

CENTRO UNIVERSITÁRIO SALESIANO

THAMIRES ANDRADE DA VITÓRIA BICHI

**UMA ANÁLISE JURÍDICO-NORMATIVA DA RELAÇÃO EXISTENTE ENTRE O
MOTORISTA DE APLICATIVO E A EMPRESA DE TRANSPORTE PARTICULAR
UBER**

VITÓRIA

2021

THAMIRES ANDRADE DA VITÓRIA BICHI

**UMA ANÁLISE JURÍDICO-NORMATIVA DA RELAÇÃO EXISTENTE ENTRE O
MOTORISTA DE APLICATIVO E A EMPRESA DE TRANSPORTE PARTICULAR
UBER**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Centro
Universitário Salesiano, como requisito obrigatório para
obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Me. Thyago Brito de Mello.

VITÓRIA

2021

THAMIRES ANDRADE DA VITÓRIA BICHI

**UMA ANÁLISE JURÍDICO-NORMATIVA DA RELAÇÃO EXISTENTE ENTRE O
MOTORISTA DE APLICATIVO E A EMPRESA DE TRANSPORTE PARTICULAR
UBER**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Centro Universitário Salesiano, como requisito obrigatório para obtenção do título de Bacharel em Direito.

Aprovado em _____ de _____ de _____, por:

BANCA EXAMINADORA

Prof. Me. Thyago Brito de Mello
Orientador

Prof^a. Esp. Bettina de Carli Fonseca Brito
Examinadora

Prof^a. Esp. Raniella Ferreira Leal
Examinadora

AGRADECIMENTOS

Antes de tudo, agradeço à Deus por ser fonte de amor e misericórdia na minha vida, por ter me sustentado até aqui, sem ti eu nada sou;

Aos meus pais, Silvana e Leosi, por todos os valores transmitidos. Obrigada por todo sacrifício realizado para me proporcionar o melhor, vocês são os melhores exemplos que eu poderia ter;

As minhas irmãs, Steffany, Jéssika e Gabriela por serem minha base;

À minha amiga Lorraine, que sempre esteve do meu lado, vibrando em cada conquista e me acolhendo nos momentos difíceis, obrigada por ser meu referencial de amizade verdadeira;

Ao Ederson, meu companheiro, que esteve ao meu lado na maior parte desta monografia, sempre me incentivando a seguir em frente. Obrigada por todo amor, cuidado e companheirismo.

Não poderia deixar de agradecer aos meus colegas e professores do curso que engrandeceram essa monografia e contribuíram para o meu crescimento.

“Eu quase nada sei, mas desconfio de muita coisa”.

(Guimarães Rosa)

RESUMO

As transformações provenientes do avanço tecnológico impactaram as relações de trabalho, fazendo surgir novas formas de ocupação capitalista, como é o caso da empresa Uber que gerencia toda prestação de serviço por meio de algoritmos, ao lado de outras empresas tais como Ifood, Rappi etc. Verifica-se que o sucesso dessas plataformas digitais que estão inseridas na economia de compartilhamento deve-se à flexibilidade das leis trabalhistas, uma vez que ao reconhecer o motorista como “autônomo” deixam de arcar com custos trabalhistas e previdenciários. É nesse panorama de precarização do trabalho que surge o fenômeno que revolucionou o cenário mundial denominado “uberização”. Como se vê, esse novo modelo laboral dispensa a figura física de um empregador, dando lugar a um patrão “invisível”. Nesse ponto, justamente por romper com as formas institucionalizadas de emprego reside a dificuldade em identificar a natureza jurídica da relação entre o motorista e a Uber, prova disso é a controvérsia existente acerca dessa relação, para alguns, o motorista é considerado autônomo, para outros é empregado, há ainda quem defenda que o motorista é um trabalhador parassubordinado. Nesse cenário, a presente pesquisa objetiva realizar uma análise jurídico-normativa visando identificar o enquadramento mais adequado para ser aplicado nessa relação. Para tanto, serão analisadas leis, doutrinas e dissertações de mestrado para o embasamento teórico. Outrossim, serão expostos dados coletados através de um questionário que foi criado para traçar o perfil do motorista, bem como para verificar as reais condições de trabalho na plataforma. Ainda, serão expostos argumentos favoráveis e contrários ao reconhecimento do vínculo empregatício proferidos, respectivamente, pelo Tribunal Regional do Trabalho da 17ª região e Tribunal Regional do Trabalho da 3ª região. A partir dessas análises, propõe-se um novo olhar interpretativo dos Tribunais com a finalidade de tutelar as novas relações de trabalho, visando proteger o mais vulnerável dessa relação: o trabalhador.

Palavras-chave: economia de compartilhamento; uberização; vínculo empregatício; precarização.

ABSTRACT

The transformations resulting from technological advances have impacted labor relations, giving rise to new forms of capitalist occupation, as is the case of Uber, a company that manages all service provision through algorithms, along with other companies such as Ifood, Rappi, etc. The success of these digital platforms that are part of the sharing economy is due to the flexibility of labor laws, since by recognizing the driver as "autonomous" they no longer have to bear labor and social security costs. It is in this panorama of precarious work that the phenomenon that has revolutionized the world scenario, called "uberization," emerges. As can be seen, this new labor model dispenses with the physical figure of an employer, giving way to an "invisible" employer. At this point, precisely because it breaks away from institutionalized forms of employment, it is difficult to identify the legal nature of the relationship between the driver and Uber. In this scenario, this research aims to perform a legal-normative analysis in order to identify the most appropriate framework to be applied in this relationship. To this end, laws, doctrines and master's dissertations will be analyzed as a theoretical foundation. Furthermore, data collected through a questionnaire that was created to outline the driver's profile will be presented, as well as to verify the real working conditions on the platform. Furthermore, arguments favorable and against the recognition of the employment relationship handed down by the Regional Labor Court of the 17th region and the Regional Labor Court of the 3th region, respectively, will be presented. From these analyses, a new interpretative look of the Courts is proposed with the purpose of protecting the new labor relations, aiming to protect the most vulnerable in this relationship: the worker.

Keywords: sharing economy; uberization; employment relationship; precarization.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Gráfico 1 : Idade	39
Gráfico 2 : Gênero	39
Gráfico 3: Grau de escolaridade	40
Gráfico 4: Quantos dias, em média, você atua semanalmente como motorista de aplicativo?	40
Gráfico 5: Quantas horas, em média, você trabalha por dia?	41
Gráfico 6: A empresa Uber arca com riscos do serviço prestado, como, por exemplo, despesas com o veículo?.....	41
Gráfico 7: Das seguintes opções, como você considera o seu vínculo com a empresa Uber? .	42
Gráfico 8: O que te motivou a ser motorista de aplicativo Uber?	42
Gráfico 9: O app lhe dá liberdade para ditar o ritmo de sua jornada de trabalho ou você se sente obrigado a trabalhar da forma como o app determina?	43
Gráfico 10: Como você avalia o trabalho de motorista de aplicativo?	43
Gráfico 11: Você se sente subordinado ao aplicativo da Uber?	44
Gráfico 12: Aceitaria trabalhar de carteira assinada?	44

LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
TRT	Tribunal Regional do Trabalho
TST	Tribunal Superior do Trabalho
STJ	Supremo Tribunal de Justiça
Des. ^a	Desembargadora
v.	Versus
art.	Artigo

SUMÁRIO

1- INTRODUÇÃO	11
2- RELAÇÃO DE TRABALHO <i>VERSUS</i> RELAÇÃO DE EMPREGO	13
2.1 Elementos fáticos-jurídicos da relação de emprego.....	13
2.1.1 Trabalho por pessoa física.....	14
2.1.2 Pessoaalidade	15
2.1.3 Não eventualidade	16
2.1.4 Onerosidade.....	16
2.1.5 Subordinação.....	17
2.2 Espécies de relação de trabalho	22
2.2.1 Trabalho eventual	22
2.2.2 Trabalho avulso	22
2.2.3 Trabalho temporário.....	23
2.2.4 Trabalho autônomo	23
3- ASPECTOS GERAIS ACERCA DA EMPRESA UBER.....	28
4- PESQUISA DE CAMPO: PERFIL DO MOTORISTA DE APLICATIVO UBER.....	38
4.1 Dados obtidos.....	39
4.1 Percepções.....	44
5- POSSÍVEL PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO EM VIRTUDE DA PARASSUBORDINAÇÃO.....	47
6- O FENÔMENO DA UBERIZAÇÃO COMO REFLEXO DA ECONOMIA DO COMPARTILHAMENTO	51
6.1 Economia do compartilhamento	51
6.2 Uberização	55
7- ANÁLISE JURISPRUDENCIAL ACERCA DA MATÉRIA.....	60
7.1 Inexistência de vínculo empregatício entre o motorista e a Uber	60
7.2 Reconhecimento de vínculo empregatício entre o motorista e a Uber	65
8- CONCLUSÃO	68

1- INTRODUÇÃO

A inserção do avanço tecnológico no mundo do trabalho tem propiciado mudanças drásticas nas relações tradicionais de trabalho, assim como tem criado formas de trabalho nunca experimentado antes. Deste modo, por influência das novas tecnologias, tal como pela mudança da forma de produção capitalista surgiu a empresa Uber, rompendo com todos os paradigmas da habitual relação de trabalho.

Com efeito, diante das novas formas de relação de trabalho, a identificação do vínculo empregatício por meio dos elementos clássicos da relação de emprego (art.3ºCLT) – pessoa física, pessoalidade, subordinação, onerosidade e não eventualidade – tornou-se mais difícil, principalmente no que tange a subordinação, resultando em divergentes posições sobre o reconhecimento ou não do vínculo empregatício entre o motorista e a empresa Uber.

À vista disso, a Uber busca afastar o reconhecimento do vínculo empregatício com o motorista, considerando-o como trabalhador autônomo, bem como propaga a ideia de que este possui flexibilidade e liberdade para trabalhar da forma que julgar conveniente. Entretanto, por trás desse discurso existe muita polemica, há autores que identificam nessa relação uma subversão do Direito do Trabalho.

Assevera que, com a intensificação da crise econômica e política nos últimos anos aliada ao cenário pandêmico causado pela COVID-19, o número de desempregados no Brasil aumentou de forma significativa. No meio desse cenário, a Uber, assim como outros serviços que estão inseridos na economia de compartilhamento, como por exemplo, Ifood, Rappi etc., tornaram-se uma alternativa para milhares de pessoas obterem renda, ou até mesmo para completar renda. Segundo dados da PNAD Contínua (Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio Contínua), apurada pelo Instituto Brasileiro de Economia e Estatística (IBGE), o Brasil alcançou uma taxa de informalidade de 39,5% no mercado de trabalho no trimestre até dezembro de 2020, com 34,029 milhões de trabalhadores atuando na informalidade.

Verifica-se que o sucesso dessas plataformas digitais está intrinsecamente ligado à flexibilidade das leis trabalhistas, uma vez que ao reconhecer o motorista como “autônomo” deixam de arcar com custos trabalhistas e previdenciários. É nesse panorama de precarização do trabalho que surge o fenômeno que revolucionou o cenário mundial denominada “uberização”.

Nesse contexto, em virtude da notoriedade no âmbito nacional e internacional da empresa Uber somada a grande adesão de motoristas nas plataformas, o presente trabalho se propõe trazer reflexões acerca do real enquadramento desses motoristas, uma vez que constitui relevante questão social, econômica e de interesse público. Neste diapasão, indaga-se: Por qual motivo o enquadramento jurídico adequado entre o motorista de aplicativo e a empresa de transporte particular Uber é importante para garantir direitos ao trabalhador?

Para realizar essa análise, o estudo será dividido em capítulos, no primeiro capítulo, busca-se distinguir relações de trabalho da relação de emprego, dentro da primeira serão expostas, brevemente, algumas espécies de relação de trabalho, em especial o trabalho autônomo, enquanto na segunda, será realizada uma análise pormenorizada dos elementos necessários para a configuração da (in)existência do vínculo empregatício, com destaque para a subordinação.

Num segundo momento, buscando compreender a estruturação e organização da empresa Uber, será realizada uma análise nos termos e condições exigidos pela referida. Em seguida, em outro capítulo, serão analisados dados primários de um questionário criado para traçar o perfil do motorista de aplicativo Uber.

No capítulo seguinte, será analisado o instituto da parassubordinação, termo criado na Itália para configurar uma nova categoria de trabalho, inserida entre o trabalho subordinado e o autônomo, sendo considerados por muitos como uma das formas mais modernas de “uberização”.

Posteriormente, serão abordados a economia de compartilhamento no qual a Uber está inserida e fenômeno da “uberização” que, em síntese, é um novo modelo laboral que rompe com as formas tradicionais de emprego, sendo considerado uma forma de precarização do trabalho.

Por fim, após toda explanação teórica, doutrinária e empírica dos resultados obtidos com a pesquisa de campo, será realizada uma análise jurisprudencial acerca da (in)existência do vínculo empregatício dos motoristas e a empresa Uber que demonstram argumentos para as divergências entre autonomia v. subordinação, tendo como base dois acórdãos proferidos em segunda instância pelo TRT da 17ª região e TRT da 3ª região, sendo que aquele tece argumentos contrários ao reconhecimento do vínculo empregatício, enquanto este reconhece a incidência do direito trabalhista na relação entre o motorista e a Uber.

2- RELAÇÃO DE TRABALHO *VERSUS* RELAÇÃO DE EMPREGO

A distinção entre relação de trabalho e relação de emprego é essencial para a compreensão do presente estudo, uma vez que a depender da caracterização atribuída à relação existente entre a empresa de transporte particular Uber e o motorista de aplicativo, pode ou não incidir direitos trabalhistas para este último.

A primeira relação é gênero que abarca qualquer categoria de trabalho existente no mundo jurídico atual, sendo a relação de emprego uma das mais importantes espécies de relação de trabalho.

Nesse sentido, importante verificar a definição de relação de trabalho:

Relação de trabalho é a relação jurídica em que o prestador dos serviços é uma pessoa natural, tendo por objeto a atividade pessoal, subordinada ou não, eventual ou não, e que é remunerada (ou não) por uma outra pessoa natural ou pessoa jurídica. Portanto, relação de trabalho é o gênero, sendo a relação de emprego uma de suas espécies (CALVACANTE e NETO, 2019. p.323).

De acordo com Mauricio Goldinho Delgado (2019) depreende-se que a relação de trabalho abarca a relação de emprego, tal como todas as espécies de trabalho, como por exemplo, o trabalho autônomo, trabalho avulso, trabalho eventual, trabalho temporário e outras formas de acordos de prestação de trabalho (como estágio etc.).

À vista disso o referido doutrinador sintetiza o conceito de relação de trabalho “refere-se a todas as relações jurídicas caracterizadas por terem sua prestação essencial centrada em uma obrigação de fazer consubstanciada em labor humano. Refere-se, pois, a toda modalidade de contratação de trabalho humano modernamente admissível” (DELGADO, 2019, p.334).

No que diz respeito a relação de emprego, expressa Lima (1994 *apud* Leite 2019) que a cada dia a sociedade cria diversas relações visando a descaracterização do emprego, daí surge a importância em definir a relação de emprego para que seja diferenciada das outras relações de trabalho, tendo em vista que possuem elementos comuns com a relação de emprego.

Dentro desse prisma, verifica-se que a relação de emprego é uma espécie da relação de trabalho e possui requisitos próprios para a sua caracterização, conforme será abordado adiante.

2.1 Elementos fáticos-jurídicos da relação de emprego

Para apuração da existência da relação de emprego nas novas relações de trabalho, essencialmente, relação entre o motorista de app e a empresa Uber, necessário recorrer, à legislação trabalhista e os princípios que regulam o Direito do Trabalho, elementos norteadores da interpretação das situações e das relações fático-jurídicas (PIRES, 2019, p.68).

Os elementos fáticos-jurídicos da relação de emprego estão previstos no art. 2º, *caput*, e art. 3º, *caput*, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), tais artigos define as figuras do empregado e empregador, *in verbis*:

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 empregada toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

A partir da definição transcrita acima, Delgado (2019, p.338) condensa os cinco elementos presentes na relação de emprego:

a) prestação de trabalho por pessoa física a um tomador qualquer; b) prestação efetuada com pessoalidade pelo trabalhador; c) também efetuada com não eventualidade; d) efetuada ainda sob subordinação ao tomador dos serviços; e) prestação de trabalho efetuada com onerosidade.

Frisa-se que estes elementos são cumulativos, ou seja, “a ausência de ausência de pelo menos um deles descaracteriza a relação empregatícia” (LEITE, 2019, p.246). Por conseguinte, será abordado individualmente cada requisito que compõe a relação empregatícia.

2.1.1 Trabalho por pessoa física

O primeiro elemento necessário para a configuração da relação de emprego é de que somente a pessoa natural (pessoa física) pode ser empregada, tendo em consideração, que o Direito do Trabalho visa proteger o ser humano, objetivando, assim, zelar pela dignidade da pessoa humana. Nesse sentido, lecionada Delgado (2019, p.339):

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 física e psíquica, segurança, igualdade em sentido substancial, bem-estar, lazer etc.) importam à pessoa física, não podendo, em grande parte, ser usufruídos por pessoas jurídicas. Assim, a figura do trabalhador há de ser, sempre, uma pessoa natural.

Desse modo, soma-se que o serviço prestado por uma pessoa jurídica, sem determinação específica de uma pessoa física que os realiza, afasta a relação jurídica que se estabelece no âmbito justralhista, uma vez que se rege por contrato de natureza cível ou comercial. Por

consequente, apenas o empregador é que, indistintamente, pode ser pessoa física ou jurídica, de modo algum o empregado (DELGADO, 2019).

2.1.2 Pessoaalidade

Embora este requisito esteja associado com o elemento anterior, há importante distinção entre eles. Segundo Delgado (2019) o fato de ser o trabalho prestado por pessoa física não significa, impreterivelmente, ser ele prestado com pessoaalidade, logo, esse elemento fático-jurídico tem, assim, que ser também aferido na relação jurídica concreta formulada entre as partes.

Destarte, o requisito da pessoaalidade determina que o contrato, via de regra, seja caracterizado pela natureza *intuitu personae* do empregado, ou seja, é uma obrigação personalíssima, sendo vedado a substituição deste.

É essencial à configuração da relação de emprego que a prestação do trabalho, pela pessoa natural, tenha efetivo caráter de infungibilidade, [sic] 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.340).

Diante disto, extrai que o trabalho deve ser prestado pessoalmente, todavia, convém mencionar que em casos excepcionais, com o consentimento, tácito ou expresso, do empregador é admitido a substituição do prestador do empregado, por exemplo, no caso de férias, conforme dispõe Súmula nº 159, I, do TST (LEITE, 2019).

Em virtude disto, infere-se que o trabalho em si não é uma obrigação pessoal, mas sim o contrato estabelecido entre as partes. Nesse sentido, Cassar (2018, p. 253) argumenta que [...] “o serviço não é personalíssimo, mas tão somente o contrato com cada empregado”.

Outrossim, Calvacante e Neto (2019) aduzem que o aspecto *intuitu personae* não implica a exclusividade de possuir um único tomador de seus serviços, vez que o empregado subordinado pode ter mais de um empregador, na medida em que tenha tempo disponível.

Ainda, faz-se necessário observar que a natureza *intuitu personae* acontece somente em relação ao empregado, não importando no caso do empregador, que pode ser pessoa física ou jurídica, ou até mesmo ente despersonalizado.

2.1.3 Não eventualidade

De acordo com a interpretação de Cassar (2018), a referida expressão “*serviços de natureza não eventual*” prevista no art. 3º da CLT deve ser interpretada sob a ótica do empregador, observando se o serviço ou mão de obra para empresa é permanente ou incidental.

Desta maneira, verifica-se que o terceiro elemento fático-jurídico exige que o empregado preste serviço com habitualidade, ou seja, é necessário que o trabalho prestado tenha caráter permanente, logo, não pode ser um trabalho esporádico.

Nesse diapasão, leciona Leite (2019, p. 249):

O contrato de trabalho exige uma prestação de serviço de forma habitual, constante e regular, levando-se em conta um espaço de tempo ou uma tarefa a ser cumprida. Assim, o trabalho eventual, esporádico, a princípio, não tipifica uma relação empregatícia. Geralmente, o critério da não eventualidade é extraído a partir da identificação do trabalho realizado pelo trabalhador e atividade econômica desenvolvida pela empresa.

