

UNILEÃO
CENTRO UNIVERSITÁRIO DOUTOR LEÃO SAMPAIO
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO

JOSÉ FELIPE SOUSA DE OLIVEIRA

UBERIZAÇÃO: Os Conflitos entre a Legislação atual e as Novas Relações de Trabalho

JUAZEIRO DO NORTE-CE
2023

JOSÉ FELIPE SOUSA DE OLIVEIRA

UBERIZAÇÃO: Os Conflitos entre a Legislação atual e as Novas Relações de Trabalho

Trabalho de Conclusão de Curso — *Artigo Científico*,
apresentado à Coordenação do Curso de Graduação em
Direito do Centro Universitário Doutor Leão Sampaio,
em cumprimento às exigências para a obtenção do grau
de Bacharel.

Orientador: Prof.º. Rawlyson Maciel Mendes.

JOSÉ FELIPE SOUSA DE OLIVEIRA

UBERIZAÇÃO: Os Conflitos entre a Legislação atual e as Novas Relações de Trabalho

Este exemplar corresponde à redação final aprovada do Trabalho de Conclusão de Curso de JOSÉ FELIPE SOUSA DE OLIVEIRA.

Data da Apresentação ____ / ____ / ____

BANCA EXAMINADORA

Orientador: RAWLYSON MACIEL MENDES

Membro: EPS. KARINNE DE NORÕES MOTA/ UNILEÃO

Membro: ME. JORGE EMICLES PINHEIRO PAES BARRETO/ UNILEÃO

JUAZEIRO DO NORTE-CE
2023

UBERIZAÇÃO: Os Conflitos entre a Legislação atual e as Novas Relações de Trabalho

José Felipe Sousa de Oliveira¹
Rawlyson Maciel Mendes²

RESUMO

O presente trabalho apresenta as plataformas de trabalho digitais com foco na Uber, como uma tendência contemporânea nas relações de emprego. O objetivo é examinar a possibilidade de um vínculo empregatício entre a Uber e os motoristas da plataforma, à luz dos princípios fundamentais do direito do trabalho, bem como os impactos da uberização no mercado de trabalho. Isso é feito a partir de uma perspectiva histórica do direito do trabalho, fundamentada na doutrina pertinente ao tema em estudo e em análises jurisprudenciais. Nesse sentido, utiliza-se uma perspectiva histórica combinada com uma interpretação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e das decisões dos tribunais superiores para explicar a relação estabelecida nas novas formas de trabalho. Esta pesquisa é de natureza básica e utiliza o método qualitativo por meio de fontes documentais.

Palavras Chave: Uber; Vínculo Empregatício; Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT).

ABSTRACT

The present work introduces digital work platforms focusing on Uber as a contemporary trend in employment connections. The aim is to examine the possibility of an employment link between Uber and platform drivers according to the fundamental principles of labor law, as well as the impacts of "uberization" on the labor market. This works from a historical perspective of labor law, grounded in relevant doctrine and jurisprudential analyses. In this sense, it combines a historical perspective with an interpretation of the Consolidation of Labor Laws (CLT) and decisions of the Superior Tribunal to explain the relationship established in new forms of services. This research is of a basic nature and uses the qualitative method through documentary sources.

Keywords: Uber; Employment relationship; Consolidation of Labor Laws (CLT).

¹ Graduando do Curso de Direito do Centro Universitário Doutor Leão Sampaio/Unileão_email spfilipe999@hotmail.com

² Professor Orientador do Centro Centro Universitário Doutor Leão Sampaio/Unileão – Professor Especialista na área de Previdenciário e Trabalho, e-mail: rawlyson@leaosampaio.edu.br

1 INTRODUÇÃO

A “uberização” é um fenômeno recente que se refere à tendência de empresas digitais, como Uber, iFood e Rappi, que oferecem serviços de transporte, alimentação e outras atividades sob demanda. Essas empresas têm transformado profundamente o mercado de trabalho, criando novas formas de contratação e de relacionamento entre empresas e trabalhadores.

No entanto, essa nova forma de trabalho tem gerado conflitos com a legislação tradicional, que muitas vezes não consegue acompanhar as mudanças do mundo digital. A principal dificuldade é que a legislação trabalhista foi criada para regular as relações entre empresas e trabalhadores em um mundo industrial, onde havia uma clara distinção entre empregados e empregadores.

Todavia, as empresas digitais oferecem um modelo de negócios que desafia essa distinção, pois muitas vezes os trabalhadores são classificados como autônomos ou parceiros, o que lhes confere mais flexibilidade, mas também menos proteção social. O problema é que essa flexibilidade muitas vezes esconde relações de trabalho precárias, onde os trabalhadores ganham pouco, não têm proteção social e são expostos a riscos e incertezas.

Por exemplo, um motorista do Uber pode trabalhar muitas horas por dia para ganhar uma renda mínima, sem garantia de que terá trabalho no dia seguinte ou que terá dinheiro para pagar as contas no final do mês. Esse obstáculo não é exclusivo das empresas digitais, mas é amplificado por elas, já que as plataformas de trabalho sob demanda permitem a conexão entre trabalhadores e clientes de forma rápida e eficiente.

Essa eficiência muitas vezes se traduz em pressão sobre os trabalhadores para que aceitem condições desfavoráveis, já que há sempre alguém disposto a trabalhar por menos. A legislação tradicional tem tentado se adaptar a essa nova realidade, mas muitas vezes enfrenta dificuldades em aplicar seus princípios à economia digital.

No entanto, isso nem sempre é fácil de implementar na prática, já que as empresas digitais se recusam a reconhecer essa relação de emprego e muitas vezes recorrem a recursos judiciais para evitar o pagamento de benefícios.

Assim, com base no exposto, surge a seguinte problemática: Qual o impacto da uberização nas relações de emprego e como os conflitos com a legislação tradicional têm afetado o mercado de trabalho e a economia como um todo?

Deste modo, o presente trabalho tem como objetivo geral analisar os impactos da uberização no mercado de trabalho e nas relações entre empresas e trabalhadores. Tem como objetivos específicos apresentar uma abordagem histórica do Direito do Trabalho, discorrer

sobre os fundamentos da doutrina pertinente ao tema em estudo e avaliar as jurisprudências relacionadas à (im)possibilidade do vínculo empregatício entre a Uber e seus colaboradores.

A justificativa para o desenvolvimento deste artigo é a importância do tema para a compreensão das mudanças que estão ocorrendo no mercado de trabalho e na economia em geral. A uberização tem gerado impactos significativos para os trabalhadores, muitas vezes precarizando as condições de trabalho e reduzindo a proteção social.

Além disso, a uberização tem colocado em xeque a eficácia das legislações trabalhistas tradicionais, que muitas vezes não conseguem acompanhar as mudanças do mundo digital.

Portanto, este artigo contribuirá para o debate sobre a uberização e as novas relações de trabalho, oferecendo subsídios para a elaboração de políticas públicas e regulamentações que garantam a proteção social dos trabalhadores neste novo contexto de trabalho.

