

## **UBERIZAÇÃO: uma discussão sobre a (des) proteção do trabalhador**

Adryelle dos Santos Cossuol, Bruna Tennis Teixeira Lima, Relberth Martins<sup>1</sup>.

Professora Esp. Raniella Ferreira Leal<sup>2</sup>.

### **RESUMO**

O presente trabalho traz como objeto de estudo o fenômeno chamado Uberização e suas consequências que vem recaindo sobre as leis trabalhistas. No cenário atual a precarização do trabalho predomina, e cria-se uma falsa percepção da realidade sobre flexibilização e vínculo empregatício. Com as inovações tecnológicas as empresas mudam seus nomes para plataforma digital. A Uberização por meio da economia do compartilhamento tende a atuar de forma desregulada burlando as leis do trabalho. Tentaremos mostrar que não precisamos rejeitar as novas tecnologia, mas elaborar críticas e se opor aos novos modelos de negócio que impliquem em violações de direitos. Logo serão analisados os pressupostos jurídicos que traduzem o vínculo empregatício entre os motoristas parceiro e a empresa Uber. Sendo assim, por meio de uma pesquisa bibliográfica e documental, foi possível chegar à conclusão que existe o vínculo empregatício, ao qual iremos enfrentar essa exploração do trabalho. Diante dessa falta de regulação ao qual os motoristas do aplicativo se encontram, recorrem ao judiciário para que possam fazer valer os seus direito trabalhista garantidos sobre o princípio da primazia da realidade, bem como o vínculo empregatício ao qual a Uberização burla, com cortina de fumaça por meio da flexibilização do trabalho.

Palavras-chave: Uberização; Vínculo empregatício; Economia do compartilhamento; Trabalho precarizado.

### **1. INTRODUÇÃO**

Com o desenvolvimento tecnológico de forma exacerbada, trouxe consigo a reboque a evolução do trabalho. Essas novas formas de conectar pessoas, com intuito de

---

<sup>1</sup> Discentes do curso de Direito, Multivix Serra.

<sup>2</sup> Docente do curso de Direito, Multivix Serra.

fornece interações por meio do compartilhamento de bens e serviços junto as plataformas digitais. Nasce a economia do compartilhamento, onde as informações, serviços e bens podem ser oferecidos de forma eficiente. Logo, nesse novo modelo observou-se uma mudança radical na forma de negócios, trazendo para si uma grande parcela de trabalhadores.

Optou-se, em analisar os modos operantes, bem como, de organização atribuídos pela Uber, como plano de estudo da presente pesquisa. Apresentando um conjunto de informações, sobre sua forma de atuar, como também, o seu avanço em termo de expansão que são desenhados a partir do avanço tecnológico.

Sendo assim, a presente pesquisa visa discorrer sobre as relações laborais entre a Uber e o motorista parceiro. Tão logo, analisa-se que por meio das mazelas sociais o neoliberalismo e os não cumprimentos dos direitos andam de mãos dadas e a passos largos. O debate sobre a economia do compartilhamento, que, na verdade não é só sobre computação e tecnologia, mas sim sobre o modelo de negócio. Nessa mesma linha, apontam-se os modos operantes da empresa Uber e suas formas de se organizar. O real sentido de uberização, bem como, decorrer sobre a existência dos fatos jurídicos e dos requisitos do vínculo empregatício entre a Uber e o motorista parceiro. Dito isto, apresentar decisões julgados e reconhecido o vínculo empregatício pelos tribunais. Já sobre a perspectiva jurídica, o que se tem debatido no congresso nacional sobre o tema em questão.

Analisa-se a evolução do trabalho ao longo da história discorreremos sobre o nascimento do trabalho, que por sua vez surge como um valor ou uma necessidade vital, onde os homens e mulheres, necessitam de seu trabalho para sua sobrevivência. No decorrer do tempo o trabalho vai se complexando desde a revolução de 30, no governo de Getúlio Vargas e a criação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Em breve síntese, demonstraremos a distinção entre trabalho e emprego sobre o cunho da legislação e a doutrina brasileira. Diante do entendimento dos doutrinadores, trabalho é gênero e emprego espécie. No tocante a CLT falaremos sobre sua importância no cenário atual e seus benefícios para o trabalhador. Logo analisar o que tem sido discutido nos tribunais acerca dos motoristas de aplicativo e a empresa Uber.