Por corolário lógico, o trabalhador eventual não é protegido pelas leis trabalhistas. Nesse sentido colaciona o doutrinador Mauri Mascaro Nascimento (2018, p.491): “enquanto o trabalhador eventual não é empregado, portanto os direitos garantidos aos empregados em princípio não se lhe aplicam, salvo lei específica, o trabalhador não eventual é empregado, parte, portanto, de contrato de trabalho com empregador”.

Em virtudes dessas considerações, resta clarividente que para existir a figura do empregado é indispensável a vinculação deste à fonte de trabalho (NASCIMENTO, 2018).

2.1.4 Onerosidade

Onerosidade está relacionado ao pagamento, na verdade, trata-se de vantagens recíproca, Cassar (2018, p. 260) descreve que “o patrão recebe os serviços e, o empregado, o respectivo pagamento. A toda prestação de trabalho corresponde uma contraprestação pecuniária ou in natura”.

Desta forma, para a caracterização de relação de emprego, é indispensável que o trabalho prestado seja compensando com um salário.

Não há contrato de trabalho a título gratuito, ou seja, sem encargos e vantagens recíprocas. O contrato de trabalho é bilateral e oneroso, isto é, o empregado, ao prestar os serviços, tem direito aos salários. Representa o ganho periódico e habitual

percebido pelo trabalhador que presta serviços continuados e subordinados a outrem (CALVACANTE e NETO, 2019, p. 389).

Com efeito, não há em que se falar em reconhecimento de contrato de trabalho sem salário, sendo assim, qualquer ato que exige esforço humano, porém advém de doação, caridade, amizade, solidariedade, religião etc., não se enquadra em relação de emprego.

Em síntese, o contrato de trabalho é um contrato bilateral, oneroso e sinalagmático, considerando que envolve um conjunto diferenciado de prestações e contraprestações recíprocas entre as partes, economicamente mensuráveis (DELGADO, 2019).

2.1.5 Subordinação

Etimologicamente, a expressão subordinação deriva do termo *subordinare* (sub- abaixo; ordinare- ordenar), isto é, uma pessoa se sujeita a outra pessoa, da qual recebe ordens ou incumbências.

Primeiramente, cumpre mencionar que a “CLT não utiliza expressão subordinação: ela resulta do binômio dependência versus direção, quando confere ao empregador poder de dirigir a prestação pessoal de serviços (art. 2º) e refere que o empregado trabalha sob a dependência deste (art. 3º)” (ARAÚJO e COIMBRA, 2014, p. 256).

Feito essas observações, salienta-se que o elemento fático-jurídico da subordinação (ou dependência hierárquica) é o principal elemento para diferenciar relação de emprego e relação de trabalho, tanto é que a discussão jurisprudencial acerca da (in)existência de vínculo jurídico entre a empresa Uber e o motorista de aplicativo gira em torno da subordinação *versus* autonomia do motorista.

A respeito da importância da subordinação, Delgado (2019, p. 349, grifo nosso) alega que:

[...] não obstante a relação de emprego resulte da síntese indissolúvel dos cinco elementos fático-jurídicos que a compõem, **será a subordinação, entre todos esses elementos, o que ganha maior proeminência na conformação do tipo legal da relação empregatícia.**

É pacífico na jurisprudência que a subordinação é o elemento determinante para diferenciar contrato de emprego dos demais contratos de trabalho, assim, oportuno destacar que foi adotado pelo legislador trabalhista o critério da subordinação jurídica, contudo, existem outros dois critérios utilizados por outros países, a saber: subordinação técnica e subordinação econômica, que não serão abordados no presente estudo.

Em relação a subordinação jurídica, em síntese, pode ser definida como uma vinculação jurídica proveniente de um negócio jurídico, no qual o conteúdo mínimo é a lei. Nas palavras de Cassar (2018, p.255) “a subordinação nada mais é que o dever de obediência ou o estado de dependência na conduta profissional, a sujeição às regras, orientações e normas estabelecidas pelo empregador inerentes ao contrato, à função, desde que legais e não abusivas”.

Acrescenta Sergio Pinto Martins (2012, p. 189) que:

Subordinação é o estado de sujeição em que se coloca o empregado em relação ao empregador aguardando ou executando suas ordens. O poder de direção representa o aspecto ativo da relação de emprego, enquanto o aspecto passivo é a subordinação. O trabalhador empregado é dirigido por outrem: o empregador. Se o trabalhador não é dirigido pelo empregador, mas por ele próprio, não se pode falar em empregado, mas em autônomo ou outro tipo de trabalhador. O empregador comanda, determina, ordena, manda; o empregado obedece, ao executar as ordens que lhe são determinadas.

Assim, essa relação é composta por dois sujeitos, de um lado, o empregado, (pessoa natural) que presta serviço de modo habitual, subordinado e oneroso. Por outro lado, o empregador determina a forma de como o trabalho será prestado. Noutras palavras:

De um lado, o empregador exerce o poder diretivo, do qual decorre o poder de direcionar **objetivamente** a forma pela qual a energia de trabalho do obreiro será disponibilizada. Por sua vez, cabe ao empregado se submeter a tais ordens, donde nasce a subordinação jurídica. **A contraposição à subordinação é a autonomia.** Quem é subordinado não trabalha por conta própria, não é senhor do destino de sua energia de trabalho (RESENDE, 2020, p.188, grifo do autor).

Em vista disso, pertinente colacionar, a lição de Alice Monteiro de Barros (2010, p. 268, grifo nosso):

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.

Ainda, acerca do poder diretivo, de acordo Calvacante e Neto (2019) o empregador detém a faculdade legal para dirigir o modo de como será executado o serviço prestado, controlando, organizando, e até mesmo punindo o trabalhador caso seja necessário. É, pois, um desdobramento do direito de propriedade previsto no art. 5º, inciso XXII, da CF.

Ressalta-se que, além desse poder diretivo, também conhecido como poder organizativo, existe os outros três poderes inerentes ao empregador; o poder regulamentar; poder

fiscalizatório, conhecido também como poder de controle; e poder disciplinar, os quais não serão aqui abordados.

Em suma, o poder empregatício concedido ao empregador caracteriza-se pelo “conjunto de prerrogativas com respeito à direção, regulamentação, fiscalização e disciplinamento da economia interna à empresa e correspondente prestação de serviço” (DELGADO, 2019, p. 790).

Vale acentuar que esses poderes outorgados ao empregador não são absolutos, podendo, em algumas situações o empregado oferecer resistência (*jus resistentiae* ao empregado).

Nesse sentido Araújo e Coimbra (2014, p. 256) ao citar De La Cueva (1945, p. 311), fazem um comparativo entre o passado e a atualidade:

No passado os poderes do empresário careciam de limites, e a obediência irrestrita do trabalhador expunha-o a riscos de vida. Nos dias atuais a obediência do trabalhador é descabida quando viola disposições normativas (Constituição, leis, convenções e acordos coletivos, sentenças normativas), assim como quando se trata de ordens lícitas, contrárias aos bons costumes ou alheias ao contrato. O empregado tem o direito de resistir às ordens do empregador que ultrapassem esses limites (também chamado de *jus resistentiae* do empregado), podendo até considerar extinto o contrato e pleitear a devida indenização nas hipóteses previstas no art. 483 da Consolidação das Leis do Trabalho.

Isto posto, outro ponto importante a ser mencionado é que por se tratar de um fenômeno jurídico, a subordinação pode ser analisada por meio de três viés: subjetivo, objetivo e estrutural.

A subordinação subjetiva ou clássica ocorre quando se evidencia a sujeição do empregado ao poder diretivo do empregador, aqui, é determinante que o comando do empregador incida sobre a pessoa do empregado.

Vólia Bonfim Cassar (2018, p. 257) traz à tona que a “subordinação subjetiva existia no trabalho escravo, na servidão, quando a pessoa do trabalhador estava sujeita ao amo, ao senhor feudal, ou à terra. Também era denominada de dependência, expressão utilizada pelo art. 3º da CLT”.

O doutrinador Leite (2019, p.24) mostra dificuldade de aplicação exclusivamente pela subordinação subjetiva, esclarece, que o termo “dependência” utilizado pelo legislador no art. 3º da CLT foi alvo de controvérsias entre doutrinadores, contudo, prevalece o entendimento que a subordinação é objetiva, isto é, está atrelada da maneira de como o serviço deve ser executado e não sobre a pessoa do trabalhador.

Há quem sustente que a subordinação decorre da situação de “dependência” (CLT, art. 3º) do empregado em relação ao empregador. Todavia, parece-nos que o

empregado não é “dependente” do empregador, e sim, a sua atividade laboral (física, mental ou intelectual) é que fica num estado de sujeição ao poder (diretivo, regulamentar e disciplinar) do empregador, sendo que este critério é, para a maioria dos doutrinadores, o mais relevante para caracterizar a relação empregatícia.

Delgado (2019) aponta que atualmente não é admitido qualquer tratamento subjetivista acerca do tema, devendo a análise ser feita sob o viés essencialmente objetivo, além disso, o referido doutrinador ensina que onde o art. 3º da CLT escreve “(...) sob dependência deste (...)” deve-se interpretar “mediante subordinação”.

Por motivos óbvios, foi adotado pelo legislador brasileiro o enfoque objetivo da subordinação, que atua no modo de como o serviço é prestado e não no tocante à pessoa do trabalhador. Em função disso, é possível contratar empregado externo, em domicílio, teletrabalhadores etc., considerando que nesses casos à fiscalização recai sobre o serviço prestado, uma vez que o empregado fica longe do empregador (CASSAR, 2018).

Sendo assim, Vólia Bomfim Cassar (2018) argumenta que também é desacertada a redação presente na parte final do art. 2º da CLT quando se refere “[...] dirige a prestação pessoal de serviços [...]”, dado que conduz o intérprete à visão subjetiva do instituto, já que utiliza a expressão pessoal logo depois da palavra dirige, o correto seria inverter a ordem da expressão afirmando que “[...] dirige a prestação de serviços pessoais [...]”.

Nesse sentido, muito bem asseverou Arion Romita (1979 *apud* CASSAR, 2018):

A subordinação deve gravitar em torno da atividade e exercer-se pela integração do empregado na organização empresarial. Nesse contexto, a relação de trabalho, caracterizada pela subordinação, é uma relação intersubjetiva (por isso, não isenta de conotações pessoais), mas o vínculo de subordinação é ordem objetiva.

No que corresponde a subordinação estrutural ou integrativa, é caracterizada pela inserção do trabalhador na organização e funcionamento da empresa, não necessitando de receber ordens diretas do seu empregador.

Nas palavras de Delgado (2019, p.354, grifo nosso):

[...] 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. **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.**

Frisa-se que o importante na perspectiva da subordinação estrutural é que o serviço prestado pelo empregado esteja integrado no processo produtivo e na dinâmica estrutural do funcionamento da empresa.

SUBORDINAÇÃO ESTRUTURAL - SUBORDINAÇÃO ORDINÁRIA: O Direito do Trabalho contemporâneo evoluiu o conceito da subordinação objetiva para o conceito de subordinação estrutural como caracterizador do elemento previsto no art. 3o. da CLT. A subordinação estrutural é aquela que se manifesta pela inserção do trabalhador na dinâmica do tomador de seus serviços, pouco importando se receba ou não suas ordens diretas, mas se a empresa o acolhe, estruturalmente, em sua dinâmica de organização e funcionamento. Vínculo que se reconhece. "(TRT da 3ª Região, 01352-2006-060-03-00-3 RO, 3ª Turma, Relator Bolívar Viégas Peixoto, publicação em 25.08.2007). (Processo: EDCiv - 0001103-57.2016.5.06.0012, Redator: Ruy Salathiel de Albuquerque e Mello Ventura, Data de julgamento: 15/09/2020, Terceira Turma, Data da assinatura: 15/09/2020)

(TRT-6 - EMBDECCV: 00011035720165060012, Data de Julgamento: 15/09/2020, Terceira Turma, Data de Publicação: 15/09/2020)

Mauricio Godinho Delgado (2019, p.353) defende que a aplicação dessas perspectivas da subordinação deve ser aplicada de forma harmoniosa entre si, vejamos:

A conjugação dessas três dimensões da subordinação — que não se excluem, evidentemente, mas se completam com harmonia — permite se superarem as recorrentes dificuldades de enquadramento dos fatos novos do mundo do trabalho ao tipo jurídico da relação de emprego, retomando-se o clássico e civilizatório expansionismo do Direito do Trabalho. Na essência, é trabalhador subordinado desde o humilde e tradicional obreiro que se submete à intensa pletora de ordens do tomador ao longo de sua prestação de serviços (subordinação clássica ou tradicional), como também aquele que realiza, ainda que sem incessantes ordens diretas, no plano manual ou intelectual, os objetivos empresariais (subordinação objetiva), a par do prestador laborativo que, sem receber ordens diretas das chefias do tomador de serviços e até mesmo nem realizar os objetivos do empreendimento (atividades- -meio, por exemplo), acopla-se, estruturalmente, à organização e dinâmica operacional da empresa tomadora, qualquer que seja sua função ou especialização, incorporando, necessariamente, a cultura cotidiana empresarial ao longo da prestação de serviços realizada (subordinação estrutural).

Ante o exposto, verifica-se que a compreensão desses prismas da subordinação permite que o conceito jurídico seja adequado pela via interpretativa, assim como demonstra a habilidade do Direito do Trabalho frente aos desafios presentes na sociedade e economia capitalista (DELGADO, 2019).

De qualquer sorte, independente do grau, a subordinação é um requisito indispensável para caracterização da relação de emprego, é claro que em alguns casos ela é identificada com maior facilidade, outras vezes de modo mais tênue. Via de regra, quanto mais o empregado exerce um trabalho intelectual ou técnico, normalmente a subordinação fica em menor proporção. Por outro lado, quando o trabalhador exerce uma função de baixa hierarquia ou quando é revertido do cargo de confiança para a função eletiva, a subordinação é percebida em uma proporção maior (CASSAR, 2018).

Assim, conclui-se que o marco distintivo firmado pela subordinação é fundamental para discriminar os tipos de relações de trabalho, todavia, esclarece que por vezes o fenômeno da

subordinação mostra-se insuficiente para identificar relações existentes atualmente, como é o caso do motorista de aplicativo Uber.

Feito essas considerações acerca dos elementos fáticos jurídicos que compõe a relação de emprego, agora passa a analisar algumas espécies da relação de trabalho existentes em nosso ordenamento jurídico.

2.2 Espécies de relação de trabalho

Elucida que existem relação de trabalho *lato sensu* que não se confundem com a relação de emprego, considerada relação de trabalho *stricto sensu*. São elas o trabalho temporário, autônomo, o eventual, entre outros (BARROS, 2013).

Informa, desde já, que para o presente estudo, o trabalho autônomo ganha maior relevante frente à outras espécies de trabalho, vez que o TST e o STJ consolidaram o entendimento de que o motorista de aplicativo Uber é um trabalhador autônomo, logo, faz-se necessário compreender as peculiaridades do trabalho autônomo, assim como é oportuno conhecer, ainda que breve, algumas das inúmeras espécies de trabalho.

2.2.1 Trabalho eventual

O trabalho eventual é uma das espécies de trabalho que mais se assemelham a do empregado, pois, para caracterizar esse tipo de trabalho é necessário a presença dos demais pressupostos da relação de emprego, contudo, não se apresenta o elemento da habitualidade (DELGADO, 2019).

2.2.2 Trabalho avulso

Trata-se de uma modalidade de trabalho eventual, que dispõe da sua força de trabalho, por pequenos períodos de forma descontinuada, a diferentes tomadores, sem se prender a nenhum deles.

Prosseguindo, o referido doutrinador traz a principal diferença entre o trabalho avulso e o trabalhador eventual:

A principal distinção percebida entre o trabalhador avulso e o trabalhador eventual, entretanto, é a circunstância de sua força de trabalho ser ofertada, no mercado específico em que atua, por meio de uma entidade intermediária. Esse ente intermediador é que realiza a interposição da força de trabalho avulsa em face dos distintos tomadores de serviço; essa entidade intermediária é que arrecada dos tomadores o montante correspondente à prestação de serviços e perfaz o respectivo pagamento ao trabalhador envolvido (DELGADO, 2019, p.406).

2.2.3 Trabalho temporário

De acordo com a Lei 13.429/2019, *in verbis*:

Art. 2º Trabalho temporário é aquele prestado por pessoa física contratada por uma empresa de trabalho temporário que a coloca à disposição de uma empresa tomadora de serviços, para atender à necessidade de substituição transitória de pessoal permanente ou à demanda complementar de serviços.

Salienta-se que o trabalhador temporário, embora seja subordinado não se confunde com o empregado, tendo em vista que a subordinação daquele é com a empresa intermediadora, enquanto este é firmado diretamente com o tomador do serviço. Em síntese, o trabalho temporário é quando uma empresa fornecedora contrata uma empresa tomadora ou cliente para a executar determinadas atividades (LEITE, 2019).

2.2.4 Trabalho autônomo

Conforme já dito acima, repisa-se que a subordinação jurídica é o elemento que diferencia a relação de emprego e relação de trabalho, assim sendo, o trabalho autônomo possui como elemento imperioso a ausência da subordinação.

Nessa senda, Mauricio Godinho Delgado (2019, p. 397) assevera que “os diversificados vínculos de trabalho autônomo existentes afastam-se da figura técnico-jurídica da relação de emprego essencialmente pela ausência do elemento fático-jurídico da subordinação”.

De fato, a subordinação foi determinante para diferenciar a relação de emprego perante as tradicionais modalidades de relação de produção que foram dominantes na história dos sistemas socioeconômicos ocidentais, a saber, servidão e escravidão. De igual modo, a subordinação é o elemento principal para diferenciar a relação de emprego e as modalidades do trabalho autônomo (DELGADO, 2019).

Essa espécie de trabalho é evidenciada nas atividades exercidas por médicos, advogados, engenheiro, entre outros, e tem crescido muito, principalmente por conta dos avanços tecnológicos aliado ao contexto econômico do país.

Salienta-se que o trabalho autônomo se destaca dentre as inúmeras relações de trabalho, tendo em vista que é um dos grupos mais relevantes de contratação de prestação de serviço no mundo contemporâneo.

Pedro Romano Martinez (2006, *apud*, p. 39, Renata Orsi Bulgueroni, p. 2011) evidencia as duas principais razões que, na atualidade, justificam o recurso ao trabalho autônomo:

a) um motivo fraudulento, decorrente da denominada "fuga do direito do trabalho", para obstar a aplicação das normas trabalhistas: e

b) um motivo operacional, relacionado com razões técnicas e transformações econômicas que modificaram a forma de prestação do trabalho.

No primeiro caso, ocorre uma equivocada e abusiva qualificação do contrato - razão pela qual se confere à jurisprudência a possibilidade de corrigir o "lapso", mediante reconhecimento da relação de emprego em concreto; já no segundo, a escolha pela forma autônoma de prestação de serviços é lícita, pois efetivamente atende às necessidades das partes (e, portanto, deve ser respeitada).

No primeiro caso, vale reforçar que o Direito do Trabalho tem como fundamento o Princípio da Primazia da realidade que define a relação de trabalho tendo como base os fatos, mesmo que haja algum documento em sentido contrário, isto é, o que realmente importante é a realidade dos fatos no caso concreto.

O princípio da primazia da realidade sobre a forma constitui-se em poderoso instrumento para a pesquisa e encontro da verdade real em uma situação de litígio trabalhista. Não deve, contudo, ser brandido unilateralmente pelo operador jurídico. Desde que a forma não seja da essência do ato (ilustrativamente, documento escrito para a quitação ou instrumento escrito para contrato temporário), o intérprete e aplicador do Direito deve investigar e aferir se a substância da regra protetiva trabalhista foi atendida na prática concreta efetivada entre as partes, ainda que não seguida estritamente a conduta especificada pela legislação (DELGADO, 208 p. 245).

Logo, a mera roupagem simulatória de contrato de trabalho autônomo para inibir a aplicação das leis trabalhistas será derrubada e incidirá a CLT.

No segundo ponto, observa-se que o trabalho autônomo representa opções para pessoas que desejam desenvolver suas atividades sem depender de outrem.

A respeito da definição de trabalho autônomo, frisa-se que este não encontra amparo legal na CLT, considerando que não é um ramo abrangido pelo Direito do Trabalho, desta maneira, a definição de trabalho autônomo é um pouco controvertida.

Destarte, importante mencionar que a Lei Orgânica da Seguridade Social – Lei nº 8.212/91, em seu art. 12, V, “h”, conceituou o trabalhador autônomo como “a pessoa física que exerce, por conta própria, atividade econômica de natureza urbana, com fins lucrativos ou não”.

