



PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS  
ESCOLA DE DIREITO, NEGÓCIO E COMUNICAÇÃO  
NÚCLEO DE PRÁTICA JURÍDICA  
COORDENAÇÃO ADJUNTA DE TRABALHO DE CURSO  
MONOGRAFIA JURÍDICA

**UBERIZAÇÃO DO TRABALHO**  
**O AGRAVAMENTO NA PANDEMIA E A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO**

ORIENTANDO: LUCIANO PEREIRA DOS SANTOS JÚNIOR  
ORIENTADORA: PROF<sup>a</sup> MA. NURIA MICHELINE MENESES CABRAL

**GOIÂNIA**

**2022**

LUCIANO PEREIRA DOS SANTOS JÚNIOR

## **UBERIZAÇÃO DO TRABALHO**

O AGRAVAVAMENTO NA PANDEMIA E A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO

Monografia Jurídica apresentada à disciplina Trabalho de Curso II, da Escola de Direito, Negócios e Comunicação da Pontifícia Universidade Católica de Goiás (PUCGOIÁS).

Profª Orientadora: Profª Ma. Nuria Micheline Meneses Cabral.

GOIÂNIA-GO

2022

LUCIANO PEREIRA DOS SANTOS JÚNIOR

**UBERIZAÇÃO DO TRABALHO**

O AGRAVAMENTO NA PANDEMIA E A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO

Data da Defesa: \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_

**BANCA EXAMINADORA**

---

Orientadora: Prof<sup>a</sup> M. Nuria Micheline Meneses Cabral Nota

---

Examinador Convidado: Prof. Me. Isac Cardoso das Neves Nota

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço em primeiro lugar a Deus por ser a base das minhas conquistas.

Aos meus pais, Roselita e Luciano, e minha irmã Gessiane Clemente, por toda a dedicação e paciência contribuindo diretamente para que pudesse ter um caminho mais fácil e prazeroso diante esses anos.

À minha querida avó, Antônia de Jesus e em memória do meu avô, Simão Pereira dos Santos, por sempre terem sido base da minha família.

Aos meus amigos de faculdade, que estiveram sempre comigo nessa longa jornada, dividindo alegrias e angústias e tornando mais fácil o cotidiano, especialmente em tempos de pandemia.

As minhas orientadoras, Eliane Rodrigues Nunes e Nuria Micheline Meneses Cabral, pela dedicação em suas orientações prestadas na elaboração deste trabalho, incentivando-me e colaborando no desenvolvimento de minhas idéias.

## RESUMO

O presente trabalho tem objetivo de questionar os posicionamentos prós e contras da relação de emprego entre empregado e empregador, tendo em vista as plataformas digitais explorando a temática trabalhada, permitindo alcançar a descoberta da crescente da Uberização do Trabalho. Conceitualizou-se a referida nomenclatura, bem como apresentou motivos no qual a população recorre às plataformas digitais. Demonstrou-se também vantagens e desvantagens desse formato de trabalho, considerando a precarização do trabalho e as problemáticas enfrentadas. Retratou através da CLT, as perdas de direitos do trabalhador, de igual modo informou os elementos caracterizadores da relação de emprego. Por meio de uma análise de decisões no âmbito da justiça trabalhista brasileira e em outros países, concluindo que o entendimento não é unívoco.

**PALAVRAS-CHAVES:** Uberização; Uber; Aplicativos; Relação Empregatícia; Precarização do Trabalho.

## ABSTRACT

The present work aims to question the pros and cons positions of the employment relationship between employee and employer, in view of digital platforms exploring the theme worked on, allowing to reach the discovery of the growing Uberization of Work. The referred nomenclature was conceptualized, as well as presented reasons in which the population uses digital platforms. Advantages and disadvantages of this work format were also demonstrated, considering the precariousness of work and the problems faced. It portrayed through the CLT, the loss of worker's rights, likewise informed the characterizing elements of the employment relationship. Through an analysis of decisions in the scope of Brazilian labor justice and in other countries, concluding that the understanding is not unison

**KEYWORDS:** Uberization; Uber; applications; Employment Relationship; Precariousness of Work.

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO.....</b>	<b>07</b>
<b>CAPÍTULO I – A UBERIZAÇÃO DO TRABALHO.....</b>	<b>10</b>
1.1 BREVE HISTÓRICO.....	10
1.2 CONTEITUALIDADE .....	13
1.3 AGRAVAMENTO NA PANDEMIA.....	14
<b>CAPÍTULO II – PROBLEMÁTICAS ENFRENTADAS.....</b>	<b>17</b>
2.1 OS TRABALHADORES COMO AUTÔNOMOS OU EMPREGADOS.....	17
2.2 PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO.....	19
2.3 PROBLEMAS. PRECONCEITO E RACISMO SOFRIDO.....	21
<b>CAPÍTULO III – A UBERIZAÇÃO NA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS TRABALHISTAS E AS DECISÕES JUDICIÁRIAS.....</b>	<b>23</b>
3.1 A CONFIGURAÇÃO DA RELAÇÃO EMPREGATÍCIA.....	23
3.2 DECISÕES DA JUSTIÇA TRABALHISTA E ANÁLISE DA JURISPRUDÊNCIA.....	28
3.3 A LEI TRABALHISTA NO EXTERIOR.....	40
<b>CONCLUSÃO .....</b>	<b>44</b>
<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>46</b>

## INTRODUÇÃO

O presente trabalho trata-se da Uberização do Trabalho, o agravamento na pandemia e a precarização do trabalho, pois em razão da pandemia, a partir do ano 2020, em decorrência da Covid-19, trouxe vários impactos na economia brasileira, especialmente na área trabalhista.

Partindo dessa premissa, com o aumento substancial do índice de desemprego, a população se viu a mercê do auxílio emergencial para conseguir manter sua família e residência. Não sendo suficiente, muito dos trabalhadores desempregados partiram para outro viés, a denominação da Uberização, na perspectiva da economia de “bicos”, pois, com o advento do desemprego em massa, recorreram às plataformas de *fast food* (*Ifood, Uber Eats, Rappi, etc.*) e corridas particulares (*Uber, 99Pop*).

Por conseguinte, a intervenção estatal, com o objetivo de trazer préstimos ao trabalhador, teve um resultado social desastroso, ampliando significativamente os índices de miserabilidade, acelerando as políticas regressivas em relação ao trabalho, com a violação de direitos do trabalho, a incidência da reforma trabalhista e previdenciária e a desconstituição do Ministério do Trabalho, utilizando-se sempre da justificativa de modernização, resultando na desproteção social.

É em meio deste quadro de vulnerabilidade da população, que esse modelo de trabalho é apresentado como atraente e ideal, pois exterioriza a possibilidade de flexibilizar o horário para trabalhar e um retorno financeiro imediato. Daí que englobam nos autônomos, afastando-se da proteção trabalhista.

A importância dessa temática na atual conjuntura configura-se na proteção dos direitos do trabalhador, por conta de outrem e por conta própria, tanto em períodos de normalidade como em tempos de pandemia, como ocorre nos anos de 2019 e 2020 com a propagação do Coronavírus.

É essencial enfrentar este tema para fins de definição até de políticas públicas, com um equilíbrio do ponto de vista econômico e social, de

comportamentos e posições que assegurem proteção contra a perda de rendimento profissional quando da ocorrência de um determinado risco, como, no caso de profundas recessões econômicas, catástrofes naturais e de pandemias.

É por este fator que estaria regredindo à níveis de exploração que se assemelhava a época primitiva, com jornadas de trabalho de 12, 16 horas (podendo ultrapassar) por dia, acaba por tornando normal.

Na pesquisa foi feito o uso do método hipotético dedutivo, pois por meio deste foi possível explorar a temática trabalhada, permitindo alcançar a descoberta da crescente da Uberização do Trabalho, ausência da relação de emprego, seu conceito e contexto histórico, sendo possível também, questionar, verificar, analisar, pesquisar e auxiliar a tomada de medidas que permitam a todos os trabalhadores por conta de outrem e por conta própria acumular direitos enquanto beneficiários das plataformas digitais.

Outrossim, empregou-se o método hipotético dedutivo com pesquisas acadêmicas, colhendo conceitos, enquadramentos na lei, legislação semelhante, decisões e princípios doutrinários pertinentes ao tema. Ao exposto, artigos científicos e doutrinas foram fontes fundamentais para a elaboração desta pesquisa.

Logo, no primeiro capítulo do presente estudo será realizada uma breve abordagem histórica da origem da nomenclatura, vem da inovação trazida pela *Uber* no mundo dos aplicativos, o que deu início ao surgimento desta terminologia, buscando compreender a conceitualidade, expressando novas configurações nas relações trabalhistas na atual conjuntura, sobretudo por meio dos aplicativos, sendo finalizado com a demonstração do agravamento em decorrência da pandemia a partir do ano de 2020, com o aumento substancial do índice de desemprego.

Em seguida, será discorrido as problemáticas enfrentadas, sendo o primeiro deles com a indagação se os uberizados sendo enquadrados como trabalhadores autônomos ou empregados, fazendo a análise dos elementos caracterizadores. Por conseguinte, é demonstrado a precarização do trabalho, em razão do aumento do desemprego, obteve uma rápida adesão por parte da



população. Por fim, é verificado também a problemática que do preconceito e o racismo sofrido pelos uberizados.

Nesse sentido, o terceiro e último capítulo, será abordado análise dos elementos caracterizadores da relação empregatícia frente a Consolidação das Leis Trabalhistas, bem como o estudo jurisprudencial das decisões judiciais no Brasil e em outros países, verificando a ausência de entendimentos uníssonos.

## CAPÍTULO I – A UBERIZAÇÃO DO TRABALHO

### 1.1 – BREVE HISTÓRICO

Primordialmente, deve-se fazer um breve histórico sobre a origem do termo, todavia, pelo fato de ter diferentes usos, há uma dificuldade em saber sua origem, todavia, o termo é usado Uberização do Trabalho vem da inovação trazida pela *Uber* no mundo dos aplicativos, o que deu início ao surgimento desta terminologia o que acabou virando a terminologia para explicar como essas novas empresas gerenciam seus negócios.

O tema da Uberização do trabalho tornou-se algo recorrente nos últimos anos diante de sua notável expansão. Inicialmente o conglomerado das mídias juntamente com as grandes empresas responsáveis pela *Uberização* propagou o discurso e de que os usuários seriam autônomos e empreendedores, distanciando-se da ideia de subordinação á seu empregador ou até mesmo força do trabalho.

Sabendo que a terminologia vem da plataforma *Uber*, convém mencionar brevemente a origem deste aplicativo.

Sendo assim, os criadores da empresa Garrett Camp e Travis Kalanick, estavam em um evento de tecnologia em Paris, e após não conseguir um táxi para se locomoverem, surgiu a ideia de que os passageiros poderiam solicitar por meio de aplicativo, um motorista particular para se deslocarem. (MUNDO DAS MARCAS, 2016)

Após trabalharem arduamente na ideia e lançaram em 2009 o então chamado de *UberCab*. A inovação do aplicativo destaque para o ano em questão, que utilizava o GPS do celular pra indicar a localização do passageiro. Mesmo no início o objetivo fosse oferecer o serviço de carros de luxo, os fundadores adaptaram a plataforma até chegar nos modos atuais.

O serviço era considerado exclusivo, inovador e nada vestem anteriormente, que mesmo que as corridas custassem mais que os taxis, os usuários continuavam aumentando e tinham preferência em usar o aplicativo da *Uber*. O grande trunfo do aplicativo sempre foi a praticidade. Era possível solicitar

o transporte pelo celular, sem se deslocar e contar com total conforto. Além disso, o cliente poderia realizar o pagamento diretamente pelo cartão cadastrado na plataforma, sem precisar ter dinheiro em mãos, o que melhora a praticidade.

Com o passar do tempo, começaram a surgir os investidores que acreditaram na inovação do aplicativo. Com maiores investimentos e maior faturamento a *Uber* começou a expandir seus serviços pra mais localidades.

