

UNIVERSIDADE REGIONAL INTEGRADA DO ALTO URUGUAI E DAS MISSÕES  
PRÓ-REITORIA DE ENSINO, PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO  
CAMPUS DE ERECHIM  
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS  
CURSO DE DIREITO

GABRIEL HENRIQUE DEMARCO

**O RECONHECIMENTO DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO PARA OS MOTORISTAS  
DO APLICATIVO UBER**

ERECHIM

2024

GABRIEL HENRIQUE DEMARCO

**O RECONHECIMENTO DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO PARA OS MOTORISTAS  
DO APLICATIVO UBER**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Direito do Departamento de Ciências Sociais Aplicadas da Universidade Regional Integrada do Alto Uruguai e das Missões (URI) – Erechim/RS, como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Direito

Orientadora: Prof. Me. Caroline Isabela Capelesso Ceni.

ERECHIM

2024

GABRIEL HENRIQUE DEMARCO

O RECONHECIMENTO DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO PARA OS MOTORISTAS  
DO APLICATIVO UBER

Trabalho de conclusão de curso apresentado como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Direito, pelo Curso de Direito do Departamento de Ciências Sociais Aplicadas da Universidade Regional Integrada do Alto Uruguai e das Missões.

Data:\_\_\_\_\_ Resultado:\_\_\_\_\_

BANCA EXAMINADORA

Prof.<sup>a</sup> Me. Caroline Isabela Capelesso Ceni  
Universidade Regional Integrada do Alto Uruguai e das Missões

Prof.  
Universidade Regional Integrada do Alto Uruguai e das Missões

Prof.  
Universidade Regional Integrada do Alto Uruguai e das Missões

## RESUMO

Desde a chegada dos aplicativos de viagem ao Brasil, os quais começaram a operar a partir do ano de 2014, as pessoas ganharam um novo tipo de meio de transporte e, além disso, muitos ganharam uma nova alternativa para complementar suas rendas. No entanto, o que inicialmente era uma forma de ganhar dinheiro extra nas horas vagas, acabou se tornando a principal fonte de renda de muitos. Isso ocorreu devido à praticidade oferecida pelas aplicações, transformando o que era considerado trabalho informal em uma atividade formal. A Uber começou a atuar no Brasil em 2014, e, inicialmente, seus motoristas foram classificados como autônomos. No entanto, com o aumento da demanda, muitos passaram a alugar veículos ou adquirir carros por meio de financiamento para atender às exigências da plataforma. Como consequência, muitos motoristas passaram a trabalhar jornadas equivalentes ou até superiores às previsões na legislação trabalhista brasileira. Isso apelou a vários questionamentos e conflitos sobre a natureza da relação entre os motoristas e a Uber: existe ou não um vínculo empregatício? Apesar dos debates, ainda não há uma resposta clara, e o objetivo desta pesquisa é explorar as possíveis conexões ou limitações que podem determinar se há, de fato, um vínculo empregatício entre os motoristas e a plataforma Uber.

**Palavras-chave:** Uber; Vínculo empregatício; Relação de emprego; Subordinação.

## ABSTRACT

Since the arrival of travel apps in Brazil, which began operating in 2014, people have gained a new means of transportation and, in addition, many have gained a new alternative to supplement their income. However, what was initially a way of earning extra money in their spare time ended up becoming the main source of income for many. This was due to the practicality offered by the apps, transforming what was considered informal work into a formal activity. Uber began operating in Brazil in 2014, and initially its drivers were classified as self-employed. However, as demand increased, many began to rent vehicles or acquire cars through financing in order to meet the platform's requirements. As a result, many drivers began to work equivalent or even longer hours than those provided for in Brazilian labor legislation. This has led to various questions and conflicts about the nature of the relationship between drivers and Uber: is there an employment relationship or not? Despite the debates, there is still no clear answer, and the aim of this research is to explore the possible connections or limitations that can determine whether there is, in fact, an employment relationship between drivers and the Uber platform.

**Keywords:** Uber; Employment relationship; Subordination.

## SUMÁRIO

<b>1</b>	<b>INTRODUÇÃO.....</b>	<b>7</b>
<b>2</b>	<b>A RELAÇÃO DE TRABALHO E A RELAÇÃO DE EMPREGO: DISTINÇÕES POSSÍVEIS .....</b>	<b>9</b>
2.1	O TRABALHO E A RELAÇÃO DE TRABALHO: UMA EVOLUÇÃO HISTÓRICA.....	9
2.2	A RELAÇÃO DE EMPREGO E SEUS ELEMENTOS CARACTERIZADORES .....	10
2.2.1	Elementos que caracterizam o vínculo empregatício .....	11
2.3	O CONTRATO DE EMPREGO E SUAS CARACTERÍSTICAS ESSENCIAIS NA CONTEMPORANEIDADE.....	13
<b>3</b>	<b>AS NOVAS FORMAS DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS NA SOCIEDADE CONTEMPORÂNEA E A ATIVIDADE DESENVOLVIDA PELA UBER.....</b>	<b>18</b>
3.1	A TECNOLOGIA ENQUANTO FERRAMENTA DE ALTERAÇÃO NA FORMA DA PRESTAÇÃO DOS SERVIÇOS NA SOCIEDADE CONTEMPORÂNEA.....	18
3.2	A NATUREZA JURÍDICA DA ATIVIDADE DA UBER E A ECONOMIA DO COMPARTILHAMENTO .....	23
3.3	ANÁLISE DOS PROJETOS DE LEI Nº 1471/22 E 12/2024 QUE DETERMINA A REGULAMENTAÇÃO DOS SERVIÇOS DE APLICATIVO DE TRANSPORTE DE PASSAGEIROS.....	24
<b>4</b>	<b>O POSICIONAMENTO DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO: A (IM)POSSIBILIDADE DE RECONHECIMENTO DO VÍNCULO DE EMPREGADO DOS TRABALHADORES DA UBER EA NECESSÁRIA SUPERAÇÃO DO CONCEITO TRADICIONAL DE SUBORDINAÇÃO.....</b>	<b>24</b>
4.1	O VÍNCULO EXISTENTE ENTRE O TRABALHADOR PLATAFORMIZADOS E A UBER .....	28
4.2	A JURISPRUDÊNCIA DO TST SOBRE A (IN)EXISTÊNCIA DO VÍNCULO DE EMPREGO.....	28
4.3	ANÁLISE SOBRE TEMA DE REPERCUSSÃO GERAL 1.291 DO STF.....	31
<b>5</b>	<b>CONCLUSÃO .....</b>	<b>32</b>
	<b>REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....</b>	<b>34</b>

## 1 INTRODUÇÃO

A plataforma Uber, lançada em 2009 nos Estados Unidos, dinamiza uma verdadeira revolução no setor de transporte urbano ao conectar, de forma eficiente, motoristas e passageiros por meio de um aplicativo digital. Ao chegar ao Brasil em 2014, a Uber modificou significativamente o cenário de mobilidade urbana, oferecendo uma alternativa acessível, prática e inovadora de transporte particular. Com a promessa de facilitar o deslocamento nas cidades, reduzindo os custos e otimizando o tempo, a plataforma atraiu usuários de diferentes classes sociais e também criou uma nova fonte de renda para motoristas parceiros.

No entanto, com a expansão do serviço, surgiram questões complexas relacionadas à orientação, à natureza do trabalho na economia de plataformas digitais e à relação entre a Uber e seus motoristas. As promessas de flexibilidade e autonomia que inicialmente atraíram os motoristas foram questionadas, à medida que surgiram debates sobre a ausência de garantias trabalhistas e o reconhecimento do vínculo empregatício.

