

Ou seja, se o motorista parceiro não cumprir as regras de condutas e as regras previstas no Termo de Uso aceito por esse no cadastramento e no Código de Conduta Geral, pode haver a suspensão ou desativação da conta, restringindo o acesso de forma parcial ou total.

5 POSSIBILIDADE DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO ENTRE MOTORISTAS E A UBER

A questão sobre a possibilidade do vínculo empregatício entre motoristas e a UBER é discutida de forma bem ampla pela Justiça do Trabalho, sendo pauta para doutrinadores e para julgadores, sendo que ainda não há nenhum posicionamento geral, tendo os Tribunais do Trabalho adotado posições controversas entre si.

Ao entrar com o procedimento na Justiça do Trabalho, motoristas apresentam suas histórias e a prestação de serviços desde o momento em que se cadastraram na plataforma digital e requerem o reconhecimento do vínculo empregatício, para assim, ter direito aos direitos garantidos aos empregados na Consolidação das Leis do Trabalho.

A UBER por muitas vezes ainda alega a impossibilidade por parte da Justiça do Trabalho para julgar tais demandas, o que é afastado de forma clara pelo art. 114 da Constituição Federal:

Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar:

- I- as ações oriundas da relação de trabalho, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios;
- II- as ações que envolvam exercício do direito de greve;
- III- as ações sobre representação sindical, entre sindicatos, entre sindicatos e trabalhadores, e entre sindicatos e empregadores;
- IV- os mandados de segurança, habeas corpus e habeas data, quando o ato questionado envolver matéria sujeita à jurisdição;
- V- os conflitos de competência entre órgãos com jurisdição trabalhista, ressalvando o disposto no art. 102, I, "o";
- VI- as ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho;
- VII- as ações relativas às penalidades administrativas impostas aos empregadores pelos órgãos de fiscalização das relações de trabalho;
- VIII- a execução, de ofício, das contribuições sociais previstas no art. 195, I, "a", e II, e seus acréscimos legais, decorrentes da relação de trabalho, na forma da lei. (BRASIL, 1988).

Diante disso, em relação a essa questão em específico, não há que se falar em incompetência da Justiça do Trabalho para julgar tais demandas, pois não necessariamente é necessário o vínculo de emprego para possibilitar esse julgamento.

5.1 Posicionamentos dos Tribunais do Trabalho

Conforme referido, os Tribunais ainda não adotaram uma posição uníssona em relação ao vínculo empregatício entre a plataforma digital UBER e os motoristas e por essa razão, é possível encontrar diversos Tribunais que tem adotado posições muito divergentes entre si.

Quando um empregado recorre a Justiça do Trabalho para reconhecer o vínculo empregatício entre ele e plataforma digital UBER, ele pode se deparar com situações inesperadas, exatamente por não ter ainda uma posição ou lei específica a ser seguida.

Diante disso, é extremamente necessário que seja adotada uma posição pacífica o mais rápido possível, pois tal situação gera incerteza jurídica quando a abrangência do vínculo empregatício no ordenamento jurídico brasileiro.

5.1.1 Reconhecimento do vínculo empregatício

Existem Tribunais do Trabalho que reconhecem o vínculo empregatício, dispendo em suas sentenças e acórdãos que estão presentes todos os elementos fático-jurídicos da relação empregatícia, quais sejam, não eventualidade, onerosidade, subordinação, pessoalidade e pessoa física, condenando assim a plataforma UBER ao pagamento de todas as verbas trabalhistas garantidas aos empregadores regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho e a anotação da Carteira de Trabalho e Previdência Social.

Nesse viés, em uma de suas decisões a favor da existência dessa possibilidade, a Juíza do Trabalho CAVALCANTI disse que:

In casu, não há falar que o reclamante exercia as atividades por sua iniciativa e conveniência, auto-organizando-se, sem se submeter ao poder de controle da empregadora. Isso porque, a UBER seleciona os motoristas; estabelece as regras, inclusive quanto aos carros que deverão ser utilizados na prestação de serviços; recebe reclamações de usuários e decide sobre elas; pode reduzir o valor da corrida, o que impacta diretamente na remuneração do motorista; enfim, domina todo o sistema.

Assim, e uma vez presentes os pressupostos da pessoalidade, não eventualidade, subordinação jurídica, salário e prestação de serviços inerentes à atividade-fim da empresa (art. 2º e 3º da CLT), configurada ficou a relação de emprego entre as partes, no período compreendido entre 20/06/2015 e 11/02/17, o que ora se reconhece, diante do que consta dos relatórios de corridas de f. 538/653, período admitido pela reclamada em sua defesa. [...]

Determino, pois, à reclamada, que proceda às anotações na CTPS do reclamante, fazendo constar os seguintes dados: admissão, em 20/06/15, função de motorista e comissionista puro, [...] (CAVALCANTI, Ana Maria Espi-TRT-BH. ATOrd 0010635- 18.2017.5.03.0137- 03ª região- 37ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte)

De mesma forma, a 4ª Câmara do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, no Recurso Ordinário do processo de nº 0010214-10.2018.5.15.0153, reconheceu o vínculo empregatício entre o motorista e a plataforma digital UBER, como pode-se ver na ementa do referido julgado:

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. (TOLEDO FILHO, Manoel Carlos, TJ-SP - RO 0010214- 10.2018.5.15.0153 - 4ª Câmara TRT da 15ª Região)

Assim como no RO 0010806-62.2017.5.03.0011 foi decidido:

Fundamentos pelos quais, o Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região, em Sessão Ordinária da Egrégia Décima Primeira Turma, hoje realizada, julgou o referido processo e, à unanimidade, conheceu do recurso ordinário interposto pelo autor; no mérito, por maioria de votos, deu-lhe provimento para reconhecer a relação de emprego entre o reclamante e a reclamada, no período de 10/06/2016 a 02/02/2017, observados os limites da inicial, na função de motorista; em consequência, a fim de se evitar alegação de supressão de instância, determinou o retorno dos autos à origem para prolação de nova sentença, com exame do restante do mérito e análise dos demais pedidos formulados na exordial, corolários à formação de liame empregatício com a reclamada, como se entender de direito; vencido o Exmo. Desembargador Relator. Tomaram parte neste julgamento os Exmos. Juíza Convocada Ana Maria Espi Cavalcanti (Redatora vinculada), Desembargadores Juliana Vignoli Cordeiro e Luiz Antônio de Paula Iennaco (Presidente e Relator). Designada Redatora do Acórdão a Exma. Juíza Ana Maria Espi Cavalcanti. Presente o Ministério Público do Trabalho, representado pela Dra. Lutiana Nacur Lorentz. Belo Horizonte, 17 de julho de 2019. Secretária: Adriana Lunes Brito Vieira. (IENNACO, Luiz Antônio de Paula. Relator: Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região Recurso Ordinário Trabalhista 0010806-62.2017.5.03.0011)

Além disso, a Oitava Turma do Tribunal Superior do Trabalho também manteve a decisão que reconheceu a possibilidade do vínculo empregatício entre motoristas e a UBER, ao rejeitar o recurso imposto pela plataforma digital em face de Viviane, motorista, no processo nº RRAg-100853-94.2019.5.01.0067.

No acórdão, houve a demonstração da aplicação dos requisitos do vínculo de emprego na relação entre a plataforma e o motorista.

Quanto a personalidade, essa ficou clara no sentido de apenas a motorista Viviane poder acessar o aplicativo por meio de seu ID e realizar os transportes, não podendo fazer-se substituir por outro motorista. No acórdão, ainda se afastou o argumento que a plataforma usara dizendo que o veículo poderia ser compartilhado e que, por isso, o motorista não tinha personalidade, ao destacar que o veículo é apenas o objeto, a personalidade tem de vir do motorista, o que de fato estava presente.

Já quanto ao requisito da não eventualidade, embora a motorista exercesse o transporte de passageiros de forma intermitente e flexibilidade de horários, isso não afastaria tal elemento, demonstrando ainda no acórdão que há a possibilidade de uma jornada flexível ser pactuada e ainda sim existir o vínculo empregatício. Além disso, a prestação de serviços pela motorista era registrada pela plataforma e suas horas semanais trabalhadas observadas.

O elemento da onerosidade, talvez fosse o mais fácil de ser caracterizado, já que demonstrado que a plataforma define preços e pode alterá-los quando desejar, retirando sua porcentagem e pagando o restante ao motorista.

Por fim, para analisar a subordinação, foram exemplificadas situações específicas em que o motorista ficava subordinado a plataforma, como no caso do cancelamento de viagens, que para ser efetuado, o motorista deverá ficar sujeito aos termos impostos pela plataforma, ou quando a plataforma impõe regras que devem ser estritamente seguidas e supervisiona o motorista para eventuais sanções em caso de descumprimento.

Diante desse acórdão, a Corte determinou:

Diante do denso quadro fático apresentado pela Corte Regional e, considerando-se, portanto, que a ré admitiu a prestação de serviços, mas não logrou, contudo, desvencilhar-se do ônus da prova quanto à inexistência de vínculo empregatício com a autora, bem como presentes todos os requisitos do vínculo de emprego, tal como fartamente demonstrado acima, a conclusão da existência do vínculo entre a autora e a Uber não afronta os arts. 2º e 3º da CLT.

Illeso ainda o art. 170, “caput” e IV, da Constituição Federal, na medida em que os princípios da livre iniciativa e da ampla concorrência não podem se

traduzir em salvo-conduto nem tampouco em autorização para a sonegação deliberada de direitos trabalhista.

Não conheço, pois, do recurso de revista. (BELMONTE, Alexandre Agra, TST - RRAg-100853-94.2019.5.01.0067 - Oitava Turma do Superior Tribunal do Trabalho)

Dessa mesma forma, a Terceira Turma do Tribunal Superior do Trabalho determinou que fosse reformado o acórdão regional para que houvesse o reconhecimento do vínculo empregatício, no processo nº TST-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).

[...]

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 desvinculou 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. (TST - RR - 100353-02.2017.5.01.0066, Relator: Ministro MAURICIO GODINHO DELGADO, Data do Julgamento: 06/04/2022, Data da Publicação: 11/04/2022, 3ª Turma)

Nessa decisão, o Relator Maurício Godinho Delgado demonstrou que a plataforma digital UBER administrava um empreendimento de transporte de pessoas e não fazia apenas a intermediação entre usuários e motoristas. Além disso, o motorista é pessoa física, e demonstrou ainda que a personalidade foi comprovada quando houve a necessidade de cadastro de forma individual com fornecimento de dados bancários e pessoais, sendo submetido a um sistema de avaliação.

Ainda nessa decisão, demonstrou-se o requisito da onerosidade por meio do pagamento dos clientes através da plataforma digital e essa repassa os percentuais

ao motorista. Por fim, quanto a não eventualidade, é presente no fato de que o motorista labora de forma rotineira e, quanto a subordinação, fica nítida na forma em que a plataforma digital determina a forma de prestação de serviços, a permanência do motorista na plataforma, sob risco de punição, e a avaliação do motorista pela plataforma digital.

Observa-se então que diversos Tribunais tendem a reconhecer a presença dos requisitos do vínculo empregatício na relação entre motorista e UBER, e assim, conseqüentemente há a possibilidade do reconhecimento da existência do vínculo empregatício.

5.1.2 Impossibilidade do reconhecimento do vínculo empregatício

Ao contrário do exposto anteriormente, alguns Tribunais não reconhecem de forma alguma a possibilidade da existência do vínculo empregatício entre motorista e UBER, alegando em suas sentenças e acórdãos que nessa relação não estão presentes os elementos fático-jurídicos necessários para sua caracterização como vínculo de emprego.