Ao analisarmos a teoria do véu da ignorância, para obtermos justiça social, o presente trabalho tem o mesmo entendimento dos tribunais que julgam procedente ao vínculo

de emprego nas relações entre a Uber e os motoristas parceiros. Quando se submete ao véu da ignorância voltamos a posição inicial e nós despirmos de todo interesse particular ou de ideologia que poderia nos influenciar a tomar decisões. Sobre o véu da ignorância entearíamos que motorista parceiro não está em igualdade para pleitear tais relações diretamente com a Uber. Se uma sociedade deseja funcionar bem, logo ela terá que deixar bem claro quais são seus princípios de justiça que a sustenta, para que se torne em uma sociedade livre, justa e plural.

## **2. EVOLUÇÃO HISTÓRICA DAS RELAÇÕES EMPREGATÍCIAS**

Desde o início da história, o indivíduo passou a realizar inúmeras atividades com o objetivo de proporcionar a sua própria sobrevivência. Nesta época essas atividades não eram compreendidas como trabalho. Essa noção, somente passou a ser adotada a partir do movimento escravocrata. Todavia, somente com a Revolução Francesa e da Revolução Industrial que o seu conceito passou a ser aprimorado (LEITE, 2020).

No âmbito do direito internacional, a compreensão de trabalho divide-se em dois períodos, o primeiro chamado de pré-histórico e o segundo de histórico. No primeiro, também considerado período pré-industrial, há três fases: a) a primeira considerada o período da escravidão, na qual há vinculação do homem ao homem; b) na segunda, relacionada à serviços, por meio da consideração do homem à terra; c) na terceira, dirige-se as corporações, no qual o homem se vincula à sua profissão. Já no segundo período, o histórico, surge o direito do trabalho propriamente por meio de três causas principais: econômica, na qual perdurou a época da revolução industrial, a segunda considerada uma causa política, por meio transformação do Estado Liberal para o Estado Social e, por fim, jurídica. Nesta última, há inúmeras reivindicações por uma estrutura que garantisse proteção (LEITE, 2020).

O direito internacional do trabalho é compreende o Direito Internacional Público e os princípios que o regem estão inseridos no art. 2º da Carta das Nações Unidas, que compreendem os princípios gerais da Organização Internacional do Trabalho (OIT).

No Brasil, apesar de ter sido influenciado pelo direito internacional, o desenvolvimento do direito do trabalho evoluiu com as suas próprias características e fases históricas nacionais. Essas fases são divididas em três períodos: a primeira vai desde o

descobrimto até a abolição da escravatura; a segunda abrange o período da Proclamação da República até a campanha política da Aliança Liberal; e a terceira engloba o período da Revolução de Trinta até os dias atuais.

É importante ressaltar que as condições de trabalho durante esse período eram extremamente precárias, assemelhando-se a um regime de escravidão. As primeiras máquinas utilizadas na produção fabril eram experimentais, o que resultava em frequentes acidentes de trabalho. Os operários, sem equipamentos de segurança adequados, sofriam com explosões e mutilações constantes, além de não receberem nenhum tipo de suporte médico ou seguridade social.

Quando falamos em trabalho livre e assalariado, é necessário evidenciar que, no contexto brasileiro, ele ganhou espaço após a abolição da escravidão e com a chegada de imigrantes europeus. Mesmo que as condições laborais sejam precárias, naquela época se iniciou as primeiras discussões sobre a proteção do trabalhador pelo Estado. Esse cenário resultou na organização dos trabalhadores, o que, posteriormente, se consolidou com os sindicatos.

O Decreto nº 1.313, de 1891<sup>3</sup> deu início as primeiras normas de regulação do Direito do Trabalho e partir de então se iniciou uma grande jornada. Em 1912, foi fundada a Confederação Brasileira do Trabalho (CBT) com o objetivo consolidar as demandas dos trabalhadores.