Diante desse contexto, esta pesquisa tem como objetivo analisar a atuação da Uber no Brasil, abordando seu impacto econômico, social e trabalhista. Serão exploradas as mudanças trazidas pela plataforma no mercado de transporte urbano, bem como as implicações legais e sociais do modelo de trabalho por ela promovido. Ao longo deste estudo, buscar-se-á compreender o esforço entre a inovação tecnológica e a proteção dos direitos dos trabalhadores em um contexto de digitalização crescente e de transformação das dinâmicas laborais. O método utilizado para realização da pesquisa foi o indutivo, com pesquisa bibliográfica, doutrinária, jurisprudencial, legislativa e monográfica.

Diante disso, verifica-se que é fundamental compreender que a ausência de uma legislação que regulamenta e protege os direitos trabalhistas faz com que exista uma atividade consolidada de trabalho sem emprego formal. Embora haja uma atividade sendo exercida, não existe um entendimento pacífico sobre o vínculo empregatício, não sendo possível assegurar os direitos dos trabalhadores. Essa situação cria um ambiente de vulnerabilidade, onde os

indivíduos, mesmo desempenhando funções essenciais, estão sujeitos à informalidade e à precarização de suas condições laborais.

## **2 A RELAÇÃO DE TRABALHO E A RELAÇÃO DE EMPREGO: DISTINÇÕES POSSÍVEIS**

A diferença entre relação de trabalho e relação de emprego está no vínculo empregatício ou contrato de trabalho. Na relação de trabalho, não há dependência de um salário fixo e o trabalhador tem mais liberdade para exercer suas funções conforme acordado. Já na relação de emprego, existe um vínculo empregatício, onde o trabalhador é subordinado ao empregador, recebe um salário fixo e segue regras e diretrizes estabelecidas pela empresa.

A seguir, iremos analisar a doutrina e, desse modo, entenderemos melhor a distinção entre a relação de trabalho e relação de emprego.

### **2.1 O TRABALHO E A RELAÇÃO DE TRABALHO: UMA EVOLUÇÃO HISTÓRICA**

Analisando a doutrina, verifica-se uma clara diferença entre relação de trabalho e relação de emprego, nas palavras de Delgado (2017, p. 310):

A primeira expressão tem caráter genérico: refere-se a todas as relações jurídicas caracterizadas por terem sua prestação essencial centrada em uma obrigação de fazer consubstanciada em labor humano. Refere-se, pois, a toda modalidade de contratação de trabalho humano modernamente admissível. A expressão relação de trabalho englobaria, desse modo, a relação de emprego, a relação de trabalho autônomo, a relação de trabalho eventual, de trabalho avulso e outras modalidades de pactuação de prestação de labor (como trabalho de estágio, etc.). Traduz, portanto, o gênero a que se acomodam todas as formas de pactuação de prestação de trabalho existentes no mundo jurídico atual.

Ou seja:

Podemos definir a palavra trabalho, mesmo diante de tamanha amplitude, delimitando a como uma dedicação de energia pelo ser humano na busca de resultados úteis e desejados. O trabalho é parte da humanidade e faz parte do conteúdo físico e psíquico de todos nós (Delgado, 2017, p. 334).

Compulsando a Consolidação das Leis Trabalhista, observa-se que:

Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços

de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

Parágrafo único - Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual (Brasil, 1943, art. 3º).

Em síntese, caso estejam presentes todos os requisitos previstos no artigo 3º da CLT existirá uma relação de emprego e, existindo essa relação, todos os direitos devem ser garantidos e, em caso de inadimplemento por parte do empregador, podem ser discutidos no âmbito da Justiça do Trabalho. Ou seja, quando estão presentes os seguintes requisitos: pessoalidade, onerosidade, não eventualidade, habitualidade e subordinação, se está diante de uma relação de emprego. Já na relação de trabalho, diferentemente da relação de emprego, não será possível identificar algum dos requisitos do art. 3º da CLT. Nas palavras de Delgado (2016, p. 295):

[...] a expressão relação de trabalho englobaria, desse modo, a relação de emprego, a relação de trabalho autônomo, a relação de trabalho eventual, de trabalho avulso e outras modalidades de pactuação de prestação de labor (como trabalho de estágio, etc.). Traduz, portanto, o gênero a que se acomodam todas as formas de pactuação de prestação de trabalho existentes no mundo jurídico atual.

Assim sendo, verifica-se que toda relação de emprego é uma relação de trabalho, mas nem toda relação de trabalho é considerada como uma relação de emprego. A seguir, se aprofundará ainda mais sobre o assunto ao analisar os elementos que caracterizam a relação de emprego.

## **2.2 A RELAÇÃO DE EMPREGO E SEUS ELEMENTOS CARACTERIZADORES**

O vínculo empregatício é caracterizado por uma série de elementos que definem a relação entre o empregador e o empregado. Estes elementos são fundamentais para determinar se uma relação de trabalho é considerada como emprego formal, e geralmente são avaliados em conjunto.

A Consolidação das Leis Trabalhistas, em seus artigos 2º e 3º, preceitua sobre a relação de emprego, ou seja, quais os requisitos para que uma pessoa venha a ser considerada empregada:

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 (Brasil, 1943, art. 2º).

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, art. 3º).

Através desses artigos, pode-se observar os elementos fundamentais da relação de emprego, quais sejam: trabalho realizado por pessoa física; pessoalidade; não eventualidade; onerosidade; e subordinação.

### **2.2.1 Elementos que caracterizam o vínculo empregatício**

Os elementos que caracterizam o vínculo de emprego são: trabalho realizado por pessoa física; pessoalidade; não eventualidade; onerosidade; e subordinação. Assim, passe-se, inicialmente a analisar o trabalho exercido por pessoa física.

O serviço deve ser prestado por pessoa física, tendo em vista que não tem como uma pessoa jurídica ser empregada/funcionária, o que ocorre com as pessoas jurídicas são as entabulação de contratos, como os de prestação de serviços, por exemplo. Assim, para que se configure como empregado, deve, obrigatoriamente, se tratar de pessoa física. Nas palavras de Delgado (2009, p. 270):

A prestação de serviços que o Direito do Trabalho toma em consideração é aquela pactuada por uma pessoa física. Os bens jurídicos tutelados pelo Direito do trabalho importam à pessoa física, não podendo ser usufruído por pessoas jurídicas. Assim, a figura do trabalhador há de ser, sempre, uma pessoa natural.

Para Fagundes (2013), o requisito da pessoalidade determina que o trabalho deve ser executado de forma pessoal pelo empregado contratado, sem a possibilidade de ser substituído por outra pessoa sem autorização do empregador. Esse princípio implica que a relação de emprego é estabelecida entre o empregador e o empregado específico, levando em consideração suas habilidades, experiência e qualificações para desempenhar as funções designadas.

Ou seja, quando um trabalhador é contratado para realizar determinada atividade, é esperado que ele a execute por si mesmo, sem poder delegar suas responsabilidades a outra pessoa, a menos que haja expressa autorização do empregador para isso. Essa característica é essencial para garantir a continuidade da relação de emprego e a manutenção da qualidade e eficiência no desempenho das tarefas atribuídas.

Já a não eventualidade, também conhecida como habitualidade, é um conceito fundamental no Direito do Trabalho que se refere à continuidade ou regularidade do trabalho prestado pelo empregado ao longo do tempo. Nas palavras de França (2018), esse princípio estabelece que, na relação de emprego, o trabalho não pode ser esporádico ou ocasional, mas sim contínuo e habitual.