2 ABORDAGEM HISTÓRICA DO DIREITO DO TRABALHO

Em concordância com Vólia Bomfim Cassar, a palavra "trabalho" tem uma origem etimológica que remete a sofrimento e castigo, relacionado ao instrumento de tortura tendo origem do termo latim "tripalium", que simboliza um instrumento de tortura que imobilizava animais. No entanto, ao longo do tempo, tanto as relações de trabalho quanto a percepção sobre o trabalho passaram por mudanças significativas (CASSAR, 2014).

Segundo Gustavo Filipe Barbosa Garcia, ao discorrer sobre a história do direito do trabalho nas antigas civilizações, desde a Antiguidade até a Idade Média, o trabalho era visto de forma negativa, visto como forma de flagelo (associado ao pensamento grego) e sempre associado a formas de opressão e limitado às classes sociais inferiores (GARCIA, 2022).

No entanto, com o surgimento das atividades comerciais e culturais advindas do Renascimento e o surgimento da burguesia, que construiu sua riqueza através da atividade comercial, o trabalho começou a ser valorizado e reconhecido como fonte de riqueza surgindo, assim, uma nova concepção de trabalho, ora positiva, que começava a emergir (NASCIMENTO, 2004).

Logo, essas transformações sociais e econômicas, juntamente com o surgimento do modo de produção capitalista, atingiram-se a ideia de trabalho hodierna: um meio não apenas de garantir a subsistência do ser humano, como, também, de conferir-lhe dignidade.

Para garantir que o trabalho fosse capaz de cumprir essas obrigações sem degenerar em uma forma violenta de exploração de uma pessoa em detrimento de outra, surgiu o Direito ao Trabalho. Nesse sentido, prosperou após as revoltas e descontentamentos provocados pela

Revolução Industrial, que trouxe consigo a exploração dos trabalhadores nas fábricas, com a invenção das máquinas e o deslocamento da força de trabalho do campo para as cidades e fábricas.

A exploração das condições de trabalho durante esse período levou a uma crescente insatisfação popular, resultando em movimentos e reivindicações por direitos trabalhistas. Foi necessária a intervenção do Estado para proteger os trabalhadores e, assim, surgiram as primeiras normas e regulamentações trabalhistas.

As inovações decorrentes desse período histórico foram responsáveis por elevar a produção e a produtividade a níveis até então nunca vistos. Além disso, essas mudanças resultaram em uma clara divisão entre o empregado e o empregador, sendo o primeiro detentor da mão de obra e o segundo detentor dos meios de produção.

No entanto, os empregadores, motivados pela busca por ampliação de lucros, aproveitaram-se da inércia do Estado e da ausência de regulação do trabalho para estabelecer péssimas condições de trabalho. Isso incluía jornadas extremamente longas e a exploração do trabalho de mulheres e crianças (GARCIA, 2022).

Esse cenário provocou uma insatisfação popular crescente acarretando reivindicações por direitos. Tal movimento demonstrou a necessidade de intervenção do Estado para proteção da classe hipossuficiente. Dessa forma, originaram-se as primeiras normas acerca do Direito do Trabalho.

Ao longo da história, a busca por justiça social foi um dos pilares do Direito do Trabalho. A doutrina social da Igreja Católica, expressa na encíclica *Rerum Novarum* de 1891, e o surgimento do "constitucionalismo social" após a Primeira Guerra Mundial foram importantes para a ampliação dos direitos trabalhistas tanto em nível constitucional quanto infraconstitucional (GARCIA, 2022).

Portanto, o Direito do Trabalho não pode ser apenas definido como um sistema de proteção aos economicamente fracos na relação jurídica. Essa definição é insuficiente diante da evolução desse ramo do direito e de sua aplicabilidade em questões práticas. O Direito do Trabalho busca garantir a dignidade do trabalhador e promover a justiça social em um contexto de constante transformação das relações de trabalho.

Portanto, atualmente, entende-se o Direito do Trabalho como:

Um sistema jurídico permeado por institutos, valores, regras e princípios dirigidos aos trabalhadores subordinados e assemelhados, aos empregadores, empresas coligadas, tomadores de serviço, para tutela do contrato mínimo de trabalho, das obrigações decorrentes das relações de trabalho, das medidas que visam à proteção da sociedade trabalhadora, sempre norteadas pelos princípios constitucionais, principalmente o da

dignidade da pessoa humana. Também é recheado de normas destinadas aos sindicatos e associações representativas; à atenuação e forma de solução dos conflitos individuais, coletivos e difusos, existentes entre capital e trabalho; à estabilização da economia social e à melhoria da condição social de todos os relacionados (CASSAR, 2014, p.51).

O texto destaca a complexidade e a abrangência dos elementos legais que regem as relações entre trabalhadores subordinados, empregadores, empresas, prestadores de serviços e demais entidades envolvidas. A proteção do contrato mínimo de trabalho e a defesa das obrigações derivadas das relações laborais refletem a preocupação com a justiça e a equidade nessas interações (CASSAR, 2014).

Portanto, o Direito do Trabalho não se limita à proteção do trabalhador, mas se estende à garantia de um ambiente de trabalho justo e equilibrado, respeitando os direitos e deveres de todas as partes envolvidas.

3 CONCEITOS DOUTRINÁRIOS E LEGAIS PERTINENTES AO VÍNCULO EMPREGATÍCIO

3.1 RELAÇÃO DE EMPREGO

Sob uma perspectiva histórica do trabalho, a relação de emprego emerge como um componente intrínseco das relações trabalhistas. Essa relação, como apontado por Gustavo Filipe Barbosa Garcia, é considerada uma espécie dentro do contexto mais amplo das relações de trabalho, e essa distinção é sustentada pelo artigo 442 da CLT, que define: "Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego".

Portanto, o que difere claramente a relação de emprego no domínio do trabalho é o seu vínculo jurídico específico (GARCIA, 2023). Carlos Henrique Bezerra Leite acrescenta que a especificidade da relação de emprego reside no fato de envolver uma forma particular de atividade humana: o trabalho subordinado prestado por um tipo específico de trabalhador, ou seja, o empregado. Portanto, o foco principal da aplicação da legislação está na relação jurídica entre os empregados e os empregadores (LEITE, 2023).

A CLT contém disposições normativas que regulam essa relação e esses elementos devem ser claramente identificados na realidade concreta para caracterizar a relação (MARTINEZ, 2023).

Conforme com o artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho, "considera-se empregada toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob

a dependência deste e mediante salário". Além disso, o artigo 2º da CLT reconhece o empregador como a companhia (seja ausente de sociedades ou com) que tem a responsabilidade dos riscos de processos econômicos, recruta e assalaria os funcionários, bem como os coordena.

É importante notar que, de acordo com a doutrina majoritária, a menos que haja expressões contratuais diferentes ou proibições legais específicas, não há impedimento para que um empregado mantenha vários empregos no setor privado (MARTINEZ, 2023).