Todavia, tal definição é alvo de críticas, o doutrinador Sergio Pinto Martins (2011, p. 160) comenta que o conceito supramencionado é incompleto, pois o legislador deveria ter colocado o requisito da habitualidade, uma vez que o autônomo é a pessoa que trabalha com continuidade.

Outro ponto que o referido doutrinador comenta é acerca da “natureza urbana” da atividade prestada:

É incorreta a definição da Lei na 8.212 quando menciona que o autônomo é apenas quem exerce atividade de natureza urbana, pois o engenheiro agrônomo ou o veterinário podem exercer suas atividades no âmbito rural, como geralmente ocorre, e nem por isso deixam de ser autônomos. Parece que a Lei na 8.212 quis diferenciar o autônomo do eventual com a especificação de que o primeiro exerce atividade urbana e o segundo desempenha tanto atividade urbana como rural. O autônomo, entretanto, também exerce atividade rural, como foi mencionado nos exemplos indicados. O significado almejado pela Lei na 8.212 talvez tenha sido de que o autônomo é um profissional que tem certa formação escolar, ao contrário do eventual, que não a possui. Por isso, teria indicado que o autônomo é quem exerce uma atividade urbana, quando, na verdade, pode exercer qualquer atividade, inclusive rural.

Assim, em sua dissertação de mestrado, Renata Orsi Bulgueroni (2011, p.178) leciona que a definição de trabalho autônomo pode ser extraída de modo contrário a definição de empregado prevista no art. 3º da CLT:

A Consolidação das Leis do Trabalho não contempla conceito expresso do trabalho autônomo - já que este não se insere em seu espectro de proteção. A definição de tal espécie de trabalhador pode ser extraída apenas a *contrario sensu*, a partir dos requisitos contidos no art. 3º da CLT para caracterização da relação de emprego; assim, tradicionalmente, qualifica-se como autônomo o trabalhador que, atuando por conta própria, desempenha sua atividade sem subordinação, i.e., sem sujeitar-se ao poder de direção do tomador de serviços.

O trabalhador autônomo é, portanto, a “*pessoa física que presta serviços habitualmente por conta própria a uma ou mais de uma pessoa, assumindo os riscos da sua atividade econômica*” (MARTINS, 2011, p. 160).

Este ao dirigir a sua própria atividade laborativa, logicamente, acolhe todos os riscos da atividade exercida, neste caso, não interessa para o tomador de serviço a forma como o trabalho será desenvolvido, mas, tão somente, o resultado útil do serviço prestado (ALVES, 2018).

Ao comparar o empregado do trabalhador autônomo, Sergio Pinto Martins (2012) afirma que o autônomo assume os riscos de sua atividade, por outro lado, os riscos da atividade prestada pelo empregado ficam sob responsabilidade do empregador, como se verifica do art. 2º da CLT, que não podem ser transferidos ao empregado.

Mauricio Godinho Delgado (2019, p. 397, grifo nosso) assevera que:

A diferenciação central entre as figuras situa-se, porém, repita-se, na subordinação. Fundamentalmente, trabalho autônomo é aquele que se realiza sem subordinação do trabalhador ao tomador dos serviços. **Autonomia é conceito antitético ao de subordinação.** Enquanto esta traduz a circunstância juridicamente assentada de que o trabalhador acolhe a direção empresarial no tocante ao modo de concretização cotidiana de seus serviços, a autonomia traduz a noção de que o próprio prestador é que estabelece e concretiza, cotidianamente, a forma de realização dos serviços que pactuou prestar. Na subordinação, a direção central do modo cotidiano de prestação de serviços transfere-se ao tomador; na autonomia, a direção central do modo cotidiano de prestação de serviços preserva-se com o prestador de trabalho.

Deste modo, depreende-se pelos ensinamentos transcritos acima que a relação de trabalho autônomo se caracteriza quando o próprio trabalhador é responsável pelos riscos da atividade desenvolvida, bem como pela forma de execução da prestação do serviço.

Ademais, contata-se que a subordinação é a contraposição da autonomia, vez que aquela exige que o trabalhador dispense sua energia de seu trabalho conforme o empregador determinar, esta, por sua vez, tem total liberdade em decidir o modo de execução da prestação de serviço.

Por conseguinte, a falta do pressuposto da subordinação jurídica, elemento essencial para que haja o reconhecimento do vínculo empregatício, impede que o trabalho autônomo seja regulado pela legislação trabalhista, sendo, assim, regido por outros ramos do Direito, tal como pelo Direito Civil.

Convém destacar que embora o trabalho autônomo seja prestado com alguns elementos integrantes da relação de emprego, ainda assim não estará sob a tutela do direito do trabalho, vez que para caracterizar a relação de emprego é indispensável a presença de todos os elementos descritos no art. 2º e art.3º da CLT.

A título de exemplo, se o trabalho autônomo for prestado com pessoalidade, onerosidade e não eventualidade, não poderá ser regido pela CLT, pois, o elemento da subordinação jurídica não é existente, ou se existe é quase imperceptível.

A doutrinadora Vólia Cassar (2018) assevera que normalmente o autônomo trabalha para clientela diversificada, ao passo que o empregado exerce o trabalho com pessoalidade para determinado tomador, contudo, é importante esclarecer que existem trabalhadores autônomos

que exercem serviço com pessoalidade, sendo assim, o mais correto é verificar a existência ou não do elemento fático-jurídico da subordinação.

Isto posto, repisa-se, que a jurisprudência pátria considera o motorista de aplicativo Uber como trabalhador autônomo, nesse sentido já se posicionou o Tribunal Superior do Trabalho (TST) e o Supremo Tribunal de Justiça (STJ). Nessa conjuntura, Elisa Guimarães Brandão Pires (2019, p. 16) condensa:

Os motoristas que prestam serviços por intermédio das plataformas eletrônicas, por previsão expressa constante dos termos e condições impostos no momento da pactuação, são enquadrados na condição de trabalhadores autônomos que adquirem o direito de usufruir dos serviços de tecnologia oferecidos pelas empresas.

Todavia, não se trata de uma decisão unânime na jurisprudência, vez que há diversas decisões proferidas em instâncias inferiores que consideram o motorista de aplicativo como empregado, conforme será abordado mais adiante. Vólia Bomfim Cassar (2018, p. 285) comenta acerca das decisões envolvendo o motorista de aplicativo que:

[...] existem decisões negando o liame empregatício, sob a argumentação da falta de subordinação (mera coordenação) e pelos riscos sofridos pelo motorista, que pode até ter prejuízos com a atividade e decisões concedendo o vínculo de emprego ao argumento de que a subordinação é ao aplicativo, às tarifas e à avaliação dos clientes.

Pelo exposto, resta claro que há argumentos válidos de ambas as decisões, por se tratar de uma relação nova merece um estudo aprofundado. Desta forma, após ter realizado a exposição dos elementos que integram a relação de emprego e as espécies de trabalho, precipuamente, o trabalho autônomo, faz-se necessário trazer algumas noções sobre a empresa Uber, para em seguida imergir na detalhada análise acerca da tormentosa relação existente entre o motorista de aplicativo e referida empresa.

3- ASPECTOS GERAIS ACERCA DA EMPRESA UBER

A empresa Uber foi criada a partir de uma experiência negativa vivida por seus fundadores Garrett Camp e Travis Kalanick, quando ambos identificaram dificuldades para solicitar uma corrida de táxi para retornar ao hotel, numa noite fria, em Paris, sendo assim, resolveram criar uma plataforma que permitisse solicitar carros de luxo com facilidade (UBER, 2021).

Deste modo, a Uber foi criada em 2009, na Califórnia, visando facilitar o acesso ao transporte, para tanto, criaram um app para *smartphone* que permite solicitar viagens de modo fácil, apenas com um clique. Sobrevém que, buscando se adaptar ao mercado a empresa mudou seu nicho e passou a atuar no mercado com diversos tipos de carros, ganhando, assim, uma atuação mais ampla (UBER, 2021).

Atualmente, a empresa Uber ganhou proporção global, chegando a atuar em mais de 70 países, tendo mais de 101 milhões de usuários no mundo, 3, 5 milhões de motoristas e realiza diariamente, em média, 16 milhões de entrega/viagens no mundo (UBER, 2021).

Segundo dados constantes no site da própria empresa, a Uber chegou no Brasil no ano de 2014, começou a atuar no Rio de Janeiro, em seguida, em São Paulo, Belo Horizonte e Brasília. Hoje em dia, a empresa atua em mais de 500 cidades do país, constituída sob a denominação social UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA, possuindo sede na cidade São Paulo/SP (UBER, 2021).

A empresa se expandiu de tal forma que criou diversos serviços provenientes de sua oferta principal, atualmente no Brasil a empresa possui os seguintes serviços: (a) UberX esta modalidade necessariamente exige carros compactos, com ar-condicionado e quatro portas, possui o preço mais acessível se comparado com os demais serviços, sendo a opção mais utilizada pelos usuários; (b) Uber juntos; permite o usuário dividir a viagem com outros usuários que estão em percurso similar, encontra-se suspenso por conta da COVID-19; (c) Uber Comfort: é uma seleção de carros mais confortáveis e espaçosos por um preço maior do que o do UberX; (d) Uber Black: categoria que oferece aos usuários uma experiência premium em carros sedã de grande porte, todos com bancos de couro; (e) Uber Taxi: opção para realizar viagens em táxis com todos os recursos de segurança oferecidos pela Uber; (f) Uber Flash: categoria que permite aos usuários solicitar viagens para entregar objetos pessoais para amigos e familiares sem sair de casa; (g) Uber Eats: serviço que permite ao usuário solicitar refeições de maneira prática, onde quer que esteja; (h) Transporte Público: recurso

que exibe no app da Uber informações em tempo real de linhas de ônibus, trens e metrô; (i) Uber para Empresas: plataforma exclusiva para negócios, pequenos ou grandes, gerenciarem as viagens dos funcionários, com o objetivo de reduzir burocracia e reembolsos. (j) Uber Direct: empresas que utilizam o Uber para Empresas têm à disposição o Uber Direct, serviço que permite acionar motoristas parceiros para entregar produtos a seus clientes; (k) Uber Eats para Empresas: programa para que empresas possam usar o Uber Eats para comprar refeições para colaboradores, em casa ou no local de trabalho (UBER, 2021).

A atividades desenvolvida pela empresa e os motoristas “parceiros” foi considerada legal pela justiça brasileira, tanto é que foi regulada pela Lei 13.640/18, tal lei trouxe um rol de novidades acerca da atividade:

Art. 11-A. Compete exclusivamente aos Municípios e ao Distrito Federal regulamentar e fiscalizar o serviço de transporte remunerado privado individual de passageiros previsto no inciso X do art. 4º desta Lei no âmbito dos seus territórios.

Parágrafo único. Na regulamentação e fiscalização do serviço de transporte privado individual de passageiros, os Municípios e o Distrito Federal deverão observar as seguintes diretrizes, tendo em vista a eficiência, a eficácia, a segurança e a efetividade na prestação do serviço:

I - efetiva cobrança dos tributos municipais devidos pela prestação do serviço;

II - exigência de contratação de seguro de Acidentes Pessoais a Passageiros (APP) e do Seguro Obrigatório de Danos Pessoais causados por Veículos Automotores de Vias Terrestres (DPVAT);

III - exigência de inscrição do motorista como contribuinte individual do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), nos termos da alínea *h* do inciso V do art. 11 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991 .”

“ Art. 11-B. O serviço de transporte remunerado privado individual de passageiros previsto no inciso X do art. 4º desta Lei, nos Municípios que optarem pela sua regulamentação, somente será autorizado ao motorista que cumprir as seguintes condições:

I - possuir Carteira Nacional de Habilitação na categoria B ou superior que contenha a informação de que exerce atividade remunerada;

II - conduzir veículo que atenda aos requisitos de idade máxima e às características exigidas pela autoridade de trânsito e pelo poder público municipal e do Distrito Federal;

III - emitir e manter o Certificado de Registro e Licenciamento de Veículo (CRLV);

IV - apresentar certidão negativa de antecedentes criminais.

Parágrafo único. A exploração dos serviços remunerados de transporte privado individual de passageiros sem o cumprimento dos requisitos previstos nesta Lei e na regulamentação do poder público municipal e do Distrito Federal caracterizará transporte ilegal de passageiros.”

Oportuno destacar que a referida norma nada disse acerca de direitos trabalhistas e previdenciárias do motorista de app Uber, “a referida lei tão somente conferiu aos Municípios (e ao Distrito Federal) competência exclusiva para regulamentar e fiscalizar o serviço de transporte remunerado privado individual de passageiros” (LE MOS, 2018, p. 62).

Acrescenta-se que no ano de 2019, o STF (Supremo Tribunal Federal) “decidiu que a proibição ou a restrição desproporcional da atividade é inconstitucional e representa violação aos princípios da livre iniciativa e concorrência” (UBER, 2021).

A Uber se autointitula como uma empresa que cria oportunidade entre o consumidor e o motorista – também denominado como “parceiro” - por meio de uma plataforma prática e acessível. Conforme extraí do site da empresa “a Uber é uma empresa de tecnologia que cria oportunidades ao colocar o mundo em movimento” (UBER, 2021).

Os autores Oitaven, Carelli e Casagrande (2018, p.36), asseveram que a utilização de controle por programação ou comandos (algoritmos) é a nova faceta da estruturação do trabalho, passando assim da ficção do trabalhador-mercadoria para a ficção do trabalhador-livre, em aliança neofeudal com a empresa:

A estrutura da relação entre as empresas que se utilizam de aplicativos para a realização de sua atividade econômica e os motoristas se dá na forma de aliança neofeudal, na qual chama os trabalhadores de ‘parceiros’. Por ela, concede-se certa liberdade aos trabalhadores, como “você decide a hora e quanto vai trabalhar”, que é imediatamente negada pelo dever de aliança e de cumprimento dos objetivos traçados na programação, que é realizada de forma unilateral pelas empresas. O algoritmo dessas empresas comanda todos os trabalhadores: distribui-os segundo a demanda e impõe o preço do produto.

No que diz respeito ao objeto do negócio explorado pela plataforma a Uber faz questão de deixar claro que “não é uma empresa de transporte. A Uber é uma empresa de tecnologia que opera uma plataforma de mobilidade. Nós desenvolvemos um aplicativo que conecta motoristas parceiros a usuários que desejam se movimentar pelas cidades” (UBER, 2021).

A respeito da afirmação exposta acima, observa-se que a realidade fática é outra, conforme bem apontou Elite Tavelli Alves (2018, p.76), todas as evidências deixam claro que a empresa é sim uma empresa de transporte particular:

[...] as evidências levam a esta conclusão, mostrando-se insustentável a afirmação de que se trata apenas de um meio de aproximação de pessoas. E, tanto não se trata de mera plataforma de aproximação de interessados que a empresa vem investindo fortemente no desenvolvimento de automóveis sem motorista.

Oportuno salientar que no sítio eletrônico da empresa existe um tópico, criado especificamente para elucidar pontos sobre a atuação da empresa, examinemos:

a) A Uber oferece uma plataforma tecnológica para que motoristas parceiros se conectem de forma fácil e descomplicada a usuários que buscam viagens acessíveis e confiáveis.

b) Possibilitamos que motoristas parceiros possam ter mais oportunidades de ganhar dinheiro ao conectá-los com usuários que desejam se deslocar pela cidade.

c) Geramos um incrível potencial para diminuir a necessidade de se ter um carro, colaborando assim para a diminuição dos congestionamentos nas grandes cidades. Com o Uber Juntos geramos ainda mais impacto ao colocar mais pessoas em menos carros, evitando emissões de poluentes e consumo de combustível (UBER, 2021).

Sobre o item “c” vale ressaltar que a empresa é considerada parte da dita “economia do compartilhamento”, porém, conforme será abordado mais adiante na realidade a empresa subverte essa noção aproveitando desse discurso para explorar mão de obra do motorista.

Além disso, a mencionada empresa faz questão de alegar a rentabilidade da sua atividade para a economia do Brasil, ao apresentar que “diversos estudos apontam que a chegada da Uber criou um novo ecossistema econômico no Brasil, com impactos tanto na mobilidade das cidades quanto no mercado de trabalho. Só no Brasil, cerca de 68 bilhões de reais foram repassados aos parceiros de 2014 a 2020” (UBER, 2021).

De fato, há pessoas que atribuem o sucesso da empresa a sua tecnologia e à eficiência em conectar passageiros e motoristas, para além disso o sucesso da Uber também se dá muito devido a evitar custos com seguro, impostos e inspeções veiculares, e em fornecer um serviço universalmente acessível para os consumidores (SLEE, 2017, p. 65).

Deste modo, o objetivo da Uber é oferecer opções de mobilidade e delivery para todos os usuários, de maneira fácil e acessível. Por seu turno, para os motoristas e entregadores da plataforma, a Uber propicia uma maneira flexível de gerar renda (UBER, 2021).

Para os passageiros, a Uber constitui alternativa de transporte nos grandes centros urbanos; para os motoristas, apresenta-se como ponte para o desenvolvimento de um empreendimento próprio, com autonomia e independência, que pode ser compatibilizado com o lazer, a convivência familiar, e as necessidades individuais, fomentado pelo suporte da tecnologia, que garante a conexão a universo amplo de clientes (PIRES, 2019, p. 18).

No que tange ao funcionamento da Uber para o usuário, primeiramente é preciso baixar e instalar o aplicativo no *smartphone*, disponível nas plataformas Google Play e App Store, depois é necessário fornecer alguns dados pessoais, bem como escolher a forma de pagamento (cartão de crédito e/ou débito) para posterior cobrança (UBER, 2021).

Para solicitar uma corrida, o usuário precisa colocar o endereço para onde quer ir e escolher qual categoria pretende utilizar (uberX, uberBlack...) em seguida solicitar a viagem, assim, através de sistema de geolocalização o usuário é localizado e o app encontra um motorista para o usuário, depois de confirmarem os nomes e os destino o motorista inicia a viagem. Ao chegarem no destino o motorista e o usuário deixam avaliações mútuas em escala de 1 a 5 estrelas, se for necessário, é possível enviar uma mensagem para a Uber direto pelo aplicativo, com elogios, sugestões ou qualquer tipo de comentário (UBER, 2021).

Proveitoso destacar que é fundamental o feedback constante entre o usuário e o motorista, tendo em que vista que a Uber utiliza essas avaliações para manter ou não as partes ativas na plataforma. Por conseguinte, o motorista que não alcançar uma nota mínima pode ser desativado da plataforma, da mesma forma acontece com o usuário. Acerca do tema, Elisa Guimarães Brandão Pires (2019, p.32), em sua dissertação de mestrado, alerta que:

Nesse modelo, a atividade de fiscalização do trabalho e de avaliação do desempenho é terceirizada e delegada aos próprios passageiros, o que além de reduzir custos operacionais, corrobora a aparente neutralidade da intermediação que as plataformas pretendem simular.

Verifica que o poder de direção ocorre de modo diverso das relações tradicionais em que o empregador exercia o poder de fiscalização, aqui são os usuários que noticiam para Uber se o motorista cumpriu com ou não com os comandos exigidos, de modo que evidencia um controle exercido indireto pela empresa, vez que os motoristas são vinculados com a uber e não com o passageiro (ALVES, 2018).

Nessa senda, avançando na discussão, Adrián Todolí Signes citado por Eliete Tavelli Alves (2018, p.73) destaca que:

O controle da execução do trabalho é feito não diretamente, no exercício do poder de heterodireção, mas por meio dos resultados. E, em alguns casos, como dos motoristas da Uber, os donos das plataformas nem precisam supervisionar diretamente o trabalho realizado, pois contam com as avaliações de seus clientes (os usuários dos serviços). Com isso, as empresas não têm nem mesmo que se dedicarem ao treinamento de seus prestadores de serviços. Aplica-se a lógica de que “se querem trabalhar, terão que estar treinados e prontos para o trabalho.

Sob outra ótica, o funcionamento da Uber para o motorista é um procedimento mais minucioso, o motorista deve seguir uma série de requisitos, como por exemplo, ter no mínimo 21 anos de idade, ter Carteira Nacional de Habilitação (CNH) com a observação EAR - Exerce atividade remunerada, ter o certificado de registro e licenciamento de veículo (CRLV), apresentar atestado de antecedentes criminais etc. (UBER, 2021).

É necessário fazer um cadastro no site da Uber e enviar toda a documentação exigida, ocasião em que a empresa realiza uma checagem de informações e de segurança. Além disso, o veículo também precisa estar conforme a exigência de categoria do serviço. Posteriormente, caso a documentação e o veículo estejam de acordo com as regras, o motorista estará apto para prestar serviço para empresa (UBER, 2021).