Exemplificando, quando um trabalhador é contratado por uma empresa para desempenhar determinadas funções, espera-se que ele trabalhe de forma regular e recorrente, seguindo um horário preestabelecido ou uma carga horária definida. Essa regularidade na prestação de serviços é um indicativo da existência de uma relação de emprego e é um dos elementos que caracterizam o vínculo empregatício.

A onerosidade se refere à contraprestação financeira que o empregador deve fornecer ao empregado em troca do trabalho realizado. Esse princípio estabelece que o trabalho não pode ser realizado de forma gratuita, mas sim deve gerar uma contrapartida econômica para o trabalhador.

O empregado tem direito a receber uma remuneração pelo trabalho que realiza, na forma de salário, que pode ser complementado com comissões, bonificações ou outras formas de compensação financeira, à exemplo de premiações. Essa remuneração constitui a contrapartida pelo esforço e tempo dedicados pelo trabalhador em benefício do empregador. Além da remuneração, a onerosidade também se aplica a outras obrigações financeiras que o empregador deve cumprir em relação ao empregado, tais como o pagamento de direitos trabalhistas, tal qual as horas extras, adicionais noturnos, férias, décimo terceiro salário, entre outros (Brasil, 1943, art. 457).

E a subordinação estabelece que o empregado é submetido à autoridade e direção do empregador no que diz respeito à execução das atividades

laborais. Melhor dizendo, o empregador possui o poder de organizar e controlar o trabalho do empregado, determinando aspectos como horário, local, métodos de execução das tarefas, assim como fornecer instruções específicas sobre como realizar o trabalho.

Exemplificando as palavras de Fagundes (2013), o empregado, por sua vez, está sujeito a seguir essas diretrizes e obedecer às ordens e orientações do empregador. A subordinação é um elemento essencial na caracterização do vínculo empregatício, pois evidencia a relação de dependência do empregado em relação ao empregador. Isso significa que o empregador exerce um papel de superioridade hierárquica sobre o empregado, sendo responsável por supervisionar e dirigir o trabalho realizado.

Além disso, a subordinação também implica na responsabilidade do empregador em prover as condições necessárias para a realização do trabalho, como fornecer os recursos e equipamentos adequados, garantir a segurança e saúde do trabalhador no ambiente laboral, bem como cumprir com as obrigações legais e contratuais, tais como o pagamento de salários e benefícios trabalhistas.

### **2.3 O CONTRATO DE EMPREGO E SUAS CARACTERÍSTICAS ESSENCIAIS NA CONTEMPORANEIDADE**

Um contrato é um acordo entre duas ou mais partes que cria obrigações legalmente vinculativas. Para Nogueira (2014), o contrato, em essência, é um acordo de vontades que estabelece direitos e deveres para os envolvidos. Os contratos podem ser formais ou informais e geralmente envolvem a troca de bens, serviços, dinheiro ou promessas. Na esfera trabalhista, Delgado (2019, p. 613), define o contrato de trabalho como:

[...] o negócio jurídico expresso ou tácito mediante o qual uma pessoa natural obriga-se perante pessoa natural, jurídica ou ente despersonalizado a uma prestação pessoal, não eventual, subordinada e onerosa de serviços.

Ou seja, pode-se concluir que um contrato de trabalho é um acordo jurídico entre um empregador e um empregado, estabelecendo os termos e

condições sob os quais o empregado realizará o trabalho em troca de uma compensação. Este contrato pode ser formalizado de maneira expressa, por escrito, ou de forma tácita, quando o vínculo empregatício é comprovado por outras evidências (Brasil, 1943, art. 442-A).

Como mencionado por Gigardi (2018), é fundamental que o contrato de trabalho contenha informações essenciais que delineiam as condições do emprego, tais como as responsabilidades do empregado, a remuneração acordada, a jornada de trabalho, os direitos a férias, o local de trabalho, bem como detalhes sobre o período de experiência, entre outros elementos relevantes. Essas cláusulas são cruciais para garantir que ambas as partes tenham uma compreensão clara dos termos do contrato e dos compromissos assumidos.

Ao analisar a Consolidação dos Leis de Trabalho, pode-se destacar os artigos que regulamentam o contrato de trabalho, quais sejam:

- Artigo 442: define o contrato individual de trabalho como o acordotácito ou expresso, correspondente à relação de emprego (Brasil, 1943, art. 442).
- Artigo 443: estabelece que o contrato de trabalho pode ser por prazo determinado ou indeterminado (Brasil, 1943, art. 443).
- Artigo 444: determina que as relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo que não contravenha às disposições de proteção ao trabalho (Brasil, 1943, art. 444).
- Artigo 445: determina que o contrato de trabalho pode ser celebrado verbalmente ou por escrito (Brasil, 1943, art. 445).
- Artigo 456: estabelece que a remuneração do empregado será fixada de comum acordo entre as partes, podendo ser paga em dinheiro ou outra forma que convencionarem (Brasil, 1943, art. 446).
- Artigo 457: define o que é salário, incluindo as diferentes formas de remuneração (Brasil, 1943, art. 447).
- Artigo 458: estabelece as informações que devem constar do recibo de pagamento de salário. Artigo 468: determina que o

contrato de trabalho não pode ser alterado sem o consentimento mútuo das partes (Brasil, 1943, art. 458).

- Artigo 472: estabelece as normas para a concessão das férias (Brasil, 1943, art. 472).
- Artigo 482: elenca as justas causas para a rescisão do contrato de trabalho por iniciativa do empregador (Brasil, 1943, art. 482).
- Artigo 483: elenca as justas causas para a rescisão do contrato de trabalho por iniciativa do empregado (Brasil, 1943, art. 483).

Os direitos do empregado abrangem uma série de aspectos essenciais para garantir condições laborais justas e dignas, bem como o cumprimento do contrato de trabalho. Estes incluem uma jornada de trabalho regulamentada, remuneração adequada, benefícios como o salário-família e décimo terceiro salário, a possibilidade de horas extras remuneradas, períodos de descanso como férias individuais e coletivas, bem como pausas para descanso durante a jornada.

Também são direitos do empregado licenças maternidade e paternidade, compensações adicionais por trabalho noturno, dias de repouso semanal remunerado, auxílio para deslocamento com o vale-transporte, direitos vinculados ao FGTS e PIS, compensações por exposição a condições de trabalho insalubres ou perigosas, contribuições sindicais para representação e suporte da categoria, proteção em caso de desemprego com o seguro desemprego, procedimentos claros para rescisão de contrato e a possibilidade de negociação e estabelecimento de condições específicas através de acordos ou convenções coletivas de trabalho. Esses direitos formam a base para um ambiente de trabalho equitativo e respeitoso para todos os empregados.

Além de estabelecer os direitos dos empregados, a legislação trabalhista brasileira também define os deveres que estes têm dentro do contexto de uma relação de trabalho. Assim, pode-se afirmar que essa relação funciona como uma via de mão dupla, onde tanto os direitos quanto às obrigações precisam ser respeitados.

Os deveres do empregado consistem em seguir as diretrizes estabelecidas pela empresa contratante. Geralmente, essas obrigações estão relacionadas a manter um comportamento adequado, buscando promover o

bem-estar corporativo e cultivar relações profissionais saudáveis entre todos os envolvidos. O cumprimento desses deveres contribui para um ambiente de trabalho harmonioso e produtivo, beneficiando tanto o trabalhador quanto a organização em que está inserido.