3.2 O EMPREGADO

Nessa sessão será analisado detalhadamente a figura do empregado, com base no artigo 3º da CLT. Historicamente, o empregado foi estabelecido como uma parte hipossuficiente nas relações de trabalho, o que levou à implementação de várias proteções constitucionais e princípios para equilibrar a relação jurídica.

Conceitualmente, vê-se que o empregado é qualquer trabalhador que presta serviços a um empregador, com ambos ocupando os polos opostos da relação de emprego. Enfatiza-se também a importância do elemento subjetivo do empregado, ou seja, a vontade intrínseca do trabalhador de se submeter à autoridade do empregador, juntamente com outras características inerentes à relação de emprego (GARCIA, 2023).

3.3 PESSOA FÍSICA

Este primeiro requisito básico, dentro da simples perspectiva que reflete na caracterização, indica que o empregado deve ser pessoa física (a pessoa natural retratada no Código Civil de 2002), ou seja, não se pode contratar pessoa jurídica. Desse modo, evidencia-se, na legislação pátria, uma proteção conferida à pessoa humana do trabalhador, normatizando o princípio da dignidade nas relações de trabalho (GARCIA, 2020).

3.4 CARÁTER PERSONALÍSSIMO

O segundo elemento-chave nos requisitos da relação de emprego é o caráter personalíssimo. Em outras palavras, o contrato de trabalho geralmente é *intuitu personae*, o que significa que apenas uma pessoa específica, previamente determinada, pode ocupar o papel de empregado (LEITE, 2023).

Destarte, doutrinado por Luciano Martinez, no conceito de pessoalidade existe a ideia

de intransferibilidade, qual seria: “somente uma específica pessoa física, e nenhuma outra em seu lugar, pode prestar o serviço ajustado.” (MARTINEZ, 2023).

Todavia, o caráter personalíssimo não é uma regra absoluta, e as partes podem acordar, em determinadas circunstâncias, a prestação de serviços esporádicos por outra pessoa, mas essa substituição não configuraria um contrato de emprego, mas sim um acordo contratual específico.

3.5 SUBORDINAÇÃO

Outrossim, terceiro elemento fundamental na relação de emprego é a subordinação. A subordinação refere-se ao poder diretivo que o empregador exerce sobre o empregado no que diz respeito à execução do trabalho. Isso não significa que o empregado seja dependente do empregador, mas sim que o trabalho se subordina ao poder diretivo do empregador (LEITE, 2023).

No mesmo sentido, conforme lecionado por Martinez, conclui-se que na subordinação é direito do tomador de serviço, ou seja, do empregador, o direito de determinar o tempo e o modo de execução do trabalho. Em suma, cabe ao empregado acatar as ordens do empregador e executá-las de acordo com as instruções fornecidas (MARTINEZ, 2023).

3.6 NÃO EVENTUALIDADE

O quarto elemento essencial para estabelecer uma relação de emprego é a não eventualidade, ou seja, a prestação regular e frequente de serviços. A não eventualidade implica que os serviços são prestados de forma contínua e não esporádica (GARCIA, 2023).

3.7 ONEROSO

Por último, a CLT estipula que toda relação de emprego deve envolver uma contraprestação financeira, portanto, uma remuneração (GARCIA, 2020). No mesmo sentido, José Cairo Junior afirma que todo empregado labora mediante pagamento de uma retribuição denominada salário, em decorrência do caráter bilateral e oneroso do próprio contrato de trabalho.

Todavia, um longo período sem receber salário faz presumir o *iuris tantum*, logo a ausência da relação de emprego, tendo em vista que a contraprestação onerosa, na maioria das

vezes, é a única fonte de subsistência do trabalhador e de sua família (JOSÉ CAIRO JUNIOR, 2021)

3.8 O EMPREGADOR

Sob uma perspectiva diferente, surge o empregador, que está no polo oposto ao empregado dentro da relação jurídica de emprego. Ao contrário do prestador de serviços, o empregador é considerado uma entidade com poder substancial nesse tipo de vínculo e, portanto, possui capacidade material para desequilibrar a relação de emprego.

O Direito do Trabalho atua como um mecanismo de equilíbrio nas relações trabalhistas e estabelece os requisitos necessários para essa relação, conforme previsto no artigo 2º da CLT, destacando o seu parágrafo 1º, que estabelece:

Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados (Consolidação das Leis do Trabalho, 1943).

Portanto, o empregador pode ser qualquer pessoa jurídica ou entidade despersonalizada que contrate trabalhadores e mantenha relações jurídicas com eles, utilizando-os para alcançar seus objetivos sociais (GARCIA, 2023).

4 OS CONFLITOS ENTRE A LEGISLAÇÃO ATUAL E AS NOVAS RELAÇÕES DE TRABALHO PERANTE A UBERIZAÇÃO

É relevante mencionar que a Uber é uma multinacional do ramo da tecnologia de origem americana, sendo idealizada por seus criadores Travis Kalanick e Garrett Camp em 2009. Fundada oficialmente em junho de 2010, na cidade de São Francisco, nos Estados Unidos, a empresa tinha como objetivo aprimorar os serviços de mobilidade, buscando revolucionar o modelo de se movimentar nas cidades, focando em automóveis de luxo.

Com isso, foi lançado em junho do ano supracitado o aplicativo UberCab para smartphones, permitindo aos usuários encontrarem e contratar motoristas disponíveis em sua região através do GPS (Sistema de Posicionamento Global) (UBER, 2023).

A Uber, pioneira nesse setor, experimentou um notável processo de expansão global durante a segunda década do século XXI. Durante esse período, ampliou sua presença geográfica e aumentou tanto o número de motoristas cadastrados quanto o volume de

investimentos destinados à empresa.

Esse crescimento substancial foi impulsionado, em grande parte, por uma combinação de dois fatores importantes. Em primeiro lugar, o aumento acentuado do desemprego em muitas partes do mundo, resultado da crise financeira de 2008 em escala global provocada após fechamento do tradicional banco americano Lehman Brothers e das crises econômicas e políticas específicas no Brasil a partir de 2015.

Em segundo lugar, a facilidade de uso do aplicativo, tanto para os motoristas quanto para os consumidores, desempenhou um papel crucial para o crescimento da empresa. Assim, uma parcela específica da população desempregada encontrou no Uber uma oportunidade de geração de renda quase imediata. Para os motoristas, bastava preencher um cadastro, enviar a CNH permanente e o CRLV para começar a trabalhar e receber pagamentos.

Para os consumidores, como o próprio lema da empresa sugeria “Tap a button, get a ride” que significa “toque no botão e pegue uma carona”, era simplesmente entrar no aplicativo e tocar em um botão na tela de seus smartphones para solicitar um motorista, muitas vezes a um custo mais acessível do que as tarifas convencionais de Táxi (UBER TECHNOLOGIES BRASIL, 2023).