Na confluência do exposto, a plataforma chegou ao Brasil a partir do ano de 2014 atuando em diversas cidades brasileiras de médio e grande portes. Com o decorrer dos anos, alguns produtos inusitados foram lançados durante eventos e temporadas, como o *Uber Barco* em Brasília, o *Uber Acqua* durante o verão carioca e o *Uber Ice Cream* . Não obstante, em 2016, a expansão para a plataforma foi inaugurada com a chegada do *Uber Eats*. Atualmente, o usuário da *Uber* pode pedir uma viagem, e também pedir comida pelo *Uber Eats*. (UBER, 2017).

Todavia, com uma proposta de inovação no seguimento de economia que atua no setor de transporte individual de passageiros o aplicativo *Uber* trouxe conflitos gerados com a sua chegada, pois com a implementação desse novo modelo de economia gerou uma “guerra” com a já existente economia tradicional até então existente no país: os taxistas.

Segundo uma matéria publicada pelo Fantástico, essa “rivalidade” esta relacionada à opiniões dos dois lados, os taxistas alegam que os motoristas *Uber* apenas baixam o aplicativo e já podem realizar corridas, sem pagar algum imposto, todavia, os motoristas de aplicativo refutam que eles não deixam de pagar IPVA igual aos taxistas, não tem descontos no momento da compra de algum veículo igual aos taxistas.

Nesta seara, “não há uma definição ainda do judiciário ou do estado brasileiro. Do mesmo jeito que não se pode falar que é ilegal, não se pode falar que é legal. Então todos têm e não têm razão nessa história”, avalia o presidente do Instituto Brasileiro de Direito Digital Frederico Ceroy .

Chegando ao país em um contexto de crise, pois de um lado, a demanda da população por meios de transporte eficientes e de menor custo, haja vista a precariedade do transporte público e o alto custo do transporte particular, como o táxi e de outro lado, o crescente aumento do desemprego. Conseqüentemente, houve rápida adesão pela população.

Todavia, com o crescente desemprego no país, a população se viu a mercê do próprio impulsionamento, recorrendo as plataformas digitais em busca de adquirir o sustento, ou até mesmo, de ter uma renda extra.

Partindo dessa premissa, com a necessidade das pessoas de ganharem o seu proveito econômico para sobreviver, surgindo assim, no Brasil, quando os aplicativos, foram uma forma de saída imediata do desemprego no país, que estava em constante crescimento, ficou conhecido como a *Uberização* do trabalho.

Hodiernamente a partir do ano 2020, em decorrência da pandemia causado pelo Covid-19, trouxe inúmeros impactos na economia brasileira, especialmente na área trabalhista.

Sendo assim, com o aumento substancial do índice de desemprego, a população se viu a mercê do auxílio emergencial para conseguir manter sua família e residência. Não sendo suficiente, com o maior índice de desemprego da história do país com cerca de 13 milhões de pessoas estão desempregadas no Brasil, segundo pesquisa do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. O número representa, aproximadamente, 12,4% da população. Com um cenário pessimista para os empregos formais, as pessoas buscam alternativas de trabalho partindo para outro viés, a denominação da *Uberização*, na perspectiva da economia de “bicos”, pois, com o advento do desemprego em massa, recorreram às plataformas de *fast food* (*Ifood, Uber Eats, Rappi, etc.*) e corridas particulares (*Uber, 99Pop*). (GUIA DO ESTUDANTE, 2021)

A diversidade de plataformas chegou no país em um momento de grave crise econômica sendo que, existe a demanda de um percentual da população que demandam por meios de transporte de viagens ou entregas, pelo fato de estarem isoladas em suas residências com medo de se contaminarem

com vírus, necessitam de realizar suas compras, e do outro lado o crescente aumento do desemprego. Consequentemente a isso, houve uma rápida adesão pela população.

Dessa forma, após as breves considerações acerca do histórico da *Uberização* do Trabalho, será explicitado o conceito deste tema.

## 1.2 – A CONCEITUALIDADE

Durante os primeiros anos do século XXI, com os avanços tecnológicos nos meios de produção, afirmava-se que estaria próximo o fim do trabalho. No entanto, está longe a concretização. O que se tem visto, em vez do fim do trabalho na era digital, pode-se denominar escravidão digital.

O surgimento das novas tecnologias e as diversas crises oriundas da Pandemia começaram a andar atreladas, ocasionando grandes transformações em diversos âmbitos da sociedade, inclusive na relação de trabalho.

O exemplo com maior decorrência, é o trabalho dos motoristas da *Uber* e os entregadores de *Delivery* através das plataformas *Ifood*, *Rappi*, etc. A diversidade de plataformas cresceu no país em um momento de grave crise econômica sendo que, existe a demanda de um percentual da população que necessitam de meios de transporte de viagens ou entregas, pelo fato de estarem isoladas em suas residências com medo de se contaminarem com vírus, necessitam de realizar suas compras, e do outro lado o crescente aumento do desemprego. Consequentemente a isso, houve uma rápida adesão pela população.

Apesar dessas plataformas terem ganho força na pandemia, a *Uberização* está atrelada à mediação que apenas conectam os consumidores junto aos prestadores de serviço.

O termo *Uberização* faz uma referência à plataforma *Uber*, a qual expressa novas configurações nas relações trabalhistas na atual conjuntura, sobretudo por meio dos aplicativos. A expressão também vigora novamente o

debate sobre a relação entre tecnologia e precarização do trabalho, que vem sendo interpretado de maneira errônea. No entanto, no universo do capitalismo, o trabalho e o trabalhador assumem características peculiares de mercadoria, o uso da tecnologia ao mesmo tempo em que torna ainda mais precária as condições empregatícias mantêm uma sofisticada sensação de liberdade e autonomia devido ao fato de não haver patrão. Ludmila Costhek Abílio pontua que:

Ao mesmo tempo em que se livra do vínculo empregatício, a *Uberização* mantém, de formas um tanto evidentes, o controle, gerenciamento e fiscalização sobre o trabalho”, adverte. Para ela, a perspectiva é ainda inteiramente aliada com a ideia de empreendedorismo de si. “Trata-se então da consolidação da transformação do trabalhador em um nanoempreendedor de si próprio (ABÍLIO, 2017).

O modelo proposto pela *Uberização* é, nos diversos setores do mercado, a possibilidade de flexibilização do trabalho frente às necessidades do trabalhador e da demanda. Exemplo da *Uber*, um trabalhador que terá o fim de semana livre, poderá ocupar-se com a plataforma, para obter uma renda extra.

Depois de conceituada a expressão *Uberização*, tem-se adiante uma discussão que vem sendo a cada dia mais debatida, que diz respeito ao Agravamento da Pandemia, na decorrência de “explosão” de trabalhadores que usam a plataforma como forma de sustento.

### **1.3 – AGRAVAMENTO DA PANDEMIA**

A pandemia a partir do ano 2020, em decorrência da Covid-19, trouxe vários impactos na economia brasileira, especialmente na área trabalhista e aos direitos do trabalhador.

Partindo dessa premissa, com o aumento substancial do índice de desemprego, a população se viu à mercê do auxílio emergencial para conseguir manter sua família e residência. Não sendo suficiente, muitos dos trabalhadores desempregados partiram para outro viés, a denominação da *Uberização*, na perspectiva da economia de “bicos”, pois, com o advento do desemprego em massa, recorreram às plataformas de *fast food* (*Ifood, Uber Eats, Rappi*, etc.) e corridas particulares (*Uber, 99Pop*).

Por conseguinte, a intervenção estatal, com o objetivo de trazer préstimos ao trabalhador, teve um resultado social desastroso, ampliando significativamente os índices de miserabilidade, acelerando as políticas regressivas em relação ao trabalho, com a violação de direitos do trabalho, a incidência maior da reforma trabalhista e previdenciária e a desconstituição do Ministério do Trabalho, utilizando-se sempre da justificativa de modernização, resultando na desproteção social.

É em meio deste quadro de vulnerabilidade da população, que esse modelo de trabalho é apresentado como atraente e ideal, pois exterioriza a possibilidade de flexibilizar o horário para trabalhar e um retorno financeiro imediato. Nesse contexto que englobam nos autônomos, afastando-se da proteção trabalhista.

Há a discussão de que existem fragilidades e riscos decorrentes dos novos modelos de atividade laborais, oriundos de dispositivos tecnológicos. Registre-se, ainda, que se trata de um processo que vai para muito além da economia digital, que é novo, mas é também uma atualização que conferiu visibilidade às características estruturais do mercado de trabalho mundial.

A exuberância é que as plataformas digitais seriam apenas mediadoras entre o trabalhador e o cliente, terceirizando todos os elementos possíveis considerados custos do trabalho.

A importância dessa temática na atual conjuntura configura-se na proteção dos direitos do trabalhador, por conta de outrem e por conta própria, tanto em períodos de normalidade como em tempos de pandemia, como ocorre nos anos de 2019, 2020 e 2021 com a propagação do Coronavírus.

Assim preconiza Maria Rafaela de Castro:

É essencial enfrentar este tema para fins de definição até de políticas públicas, com um equilíbrio do ponto de vista econômico e social, de comportamentos e posições que assegurem proteção contra a perda de rendimento profissional quando da ocorrência de um determinado risco, como, no caso de profundas recessões econômicas, catástrofes naturais e de pandemias. (DE CASTRO, 2020)

Em relação à classe trabalhadora, o programa de proteção ao emprego e a renda, a impôs, na prática, o ter de aceitar as medidas de suspensão e redução de jornada e salário.

É por este fator que estaria regredindo à níveis de exploração que se assemelhava a época primitiva, com jornadas de trabalho de 12, 16 horas (podendo ultrapassar) por dia, que ao final, torna-se dentro da normalidade da atual situação de grande parte dos brasileiros.

Imperioso ressaltar que não é por acaso a utilização da tecnologia para a superexploração do trabalho acompanhada do mínimo valor pago para a força de trabalho, conforme também nos aponta Hebert Marcuse:

A maneira pela qual a sociedade organiza a vida de seus membros compreende uma escolha inicial entre alternativas históricas que são determinadas pelo nível de cultura material e intelectual herdado. A própria escolha resulta do jogo dos interesses dominantes. (MARCUSE, 2019).

As reflexões de Marcuse são contemporâneas do início do desenvolvimento tecnológico. Por isso, é de ser considerada a consolidação global do avanço das tecnologias da informação nos processos produtivos.

E foi assim que a pandemia acentuou exponencialmente a dramática situação social, aumentando ainda mais os níveis de miserabilidade, que a primeira renda emergencial do governo Bolsonaro, em 2020, arrancada por pressão, procurou minimizar, mesmo sendo absolutamente insuficiente, e que o novo auxílio, iniciado em abril de 2021, se mostra irrisório e mesmo degradante.



## CAPÍTULO II – DIFICULDADES ENCONTRADAS

### 2.1 OS TRABALHADORES COMO AUTÔNOMOS OU EMPREGADOS

Para entender o enquadramento dos trabalhadores usuários da plataforma *Uber* é importante explicar o que é o trabalhador autônomo, que nada mais é a atividade exercida por conta própria e com assunção dos próprios riscos da atividade. Não há vínculo laboral e a prestação dos serviços é de forma eventual e não habitual.

Acerca desse ponto, conforme analisado os requisitos no tópico anterior, subordinação, onerosidade, pessoalidade, ser o trabalhador pessoa física, não eventualidade é importante fazer um parâmetro entre o trabalhador usuário do aplicativo *Uber*, entregadores de *delivery*, a plataforma e os requisitos que ensejam na relação de emprego.

Em breve resumo, no primeiro requisito, a subordinação, há uma hierarquia, uma relação de dependência entre empregador e empregado, ocorre quando alguém coloca à disposição de outrem a sua força de trabalho, sendo esta dirigida de acordo com os interesses do empregador.

Assim, tem-se de um lado a figura do empregador que contratada para que assim prestem determinada função de trabalho e, do lado oposto, o empregado, que aliena sua prestação de trabalho em troca de remuneração.