Nesse sentido, a 10ª Câmara do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, no Recurso Ordinário do processo de nº 0010947- 93.2017.5.15.0093, que não reconheceu o vínculo empregatício entre o motorista e a plataforma UBER, manifestando pela sua inexistência. É o que informa a ementa do referido julgado:

UBER - MOTORISTA - INEXISTE VÍNCULO EMPREGATÍCIO - Não é empregado motorista que presta serviços de transporte de passageiros por intermédio do aplicativo UBER, porquanto não há subordinação na relação de trabalho, a principal característica do vínculo de emprego. Na medida em que a pessoa tem plena liberdade de definir o seu horário de trabalho, os dias de trabalho, podendo prestar 7 serviços a outrem, inclusive aplicativo concorrente, com autonomia, sem nenhuma ingerência da reclamada. Recurso do reclamante desprovido. (PELEGRINI, Edison dos Santos - TJ-SP RO 0010947-93.2017.5.15.0093 - 10ª Câmara TRT da 15ª Região)

Além disso, a Quarta Turma do Tribunal Superior do Trabalho também manteve a decisão que não reconheceu a possibilidade do vínculo empregatício entre motoristas e a UBER, no processo nº TST-AIRR-1092-82.2021.5.12.0045.

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA DO RECLAMANTE – VÍNCULO DE EMPREGO ENTRE MOTORISTA E PLATAFORMAS TECNOLÓGICAS OU APLICATIVOS CAPTADORES DE CLIENTES (UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA.) – IMPOSSIBILIDADE DE RECONHECIMENTO DIANTE DA AUSÊNCIA DE SUBORDINAÇÃO JURÍDICA –

TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA – DESPROVIMENTO. [...] 4. Nesse contexto, analisando, à luz dos arts. 2º e 3º da CLT, a relação existente entre a "Uber Brasil Tecnologia Ltda." 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 Reclamada ou sanções decorrentes de suas escolhas -, a necessidade de observância de cláusulas contratuais (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 Brasil Tecnologia Ltda.", no rol de atividades permitidas para inscrição como Microempreendedor Individual - MEI, nos termos da Resolução 148/2019 do Comitê Gestor do Simples Nacional; c) quanto à remuneração, o caráter autônomo da prestação de serviços se caracteriza por arcar, o motorista, com os custos da prestação do serviço (manutenção do carro, combustível, IPVA), caber a ele a responsabilidade por eventuais sinistros, multas, atos ilícitos ocorridos, dentre outros (ainda que a empresa provedora da plataforma possa a vir a ser responsabilizada solidariamente em alguns casos), além de os percentuais fixados pela "Uber Brasil Tecnologia Ltda.", de cota parte do motorista, serem superiores ao que este Tribunal vem admitindo como suficientes a caracterizar a relação de parceria entre os envolvidos, como no caso de plataformas semelhantes (ex.: 99). [...] Assim sendo, não merece reforma o acórdão regional que não reconheceu o vínculo de emprego pleiteado na presente reclamação, ao fundamento de ausência de subordinação jurídica entre o motorista e a empresa provedora do aplicativo. Agravo de instrumento desprovido. (TST - AIRR-0001092-82.2021.5.12.0045, Relator: Ministro IVES GANDRA DA SILVA MARTINS FILHO, Data do Julgamento: 29/11/2022, Data da Publicação: 30/11/2022, 4ª Turma)

No acórdão, houve a demonstração da impossibilidade de aplicação dos requisitos do vínculo de emprego na relação entre a plataforma e o motorista.

Quanto ao requisito da não eventualidade, a flexibilidade do motorista para determinar seus horários, dias e locais onde transportava seus passageiros fez com que esse elemento fosse afastado.

O elemento da onerosidade, foi observado que o que a UBER faz é apenas cobrar uma taxa de intermediação entre motorista e passageiros.

Por fim, no requisito da subordinação, foi demonstrado que o motorista possui total autonomia para decidir sobre seus serviços, no mesmo sentido do requisito da não eventualidade, visto que ele pode determinar quando, onde e quem ele transporta.

Diante desse acórdão, a Corte determinou:

Por todas as razões aqui expostas, não merece reforma o acórdão regional que manteve o não reconhecimento do vínculo de emprego pleiteado na presente reclamação, ao fundamento de ausência de subordinação jurídica entre o motorista e a empresa provedora do aplicativo "Uber Brasil Tecnologia

Ltda.". Logo, NEGO PROVIMENTO ao agravo de instrumento em recurso de revista interposto pelo Reclamante (MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva, TST-AIRR-1092-82.2021.5.12.0045 - Quarta Turma do Superior Tribunal do Trabalho)

Observa-se então que diversos Tribunais também tendem a não reconhecer a presença dos requisitos do vínculo empregatício na relação entre motorista e UBER, e assim, conseqüentemente não existe a possibilidade da existência do vínculo empregatício.

6 ANÁLISE DA RELAÇÃO ENTRE O MOTORISTA E A PLATAFORMA DIGITAL UBER FRENTE AOS REQUISITOS DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO

Diante das posições contrárias, a análise da relação entre o motorista e a UBER frente aos requisitos do vínculo empregatício fica evidentemente necessária.

Dessa forma, se comprovados os 5 requisitos fático-jurídicos ficará evidente a presença do vínculo empregatício nessa relação, prevalecendo então por força do princípio da primazia da realidade sobre a forma. Assim, passa-se a análise enfatizada:

1º Requisito: Prestação de serviços por pessoas físicas. Conforme Delgado explica:

Na verdade, a própria palavra trabalho já denota, necessariamente, atividade realizada por pessoa natural, ao passo que o verbete serviços abrange obrigação de fazer realizada quer por pessoa física, quer pela jurídica. (DELGADO, 2019, p. 339)

Portanto, a prestação de serviços deve ser executada por meio de uma pessoa física, e, no caso em questão, é executada por meio do motorista, que aguarda a notificação para realizar corridas.