No Brasil, a organização iniciou suas operações no país no mês maio de 2014, junto com a Copa do Mundo, inicialmente ao Rio de Janeiro e em seguida nas cidades de São Paulo, Belo Horizonte e Brasília (UBER, 2023).

Dentre os diversos tipos de serviços de mobilidade que a Uber oferece, no Brasil, são prestadas as seguintes modalidades: Uber X, Uber Comfort, Uber Black, Uber Taxi, Uber Moto (UBER, 2023).

O Uber X é a modalidade mais tradicional da Uber, no qual é utilizado carros mais compactos, com ar-condicionado e quatro portas, com tarifas menores, tornando o Uber fortemente competitivo, pois possui um preço muitas vezes mais acessível quando comparado aos serviços realizados pelos táxis tradicionais. Essa é a única modalidade disponível em todo o território brasileiro (UBER, 2023).

O Uber Comfort é a categoria de carros mais amplos e mais confortáveis por um preço um pouco maior do que o Uber X (UBER, 2023). Na modalidade Uber Black são prestados os serviços por meio de carros luxuosos, obrigatoriamente sedans ou SUVs na cor preta e com bancos em couro.

O Uber taxi é uma opção oferecida aos usuários para realizar viagens com recursos de segurança prestados pelo Uber (UBER, 2023). O Uber moto é uma alternativa de transporte que facilita a locomoção em grandes centros urbanos de trânsito intenso através da motocicleta e

com preços menores do que o UberX (UBER, 2023).

Por fim, os elevados índices de adesão, a rápida expansão e o desenvolvimento global desenvolvido fizeram da Uber uma empresa avaliada em bilhões de dólares. Esse sucesso é aliado à abordagem simplificada da empresa, que se concentra em fornecer uma plataforma (o aplicativo) para conectar as partes envolvidas na relação de consumo (neste caso, motoristas e usuários), e se posiciona como referência para os modelos de negócios emergentes que surgiram na era da revolução digital (FORBES, 2021).

4.1 DOS VALORES REPASSADOS AOS MOTORISTAS

De acordo com a empresa, cada cidade possui uma tarifa diferente, mas o usuário é informado, no próprio aplicativo, o valor exato da viagem antes de confirmar a corrida. O critério utilizado para calcular o valor leva em conta a localização inicial do usuário, a distância e o tempo da viagem (UBER, 2023).

A cada viagem conduzida pelo motorista, a empresa Uber obtém 25% (vinte e cinco por cento) do valor total da corrida. Essa parcela é recebida de duas maneiras distintas: em transações realizadas por cartão de crédito, a Uber inicialmente recebe o valor completo e, semanalmente, repassa ao motorista o montante ajustado, após a dedução do seu percentual de 25% (vinte e cinco por cento) por cada viagem realizada.

Em contrapartida, quando os pagamentos são efetuados em dinheiro diretamente ao motorista, este recebe o valor integral da corrida e, semanalmente, a empresa deduz a sua parte do pagamento ao motorista (UBER, 2023).

4.2 EXAMINAR JURISPRUDÊNCIAS RELACIONADAS À (IM) POSSIBILIDADE DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO ENTRE A PLATAFORMA UBER E SEUS COLABORADORES

A relação entre a plataforma Uber e seus colaboradores, os chamados "motoristas parceiros", é um tema que vem sendo amplamente discutido no âmbito jurídico brasileiro. A questão central é se essa relação é caracterizada como vínculo empregatício, o que implicaria na aplicação de direitos trabalhistas aos motoristas.

Para a caracterização do vínculo empregatício, a CLT exige a presença de cinco requisitos, são eles a onerosidade, habitualidade, pessoalidade, subordinação e não eventualidade.

A jurisprudência dos tribunais brasileiros sobre a matéria é controversa. A maioria dos julgados entendia que não havia vínculo empregatício entre a Uber e seus colaboradores, sob o argumento de que os motoristas eram autônomos e não estavam subordinados à empresa.

No entanto, em abril de 2022, a terceira turma do Tribunal Superior do Trabalho (TST) reconheceu o vínculo empregatício entre a Uber e um de seus colaboradores no Processo nº RR-100352-02.2017.5.01.0066. Para a maioria do colegiado, estão presentes, no caso, todos os elementos que caracterizam a relação de emprego (TST, 2023).

O Ministro Maurício Godinho Delgado, relator do caso, destacou a relativa novidade do tema, observando que o Judiciário começou a lidar com ele apenas nos últimos anos. Ele enfatizou que a primeira impressão, representada por várias decisões iniciais, era de que se tratava apenas de uma forma de conexão (MIGALHAS, 2023).

No entanto, o ministro argumentou que se tornou evidente a existência de uma empresa que exerce um controle sofisticado sobre seus trabalhadores.

No caso, nós temos o que? Primeiro, uma pessoa humana, executando um serviço de transporte de pessoas. E, de outro lado, essa pessoa só consegue realizar esse serviço porque existe uma entidade empresarial gestora extremamente sofisticada, avançada, de caráter mundial, a qual consegue realizar um controle minucioso da prestação de serviço. Esse controle é mais preciso do que o previsto originalmente na CLT (TST 100352-02.2017.5.01.0066) (TST, 2022)

Para o Ministro, não há como retirar a incidência da ordem jurídica apenas por se tratar de um modelo de negócio tecnológico. O MM. Frisou que os motoristas são fiscalizados permanentemente através do algoritmo, “inclusive sua rota, o que está fazendo - porque sabemos também que existem nessas plataformas conexão com satélites - e todo esse procedimento está controlado” (MIGALHAS, 2023).

A decisão do TST foi importante para a consolidação da jurisprudência no sentido do reconhecimento do vínculo empregatício entre a Uber e seus colaboradores. No entanto, a questão ainda não está pacificada, e a Uber continua contestando os reconhecimentos de vínculo empregatício.

4.2.1 A possibilidade do formato do vínculo empregatício

Embora tenham sido apresentadas várias ações por parte dos motoristas em relação à Uber, buscando o reconhecimento do vínculo empregatício, é fundamental ressaltar que não existe um consenso claro sobre o assunto. Segundo o entendimento de José Eduardo de Resende Chaves, desembargador federal do trabalho, existem fundamentos que sustentam a validade do

reconhecimento do vínculo empregatício. Estes fundamentos incluem:

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).

De acordo com Nanartonis (2016), é possível identificar, nos serviços prestados, os critérios que validam a relação empregatícia, como a personalidade e a subordinação.

Em setembro de 2023, na Ação Civil Pública nº 1001379-33.2021.5.02.0004, foi reconhecido o vínculo empregatício entre motorista e a Uber que ocorreu no Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, na qual o Juiz Mauricio Pereira Simões, proferiu a uma decisão condenando a empresa a registrar em CTPS (carteira de trabalho e previdência social) digital todos os motoristas cadastrados na condição de empregados, bem como aqueles que vierem a ser contratados e definindo uma multa diária de R\$ 10.000,00 para cada motorista não registrado em caso de descumprimento (TRT-SP 1001379-33.2021.5.02.0004) (BRASIL, 2023).