Dessa forma, pode-se dizer que há relação de emprego entre os entregadores de *delivery* e as empresas de aplicativo, por exemplo, existe a subordinação, pois é impossível recusar alguma entrega, sendo que em caso de recusa, o trabalhador pode sofrer sanções do aplicativo com um dia de bloqueio. Outro fator que enseja em sanções, é a entrega que não satisfaz o cliente. Todavia, são ocasiões que não são aplicadas aos motoristas da *Uber*.

Associado ao requisito de subordinação há também a pessoalidade, significando que o trabalhador não poderá ser substituído por terceiros, tanto aos entregadores *delivery* quanto aos motoristas *Uber*. Sendo assim, para cadastrar a plataforma, o trabalhador precisa inserir CPF, submeter a um reconhecimento

facial, foto de perfil, email e senha. Dessa forma o requisito da personalidade na relação entre os entregadores e as empresas é patente.

O elemento fático jurídico da não eventualidade está presente pois, grande parte dos entregadores *delivery* e motoristas da *Uber*, trabalham todos os dias da semana, com jornada exorbitantes, trabalhando de 8 (oito) a 12 (doze) horas por dia, ou até mais, não tendo o descanso necessário, não tendo o controle de flexibilidade de horários legal e proteção.

Configurando assim a superexploração do trabalho na relação de emprego, que são submetidos a horas exorbitantes de trabalho em troca de uma remuneração mínima de 25% do valor da corrida aos motoristas da *Uber* e R\$ 4,50 (Quatro reais e cinquenta centavos) no caso dos entregadores de *delivery* por exemplo, não podendo alcançar a um salário mínimo ao final do mês, ainda mais com o agravamento da pandemia, com a inflação dos mantimentos básicos, ao ponto que, as empresas acumulam lucros exorbitantes.

Por fim, os últimos requisitos para configuração da relação de emprego são a onerosidade e ser o trabalhador pessoa física. Posto isso, é impossível vincular a pessoa jurídica as plataformas, não havendo o que se falar em microempreendedores. São pessoas físicas que dispõem do seu tempo para prestar serviço, tendo em troca a sua remuneração. Quanta à onerosidade, em contraprestação pelo trabalho exercido, recebem a sua remuneração.

Nesse sentido, não se pode ignorar que a relação entre os entregadores *delivery* ou motoristas da *Uber* e as empresas de plataforma online preenchem os elementos fatos-jurídicos para configuração da relação empregatícia e que, hoje, tais empresas são um dos principais empregadores do país, em um contexto de crise e retirada de direitos trabalhistas.

Todavia, há divergências da justiça trabalhista brasileira quanto os entendimentos do motorista da plataforma ser empregado ou apenas trabalhador autônomo, devido não haverem os pressupostos exigidos para a relação empregatícia.

No que se refere ao entendimento que reconhece o vínculo empregatício, e, portanto, que o motorista ou entregador *delivery* é empregado, baseia-se nos fatos de a *Uber* e os aplicativos de *delivery* regulamentar, bem como aplicar sanções aos motoristas, caso haja descumprimento, definir o preço das corridas e entregas (subordinação), efetuar pagamento aos motoristas e entregadores (onerosidade), sendo este (pessoa física), não podendo ser substituído (pessoalidade). Deve-se levar em conta, ainda, o princípio da primazia da realidade, onde a realidade dos fatos vale mais do que os documentos propriamente formais.

Em sentido contrário, há aqueles que entendem não haverem elementos suficientes para a caracterização, uma vez que devem estar presentes todos os requisitos, ou seja, a falta de um deles não enseja o vínculo laboral entre o *Uber* e os motoristas e os entregadores *delivery*.

Entretanto, este assunto será discutido em tópico posterior.

## **2.2 PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO**

Conforme será relatado posteriormente, a relação de trabalho entre os trabalhadores usuários das plataformas e as empresas, trazem falsas evidências de empreendedorismo com autonomia e liberdade de escolher seus horários de trabalho, fatores estes e outros que trazem a precarização do trabalho.

Inicialmente, da mesma forma que a tecnologia avança a passos largos para modernidade, com a possibilidade de um pedido de comida por meio de aplicativo no conforto de sua residência com uma entrega rápida ou solicitar um motorista de *Uber* com um conforto maior do que o transporte público e com um custo menor do que táxi existe outro viés de que há analogias do trabalhador motorista de *Uber* ou entregadores *delivery* com o trabalho da escravidão. Esse termo “*Uberização*” do trabalho traz falsas evidências da redução do emprego.

Existe um crescente índice de trabalhadores cujas condições de trabalho pioraram com a pandemia provocada pelo novo coronavírus, com direitos

anteriormente associados ao contrato de trabalho, expropriados. Além de ausência de direitos e de jornadas ilimitadas.

É em meio deste quadro de vulnerabilidade da população, com o agravamento da pandemia, que esse modelo de trabalho é apresentado como atraente e ideal, pois exterioriza a possibilidade de flexibilizar o horário para trabalhar e um retorno financeiro imediato, como uma forma de sair do desemprego. Daí que englobam nos autônomos, afastando-se da proteção trabalhista.

Dessa forma, com esse advento, os trabalhadores *Uberizados* não contém um salário fixo e nem negociam o seu preço, pois recebem seus rendimentos de acordo com tarifas em determinadas plataformas, todavia, não sabem como são feitas essa distribuição. Não obstante, os trabalhadores podem ser desligados da plataforma sem nenhuma justificativa apresentada, sem receber as verbas rescisórias.

Com isso, há o fenômeno da precarização não só a submissão a horas exorbitantes de trabalho em troca de uma remuneração mínima, mas também em ocasiões que, caso os entregadores *delivery* ou motoristas da *Uber* sofram algum acidente enquanto exercem o trabalho, não recebem nenhum tipo de auxílio por parte da empresa, mesmo comunicando a empresa do acidente, ou até mesmo contrair alguma doença.

Não obstante, na maioria dos casos quando os entregadores de *delivery* ou motoristas da *Uber* sofrem algum tipo de acidente com danos materiais aos seus meios de trabalho, sendo o carro e a moto, ou até mesmo danos ao seu corpo, tendo que arcar com todos os custos para conserto e repouso, ficando dias sem poder trabalhar para até reparar esses danos, conseqüentemente sem trazer proveito a sua casa. Nesses casos, as plataformas dos aplicativos, preocupam-se com o próprio lucro.

De modo geral, existe um alto grau de incerteza e insegurança, ainda mais com o agravamento da pandemia, com a ausência de proteção pela lei (com decisões que julgam a ausência da relação de emprego), falta de transparência das plataformas digitais, inexistência de amparo aos acidentados ou doentes e

até mesmo ausência de indenizações trabalhistas e previdenciárias, ficando o trabalhador por conta própria.

### **2.3 PROBLEMAS, RACISMO E PRECONCEITO ENFRENTADO**

Conforme relatado em capítulos anteriores, com a alta demanda de entregas por *delivery* ou o aumento no cadastro de motoristas na *Uber* em decorrência da pandemia a partir de 2020, tentam lidar com diversas dificuldades, o que tem aumentado no mesmo liame desse tempo, sofrendo dificuldades atípicas, preconceito e racismo.

Uma pesquisa realizada pela Associação Brasileira do Setor de Bicicletas (Aliança Bike) apontou que 71% dos entregadores são pretos e pardos, com isso, apontando o crescente problema da desigualdade social e do racismo. (NEGRE, 2020).

Sendo assim, em decorrência do aumento de trabalhadores usuários da plataforma, e conforme demonstrado, grande maioria dos entregadores são pretos e pardos, é relatado pelos canais de comunicação, um aumento expressivo do racismo sofrido pelos entregadores, acontecimento que está tornando-se recorrente.

Em 2020, houve um caso com grande repercussão no país, onde o entregador sofreu ofensas racistas em um condomínio de alto padrão em Valinhos, São Paulo.

No caso em questão, o cliente que solicitou a entrega de comida por *delivery*, proferiu ofensas ao entregados, chamando-o de “semianalfabeto”, dizendo que teria inveja da vida dele, em razão de morar em um condomínio igual ao dele e que nunca iria morar em um lugar como aquele. Toda ação foi gravada por um vizinho (G1, 2020).

Não obstante, o agressor ofende o trabalhador dizendo que ele tem “inveja disso”, apontando para a própria pele, fazendo alusão que o entregador teria inveja dele, pelo fato de ser branco

Situações como esta, tornou-se frequente pois, importante mencionar outro acontecimento na cidade de Goiânia que, após realizar um pedido em uma confeitaria por meio do aplicativo *ifood*, uma pessoa não identificada, quis especificar e solicitar a cor da pele do entregador, “Por favor, mandem entregador branco, não gosto de pretos nem pardos. Venham rápido.” (G1, 2022).

Ademais, os motoristas de *Uber* enfrentam algumas problemáticas também na seara de clientes muitas das vezes mal educados, que pelos simples fato de estar solicitando o serviço, estão do direito de fazer o que bem entendem.

É relatado pelos motoristas, que existem clientes que querem fazer o que bem entendem dentro do veículo, e que, por essas ações, acabam gerando danos materiais ao trabalhador. Cumpre mencionar, em decorrência na pandemia, muitos passageiros negam-se em usar a máscara de proteção, gerando riscos de contágio do vírus ao motorista.

Ao exposto, as grandes problemáticas enfrentados pelos motoristas da *Uber* e entregadores *delivery*, vão além de usufruir dos direitos trabalhistas, pois, mesmo tendo que sujeitar-se a horas exorbitantes de trabalho e recebendo remuneração irrisória, enfrentam racismo, não tendo amparo algum das plataformas, clientes que geram danos materiais ao seu meio de trabalho, não tendo nenhum tipo de reparo por parte da empresa, o que inviabiliza continuar no ramo.

## **CAPÍTULO III – A UBERIZAÇÃO NA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS TRABALHISTAS E AS DECISÕES JUDICIÁRIAS**

### **3.1 A CONFIGURAÇÃO DA RELAÇÃO EMPREGATÍCIA**

No viés deste abordamento, para entender sobre a configuração da relação de emprego, deve-se primeiramente, entender a sua conceitualidade.

A relação de trabalho é o vínculo que se consolida na seara trabalhista. Interligando a prestação do serviço feita pelo empregado e a remuneração que é devida, pago pelo empregador, regulamentada pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) disposto no Artigo 2º e 3º do referido Código:

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

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

Nesse sentido, Vasconcellos ensina (2020, p. 01):

A relação de emprego é aquela proveniente do vínculo empregatício, ou seja, regula apenas o trabalho existente entre empregado e empregador, quando estiverem presentes, concomitantemente, os cinco requisitos para a configuração do emprego, quais sejam, personalidade, pessoa física, não eventualidade, subordinação e onerosidade. A relação de emprego, pois, é espécie do gênero relação de trabalho.

Sendo assim, é a relação entre o empregado e o empregador que tem como objeto o serviço exercido pelo trabalhador, consoante ao recebimento de uma quantia em dinheiro como forma de “recompensa” em razão da prestação dessa obrigação contratada.

Conforme define o artigo 442 da Consolidação das Leis do Trabalho, que o “contrato individual de trabalho é o acordo, tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego”. (BRASIL, 1943).

Todavia, para que haja a relação de emprego, existem alguns requisitos imprescindíveis para essa caracterização, presentes os elementos fático-jurídicos, então temos uma relação de emprego.

Todavia, não basta que estejam presentes alguns elementos caracterizadores do contrato de emprego, é indispensável que todos eles estejam em consonância para que haja a relação empregatícia, quais sejam:

- Pessoa física: O primeiro requisito para que se caracterize a relação empregatícia é que o empregado seja pessoa física, ao ponto que, em caso de contratação irregular, é possível ensejar a nulidade do contrato, conforme o Artigo 9º da Consolidação das Leis Trabalhistas:

Art. 9º - Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação.