Diante disso, o 1º requisito está presente.

2º Requisito: A prestação de serviço deve ser feita com personalidade.

Esse requisito diz respeito a necessidade de que o motorista atue de forma “intuito personae”, ou seja, de forma pessoal.

Ao tratar desse requisito, embora a plataforma alegue que esse requisito não está presente na relação e por isso os carros podem ser emprestados e utilizados por mais de um motorista, essa mesma plataforma impõe diversas regras que impedem o acesso de terceiros a conta de um motorista e a prestação do serviço de transporte por terceiro autorizado pelo motorista.

Além disso, até mesmo no cadastramento, o motorista precisa enviar seus documentos pessoais para poder exercer a função de motorista da plataforma digital.

Assim, fica evidente que embora a empresa negue tal requisito, ele está presente, pois na relação jurídica, o objeto pode ser substituído, mas o empregador não, assim como se faz presente no caso em questão, não sendo possível a substituição do motorista por qualquer outro motorista cadastrado ou motorista não cadastrado.

Diante disso, o 2º requisito está presente.

3º Requisito: A prestação de serviços deve se dar de forma não eventual.

Esse requisito talvez seja o mais complexo de se analisar, visto que a doutrina não apresenta de forma uníssona um conceito sobre sua conceituação, existindo diversas teorias para explicar um mesmo conceito.

Para se analisar especificadamente essa relação, juízes tendem a analisar esse requisito sob o prisma da teoria dos fins de empreendimento em conjunto com a teoria do evento.

Assim, sob esse prisma, o trabalhador não eventual é aquele que é admitido em virtude de determinado fato ou acontecimento, que enseja serviços, bem como aquele que é chamado para prestar serviços em fins normais da empresa. No presente caso, o motorista trabalha de forma habitual e não por escolha própria, é algo obrigatório da plataforma, conforme dispõe a testemunha FIGUEIREDO, no processo 0011359-34.2016.5.03.0112:

(...) que recebeu um email que não se lembra a data dizendo que se não fizesse pelo menos uma viagem no prazo de uma semana, seria excluído da plataforma, mas não houve exclusão (...) (FIGUEIREDO, Charles Soares. Testemunha ID 34c8e7b – RT 0011359-34.2016.5.03.0112, 33ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte/MG)

Ao tratar desse requisito, conforme observado, não necessariamente o empregado tem de trabalhar todos os dias, deve-se haver uma expectativa de volta ao trabalho, o que pode ser percebido quando o motorista mantém seu cadastro ativo no sistema para voltar a trabalhar.

Por mais que a jornada desse motorista possa ser flexível e decidida por ele mesmo, essa é apenas um privilégio da relação, assim como outras relações jurídicas de vínculo empregatício também detém desse privilégio.

Além disso, a própria plataforma faz uso de meios de incentivos para que os motoristas não parem de trabalhar e continuem prestando serviços para a plataforma, inclusive alguns desses incentivos detalham os horários e dias em que o motorista geraria mais corridas e mais lucros, motivo pelo qual a expectativa de volta ao trabalho fica cada vez mais evidente.

Diante disso, o 3º requisito está presente.

4º Requisito: O empregado deve ser subordinado ao empregador.

Esse é o requisito em que a plataforma digital mais tenta se escusar, pois alega que o motorista tem autoridade para decidir em qual horário, dia e em qual lugar da cidade ele poderá exercer a prestação de serviços, gerando flexibilidade para o motorista.

Segundo Leme, Rodrigues e Chaves Júnior esclarecem:

De fato, pelos depoimentos vimos que a Uber suspende os trabalhadores que recusarem corridas e que não se comportarem conforme suas regras, sendo que ao final, segundo seu próprio juízo, dispensam os trabalhadores, sob a forma de descadastramento do aplicativo. (LEME, RODRIGUES e CHAVES JÚNIOR, 2017, p. 144)

Embora haja toda essa flexibilidade para o motorista, quem detém controle sobre a estrutura da plataforma digital e seu funcionamento é a própria plataforma, que controla valores, modo de cadastramento, regras, aplicando sanções ou benefícios.

Ou seja, para que o motorista seja aprovado é necessário que a plataforma escolha se irá aprovar ou não, descontando sua parte.

Por fim, ao alegar que o motorista pode recusar corridas quando desejar, a própria empresa se faz contraditória, pois existem métodos de prejudicar os motoristas que negam corridas, podendo ao final chegar até mesmo ao bloqueio de seu cadastro.

Diante disso, mesmo que não seja possível observar o acatamento de ordens diretas por parte da plataforma para com o motorista, existe uma subordinação estrutural, que se não seguida, acarreta sanções.

Nesse sentido Kalil se manifesta:

Indica-se que as empresas estabelecem regras de condutas aos trabalhadores de forma unilateral, que os valores a serem pagos pelos consumidores são estabelecidos pela empresa sem qualquer possibilidade de intervenção do prestador de serviço, que as políticas de trabalho são impostas, que se atua em face dos trabalhadores para que ocorra maior aceitação quantitativa de serviços a serem feitos, que há cláusulas contratuais entre empresas, trabalhadores e clientes que sugerem exclusividade dos prestadores de serviço em face da plataforma ou do aplicativo, que se estabelecem padrões mínimos dos instrumentos de trabalho, que não se exigem conhecimentos específicos ou qualificados dos trabalhadores para a prestação do serviço, que inexistem oportunidades de promover empreendimento diversos e que as avaliações dadas pelos clientes pode ocasionar o desligamento do trabalhador da plataforma ou do aplicativo. (KALIL, 2017, p. 150/151)

Diante disso, o 4º requisito está presente.

5º Requisito: Onerosidade.

Esse requisito é presente quando há a contraprestação dada quando o empregado presta serviços.

Assim, resta evidente tal requisito quando quem determina o valor das corridas e repassa os valores aos motoristas é a própria plataforma, inclusive descontando quando há algum prejuízo para a empresa.