Tais direitos, assim como o contrato de trabalho não se aplica ao trabalhador autônomo. Esse é aquele que realiza sua atividade profissional de forma independente e assume os próprios riscos. Sua principal característica é a liberdade, já que sua atuação não está subordinada legalmente a um empregador. Em vez disso, ele geralmente trabalha por conta própria, determinando sua própria agenda, selecionando seus clientes e estabelecendo os termos de seus serviços ou produtos, nas palavras de Romar (2014, p. 98):

O trabalho autônomo é aquele que se desenvolve por conta própria, sem subordinação, ou seja, o trabalhador autônomo exerce suas atividades com independência, não se subordinando às ordens e ao controle do tomador dos serviços, o que o diferencia do empregado.

E, nas palavras de Delgado (2019, p. 397), observa-se que:

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

Ou seja, pelo o que se extrai das citações acima referidas, verifica-se que a relação entre o trabalhador autônomo e o contratante é de caráter civil, não trabalhista. Isso ocorre porque nesta dinâmica não se verifica elemento fundamental da relação de emprego: a subordinação jurídica. Em vez disso, há uma negociação de serviços ou produtos entre partes que são independentes, onde o trabalhador autônomo tem autonomia para gerir suas atividades conforme acordado com o contratante.

No Brasil, existem duas principais categorias de trabalhadores autônomos, quais sejam: **1.** O autônomo propriamente dito, que é aquele que

realiza suas atividades de forma independente, utilizando sua própria iniciativa e organização. Esses profissionais podem estar sujeitos a regulamentações específicas de suas respectivas áreas, como é o caso de médicos, advogados, contadores e engenheiros, que, embora atuem de forma autônoma, estão sujeitos às normativas estabelecidas por seus respectivos órgãos de classe; e, **2.** Também se tem o autônomo não regulamentado, como por exemplo o pedreiro, pintor e encanador, que são autônomos que assumem riscos econômicos da atividade que desenvolvem, sendo contratados através de contrato de empreitada, que pode ser tanto de mão de obra, como também de labor.

Como já mencionado, sabe-se que a sociedade se desenvolve diariamente, sempre buscando o bem-estar em geral da população. Nessa busca incessante por melhorias, surgem diversos novos tipos de trabalho, bem como surgem meios alternativos de se trabalhar, como é o caso da Uber. As pessoas buscam esses meios alternativos por diversos motivos, porém, o principal deles é a busca por autonomia, visando desta forma uma rotina de trabalho mais flexível. Adiante, ver-se-á sobre as novas formas de prestação de serviço e, ainda, se aprofundará sobre a atividade desenvolvida pela Uber.

### **3 AS NOVAS FORMAS DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS NA SOCIEDADE CONTEMPORÂNEA E A ATIVIDADE DESENVOLVIDA PELA UBER**

A sociedade contemporânea tem vivenciado profundas transformações impulsionadas pelo avanço tecnológico, pela globalização e pela crescente demanda por soluções ágeis e personalizadas. Nesse contexto, surgem novas formas de prestação de serviços, desafiando modelos tradicionais e criando novos paradigmas nas relações de trabalho e consumo. Um exemplo emblemático dessas mudanças é a atividade desenvolvida pela Uber, que revolucionou o setor de transporte ao conectar motoristas e passageiros por meio de uma plataforma digital. Este novo modelo de negócio, baseado na economia compartilhada e na flexibilidade, levanta debates sobre as implicações legais, econômicas e sociais, especialmente no que diz respeito à regulamentação e aos direitos trabalhistas.

Adiante, irá se discorrer sobre a importância da tecnologia enquanto ferramenta de auxílio na forma de prestações de serviços na sociedade e, além disso, se discorrerá sobre as implicações legais da esfera trabalhista sobre as tecnologias.

#### **3.1 A TECNOLOGIA ENQUANTO FERRAMENTA DE ALTERAÇÃO NA FORMA DA PRESTAÇÃO DOS SERVIÇOS NA SOCIEDADE CONTEMPORÂNEA**

O Direito do Trabalho é uma faceta crucial do direito social, sua origem e evolução estão intrinsecamente entrelaçadas com o progresso da sociedade. “As primeiras leis trabalhistas, na Europa, foram motivadas pela necessidade de coibir os abusos perpetrados contra o proletariado e, mais diretamente, a exploração do trabalho dos menos e das mulheres” (Nascimento, 2013, p. 57).

Como acima citado, o Direito do Trabalho emerge e se desenvolve a partir das batalhas travadas ao longo da história, especialmente durante a emblemática Revolução Industrial, sendo, portanto, um direito conquistado por meio de lutas. Na realidade legislativa brasileira, no ano de 1943 foi aprovada a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, uma compilação de todas as leis

existentes até a época sobre a regulamentação das relações de trabalho.

A CLT foi crucial para estabelecer os direitos e garantias dos trabalhadores, sendo importante reconhecer que esses direitos foram conquistados ao longo de muitos anos. Regulamentações como o descanso semanal remunerado, o FGTS e o vale-transporte são exemplos claros disso, resultado de uma trajetória de lutas e conquistas no âmbito trabalhista.

Nos dias de hoje, pode-se concluir que o Direito do Trabalho está se deparando com diversos óbices, principalmente em relação ao impacto causado pelas plataformas digitais. Trata-se de algo novo e, diante dessa evolução tecnológica, surgem diversas novas formas de relação de trabalho.

Entende-se como nova forma de relação de trabalho a introdução de plataformas digitais que utilizam a inteligência artificial para facilitar a relação de contato com os clientes. Essa nova forma de relação de emprego é chamada de 4ª Revolução Industrial por alguns autores. Nas palavras do escritor e economista Schwab (2016, p. 14):

A Quarta Revolução Industrial é uma transformação fundamental no modo como vivemos, trabalhamos e nos relacionamos. É caracterizada pela convergência de tecnologias digitais, físicas e biológicas, que estão mudando rapidamente o panorama econômico, social e cultural do mundo.

Como acima citado, vislumbra-se que atualmente a Quarta Revolução Industrial é de eminente importância para o desenvolvimento da sociedade. Porém, precisa-se estar atentos aos desafios éticos e de segurança que surgem com o avanço tecnológico. É fundamental estabelecer padrões e regulamentações adequadas para proteger os direitos dos trabalhadores.

Ou seja, em resumo, a visão de Schwab (2016) sobre a Quarta Revolução Industrial é complexa e abrangente. Ele reconhece o enorme potencial dessa revolução para transformar o mundo, mas também alerta para os desafios que ela apresenta. Para Schwab (2016), é crucial que se trabalhe juntos para garantir que a Quarta Revolução Industrial beneficie a todos e que se construa um futuro melhor para todos.

Ao longo da história, a humanidade embarcou em uma jornada fascinante de transformação na forma como se produzem bens e serviços. Tal jornada, impulsionada por inovações tecnológicas, mudanças socioeconômicas

e adaptações às necessidades da sociedade, está moldando profundamente a natureza do trabalho e a experiência dos trabalhadores.

Karl Polanyi em sua obra “A Grande Transformação” (2021), discute como as economias anteriores ao capitalismo, especialmente as economias de subsistência, eram organizadas de forma muito diferente das economias de mercado modernas, pois vivia-se em um mundo de economia de subsistência, onde a produção se concentrava no essencial para a sobrevivência. O trabalho era manual e coletivo, com foco na caça, pesca, coleta de frutos e construção de abrigos. Essa fase inicial da história da humanidade foi marcada por uma divisão sexual do trabalho, com os homens assumindo a caça e as mulheres a coleta e o cuidado dos filhos (Polanyi, 2021).