Sendo assim, Vasconcellos comenta a importância acerca da temática (2020, p. 02):

Não é possível a contratação de pessoa jurídica por pessoa jurídica em se tratando de relação de emprego, nos moldes da CLT. Ocorrendo contratação irregular, com o trabalhador revestido na condição de MEI – Microempreendedor Individual, ou cooperado, por exemplo, invoca-se o artigo 9º da CLT, requerendo a nulidade da contratação e declaração do vínculo empregatício e conseqüente cumprimento de todas as obrigações trabalhistas

Equitativamente, a contratação de uma pessoa jurídica não enseja na relação empregatícia de um empregado, pelo simples fator de não ser uma pessoa física, sendo enquadrado como uma prestadora de serviço, não sendo aplicadas as regras regidas pelo Direito do Trabalho, mas sim as normas do Código Civil.

- Não eventualidade: Outro fático jurídico para a caracterização da relação de emprego está relacionado a não eventualidade, tratando-se pela prestação do serviço de forma contínua.

Conforme discorre sobre o tema Vasconcellos (2020, p. 02):

Ainda, para que haja relação de emprego, é necessário que o trabalho seja prestado de forma contínua, com habitualidade, não se qualificando como trabalho esporádico. A CLT não utiliza as expressões “cotidiano” ou “diário, mas sim trabalho contínuo e habitual. Dessa forma, o trabalho não precisa ser obrigatoriamente prestado todos os dias, mas deve ser frequente e de trato sucessivo, de necessidade permanente para o empreendimento

Sendo assim, aquele que presta serviços facultativamente não pode ser considerado empregado. Na maior parte dos casos, o trabalho é executado



em dias consecutivos, todavia, o trabalho pode ser exercido em apenas alguns dias da semana, sem que seja considerado trabalho eventual.

Dessa forma, o trabalhador deverá exercer sua atividade laboral de maneira constante, mesmo que por um curto espaço de tempo, sendo vedado exercê-la de maneira eventual, possuindo horários e dias determinados, vetado ao funcionário exercer sua atividade da forma que desejar, não indicando a existência da eventualidade.

Nascimento preceitua (2021, p. 21):

A não eventualidade ou habitualidade prevê que, para que seja caracterizada uma relação de emprego, a prestação de serviços deve se dar de maneira contínua, com habitualidade, não podendo ser realizada esporadicamente. É preciso ressaltar quanto a tal requisito que a habitualidade na prestação de serviços não necessariamente precise se dar diariamente, podendo haver o reconhecimento de vínculo de emprego em prestações de serviços que ocorram em três ou mais dias durante a semana.

Essa existência é observada pela regularidade na prestação do trabalho, bem como, que o serviço não seja efetuado de modo esporádico, como uma vez a cada quinze dias, por exemplo.

- Subordinação: Este fático jurídico é caracterizado pela submissão do empregado ao empregador.

Este conceito está associado ao fato da submissão, a inferioridade do empregado em relação ao posto do empregador, dependendo das ordens de seus superiores dos sócios proprietários da empresa, direção ou até mesmo preposto, para prestar os serviços, onde há também a existência de direção de fiscalização por parte do empregador sobre o empregador.

Nesse aspecto, Nascimento leciona (2021, p. 21):

A subordinação diz respeito à sujeição do empregado às ordens e ao poder de comando do empregador. É, portanto, o dever que o empregado tem de cumprir os comandos dados pelo empregador. Ela pode ser técnica, quando é decorrente do domínio da técnica de produção do serviço pelo empregador; econômica, quando relaciona-se a dependência econômica do empregado ao empregador; e jurídica, quando decorre de um contrato de trabalho, no qual o empregado se compromete a acolher as ordens e direções dadas pelo empregador no cumprimento de suas atribuições. No ordenamento jurídico brasileiro é adotada a subordinação jurídica

No mesmo sentido, há doutrinadores que dividem em três classes: técnica, econômica e jurídica. Contudo, sendo que apenas a subordinação jurídica se aplica na relação de emprego vigente em nosso país.

A subordinação técnica compreende que o empregado está subordinado ao empregador por conta deste ser possuidor de todo o conhecimento técnico fundamental para o desempenho da atividade laboral

Na subordinação econômica o empregado é subordinado a seu empregador, por conta de seu salário recebido em troca das atividades laborais exercidas. Assim, a sujeição se dá ao empregador, devido este ser a pessoa que é responsável pela subsistência financeira do empregado.

Por fim, na subordinação jurídica, o empregado está sujeito a seu empregador em consequência da lei. Sendo assim, considera-se que a relação empregatícia só se caracteriza quando há a figura do trabalhador, na qualidade de contratado, e do empregador, na qualidade de contratante, assumindo este segundo, todas as responsabilidades advindas da relação de emprego..

Partindo dessa premissa, as relações de emprego firmadas através de contrato de terceirização, são pactuadas sem que o tomador de serviços obtenha responsabilidade direta.

- **Onerosidade:** Significa que a relação de emprego envolve a retribuição pela atividade laboral prestada, sendo o pagamento do salário. Não recebendo este, é enquadrado como trabalhador voluntário.

Assim sendo, preceitua Vasconcellos (2020, p.04):

A relação de emprego é uma relação de fundo essencialmente econômico. O requisito da onerosidade representa a contraprestação devida pelo empregador ao empregado em razão da prestação de serviços. O empregado tem o dever de prestar os serviços e o empregador tem a obrigação de pagar. Assim, o contrato de trabalho é caracterizado como bilateral, sinalagmático e oneroso, por envolver um conjunto diferenciado de prestações e contraprestações recíprocas entre as partes, economicamente mensuráveis

Importante mencionar Delgado (2019, p. 345):

A onerosidade, como elemento fático-jurídico componente da relação de emprego, não deve, contudo, ser enfocada sob a ótica do trabalho realizado ou mesmo sob a ótica do tomador de serviços. É que,

considerado sob qualquer dessas duas perspectivas, o elemento fático-jurídico da onerosidade estaria sempre presente, desde que houvesse prestação de trabalho por alguém a outrem: afinal, todo trabalho – mesmo simples – é passível de mensuração econômica no contemporâneo sistema de mercado, sempre tendo determinado valor econômico para seu tomador, para quem recebe o serviço prestado. Deve a onerosidade, portanto, ser enfocada sob a ótica do prestador de serviços: apenas nessa perspectiva é que ela constitui elemento fático-jurídico da relação e emprego.

Destarte, que além de uma relação empregatícia, há existência do contrato bilateral uma vez que de um lado temos a parte, empregado, que irá prestar os serviços firmados no contrato, e do outro lado o empregador, que irá pagar o empregado por estes serviços prestados.

Portanto, inexistente o contrato de trabalho gratuito, como é exemplo os trabalhos voluntários.

Posto isso, conforme dispõe no artigo 458 da Consolidação das Leis Trabalhistas prevê a definição de salário:

- I- vestuários, equipamentos e outros acessórios fornecidos aos empregados e utilizados no local de trabalho, para a prestação do serviço;
- II - educação, em estabelecimento de ensino próprio ou de terceiros, compreendendo os valores relativos a matrícula, mensalidade, anuidade, livros e material didático;
- III - transporte destinado ao deslocamento para o trabalho e retorno, em percurso servido ou não por transporte público;
- IV - assistência médica, hospitalar e odontológica, prestada diretamente ou mediante seguro-saúde;
- V - seguros de vida e de acidentes pessoais;
- VI - previdência privada;
- VII - (VETADO);
- VIII - o valor correspondente ao vale-cultura. (BRASIL, 1943).

Importante destacar que a lei determina que o salário mínimo deverá ser pago, pelo menos, 30% (trinta por cento) em quantia de dinheiro.

- **Pessoalidade:** O quinto fático jurídico é que a prestação das atividades laborais do empregado deve ser de forma pessoal, ou seja, o serviço deve ser prestado exclusivamente obrigatoriamente pelo empregado contratado pelo empregador para executar o trabalho no qual foi contratado, não sendo confundida com a pessoa física. Consistindo no dever de o trabalho ser realizado pelo próprio trabalhador, sem poder ser substituído por terceiro.

Dessa forma, a pessoalidade significa que na relação de emprego, o empregado tem o dever de prestar o serviço pessoalmente, assim, desempenhando suas atividades.

Assim ensina Nascimento (2021, p.2021).

O primeiro requisito nos ensina que o contrato de trabalho é personalíssimo, ou seja, o empregado é contrato de maneira personalíssima, não podendo fazer-se substituir, ao menos de maneira geral, por outra pessoa no cumprimento de suas atribuições. Referido requisito é aplicável apenas ao empregado, uma vez que o empregador pode ser substituído no curso do contrato de trabalho sem que isso descaracterize a presença da pessoalidade.

Exercido por terceiro estranho, não é considerado relação de emprego. Por este motivo que o empregado será um sempre uma pessoa física, nunca uma pessoa jurídica, existindo também esse caso, terá um contrato de prestação de serviços entre empresas.

- Alteridade: Previsto no artigo 2º da Consolidação das Leis Trabalhistas, estabelece que os riscos de atividade econômica não podem ser transferidos ao empregado, Logo, não pode a empresa afirmar que a dificuldade financeira é motivo de força maior a ensejar a inadimplência no pagamento das verbas trabalhistas. Sendo assim, indica que somente uma das partes é responsável pelos riscos inerentes ao contrato de trabalho.

Ao exposto, o empregador assume os riscos não só do estabelecimento, como também da empresa, do contrato de trabalho e de sua execução. O empregado encontra-se alheio a qualquer dificuldade financeira ou econômica do empregador, ou ainda, do empreendimento.

### **3.2 DECISÕES DA JUSTIÇA TRABALHISTA E ANÁLISE DA JURISPRUDÊNCIA**

Ante ao panorama salientado no capítulo anterior, surgem indagações sob a perspectiva da caracterização da relação de emprego, pois fator é, que a subordinação existente em uma relação empregatícia, em que tese, o empregado estaria sujeito aos ordenamentos do empregador/patrão. Hodiernamente, o trabalhador das plataformas digitais, também está sujeito a subordinação, tanto nas normas estabelecidas pela empresa, quanto aos passageiros, etc.

O modelo proposto pela *Uberização* é, nos diversos setores do mercado, a possibilidade de flexibilização do trabalho frente às necessidades do trabalhador e da demanda. Exemplo da *Uber*, um trabalhador que terá o fim de semana livre, poderá ocupar-se com a plataforma, para obter uma renda extra.

Contudo, por mais que o modelo apresentado pela plataforma seja de atividade laboral que possibilite maior liberdade e flexibilidade para o trabalhador, quando se insere num contexto de demanda por postos de trabalho, investiga-se a possibilidade de gerar, como consequência, a precarização do trabalho.

Sendo assim, é imperioso analisar as decisões judiciais tomadas a respeito da relação envolvendo os motoristas da *Uber* ou entregadores de *delivery* e as plataformas de aplicativos.

No entanto, é importante destacar que as empresas devem responsabilizar-se pelos riscos inerentes advindos da atividade exercida pelos motoristas e entregadores.

Ante ao exposto, os tribunais são obrigados a fazer uma releitura dos critérios clássicos para tentar adaptar a legislação vigente aos novos desafios apresentados.

Sendo assim, é importante demonstrar a primeira decisão na Justiça Trabalhista brasileira acerca do tema, que reconheceu o vínculo de emprego entre o aplicativo da *Uber* e motorista.

Este processo tramitou na 33ª Vara do Trabalho da Comarca de Belo Horizonte – MG sob o nº 0011359-34.2016.5.03.0122, no qual o autor afirma ter iniciado o trabalho na plataforma em fevereiro de 2015 e tendo sua rescisão injustificada e unilateral em dezembro de 2015, não recebendo as verbas trabalhistas oriundas da rescisão, que teria direito.