Diante disso, o 5º requisito está presente.

Ou seja, nesse modelo de emprego está presente o vínculo empregatício, havendo a possibilidade de seu reconhecimento, pois com base no princípio da primazia da realidade, a situação deve ser analisada com base nos elementos fático-jurídicos.

Assim, se faz necessário que as legislações se atualizem para abranger essa causa social tão importante para o ramo do direito do trabalho e do direito processual do trabalho.

7 RELAÇÃO EM OUTROS PAÍSES

Essa discussão é tema de relevante valor social trabalhista em diversos países e não somente no Brasil, o certo é que na maioria desses não há uma posição uníssona, de forma a demonstrar isso, diversas reportagens tratam sobre o assunto.

Na Suíça, em 2017 foi reconhecida a possibilidade da qualidade de empregado do motorista da UBER para fins de recebimento de seguros, ficando cada vez mais próximo o reconhecimento da relação empregatícia naquele país.

Enquanto isso, na Espanha os tribunais já determinaram que motoristas da Uber e de demais aplicativos têm vínculo empregatício e devem receber benefícios trabalhistas, como férias remuneradas, salário-mínimo e contribuições previdenciárias.

Em 2021 o governo espanhol determinou, com base em uma decisão do Supremo Tribunal que reconheceu a existência do vínculo empregatício, que todos os trabalhadores que prestam serviços de entrega remunerada por meio de plataformas digitais seriam considerados assalariados e gozariam de todas as proteções jurídicas.

No Reino Unido, as posições também não estão favoráveis à plataforma digital UBER e o reconhecimento está cada vez mais próximo.

Também em 2021, a Suprema Corte britânica manteve decisão que determinou que os motoristas terão benefício trabalhistas, como o salário-mínimo. Com essa decisão, a UBER se manifestou a favor da concessão de direitos trabalhistas para todos os motoristas cadastrados no Reino Unido.

Ainda na Europa, destacou-se a discussão que foi levada ao Tribunal de Justiça da União Europeia, que proferiu acórdão definindo que a UBER não mais deveria ser considerada apenas uma plataforma digital, mas sim uma empresa que oferece serviços de transporte, devendo se submeter as regras dessa modalidade.

Em outros países, como nos Estados Unidos, a Uber argumenta que seus motoristas são contratados independentes e não têm vínculo empregatício, mas na Califórnia houve a aprovação do projeto de lei 5 da Assembleia da Califórnia assinada pelo governador Gavin Newsom que exige que as empresas reclassificassem seus motoristas como funcionários com as mesmas proteções e benefícios devidos aos funcionários protegidos pela norma trabalhista do país.

No entanto, o status legal dos motoristas da Uber pode variar de acordo com a legislação trabalhista de cada país, e isso pode mudar à medida que novas leis e regulamentações são criadas.

8 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Conforme demonstrado na explanação desse estudo, o direito do trabalho sempre está em evolução para acompanhar a sociedade e as novas formas de trabalho. Assim, essas evoluções da sociedade alcançaram o período neoliberal, onde as plataformas digitais assume o controle da prestação de serviços.

A prestação de serviços regulamentada pela Consolidação das Leis do Trabalho é aquela em que há o vínculo empregatício, ou seja, quando estão presentes os requisitos previstos nos artigos 2º e 3º dessa consolidação. Essa caracterização permite que o empregado tenha diversos direitos garantidos e tenha a proteção da Justiça do Trabalho quando não há o cumprimento destes.

No entanto, as plataformas digitais surgiram com a intenção de amplificar seus lucros sem a intenção de arcar com tantos empregados e seus direitos. Diante dessa perspectiva, a Uber usa discursos de atuação em que coloca o motorista como um parceiro da plataforma e não um empregado, tentando assim afastar qualquer direito direcionado ao empregado regido pela CLT.

Diante de toda essa problemática, surgem diversos posicionamentos no Brasil e no exterior sobre a real função do motorista na estrutura da plataforma digital Uber.

Conclui-se, portanto, que não há ainda nenhum entendimento pacificado, mas que diante do exposto no presente estudo, é possível perceber que existe a possibilidade do reconhecimento da existência do vínculo empregatício entre os motoristas e a plataforma digital Uber.

É claro que existem posicionamentos que expressam que a Uber e o motorista não tem qualquer relação de vínculo empregatício, demonstrando por muitas vezes a falta de um ou mais requisitos, o que impediria essa caracterização.

Mas, conforme evidenciado, analisando a situação em específico estão presentes os requisitos fático-jurídicos reconhecidos pela Consolidação das Leis do Trabalho, sendo que essa possibilidade é demonstrada na posição em que a Uber adota de regulamentar a prestação de serviços aplicando punições, controlando valores, cobrando participação dos motoristas e demais pontos trazidos nesse estudo.

Diante dessa possibilidade, diversos países têm adotado a posição de reconhecimento do vínculo empregatício, determinando inclusive que a Uber adote as medidas necessárias para que esse vínculo seja concretizado.

No Brasil ainda não se sabe quando será concretizado um entendimento uníssono acerca desse tema tão importante socialmente, mas é extremamente necessário que seja algo célere, visto que o direito trabalhista evolui constantemente e que da forma como está, diversos trabalhadores têm seus direitos suprimidos pela indecisão doutrinária, jurídica e jurisprudencial e qualquer posição contrária a essa possibilidade poderia trazer extremo retrocesso social.