Com o advento da agricultura e a domesticação de animais, a sociedade evoluiu para o sistema feudal. A propriedade da terra se tornou a base da economia, com os senhores feudais detendo o controle sobre as terras e os servos trabalhando em troca de proteção (Polanyi, 2021). O trabalho era manual e intensivo, com foco na agricultura, pecuária e artesanato e essa era foi marcada por uma grande disparidade social, com os senhores feudais acumulando riqueza e poder, enquanto os servos viviam em condições precárias (Polanyi, 2021).

A Revolução Industrial marcou um ponto de inflexão na história, com a mecanização da produção e o surgimento das fábricas (Smith, 2021). A produção em massa se tornou a norma, possibilitando atender às demandas crescentes do mercado e o trabalho se tornou assalariado, com os trabalhadores vendendo sua força de trabalho em troca de um salário (Smith, 2021). Essa era foi marcada pela exploração do trabalho, com longas jornadas, condições precárias e pouca proteção aos trabalhadores.

No século XX, a sociedade vivenciou a transição da indústria para o setor de serviços. A automação e a robotização substituíram a mão de obra humana em tarefas repetitivas, enquanto atividades como educação, saúde e tecnologia da informação ganharam importância. A globalização intensificou a interconexão econômica e cultural entre diferentes países. O mercado de trabalho se diversificou, com o surgimento de novas formas de trabalho, como

*freelancer*<sup>1</sup>, *home office*<sup>2</sup> e *economia gig*<sup>3</sup>. Essa era trouxe novos desafios, como desigualdade social, desemprego e a necessidade de requalificação profissional.

A Quarta Revolução Industrial, impulsionada pela inteligência artificial, robótica e internet das coisas, está transformando profundamente a forma em que as pessoas vivem e trabalham. A hiperconectividade e a economia digital abrem novas possibilidades, mas também trazem desafios como questões éticas relacionadas à privacidade e segurança da informação. O mercado de trabalho se transformará rapidamente, com o surgimento de novas profissões e a necessidade de adaptação às novas tecnologias.

Ao analisar a obra “Inteligência artificial e o impacto nos empregos e profissões” (2020), de Jonas Valente, Repórter da Agência Brasil, percebe-se que o impacto da automação gera incertezas sobre o futuro do trabalho, com a possibilidade de perda de empregos em setores tradicionais. No entanto, também surgem novas oportunidades em áreas como inteligência artificial e robótica. A educação continuada e a adaptabilidade às mudanças se tornam cada vez mais importantes para se manter competitivo no mercado de trabalho.

Ainda, se confirma que o trabalho remoto e a colaboração podem se tornar mais frequentes, proporcionando maior flexibilidade. A discussão sobre a renda universal básica ganha força como forma de garantir uma renda mínima para todos os cidadãos, independentemente da situação do mercado de trabalho. Ou seja, a evolução dos regimes de produção e do trabalho é um processo contínuo e dinâmico.

Além disso, vê-se que a luta diária no setor de prestação de serviços para enfrentar os crescentes desafios do mercado é uma realidade constante. Para atender às demandas dos clientes, as empresas devem estabelecer rotinas flexíveis e integradas, capazes de se adaptar rapidamente a mudanças,

---

<sup>1</sup> Profissional que vende seu trabalho ou trabalha realizando suas atividades para diversas empresas, de modo a não estabelecer um contrato fixo nem trabalhar com exclusividade para uma única empresa, geralmente esse profissional trabalha a partir de sua própria casa, através da Internet; trabalhador autônomo.

<sup>2</sup> Trabalho realizado em casa, não de maneira regular, podendo o funcionário trabalhar tanto na empresa, quando em casa, geralmente fazendo os mesmos serviços da empresa, mas em alguns dias em casa.

<sup>3</sup> É um arranjo alternativo de emprego, uma forma de trabalho em que as pessoas exercem uma atividade freelancer e recebem separadamente por cada projeto/serviço.

resolver problemas em tempo hábil e, ao mesmo tempo, aumentar sua competitividade.

Em resumo, verifica-se que a tecnologia desempenha um papel crucial, simplificando processos e capacitando os profissionais a superar expectativas com desempenho excepcional e qualidade máxima. Assim, os recursos tecnológicos não apenas oferecem suporte, mas também possibilitam a otimização dos procedimentos essenciais para uma prestação de serviços eficaz.

O surgimento de plataformas digitais tem facilitado a conexão entre prestadores de serviços e consumidores, promovendo a economia colaborativa. Um exemplo clássico, é a empresa UBER. Ela está reformulando setores inteiros ao permitir que os indivíduos compartilhem recursos e serviços de maneira eficiente. A plataforma proporciona benefícios tanto para os prestadores de serviços, que podem monetizar seus ativos subutilizados, quanto para os consumidores, que têm acesso a uma ampla gama de opções a preços competitivos.

Diante disso, verifica-se que a tecnologia está redefinindo fundamentalmente a forma como os serviços são prestados na sociedade contemporânea, impulsionando a automação, ampliando o acesso, personalizando a experiência do cliente, promovendo a economia colaborativa e estimulando a inovação. No entanto, é essencial reconhecer que essas mudanças também levantam desafios significativos.

Pode haver alguns desafios sobre as questões de privacidade, segurança cibernética e desigualdade digital e, além disso, a tecnologia enquanto ferramenta para a prestação de serviços, também traz alguns desafios no âmbito trabalhista. Portanto, é imperativo que os governos, empresas e indivíduos abordem essas questões de forma proativa, garantindo que os benefícios da tecnologia na prestação de serviços sejam maximizados e compartilhados de forma equitativa pela sociedade como um todo. Assim, para entender melhor os desafios que surgiram e que também podem surgir, deve-se entender melhor a natureza jurídica da atividade da empresa Uber, bem como a economia do compartilhamento, assuntos estes que irá ser aprofundado na sequência.

### 3.2 A NATUREZA JURÍDICA DA ATIVIDADE DA UBER E A ECONOMIA DO COMPARTILHAMENTO

Nas palavras de Kalil (2018, pg. 238), pode-se verificar que “a economia de compartilhamento é um fenômeno recente que tem se expandido de forma rápida. Embora o seu desenvolvimento não ocorra uniformemente no mundo, diversas atividades são realizadas sob esse viés em vários países”. Já para Souza (2016, pg. 2), tem-se o seguinte:

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

A natureza jurídica da atividade da Uber e a economia do compartilhamento são temas complexos e em constante evolução, que geram debates significativos no contexto legal e econômico. No caso específico da Uber, a principal controvérsia reside na classificação do vínculo entre a empresa e os motoristas que operam em sua plataforma.

A Uber sustenta que esses motoristas são contratados como autônomos, o que lhes proporciona flexibilidade para definir seus próprios horários e condições de trabalho. Por outro lado, críticos argumentam que os motoristas devem ser reconhecidos como funcionários, dada a extensão do controle exercido pela Uber sobre suas atividades, incluindo tarifas, políticas de trabalho e padrões de serviço (Equipe Uber, 2024).

Essa questão tem implicações legais significativas em termos de direitos trabalhistas, responsabilidade civil e regulação governamental. Por exemplo, se os motoristas forem considerados empregados, eles poderiam requerer seus direitos e benefícios trabalhistas, bem como férias remuneradas, 13º salário, vale-transporte, FGTS, adicional noturno, entre outros. Além disso, a Uber

poderia ser responsabilizada por acidentes ou incidentes que ocorram durante as viagens realizadas por seus motoristas (Equipe Uber, 2024).

No que se refere à economia do compartilhamento, a Uber é frequentemente citada como um exemplo proeminente desse modelo de negócio. A economia do compartilhamento envolve o uso eficiente de recursos subutilizados, como carros particulares, espaços de hospedagem e habilidades pessoais, por meio de plataformas digitais que conectam fornecedores e consumidores. Isso pode resultar em benefícios econômicos, como maior acesso a serviços, redução de custos e uma utilização mais eficiente dos recursos disponíveis (Equipe Uber, 2024).