Após a Revolução de 30, com a criação do Ministério do Trabalho por Getúlio Vargas, o Direito do Trabalho tomou forma sendo assegurado pela Constituição de 1934<sup>4</sup> que, por sua vez, previa a liberdade sindical, salário-mínimo, jornada de oito horas, repouso semanal e inúmeros outros direitos. Posteriormente, em 1943, houve a criação da CLT<sup>5</sup>.

Todavia, mesmo diante de tantos avanços, o golpe militar em 1964, cuidou em proporcionar um longo período de repressão da classe trabalhadora. Além das intervenções aos sindicatos, o decreto nº 4.330, garantiu a impossibilidade da manifestação por meio de greves. Posteriormente, com o regime ditatorial perdendo força, foi possível se iniciar uma nova fase. Em 1970 surgiu um novo sindicalismo,

---

<sup>3</sup> O Decreto nº 1.313/1891 teve como objetivo regularizar o trabalho fabril da Capital Federal.

<sup>4</sup> A Constituição de 1933 é a 4ª carta magna estabelecida no Brasil e a 3ª do período republicano.

<sup>5</sup> Tal previsão legislativa garante a prestação de serviços a terceiros e a própria relação de trabalho.

concentrado no ABCD paulista, como forma de desafiar e tentar resistir ao regime militar.

Em 1985, com as novas demandas e preocupações com o restabelecimento da ordem democrática nas relações de emprego, foi possível pensar em novas demandas, o que resultou na Constituição de 1988 (CF/88). A CF/88 cuidou em restabelecer o inúmeros direitos, como, por exemplo, o direito de greve<sup>6</sup>, a livre associação sindical e a igualdade salarial. Uma importante, manifestação de poder, uma luta entre trabalhadores e os tomadores de decisões, é uma demonstração de poder que o empregado poderá ter. Direito de grande importância, direito constitucional social, garantia fundamental em um Estado Democrático de Direito.

### **3. A DIFERENÇA ENTRE TRABALHO E EMPREGO PARA A LEGISLAÇÃO E A DOUTRINA BRASILEIRA**

Durante os séculos, o conceito da palavra “trabalho” modificou-se com a evolução da sociedade, que etimologicamente se originou do termo latino *tripalium*, no latim *tri* (três) *palus* (pau), na qual, era utilizado como instrumento para torturar os escravos, ficando estruturado por três estacadas no chão, formava uma espécie de pirâmide, surgindo então, o verbo *tripaliare* (BEZERRA LEITE, 2021).

Com o passar do tempo, o verbo deu origem, no dicionário português, as palavras “trabalho” e “trabalhar”, ainda que anteriormente o trabalhador sofresse diversas agressões e era tratado como escravo, atualmente o ordenamento jurídico não permite que vislumbremos esse conceito arcaico (BEZERRA LEITE)<sup>7</sup>.

O importante jurista trabalhista, Hiroshê Pimpão (1960), em sua obra, das relações de emprego no direito do trabalho, adotou a expressão “relação de emprego”, definindo como o resultado de um contrato, diferentemente da relação de trabalho que não resulta de uma transação contratual.

---

<sup>6</sup> O direito de greve é assegurado, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender.

<sup>7</sup> Para o movimento calvinista, o trabalho não pode ser objeto de tortura e sofrimento, e sim um labor prazeroso.

Carla Teresa (2021), conceitua a relação de trabalho como “vínculo jurídico genérico pelo qual uma pessoa presta serviços a outrem”. Ocorre que esse vínculo na qual resulta em uma relação de emprego é uma forma de relação empregatícia, onde o objeto de ligação é o empregado e o empregador, a prestação laboral de maneira não eventual, resultando em uma subordinação e pagamento de salário. Já o emprego será o vínculo jurídico estabelecido entre as partes, sendo regulamentado pelo ordenamento jurídico trabalhista.

Como já dito, a doutrina distingue que a relação de trabalho é gênero, ao passo que a relação de emprego será espécie. Ricardo Resende (2020), afirma que toda relação de emprego é de trabalho, mas nem toda relação de trabalho é de emprego.

Sendo assim, a relação de emprego será apenas uma das modalidades de trabalho, e ocorrerá sempre que estiver enquadrada nos moldes dos artigos 2º e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho (BRASIL, 1943).