REFERÊNCIAS

- AGÊNCIA O GLOBO. **Entregadores de delivery serão considerados assalariados na Espanha.** Rio de Janeiro: Época Negócios, 2021. Disponível em: <https://epocanegocios.globo.com/Mundo/noticia/2021/03/entregadores-de-delivery-serao-considerados-assalariados-na-espanha.html>. Acesso em: 12 abr. 2023.
- ANTUNES, Ricardo (org.). **Uberização, trabalho digital e indústria 4.0.** São Paulo: Boitempo, 2020.
- ANTUNES, Ricardo. Os modos de ser da informalidade: rumo a uma nova era da precarização estrutural do trabalho? **Serv. Soc. Soc.**, nº 107, p. 405-419, jul./set. 2011.
- ARRUDA, José Jobson de; PILETTI, Nelson. **Toda a História - História Geral e História do Brasil.** São Paulo: Ática, 2002.
- ASSEMBLEIA GERAL DAS NAÇÕES UNIDAS. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**, de 10 de dezembro de 1948. Disponível em: <https://www.unicef.org/brazil/declaracao-universal-dos-direitos-humanos>. Acesso em: 27 fev. 2023.
- BARROS, Alice Monteiro. **Curso de direito do trabalho.** São Paulo: LTr, 2009.
- BARROS, Alice Monteiro. **Curso de direito do trabalho.** 7. ed. São Paulo: LTr, 2011.
- BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.** Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 26 fev. 2023.
- BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. **Decreto-Lei nº 5452**, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm. Acesso em: 26 fev. 2023.
- BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. **Lei Complementar nº 150**, de 1º de junho de 2015. Dispõe sobre o contrato de trabalho doméstico; altera as Leis no 8.212, de 24 de julho de 1991, no 8.213, de 24 de julho de 1991, e no 11.196, de 21 de novembro de 2005; revoga o inciso I do art. 3o da Lei no 8.009, de 29 de março de 1990, o art. 36 da Lei no 8.213, de 24 de julho de 1991, a Lei no 5.859, de 11 de dezembro de 1972, e o inciso VII do art. 12 da Lei no 9.250, de 26 de dezembro 1995; e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp150.htm. Acesso em: 26 de fev. 2023.
- BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. **Lei nº 9608**, de 18 de fevereiro de 1998. Dispõe sobre o serviço voluntário e dá

outras providências. Disponível em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9608.htm. Acesso em: 26 de fev. 2023.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (33ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte). Sentença. **Ação Trabalhista – Rito Ordinário nº 0011359-34.2016.5.03.0112/MG**. Pedidos da inicial procedentes em partes. Juiz: Márcio Toledo Gonçalves. 13 de fevereiro de 2017. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/dl/juiz-reconhece-vinculo-emprego-uber.pdf>. Acesso em: 10 mar. 2023.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (37ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte). **Ação Trabalhista – Rito Ordinário nº 0010635-18.2017.5.03.0137/MG**. Pedidos da inicial procedentes em partes. Juíza: Ana Maria Espi Cavalcante, 22 de janeiro de 2019. Disponível em: <https://pje.trt3.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0010635-18.2017.5.03.0137/1#b534cd4>. Acesso em: 11 fev. 2023.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. (11ª Turma – 3ª Região). Acórdão. **Recurso Ordinário nº 0010806-62.2017.5.03.0011**. EMENTA: VÍNCULO DE EMPREGO. REQUISITOS. ÔNUS DA PROVA. Para a caracterização do liame de emprego, é necessário demonstrar a prestação de serviços com pessoalidade, de natureza não-eventual, sob dependência do empregador (subordinação jurídica) e mediante salário (art. 3º da CLT). A configuração da relação empregatícia resulta da conjugação desses elementos fático-jurídicos. Negada a existência de qualquer prestação de trabalho, a prova do vínculo incumbe exclusivamente ao autor, por ser fato constitutivo de seu direito. Lado outro, admitida a prestação pessoal de serviços sob modalidade diversa, ao réu incumbe a prova de ser o trabalho autônomo ou diferente do previsto no art. 3º da CLT, porquanto constitui fato impeditivo ao reconhecimento da relação de emprego. Inteligência dos artigos 818 da CLT e 373 do CPC. Relator: Desembargador Luiz Antônio de Paula Iennaco, 17 de julho de 2019. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/dl/justica-minas-reconhece-vinculo.pdf>. Acesso em: 15 fev. 2023.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (4ª Câmara - 15. Região). Acórdão. **Recurso Ordinário nº 0010214-10.2018.5.15.0153/SP**. EMENTA. UBER. MOTORISTA. RELAÇÃO DE EMPREGO. CARACTERIZAÇÃO. [...] Recurso provido para o efeito de declarar-se a existência de contrato de trabalho entre as partes. Relator: Desembargador Manoel Carlos Toledo Filho, 11 de maio de 2022. Disponível em: <https://trt15.jus.br/noticia/2022/4a-camara-reconhece-relacao-de-emprego-entre-motorista-e-uber>. Acesso em: 11 fev. 2023.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (10ª Câmara – 15ª Região). Acórdão. **Recurso Ordinário nº 0010947-93.2017.5.15.0093/SP**. UBER - MOTORISTA - INEXISTE VÍNCULO EMPREGATÍCIO – Não é empregado motorista que presta serviços de transporte de passageiros por intermédio do aplicativo UBER, porquanto não há subordinação na relação de trabalho, a principal característica do vínculo de emprego. Na medida em que a pessoa tem plena liberdade de definir o seu horário de trabalho, os dias de trabalho, podendo prestar serviços a outrem, inclusive aplicativo concorrente, com autonomia, sem nenhuma ingerência da reclamada. Recurso do reclamante desprovido. Relator: Desembargador Edison dos Santos Pelegrini, 27 de novembro de 2018. Disponível em:

https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/4526874/mod_resource/content/2/Ac%C3%B3rd%C3%A3o%20trt15.pdf. Acesso em: 11 fev. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (3ª Turma). Acórdão. **Recurso de Revista nº 100353-02.2017.5.01.0066/RJ**. 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 [...]. Recurso de revista conhecido e provido. Relator: Ministro Maurício Godinho Delgado. 06 de abril de 2022. Disponível em: <https://amatra1.org.br/wp-content/uploads/2022/04/TST-decisao-relacao-emprego-motorista-uber.pdf>. Acesso em: 10 mar. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (8ª Turma). Acórdão. **Agravo de instrumento em recurso de Revista nº 100853-94.2019.5.01.0067**. A UBER, EMPRESA AMERICANA QUE ORIGINALMENTE SE CHAMAVA UBERTAXI, NÃO É EMPRESA DE APLICATIVOS PORQUE NÃO VIVE DE VENDER TECNOLOGIA DIGITAL PARA TERCEIROS. O QUE ELA VENDE É TRANSPORTE, EM TROCA DE PERCENTUAL SOBRE AS CORRIDAS E POR MEIO DE APLICATIVO DESENVOLVIDO PARA ELA PRÓPRIA. [...] Recurso de revista conhecido por afronta ao art. 5º, X, da Constituição Federal e provido. CONCLUSÃO: Agravo de instrumento da ré conhecido e desprovido; recurso de revista da ré conhecido e parcialmente provido. Relator: Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte. 19 de dezembro de 2022. Disponível em: <https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=100853&digitoTst=94&anoTst=2019&orgaoTst=5&tribunalTst=01&varaTst=0067&submit=Consultar>. Acesso em: 29 mar. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (4ª Turma). Acórdão. **Agravo de instrumento em recurso de Revista nº 0001092-82.2021.5.12.0045**. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA DO RECLAMANTE – VÍNCULO DE EMPREGO ENTRE MOTORISTA E PLATAFORMAS TECNOLÓGICAS OU APLICATIVOS CAPTADORES DE CLIENTES (UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA.) – IMPOSSIBILIDADE DE RECONHECIMENTO DIANTE DA AUSÊNCIA DE SUBORDINAÇÃO JURÍDICA – TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA – DESPROVIMENTO. [...]. Agravo de instrumento desprovido. Relator: Ministro Ives Gandra da Silva Martins Filho. 29 de novembro de 2022. Disponível em: <https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=1092&digitoTst=82&anoTst=2021&orgaoTst=5&tribunalTst=12&varaTst=0045&submit=Consultar>. Acesso em: 10 mar. 2023.

CAIRO JUNIOR, José. **Curso de Direito do Trabalho: direito individual e coletivo do trabalho**. 15. ed, Salvador: Juspodivm, 2018.

CASAGRANDE, Beatriz Miotelli. **A (im) possibilidade da existência de vínculo empregatício entre o aplicativo UBER e os motoristas**. 2017. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharel em Direito) - Universidade do Sul de Santa Catarina, Santa Catarina, 2017. Disponível em: <https://repositorio.animaeducacao.com.br/handle/ANIMA/6783>. Acesso em: 10 mai. 2023.

CENTRO UNIVERSITÁRIO DE FORMIGA. **Manual de Normalização de Trabalhos Acadêmicos**. 8. ed. Disponível em: https://uniformg.edu.br/wp-content/uploads/2022/03/manualnormalizacao_2022.pdf. Acesso em: 05 mai. 2023.

CONCEIÇÃO, Marcelo Adriano; PEDROSA, Jussara Melo. **O reconhecimento do vínculo empregatício do motorista uber**. 2020. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharel em Direito) – Universidade de Uberaba, Uberaba, 2020. Disponível em: <https://repositorio.uniube.br/bitstream/123456789/1283/1/TCC%20Marcelo%20Adriano%20Conceição.pdf>. Acesso em: 15 mai. 2023.

COUTINHO, Raianne Liberal. **Subordinação algorítmica: Há autonomia na uberização do trabalho?** São Paulo: Dialética, 2021.

DEJOURS, Christophe. **A banalização da injustiça social**. Tradução de Luiz Alberto Monjardim. 7. ed. Rio de Janeiro: FGV, 2007.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

FAUSTO, Boris. **História concisa do Brasil**. São Paulo: EDUSP, 2002.

FERREIRA, Adriana; KALAKUN, Jaqueline; SCHEIFLER, Anderson B. **Trabalho e sociabilidade**. São Paulo: Grupo A, 2018. E-book. ISBN 9788595025578. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788595025578/>. Acesso em: 05 mar. 2023.

G1. **CLT faz 80 anos: o que mudou e pode mudar no Brasil da informalidade e aplicativos**. Rio de Janeiro: G1, 2023. Disponível em: <https://g1.globo.com/trabalho-e-carreira/noticia/2023/05/01/clt-faz-80-anos-o-que-mudou-e-pode-mudar-no-brasil-da-informalidade-e-aplicativos.ghtml>. Acesso em: 03 abr. 2023.

G1. **Uber vai conceder direitos trabalhistas a todos seus motoristas no Reino Unido**. Rio de Janeiro: G1, 2021. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/tecnologia/noticia/2021/03/16/uber-vai-conceder-beneficios-de-funcionarios-a-70-mil-motoristas-no-reino-unido.ghtml>. Acesso em: 12 abr. 2023.

JOSÉ FILHO, Vinicio dos Santos. **A (im) possibilidade do reconhecimento de vínculo empregatício entre o aplicativo uber e os motoristas**. 2022. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharel em Direito) – Universidade do Sul de Santa Catarina, Santa Catarina, 2022. Disponível em: <https://repositorio.animaeducacao.com.br/bitstream/ANIMA/25694/1/TCC%20oficial%20VINICIO%20%20%281%29.pdf>. Acesso em: 02 mai. 2023.

KALIL, Renan B. **A regulação do trabalho via plataformas digitais**. São Paulo: Editora Blucher, 2020. E-book. ISBN 9786555500295. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786555500295/>. Acesso em: 10 mai. 2023.

KELLER, Werner. **Direito do Trabalho e Novas Tecnologias**. São Paulo: Almedina, 2020.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: Saraiva, 2019.

LEITE, Carlos Henrique B. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2022. E-book. ISBN 9786553622944. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786553622944/>. Acesso em: 17 abr. 2023.

LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (coord.). **Tecnologias disruptivas e exploração do trabalho humano: A intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais**. São Paulo: LTr, 2017.