A ação teve inciativa através de denúncia realizada pela Associação dos Motoristas Autônomos de Aplicativo – AMAA ao Ministério Público. No referido caso, a associação denunciou que:

(1) motoristas trabalham 09 horas apenas para viabilizar a própria refeição, alguns nem comem para conseguir levar o sustento para casa; (2) 70% trabalham mais de 16 horas para levar o sustento para casa, outros exaustos dormem no carro por impossibilidade física de retornar; (3) os motoristas são coagidos a fornecer cortesias sob a ameaça da pontuação e risco de ser eliminados do trabalho; (4) quem paga o pedágio de retorno das viagens de maneira forçada é o motorista; (5) a Uber não remunera a depreciação do capital, nem a mão de obra do trabalhador de forma justa e utiliza este fator para destruir a outra categoria de trabalhadores; e (6) o período que o motorista aguarda chamados não é considerado como tempo de trabalho que deva ser remunerado pela Uber. (TRT-SP 1001379-33.2021.5.02.0004) (BRASIL, 2021).

Após ouvir o presidente da associação, foi relatado que ele trabalhou na Uber durante 7 meses, de outubro de 2015 a maio de 2016. Ele argumentou que, na prática, uma relação de emprego se configurou devido à ocorrência dos seguintes fatos:

[...] que o primeiro contato com a empresa investigada ocorreu na sua sede que estava localizada na Avenida Paulista; [...] que participou, juntamente com outros candidatos ao posto de motorista, de um processo seletivo, composto por treinamentos e entrevistas com psicólogo, em que foram avaliadas capacidades técnicas e psicológicas dos motoristas; que também fez parte do processo seletivo a avaliação do veículo de propriedade do depoente, ressaltando que na época o veículo tinha que

ser no mínimo de 2008; que o depoente possuía uma PAJERO TR4; que outra condição era o motorista possuir um smartphone que possibilitasse baixar o aplicativo; que no dia seguinte foi comunicada a autorização de acesso ao sistema, que significava a aprovação do depoente para prestar serviços para o Uber. (TRT-SP 1001379-33.2021.5.02.0004) (BRASIL, 2021).

O Ministério Público notificou a empresa para prestar esclarecimentos devido à gravidade dos fatos narrados, solicitando inclusive a relação de todos os motoristas cadastrados na plataforma, com a qualificação pessoal, filiação e endereço. Também foi requerida a média diária dos motoristas que eram inativados pela Uber e o número exato daqueles desligados pelo sistema (TRT-SP 1001379-33.2021.5.02.0004) (BRASIL, 2021).

Apesar de ter havido uma tentativa de diálogo entre as partes, a Uber impugnou os fatos descritos e recusou-se a fornecer as informações supracitadas, com base nas previsões legais da Lei nº 12.965/14 (Marco Civil da Internet). A empresa apresentou apenas o termo e condições gerais dos serviços e sobre o funcionamento da plataforma (TRT-SP 1001379-33.2021.5.02.0004) (BRASIL, 2023).

Diante desse cenário, a Uber levantou como uma das preliminares a alegação de incompetência da justiça do trabalho para julgar a ação (TRT-SP 1001379-33.2021.5.02.0004) (BRASIL, 2023). Além disso, contestou os pedidos iniciais, refutando as alegações apresentadas, afirmando:

Inépcia pela ausência de delimitação dos motoristas, por pedido condicional, por incongruência entre causa de pedir e pedido, afirma tratar-se de direitos heterogêneos, ilegitimidade ativa do Ministério Público do Trabalho, impossibilidade de cumulação de danos morais coletivos e obrigação de fazer, litispendência, ausência de tradução juramentada, incompetência da Justiça do Trabalho. (TRT-SP 1001379-33.2021.5.02.0004). (BRASIL, 2023)

Assim, a ré nega a existência de um vínculo empregatício, impugnando todos os pontos iniciais levantados pelo Ministério Público. Alega ainda que as provas elaboradas “no procedimento administrativo são imprestáveis” (TRT-SP 1001379-33.2021.5.02.0004, 2023, p. 04).

Nessa conjuntura, ao tratar da possibilidade de existência de vínculo entre a Uber e seus motoristas parceiros, no contexto jurídico, constatamos a presença de dois requisitos imprescindíveis para a caracterização da relação de emprego.

A pessoa natural e a pessoalidade, requisitos fundamentais, foram comprovados quando a empresa estabeleceu um processo seletivo, composto por treinamentos e avaliações psicológicas submetidas aos candidatos à vaga de motorista (TRT-SP 1001379-33.2021.5.02.0004) (BRASIL, 2021).

De acordo com o site da Uber, fica demonstrada a proibição do compartilhamento de contas entre os motoristas parceiros.

Você não poderá autorizar terceiros(as) a usar Sua Conta ou receber serviços de transporte ou logística dos(as) Parceiros(as) Independentes em seu nome. [...] Você não poderá ceder, nem de qualquer outro modo transferir, Sua Conta a nenhuma outra pessoa ou entidade. Você concorda em cumprir todas as leis aplicáveis, estes Termos e eventuais Termos Suplementares aplicáveis quando usar os Serviços e que somente poderá usar os Serviços para finalidades legítimas. (UBER, 2023).

Portanto, se o motorista estiver em desacordo com os termos de compartilhamento de contas, estará sujeito à suspensão ou desligamento da conta, evidenciando a presença dos requisitos de personalidade e pessoa natural (UBER, 2023).

No que diz respeito à não eventualidade e à subordinação, ambas foram caracterizadas, pois ao prestar serviço, o motorista tinha que cumprir as exigências determinadas pela empresa ré, sob pena de sofrer sanções disciplinares, conforme depoimento do presidente da Associação dos Motoristas Autônomos de Aplicativos, ex-motorista:

[...] que dessa forma, entende o depoente, existe um controle por parte da empresa, do desempenho dos motoristas; que, conforme documentos juntados nestes autos, os motoristas recebem mensagens diárias do UBER cobrando metas, horários de trabalho, dentre outros aspectos; que o depoente tinha a obrigação de atender os passageiros [...] (TRT-SP 1001379-33.2021.5.02.0004). (BRASIL, 2021).

E ainda:

[...] que durante o trabalho podem ocorrer duas situações: a primeira, em que o motorista não aceita a corrida, e a segunda, em que aceita a corrida e posteriormente cancela; que nas duas hipóteses o UBER encaminha mensagens para os motoristas e que, não obstante, algumas mensagens refiram-se à possibilidade de o motorista desligar o seu aplicativo para não receber mais chamadas, se isso ocorre com frequência, são aplicadas penalidades aos motoristas; que essas penalidades podem consistir em: paralisação de algumas horas até alguns dias sem conseguir ligar o aplicativo; que quando o motorista fica paralisado alguns dias há a orientação de que deverá fazer um curso de reciclagem online, então, na verdade, os motoristas quase não tem liberdade para trabalhar e são controlados o tempo todo pelo UBER [...] (TRT-SP 1001379-33.2021.5.02.0004). (BRASIL, 2021).