No entanto, também surgem preocupações em relação à economia do compartilhamento, como desigualdade econômica, concorrência desleal, questões trabalhistas e impactos ambientais. Por exemplo, o surgimento de empresas como a Uber pode ameaçar os modelos de negócio tradicionais e resultar em uma redução das proteções trabalhistas para os trabalhadores.

Em resumo, a natureza jurídica da atividade da Uber e a economia do compartilhamento são temas multifacetados que envolvem considerações legais, econômicas, sociais e políticas. A maneira como essas questões são abordadas terá um impacto significativo no futuro do trabalho, na regulação econômica e na sociedade como um todo.

### **3.3 ANÁLISE DOS PROJETOS DE LEI Nº 1471/22 E 12/2024 QUE DETERMINAM A REGULAMENTAÇÃO DOS SERVIÇOS DE APLICATIVO DE TRANSPORTE DE PASSAGEIROS**

Primeiramente, ao analisar o Projeto de Lei 1471/22, verifica-se que ele propõe que os motoristas de aplicativos sejam classificados como trabalhadores autônomos, desde que mantenham a autonomia para decidir sobre seus dias, horários e períodos de conexão à plataforma. Essa medida visa reconhecer a independência dos motoristas na prestação de serviços por meio de aplicativos, permitindo-lhes maior flexibilidade em suas atividades laborais (Brasil, PL 1471/22).

Para este projeto de lei, a autonomia do motorista não inclui o preço do

serviço do motorista autônomo, ou seja, o autônomo, uma vez que se inscreve na plataforma, deve aceitar o valor estipulado pela plataforma, sem autonomia para oferecer o valor do seu próprio serviço (Brasil, PL 1471/22).

Algumas regras previstas pelo projeto são a criação da categoria “trabalhador autônomo por plataforma”; os motoristas e as empresas vão contribuir para o INSS; os trabalhadores pagarão 7,5% sobre a remuneração; o percentual a ser recolhido pelos empregadores será de 20%; as mulheres motoristas de aplicativo terão direito a auxílio-maternidade; a jornada de trabalho será de 8 horas diárias, podendo chegar a máximo de 12; não haverá acordo de exclusividade; o motorista poderá trabalhar para quantas plataformas desejar; para cada hora trabalhada, o profissional vai receber R\$ 24,07/hora para pagamento de custos com celular, combustível, manutenção do veículo, seguro, impostos e outras despesas (esse valor não irá compor a remuneração, tem caráter indenizatório); os motoristas serão representados por sindicato nas negociações coletivas, assinatura de acordos e convenção coletiva, em demandas judiciais e extrajudiciais (Brasil, PL 1471/22).

Em resposta ao Projeto de Lei 1471/2022, a Equipe Uber informou que:

A Uber considera a proposta elaborada pelo Grupo de Trabalho Tripartite do governo federal como um importante marco visando a uma regulamentação equilibrada do trabalho intermediado por plataformas. O projeto amplia as proteções desta nova forma de trabalho sem prejuízo da flexibilidade e autonomia inerentes à utilização de aplicativos para geração de renda. A empresa valoriza o processo de diálogo e negociação entre representantes dos trabalhadores, do setor privado e do governo, culminando na elaboração dessa proposta, a qual inclui consensos como a classificação jurídica da atividade, o modelo de inclusão e contribuição à Previdência, um padrão de ganhos mínimos e regras de transparência, entre outros. A Uber seguirá acompanhando a tramitação do projeto de lei no Congresso Nacional, quando seu debate ganha a participação de parlamentares e de toda a sociedade, sempre permanecendo à disposição para contribuir como diálogo e o entendimento que serão cruciais nas próximas etapas até a implementação da nova legislação. Por fim, a Uber reafirma seu compromisso em seguir buscando, de forma sempre equilibrada, melhorias para os milhões de brasileiros que encontraram no aplicativo novas formas de mobilidade e de geração de renda (Nota oficial da Equipe Uber, 2023).

Ou seja, através da Nota Oficial da Equipe Uber, reiterou-se o seu compromisso em buscar melhorias equilibradas para os milhões de brasileiros que utilizam o aplicativo para renda e mobilidade. E, com isso, disse que

continua seguindo os trâmites do projeto de lei, valorizando o processo de diálogo e negociação entre representantes dos trabalhadores, do setor privado e do governo, culminando na elaboração dessa proposta, a qual inclui consensos como a classificação jurídica da atividade, o modelo de inclusão e contribuição à previdência, um padrão de ganhos mínimos e regras de transparência, entre outros.

Já o Projeto de Lei Complementar (PLP) 12/2024, também conhecido como "PL dos Aplicativos", visa regulamentar a relação de trabalho dos motoristas de transporte por aplicativos, como Uber e 99, no Brasil. O principal objetivo é garantir direitos trabalhistas e previdenciários mínimos para esses trabalhadores, mantendo a autonomia, mas assegurando benefícios como aposentadoria, auxílio em caso de acidente ou doença, licença maternidade e pensão por morte (Brasil, PLP 12/2024).

A proposta é resultado de um grupo de trabalho composto por representantes dos motoristas, das empresas de aplicativos e do governo. Entre os pontos centrais, estão a transparência nas plataformas digitais, bem como a inclusão previdenciária desses trabalhadores, promovendo melhores condições de trabalho sem eliminar a flexibilidade que o modelo oferece (Brasil, PLP 12/2024).

Outro aspecto relevante é o debate sobre a natureza jurídica das plataformas. O projeto discute se essas empresas são apenas intermediadoras ou se devem ser consideradas prestadoras diretas do serviço de transporte, o que teria implicações tanto em termos tributários quanto em relação à responsabilidade por eventuais problemas no serviço prestado.

Em conclusão e analisando ambos os projetos, percebe-se que o PL 1471/22 tem como objetivo principal a definição de uma tarifa mínima para os motoristas de aplicativos como Uber e 99, garantindo que eles recebam um valor por hora superior ao salário mínimo vigente. A proposta considera os custos de manutenção do veículo, impostos, variação de combustíveis e tempo sem viagens, e busca uma maior participação das empresas no cálculo dessas tarifas, o que visa proporcionar uma remuneração justa para os motoristas. A ideia baseia-se em modelos adotados internacionalmente, como em Seattle, onde já existe uma regulamentação similar (Brasil, PL 1471/22).

Já o PLP 12/2024, além de focar na melhoria das condições de trabalho dos motoristas de aplicativo, vai além da questão tarifária, estabelecendo mecanismos de inclusão previdenciária e outros direitos trabalhistas. Esse projeto é uma iniciativa do Poder Executivo e se preocupa com a proteção social desses trabalhadores, criando um ambiente de trabalho mais seguro e com mais garantias, como o acesso a benefícios previdenciários e outros direitos, enquanto mantém a liberdade do prestador de serviço (Brasil, PLP 12/2024).

Como se verificou até o presente momento, existem diversos óbices no caminho da regulamentação da plataforma Uber e, para compreender melhor sobre, no próximo capítulo será analisado o posicionamento do Tribunal Superior do Trabalho (TST) acerca da matéria.

## **4 O POSICIONAMENTO DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO: A (IM)POSSIBILIDADE DE RECONHECIMENTO DO VÍNCULO DE EMPREGADO DOS TRABALHADORES DA UBER E A NECESSÁRIA SUPERAÇÃO DO CONCEITO TRADICIONAL DE SUBORDINAÇÃO**

Adiante, será analisado o posicionamento do Tribunal Superior do Trabalho sobre a (im)possibilidade de reconhecimento do vínculo de emprego para os trabalhadores da plataforma Uber. Além disso, se verificar-se-á a importância da superação do conceito tradicional de subordinação, pois é através desta superação que iremos alcançar o êxito e conseguir pacificar todas as decisões.