Com isso, o Juiz que apreciou o processo proferiu condenando a *Uber* ao pagamento das seguintes verbas: Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) com 40% (quarenta por cento) de todo o contrato, multa do artigo 477, da Consolidação das Leis trabalhistas, adicional noturno, remuneração em dobro

dos feriados e dias de descanso trabalhados, aviso prévio indenizado, férias proporcionais com 1/3 constitucional, 13º salário, conforme expõe fundamentos:

Diante do exposto, resolve a 33ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte julgar extinto o processo, sem resolução de mérito, relativamente ao pleito de condenação da ré na obrigação de efetuar os recolhimentos previdenciários, com fulcro nos artigos 485, IV do CPC 2015, c/c art. 769 da CLT; rejeitar as preliminares de incompetência material e de inépcia da petição inicial suscitadas pela ré. No mérito, resolve julgar PARCIALMENTE PROCEDENTES os pedidos formulados por RODRIGO LEONARDO SILVA FERREIRA em face de UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA para reconhecer o vínculo empregatício havido entre as partes e condenar a reclamada a pagar ao reclamante as seguintes parcelas: a) aviso prévio indenizado; b) 11/12 de férias proporcionais com 1/3; c) 13º salário proporcional de 2015 e 2016; d) FGTS com 40% de todo o contrato, inclusive verbas rescisórias, exceto férias indenizadas; e) multa do art. 477, §8º da CLT; f) adicionais de duas horas extras por dia de trabalho e reflexos em aviso prévio indenizado (art. 487, §5º, da CLT), 13º salário (Súmula 45, do C. TST), férias com 1/3 (art. 142, §5º, da CLT), recolhimentos de FGTS com 40% (Súmula 63, do C. TST); g) adicional noturno no percentual de 20% com relação ao labor executado entre as 22h e as 05h (art. 73, §2º, da CLT), observando-se o instituto da hora ficta noturna (art. 73, § 1º, da CLT), com reflexos (item I da Súmula 60 do C.TST) em aviso prévio, férias com 1/3, 13º salário (§ 3º do art. 487 da CLT, §§ 5º e 6º do art. 142 da CLT e art. 2º do Decreto 57.155/65) e recolhimentos de FGTS com 40% (Súmula 63 do C.TST); h) remuneração, em dobro, dos feriados laborados, nos termos da Súmula 146 do C.TST, observado o teor da Súmula 340 do C. TST e reflexos em FGTS com 40%; i) reembolso de R\$2.100,00 (dois mil e cem reais) mensais por todo contrato de trabalho.

Para a determinação dos valores devidos, serão observados, em regular liquidação de sentença, os seguintes parâmetros: - adicional de hora extra de 50%; - jornada de trabalho de 10 horas; - frequência absoluta, trabalho em todos os feriados e no período noturno, caso não juntados, em liquidação de sentença, os relatórios com os dias e horários que o obreiro se ativou; - base de cálculo e divisor nos termos da Súmula 340 do C. TST; - apuração dos reflexos deferidos com a observância da Súmula 347 do C.TST.

A remuneração média para fins de cálculo das verbas rescisórias será apurada na fase de liquidação de sentença a partir dos extratos de id 3937e7b a id 3d4cd0f, observando-se o período reconhecido de vigência do contrato de trabalho.

Deverá a reclamada anotar a CTPS do autor, no prazo de 05 dias a partir de sua intimação específica, sob pena de aplicação de multa diária de R\$1.000,00 (hum mil reais). A função a ser anotada será de motorista, remuneração consistente em 80% sobre o faturamento das viagens, admissão em 20/02/2015 e saída em 17/01/2016.

Deverá a reclamada, ainda, proceder a comunicação da dispensa no sistema Empregador Web, no prazo de 05 dias contados de sua intimação específica, sob pena de indenização substitutiva, na hipótese de o autor não receber o seguro-desemprego por culpa atribuível à ré.

Defere-se à parte autora os benefícios da justiça gratuita, para isentá-la do pagamento de eventuais despesas processuais. Tudo nos termos da

fundamentação, que integra o presente decism. Os demais pedidos são improcedentes.

Tratando-se da fundamentação apresentada, é possível analisar a existência do vínculo de emprego, o juiz verificou a presença os requisitos exigidos para essa caracterização.

Acerca dos requisitos de ser pessoa física e personalidade, é comprovado a partir do momento da realização do cadastro na plataforma *Uber*, pois é necessário que sejam anexados documentos requeridos pela empresa, sendo que no próprio site veta o compartilhamento de contas de terceiros motoristas.

Quando se é analisado a não eventualidade, é caracterizado pelas exigências da plataforma aos motoristas, pois se estes ficassem por um determinado tempo sem realizar algum tipo de corrida, a sua conta é declarada inativa.

No viés à onerosidade, a plataforma *Uber* remunera os motoristas pelas corridas feitas, que é o serviço prestado, o que foi salientado na fundamentação proferida pelo juiz:

Não resta dúvida, nesse cenário, que a roupagem utilizada pela ré para tentativa de afastar o pressuposto da onerosidade não tem qualquer amparo fático. A prestação de serviço se constitui como relação onerosa, em que o autor ativava-se na expectativa de contraprestação de índole econômica (onerosidade subjetiva) e o trabalho desenvolvido era devidamente remunerado pela ré (onerosidade objetiva). (TRT-BH 0011359- 34.2016.5.03.0112) (BRASIL, 2016).

Quanto à subordinação, o motorista teria que cumprir imposições da plataforma *Uber* no momento que o serviço é prestado, seguindo as regras estipuladas pela empresa, sob pena de sofrer sanções disciplinares.

Segundo testemunha arrolada aos autos, relatou a época:

[...] que nessa oportunidade passaram por orientações de como tratar o cliente, como abrir a porta, como ter água e bala dentro do carro, que são obrigatórios, que teriam que manter a água gelada e estarem sempre de terno e gravata, guarda-chuva no porta malas; que o uso de terno e gravata era só para *UberBlack*, que também foi passado que o ar condicionado sempre deveria estar ligado, o carro limpo e lavado e o motorista sempre bem apresentado.

(...)

que todo o passageiro avalia o motorista ao final da corrida, que a avaliação é medida por estrelas e que o máximo são cinco estrelas e que no mínimo, uma; que essa avaliação é o que mantém o motorista na plataforma; se o motorista obtiver avaliação com uma estrela, a *Uber* manda um questionário no próprio aplicativo, perguntando para o passageiro o que ocorreu na viagem; que para o motorista a *Uber* não manda nada, ficando apenas o motorista ciente da porcentagem de estrelas, ou seja, de uma média de sua nota; que quando o passageiro chama, aparece a foto do motorista e sua nota média; que para ser mantido na plataforma, deveria obter nota mínima de 4.7; que três semanas abaixo dessa nota, o acesso à plataforma seria encerrado. (TRT-BH 0011359-34.2016.5.03.0112) (BRASIL, 2016).

Sendo assim, caso o motorista não siga as imposições feitas pela *Uber*, fazendo controle das atividades, estão sujeitos a sanções disciplinares, suspensões ou até mesmo banidos do sistema, restando evidenciado a caracterização da subordinação.

Importante mencionar as decisões judiciais trabalhistas do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região (Tribunal do Trabalho de Goiás), ao ponto que, no processo sob o nº 0011579-13.2019.5.18.0014 no qual o autor aduz inicialmente, que no período de 10 de agosto 2018 a 16 agosto 2019, na função de motoqueiro-entregador, por meio da utilização de sua própria motocicleta para a empresa de entrega *JPM- MOTO EXPRESS* e *delivery ifood* e não percebia valores dos clientes, pois era remunerado pela empresa.

Almejou reconhecimento do vínculo de emprego com a primeira ré e consectários legais, bem como responsabilidade solidária ou subsidiária da segunda ré (tomadora de seu labor). Sucessivamente, pleiteou vínculo com a segunda demandada.

Juiz a quo, diante do conjunto fático-probatório produzido nos autos, não reconheceu a existência de vínculo empregatício entre as partes, motivo pelo qual julgou improcedentes as pretensões obreiras.

Inconformado, o reclamante ativa recurso ordinário. Insiste no preenchimento dos requisitos do vínculo empregatício. Repisa que trabalhava diariamente, mediante subordinação, cumprindo horário, recebendo ordens, percebendo remuneração (não dos clientes, mas das rés), sem liberdade para determinar seu horário de trabalho ou definir os dias trabalhados.



Sendo assim, fundamentou a decisão:

O vínculo de emprego emerge toda vez que estiverem presentes a pessoalidade, a subordinação, a onerosidade e a não eventualidade, observando-se que a alteridade é mero efeito da relação empregatícia e não requisito dela. A subordinação transparece pela habitualidade no comparecimento, no controle da atividade pelo tomador de serviços e na realização de serviços inerentes a este.

Admitida a prestação de serviços pelo reclamante, na qualidade de autônomo, a primeira reclamada atraiu para si o encargo probatório de demonstrar o enquadramento da situação jurídica vindicada, nos termos do art. 818, II, da CLT, encargo processual do qual se desvencilhou, ainda que indiretamente.

Extrai-se do interrogatório do reclamante que ele prestava serviços com liberdade de atuação, podendo recusar-se a atuar e não cumprir escalas quando não lhe conviesse, sem que houvesse penalidade em caso de ociosidade. Veja: "(...); que as entregas eram disponibilizadas via aplicativo, constando o local de origem e destino, assim como o valor que seria pago; que o depoente tinha faculdade de aceitar ou recusar a oferta de serviço de entrega oferecida pelo aplicativo; (...); que para ficar fora da escala, o depoente tinha que avisar com quatro a cinco dias antes; (...); que quando pedida para ficar em casa não era descontado nenhum valor do depoente; (...)." (Id 6fc1e50, negritei.) A prova documental jungida aos fólios corrobora a tese defensiva no sentido de que o reclamante prestou serviços como motoqueiro-entregador autônomo. Os prints das conversas pelo aplicativo de mensagens instantâneas Whatsapp demonstram que o trabalhador dispensava escalas e turnos por motivos de interesses particulares, como a viagem para Trindade com sua esposa e filho (Id 082caa1 - pág. 1) e o almoço com seu pai (Id 082caa1 - pág. 2), revelando ausência de subordinação jurídica e a administração da sua própria força de trabalho. Com efeito, não há falar em vínculo de emprego com a 1ª ré, caindo por terra mundial de regulação desses contratos de trabalho inseridos no novo modelo, como na Inglaterra, em que o Employment Rights Act distingue workers de employees e estabelece direitos básicos àqueles, como salário mínimo e férias.

No entanto, o ordenamento justralhista pátrio ainda não trata sobre o assunto, exigindo a CLT, em seus arts. 2º e 3º, a satisfação dos requisitos fático-jurídicos para reconhecimento do vínculo de emprego, sobretudo a subordinação jurídica. Na espécie, verifica-se, pelas próprias alegações prefaciais, que o reclamante não se subordinava à segunda reclamada, pois, segundo a versão obreira inicial, ele "obedecia à ordens da primeira reclamada, ficava a sua disposição e era remunerado por ela" (Id 2e57e65 - pág. 4). Ademais, como visto, conforme o interrogatório do autor e os prints já mencionados, ele prestava serviços com autonomia para definir o próprio horário de trabalho, sem que houvesse penalidade em caso de não comparecimento. Nesse diapasão, não há falar em liame empregatício entre o reclamante e a segunda reclamada.

Acrescidos estes fundamentos aos da r. sentença, nego provimento. (TRT-GO 0011579-13.2019.5.18.0014) (BRASIL, 2020).

Nesse aspecto, é uníssono o entendimento da justiça trabalhista goiana, em não reconhecer o vínculo empregatício acerca do tema da *Uberização* do trabalho.

Sob este viés, a expansão da atividade de entrega de comida a partir da utilização de plataformas eletrônicas fez crescer conflitos por produzir demandas trabalhistas. Assim decidiu o juízo da 22<sup>o</sup> Vara Trabalhista de Brasília-DF:

“Aliás, a situação dos motociclistas prestadores de serviços em entregas rápidas, tais como a gerenciada pela segunda ré (IFOOD), já é conhecida desta Justiça Especializada”. Do mesmo modo ocorre em situação análoga, delineada pela doutrina e jurisprudência como processo de “*Uberização*” das relações laborais, definidor de um novo padrão de organização do trabalho a partir dos avanços da tecnologia...