Em seu depoimento, foi relatado que a Uber ofereceu treinamento orientando os motoristas sobre a “forma de tratar o cliente, vestimenta a ser utilizada (roupa social), fornecimento de água para o cliente, pelo motorista, de bala [...]” (TRT-SP 1001379-33.2021.5.02.0004, 2021, p. 05).

A finalidade do treinamento e todas as demais orientações é a avaliação dos motoristas ao final de cada corrida, que, segundo o depoente, ocorre por meio de estrelas no próprio aplicativo.

Segundo a Uber, a avaliação tem como objetivo fomentar o respeito mútuo e melhorar as experiências de todos na plataforma. O motorista pode ser avaliado de 1 a 5 estrelas. Essa avaliação é um fator determinante para a permanência do motorista na plataforma.

Se o motorista recebe uma estrela, será enviado ao passageiro um questionário para colher informações sobre aquela viagem, restando ao motorista apenas a visualização das estrelas recebidas, ou seja, uma média da sua nota.

Para permanecer cadastrado, o motorista precisa obter nota mínima de 4,7. Se ficar abaixo desse percentual, será desligado (UBER BLOG, 2023). No que diz respeito à onerosidade, a empresa ré efetuava o pagamento aos motoristas pelos serviços, o que foi corroborado pelo depoente em sua oitiva:

[...] que o UBER disponibiliza, pelo aplicativo, um contrato com os dizeres ‘concordo’ ou ‘não concordo’; que o motorista somente terá acesso ao aplicativo se concordar com o contrato nos exatos termos propostos pelo UBER; que dentre as cláusulas, existe uma cláusula prevendo que o pagamento da corrida será feito pelo cliente ao UBER (somente por cartão de crédito) e que o repasse do UBER para o motorista será realizado semanalmente, descontando-se o percentual de 25% a 30% do valor bruto (valor cobrado de todas as corridas); que a referida remuneração é realizada com base na tabela de preços previamente definida pelo UBER [...] (TRT-SP 1001379-33.2021.5.02.0004). (BRASIL, 2021).

Outrossim, no site da Uber, observa-se que a ré efetuava o pagamento aos motoristas parceiros mesmo em casos de viagens gratuitas:

Alguns usuários desfrutam de descontos ou promoções, e este valor é deduzido também nas viagens pagas em dinheiro, podendo ser reduzido ou até chegar a R\$0. Não se preocupe, esses descontos são cobertos pela Uber, e você receberá normalmente o valor da viagem em seu extrato (UBER, 2023)

De acordo com a decisão do juiz Mauricio Pereira Simões, não restam dúvidas acerca da existência do vínculo empregatício entre a Uber e os motoristas. Ele julgou parcialmente procedente a Ação Civil Pública proposta pelo Ministério Público do Trabalho, descrita em síntese nos seguintes termos:

[...] Rejeito as preliminares: de incompetência material; de inépcias da inicial, em todas as vertentes; de ilegitimidade de causa típica de direitos heterogêneos; e impossibilidade jurídica do pedido; todas suscitadas pela Ré; [...] declaro válidas as provas colhidas em inquérito civil, com presunção relativa de veracidade; [...] Condeno a Ré a obrigação de fazer, qual seja, observar a legislação aplicável aos contratos firmados com seus motoristas, devendo efetivar os registros em CTPS digital na condição de empregados de todos os motoristas ativos, bem como daqueles que vierem a ser contratados a partir da decisão, sob pena de multa diária de R\$ 10.000,00 para cada motorista não registrado; [...] A obrigação de fazer deverá ser cumprida no prazo de 6 meses, a contar do trânsito em julgado e intimação para início de prazo; [...] Declaro que a Ré, ao efetivar os registros de empregos, poderá, na medida de cada caso, observar regras de cláusulas acidentais (termo ou prazo) e

demais especificidades dentro da relação de emprego; [...] Declaro que esta decisão tem extensão para todo o território nacional [...] TRT-SP 1001379-33.2021.5.02.0004). (BRASIL, 2023)

Considerando que nos autos constam relatos que demonstram que a empresa ré exercia controle sobre as atividades dos motoristas, incluindo a imposição de sanções, suspensões e, em casos extremos, a exclusão do sistema, no caso de não conformidade com as regras da empresa, evidenciam-se indícios claros de subordinação.

Dessa forma, o MM. juiz reconheceu a existência de uma relação de emprego entre as partes.

4.2.2 A impossibilidade do formato do vínculo empregatício

Assim como existem interpretações e determinações que reconhecem a relação de emprego, também há aquelas que não reconhecem essa classificação.

De acordo com a empresa Uber do Brasil, a Uber é caracterizada como uma empresa de tecnologia. A autonomia do motorista parceiro para determinar suas próprias horas online sem imposições da mesma, a liberdade para recusar ou cancelar viagens, e a natureza não exclusiva da relação entre o motorista parceiro, permitindo que eles ofereçam serviços de transporte individual de passageiros por meio de outras plataformas também são argumentos apresentados pela empresa (UBER, 2023).

No Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, no processo de nº 0011863-62.2016.5.03.013, o Juiz do Trabalho Felipe de Sousa Sickert proferiu uma sentença em desfavor do motorista devido à carência de requisitos para caracterização de vínculo empregatício.

O processo foi realizado na 37ª vara do Trabalho da comarca de Belo Horizonte. O autor da ação, Arthur Soares Neto, sustentou que após aprovação no processo seletivo iniciou suas atividades laborais para a Uber em 01-06-2016, havendo sido dispensado imotivadamente em 21-11-2016 sem receber nenhuma verba trabalhista.

Ademais, o autor arguiu que:

[...] chegou a realizar jornadas de trabalho de dez a onze horas por dia, em horários variados, de acordo com a demanda por clientes, especialmente no horário noturno. Salaria que, de segunda a quinta-feira, trabalhava aproximadamente das 15/16h às 22/23h e, de sexta-feira a domingo, das 15/16h às 02/03h. Afirma que recebia semanalmente o valor médio de R\$504,42; [...] a Uber, por meio do seu aplicativo, controla o serviço de transporte efetuado entre os motoristas e os passageiros, fixa a tarifa pelo serviço, recebe o valor pago pelo cliente [...] (TRT-BH 0011863-62.2016.5.03.0137) (BRASIL, 2016).

Além disso, ele salientou que os valores eram repassados semanalmente ao motorista, porém a ré deduzia um percentual de 25% ou 30% de cada viagem realizada. Em relação ao tema, o autor aduziu que no período em que trabalhou para a Uber “percebeu que não detinha toda a autonomia para o exercício da atividade, que o sistema implantado não permitiria jamais uma remuneração justa pelo extenuante trabalho” (TRT-BH 0011863-62.2016.5.03.0137, 2016, p. 05).