### **4.1 O VÍNCULO EXISTENTE ENTRE O TRABALHADOR PLATAFORMIZADOS E A UBER**

Embora já tenham sido movidas várias ações por motoristas contra a Uber, com o objetivo de obter o reconhecimento de vínculo empregatício, é importante ressaltar que ainda não há um consenso estabelecido sobre o tema, conforme será demonstrado a seguir:

Segundo o desembargador federal do trabalho José Eduardo de Resende Chaves, há argumentos que justificam a relevância de importância desse vínculo, entre os quais se destacam:

1. Direção do Trabalho: É o Uber quem define exaustivamente o modo de produção: a) define o preço do serviço; b) define padrão de atendimento; c) define a forma de pagamento; d) define e recebe o pagamento; e) paga o motorista; f) centraliza o acionamento do colaborador para prestar o serviço.
2. Sistema Disciplinar do Uber: Aplica as penalidades aos trabalhadores que infringirem suas normas de serviço. Por exemplo, se o motorista pegar um passageiro na rua, sem ser acionado pelo aplicativo. Estão sujeitos também a penalidade, os motoristas mal avaliados pelos usuários do serviço (Chaves, 2016).

A primeira decisão no Brasil a reconhecer o vínculo empregatício entre um motorista e a empresa Uber ocorreu na 33ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte/MG. O juiz de direito, Márcio Toledo Gonçalves, em uma sentença

inspirada em uma decisão judicial de Londres, condenou a Uber ao pagamento de diversas verbas trabalhistas.

Entre eles, estavam: aviso prévio indenizado, férias proporcionais com o adicional de 1/3 constitucional, 13º salário, FGTS com multa de 40% sobre todo o período contratual, multa prevista no artigo 477, §8º da CLT, pagamento de duas horas extras diários com reflexos no aviso prévio indenizado, adicional noturno de 20% pelo trabalho realizado entre 22h e 5h (com aplicação da hora ficta noturna), pagamentos em dobro dos feriados trabalhados, e o reembolso de R\$ 2.100,00 mensais durante todo o contrato de trabalho. Além disso, foi determinado que a empresa assinasse a CTPS do motorista (TRT-BH 0011359-34.2016.5.03.0122, Brasil, 2016).

Segundo o magistrado, que chamou esta nova forma de prestação de serviços de “uberização”, essa dinâmica é uma característica do capitalismo moderno. Entendeu-se que os avanços tecnológicos não podem ser ignorados no contexto da evolução das relações de trabalho.

## **4.2 A JURISPRUDÊNCIA DO TST SOBRE A (IN)EXISTÊNCIA DO VÍNCULO DE EMPREGO**

A discussão sobre a existência de vínculo empregatício entre motoristas parceiros e empresas de aplicativos, como a Uber, chegou ao Tribunal Superior do Trabalho (Brasília, TST), evidenciando a complexidade e a novidade desse tipo de relação no ordenamento jurídico brasileiro. No TST, existe um posicionamento divergente e, dessa forma, verifica-se que existe a falta de consenso sobre o tema.

Nos autos do processo nº 537-14.2022.5.21.0002, a 1ª Turma do TST decidiu pelo não reconhecimento do vínculo empregatício, pelo fato de não haver subordinação jurídica, fator este que é essencial para determinar a natureza da relação entre as partes. A decisão destacou, ainda, uma ampla autonomia dos motoristas na definição de sua jornada de trabalho. Assim, concluiu-se que a prestação de serviços possui caráter seletivo, devendo o motorista assumir todos os riscos existentes na atividade (Brasília, TST, 2023).

A 5ª Turma do TST mantém um posicionamento semelhante, no processo

nº RR-1000123-89.2017.5.02.0038, tem-se que o percentual que o motorista recebe, é variável entre 75% e 80% do valor pago pelo usuário, que é superior ao necessário para caracterizar uma relação de parceria. Ou seja, isto indica uma vantagem remuneratória que é incompatível com a configuração de um vínculo empregatício (Brasília, TST, 2020).

Por outro lado, a 3ª Turma, no processo nº 100353-02.2017.5.01.0066, demonstrou a existência de vínculo empregatício entre o motorista de aplicativo e a Uber, argumentando que estavam presentes os elementos clássicos da relação de trabalho: pessoalidade, onerosidade, habitualidade e subordinação. Além disso, destacou-se que cabia à empresa comprovar a autonomia na relação, porém a Uber não conseguiu se livrar do ônus da prova. Assim, foi concluída a existência do vínculo empregatício (Brasília, TST, 2022).

Nesse sentido, também é o entendimento da 8ª Turma nos autos do processo nº 100853-94.2019.5.01.0067. A decisão sublinhou que com o surgimento das plataformas digitais se exige uma reinterpretação dos conceitos clássicos de subordinação e dependência econômica. O entendimento da decisão retro mencionado é de que a Uber exerce controle centralizado sobre a atividade, determinando preços, cadastrando motoristas e clientes, bem como estabelecendo regras operacionais. Confirmou, ainda, a existência de uma "subordinação algorítmica", resultante da gestão das atividades dos motoristas por meio de algoritmos programados pela empresa. Diante disso, a decisão foi no sentido de que ocorre a caracterização do vínculo empregatício, destacando a presunção de emprego na prestação de serviços e a necessidade de garantir a proteção aos trabalhadores (Brasília, TST, 2023).

Através da análise das decisões acima referidas, percebe-se que algumas turmas tendem a considerar a relação como autonomia, destacando a liberdade de que os motoristas têm para definir suas jornadas e aceitar corridas, outras argumentam que o controle exercido pelas plataformas sobre a prestação de serviços se assemelha à subordinação típica do trabalho formal. Essa falta de consenso no Tribunal Superior do Trabalho não gera apenas insegurança jurídica para motoristas e empresas, mas também evidencia a necessidade de uma atualização na legislação trabalhista para

abordar os focos do trabalho em plataformas digitais, buscando garantir a proteção dos direitos dos trabalhadores.

#### **4.3 ANÁLISE SOBRE TEMA DE REPERCUSSÃO GERAL 1.291 DO STF**

O Tema 1.291 de repercussão geral do Supremo Tribunal Federal (STF) trata sobre o reconhecimento ou não de vínculo empregatício entre motoristas de aplicativos de transporte, como a Uber, e as plataformas digitais que intermedeiam esses serviços. O caso principal envolve o Recurso Extraordinário nº 1.446.336, da Uber questionando decisão do Tribunal Superior do Trabalho (TST), a qual reconheceu a relação empregatícia com base nos critérios da Consolidação das Leis do Trabalho.

A empresa alega que o entendimento do TST contraria os princípios constitucionais da livre iniciativa e livre concorrência, além de impactar profundamente o modelo de negócios da chamada "economia compartilhada". Já o ministro Edson Fachin, relator do caso, apontou que a questão é central no debate sobre direitos trabalhistas na era digital e possui grande relevância social e jurídica (Brasil, Tribunal Superior do Trabalho, RE 1.446.336).

O STF organizou uma audiência pública que irá acontecer em dezembro deste ano, 2024, para ouvir especialistas e entidades interessadas no tema, com o objetivo de fortalecer a segurança jurídica e elaborar uma tese vinculante que será aplicada a todos os casos semelhantes. O julgamento poderá uniformizar as decisões judiciais sobre o tema, dado que atualmente há divergências significativas entre a Justiça do Trabalho e os precedentes do STF, que tendem a permitir maior flexibilidade nas relações de trabalho intermediadas por plataformas.