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

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

Conforme interpretação que se extrai do texto normativo, pode-se dizer que o vínculo de emprego está relacionado à subordinação humana, isto é, o trabalho deve ser prestado por pessoa física, ficando vedada a contratação de pessoa jurídica para exercer atividades empregatícias.

Segundo Ricardo Resende (2020), a pessoalidade é marcada pela *natureza intuitu personae* do empregado em relação ao empregador. Significa dizer que o empregador contrata o empregado para que este seja o prestador de serviço, sendo defeso ser substituído por outrem, existindo exceções, mas, mesmo assim, deve haver a concordância do empregador.

Por outro lado, com relação a habitualidade, essa característica exige que trabalho seja prestado de forma regular, com a expectativa de retorno do empregado ao serviço (CARLA TERESA, 2021). Contudo, com exceção do doméstico<sup>8</sup>, a legislação não

---

<sup>8</sup> A Lei Complementar n. 150/15 dispõe sobre o contrato de trabalho doméstico.

regulamenta a frequência mínima, bastando apenas ser de forma não-eventual, restando desnecessário que ocorra todos os dias da semana.

Nessa esteira, observa-se que a habitualidade não é a prestação diária de trabalho, mas sim, o sentido de permanência e de prolongamento no tempo da atividade que será prestada.

Válido analisar que com a evolução da tecnologia, a modalidade de teletrabalho, advindo da lei n. 12.551/11, modificou a concepção da habitualidade e alterou o conceito do art. 6º da CLT, equiparando os efeitos jurídicos dos empregados que exercem a prestação de serviço tanto de forma presencial, como por meios telemáticos, ou seja, exerce fora da dependência da empresa.

Art. 6º Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego.

Portanto, verifica-se que não há necessidade de o trabalhador estar de forma presencial na empresa para caracterizar a habitualidade, bastando apenas que caracterize os demais pressupostos da relação empregatícia. Com esse entendimento, o fundamento para reconhecer as atividades praticadas no teletrabalho como relação de emprego, está pacificada nos Tribunais Regionais do Trabalho, como também, no Superior Tribunal do Trabalho.

VÍNCULO EMPREGATÍCIO RECONHECIDO. TRABALHO REMOTO. O trabalhador não possuía a autonomia suficiente para aceitar ou recusar serviço determinado pela reclamada, restando demonstrada, portanto, a subordinação jurídica. O fato de laborar de sua casa e não nas dependências da empregadora não exclui o reconhecimento do vínculo empregatício, conforme art. 6º e seu parágrafo único da CLT. Assim, o vínculo empregatício resta reconhecido, por presentes todos os elementos legais estabelecidos nos artigos 2º e 3º da CLT.

(TRT-3 - RO: 00115925320175030061 MG 0011592-53.2017.5.03.0061, Relator: Weber Leite de Magalhaes Pinto Filho, Data de Julgamento: 19/08/2020, Nona Turma, Data de Publicação: 20/08/2020. DEJT/TRT3/Cad.Jud. Página 1846. Boletim: Sim.)

Como visto no julgado acima, os magistrados reconhecem o vínculo empregatício em diversas atividades que antes eram desamparadas pelo artigo 3º, a qual os empregadores afirmavam a inexistência de habitualidade e subordinação.

Conforme observado anteriormente, o requisito subordinação constitui elemento essencial para verificar a existência do vínculo. Nesse sentido, a doutrina em conjunto

com a jurisprudência adotou a definição de subordinação jurídica, tendo em vista que decorre do contrato de trabalho estabelecido entre ambas as partes.

A subordinação retratará o estado de dependência real decorrente do direito de o empregador poder comandar e impor suas ordens, e conseqüentemente, o empregado deve submeter-se, ficando limitada a autonomia do trabalhador (RESENDE, 2020).

No que se refere a característica onerosidade, é a retribuição financeira por parte do empregador, nesse caso, o funcionário prestará o serviço de forma habitual, pessoal, e principalmente subordinada, para que, assim, receba a remuneração.

Para alguns doutrinadores, como Bezerra Leite (2021, p. 244), existe uma sexta característica, nomeada como alteridade, na qual “impõe ao empregador a responsabilidade de arcar sozinho com os riscos do negócio e com os prejuízos dele advindos.” Isto é, mesmo que o negócio não esteja “indo bem”, o empregador deverá garantir a remuneração do empregado, pois, este, não deve arcar com os prejuízos da empresa.