Dessa forma, evidente a presença dos pressupostos fático-jurídicos caracterizadores do vínculo empregatício entre as partes, previsto no arts. 2<sup>o</sup> e 3<sup>o</sup> da CLT, quais sejam: pessoalidade, não-eventualidade, onerosidade e subordinação jurídica..”.

Ainda na 3<sup>a</sup> Região Trabalhista a decisão de segunda instância reconhecendo a relação de emprego do trabalhador *Uberizado*, cujo acordão expõe o seguinte entendimento:

O contrato de prestação de serviços firmado entre a *Uber* e o motorista, denominado "cliente", prevê que o "cliente" é obrigado a aceitar os termos e condições nele estipulados. Típico contrato de adesão, portanto. Resta saber se a *UBER* é mesmo uma mera plataforma digital, como pretende fazer crer, ou empresa que explora serviço de transporte e emprega motoristas para esse fim. Registre-se, por oportuno, que o fato de o autor trabalhar em outra atividade, neste caso, por si só, não teria o condão de elidir o reconhecimento da relação de emprego, eis que, como é sabido, uma pessoa pode ter mais de um emprego. Logo, totalmente inócua a juntada da carteira de trabalho do autor.

A pessoalidade é patente. Como é de conhecimento desta Relatora, o autor, para trabalhar na *UBER*, procedeu à sua inscrição "on line", individualizada. Sabe-se ainda que a *Uber* recomenda que durante a etapa de verificação da documentação, o motorista assista a uma série de vídeos informativos e de capacitação virtual no sítio eletrônico <http://t.Uber.com.br.introcapacitacao>. Para os motoristas que não possuem veículo, a *Uber* indica parceiros para aluguel e aquisição de veículos. Trata-se de trabalho remunerado, na medida em que o autor recebia semanalmente pela produção, descontados a participação da *UBER* e os valores recebidos em moeda corrente dos usuários. E nem se diga que o autor "pagava" à *UBER*. O contrato de adesão firmado entre a *UBER* e o motorista deixa claro que a *UBER* define os valores a serem pagos pelos clientes e gerencia o pagamento ao motorista, como se depreende do item 4 do Contrato de Prestação de Serviços, intitulado "Termos Financeiros" e seus subitens 4.1 ("Cálculo do Preço e Pagamento"), 4.2 ("Custo Fixo"), 4.3 ("Viagens pagas em dinheiro"), 4.4

("Pagamento"), 4.5 ("Alterações no Cálculo do Preço"), 4.6 ("Ajuste de Preço"), 4.7 ("Taxas de Serviços") e 4.8 ("Taxas de Cancelamento") (ID. eaf73db - Pág. 11 a 13).

Com relação à subordinação, também entendo que se faz presente. (...)

No entendimento desta Relatora não há dúvidas de que a reclamada controla e desenvolve o negócio, estabelecendo os critérios de remuneração de seus motoristas. Em contraposição, está o motorista, que se sujeita às regras estabelecidas pela *UBER* e ao seu poder disciplinário, como por exemplo, a desativação do trabalhador, com baixa/má reputação. A própria reclamada admite em sua defesa que, caso seja reconhecido o vínculo, deverá ser considerado que a dispensa do obreiro se deu por mau procedimento, em virtude de seguidos cancelamentos de viagens.

(...)

Além disso, destaco outro aspecto importante a denotar a subordinação: o motorista somente toma ciência do destino escolhido pelo usuário, quando o recebe em seu veículo e dá o comando de início da corrida. Logo, repito, não há elementos para se considerar que o autor seja parceiro da *UBER*.

(...)

Verifica-se, pois, na relação havida entre as partes, o poder de direção da reclamada, conduzindo o *modus faciendi* da prestação de trabalho. Configurada, pois, a subordinação jurídica. No caso, não há falar que o reclamante exercia as atividades por sua iniciativa e conveniência, auto-organizando-se, sem se submeter ao poder de controle da empregadora.

Isso porque, a *UBER* seleciona os motoristas; estabelece as regras, inclusive quanto aos carros que deverão ser utilizados na prestação de serviços; recebe reclamações de usuários e decide sobre elas; pode reduzir o valor da corrida, o que impacta diretamente na remuneração do motorista; enfim, domina todo o sistema.

Assim, e uma vez presentes os pressupostos da pessoalidade, não eventualidade, subordinação jurídica, salário e prestação de serviços inerentes à atividade-fim da empresa (art. 2º e 3º da CLT), configurada ficou a relação de emprego entre as partes, no período compreendido entre 10/06/2016 e 02/02/2017, observados os limites da inicial, na função de motorista. Em consequência, a fim de se evitar alegação de supressão de instância, determino o retorno dos autos à origem, para prolação de nova sentença, com exame do restante do mérito e análise dos demais pedidos formulados na exordial, corolários à formação de liame empregatício com a reclamada, como se entender de direito."

Trata-se de um julgamento com argumentação fundamental, onde descortinando todos os aspectos estabelecidos na relação do trabalhador *Uberizado*. Pode-se utilizar os mesmos argumentos para os entregadores das demais plataformas digitais: *rappi*, *ifood*, *Ubereats*. Sabe-se que há uma nítida relação de subordinação jurídica, pessoa, não eventualidade, salário e prestação

de serviços relacionada à atividade-fim da empresa, restando configura a relação de emprego entre as partes.

Em sentido contrário, em setembro de 2019, o STJ, apreciando conflito negativo de competência suscitado pelo magistrado trabalhista, decidiu que a competência para a ação proposta por motorista em face da *Uber* era de competência da Justiça Comum e não da Justiça do Trabalho e, avançando no mérito da questão, declarou a inexistência de relação trabalhista no caso.

A 2.<sup>a</sup> Seção do Superior Tribunal de Justiça entendeu que os motoristas que usam o aplicativo *Uber* para disponibilizar serviços de transportes não caracterizam o vínculo trabalhista com a empresa. O colegiado, no caso concreto, entendeu que cabia ao Juizado Especial Cível de Poços de Caldas/MG julgar o processo de um motorista da *Uber* que teve sua conta suspensa pela empresa, porque não há relação de emprego no caso.

Em seu voto, o relator, ministro Moura Ribeiro, destacou que a competência em razão da matéria, em regra, é questão anterior a qualquer juízo sobre outras espécies de competência e, sendo determinada em função da natureza jurídica da pretensão, decorre diretamente do pedido e da causa de pedir deduzidos em juízo. Moura Ribeiro ressaltou que os fundamentos de fato e de direito da causa analisada não dizem respeito a eventual relação de emprego havida entre as partes, e sim a contrato firmado com empresa detentora de aplicativo de celular, de cunho eminentemente civil.

A relação de emprego exige os pressupostos da pessoalidade, habitualidade, subordinação e onerosidade. Inexistente algum desses pressupostos, o trabalho caracteriza-se como autônomo ou eventual.

O relator acrescentou que a empresa de transporte que atua no mercado por meio de aplicativo de celular é responsável por fazer a aproximação entre os motoristas parceiros e seus clientes, os passageiros, não havendo relação hierárquica entre as pessoas dessa relação, até porque seus serviços são prestados de forma eventual, sem horários pré-estabelecidos, e não recebem salário fixo, o que descaracteriza o vínculo empregatício entre as partes"

Por fim, o magistrado salientou que as ferramentas tecnológicas disponíveis atualmente permitiram criar uma nova modalidade de interação econômica, fazendo surgir a economia compartilhada (*sharing economy*), em que a prestação de serviços por detentores de veículos particulares é intermediada por aplicativos geridos por empresas de tecnologia.

O sistema de transporte privado individual, a partir de provedores de rede de compartilhamento, detém natureza de cunho civil. Nesse processo, os motoristas, executores da atividade, atuam como empreendedores individuais, sem vínculo de emprego com a empresa proprietária da plataforma.

Não obstante, em uma decisão proferida pela 12ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte em uma reclamação trabalhista movida em face de *Uber* do Brasil Tecnologia por um motorista, atribuindo o valor da causa a quantia total de R\$ 100.000,00 (Cem mil reais). Por conseguinte, o juiz reconheceu a ausência de qualquer requisito para a caracterização do vínculo empregatício, sentenciando o reclamante a litigância de má-fé, pelo fato de ao alterar a verdade dos fatos contidos nos autos, para que assim, obtivesse vantagem que não era devida, condenando-o a pagar multa de 1% sobre o valor da causa, bem como a indenizar a reclamada pelas despesas que teve durante o trâmite do processo..

De imediato, o magistrado rejeitou o pedido do motorista para que o julgador fizesse “um upgrade das normas jurídicas, a fim de adequá-las ao tempo presente”. (ATSum 0010145-75.2020.5.03.0012) (BRASIL, 2020).

Seguindo os entendimentos, o magistrado sentenciou:

Sob pena de violação frontal do art. 2º, da Constituição Federal (separação de Poderes), somente ao Poder Legislativo compete criar, atualizar ou extinguir normas jurídicas. Ao Judiciário cabe, apenas e tão somente, aplicá-las, interpretando-as quando a literalidade não seja evidente. (ATSum 0010145-75.2020.5.03.0012) (BRASIL, 2020).

O julgador chamou a atenção para o fato de que é a Administração Pública que só pode fazer aquilo que a lei autorizar, obedecendo ao princípio da legalidade, já os cidadãos, poderá fazer tudo àquilo que a lei não determina como crime, assim fundamentou:

“Restringir, sem previsão legal, forma de operação empresária, com caráter de solução de tecnologia da informação, inerente ao Século XXI, sem que essa atividade em si tenha qualquer tipo de vedação legal, é ferir esse princípio. Como no Brasil não há lei que regule o uso de tecnologias da informação para ligar motoristas e seus passageiros, nem essa atividade foi vedada em qualquer norma jurídica, a CLT, e tão somente ela, da forma como está escrita, poderá ser a fonte normativa para a solução da lide, sob pena de violação do princípio da legalidade (art. 5º, caput, da CF/88, segundo o qual ninguém é obrigado a fazer ou deixar de fazer algo, senão em virtude de lei)”. (12ª Vara Trabalhista de Belo Horizonte, ATSum 0010145-75.2020.5.03.0012) (BRASIL, 2020).

Ao exposto, passou a analisar o vínculo de emprego, de acordo com os artigos 2º e 3º da CLT, e concluiu que não era presente nenhum requisito. Segundo o magistrado, estaria ausente o requisito da pessoalidade, um dos requisitos para que haja a caracterização da relação de emprego, que é o fato da

pessoa contratada, poderia prestar os serviços, sendo vetado por terceiro, fator este que já ficou afastado, pois o autor relatou em depoimento, ele estava desempregado e um amigo, proprietário do veículo, o convidou a dirigir para ele um *Uber Black*, em troca de um salário-mínimo mensal, pago por este.

Nesse ponto, o juiz chamou a atenção para que, nesses casos, os motoristas não dirigiam para a *Uber*, mas sim para outra pessoa, que seria o seu amigo, não estando presente, o requisito da personalidade:

É muito importante não confundir a tomada de cuidados mínimos do reclamado quanto a quem irá dirigir na plataforma (como possuir CNH válida e não vencida, não possuir antecedentes criminais, ter *smartphone* para “rodar” a aplicação), com a exigência de que uma pessoa, e apenas ela, possa prestar os serviços (12ª Vara Trabalhista de Belo Horizonte, ATSum 0010145-75.2020.5.03.0012) (BRASIL, 2020).

É afastado também a onerosidade, não identificando-se a promessa de remuneração pelos serviços prestados, ainda que por média, não tendo uma quantia fixa, que poderia se assemelhar ao salário mínimo.

A *Uber* apenas faz o cálculo apenas do valor total que o passageiro, ora cliente, irá efetuar em razão da corrida, as possíveis formas de pagamentos que poderão ser utilizadas (dinheiro ou cartão), coletando a quantia que é paga pelo passageiro e repassando ao motorista a parte que lhe é devida, pela porcentagem calculada sobre o valor total da corrida.