O cadastro do motorista no aplicativo é pessoal e intransferível, ou seja, somente o motorista pode utilizar o cadastro na plataforma, sendo vedado compartilhar sua conta com qualquer outra pessoa. Pires (2019, p. 27), evidencia que nesse aspecto é possível verificar a

pessoalidade existente entre o motorista e a empresa bem como o caráter *intuitu persona* da pactuação.

De acordo com a empresa, o motorista pode dirigir quando ele quiser, sem estabelecer mínimo diário, semanal ou mensal ao motorista “ele tem total flexibilidade para trabalhar como, quando e onde quiser” (UBER, 2021).

Esclarece que a Uber se vale de diversas estratégias de marketing e promoções para manter o motorista trabalhando. Recentemente a empresa enviou para alguns motoristas que não estavam utilizando o app uma promoção que dizia se o motorista realizasse 20 (vinte) viagens até o dia 30 de novembro de 2021, ganharia R\$ 500,00 (quinhentos reais) adicionais.

A empresa exerce significativo investimento em estratégias de marketing e na promoção de valores e ideais associados à marca, sempre relacionados às noções de liberdade, independência, locomoção, facilidade, comodidade, praticidade e sustentabilidade, albergados pela inovação tecnológica (PIRES, 2019, p.18).

Para os usuários, a empresa promete vantagens relacionadas a facilidade de locomoção a qualquer tempo de forma simples: “viagens sob demanda, solicite uma viagem a qualquer momento em qualquer dia do ano”.

Por outro lado, quando o receptor é o motorista a Uber utiliza de vantagens relacionadas a flexibilidade e autonomia do serviço prestado, vejamos: “Ser dono do seu próprio destino é tão simples quanto seguir o GPS”; “ganhe dinheiro no seu tempo”; “fature com a Uber no ritmo da sua vida”, “Você decide o quanto quer dirigir e ganhar. Quanto mais você dirigir, mais poderá ganhar. Além disso, os valores são depositados automaticamente toda semana”; “dirija apenas quando for conveniente para você. Sem escritório ou chefe. Na Uber, você pode começar e parar de dirigir quando quiser, porque é você quem está no comando”; dirija com a Uber, você escolhe quando quer ganhar dinheiro” (UBER, 2021).

Corrobora que o bônus da atividade é usufruído tanto pela empresa como pelo motorista, todavia, o ônus da atividade é suportado somente pelo motorista de aplicativo, que fica desprovido de quaisquer direitos trabalhistas. A situação econômica do país agrava a situação do motorista, vez que o valor do combustível está exorbitante, ainda, associados com outros gastos torna a atividade desses motoristas ainda mais precária.

A Uber é outro exemplo mais do que emblemático: trabalhadores e trabalhadoras com seus automóveis, isto é, com seus instrumentos de trabalho, arcam com suas despesas de seguridade, com os gastos de manutenção dos veículos, de alimentação, limpeza etc., enquanto o “aplicativo” – na verdade, uma empresa privada global de assalariamento disfarçado sob a forma de trabalho desregulamentado – apropria-se do mais valor gerado pelo serviço dos motoristas, sem preocupações com deveres trabalhistas historicamente conquistados pela classe trabalhadora. Em pouco tempo, essa empresa se tornou global, com um número espetacularmente grande de

motoristas que vivenciam as vicissitudes dessa modalidade de trabalho instável (ANTUNES, 2018, p. 39).

Nesse sentido, corrobora Sandro Nahmias Melo (2020, p. 666) ao dizer que “nos aplicativos disponíveis on-line encontramos o “uber disso” e “uber daquilo” em uma verdadeira pletora de serviços variados. Na prestação de serviços, entretanto, não há o compartilhamento efetivo de lucros e custos do empreendimento”.

Ressalta-se que antes de utilizar o aplicativo é obrigatório que o motorista concorde com todos os Termos Gerais de Uso impostos pela empresa, considerando que se trata de um contrato de adesão, dentre as regras enfatiza a cláusula segunda que versa sobre o serviço prestado:

Os Serviços integram uma plataforma de tecnologia que permite aos(as) Usuários(as) de aplicativos móveis ou sites de Internet da Uber, fornecidos como parte dos Serviços (cada qual um “Aplicativo”), solicitar e programar serviços de transporte e/ou logística e/ou compra de certos bens com terceiros independentes provedores desses serviços, inclusive terceiros independentes fornecedores de transporte, terceiros independentes fornecedores de logística e terceiros independentes fornecedores de bens, mediante contrato com a Uber ou com determinadas afiliadas da Uber (“Parceiros Independentes”). A menos que diversamente acordado pela Uber em contrato escrito celebrado em separado com você, os Serviços são disponibilizados para seu uso pessoal e não comercial. VOCÊ RECONHECE QUE A UBER NÃO É FORNECEDORA DE BENS, NÃO PRESTA SERVIÇOS DE TRANSPORTE OU LOGÍSTICA, NEM FUNCIONA COMO TRANSPORTADORA, E QUE TODOS ESSES SERVIÇOS DE TRANSPORTE OU LOGÍSTICA SÃO PRESTADOS POR PARCEIROS INDEPENDENTES, QUE NÃO SÃO EMPREGADOS(AS) E NEM REPRESENTANTES DA UBER, NEM DE QUALQUER DE SUAS AFILIADAS (UBER, 2021).

Observa nesse ponto que a Uber faz questão de deixar expressamente escrito, em letras maiúsculas, que não se trata de uma relação de emprego, buscando, assim, afastar o reconhecimento do vínculo trabalhista entre a empresa e o motorista. Salienta-se que na visão da empresa o motorista é um empreendedor/autônomo.

Assim, importante trazer à baila a posição da autora Pires (2019, p.28) que ao analisar os termos e as condições impostos pela Uber observou que o trabalhador é destituído de elementos que poderiam caracterizar o trabalho autônomo:

O trabalhador, destituído dos direitos de fixar o preço de seu próprio trabalho e de estabelecer relação negocial direta com seus clientes, carece do principal elemento que o poderia caracterizar como autônomo: a perspectiva de crescimento individual e de desenvolvimento e investimento em seu próprio negócio, ou seja, a conquista de seus próprios clientes, a expansão da clientela e a fixação do preço de acordo com a qualidade e especialidade de seus serviços. Na realidade, a única forma de majoração dos ganhos advindos do trabalho nas plataformas é o aumento do número de corridas realizadas e, conseqüentemente, do número de horas de trabalho.

Nesse contexto, Adrián Todolí Signes (2015, p. 13, *apud*, PIRES, 2019, p.26) destaca que para o trabalhador ser considerado autônomo ele precisa ter habilidade que a empresa não detém, o que não é o caso do motorista de app, vejamos:

[...] para entender que se está diante de um trabalhador subordinado, é a inexistência de oportunidades empresariais. Os trabalhadores que prestam serviços através de uma plataforma virtual somente estão aportando puro trabalho ou mão de obra sem que exista possibilidade de desenvolvimento empresarial. Por efeito, se entende que um trabalhador autônomo deve aportar experiência, formação e habilidades que a própria empresa não possui e que, por isso, deve recorrer a um terceiro independente para fornecê-los. Pelo contrário, estas novas empresas confiam toda sua mão de obra a terceiros, pessoas que não aportam um especial valor adicional à empresa além de seu trabalho. O próprio know-how, se é em algum caso necessário, é garantido pela própria empresa e transmitido em forma de “recomendações” ou instruções necessárias. Na realidade, se observa que a única vantagem comparativa com os trabalhadores tradicionais é a menor proteção social e, derivado disso, os menores custos a que a empresa pode oferecer o serviço: não parece que este seja o objetivo principal da existência da figura do autônomo. Pelo contrário, **para que um autônomo seja considerado empresário deve prestar serviços em uma atividade em que possa existir um desenvolvimento profissional, obtendo seus próprios clientes, através de uma boa prestação do serviço, que o permita desenvolver-se como empresa.** Não seria muito coerente qualificar como empresário independente aquele que somente oferece seu trabalho e não tem possibilidades – nem sequer potenciais – de obter os benefícios inerentes a um empreendedor (grifo nosso).

Ademais, nos termos e condições impostos, na clausula primeira, a empresa reserva o direito de alterar unilateralmente os termos:

A Uber poderá alterar os Termos relativos aos Serviços a qualquer momento. Aditamentos entrarão em vigor quando a Uber fizer a postagem da versão atualizada dos Termos neste local ou das condições atualizadas ou Termos adicionais sobre o respectivo Serviço. O fato de você continuar a acessar ou usar os Serviços após essa postagem representa seu consentimento em vincular-se aos Termos alterados (UBER, 2021).

O autor Adrián Todolí Signes (*apud*, Alves, 2018, p. 73) chama atenção para a necessidade de proteção desses motoristas, destacando as notórias desigualdades no poder de negociação entre as partes. A dona da plataforma define suas condições e cabe ao trabalhador aceitá-las ou não. Na última opção, caso não aceite as condições não poderá utilizar a plataforma caindo ou permanecendo no desemprego.

No que diz respeito aos ganhos do motorista, o preço da corrida é determinado através de algoritmos da Uber, que leva em consideração um valor inicial, a distância percorrida (quilômetro rodado) e o tempo de viagem, além de outros preços, como pedágios, promoções, preço dinâmico. Assim, a cobrança e pagamento da corrida é feita de forma virtual pela empresa por meio de uma “taxa de serviço”, sendo que esta retem um valor da viagem e o restante do valor é repassado semanalmente ao motorista de acordo com os dias/horas trabalhados. Ressalta que antes, a taxa cobrada pela empresa era fixa em 25%, porém desde 2018 passou a ser variável (UBER, 2021).

Nota-se que, para Pires (2019, p. 23):

Apesar de se apresentarem como meras empresas fornecedoras de serviços de tecnologia, incorrem em contradição ao não cobrarem dos motoristas taxa fixa pelo cadastramento e uso do software para anúncio de seus serviços. Na verdade, as empresas deduzem a "taxa de serviço" diretamente do preço pago pelos passageiros por cada corrida realizada e, após a cobrança, repassam aos motoristas o valor remanescente.

A remuneração percebida pelos motoristas, como forma de organização do trabalho é muito relevante, vez que influi diretamente na quantidade de horas trabalhadas pelo motorista. Sobre isso, vejamos:

A precificação é importante por dois aspectos: o primeiro é o controle do mercado, impondo preços extremamente baixos para desmonte da concorrência. O segundo, que importa mais para o presente trabalho, é o controle do tempo de trabalho pelo preço – baixo – da tarifa. De fato, ao transformar o trabalhador em empreendedor em regime de aliança neofeudal, desfaz-se a proteção trabalhista em relação ao limite de horas de trabalho. Assim, com uma tarifa – e obviamente uma remuneração – baixa, mais horas de trabalho são de fato necessárias para a sobrevivência do motorista parceiro. Como é essencial à empresa para sua 'confiabilidade' que haja a maior disponibilidade de carros a todo momento para seus clientes. Se com poucas horas à disposição o 'parceiro' já conseguisse reunir remuneração suficiente para seu sustento, ele poderia fazê-lo. Com baixa remuneração por hora trabalhada consegue-se, sem qualquer ordem direta, manter o motorista à disposição por muitas horas ao dia (OITAVEN; CARELLI; CASAGRANDE, 2018, p.37).

Acerca das horas trabalhadas, menciona que há pouco tempo atrás a Uber passou a restringir a jornada de trabalho do motorista para 12 (doze) horas *online* por dia, sendo que após esse período a empresa mantém o motorista desconectado por um período de 6 (seis) horas.

Conforme dito anteriormente, o motorista que tiver avaliação baixa pode ser desligado da plataforma. Ademais, o motorista pode ser desativado caso desrespeite a taxa de aceitação quando tiver online na plataforma, atingir a taxa máxima de cancelamento após a aceitação da viagem, utilizar perfil falso, cometer contravenção penal, quando violar termos de uso da plataforma, entre outros (UBER, 2021).

A Uber é transparente ao discorrer que o descumprimento de qualquer uma das diretrizes da empresa pode constituir uma violação material ou dos termos do contrato, podendo resultar na perda de acesso total ou parcial à Plataforma da Uber (UBER, 2021).

Como se vê, a plataforma determina a forma pela qual o motorista deve agir, desde a instalação do aplicativo até a efetiva prestação do serviço, atitude que não é compatível com a posição de mera intermediadora, conforme se autodetermina. Nesse sentido, disserta Elisa Guimarães Brandão Pires (2019, p.23):

As plataformas exercem significativa ingerência sobre elementos essenciais referentes às condições de pactuação e à forma de execução do serviço de transporte,

procedimento que não se compatibiliza com a posição de mera intermediadora, que, no campo da formalidade, pretende sustentar. São as empresas que fixam o preço a ser cobrado pelas corridas, a forma de cálculo, a taxa a ser retida, as condições do veículo utilizado, os requisitos de cadastramento, as partes que serão conectadas, o trajeto a ser percorrido e, até mesmo, o comportamento que deve ser adotado pelo motorista durante a execução do serviço.

Resta claro que todas as decisões são tomadas unilateralmente pela empresa detentora da plataforma, desde o momento do cadastramento até eventual descadastramento, restando simplesmente a alternativa de se cadastrar ou não no aplicativo. A partir daí, nenhuma outra oportunidade lhe será conferida, inclusive, no que tange à aceitação de suas viagens, pois, a recusa é computada em seus resultados de forma negativa (ALVES, 2018).

Pelo exposto, fica claro que a continuidade, a subsistência e a permanência da atividade econômica das empresas dependem necessariamente não só do efetivo desempenho dos motoristas, mas também dos frutos oriundos dessa atividade. Sendo assim, apesar da empresa se considerar como uma plataforma de mero agenciamento, licenciamento de uso de software, na realidade trata-se de uma empresa que oferece aos seus clientes (passageiros) o serviço de transporte desempenhado pelos motoristas, utilizando-se da tecnologia digital como base para o funcionamento de todo o sistema e para a organização e o gerenciamento do trabalho (PIRES, 2019).

Dito isso, após ter analisado a estrutura da empresa Uber, agora passa-se a analisar dados acerca do perfil do motorista de app.

4- PESQUISA DE CAMPO: PERFIL DO MOTORISTA DE APLICATIVO UBER

A pesquisa teve como objetivo identificar o perfil do motorista de aplicativo Uber e suas reais condições de trabalho, bem como entender subjetivamente como eles se veem dentro dessa relação. Para tanto, foi aplicado um questionário criado através do *Google Forms* com perguntas semi-estruturadas.

A área de incidência do questionário foi na Grande Vitória/ES, sobretudo, no município de Vitória e Serra. sendo que questionário ficou aberto do dia 21 de outubro até o dia 05 de novembro de 2021, buscou-se uma escolha aleatória dos entrevistados, que eram abordados na medida em que utilizava o aplicativo. Soma-se a isso que, um conhecido que trabalha como motorista de app disponibilizou o link do questionário em um grupo de motoristas no aplicativo de conversas WhatsApp.

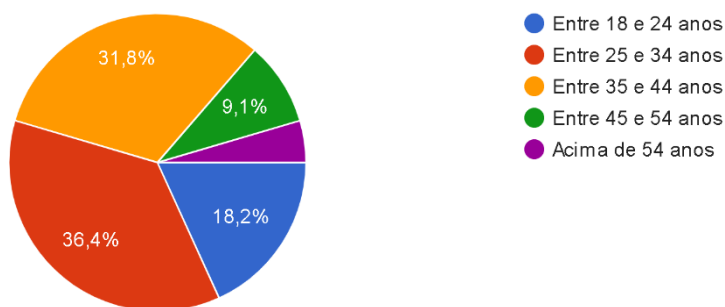
Em vista disso, foi possível coletar 22 (vinte e duas) respostas para a amostragem da presente pesquisa. Segundo dados da Associação dos Motoristas de Aplicativos do Espírito Santo (AMAPES), em 2020, o Estado do Espírito Santo contava com aproximadamente 19.000 (dezenove mil) motoristas cadastrados no aplicativo Uber. Estima-se que 14.000 (quatorze mil) desses motoristas sejam da Grande Vitória. Justifica-se o reduzido número de respostas, pela restrição dos recursos desta pesquisadora agregado ao do reduzido tempo hábil para a realização da pesquisa de campo.

Ainda assim, levando em conta a margem de erro da presente pesquisa, é possível chegar próximo ao possível perfil do motorista de aplicativo Uber, igualmente delimitar alguns aspectos da atividade laboral exercida, constituindo dessa forma relevante fonte de dados.

4.1 Dados obtidos

No que tange a idade dos motoristas, verificou-se que, dos motoristas que executam o serviço de transporte por aplicativo, 4 (18,2 %) deles possuem entre 18 e 24 anos, 8 (36,4 %) deles possuem entre 25 e 34 anos, 7 motoristas (31,8 %) têm entre 35 e 44 anos, 2 motoristas (9,1%) entre 45 e 54 anos, 1 (4,5 %) possui acima de 54 anos:

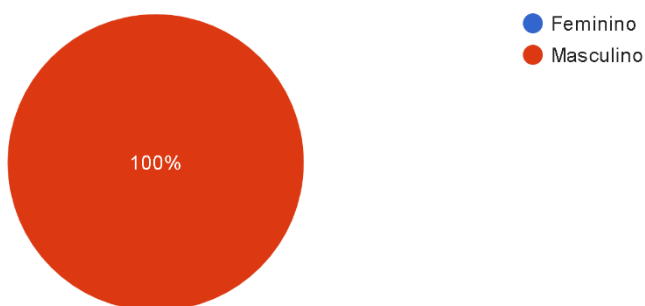
Gráfico 1 : Idade



Fonte: elaboração própria.

Concernente ao gênero dos motoristas, verifica uma predominância do gênero masculino nessa atividade, 100 % dos motoristas entrevistados são do sexo masculino.

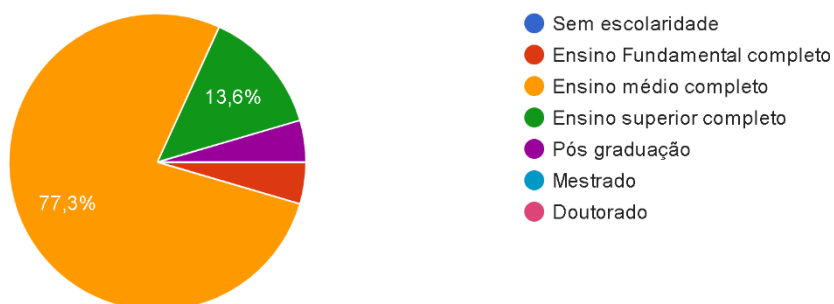
Gráfico 2 : Gênero



Fonte: elaboração própria.

No tocante ao nível de escolaridade dos entrevistados, 17 motoristas (77%) afirmam ter ensino médio completo; 3 motoristas (13,6 %) ensino superior completo; 1 motorista (4,5%) pós-graduação e 1 motorista (4,5%) possui apenas o ensino fundamental completo.

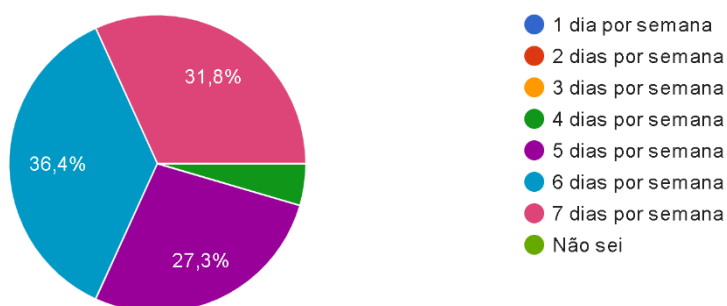
Gráfico 3: Grau de escolaridade



Fonte: elaboração própria.

Após realizar essas perguntas em relação ao perfil do motorista, passou-se a analisar questões referentes a atividade laboral exercida.

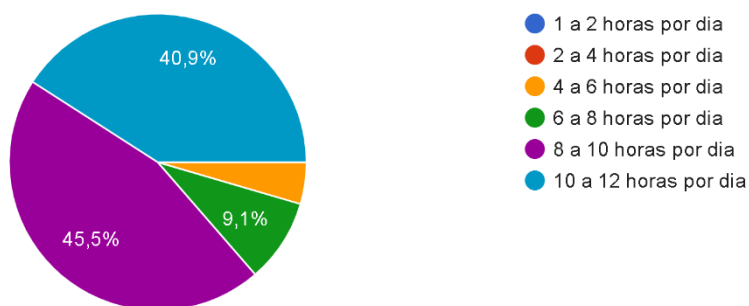
Gráfico 4: Quantos dias, em média, você atua semanalmente como motorista de aplicativo?