Após analisarmos todos os requisitos instituídos pelo art. 3º da CLT (Lei 5.542/43), adentraremos ao objetivo principal da pesquisa, na qual, consiste no enquadramento de atividades que atualmente não vislumbram o vínculo de emprego.

De suma relevância salientar diversos benefícios contidos na CLT que o profissional garante ao ter sua Carteira de Trabalho e Previdência Social assinada pelo empregador, e por esse motivo, também focaremos em diferentes espécies de trabalho que atualmente são classificados como informais, mas devem ser analisados como vínculo empregatício.

É inegável a importância da CLT para os trabalhadores, em razão de regulamentar os direitos trabalhistas, visando garantir o cumprimento das obrigações impostas. São exemplos dos direitos concedidos por essa lei: as férias remuneradas; o recolhimento do INSS e FGTS; auxílio-doença; seguro-desemprego; repouso semanal remunerado; horas extras; adicional noturno; licença maternidade, entre outros.

Portando, as regras básicas, fundamentais, que disciplinam as relações de emprego, estão dispostas na CLT, como, aliás, enfatiza o art. 1º (AMADOR PAES, 2022). Dessa forma, a presente pesquisa visará buscar a proteção ao vulnerável através do

enquadramento da existência de vínculo empregatício entre aplicativo e prestador de serviço.

### 3.1 O RECONHECIMENTO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO PELO JUDICIÁRIO

Tem-se discutido no Tribunal Superior do Trabalho (TST), acerca dos motoristas de aplicativo e as plataformas digitais. Ao decorrer deste tópico analisaremos a 3ª Turma do TST, que reconhece a existência de todos os requisitos empregatícia e decidiu favorável ao vínculo.

Ao analisar o acórdão proferido pelo Ministro Relator da 3ª turma, MAURICIO GODINHO DELGADO, processo nº 100353-02.2017.5.01.0066, aprovando a matéria discutida.

De início o Relator foca nas relações de todos os elementos constantes da relação de emprego. Posteriormente, considera, portanto, fato incontroverso a existência de que o trabalho de dirigir o veículo e prestar o serviço de transporte, mesmo que em conformidade com as normas do aplicativo, não é este quem realiza as tarefas, uma vez que quem dirige é o motorista.

Além disso, de acordo com o relator, a personalidade também está comprovada. No caso analisado, o relator afirma a necessidade de um cadastro individual, por meio da apresentação de dos pessoas e, posteriormente, a submissão a um sistema de avaliação individualizada como uma forma de controle da qualidade do trabalho realizado. Deste modo, as avaliações realizadas pelos clientes vincula o motorista, resultando, portanto, na materialização da personalidade.

A onerosidade também se mostra presente na análise do relator. Neste ponto, considerando que os clientes realizam o pagamento à plataforma, seja por meio digital ou não, a empresa transfere parte do pagamento ao motorista. A contrapartida em dinheiro pelo serviço prestado é requisito para que o motorista se submeta à prestação laborativa.

A respeito da não eventualidade, a própria rotina da empresa que, por sua vez, condiciona o registro do motorista para seja possível a prestação de serviços. Sem essa rotina não existiria a plataforma.

Por fim, de acordo com o relator, o requisito da subordinação também se encontra presente, considerando a ausência de autonomia na execução das atividades. Nesse sentido, de acordo com o seu voto:

- 1) A Reclamada organizava unilateralmente as chamadas dos seus clientes/passageiros e indicava o motorista para prestar o serviço;
- 2) A empresa exigia a permanência do Reclamante conectado à plataforma digital para prestar os serviços, sob risco de descredenciamento da plataforma digital (perda do trabalho);
- 3) A empresa avaliava continuamente a performance dos motoristas, por meio de um controle telemático e pulverizado da qualidade dos serviços, a partir da tecnologia da plataforma digital e das notas atribuídas pelos clientes/passageiros ao trabalhador. Tal sistemática servia, inclusive, de parâmetro para o descredenciamento do motorista em face da plataforma digital - perda do trabalho -, caso o obreiro não alcançasse uma média mínima;
- 4) A prestação de serviços se desenvolvia diariamente, durante o período da relação de trabalho – ou, pelo menos, com significativa intensidade durante os dias das semanas -, com minucioso e telemático controle da Reclamada sobre o trabalho e relativamente à estrita observância de suas diretrizes organizacionais pelo trabalhador, tudo efetivado, aliás, com muita eficiência, por intermédio da plataforma digital (meio telemático) e mediante a ativa e intensa, embora difusa, participação dos seus clientes/passageiros (p. 11).