Ao apresentar contestação, a ré argumentou que:

[...] que o reclamante não lhes prestou serviços, tratando-se de usuário da plataforma disponibilizada por elas; salientam que os motoristas não lhes são subordinados, tratando-se de profissionais autônomos, sem nenhuma exclusividade; [...] que não prestam serviços de transporte, não funcionam como transportadoras, nem operam como agente para o transporte de passageiro; [...] que elas prestam serviço aos motoristas, consistente em, por meio de uma plataforma digital, incrementar a capacidade de eles angariarem passageiros[...] (TRT-BH 0011863-62.2016.5.03.0137).

Outrossim, a Uber alegou que o reclamante gozava de total autonomia para determinar os dias e horários nos quais desejava iniciar sua jornada de trabalho e que “a única exigência para a manutenção da parceria com elas seria a constante promoção de experiências positivas para os usuários” (TRT-BH 0011863-62.2016.5.03.0137, 2016, p. 05).

Ademais, o depoimento da testemunha Norival Oliveira Silva afirmou que o autor é cadastrado na Uber, na Cabify, Mup motoristas, Virtus motoristas, Easy driver, Get Ninjas, não havendo vedação alguma por parte da Uber para que o motorista se cadastrasse em mais de uma plataforma (TRT-BH 0011863-62.2016.5.03.0137, 2016).

Para o juiz Filipe de Souza Sickert, ao analisar os artigos 2º e 3º da CLT, encontraremos os pressupostos para caracterização da relação de emprego, e que “apenas o somatório de todos esses pressupostos tem por consequência a caracterização do vínculo de emprego” (TRT-BH 0011863-62.2016.5.03.0137, 2016, p. 06).

Após análise de documentos e colhido depoimento das partes, a sentença do juiz Filipe de Souza Sickert, dispôs:

No caso, o conjunto probatório produzido revela a ausência de subordinação do reclamante para com as reclamadas, o que inviabiliza o pretendido reconhecimento do vínculo empregatício; [...] no depoimento pessoal do próprio reclamante revela, em vários trechos, a ausência da aludida subordinação jurídica, já que as reclamadas não lhe davam ordens, nem lhe dirigiam determinações; [...] O reclamante, ainda, salientou que tinha ampla liberdade com relação a horários de utilização do aplicativo, afirmando que poderia utilizá-lo em qualquer horário e quantas vezes quisesse por semana, não havendo nenhuma determinação da Uber quanto a horário de trabalho; [...] portanto, não se constituindo a reclamada como empresas de transporte de passageiros, mas como de fornecimento de serviços de tecnologias, não vejo como afirmar que o autor estivesse inserido, como empregado, na estrutura empresarial, sob

a ótica da subordinação estrutural. (TRT-BH 0011863-62.2016.5.03.0137) (BRASIL, 2016).

Nesse contexto, a ação julgada improcedente devido à ausência do requisito jurídico da subordinação. É importante salientar que, além dessa decisão, diversas outras ações também não reconheceram a existência de um vínculo empregatício entre a empresa e o motorista.

4.2.3 A ideia do trabalho autônomo exercido pelos motoristas

O trabalhador autônomo se caracteriza por operar de maneira independente, sem vinculação a um empregador direto. Essa condição implica assumir os riscos inerentes ao negócio. É importante ressaltar que, ao contrário de um trabalhador contratado, o autônomo retém para si o controle integral sobre a organização de suas atividades.

Isso se reflete na autonomia para decidir onde, como, quando e de que maneira os serviços serão executados, sendo aspectos fundamentais desse perfil laboral (LEITE, 2023).

Para o advogado Nelson Mannrich, professor da USP da cadeira de direito trabalhista, os motoristas da plataforma são trabalhadores autônomos, posto que:

Estamos falando de uma outra realidade. Não tem como aplicar a legislação trabalhista e a ideologia de Getúlio Vargas de 1943 para este modelo de negócios, que de tão novo é chamado de economia disruptiva. O trabalhador neste caso é autônomo. Ele mesmo define sua carga horária e em muitos casos desempenha outras atividades profissionais. (OABRJ, 2016)

Segundo a Uber, a empresa não emprega nenhum motorista e não é proprietária de nenhum veículo. A empresa alega que “é uma empresa de tecnologia que possibilita, por meio de seu aplicativo, que motoristas parceiros encontrem pessoas que precisam de viagens acessíveis e confiáveis.” Ademais, a Uber Brasil apenas oferece “uma plataforma tecnológica para que motoristas parceiros aumentem seus rendimentos e para que usuários encontrem uma opção de mobilidade.” (UBER, 2023).

Portanto, pode-se afirmar que a atividade autônoma se caracteriza pela independência, uma vez que sua realização não está sujeita a subordinação a um empregador.

5 MÉTODO

O método de procedimento utilizado consiste na produção de um artigo, tendo como natureza uma pesquisa básica. Conforme entendimento de Appolinário (2011, p.146), a

pesquisa básica tem como objetivo “o avanço do conhecimento científico, sem nenhuma preocupação a priori com a aplicabilidade imediata dos resultados a serem colhidos”.

A pesquisa proposta para este trabalho, quanto ao seu objetivo, é do tipo descritiva, pois proporciona aprofundamento em fatos pertinentes no cotidiano das novas relações de trabalho e informa sobre possíveis soluções. Ademais, com base em seus objetivos, eles acabam sendo mais úteis para fornecer uma nova perspectiva sobre o assunto (GIL, 2022).

Quanto à abordagem, este trabalho será regido pelo método qualitativo, com o objetivo de obter informações detalhadas, usando um método indutivo para análise de dados e dando maior relevância aos significados que as pessoas atribuem às coisas e às suas vidas (ALMEIDA, 2014).

Quanto à fonte, o presente estudo constitui-se por uma fonte bibliográfica e documental. Segundo Almeida (2014, p. 27) “neste tipo de pesquisa faz-se análise de documentos organizacionais, governamentais ou mesmo de um indivíduo que ainda não tenham sido trabalhados nesse sentido”. Utilizou-se como base monografias, jurisprudência, levantamento bibliográfico doutrinário e legislações vinculadas ao tema proposto (GIL, 2022).

O local onde se destina a coletar os dados necessários para a pesquisa do referido artigo são nos sites do Supremo Tribunal Federal e Tribunal Superior do Trabalho, nas revistas científicas e doutrinas majoritárias.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A condução desta pesquisa possibilitou uma análise aprofundada dos posicionamentos adotados no campo jurídico-trabalhista em relação à existência ou inexistência de vínculo empregatício nos litígios envolvendo a empresa Uber e seus motoristas. Adicionalmente, permitiu a investigação das resoluções de casos específicos, considerando de forma equilibrada os pontos fundamentais presentes tanto em decisões favoráveis quanto desfavoráveis a essa questão.