Fonte: elaboração própria.

Em relação à média de trabalho exercida semanalmente, 1 motorista (4,5%) afirmou trabalhar 4 dias por semana; 6 motoristas (27,3%) 5 dias por semana; 7 motoristas (31,8%) 7 dias por semana; 8 motoristas (36,4%) afirmaram trabalhar 6 dias por semana.

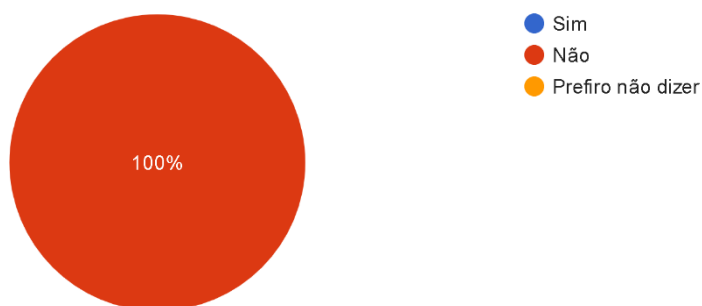
Gráfico 5: Quantas horas, em média, você trabalha por dia?



Fonte: elaboração própria.

Quanto as horas trabalhadas diariamente, verifica que 1 (4,5%) motorista afirmou trabalhar em média 4 a 6 horas por dia; 2 motoristas (9,1%), de 6 a 8 horas por dia; 9 motoristas (40,9%), de 10 a 12 horas por dia, 10 motoristas (45,5%), afirmam laborar de 8 a 10 horas por dia.

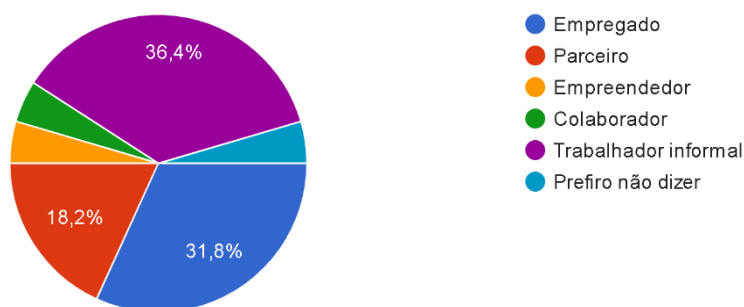
Gráfico 6: A empresa Uber arca com riscos do serviço prestado, como, por exemplo, despesas com o veículo?



Fonte: elaboração própria.

Todos os motoristas (100%) reconhecem que a empresa não arca com nenhum tipo de despesa da atividade desenvolvida.

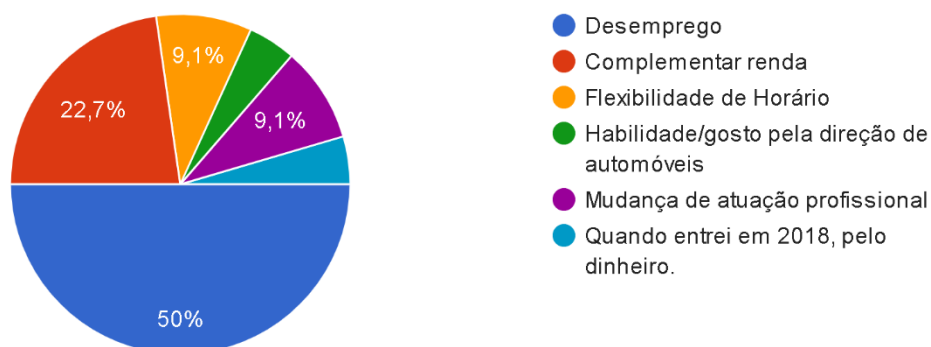
Gráfico 7: Das seguintes opções, como você considera o seu vínculo com a empresa Uber?



Fonte: elaboração própria.

No diz respeito a autoavaliação do motorista sobre como se considera em relação a empresa Uber, 8 (36,4%) dos motoristas se reconhecem como trabalhadores informais; 7 motoristas (31,8%) como empregados; 4 (18,2%) como parceiros, 1 motorista (4,5%) empreendedor; 1 motorista (4,5%) colaborador; 1 (4,5%) preferiu não se manifestar.

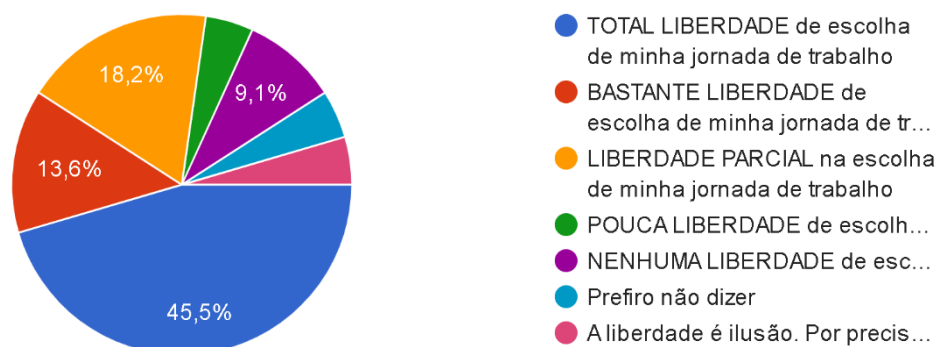
Gráfico 8: O que te motivou a ser motorista de aplicativo Uber?



Fonte: elaboração própria.

A respeito da motivação de ser motorista, 11 motoristas (50%) disseram que ingressaram nesse mercado por conta do desemprego; 5 motoristas (22,7%) para complementar renda; 2 motoristas (9,1%) entrou por conta da flexibilidade de horário; 2 (9,1%) motoristas por objetivar mudar a área de atuação profissional; 1 (4,5%) disse que entrou pelo dinheiro.

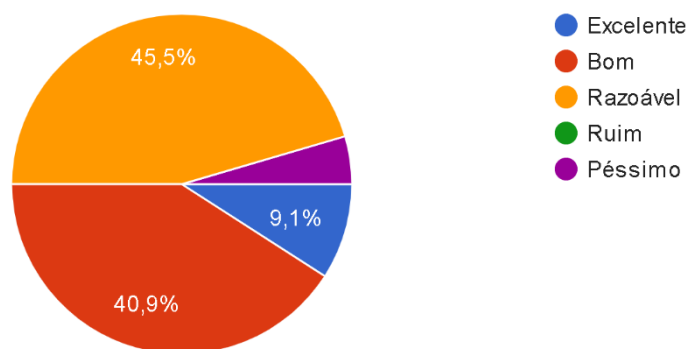
Gráfico 9: O app lhe dá liberdade para ditar o ritmo de sua jornada de trabalho ou você se sente obrigado a trabalhar da forma como o app determina?



Fonte: elaboração própria.

Referente a liberdade para ditar o ritmo de trabalho, 45,5 (10%) afirmaram ter TOTAL LIBERDADE de escolha da jornada de trabalho, 4 motoristas (18, 2%) disseram ter LIBERDADE PARCIAL; 3 motoristas (13,6%) disseram ter BASTANTE LIBERDADE, 1 motorista (4,5%) disse ter POUCA LIBERDADE; 2 motoristas (9,1%) afirmaram não ter NENHUMA LIBERDADE; 1 motorista (4,5%) preferiu não dizer; 1 (4,5%) motorista disse que “*A liberdade é ilusão. Por precisamos trabalhar muito por longas horas para ter retorno significativo*”.

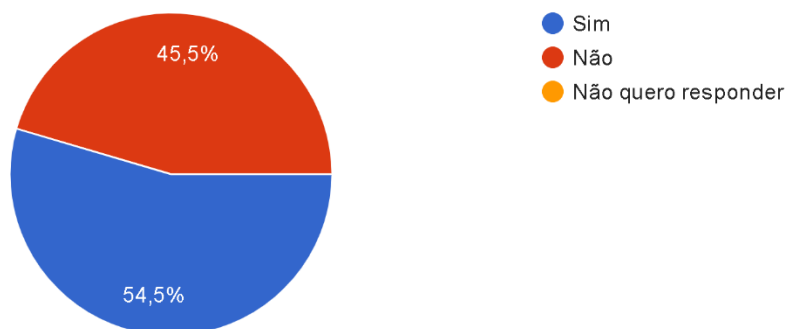
Gráfico 10: Como você avalia o trabalho de motorista de aplicativo?



Fonte: elaboração própria.

Ao avaliar o serviço prestado como motoristas, 10 (45,5%) avaliaram o serviço como razoável; 9 motoristas como bom; 2 motoristas (9,1%) como excelente; 1 motorista (4,5%) avaliou o serviço como péssimo.

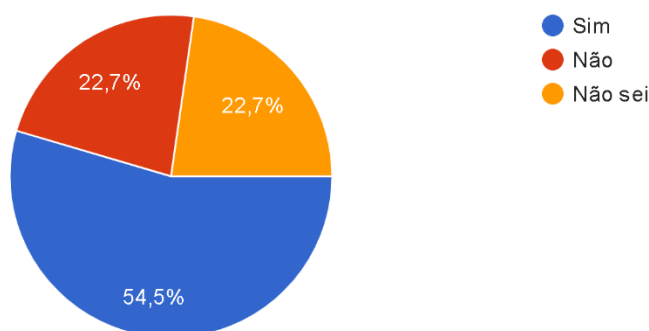
Gráfico 11: Você se sente subordinado ao aplicativo da Uber?



Fonte: elaboração própria.

Quando a subordinação ao aplicativo, 10 motoristas (45,5%) responderam que não se sentem subordinado, ao passo que 12 motoristas (54,5%) consideram subordinados ao app.

Gráfico 12: Aceitaria trabalhar de carteira assinada?



Fonte: elaboração própria.

Quanto a proposta de trabalhar de carteira assinada, 13 motoristas (54,5%) aceitariam trabalhar de carteira assinada; 5 cinco motoristas (22,7%) disseram que não e 5 cinco (22,7%) não souberam responder.

4.1 Percepções

A partir dos dados coletados, verificou-se que a maior parte dos motoristas que utilizam o aplicativo da Uber na Grande Vitória/ES possuem uma faixa etária entre 25 e 34 anos de idade. No que diz respeito ao gênero, embora existam mulheres exercendo essa profissão,

verifica-se que a maioria dos motoristas são do sexo masculino. Quanto ao grau de escolaridade, vê que relevante parcela dos motoristas concluiu o ensino médio e alguns ainda possuem ensino superior, embora a atividade não exija nenhum grau de escolaridade.

Em relação a quantidade de dias trabalhados semanalmente, observa-se que a maioria dos motoristas laboram por seis ou sete dias por semana, ou seja, o serviço prestado é de forma habitual. Quanto a jornada de trabalho, constata-se que a maioria dos motoristas laboram em média 8 a 10 horas por dia, podendo esse número chegar até 12 horas por dia.

Através dos dados coletados, certifica-se que a maior parte dos motoristas se autoavaliam como trabalhador informal, todavia, sete motoristas se consideram como empregados. Apesar de se identificarem como tal, não há qualquer incidência de normas protetivas do Direito do Trabalho como por exemplo, o FGTS, 13º salário, férias, seguro-desemprego, sendo o motorista integralmente responsável pelos riscos inerentes a atividades.

Referente a motivação que resultou a inserção do motorista na plataforma, a partir dos dados analisados constatou que a maioria deles tornaram-se motoristas por necessidade, haja vista que estavam desempregados quando ingressaram na plataforma. Segundo dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua) do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), a taxa de emprego no segundo semestre de 2021 atingiu o recorde de 14,4% milhões de desempregados. De fato, verifica-se que a alta taxa de desemprego aliado a profunda crise econômica e política no Brasil coincidiu com um aumento exponencial da adesão de motoristas a plataforma digital Uber, sendo considerado por muitos motoristas como uma “salvação” para obter renda.

Quanto a liberdade para ditar o ritmo da jornada de trabalho, a maioria dos motoristas responderam que possuem total liberdade para escolher a sua jornada de trabalho. Realmente, a empresa Uber é conhecida pela liberdade/flexibilidade de trabalho, todavia, quando estamos diante de motorista que utilizam a plataforma para sua subsistência – que é a maioria-, essa liberdade se torna uma utopia. Dessa maneira, percebe que a “liberdade” propagada pela empresa Uber, em verdade, é uma precarização do serviço humano. Nesse contexto, ao responder o questionário um dos motoristas respondeu que “A liberdade é ilusão. Por precisamos trabalhar muito por longas horas para ter retorno significativo”.

Ao serem questionado sobre como avaliam ser motorista de app, a maioria respondeu que considera o trabalho razoável. Em seguida, ao serem questionados sobre a subordinação, parte considerável dos motoristas alegaram que se sentem subordinado ao app. Realmente, apesar

de ocorrer de uma forma dissimulada, os motoristas devem seguir regras e normas estipuladas pelo algoritmo, e caso não seja cumprido podem ser banidos pelo aplicativo ou suspensos por um período.

Por fim, ao serem questionados se aceitariam ou não trabalhar de carteira assinada, boa parte alegou que sim. Esse resultado provavelmente está associado a estabilidade que o trabalho de carteira assinada proporciona atrelado as buscas de melhores condições de trabalho. Embora o trabalho como motorista de app supostamente tenha “flexibilidade e liberdade”, os motoristas não possuem nenhuma estabilidade de trabalho, podendo ser desconectado da empresa a qualquer momento, por vezes, sem direito ao contraditório.

5- POSSÍVEL PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO EM VIRTUDE DA PARASSUBORDINAÇÃO

Para além da dicotomia autonomia-subordinação utilizada para identificar ou não a relação entre motorista e a Uber, há juristas que defendem a aplicação da “parassubordinação”, termo criado na Itália para configurar uma nova categoria de trabalho, sendo assim, uma modalidade intermediária entre o trabalho subordinado e o autônomo. Nessa senda, Amauri Mascaro Nascimento (2018, p. 165) sustenta que a concepção binária autonomia v subordinação se rompe para dar lugar a dimensão tricotômica (ou trínaria) composta pela autonomia-parassubordinação-subordinação.

Para alguns o fenômeno da “uberização” é uma das formas mais modernas da parassubordinação. Esclarece, contudo, que no Brasil não existe previsão legal para a parassubordinação, admitindo somente o trabalhador autônomo ou o empregado subordinado.

Isto posto, passemos a analisar o conceito de parassubordinação, nas palavras de Amauri Mascaro Nascimento e Sonia Mascaro Nascimento (2011, p. 425):

é uma categoria intermediária entre o autônomo e o subordinado, abrangendo tipos de trabalho que não se enquadram exatamente em uma das duas modalidades tradicionais, entre as quais se situam, como a representação comercial, o trabalho dos profissionais liberais e outras atividades atípicas, nas quais o trabalho é prestado com pessoalidade, continuidade e coordenação. Seria a hipótese, se cabível, do trabalho autônomo com características assemelháveis ao trabalho subordinado.

Nesse contexto, o trabalhador que não possui perfeitamente os requisitos da relação de emprego, não recebe o manto da proteção do Direito do Trabalho, especialmente se for adotado o conceito restritivo da subordinação jurídica. Por outro lado, também não se beneficia da qualidade do trabalhador autônomo, sobretudo no que diz respeito ao poder de negociação. (ALVES, 2018)

Ainda sobre o conceito, Lucas dos Santos Pavione (2017, p. 208) se manifesta:

A priori, a relação de parassubordinação seria um *tertium genus* entre a relação de emprego e o trabalho autônomo ou livre. Trabalhadores que virtualmente seriam considerados autônomos são englobados ao processo produtivo pelo empreendimento empresarial, tornando-se responsáveis por alguns resultados e obrigações.

O aludido autor descreve os elementos essenciais para caracterizar essa relação, a saber: a continuidade da relação; a natureza preponderantemente pessoal; a remuneração; e a existência de colaboração ou ligação funcional entre o trabalho do prestador e a atividade desenvolvida pelo tomador; a dependência econômica (subordinação econômica e não jurídica); considerada a mais importante.

A continuidade na prestação de serviços assemelha-se a não eventualidade presente na relação de emprego, ou seja, é necessário que o serviço seja prestado com habitualidade, sob pena de desconfiguração do trabalho parassubordinado. Nas palavras de Pavione (2017, p. 207) “A continuidade na prestação dos serviços é caracterizada por uma necessidade do tomador que se protraia no tempo e é atendida prontamente pelo prestador, imprimindo habitualidade na prestação”.

Por outro lado, com relação ao elemento preponderantemente pessoal da prestação de serviço, não pode ser confundida com a natureza *intuitu personae* da relação de emprego, uma vez que o trabalhador pode se valer da ajuda de terceiros, desde que sob sua supervisão e em caráter acessório ou complementar à atividade principal desenvolvida (PAVIONE, 2017).

A remuneração é a contrapartida devida ao trabalhador pelo serviço prestado, devida em qualquer modalidade de prestação de serviço.

A respeito do elemento da colaboração ou ligação funcional nada mais é do que à junção dos objetivos traçados pelo tomador de serviços e prestador de serviço, de modo que a atividade desenvolvida pelo prestador seja indispensável para o tomador alcance seus fins sociais e econômicos. Acrescenta Pavione (2017, p. 209) que:

Na relação de parassubordinação existe uma espécie de supervisão ou controle sobre a organização do trabalho do prestador por parte do tomador dos serviços, mas que, em tese, não se confundia com aquele poder diretivo ínsito à relação de trabalho subordinado. O prestador possui certa autonomia na forma como desempenha suas atividades e se submete a resultados previamente determinados pelo tomador, mediante o estabelecimento do modo, tempo e lugar da execução dos serviços.

Em relação a dependência econômica explica Ana Lambelho que “o trabalho parassubordinado ou trabalho autônomo economicamente dependente diz respeito à relação de trabalho em que o prestador não trabalha para o mercado, entregando todo ou a grande maioria do resultado de sua atividade a um único cliente” (*apud*, ALVES, 2019, p.29).

É importante observar que a dependência econômica está relacionada com o princípio fundamental do Direito do Trabalho: a hipossuficiência do trabalhador. A remuneração proveniente de seu labor é única forma de garantir a sua subsistência, é preciso proteger a parte mais vulnerável dessa relação (PORTO, 2008).

Em linhas gerais, os trabalhadores parassubordinados, são obreiros, que apesar de não serem subordinados são hipossuficientes, haja vista que dependem economicamente do tomador dos seus serviços. Por esse motivo, fazem jus a alguns direitos que se encontram previstos na legislação trabalhistas e previdenciária (PORTO, 2008).

Pelas considerações feitas até agora, conclui-se que:

O trabalho parassubordinado, basicamente, caracteriza-se pela preponderância da natureza pessoal da prestação de serviços, onerosidade, continuidade, pela relação de coordenação e, para uma parte da doutrina, pela dependência econômica. Dessa forma, diferentemente do trabalhador subordinado que está submetido às ordens e à fiscalização do empregador, no trabalho parassubordinado prevalece a dependência econômica e o intuito de colaboração entre as partes. No trabalho parassubordinado, a prestação é predominantemente pessoal, embora admitida a possibilidade de ajuda de terceiros. Ademais, a parassubordinação se concretiza nas relações de natureza contínua, nas quais os trabalhadores desenvolvem atividades que se enquadram nas necessidades organizacionais dos tomadores de seus serviços, contribuindo para atingir o objeto social do empreendimento, quando o trabalho pessoal deles seja colocado, de maneira predominante, à disposição do contratante, de forma contínua (BARROS, 2011, P. 134, *apud*, PIRES, 2019, p.165).

Num primeiro momento o instituto da parassubordinação aparenta ser muito vantajoso, vez que assegura pelo menos alguns direitos para os trabalhadores que se encontra nessa zona cinzenta, vejamos o discurso do autor Amauri Cesar Alves citado por Elisa Guimarães Brandão Pires (2019, p. 165) que defende a aplicação da parassubordinação:

A proteção diferenciada ao trabalho parassubordinado fundamenta-se na diferença fática existente entre ambas as relações. O grau de vinculação ao contratante existente nas relações parassubordinadas é diferente daquele observado na relação de emprego clássica, o que deve gerar tutela diferenciada. Normas que não se coadunam com o trabalho parassubordinado, como por exemplo as referentes ao poder disciplinar e à duração do trabalho não devem ser reconhecidas para as relações parassubordinadas. Em contrapartida, normas referentes à tipificação desta nova relação devem ser criadas para possibilitar uma estruturação jurídica clara para esta espécie de trabalho.