A interpretação da conclusão na qual se traduz o tribunal, é possível observar a ausência de autonomia do motorista, considerando que a justificativa de autogestão de horários, rotinas e independência não se mostra uma realidade fática. Na verdade, o caso analisado se mostra que a prestação de serviços ocorre diariamente, com sujeição do motorista às ordens emanadas da plataforma digital por meio remoto e telemático (art. 6º, parágrafo único, da CLT).

A falta de assiduidade na conexão à plataforma e as avaliações dos clientes/passageiros podem acarretar em risco de sanção disciplinar, incluindo a exclusão da plataforma. Não há liberdade ou autonomia para o motorista determinar os preços das corridas ou dos serviços prestados, tampouco escolher os passageiros ou criar uma carteira própria de clientes. Além disso, o trabalhador não possui controle mínimo sobre a organização das atividades empresariais. Essa relação de trabalho está sujeita a manifestações fiscalizatórias, regulamentares e disciplinares por parte do empregador.

Por fim o Relator finaliza reconhecendo o vínculo empregatício entre as partes, uma vez que os impactos dessa nova modalidade empresarial e de organização do trabalho, de um lado, se tem um custo mais baixo do que o precedente, a oferta do trabalho para o transporte de pessoas e no âmbito da sociedade mesmo. De outro

modo, se propicia a possibilidade de trabalho para as pessoas desempregadas e no contexto de desemprego tem o fator inerente à dinâmica da economia nos países e de outro modo pela desregulamentação e violação dos direitos laborais.

### 3.2 O NÃO RECONHECIMENTO DO VÍNCULO

Muito se tem discutido no TST, acerca das plataformas digitais e os motoristas de aplicativos. Conforme analisado no tópico acima, a 3ª Turma, verificou a existência de todos os requisitos empregatícios e decidiu favorável ao vínculo emprego, contudo, no presente tópico analisaremos o acórdão proferido pela 4ª turma retirando dois dos principais requisitos da relação de emprego, e conseqüentemente, negando a existência do vínculo.

<b>Número do processo</b>	<b>Turma</b>	<b>Resultado</b>
100353-02.2017.5.01.0066	3ª	Recurso de revista conhecido e provido
10489-89.2022.5.03.0140	4ª	Não merece reforma o acórdão regional que não reconheceu o vínculo de emprego. Agravo de instrumento desprovido.
1001160-73.2018.5.02.0473	5ª	Ausência de subordinação. Agravo não provido.
100853-94.2019.5.01.0067	8ª	Conheceu e negou provimento ao agravo de instrumento. Mantém o recurso de revista e reconhece o vínculo de emprego

*Quadro 1- análise dos julgados*

Analisando os acórdãos proferidos pelas turmas recursais, constatou-se que não há harmonia nos julgados quando se trata das partes “UBER x Motorista”<sup>9</sup>. Nessa linha, ao examinar a 4ª e 5ª turma, nota-se o afastamento do reconhecimento de vínculo empregatício, dissemelhantemente das 3ª e 8ª turmas, que são totalmente favoráveis a existência da relação de emprego.

Logo, existem divergências nas turmas do tribunal, adentraremos no acórdão proferido pelo Ministro Relator da 4ª turma, Ives Gandra Da Silva Martins Filho, processo n. 1092-82.2021.5.12.0045, negando provimento à matéria discutida.