## 5 CONCLUSÃO

Com base em tudo que foi exposto no trabalho, foi possível alcançar os objetivos estabelecidos, bem como chegar a algumas conclusões. A primeira delas é que o empregado é toda pessoa física, que possui requisitos que o faz digno dessa titulação, isto é, além de pessoa física, caracteriza-se a relação pela pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação.

Outrossim, os trabalhadores autônomos também são pessoas físicas, entretanto, trabalham por própria conta, sem qualquer subordinação. Como evidenciado, há divergências quanto os entendimentos do motorista da plataforma ser empregado ou apenas trabalhador autônomo, devido não haver os pressupostos exigidos para a relação empregatícia.

No que se refere ao entendimento que reconhece o vínculo empregatício, e, portanto, que o motorista é empregado, baseia-se nos fatos de a Uber regulamentar, bem como aplicar sanções aos motoristas, caso haja descumprimento, definir o preço das corridas (subordinação), efetuar pagamento aos motoristas (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.

De modo adverso, 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. Destarte, conclui-se que essa discussão envolvendo de um lado a empresa Uber e de outro o motorista, abrange diversas questões de direito e que dada à importância do assunto, torna-se necessário um estudo aprofundado, de modo a confrontá-las, analisando principalmente o caso concreto e considerado além dos argumentos das partes, as provas trazida aos autos.

Por fim, é importante ressaltar que a sociedade passa por constantes transformações essenciais no processo de evolução tecnológica e social. O direito deve sempre harmonizar essas mudanças para garantir a subsistência

de um mundo moderno e íntegro. Isso implica não apenas em atualizar as legislações existentes, mas também em criar novos paradigmas que reconheçam e protejam as diversas formas de trabalho que emergem nesse contexto.

A adaptação das normas jurídicas deve ser capaz de acompanhar a dinâmica do mercado e as novas relações trabalhistas, garantindo direitos e deveres tanto para os trabalhadores quanto para os empregados. Dessa forma, o sistema jurídico poderá efetivamente promover a justiça social, a equidade nas relações de trabalho e a proteção dos indivíduos em um ambiente em constante transformação.

Verifica-se através disso que a ausência de uma Lei Regulamentadora provoca insegurança, incoerência e supressão de direitos, além de não haver consenso na jurisdição, permitindo que os tribunais decidam questões relativas ao tema da maneira que julgarem pertinentes. Ainda, ressalta-se que é fundamental considerar que a utilização de diversas tecnologias é essencial num mundo globalizado. No entanto, a necessidade de garantir a proteção dos trabalhadores deve ser sempre destacada, para que a uberização e a sua precarização não se tornem um padrão que outras profissões adotem, tratando os trabalhadores apenas como simples prestadores de serviços, desprotegidos pela falta de uma legislação adequada .

## REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTr, 2017.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal, 1988.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)**. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Brasília: Planalto, 1943.

BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho (1.Turma) AIRR 537-14.2022.5.21.0002**. Vínculo de emprego com empresa que oferece ferramenta tecnológica para captação de usuário-cliente. Rel. Min. Amaury Rodrigues Pinto Junior, 11 de dezembro de 2023. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/#22b4f6d042d9577579ae09582e8d9595>. Acesso em: 22 out 2024.

BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho (5. Turma). RR 1000123-89.2017.5.02.0038**. Vínculo de emprego. Recorrente: Uber do Brasil Tecnologia Ltda. Recorrido: Marcio Vieira Jacob. Rel. Min. Breno Medeiros, 02 de fevereiro de 2020. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br>. Acesso em: 22 out 2024.

BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho (8. Turma). RRAg 100853-94.2019.5.01.0067**. Motorista. Vínculo de emprego. Subordinação algorítmica. Recorrente: Uber do Brasil Tecnologia Ltda. Recorrido: Viviane Pacheco. Custo Legis: Ministério do Trabalho. Rel. Min. Alexandre de Souza Agra Belmonte, 03 de fevereiro de 2023. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br>. Acesso em: 22 out 2024.

BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho (3. Turma). RR 100353- 02.2017.5.01.0066**. Reconhecimento de vínculo de emprego do motorista com a empresa que administra a plataforma digital de transporte de pessoas. Recorrente: Elias do Nascimento Santos. Custos legis: Ministério Público do Trabalho. Recorrido: Uber do Brasil Tecnologia Ltda. Rel. Min. Mauricio Godinho Delgado, 06 de abril de 2022. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br>. Acesso em: 22 out 2024.

CHAVES, José Eduardo de Resende. **Motorista do Uber poderá ser considerado empregado no Brasil**. 2016. Disponível em: <http://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI237918,41046Motorista+do+Uber+poder+a+ser+considerado+empregado+no+Brasil>. Acesso em: 22 out. 2024.

ANGELO, Tiago. **STF Fará audiência pública sobre vínculo entre motoristas e aplicativos**. 2024. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2024-out-24/stf-fara-em-dezembro-audiencia-publica-sobre-vinculo-entre-motoristas-e-aplicativos/>. Acesso em: 05 dez. 2024.

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

FAGUNDES, Amanda. **Requisitos para a configuração do vínculo de emprego.** 2013. Disponível em: <http://estudojustrabalhista.blogspot.com/2013/01/requisitos-para-caracterizacao-do.html>. Acesso em: 22 out 2024.

GIRDARDI, Rose Glace. **Contrato de trabalho entenda os elementos indispensáveis na relação de emprego, conheça os seus direitos.** 2018. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/contrato-de-trabalho-entenda-os-elementos-indispensaveis-na-relacao-de-emprego-conheca-os-seus-direitos/601859599>. Acesso em: 22 out 2024.

KALIL, Renan Bernardi. **Direito do trabalho e economia de compartilhamento: apontamentos iniciais.** Juruá Editora. 2017.

LEMOS, Ronaldo. **Aspectos jurídicos da economia do compartilhamento: função social e tutela da confiança.** 2016. Disponível em: <https://www.e-publicacoes.uerj.br/rdc/article/view/25740/19159>. Acesso em: 22 out 2024.

MAIDL, Daniel. **Qual é a diferença entre relação de emprego e relação de trabalho?** 2016. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/qual-e-a-diferenca-entre-relacao-de-emprego-e-relacao-de-trabalho/405083084>. Acesso em: 22 out 2024.

NASCIMENTO, Amauri Mascado. **Iniciação ao Direito do Trabalho.** 3ª ed. Ltr, 2019.

POLANYI, Karl. **A grande transformação,** 1ª ed. Contraponto. São Paulo, 2021.

ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do trabalho esquematizado.** 2. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2014.

SCHWAB, Klaus. **A quarta revolução industrial,** 1ª ed. São Paulo, 2016.

SMITH, Adam. **A riqueza das nações,** 1ª ed. Edipro, 2021.

SOUZA, Carlos Affonso Pereira de. **Aspectos jurídicos da economia do compartilhamento: função social e tutela da confiança.** 2016. Disponível em: <https://www.e-publicacoes.uerj.br/rdc/article/view/25740/19159>. Acesso em: 22 out 2024.

UBER, Tecnologia. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber>. Acesso em: 22 out 2024.

VALENTE, Jonas. **Inteligência artificial e o impacto nos empregos e profissões.** 2020. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2020-08/inteligencia-artificial-e-o-impacto-nos-empregos-e-profissoes>. Acesso em: 22 out 2024.