[...] Por fim, a mudança de paradigmas pressupõe a inclusão no âmbito do Direito do Trabalho do trabalhador sem vínculo de subordinação ou coordenação. Devem existir normas protetivas mínimas aos autônomos e aos eventuais sempre que estes se relacionem com entes que se encontrem em situação de proeminência no momento da pactuação de trabalho, gerando desigualdade contratual. Assim, normas deverão ser criadas para possibilitar uma maior igualdade no momento de pactuação da venda da força produtiva, realizando, assim, a finalidade maior do Direito do Trabalho.

Pela exposição acima, a parassubordinação tem como escopo normas protetivas ao trabalhador, sob o fundamento de garantir normas mínimas ao trabalhador, todavia, como bem pontuou Márcio Túlio Viana, "artifícios como o da parassubordinação na verdade viabilizam uma nova forma – disfarçada – de desemprego. Um desemprego que implica a perda não de um posto de trabalho, mas de um posto de trabalho protegido" (*apud*, 2019, PIRES, p. 169).

Lorena Vasconcelos Porto (2008, p. 117) compartilha da mesma ideia ao dizer que a parassubordinação é um verdadeiro retrocesso:

À primeira vista, trata-se de um avanço, pois se confere uma maior proteção a trabalhadores que dela não gozavam. Tratar-se-ia da ampliação do âmbito pessoal de incidência de algumas normas trabalhistas, conforme sustentam os seus defensores. Na realidade, todavia, trata-se de verdadeiro retrocesso. **Ao se criar a figura da parassubordinação, esvazia-se a noção de subordinação, dando a esta uma interpretação mais restrita.** Com efeito, passam a ser enquadrados como

parassubordinados trabalhadores que, caso não existisse essa figura, seriam considerados subordinados, verdadeiros empregados, fazendo jus não apenas a alguns poucos, mas a todos os direitos trabalhistas e previdenciários (grifo nosso).

A mencionada autora, tendo como base a aplicação da parassubordinação no Direito Italiano, observa que a o resultado alcançado pela parassubordinação foi inverso ao pretendido por seus defensores, tornando-se uma “via de fuga ao Direito do Trabalho”, facilitando, deste modo, a ocorrência de fraudes e desvirtuamento. Ademais, acrescenta que houve uma regressão do conceito de subordinação, assim, “trabalhadores tradicionalmente – e pacificamente – enquadrados como empregados passaram a ser considerados parassubordinados, sendo, assim, privados de direitos e garantias” (PORTO, 2008, p. 117).

O autor José Luiz Souto Maior, também considera a parassubordinação como um retrocesso social, por não estabelecer direitos amplos ao trabalhador:

É evidente que se poderá dizer que é o direito do trabalho que se aplica a esta relação jurídica, mesmo que de forma incompleta, mas aí o problema é mais grave, pois o direito do trabalho em vez de estar funcionando como o antídoto social ao capitalismo socialmente irresponsável, passa a ele se associar, "legitimando" as novas formas de exploração do trabalho, de forma ainda mais perversa, pois que não se estabelece a necessária integral contrapartida dos direitos trabalhistas. [...] Ao se estabelecer uma diferença de direitos a partir do alcance da subordinação (maior ou menor), cria-se uma subdivisão entre os trabalhadores, que impede a sua consideração como integrantes da mesma classe. Além disso, **ao se chegar à criação de uma subclasse de trabalhadores semiautônomos, com direitos reduzidos com relação aos empregados, por óbvio, rapidamente, o sistema capitalista saberá utilizar a idéia, transformando todos os empregados em semi-autônomos** (apud, PIRES, 2019 p. 167).

Constata-se que a criação da parassubordinação é válvula de escape para os empresários, haja vista que nesse sistema os gastos com o trabalhador são mínimos, e o direito também. Sendo assim, o mais vulnerável da situação, o trabalhador, fica à mercê do sistema, tendo seus direitos restringidos. Logo, em última análise, verifica que o trabalho parassubordinado é uma forma de precarização do trabalho.

6- O FENÔMENO DA UBERIZAÇÃO COMO REFLEXO DA ECONOMIA DO COMPARTILHAMENTO

Inicialmente, antes de adentrar no fenômeno da uberização é necessário tecer algumas percepções sobre a economia de compartilhamento, considerando que ambos os institutos estão intrinsecamente ligados.

6.1 Economia do compartilhamento

A nomenclatura de economia do compartilhamento é contraditória, Tom Slee explica que o conceito de “compartilhamento” sugere uma interação social, sem caráter comercial, melhor dizendo, é uma relação que não envolve dinheiro, ou que são pelo menos motivadas pelo desejo de ajudar o próximo. Em alternativa, o termo “economia” sugere trocas de mercado a autocentrada troca de dinheiro por bens ou serviços. Fica claro que a palavra “compartilhamento” foi esticada para além dos limites razoáveis à medida que a “economia do compartilhamento” cresceu e se transformou. Nas palavras do próprio autor:

As trocas na Economia do Compartilhamento precisam ter dois componentes: “economia” refere-se a uma troca de mercado entre um fornecedor de serviço e um consumidor, mas “compartilhamento” evoca uma troca de caráter mais pessoal e empática, como vizinhos ajudando vizinhos. Dinheiro pode estar envolvido, mas a troca se refere a algo mais do que dinheiro: trata-se de conexões e de comunidade (SLEE, 2017, p. 46).

Diante desta nova onda ne negócios, outras propostas de nomenclaturas foram apresentadas para descrever essa ideia, sendo que cada um deles alberga características diferentes: consumo colaborativo (collaborative consumption), economia em rede (mesh economy), plataformas igual-para-igual (peer-to-peer platforms), economia dos bicos (gig economy), economia da viração, serviços de concierge, ou — um termo cada vez mais usado — economia sob demanda (on-demand economy) entre outros (SLEE, 2017, p. 16). Diante das inúmeras possibilidades, esclarece que no presente estudo será utilizado o termo “economia do compartilhamento”.

Em relação ao conceito, o mesmo autor (2017, p. 13) define que “a Economia do Compartilhamento é uma onda de novos negócios que usam a internet para conectar consumidores com provedores de serviço para trocas no mundo físico, como aluguéis imobiliários de curta duração, viagens de carro ou tarefas domésticas”.

Essa ideia de compartilhamento facilita que a pessoa física preste serviço para outra pessoa, antes prestado exclusivamente por empresas, proporcionando assim um serviço mais acessível para todos. Nesse cenário, observar a priorização do compartilhamento dos bens em detrimento a propriedade, atitude que vai contra a tendência capitalista.

Carlos Affonso Pereira de Souza e Ronaldo Lemos (2016, p. 3) destacam que:

A chamada economia do compartilhamento constitui o que diversos autores caracterizam como uma nova etapa no processo de desenvolvimento econômico, simbolizado pela superação da lógica de consumo em massa e visando ao acúmulo de bens, típica do final do último século, por um momento em que o mercado, já saturado por crises financeiras e pautado por necessidades ligadas à sustentabilidade e ao uso racional dos bens, passa a privilegiar novas formas de acesso a bens e a serviços. Em última instância, a economia do compartilhamento está baseada no uso de tecnologia da informação em prol da otimização do uso de recursos através de sua redistribuição, compartilhamento e aproveitamento de suas capacidades excedentes.

O fenômeno da economia compartilhada surgiu através do desenvolvimento tecnológico, tornou-se conhecida como peer-to-peer (pessoa-para-pessoa) ou P2P e são evidenciadas por proporcionar um ambiente digital entre consumidores e fornecedores, aqueles possuem acesso às informações sobre os produtos que desejam utilizar temporariamente, estes ofertantes possuem amplo acesso ao mercado consumidor. Trata-se, pois, de “um modelo de negócio em que as pessoas podem oferecer e adquirir bens e serviços uns dos outros através de uma plataforma online” (SILVA e CECATO, 2017, p.2)

O governo americano realizou um estudo motivado pelo crescimento acelerado das práticas da economia de compartilhamento, para tanto, designou o economista-chefe do Departamento de Comercio e Economia Rudy Telles Jr. como o responsável pelo estudo. (2016, p. 1). A partir desse estudo surgiu a definição para as “empresas digitais”, que passaram a ser denominadas “digital matching firms”, essas empresas podem ser identificadas a partir de quatro características:

1. Utilização da tecnologia da informação (sistemas de TI), normalmente disponíveis através de plataformas baseadas na Web, tais como "apps" móveis em dispositivos móveis, para facilitar as transações peer-to-peer.
2. Sistemas de classificação baseados na experiência do usuário para controle de qualidade, garantindo um nível de confiança entre os consumidores e os prestadores de serviços que não se conheçam anteriormente.
3. Trabalhadores que prestam serviços via plataformas digitais com flexibilidade para decidir seu horário de trabalho típicos;
4. As ferramentas e os ativos que são necessários para desenvolver um serviço são dos próprios trabalhadores e não da “empresa digital” (TELLES JR, 2016, p.1, *apud* SILVA e CECATO, 2017, p. 3).

Nesse novo paradigma mercadológico verifica a existência de três “sujeitos”, duas pessoas (demandante do serviço e o provedor dele) são colocadas em contato através de um terceiro para completar uma troca. Entretanto, esse “terceiro” é a tecnologia, como um aplicativo em um dispositivo móvel ou um site (SILVA e CECATO, 2017).

Para o autor Sundararajan, conforme citado por Nicole Lopes Gabardo (2021, p. 32) as principais características da economia de compartilhamento são:

1. Amplamente voltado ao mercado: a economia compartilhada cria mercados que dão suporte às trocas de bens e ao surgimento de novos serviços, resultando em níveis potencialmente mais altos de atividade econômica.
2. Capital de alto impacto: a economia compartilhada abre novas oportunidades para que tudo seja utilizado em níveis mais próximos de sua plena capacidade, desde bens e habilidades até tempo e dinheiro.
3. Redes de multidão em vez de instituições ou hierarquias centralizadas: a Oferta de capital e mão de obra Surge da multidão descentralizada de indivíduos, em vez de agregados corporativos ou estatais. As trocas futuras podem ser mediadas por mercados distribuídos de multidão, em vez de terceiros centralizados.
4. Fronteiras pouco definidas entre o profissional e o pessoal: a oferta de mão de obra e a prestação de serviços frequentemente comercializa e mensura atividades peer-to-peer (entre indivíduos), como dar uma carona ou emprestar dinheiro a alguém, atividades que eram anteriormente consideradas pessoais.
5. Fronteiras pouco definidas entre emprego pleno e casual, entre relação de trabalho com ou sem dependência, entre trabalho e lazer:

Seguindo a lógica da economia do compartilhamento, pode-se dizer que esse fenômeno está baseado em uma plataforma online que visa promover a solidariedade social, utilização de bens e serviços e a subutilização, bem como idealiza um comportamento sustentável, podendo ou não gerar renda para quem presta o serviço, sendo sempre muito vantajoso para o consumidor.

Nesse interim, acerca do comportamento sustentável, proveitoso colacionar a manifestação do autor Tom Slee (2017, p.15):

A Economia do Compartilhamento também promete ser uma alternativa sustentável para o comércio de grande circulação, ajudando-nos a fazer um uso melhor de recursos subutilizados. Por que todo mundo precisa de uma furadeira tomando pó numa prateleira se podemos compartilhar a mesma ferramenta? Podemos comprar menos e diminuir nossa pegada ambiental no planeta. Por que não usar a Uber em vez de comprar um carro? Podemos priorizar o acesso em detrimento da propriedade, e nos livrarmos de um consumismo ao qual muitos de nós nos sentimos presos. Podemos ser menos materialistas, dando sentido a nossas vidas mais pelas experiências do que pelas posses.

É nítido que a economia do compartilhamento proporciona mais possibilidades se comparado com o sistema tradicional de contratação de serviço, essa facilidade dar-se-á devido a inserção de mecanismos virtuais. Realmente a ideia de economia do compartilhamento é muito atraente, todavia, na prática a realidade é outra.

Tom Slee (2017, p. 11) afirma que as promessas românticas apresentadas na economia de compartilhamento não se concretizaram, muito pelo contrário, longe de exprimir “a cooperação direta entre indivíduos, o suposto compartilhamento deu lugar à formação de gigantes corporativos cujo funcionamento é regido por algoritmos opacos, que em nada se aproximam da utopia cooperativista estampada em suas versões originais”.

Nesse contexto, Josiane Caldas Kramer (2017, p.49) corrobora:

Surge junto com a Economia compartilhada a promessa de um futuro glorioso no qual cada indivíduo se torna um microempreendedor, tendo a “liberdade” de trabalhar com o que quiser e na hora em que bem entender, entretanto, tais práticas apresentam-se mais como uma nova forma de apropriação dos lucros pelos grandes investidores e corporações, restando às pessoas que colaboram nessa relação, apenas contribuir com seu patrimônio e trabalho, do que a falaciosa ideia do trabalhador independente.

Oportuno também, colacionar a manifestação feita por Eliete Tavellis Alves (2018, p. 72)

o que se observa na prática é um desvirtuamento dos verdadeiros objetivos da economia compartilhada, pois algumas empresas vêm aproveitando desse discurso para exploração de mão de obra às margens da legislação trabalhista. Longe dos objetivos solidários e da obtenção de vantagens recíprocas, o que se constata na realidade é a obtenção de lucros vultosos por empresas desenvolvedoras de tais plataformas (exemplos: Uber e Airbnb).

As empresas Uber e Airbnb, consoante Slee (2017, p. 13) são a economia de compartilhamento, seguida por milhares de companhias que almejam juntar-se a elas. Ambas as empresas cresceram num ritmo sem igual, cada um mostrando um crescimento vertiginoso para sustentar a alegação de que estão sobrepujando as indústrias tradicionais de transporte e hotelaria. O valor de mercado da Uber supera da maior companhia de aluguel de veículos do planeta, o do Airbnb iguala-se ao da maior cadeia internacional de hotéis.

Cada uma se apoia em plataformas de software, páginas de internet e aplicativos de celular para conectar consumidores com fornecedores e ficar com uma fatia dos ganhos. O software também faz a mediação dos pagamentos e provê um sistema de reputação que, dizem eles, resolve o problema de triagem. Assim, estranhos podem confiar uns nos outros.

Apesar da forma de atuação dessas empresas serem semelhantes, o referido autor destaca algumas diferenças entre elas, em síntese, o Airbnb é o promove uma apresentação mais leve, ao passo que a Uber, não está interessada em nada tão leve e vago como uma comunidade: projeta uma inspiradora imagem de status “o motorista particular de cada um”, possui, portanto, uma imagem individualizada.

No que está relacionado a empresa Uber, não há que se olvidar que esta ocasionou significativa mudança na economia, porém, no âmbito social as mudanças são alvos de

críticas. Eliete Tavelli Alves (2018, p.75) descreve algumas vantagens e desvantagens da empresa.

Não se pode negar que a chegada da empresa transformou o mercado de transporte, trazendo maior qualidade e excelência a um setor bastante problemático em diversas partes do globo. Vantagens essas perceptíveis no plano individual. O consumidor tem à sua disposição um meio de transporte mais barato e eficiente se comparado ao tradicional serviço de táxi. Todavia, as desvantagens são sentidas no âmbito social (coletivo) e parecem bem mais expressivas.

Verifica-se, pois, que o êxito dessas plataformas digitais está em aproveitar uma legislação menos protetora para os ditos trabalhadores “autônomos” (SIGNES, 2017 *apud* ALVES, 2018). Assim, diante de maior flexibilização das leis trabalhistas é evidenciado um cenário de precarização do trabalho, nesse contexto, surge o fenômeno que revolucionou o cenário mundial denominada “uberização”.

6.2 Uberização

Como se viu, ocorreu uma transmutação nos ideais que embasaram os primórdios da chamada economia de compartilhamento, o ideal – romântico – de uso compartilhado e sem custo de bicicletas, furadeiras e outros bens ociosos apontados por Snee, permaneceu...romântico. Os aplicativos que nasceram sob o ideal de compartilhamento sem ônus, contudo, hoje seguem hoje a lógica do ditado popular inglês “o que é seu é meu, o que é meu é meu”, tornaram-se, portanto, aplicativos onde o lucro é obtido através do trabalho barato e sem condições de segurança, onde a “economia dos bicos” prevalece (MELO, 2020, p. 666).

Pioneiros da economia de compartilhamento não aceitam a Uber como parte desse movimento, entretanto, é inevitável reconhecer que a plataforma, seja pelo protagonismo seja pelo seu gigantismo, tornou-se a grande referência da economia de compartilhamento, principalmente na área de transporte, prova disso é que fundamentou a criação do neologismo “uberização” (MELO, 2020, p. 666).

A origem da palavra “uberização” é incerta, o fato é que esse neologismo foi criado devido a notoriedade alcançada pela empresa, tal fenômeno dissemina na sociedade um novo modelo de organização do trabalho amparado na utilização de inovações tecnológicas, que rompe drasticamente com a institucionalização do emprego.

O fenômeno da uberização atualmente encontra-se em nichos específicos do mercado, em especial o de hospedagem e de transporte de pessoas, porém, é perceptível que esse fenômeno

tem o potencial de se expandir para todos os setores da economia (OITAVEN; CARELLI; CASAGRANDE, 2018).

Ludmila Costhek Abilio (2019, p.2) ensina que a uberização do trabalho é uma “nova forma de gestão, organização e controle do trabalho que se afirma como tendência global no mundo do trabalho”. No mesmo raciocínio, em outra obra, a referida autora leciona que a uberização do trabalho pode ser generalizável pelas relações de trabalho, abarcando diversos setores econômicos, níveis de qualificação, tipos de ocupação etc. Ainda, a autora destaca que apesar do termo uberização se referir a empresa Uber, esse termo não se restringe somente a essa empresa. Dentro desse universo da uberização, a título de exemplo, cita-se grandes empresas como Airbnb, Ifood, 99pop, Rappi, entre outras, que surgiram por conta da disseminação da

[...] É possível também conceituá-la como um amplo processo de informalização do trabalho, processo que traz mudanças qualitativas para a própria definição de trabalho informal. Mostra-se complexa e poderosa na redefinição das relações de trabalho, podendo ser compreendida como mais um passo no processo de flexibilização do trabalho, ao mesmo tempo que concorre com as terceirizações na forma como as conhecemos nas últimas décadas (ABILIO, 2020, p. 112).

A uberização seria, deste modo, uma:

terceirização feita mediante a classificação errônea, alegando que os trabalhadores na verdade seriam empreiteiros autônomos e independentes. Isso torna as empresas mais atraentes para investidores potenciais, pois mantém os trabalhadores fora dos livros da empresa e permitem que a empresa transfira o risco da demanda para os trabalhadores ao invés de arcar com esse risco (WOODCOOK, 2017, p. 18 apud OHOFUGI, 2019, p.19)

Oitaven, Carelli e Casagrande (2018) apontam que a Uber, arquétipo desse atual modelo, tenta sustentar a autonomização dos contratos de trabalho que se dão por meio da utilização de inovações disruptivas. Como dito no capítulo anterior, a empresa promove que é apenas uma empresa intermediadora do serviço, atestando que o motorista é um empreendedor/autônomo na tentativa de afastar o reconhecimento do vínculo empregatício, contudo, por trás desse discurso há uma mitigação de direitos sociais e a exploração do trabalho.

Nesse contexto, Abilio (2019, p. 4) disserta que o empreendedorismo assume na atualidade uma visão deturpada ao confundir a figura do trabalhador e empreendedor:

o empreendedorismo assume na atualidade usos diversos que se referem de forma obscurecedora aos processos de informalização do trabalho e transferência de riscos para o trabalhador, o qual segue subordinado como trabalhador, mas passa a ser apresentado como empreendedor. Fundamentalmente, trata-se de um embaralhamento entre a figura do trabalhador e a do empresário. Essa indistinção opera de forma poderosa, por exemplo, no discurso da empresa Uber, que convoca o motorista a ser “seu próprio chefe”. O empreendedorismo torna-se genericamente sinônimo de assumir riscos da própria atividade. Opera aí um importante deslocamento do desemprego enquanto questão social para uma atribuição ao

indivíduo da responsabilização por sua sobrevivência em um contexto de incerteza e precariedade. No que concerne à uberização, vê-se que tal discurso empreendedor é veículo para o obscurecimento das relações entre capital e trabalho, na medida em que trabalhadores aparecem como “chefes de si mesmos”, ou seja, desaparece a relação de subordinação, aparece uma multidão de empreendedores de si próprios.