No primeiro momento, o Relator foca nas relações trabalhistas que carecem de legislação própria, como o trabalho com uso de plataformas digitais, ficando a cargo

<sup>9</sup> A Subseção I Especializada em Dissídios Individuais (SBDI-1), órgão responsável pela uniformização das jurisprudências, já está em debate para padronizar os acórdãos proferidos.

dos Magistrados distinguirem novas modalidades de emprego e aplicarem as normas adequadas para toda forma de trabalho (TST 1092-82.2021.5.12.0045) (BRASIL, 2022). No acórdão, a abordagem principal será os requisitos habitualidade e subordinação, pois, para o magistrado, existe dissenso em relação a esses aspectos.

A habitualidade possui como aspecto principal a permanência no tempo nas obrigações advindas dos contratos, contudo, em relação ao motorista de aplicativo, inexistente a estipulação de frequência mínima, estando a cargo do prestador definir os dias e a carga horária que pretende trabalhar.

Outrossim, retrata a presença da habitualidade em outros contratos de trabalho, afastando a concepção de ser exclusivo da relação de emprego. Dessa forma, o Ministro não considerou ser fato determinante para reconhecer o vínculo entre o motorista e a plataforma digital.

Outro requisito apontado no acórdão é o da subordinação jurídica, que consiste na ausência de liberdade do trabalhador em escolher suas decisões. Dessa forma, Ives Granda fundamenta a falta de dependência do prestador com relação a Uber.

Retrata ainda que o motorista pode “desligar o aplicativo a qualquer momento e pelo tempo que entender necessário, sem nenhuma vinculação a metas determinadas pela ‘Uber Brasil Tecnologia Ltda.’ ou sanções decorrentes de suas escolhas” (RICARDO CALCINI, 2022, p. 8).

Nessa esteira, o Relator expõe que não se deve comparar o trabalhador externo, disposto no art. 62, I, da CLT, pois, o motorista não está subordinado a cumprir as metas fixadas pela empresa.

Com relação as regras e sanções instituídas, mesmo sendo de adesão, entendeu-se a caracterização da relação de parceria entre as partes, em virtude da autonomia do motorista para ter escolhido se vincular a plataforma. Além disso, a pecúnia definida pela UBER é mais vantajosa do que o TST está admitindo, restando comprovado a legalidade no contrato estabelecido.

No tocante a alteridade, reconheceu que é inválida a fundamentação que o motorista não assume o risco, pois para o relator, o trabalhador, além de arcar com os custos do automóvel, está responsável por multas, acidentes, sinistros, IPVA, entre outras

obrigações. Corroborado a inexistência de controle e comando por parte da plataforma.

Afasta-se a hipótese de fraude nesses vínculos, pois a manutenção e os custos do serviço ficam a cargo do motorista, ao passo que a plataforma se favorece dos lucros. Outrossim, é apontado as principais despesas da Uber, como exemplo, “à manutenção e aperfeiçoamento das infraestruturas tecnológicas da plataforma e de dados necessárias ao funcionamento do aplicativo, marketing, estrutura para atendimento aos clientes-usuários do dispositivo, dentre outros” (Ricardo Calcini, 2022, p. 10).

Além de não reconhecer o vínculo de emprego, o Relator aponta a possibilidade do enquadramento do motorista de aplicativo como microempreendedor, visto que a atividade de motorista independente, consta no rol de atividade permitidas.

Com a perspectiva de encaixar o motorista como MEI, Calcini aponta a incompetência do judiciário em fomentar os efeitos jurídicos e enquadrar profissionais que não estão dentro de todos os requisitos contidos na Consolidação das Leis Trabalhistas, para a relação de emprego, devendo respeitadas as novas formas de trabalho (e não de emprego), que advém da tecnologia.

Ou seja, essas novas formas de prestação de serviço, não passa da mera relação de trabalho, pois não abarcam todas os requisitos necessários para o reconhecimento do vínculo de emprego.

O relator finaliza seu entendimento expondo a incompetência do judiciário em legislar para as novas modalidades que atualmente se encontram ausentes de proteção legal. Ficando a cargo do Estado-Juiz, estar atento as mudanças no âmbito trabalhistas, e distinguir os novos formatos de trabalho.

É evidente que o judiciário em si não demonstra coesão ao abordar esse assunto. Em algumas ocasiões, são tomadas decisões que reconhecem a existência de uma relação de emprego, enquanto em outras se adota uma perspectiva contrária, tratando-a como uma relação comercial.