O magistrado afastou também o princípio da não eventualidade, pois o motorista dirigia apenas quando queria e permanecia na plataforma no dia que na hora que quisesse, sentido contrário que dispõe deste requisito, que obriga o trabalhador e prestar seus serviços de modo contínuo

Por fim, é afastado o requisito da subordinação, pelo fato do reclamante ter relatado, que a empresa *Uber* não exercia função de superioridade sobre os serviços do motorista, afirmando que poderia dirigir pelo período de 10 (dez) horas em um horário e realizar outros afazeres em outro

O juiz apurou que não havia comandos cogentes do tipo

“dirija-se a tal lugar”, mas apenas indicativos das áreas de maior demanda (como eventos, jogos etc.) úteis ao próprio motorista para obter maiores ganhos. Tudo dentro daquilo que as soluções de tecnologia da

informação se propõem: servir, com dados e informações, aos seus usuários, que, justamente, pagam por essas informações.

(...)

Respeitosamente, até mesmo a volátil teoria da subordinação estrutural, que permite ao julgador um elevadíssimo grau de subjetividade na sua aplicação aos casos concretos, dando-lhe uma ampla capacidade de fixar quais atividades estariam, ou não, vinculadas na estrutura da atividade econômica do empregador, não se enquadra no caso dos autos, em virtude da total autonomia, no mais amplo sentido, que o reclamante tinha para fazer uso da plataforma do reclamado. (12ª Vara Trabalhista de Belo Horizonte, ATSum 0010145-75.2020.5.03.0012) (BRASIL, 2020).

Por isto, o necessário a ser feito é requalificar os trabalhadores para as “novas realidades”. No entanto, não tão “novas”, já que a própria Peduzzi indica que a reforma das legislações trabalhistas veio “colocar no mercado de trabalho categorias que estavam à margem”, isto é, já existiam mas não passavam pelo jugo do Estado, como por exemplo o trabalho intermitente. Na mesma entrevista, Peduzzi explica que a “precarização [nestas modalidades de trabalho] pode haver, sem dúvida”, mas é preciso que nos adaptemos às “novas realidades econômicas”. Esta entrevista repercute com maior intensidade nas últimas decisões que não reconhecem nenhuma obrigação por parte das empresas-aplicativo em relação aos seus entregadores durante a pandemia do novo coronavírus.

Nesse sentido, percebe-se a existência de um feixe de decisões disformes que se acumulam frente à necessidade de reconfiguração do Direito do Trabalho frente às novas configurações do trabalho.

Gunter Teubner analisa as transformações ocorridas no âmbito profissional. O autor divide o âmbito de regulação das normas constitucionais em âmbito espontâneo, âmbito profissional-organizacional e âmbito de autodirecionamento do meio de comunicação. Nesse contexto, o autor questiona a possibilidade de institucionalizar juridicamente garantias constitucionais que estabeleçam um controle acentuado no âmbito espontâneo sobre o organizacional. No âmbito do trabalho, faz a seguinte análise:

Deve se encontrar arranjos que, devido às pressões externas baseadas em contrapoder, levem a mecanismos de monitoramento (monitoring) abrangentes e transparentes e diversos “sistemas de management”

sejam combinados de tal forma que eles superem as causas de condições deploráveis (TEUBNER, 2014, p.175).

As transformações nesta área implicaram a necessidade de uma reestruturação no universo capitalista. As mudanças reverberaram na dinâmica de acumulação, tornando-a flexível. Para Antunes e Druck:

São mudanças impostas pelo processo de financeirização e mundialização da economia num grau nunca alcançado, pois o capital financeiro passou a dirigir todos os demais empreendimentos do capital, subordinando a esfera produtiva e contaminando todas as suas práticas e os modos de gestão do trabalho. O Estado passou a desempenhar um papel cada vez mais de “gestor dos negócios da burguesia financeira”, cujos governos, em sua imensa maioria, pautam-se pela desregulamentação dos mercados, especialmente o financeiro e o de trabalho (ANTUNES; DRUCK 2015, p. 20).

Percebe-se a necessidade de intervenção do próprio regime para que ele possa reverter a situação de violação dos direitos do trabalhador. Não se trata mais de tornar absoluto o direito à proteção do trabalhador.

O Direito do trabalho e os direitos humanos consolidam-se, são essenciais, primordiais em qualquer âmbito. Ao assegurar direitos mínimos aos trabalhadores, garantindo que eles sejam tratados como seres humanos, e não como coisas ou meras peças da engrenagem produtiva, o direito do trabalho atua na concretização da própria dignidade da pessoa humana.

### **3.3 A LEI TRABALHISTA NO EXTERIOR**

No ano de 2019 é aprovada pelo Senado do Estado da Califórnia, nos Estados Unidos, uma importante iniciativa na esfera legislativa, que é a Lei da Califórnia, que seria um marco na mudança para os trabalhadores *Uberizados*, não podendo mais ser tratados como autônomos.

A lei seria fundamental para reconhecer a relação jurídica empregatícia entre o empregado e o empregador, assim estabeleceu o art. 621 da referida lei:

“Artigo 621- “qualquer indivíduo que fornece trabalho ou serviços em troca de remuneração tem o status de empregado e não de trabalhador autônomo, a menos que a empresa contratante demonstre todas as seguintes condições:



(A) A pessoa está livre do controle e direção da entidade contratante em relação à execução do trabalho, tanto em relação ao disposto no contrato quanto de fato.

(B) A pessoa executa trabalho que está fora do curso normal dos negócios da entidade contratante.

(C) A pessoa habitualmente atua em atividade comercial, ocupação ou negócio estabelecido e independente da mesma natureza que o trabalho a ser executado.

Entretanto, caso a lei fosse aprovada, a empresa *Uber* enfrentaria mais de US\$ 392 milhões em impostos sobre a folha de pagamento anual e outros custos trabalhistas, o que necessitaria de elevar significativamente os preços para compensar os custos. (UOL, 2020).

Com isso, no ano de 2020, o regime autônomo deve ser mantido, pois 58% dos eleitores votaram a favor da manutenção do modelo atual de operação das empresas. (EXAME, 2020).

Não obstante, no ano de 2019 em uma ação trabalhista o juízo de Madri, Espanha, reconheceu o vínculo empregatício entre o trabalhador e a plataforma, afastando o argumento do trabalhador ser enquadrado como autônomo (PÚBLICO, 2019):

na prestação de serviços das distribuidoras afetadas pelo processo, durante o período a que se refere o ato de liquidação, prevaleceram as condições trabalhistas, o que leva à estimativa da demanda

(...)

"Uma vez que o pedido foi aceito, ele teve que ser tratado de acordo com as instruções detalhadas determinadas pela empresa, sem margem apreciável de autonomia para o trabalhador."

"O acesso aos serviços do referido aplicativo era gratuito para os distribuidores, cabendo à empresa demandada o acesso, o cadastro do usuário e o manual do usuário."

Os trabalhadores co-formados estavam sujeitos a uma relação de trabalho com a ROOFOODS SPAIN S.L. (Deliveroo) no momento em que prestaram respectivamente seus serviços no período abrangido pelo ato de liquidação, condenando a empresa indicada a ser e passar por ela. (Tradução nossa) <sup>1</sup>(PÚBLICO, 2019)

---

<sup>1</sup> en la prestación de servicios de los repartidores afectados por el proceso, durante el periodo al que se refiere el acta de liquidación, prevalecieron las condiciones propias de la laboralidad, lo que conduce a la estimación de la demanda (...) "Una vez aceptado el pedido, el mismo había de atenderse de acuerdo con las detalladas instrucciones determinadas por la empresa, sin margen apreciable de autonomía del trabajador". "El acceso a los servicios en dicha aplicación era gratuito para los repartidores, siendo la sociedad demandada la que les facilitaba el acceso, el alta de usuario y el manual de utilización". Los trabajadores codenados estaban sujetos

Neste viés, no ano de 2019 o Tribunal Superior de Justiça de Asturias, na Espanha, em uma ação trabalhista entre entregadores e a plataforma Glovo, existia a relação empregatícia, confirmando a sentença que condenou a empresa por dispensa injusta de um dos trabalhadores. A condenação consistia em readmitir o trabalhador e indenizá-lo em 1.778 euros.

Sendo assim, na França, em novembro de 2018, A Sala Social da Corte de Cassação decidiu (º 1737, de 28 de novembro de 2018):

A relação de subordinação caracteriza-se pela execução do trabalho sob a autoridade de um empregador que tem o poder de dar ordens e diretivas, controlar sua execução e sancionar as infrações de seu subordinado. Infringe o artigo L.8221-6, II do Código do Trabalho do Tribunal de Recurso que considera que um estafeta não justifica um contrato de trabalho que o vincule a uma empresa que utilize uma plataforma web e uma aplicação para ligar restaurantes parceiros, clientes que encomendam refeições através da plataforma e entregadores de bicicletas que operam sob o estatuto de trabalhadores por conta própria de entrega de refeições, resultando da sua constatação que a aplicação estava equipada com um sistema de geolocalização que permite o acompanhamento em tempo real pela empresa da posição do estafeta e a contabilização do total de quilômetros percorridos por este último e que a empresa tinha o poder de sancionar em relação ao estafeta. (Tradução nossa) <sup>2</sup>(LEGALPLACE, 2018).

No ano de 2021, aconteceu um fato histórico, a *Uber* anunciou que iria conceder direitos trabalhistas para mais de 70 mil motoristas cadastros da plataforma no Reino Unido, em razão da decisão da Suprema Corte Britânica, em uma ação proposta por dois motoristas.

Em 2016, o tribunal do trabalho de Londres fundamentou que a empresa exercia controle significativo sobre os motoristas, ao ponto que não seriam considerados como autônomos.

---

*a una relación laboral con ROOFOODS SPAIN S.L. (Deliveroo) en el tiempo en el que prestaron respectivamente sus servicios en el período que abarca el acta de liquidación, condenando a la indicada sociedad a estar y pasar por ello. (PÚBLICO, 2019):*

<sup>2</sup> Le lien de subordination est caractérisé par l'exécution d'un travail sous l'autorité d'un employeur qui a le pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements de son subordonné. Viole l'article L.8221-6, II du code du travail la cour d'appel qui retient qu'un coursier ne justifie pas d'un contrat de travail le liant à une société utilisant une plate-forme web et une application afin de mettre en relation des restaurateurs partenaires, des clients passant commande de repas par le truchement de la plate-forme et des livreurs à vélo exerçant sous le statut de travailleur indépendant des livraisons de repas, alors qu'il résulte de ses constatations que l'application était dotée d'un système de géo-localisation permettant le suivi en temps réel par la société de la position du coursier et la comptabilisation du nombre total de kilomètres parcourus par celui-ci et que la société disposait d'un pouvoir de sanction à l'égard du coursier

Interposto recurso em 2018, a justiça manteve o vínculo empregatício entre a *Uber* e os motoristas. E por fim, em fevereiro de 2021 a Suprema Corte Britânica manteve a decisão, decidindo que os motoristas teriam direitos trabalhistas.

Inicialmente, a empresa *Uber* optou que a decisão não iria se aplicar a todos motoristas cadastrados na plataforma, mudando o posicionamento posteriormente.

Com isso, os trabalhadores da *Uber* tiveram direito a salário mínimo de 8,72 libras (US\$ 12,12) por hora passível de elevação para 8,91 libras e férias remuneradas, algo inédito aos usuários, de acordo com informações da France Presse. (G1, 2021).

Sendo assim, é possível notar que as decisões no âmbito internacional têm caminhado para o reconhecimento da relação empregatícia entre *Uberizados* e empresas, o que sentido contrário das decisões nacional, que em grande maioria, nega o vínculo de emprego.

Nota-se, assim que é fundamental para proteção desses trabalhadores o reconhecimento da relação para que assim possam desfrutar dos direitos trabalhistas, usufruindo de férias, décimo terceiro, descanso remunerado, hora extra, garantindo saúde e jornada de trabalho em patamares civilizatórios.