Da manifestação citada acima, observa-se que a empresa Uber propaga uma ideia muito convidativa sobre empreendedorismo e de fato no mundo das ideias o motorista possui flexibilidade/liberdade para trabalhar a hora que quiser, porém, quando vamos para o plano real encontramos uma precariedade do trabalho, tendo o motorista que suportar todos os riscos da atividade sozinho.

Sendo assim, embora a Uber deixe expressamente registrado que o motorista é patrão de si, que pode trabalhar da maneira que achar conveniente, há uma limitação da dita “liberdade” por meio do algoritmo:

Apesar das plataformas defenderem a ideia de trabalho por conveniência dos “parceiros”, podendo estes trabalhar quando e quanto quiserem, esta “liberdade” conflita com o dever de cumprir objetivos definidos na programação do serviço, como fazer um número mínimo de corridas – estas sem limite máximo –, bem como não poder exceder determinado limite de cancelamento de viagens, tudo isso decidido de forma unilateral pelo algoritmo. **A liberdade de decidir é a mesma para qualquer outro desempregado diante da oferta de um emprego aquém das suas expectativas: submissão, subordinação ou o mundo sem trabalho** (MELO, 2020, p. 666, grifo nosso).

Nesse contexto, o mesmo autor, a partir da análise das evidências do passo a passo dos algoritmos no Brasil traz considerações importantes ao revelar que os algoritmos que ditam o processo de precarização do trabalho humano são regidos por leis interna, vale a pena transcrever essas leis aqui:

1ª - o algoritmo deve coordenar o passo a passo do serviço humano, com eficiência, para que a tarefa final seja cumprida e repetida em número sempre crescente;

2ª – toda coordenação dos serviços humanos deverá ser processada de forma indetectável, sendo reiteradamente informada a condição de “parceiro” ao prestador-humano, bem como ao tomador de serviços;

3ª – a execução da 1ª e 2ª leis ocorrerá independentemente de prejuízos materiais ou pessoais do prestador- humano. Nesta última norma, temos a irrelevância, para o cumprimento da tarefa, dos custos (depreciação do veículo, valor do combustível, multas, acidentes, etc..) e, em especial, riscos à saúde em tempos de pandemia suportados exclusivamente pelo prestador de serviços humano (MELO, 2020, p. 666, grifo nosso).

Ao analisar essas leis, verifica-se que nessa sistemática o homem não é protagonista, diferentemente das leis propostas por Asimov em que há a preponderância do paradigma humano.

Concernentes aos riscos, Abílio sustenta que o motorista, compreendido como “autogerente” de si mesmo, é responsável pela sua própria sobrevivência e manutenção em um trabalho em que nada está garantido:

O trabalhador uberizado inicia sua jornada sem ter qualquer garantia sobre qual será sua carga de trabalho, sua remuneração e o tempo de trabalho necessário para obtê-la. As estratégias pessoais para a gestão da própria sobrevivência passam a estar no cerne da reprodução social dos trabalhadores, ao mesmo tempo que são incorporadas e gerenciadas no processo de trabalho (2020, p. 115).

Outrossim, Abílio (2019, p.2), comenta que a plataforma tem capacidade de dispersar o trabalhador, ao mesmo tempo em que possui o controle sobre ele, essa “dispersão/centralização” engloba uma multidão de trabalhadores subordinados que prestam serviço para uma única empresa. Na visão da autora, esse processo torna o trabalhador “autogerente-subordinado”, vez que não é contratado, mas se compromete no trabalho via a adesão às plataformas.

Nessa condição de quem adere e não mais é contratado, o trabalhador uberizado encontra-se inteiramente desprovido de garantias, direitos ou segurança associados ao trabalho; arca com riscos e custos de sua atividade; está disponível ao trabalho e é recrutado e remunerado sob novas lógicas. Assim, a uberização conta com um gerenciamento de si que, entretanto, é subordinado e controlado por novos meios, que hoje operam pela automatização em dimensões gigantescas de extração e processamento de dados; estão em jogo novas formas de gerenciamento, controle e vigilância do trabalho, por meio das programações algorítmicas.

Frisa-se que, conforme dito alhures, o elemento fático-jurídico da subordinação é elemento central para configurar ou não a relação empregatícia, por se tratar de novas relações de serviço que utilizam mecanismos eletrônicos para gerenciar toda forma de execução da atividade prestada não é de fácil a sua constatação, não é à toa que a presente pesquisa objetiva identificar o enquadramento mais adequado dessa relação, visando a garantia de direitos civilizatórios mínimos para o motorista de aplicativo.

Ludmila Costhek Abílio defende que a empresa-aplicativo é muito mais do que uma plataforma que conecta os usuários e motoristas. Consoante a autora, a subordinação e controle exercido sobre os trabalhadores é difícil reconhecer, desta forma, objetivando o reconhecimento da subordinação ela traz dois elementos centrais para o reconhecimento da subordinação, a saber:

- i) é a empresa que define para o consumidor o valor do serviço que o trabalhador oferece, assim como quanto o trabalhador recebe e, não menos importante;
- ii) a empresa detém total controle sobre a distribuição do trabalho, assim como sobre a determinação e utilização das regras que definem essa distribuição (2019, p. 3).

Noutro giro, o autor Sandro Nahmias Melo (2020, p. 665) traz à tona uma das marcas caracterizadoras dos serviços de transportes gerenciados por algoritmos: a ausência de uma

figura humana no comando dos serviços. Prosseguindo, o mesmo autor indaga qual é a diferença entre uma agência física que oferece serviço de transporte e um aplicativo com o objetivo idêntico? Para responder a esse questionamento o autor sustenta que o serviço gerenciado pelo algoritmo não exclui a figura de um gestor humano, programador ou dono da plataforma. Por fim, o autor conclui que a *“falta de visualização de um gestor humano coopera com a percepção – estruturalmente equivocada – de que o motorista de aplicativo tem total autonomia no desenvolvimento do seu trabalho, já que não responde a ninguém – humanamente considerado”*.

Depreende-se que a uberização é um fenômeno que prioriza capital em detrimento do trabalhador, que atualmente se encontra desamparado de Direitos Trabalhistas por ser considerado como “autônomo”. Vê, portanto, que grande parte dos motoristas se submetem a esse serviço a fim de garantir a sua própria subsistência e de sua família não tendo muita opção a não ser ingressar nesse mercado precarizado. “Ora, a liberdade de decidir é a mesma de qualquer desempregado diante da oferta de um emprego: submissão ou o mundo sem trabalho” (MELO, 2020, p. 667).

Face ao exposto, constata que apesar do serviço ser gerenciado por um algoritmo invisível, o Direito do Trabalho não pode ficar inerte à essas novas modalidades de trabalho, logo, o fenômeno da uberização necessita de uma regulamentação que garanta a dignidade humana do trabalhador ao mesmo passo que preze pela livre iniciativa.

7- ANÁLISE JURISPRUDENCIAL ACERCA DA MATÉRIA

No Brasil, o TST, órgão máximo na ceara trabalhista, entendeu que o motorista de aplicativo é “autônomo”, porém, essa decisão é controversa entre a jurisprudência e a doutrina. Não à toa, que o Poder Judiciário é acionado com frequência para dirimir esse conflito.

Dessa forma, a fim de verificar os argumentos favoráveis ou contra utilizado para o reconhecimento do vínculo empregatício entre o motorista e a empresa Uber, serão analisadas duas decisões, ambas de segunda instância, uma do TRT – 17ª região que decidiu contra o reconhecimento, e outra do TRT-3ª região, que foi pioneiro no país em reconhecer o vínculo trabalhista.

7.1 Inexistência de vínculo empregatício entre o motorista e a Uber

Analisa-se o acórdão proferido nos autos do processo nº 0000915-87.2020.5.17.0151 pela Desembargadora Relatora Marise Medeiros Cavalcanti Chamberlain, do TRT/ES – 17ª região. Trata-se de um recurso ordinário interposto pelo motorista X, que teve o pedido de reconhecimento de vínculo empregatício negado em primeira instância.

O reclamante entrou com uma reclamação trabalhista alegando que começou a laborar na plataforma no dia 01/05/2020, realizando jornadas diárias, conforme a demanda oferecida pela empresa, em diversos horários, em contrapartida recebia, aproximadamente R\$ 500, 00 (quinhentos reais) por semana. Afirmo que dia 28/10/2021 foi bloqueado pela reclamada, sem receber nenhum direito trabalhista, apesar de preencher os elementos fáticos jurídicos da relação de emprego.

Requeru, portanto, o reconhecimento de vínculo de emprego com a reclamada, ora Uber, por consequência a condenação da empresa em todas as verbas trabalhistas quais sejam: aviso prévio, férias + 1/3, 13º salário, FGTS + 40%, multa do art. 477 da CLT, além de indenização por danos morais.

Em defesa, a reclamada sustentou que não explora atividade de transporte particular, que faz a parte da economia de compartilhamento, tendo como objetivo comercial apenas conectar os passageiros aos motoristas cadastrados na plataforma, intermediando o serviço prestado.

O juízo *a quo* da 8ª Vara do Trabalho de Vitória ao proferir a sentença indeferiu integralmente o pedido, sob o fundamento da ausência da subordinação jurídica:

[...] À análise.

Observando-se as provas dos autos, inclusive aquelas que as partes anuíram que fossem utilizadas como "emprestadas", constata-se que faltam, no caso *sub judice*, elementos caracterizadores da relação de emprego.

Inicialmente, cumpre destacar a legitimidade dos argumentos apresentados pelo autor, inclusive em seu depoimento, no tocante à existência de uma espécie de relação de subordinação do motorista ao se conectar à plataforma digital UBER. Com efeito, é fato que o condutor não pode definir os preços da clientela; é fato que a tecnologia aplicada permite o alto controle do trabalho executado; e é fato que, em razão dos valores pagos, o condutor necessita trabalhar por vezes extensa jornada para auferir ganhos que suportem os investimentos efetuados pelo trabalhador e que assegurem a sua subsistência. Essa mensagem também é clara no depoimento do autor.

Por outro lado, também é fato que os motoristas de aplicativo têm autonomia e flexibilidade incompatíveis com o vínculo empregatício, já que, não obstante as ponderações efetuadas, dispõem de liberdade para escolha de dia, horário e forma de trabalhar, podendo desligar o aplicativo a qualquer momento e pelo tempo que entenderem necessário. Some-se a isso, o fato de poderem, inclusive, se cadastrar a outras plataformas que oferecem o mesmo serviço, trabalhando para mais de uma empresa de forma concomitante e durante o mesmo dia de trabalho.

[...]

A jurisprudência da mais alta corte desta Justiça Trabalhista tem firmado entendimento de que o fato de a empresa de aplicativo estabelecer certas regras de procedimento na execução dos serviços, não se confunde com o poder diretivo do empregador, uma vez que o motorista, atuando em nome da plataforma, também a torna responsável por eventuais irregularidades que possam ser cometidas pelo condutor, justificando-se, assim, a imposição de regras, que visam à qualidade e segurança do serviço.

Registre-se que o fato de não ser reconhecido o vínculo empregatício, nos moldes delineados pela CLT (artigo 3º) , não retira de tais trabalhadores – diga-se, cujo ofício já faz parte do cotidiano das cidades em todo o globo -, a legitimidade e o direito de vindicar por melhores condições de trabalho, com pagamento de preços que considerem mais justos, com maior cobertura social e previdenciária, maior segurança e maior transparência das decisões que impactam no labor desses condutores, inclusive em relação aos bloqueios por vezes efetuados pela empresa. O interesse pela melhoria das condições de qualquer trabalho humano é não só dos trabalhadores envolvidos, como também de toda a sociedade. Todo e qualquer trabalho humano, de qualquer natureza, é objeto de proteção legal e constitucional e a eficaz regulamentação é necessária para garantir a correspondência justa entre a força de trabalho e as remunerações.

Basta um rápido olhar pelo trajeto histórico para observar as diversas desordens e as constantes agitações que povoam o campo da saúde do trabalhador quando levados à exaustão no trabalho, à insegurança ou a remunerações incompatíveis com a força empregada.

No entanto, a lide, como posta, pressupõe apenas a base jurídica do contrato subordinado de emprego, nos moldes da CLT, tese que não se consolidou na jurisprudência nacional. Assim, não se fazem presentes todos os elementos caracterizadores da relação de emprego, nos moldes da Consolidação das Leis do Trabalho. Dessa forma, dada a limitação dos pedidos, são os mesmos julgados improcedentes, inclusive o relativo a danos morais, já que dependente do reconhecimento de vínculo empregatício.

Pela transcrição da sentença acima, resta claro que o cerne da decisão está baseado no afastamento do elemento fático-jurídico da subordinação, haja vista a existência de flexibilidade que o motorista tem de escolher dia e hora que irá trabalhar, podendo ficar

offline quando quiser, do mesmo modo que, pode se cadastrar em outras plataformas concomitantemente à plataforma Uber.

De igual modo, em sede recursal a Desembargadora Marise manteve a sentença, sob o mesmo fundamento, acrescentando outros argumentos, porém, também relacionados a subordinação, passa-se a analisar o acórdão.

No recurso, o reclamante afirma que a relação jurídica mantida com a empresa reclamada, caracteriza vínculo empregatício que; não possui autonomia, pois o fruto do seu labor fica com a Uber; que não possui clientes próprios; que faz uso de seus próprios recursos na prestação de serviços; que é a empresa que determina maior parte das condições de prestação dos serviços, tais como requisitos do veículo, habilitações do condutor, percurso percorrido, preço a pagar etc.

Enfatiza, ainda, que a reclamada exercer poder disciplinar, podendo controlar o trabalhador por meio das avaliações enviadas pelos usuários. Por último, aponta violação, pela r. sentença recorrida, com fulcro nos art. 1º inciso III, e IV, art. 193, e aos direitos sociais consagrados no art. 7º, por não reconhecer a relação empregatícia, além de contrariar a norma do § único do art. 6 da CLT.

No acórdão, a Des.^a Relatora entendeu que não há incidência da relação de trabalho *in casu*, porque falta o principal requisito justificador do vínculo empregatício, a saber: subordinação jurídica. Assevera, que com base nas evidências verificadas, não há interesse da reclamada em exercer controle sobre os motoristas que atuam por meio de seu aplicativo, pelo contrário, não há fixação de horário de trabalho ou cobrança por cumprimento de metas, podendo o motorista exercer livremente sua jornada de trabalho, tendo a opção de cancelar corridas e desligar-se do app a qualquer momento; e a avaliação do motorista é feita pelo usuário e não pela Uber; e o mesmo automóvel pode ser utilizado por outros motoristas.

Observa, ainda, que para operar como motorista na plataforma, precisa estar ciente das regras estabelecidas pelo criador do aplicativo, onde existe uma chance de ser desconectado caso não cumpra as regras da empresa, dentre elas não se não obtiver uma porcentagem significativa avaliada pelo cliente/usuário, como aconteceu com o reclamante.

Outra tese para descaracterizar a inexistência da relação de emprego utilizada pela referida Desembargadora foi de que o reclamante obtinha a maior parte do valor cobrado pelo serviço, em torno de 75% (setenta e cinco por cento), enquanto os outros 25% (vinte e cinco por cento) ficava com a reclamada, fato esse que afasta o vínculo, pois, via de regra, o empregador

detém maior parte dos rendimentos adquiridos, o que aproxima o caso dos autos como uma relação de parceria.

Deste modo, considerando que nos contratos de emprego a participação dos resultados do empregador é muito mais modesta do que os trabalhadores, no caso em tela, a Desembargadora entendeu que na realidade há uma “conjugação de interesses na busca por concretização de objetivos em comum”.

Adverte, ainda, que se o vínculo empregatício entre os motoristas e aplicativos de transportes for reconhecido, ficaria inviável a operação desenvolvida pela Uber, vez que o percentual de 25% de cada corrida é insuficiente para arcar com os encargos trabalhistas.

Contrapondo o argumento do reclamante a respeito da ingerência da empresa na execução da atividade, a Desembargadora sustenta que o reclamante poderia exercer a atividade de forma autônoma, ainda que sujeito as regras, visto que isso é normal em contratos de natureza civil:

O fato de a UBER fixar regras a serem seguidas pelos motoristas cadastros não impõe o reconhecimento de que estivesse dirigindo a prestação de serviços, já que, é natural que o tomador fixe algumas diretrizes que, contudo, não chegam a suprimir a liberdade do prestador no exercício de suas atividades, como ocorre, no particular (BRASIL, 2017).

Além da ausência do elemento fático jurídico da subordinação, de acordo com a Desembargadora, conforme extraído do conjunto probatório, há também a inexistência de pessoalidade na prestação de serviços, requisito esse essencial para a caracterização da relação de emprego, considerando que o motorista pode atuar em mais de uma plataforma e compartilhar o mesmo veículo com outra pessoa.

Por todo argumento aqui exposto, a referida Desembargadora reforça que apesar da Uber fixar regras na prestação de serviço esse fato não implica no reconhecimento do vínculo empregatício, pois, no caso em exame, quem dirige o serviço é o próprio motorista, podendo desligar do aplicativo quando quisesse, não havendo jornada de trabalho definida e muito menos metas de trabalhos predefinidas.

Colacionou, nesse sentido, a jurisprudência da mais alta corte trabalhista que considera o motorista como trabalhador autônomo:

"AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELA RECLAMANTE. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DAS LEIS Nºs 13.015/2014 E 13.467/2017. PROCEDIMENTO SUMARÍSSIMO. RELAÇÃO DE EMPREGO. RECONHECIMENTO DE VÍNCULO. TRABALHADOR AUTÔNOMO. MOTORISTA. APLICATIVO. UBER. IMPOSSIBILIDADE. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA. NÃO PROVIMENTO. I. Discute-se a possibilidade de reconhecimento de vínculo de

emprego entre motorista profissional que desenvolve suas atividades com utilização do aplicativo de tecnologia "Uber" e a sua criadora, Uber do Brasil Tecnologia Ltda.

II. Pelo prisma da transcendência, trata-se de questão jurídica nova, uma vez que se refere à interpretação da legislação trabalhista (arts. 2º, 3º, e 6º, da CLT), sob enfoque em relação ao qual ainda não há jurisprudência consolidada no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho ou em decisão de efeito vinculante no Supremo Tribunal Federal. Logo, reconhece-se a transcendência jurídica da causa (art. 896-A, § 1º, IV, da CLT).

III. Na hipótese, o Tribunal Regional manteve, pelos próprios fundamentos, a sentença em que se reconheceu a condição de trabalhador autônomo do Reclamante. No particular, houve reconhecimento na instância ordinária de que o Reclamante ostentava ampla autonomia na prestação de serviços, sendo dele o ônus da atividade econômica. Registrou-se, ainda, a ausência de subordinação do trabalhador para com a Reclamada, visto que ' o autor não estava sujeito ao poder diretivo, fiscalizador e punitivo da ré '. Tais premissas são insusceptíveis de revisão ou alteração nessa instância extraordinária, conforme entendimento consagrado na Súmula nº 126 do TST.

IV. A relação de emprego definida pela CLT (1943) tem como padrão a relação clássica de trabalho industrial, comercial e de serviços. As novas formas de trabalho devem ser reguladas por lei própria e, enquanto o legislador não a edita, não pode o julgador aplicar indiscriminadamente o padrão da relação de emprego. O contrato regido pela CLT exige a convergência de quatro elementos configuradores: pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação jurídica. Esta decorre do poder hierárquico da empresa e se desdobra nos poderes diretivo, fiscalizador, regulamentar e disciplinar (punitivo). O enquadramento da relação estabelecida entre o motorista de aplicativo e a respectiva plataforma deve se dar com aquela prevista no ordenamento jurídico com maior afinidade, como é o caso da definida pela Lei nº 11.442/2007, do transportador autônomo, assim configurado aquele que é proprietário do veículo e tem relação de natureza comercial. O STF já declarou constitucional tal enquadramento jurídico de trabalho autônomo (ADC 48, Rel. Min. Roberto Barroso, DJE nº 123, de 18 /05/2020), a evidenciar a possibilidade de que nem todo o trabalho pessoal e oneroso deve ser regido pela CLT.

V. O trabalho pela plataforma tecnológica - e não para ela -, não atende aos critérios definidos nos artigos 2º e 3º da CLT, pois o usuário-motorista pode dispor livremente quando e se disponibilizará seu serviço de transporte para os usuários-clientes, sem qualquer exigência de trabalho mínimo, de número mínimo de viagens por período, de faturamento mínimo, sem qualquer fiscalização ou punição por esta decisão do motorista, como constou das premissas fáticas incorporadas pelo acórdão Regional, ao manter a sentença de primeiro grau por seus próprios fundamentos, em procedimento sumaríssimo.