Portanto, à luz das considerações apresentadas neste estudo, alcançamos com êxito os objetivos preestabelecidos e obtivemos algumas conclusões relevantes. Em primeiro lugar, identificamos que o conceito de empregado se aplica a indivíduos que atendem a critérios específicos, conferindo-lhes essa designação. Isso inclui não apenas a condição de pessoa física, mas também a presença dos elementos da personalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação. Essa definição encontra respaldo no artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Além disso, é importante ressaltar que os trabalhadores autônomos compartilham da condição de pessoa física, contudo, exercem suas atividades de forma independente, sem qualquer tipo de subordinação. Como observado, há divergências acerca da definição do motorista associado à plataforma como empregado ou meramente trabalhador autônomo, resultante da ausência dos elementos essenciais que configuram uma relação empregatícia.

No que concerne à perspectiva que reconhece a existência do vínculo empregatício, e, portanto, considera o motorista como um empregado, esta se fundamenta nas práticas da Uber em regular e impor sanções aos motoristas em caso de violação, na definição dos preços das viagens (caracterizando subordinação), na remuneração direta dos motoristas (caráter oneroso) e na impossibilidade de substituição do motorista (pessoalidade).

É importante considerar também o princípio da primazia da realidade, que enfatiza a importância dos fatos concretos em relação aos documentos formais. Por outro lado, há quem argumente que a ausência de elementos essenciais impede a caracterização do vínculo, argumentando que a presença de todos os requisitos é fundamental para estabelecer a relação laboral entre a Uber e os motoristas.

Portanto, conclui-se que o debate entre a empresa Uber e os motoristas envolve uma série de questões jurídicas cruciais, o que ressalta a necessidade de uma análise aprofundada para confrontar esses argumentos. Isso requer uma análise minuciosa, priorizando a avaliação do caso específico e, além dos argumentos apresentados pelas partes, considerando as evidências apresentadas nos autos.

Por último, convém destacar que a sociedade está constantemente sujeita a transformações significativas no decorrer do avanço tecnológico e social. Nesse contexto, o direito deve adaptar-se continuamente a essas mudanças, a fim de perdurar em um mundo moderno e justo, em consonância com as demandas e desafios contemporâneos.

Logo, sugere-se a criação de nova legislação para regularizar esta situação, entendendo-se que, embora a adaptação aos sistemas existentes seja um paliativo essencial para alguns conflitos, por si só não é suficiente para resolver definitivamente a questão.

REFERÊNCIAS

APPOLINÁRIO, Fabio. **Dicionário de Metodologia Científica**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2011. 295p.

ALMEIDA, Mário de S. **ELABORAÇÃO DE PROJETO, TCC, DISSERTAÇÃO E TESE: Uma Abordagem Simples, Prática e Objetiva**. São Paulo: Grupo GEN, 2014. E-

book. ISBN 9788597025927. Disponível em:
<<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597025927/>>. Acesso em: 23 abril.
2023.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. 1943. Disponível em:
<https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 30 maio 2023.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 9a ed. São Paulo: Método, 2014.

FORBES BRASIL. 2021. Disponível em: <<https://forbes.com.br/forbes-money/2021/11/uber-tem-1o-lucro-operacional-depois-de-mais-de-uma-decada-de-operacao>>. Acesso em: 28 set. 2023.

GALIAZZI, Maria do C. **Análise Textual Discursiva**. Ijuí: Editora Unijuí, 2020. E-book. ISBN 9786586074192. Disponível em:
<<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786586074192/>>. Acesso em: 30 mai.
2023.

GARCIA, Gustavo Filipe B. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: Editora Saraiva, 2022. E-book. ISBN 9786555599688. Disponível em:
<<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786555599688/>>. Acesso em: 30 mai.
2023.

GIL, Antonio C. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social**, 7ª edição. São Paulo: Grupo GEN, 2019. E-book. ISBN 9788597020991. Disponível em:
<<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597020991/>>. Acesso em: 23 abril.
2023.

JUNIOR, José Cairo. **Curso de Direito do Trabalho: Direito Individual e Coletivo do Trabalho**. 16. ed. Salvador: JusPodivm, 2021. 1616 p. ISBN 9788544233412.

LEITE, Carlos Henrique B. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: Editora Saraiva, 2023. E-book. ISBN 9786553626966. Disponível em:
<<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786553626966/>>. Acesso em: 30 mai.
2023.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. São Paulo: Editora Saraiva, 2023. E-book. ISBN 9786553625945. Disponível em: <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786553625945/>>. Acesso em: 27 set. 2023.

MUNDO DAS MARCAS. Uber. 2016. Disponível em:
<<http://www.mundodasmarcas.blogspot.com.br/2015/06/uber.html>>. Acesso em: 28 set. 2023.

MIGALHAS. TST: maioria da 3ª turma vê vínculo entre motorista e aplicativo.
Disponível em: <<https://www.migalhas.com.br/quentes/356651/tst-maioria-da-3-turma-ve-vinculo-entre-motorista-e-aplicativo>>. Acesso em: 28 set. 2023.

NANARTONIS, Maurício. Uber enfrenta primeiros processos trabalhistas no Brasil.
2016. Disponível em: <<https://www.jota.info/uber-enfrenta-primeiros-processos-trabalhistas-no-brasil>>. Acesso em: 17 out. 2023.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de direito do trabalho. 19a ed. São Paulo: Saraiva, 2004.

OMCI. Uber e existência de vínculo empregatício. Disponível em:
<<https://www.omci.org.br/jurisprudencia/162/uber-e-existencia-de-vinculo-empregaticio/>>.
Acesso em: 28 set. 2023.

OABRJ. Uber enfrenta primeiros processos trabalhistas no Brasil. Disponível em:
<<https://www.oabrj.org.br/noticias/uber-enfrenta-primeiros-processos-trabalhistas-brasil>>.
Acesso em: 28 set. 2023.

TRT4. Disponível em: <<https://www.trt4.jus.br/portais/escola/modulos/noticias/415206>>.
Acesso em: 28 set. 2023.

TST. 3ª Turma reconhece vínculo de emprego entre motorista e Uber. Disponível em:
<<https://www.tst.jus.br/3-turma-reconhece-vinculo-de-emprego-entre-motorista-e-uber>>.
Acesso em: 28 set. 2023.

UBER BLOG. Veja como funciona a avaliação da Uber. Disponível em:
<<https://www.uber.com/br/blog/avaliacao-uber/>>. Acesso em: 28 set. 2023.

UBER, Tecnologia. Uber Newsroom. UBER, 2023. Disponível em:
<<https://www.uber.com/pt-br/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber>>. Acesso em: 28 set. 2023.

UBER. Requisitos para os motoristas parceiros. Disponível em:
<<https://www.uber.com/br/pt-br/drive/requirements/>>. Acesso em: 28 set. 2023.

UBER. Brasil - Termos de Uso. Disponível em: <<https://www.uber.com/legal/pt->

br/document/?name=general-terms-of-use&country=brazil&lang=pt-br>. Acesso em: 28 set. 2023.