LUDOVICO, Giuseppe; ORTEGA, Fernando Fita; NAHAS, Thereza Christina (coord.). **Novas tecnologias, plataformas digitais e direito do trabalho: Uma comparação entre Itália, Espanha e Brasil**. 2. ed. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2020.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. **História do direito do trabalho: Curso de direito do trabalho, volume I – parte II**. São Paulo: LTr, 2017.

MANUS, Pedro Paulo Teixeira. **O vínculo de emprego, o trabalho autônomo e a reforma trabalhista**. São Paulo: ConJur, 2020. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2020-mar-27/reflexoes-trabalhistas-vinculo-emprego-trabalho-autonomo-reforma-trabalhista>. Acesso em: 12 mar, 2023.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2022. E-book. ISBN 9786553622128. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786553622128/>. Acesso em: 22 mar. 2023.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. São Paulo: Atlas, 2006.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 38. ed. São Paulo: Saraiva, 2023. - book. ISBN 9786553627475. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786553627475/>. Acesso em: 31 mar. 2023.

MCKINNEY, Laura. **Projeto de lei 5 da Assembleia da Califórnia (AB5)**. TheLittleCollection, 2021. Disponível em: <https://pt1.thelittlecollection.com/california-assembly-bill-5-ab5-4773201-6078#:~:text=California%20Assembly%20Bill%205%20%28AB5%29%2C%20populamente%20conhecido%20como,independentes%20para%20reclassific%C3%A1-los%20como%20empregados%2C%20com%20algumas%20exce%C3%A7%C3%B5es>. Acesso em: 12 mar, 2023.

MUNOZ, Ramón; ABELLÁN, Lucía. **União Europeia endurece regulação do serviço do Uber**. Madrid/Bruselas: EL PAÍS, 2017. Disponível em: https://brasil.elpais.com/brasil/2017/12/20/economia/1513755526_225314.html. Acesso em: 13 mar. 2023.

NUNES, Ana Flávia Paulinelli Rodrigues. As relações de trabalho e as plataformas digitais: entre discursos e verdades. **Revista do Curso de Direito do UNIFOR**, v. 9, n. 2, p. 74-92, 2018. Disponível em: <https://periodicos.uniformg.edu.br:21011/ojs/index.php/cursodireitouniformg/article/view/1002>. Acesso em: 10 mar. 2023.

NUNES, Ana Flávia Paulinelli Rodrigues. **Trabalho e subjetividade: A necessária reconstrução de uma ideologia compromissória e humanizadora**. Pará de Minas: Virtual Books, 2019.

RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho**. São Paulo: Grupo GEN, 2020. E-book. ISBN 9788530989552. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788530989552/>. Acesso em: 14 mai. 2023.

ROMAR, Carla Teresa M. **Direito do trabalho**. (Coleção esquematizado®). São Paulo: Saraiva, 2022. E-book. ISBN 9786553621572. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786553621572/>. Acesso em: 24 abr. 2023.

SILVA JÚNIOR, Mauro Aparecido da; PEDROSA, Jussara de Melo. **A relação de emprego entre o motorista parceiro e a plataforma UBER**. 2019. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharel em Direito) - Universidade de Uberaba, Uberaba, 2019. Disponível em: <http://dspace.uniube.br:8080/jspui/handle/123456789/1303>. Acesso em: 10 out. 2022.

SILVESTRE, Mayã de Souza Noberto. **A possibilidade de vínculo empregatício entre o motorista e o aplicativo UBER**. 2017. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharel em Direito) – Faculdade Doctum de Vitória, Vitória. 2017. Disponível em: <https://dspace.doctum.edu.br/bitstream/123456789/1712/1/Artigo%20-%20A%20possibilidade%20de%20Vínculo%20Empregatício%20entre%20o%20Motorista%20e%20o%20Aplicativo%20Uber%20-%20Mayã%20de%20Souza%20Noberto%20Silvestre.pdf>. Acesso em: 10 abr. 2023.

SLEE, Tom. **Uberização: A nova onda do trabalho precarizado**. Tradução de João Peres. São Paulo: Editora Elefante, 2017.

SOUZA, Ranidson Gleick Amâncio e; PEREIRA, Alexandre Pimenta Batista. **Ciberespaço e Trabalho: Perspectivas e Desafios em torno do Primado do Valor Social**. 2019. Dossiê Ética, Direito e Meio Ambiente: Interseções e Conexões, v. 4, n. 6, p. 87-108, 2019. Disponível em: <http://periodicos.pucminas.br/index.php/virtuajus/article/view/21057/21057-75900-1>. Acesso em: 10 abr. 2023.

UBER BLOG. **Veja como se cadastrar na Uber.** Uber do Brasil: Osasco, 2018. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/blog/como-se-cadastrar-no-uber/>. Acesso em: 22 mar. 2023.

UBER TECHNOLOGIES INC. **A história da Uber:** Newsroom. Uber do Brasil Tecnologia Ltda: Osasco, 2023. Disponível em: <https://www.uber.com/ptBR/newsroom/history/>. Acesso em: 10 fev. 2023.

UBER TECHNOLOGIES INC. **Código da Comunidade Uber.** Uber do Brasil Tecnologia Ltda: Osasco, 2022. Disponível em: <https://www.uber.com/legal/pt-br/document/?country=brazil&lang=pt-br&name=general-community-guidelines>. Acesso em: 10 abr. 2023.

UBER TECHNOLOGIES INC. **Entendendo porque motoristas podem perder acesso à sua conta.** Uber do Brasil Tecnologia Ltda: Osasco, 2023. Disponível em: https://www.uber.com/br/pt-br/drive/safety/deactivations/?uclick_id=498a2976-bb77-4b9f-8129-2988ec6ee62f. Acesso em: 13 mar. 2023.

UBER TECHNOLOGIES INC. **Fatos e Dados sobre a Uber.** Uber Newsroom, Osasco, 2023. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-br/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/>. Acesso em: 18 fev. 2023.