VI. Sob esse enfoque, fixa-se o seguinte entendimento: o trabalho prestado com a utilização de plataforma tecnológica de gestão de oferta de motoristas-usuários e demanda de clientes-usuários, não se dá para a plataforma e não atende aos elementos configuradores da relação de emprego previstos nos artigos 2º e 3º da CLT, inexistindo, por isso, relação de emprego entre o motorista profissional e a desenvolvedora do aplicativo, o que não acarreta violação do disposto no art. 1º, III e IV, da Constituição Federal.

VII. Agravo de instrumento de que se conhece e a que se nega provimento" (AIRR-10575-88.2019.5.03.0003, Rel. Min. Alexandre Luiz Ramos, 4ª Turma, DEJT de 11/09/20)." "RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. VÍNCULO DE EMPREGO. MOTORISTA. UBER. AUSÊNCIA DE SUBORDINAÇÃO. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA. Destaque-se, de início, que o reexame do caso não demanda o revolvimento de fatos e provas dos autos, isso porque a transcrição do depoimento pessoal do autor no acórdão recorrido contempla elemento fático hábil ao reconhecimento da confissão quanto à autonomia na prestação de serviços. Com efeito, o reclamante admite expressamente a possibilidade de ficar "off line", sem delimitação de tempo, circunstância que indica a ausência completa e voluntária da prestação dos serviços em exame, que só ocorre em ambiente virtual. Tal fato traduz, na prática, a ampla flexibilidade do autor em determinar sua rotina, seus horários de trabalho, locais que deseja atuar e quantidade de clientes que pretende atender por dia. Tal autodeterminação é incompatível com o reconhecimento da relação de emprego, que tem como

pressuposto básico a subordinação, elemento no qual se funda a distinção com o trabalho autônomo. Não bastasse a confissão do reclamante quanto à autonomia para o desempenho de suas atividades, é fato incontroverso nos autos que o reclamante aderiu aos serviços de intermediação digital prestados pela reclamada, utilizando-se de aplicativo que oferece interface entre motoristas previamente cadastrados e usuários dos serviços. Dentre os termos e condições relacionados aos referidos serviços, está a reserva ao motorista do equivalente a 75% a 80% do valor pago pelo usuário, conforme consignado pelo e. TRT. O referido percentual revela-se superior ao que esta Corte vem admitindo como bastante à caracterização da relação de parceria entre os envolvidos, uma vez que o rateio do valor do serviço em alto percentual a uma das partes evidencia vantagem remuneratória não condizente com o liame de emprego. Precedentes. Recurso de revista conhecido e provido" (RR-1000123-89.2017.5.02.0038, Rel. Min. Breno Medeiros, 5ª Turma, DEJT de 07/02/20)." " AGRADO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. MOTORISTA DE APLICATIVO. AUTONOMIA NA PRESTAÇÃO DOS SERVIÇOS. VÍNCULO EMPREGATÍCIO NÃO CONFIGURADO. O Tribunal Regional consignou que os elementos dos autos demonstram autonomia do reclamante na prestação dos serviços, especialmente pela ausência de prova robusta acerca da subordinação jurídica. Ademais, restando incontroverso nos autos que, ' pelos serviços prestados aos usuários, o motorista do UBER, como o reclamante auferia 75% do total bruto arrecadado como remuneração, enquanto que a quantia equivalente a 25% era destinada à reclamada (petição inicial - item 27 - id. 47af69d), como pagamento pelo fornecimento do aplicativo ', ressaltou o Tribunal Regional que, ' pelo critério utilizado na divisão dos valores arrecadados, a situação se aproxima mais de um regime de parceria, mediante o qual o reclamante utilizava a plataforma digital disponibilizada pela reclamada, em troca da destinação de um percentual relevante, calculado sobre a quantia efetivamente auferida com os serviços prestados '. Óbice da Súmula nº 126 do TST. Incólumes os artigos 1º, III e IV, da Constituição Federal e 2º, 3º e 6º, parágrafo único, da CLT. Agravo de instrumento conhecido e não provido" (AIRR-11199-47.2017.5.03.0185, Rel. Min. Dora Maria da Costa, 8ª Turma, DEJT de 31/01/19)

Por fim, face aos argumentos aqui apresentados, negou provimento ao recurso. Diante do todo exposto, resta claro que o principal fundamento para não reconhecer o vínculo é a ausência de subordinação, em contrapartida sustentam pela autonomia dos motoristas, principalmente, sob a alegação da suposta “liberdade” e “flexibilidade” da prestação de serviço.

7.2 Reconhecimento de vínculo empregatício entre o motorista e a Uber

Examina-se o acórdão proferido no bojo do processo nº 0010806-62.2017.5.03.0011, da TRT-3ª região, que teve como Desembargador relator Luiz Antônio de Paula Iennaco e teve como redatora a Juíza Ana Maria Espi Cavalcanti que reconheceu o vínculo empregatício entre o motorista e a Uber com base nos elementos fáticos-jurídicos da relação de emprego.

Na petição inicial, o reclamante alega que firmou contrato com a Uber, ora reclamada, no mês de junho de 2016, para laborar como motorista na cidade de Belo Horizonte em Minas Gerais, todavia, no mês de fevereiro de 2017 teve o contrato encerrado unilateralmente pela empresa, sem aviso prévio. O reclamante afirma estar presente todos os requisitos que caracterizam o vínculo de emprego, conforme dispõe a CLT.

Em defesa, a reclamada alegou ser apenas uma empresa que explora a plataforma tecnológica, isto é, uma intermediadora entre o prestador de serviço e o usuário, que não atua diretamente no ramo e transporte individual privado.

O douto juízo da 11ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte, decidiu pela improcedência de reconhecimento de vínculo empregatício, sob os seguintes fundamentos:

[...] Em face da controvérsia acerca de relação de emprego, torna-se imprescindível a constatação dos requisitos de pessoalidade, habitualidade, onerosidade e subordinação jurídica, consoante previsto no art. 3º, da CLT, cabendo ao autor o ônus de demonstrar que o vínculo era empregatício, nos termos do art. 818/CLT e art. 373, I, do CPC/2015. Não há dúvida de que os serviços têm caráter oneroso e se revestem de pessoalidade. Todavia, **ainda que o trabalho desenvolvido pelo autor, como motorista, fosse realizado com pessoalidade e onerosidade, a prova dos autos não permite verificar que houvesse com a ré relação de subordinação e controle, ainda que de forma indireta.** Observa-se, do modelo de instrumento contratual acostado às fls. 956 e ss do PDF, que a intermediação firmada com a ré tem por finalidade específica viabilizar plataforma digital para prospecção de clientes aos prestadores de serviços de transporte, **não se verificando, que a referida empresa esteja inserida diretamente na atividade de transporte de passageiros.** Portanto, não se comprovou que os serviços prestados pelo autor se integrem à dinâmica **organizativa e operacional da ré, o que a doutrina moderna denomina subordinação estrutural.** Necessário observar, de início, que o reclamante mantinha vínculo de emprego com outras empresas, concomitantemente com o período de trabalho ora pleiteado, o que se comprova às fls. 1100/1106. Ainda que tal fato, isoladamente, não impeça o reconhecimento do vínculo empregatício, é necessário observar que, em depoimento pessoal, fl. 1125, **o autor asseverou que, como motorista da UBER, "não tinha chefe" e escolhia os horários de iniciar e finalizar a prestação de serviços, trabalhando o tempo que quisesse, já que não tinha um número mínimo de horas a cumprir.** Disse, também, que não teve que fazer treinamento prévio

[...]

A prova produzida nos autos permite verificar que o autor detinha plena autonomia para escolher o modo e a forma de execução do labor, dias e horários de trabalho e mesmo clientes a serem atendidos, já que o sistema de acesso permite ao motorista negar solicitações de viagem. O fato de a ré manter sistema de avaliação de motoristas e de descadastrá-los, em caso de avaliações insatisfatórias, não implica em controle das atividades, mas apenas em manutenção dos padrões exigidos para utilização da plataforma digital, o que é perfeitamente aceitável, em face dos critérios estabelecidos para manutenção da parceria digital. Portanto, o autor não se desincumbiu cabalmente do ônus probatório que lhe competia, pois não produziu prova a demonstrar que tivesse qualquer subordinação à plataforma digital. A par de tais considerações, não se verificam, no caso em tela, os elementos previstos no art. 3º, da CLT, necessários ao reconhecimento de relação de emprego pretendida entre o autor e a ré. **Conclui-se, pois, que as condições de prestação de serviço eram pautadas pela autonomia e empreendedorismo, sem relação de emprego.** Sendo assim, em atenção ao princípio da primazia da realidade, declara-se inexistente o alegado vínculo de emprego entre as partes, sendo improcedentes todos os pedidos declinados na exordial, dele decorrentes. (...) (BRASIL, 2019, p. 4-5, grifo nosso).

Verifica-se que o principal fundamento utilizado para afastar o vínculo empregatício foi a autonomia do reclamante, tanto é que a i. juíza fez questão de frisar que o reclamante “não tinha chefe”, que poderia trabalhar quando e onde quisesse, conforme sua conveniência.

Face à sentença acima, o reclamante ajuizou recurso objetivando a caracterização do liame empregatício. Passa-se a analisar o acórdão que julgou o referido recurso.

Primeiramente, a redatora buscou apurar se a Uber é mesmo uma mera plataforma digital, conforme se autointitula, ou uma empresa que presta serviços de transporte e contrata motoristas para esse fim, analisando a presença dos requisitos presentes no art. 2^a e 3^a da CLT.

Assim, ao analisar o caso em exame, o relator verificou a presença dos elementos da personalidade e pessoa física, considerando que o motorista realiza sua inscrição do modo individual no aplicativo, além de receber sugestões de vídeos de caráter informativo e de capacitação no site eletrônico da reclamada. Outrossim, o referido destaca que o fato de o reclamante prestar serviço para outras plataformas não pode afastar, por si só, a relação de emprego, já que é permitido a uma pessoa ter mais de um emprego.

No que tange a onerosidade, a redatora afirma ser um trabalho remunerado, em que o motorista vinculado a plataforma recebe semanalmente, sendo este valor deduzido conforme a reclamada estabelecer, descontando a parcela dela e os valores recebido em dinheiro dos usuários.

Segundo o entendimento da redatora, também restou configurada a subordinação jurídica, principal elemento caracterizador da relação de emprego. De um lado está a empresa, que determina toda organização do negócio, exercendo, pois, o *modus faciendi* da prestação de trabalho ao selecionar os motoristas; estabelecer todas as regras da atividade, inclusive quanto aos carros que deverão ser utilizados na prestação de serviços; receber reclamações de usuários e decidir sobre elas; poder reduzir o valor da corrida, o que impacta diretamente na remuneração do motorista; enfim, domina todo o sistema. Por outro lado, está o motorista que se submete a todas as regras impostas pela Uber, podendo ser desativado caso descumpra qualquer recomendação, ou até mesmo caso seja mal avaliado.

Portanto, não há dúvidas de que na relação havida entre as partes, faz-se presente o elemento da subordinação jurídica. Por conseguinte, o motorista não exerce suas atividades por sua iniciativa e conveniência, auto-organizando-se, sem se submeter ao poder de controle da empregadora.

Por último, concluiu pela configuração da relação de emprego entre as partes, reformando assim a sentença de primeiro grau, vez que restou configurado todos os pressupostos da personalidade, não eventualidade, subordinação jurídica, salário e prestação de serviços inerentes à atividade fim empresa (art. 2º e 3º da CLT).

8- CONCLUSÃO

Evidentemente que o avanço tecnológico aliado ao sistema capitalista provoca alterações nas relações de trabalho, criando formas de labor que funcionam exclusivamente pelo meio eletrônico. Não há que se olvidar que a tecnologia traz muita modernidade e facilidade. Como vimos, através do aplicativo Uber é possível que apenas um clique usuários solicitem um motorista para realizar uma viagem, com o preço acessível.

Apesar dessa facilidade para o passageiro, de outro lado, temos o motorista que trabalha em condições precárias. Por meio dos dados coletos na pesquisa de campo, verificou-se que o motorista precisa trabalhar praticamente a semana inteira e por longas horas, em torno de 10 a 12 horas para obter um retorno significativo.

Além disso, o motorista está sujeito a todos os riscos e custos do empreendimento, desde a fatores externos, como por exemplo, assaltos, violência em geral, até fatores internos, tais como gasolina, manutenção do veículo etc. O fato de o motorista de aplicativo arcar com o risco da atividade, bem como ter “liberdade” e “flexibilidade” para trabalhar quando quiser, induz a crer que se trata de um motorista autônomo.

Todavia, na realidade o que se observa é motoristas sendo obrigados a seguir as condições e a forma de execução do serviço impostos pela empresa, sob pena de ser desativado da plataforma, ora, o trabalhador autônomo possui como elemento imperioso a ausência da subordinação, logo, se autônomo fosse não deveria sujeitar-se a essas regras. Portanto, como se vê, a atitude da empresa não é condizente com uma mera “intermediadora” do serviço.

Nesse contexto, Abílio (2020) ensina a olhar para essa suposta autonomia de um modo invertido: a ausência de qualquer garantia ou ônus por parte das empresas quanto à remuneração e à carga horário vem obrigando o trabalhador – aqueles que vivem disso- a exercer longas horas de trabalho diárias, além de aderirem a mais de uma plataforma para poder garantir o seu sustento. Ao passo que, a competência para definir a remuneração, a distribuição do trabalho, as regras e critérios é totalmente dessas empresas.

Por todo exposto, conclui-se que o enquadramento do motorista como trabalhador autônomo contribui para a precarização da atividade. De igual modo, o instituto da parassubordinação restringe direitos que lhe deviam ser assegurados em sua totalidade. Assim, a forma que mais se aproxima da realidade fática é a relação de emprego, todavia, o elemento da subordinação deve-se ser analisado sob outro viés, buscando proteger o mais vulnerável da relação.

REFERENCIAS

ABILIO, Ludmila Costhek. **Uberização: Do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado**. Psicoperspectivas, Valparaíso, v. 18, n. 3, p. 41-51, nov. 2019. Disponível em: <http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S071869242019000300041&lng=es&nrm=iso>. acessado em: 17 nov. 2021. <http://dx.doi.org/10.5027/psicoperspectivas-vol18-issue3-fulltext-1674>.

ABÍLIO, Ludmila Costhek. **Uberização: a era do trabalhador uber-in-time?** Disponível em: https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S010340142020000100111&lang=pt#B29. Acesso em: 25 abr. 2021.

ALVES, Eliete Tavelli. **Parassubordinação e Uberização do Trabalho: Algumas Reflexões**. 2018. 120 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Direito, Universidade de Coimbra, Coimbra, 2018.

ARAÚJO, Francisco Rossal de; COIMBRA, Rodrigo. **Direito do trabalho I**. São Paulo: Ltr, 2014

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**, 6. ed., p. 268.

BELMONTE, Alexandre de Souza Agra; MARTINEZ, Luciano; MARANHÃO, Ney Stany Morais. **O Direito do Trabalho na crise da Covid-19**. Salvador: JusPodivm, 2020. Disponível em: https://www.trt1.jus.br/documents/21708/10110171/7_eBook_O+Direito+do+Trabalho+na+Crise+do+COVID-1.pdf/2dfbda3d-4aac-b530-0c06-ae730f78ec99. Acesso em 17 nov. 2021.

BRASIL. Decreto-Lei 5.452 de 1º de maio de 1943. **Consolidação das Leis do trabalho**, Brasília,DF, Out. 2017.

BRASIL. Lei 13.640 de 26 de março de 2018. Altera a Lei nº 12.587, de 3 de janeiro de 2012, para regulamentar o transporte remunerado privado individual de passageiros, Brasília,DF, Mar. 2018.

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho (17. Região)**. ROT 0010806-62.2017.5.03.0011. Recorrente: Eustaquio da Paixao Dias. Recorrido: Uber do Brasil Tecnologia LTDA. Relator: Desembargador Luiz Antônio de Paula Iennaco. Data do julgamento: 17 de julho de 2019. P. 6-17.

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho (3. Região)**. 21. Vara do Trabalho de Belo Horizonte. Processo n. 0011291-53.2017.5.03.0014. Juíza do Trabalho Andrea Buttler. Data de Julgamento: 10 nov. 2017, p. 3.

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho (3. Região)**. RORSum 0000915-87.2020.5.17.0151. Recorrente: Kayo Torres de Lima. Recorrido: Uber do Brasil Tecnologia LTDA. Relatora: Desembargadora Marise Medeiros Cavalcanti Chamberlain. Data do julgamento: 29 de setembro de 2021. p. 25-30.

BULGUERONI, Renata Orsi. Trabalho autônomo dependente: experiências italiana e espanhola e a realidade brasileira. 2011. Dissertação (Mestrado em Direito do Trabalho) - Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2011. doi:10.11606/D.2.2011.tde-18052012-135740. Acesso em: 10 set. 2021.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho: de acordo com a reforma trabalhista**. 16. ed. São Paulo: Gen, 2018.

CORBAL, Oitaven, Juliana Carreiro; CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CASAGRANDE, Cássio Luís. **Empresas de transporte, plataformas digitais e a relação de emprego: um estudo do trabalho subordinado sob aplicativos**. Brasília: Ministério Público do Trabalho, 2018.

DA SILVA, Juliana Coelho Tavares; CECATO, Maria Aurea. A uberização da relação individual de trabalho na era digital e o direito do trabalho brasileiro. *Cadernos de Direito Actual*, n.7, p.257-271, 2017. Disponível em <<http://www.cadernosdedereitoactual.es/ojs/index.php/cadernos/article/view/227>> Acesso em: 10 de set. 2021.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho** Curso: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: Ltr, 2019.

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

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

KRAMER, Josiane Caldas. **A Economia Compartilhada e a Uberização do Trabalho: Utopias do Nosso Tempo?** Dissertação (Mestrado em Direito) – Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal do Paraná, 2017.

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

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

NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 29. ed. São Paulo: Saraiva, 2018.

NASCIMENTO, Aumari Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

OHOFUGI, Nathália Guimarães. O discurso por trás da autonomia do motorista de Uber: o reconhecimento do vínculo empregatício na era da economia compartilhada. 2019. 70 f., il. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Direito)-Universidade de Brasília, Brasília, 2019.

Os Poderes do Empregador nas Relações de Emprego. Brasil Fernandes Advogados, Balneário de Camboriú, 21 de agosto de 2021. Disponível em: <<https://www.brasilfernandes.adv.br/post/os-poderes-do-empregador>>. Acesso em: 10 de set. 2021.

PavioneL. S. **A parassubordinação no direito do trabalho: perspectivas de uma releitura da subordinação no direito brasileiro**. revista da agu, v. 9, n. 26, 6 set. 2017.

PIRES, Elisa Guimarães Brandão. **Aplicativos de Transporte e o Controle por Algoritmos: repensando o pressuposto da subordinação jurídica**. 2019. 218 f. Tese (Doutorado) - Curso de Direito, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2019.

PORTO, Lorena Vasconcelos. **Asubordinação no contrato de emprego: desconstrução, reconstrução e universalização do conceito jurídico**. 2008. 356 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Direito, Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, Minas Gerais, 2008. Disponível em: http://www.biblioteca.pucminas.br/teses/Direito_PortoLV_1.pdf. Acesso em: 10 nov. 2021.

RESENDE, Ricardo. **Direito do trabalho**. 8. ed. São Paulo: Gen, 2019.

SLEE, T. Uberização: a nova onda do trabalho precarizado. Tradução por João Peres; In: BREDÁ, T.; PERES, J. (Ed.). São Paulo. Editora Elefante, 2017.

SOUZA, Carlos Affonso Pereira de; LEMOS, Ronaldo. **Aspectos jurídicos da economia do compartilhamento: função social e tutela da confiança** / Legal aspects of sharing economy: social function of property and the protection of trust. Revista de Direito da Cidade, [S.l.], v. 8, n. 4, p. 1757- 1777, nov. 2016. ISSN 2317-7721. Disponível em: <<https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/rdc/article/view/25740>>. Acesso em: 29 nov. 2021. doi:<https://doi.org/10.12957/rdc.2016.25740>.

TEIXEIRA, Luana Cordeiro. **Aplicabilidade da teoria da subordinação estrutural**. Revista **Jus Navigandi**, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 19, n. 4098, 20 set. 2014. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/29547>. Acesso em: 3 out. 2021.

UBER. Fatos e Dados sobre a Uber. Disponível em <<https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/>>. Acesso em: 10 de set. 2021.