## CONCLUSÃO

Concluiu-se com o desenvolvimento do presente trabalho possibilitou conhecer a criação da plataforma/empresa *Uber*, e analisar o conceito e origem da nomenclatura da Uberização do Trabalho e os fatores que determinam a precarização do trabalho, e ainda, com o agravamento da pandemia causada pela covid-19 e o aumento no índice de desemprego, os trabalhadores não podiam ser dependentes apenas do auxílio emergencial, tendo que recorrer ao trabalho nas plataformas digitais., submetidos a jornadas exorbitantes e sem qualquer tipo de segurança laboral.

Importante destacar também, a análise dos entendimentos que vêm sendo aplicados no âmbito trabalhista, tanto em decisões nacionais, quanto em decisões internacionais, sendo ressaltado a possibilidade de existir ou não o possível vínculo de emprego entre a empresa *Uber* e seus motoristas, ou as plataformas de *delivery* e seus entregadores.

No mesmo viés, possibilitou estudar as decisões em casos que os trabalhadores postulam os seus direitos trabalhistas em face das plataformas digitais, demonstrando toda fundamentação a cerca dos casos concretos.

Sendo assim, foi possível desenvolver no presente trabalho, os requisitos para a caracterização da relação de emprego, sendo eles: pessoa física, personalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação, previstos no art. 2º da Consolidação das Leis do Trabalho.

Por outro lado, menciona-se os trabalhadores usuários das plataformas digitais como autônomos, que também são pessoas físicas, entretanto, trabalham por conta própria, não havendo a subordinação.

Ademais, é evidenciado as divergências quanto aos entendimentos em ações que motoristas da *Uber* e entregadores *delivery* postulam seus direitos trabalhistas ao ponto que, se são empregados ou trabalhadores autônomos, pelo fato de não haver pressupostos exigidos pela Consolidação das Leis Trabalhistas para a caracterização da relação de emprego.

No que se refere ao entendimento que reconhece a relação empregatícia ou seja, que o motorista da *Uber* é empregado da empresa, ou entregadores *delivery* são empregados também das plataformas, tem como fundamento de direito, de que os trabalhadores estão subordinados as empresas, sendo aplicadas sanções aos motoristas e entregadores, não podendo ser substituídos de suas atividades, ser pessoa física, serviço remunerado caracterizado pelo pagamento dos serviços prestados, e a execução do serviço de maneira contínua.

Em sentido contrário, há decisões que fundamentam que devem estar presentes todos os requisitos para a caracterização da relação empregatícia, ou até mesmos, os trabalhadores sendo enquadrados como autônomos.

Na confluência do exposto, as decisões não seguem o mesmo rito de fundamento, abrangendo diversos pontos de discussão no direito trabalhista, tornando-se necessário o aprofundamento do estudo de modo a tornar o entendimento uníssono.

Por fim, com a precarização do trabalho, ao ponto que, os trabalhadores são submetidos a jornadas de trabalho exorbitante, desprotegidos e sem qualquer segurança laboral, impondo-se o reconhecimento do vínculo de emprego, para que assim, entregadores e motoristas tenham os direitos trabalhistas assegurados.

## REFERÊNCIAS

ABÍLIO, Ludmila Costhek. Disponível em: <<https://www.http://www.ihu.unisinos.br/565264-Uberizacao-do-trabalho-subsuncao-real-da-viracao>> Acesso em 20/11/2021.

A maioria dos entregadores de apps são negros, diz pesquisa, **Negre.com.br**, 24/07/2020. Disponível em < <https://negre.com.br/a-maioria-dos-entregadores-de-apps-sao-negros-diz-pesquisa/>> Acesso em 15/03/2022.

Atualidades o que e a *Uberização* do trabalho, **Guia do Estudante**, São Paulo, 29 de julho de 2021, Disponível em <https://guiadoestudante.abril.com.br/atualidades/o-que-e-a-Uberizacao-do-trabalho> Acesso em: 03 de março de 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região. Sentença. Reclamante: Jorge da Silva Passos. Reclamadas: Jesus Leandro Oliveira Lucas; IFOOD.com Agencia de Restaurante Online S/A. Brasília, Processo nº 0001108-67.2018.5.10.0022, 22º Vara do Trabalho de Brasília, 2019.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. Sentença. Reclamante: Rodrigo Leonardo Silva Ferreira. Reclamada: *Uber* do Brasil Tecnologia LTDA. Belo Horizonte, Processo Nº 001135934.2016.5.03.0112, 33ª Vara de Trabalho de Belo Horizonte, 2017.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. Acórdão. Polo Ativo: Marcio Vieira Jacob. Polo Passivo: *Uber* do Brasil Tecnologia LTDA, São Paulo, Processo nº 1000123-89.2017.5.02.0038, 38ª Vara do Trabalho de São Paulo, 2017.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Acórdão. Polo Ativo: Marcio Vieira Jacob. Polo Passivo: *Uber* do Brasil Tecnologia LTDA, São Paulo, Processo nº 1000123-89.2017.5.02.0038, Tribunal Regional do Trabalho, 2020.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Acórdão. Polo Ativo: Charles Soares Figueiredo. Polo Passivo: *Uber* do Brasil Tecnologia LTDA, Belo Horizonte, Processo nº 0010044-43.2017.5.03.0012, 12ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte, 2017.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. Conflito de Competência Nº 164.544-MG (2019/0079952-0). Acesso em 19/09/21.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região. Sentença. Reclamante: Jorge da Silva Passos. Reclamadas: Jesus Leandro Oliveira Lucas; IFOOD.com Agencia de Restaurante Online S/A. Brasília, Processo nº 0001108-67.2018.5.10.0022, 22º Vara do Trabalho de Brasília, 2019.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. Sentença. Reclamante: Rodrigo Leonardo Silva Ferreira. Reclamada: *Uber* do Brasil Tecnologia LTDA. Belo Horizonte, Processo Nº 001135934.2016.5.03.0112, 33ª Vara de Trabalho de Belo Horizonte, 2017.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. Acórdão. Polo Ativo: Marcio Vieira Jacob. Polo Passivo: *Uber* do Brasil Tecnologia LTDA, São Paulo, Processo nº 1000123-89.2017.5.02.0038, 38ª Vara do Trabalho de São Paulo, 2017.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Acórdão. Polo Ativo: Marcio Vieira Jacob. Polo Passivo: *Uber* do Brasil Tecnologia LTDA, São Paulo, Processo nº 1000123-89.2017.5.02.0038, Tribunal Regional do Trabalho, 2020.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Acórdão. Polo Ativo: Charles Soares Figueiredo. Polo Passivo: *Uber* do Brasil Tecnologia LTDA, Belo Horizonte, Processo nº 0010044-43.2017.5.03.0012, 12ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte, 2017.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. Conflito de Competência Nº 164.544-MG (2019/0079952-0). Acesso em 19/09/21.

BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região. Acórdão. Polo Ativo: Alan Rodrigues Silva. Polo Passivo: JPM - MOTO EXPRESS (EIRELI) e IFOOD.COM - AGÊNCIA DE RESTAURANTES ONLINE S/A, Goiânia, Processo nº 0011579-13.2019.5.18.0014, 14ª Vara Trabalhista da Comarca de Goiânia, 2020.

BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho da 03ª Região. Sentença, Polo ativo: Vander Coutinho dos Santos. Polo passivo: *Uber* do Brasil Tecnologia, Belo Horizonte, Processo nº 0010145-75.2020.5.03.0012, 12ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte, 2020.

Castanho W. “**Vamos acabar não distinguindo mais segunda de domingo**”, diz Maria Cristina Peduzzi. Folha de S.Paulo. 16 dez 2019 Disponível em: <<https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2019/12/vamos-acabar-nao-distinguindo-mais-segunda-de-domingo-diz-maria-cristina-peduzzi.shtml>> Acesso em 30/11/2021.

DE CASTRO, Maria Rafaela. **A Uberização, as plataformas digitais e os direitos sociais**. Disponível em: < <https://jus.com.br/artigos/80806/a-Uberizacao-as-plataformas-digitais-e-os-direitos-sociais>> Acesso em 30/11/2021

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

Empresária se indigna com pedido racista de cliente por aplicativo: 'Mandem entregador branco, não gosto de pretos nem pardos'. **G1.com**, 05/03/2022. Disponível em < <https://g1.globo.com/go/goias/noticia/2022/03/05/empresaria-se-indigna-com-pedido-racista-de-cliente-por-aplicativo-mandem-entregador-branco-nao-gosto-de-pretos-nem-pardos>> Acesso em 15/03/2022.

Entenda a briga entre taxistas e motoristas do aplicativo *Uber*. **G1.com**, São Paulo, 26/07/2015. Disponível em: < <http://g1.globo.com/fantastico/noticia/2015/07/entenda-briga-entre-taxistas-e-motoristas-do-aplicativo-Uber.html>> Acesso em: 30/11/2021.

Entregador sofre ofensas racistas em condomínio de Valinhos. **G1.com**, 07/08/2020. Disponível em < <https://g1.globo.com/sp/campinas-regiao/noticia/2020/08/07/entregador-registra-boletim-de-ocorrencia-apos-sofrer-ofensas-racistas-em-condominio-de-valinhos-video.>> Acesso em 15/03/2022..

Kalleberg, A. L. (2018). Precarious lives: job insecurity and well-being in rich democracies. Cambridge, UK: Polity Press.

Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. **Consolidação das Leis do Trabalho**.

Disponível em:<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm)>.

Acesso em: 01/03/2022.

La Justicia declara que los 'riders' de Deliveroo son trabajadores asalariados y no autónomos. **Público.es**, 23/07/2019. Disponível em < <https://www.publico.es/sociedad/falsos-autonomos-justicia-declara-riders-deliveroo-son-trabajadores-asalariados-no-autonomos.html>> Acesso em 10/03/2022.

Le lien de subordination dans le contrat de travail, **LegalPlace.fr**, 10/01/2021. Disponível em <<https://www.legalplace.fr/guides/lien-de-subordination>> Acesso em: 10/03/2022.

MARCUSE, Herbert. A ideologia da Sociedade Industrial. Rio de Janeiro: Zahar Editores: 1973, p. 18-19.

MUNDO DAS MARCAS. **Uber**. 2016. Disponível em: <<http://www.mundodasmarcas.blogspot.com.br/2015/06/Uber.html>>. Acesso em: 30 de novembro de 2021.

NASCIMENTO, Hugo de Oliveira. **Caderno de pós-graduação em direito: direito do trabalho contemporâneo**. Brasília: CEUB: ICPD, 2021.

Rodgers, G. (1989). Precarious Work in Europe: The State of the Debate. In: Rodgers, G., Rodgers, J. (Eds.). Precarious jobs in labour market regulation. Geneva, Switzerland: International Institute for Labour Studies, International Labour Organization

**UBER** TECNOLOGIA. Disponível em: <<https://www.Uber.com/pt-BR/>>. Acesso em: 30 de novembro de 2021.

Uber tem vitória na Califórnia em plebiscito sobre vínculo de motoristas. **Exame.com**, 04/11/2020. Disponível em < <https://exame.com/tecnologia/apos-votacao-motoristas-seguem-sem-vinculo-empregaticio-com-uber-e-lyft/>> Acesso em 10/03/2022.



Uber e Lyft tentam derrubar lei na Califórnia que torna motoristas em empregados, **UOL.com**, 05/10/2020. Disponível em <<https://economia.uol.com.br/noticias/reuters/2020/10/05/uber-e-lyft-tentam-derrubar-lei-na-california-que-torna-motoristas-em-empregados>> Acesso em 10/03/2022.

Uber vai conceder direitos trabalhistas a todos seus motoristas no Reino Unido, **G1.com**, **16/03/2021**. Disponível em <<https://g1.globo.com/economia/tecnologia/noticia/2021/03/16/uber-vai-conceder-beneficios-de-funcionarios-a-70-mil-motoristas-no-reino-unido>> Acesso em: 15/03/2020.

VASCONCELLOS, Andrea. Relação De Trabalho x Relação De Emprego: Formas Alternativas De Contratação. **Esamg.org.br**, 2020. Disponível em: <<http://www.esamg.org.br/artigos/AndreaVasconcellos>> Acesso em 24/03/2022.