No entanto, além da instabilidade jurídica resultante desse cenário, surge a questão de como seria possível alcançar a justiça na relação jurídica entre o motorista e a Uber a partir de uma reflexão sobre a justiça com equidade, como demonstra John Rawls.

#### 4. A JUSTIÇA COMO EQUIDADE DE JOHN RAWLS E A UBERIZAÇÃO

John Rawls (1921-2002), foi um filósofo político norte-americano, que se dedicou ao estudo da filosofia política e moral, suprindo a base filosófica para apoio do liberal moderno aos direitos personalíssimos e ao bem-estar social (LOVETT, 2013).

Influenciado pelos filósofos contratualistas, Rawls aperfeiçoou a tradicional teoria do contrato social de Locke, Rousseau e Kant, enriquecendo a teoria da justiça como equidade (LOVETT, 2013).

O autor Frank Lovett (2013, p. 12), em sua obra “uma teoria da justiça, de John Rawls”, pontua que “a genialidade de Rawls foi perceber o que ninguém mais havia percebido: que as ideias encontradas nos escritos de figuras do passado, como Locke e Kant, apesar de algumas falhas poderiam ser retrabalhadas com maior sofisticação, a fim de se chegar a uma teoria poderosa”, retratando a real contrapartida ao utilitarismo.

A essência da teoria de Rawls, visa criar um contrato social solucionando a seguinte questão: é possível evitar que nossas concepções sobre justiça sejam influenciadas pela posição social? Observemos que, para definir os princípios, não teremos ciência de qual classe social fazemos parte, tampouco a raça e etnia que pertencemos, além de anular nossas opiniões políticas e religiosas. Nessa circunstância, imaginemos que estaremos cobertos por um “véu da ignorância”, impedindo de saber quem realmente somos<sup>10</sup> (SANDEL, 2015).

Essa é a visão do filósofo sobre o contrato social, pede para deixarmos tudo que conhecemos de lado e pensar, quais princípios escolheríamos se estivéssemos cobertos pelo “véu da ignorância”?<sup>11</sup>

Um dos alicerces para construir uma sociedade justa, está baseado nos princípios que escolheríamos para distribuir a riqueza. Dessa forma, “para nos resguardar do risco de nos ver na miséria, poderíamos, em um primeiro momento, apoiar uma distribuição

---

<sup>10</sup> Partindo para uma analogia, é perceptível a semelhança entre a teoria de Rawls e a deusa Themis, na qual é tradicionalmente retratada com os olhos cobertos para representar sua imparcialidade.

<sup>11</sup> Portanto, suponhamos a seguinte hipótese; um homem bem-sucedido pode julgar injusto que a cobrança do imposto de renda seja maior para os ricos, tendo em vista que ocorre a isenção para os hipossuficientes. Para ele, será justo cobrar a mesma alíquota a todos os cidadãos. Contudo, será que o se homem rico estivesse investido de imparcialidade, ainda pensaria dessa forma? Até porque, por trás do véu de ignorância, cada um de nós refletiríamos: “posso fazer parte de uma minoria oprimida” (SANDEL, 2015).

equânime de renda e riqueza. Mas talvez nos ocorresse a possibilidade de ter uma vida melhor, ainda que estivéssemos na base da pirâmide” (SANDEL, 2015, p. 164).

Nesse sentido, Sandel (2015, p. 164) discorre que:

Suponhamos que, ao permitir certas desigualdades, como salários mais altos para médicos do que para motoristas de ônibus, pudéssemos melhorar a situação daqueles que têm menos —aumentando o acesso dos pobres aos serviços de saúde. Ao admitir essa possibilidade, estaríamos adotando o que Rawls denomina “princípio da diferença”: só serão permitidas as desigualdades sociais e econômicas que visem ao benefício dos membros menos favorecidos da sociedade.

A teoria do véu da ignorância é de suma importância para visualizarmos como seria uma sociedade equânime e justa, a qual todos teriam acesso ao bem comum. Rawls acredita que a concepção de justiça ocorre quando ignoramos nossa posição inicial.

Dessa forma, analisando os fundamentos expostos nos acordos proferidos pelos tribunais do trabalho, juntamente com a teoria de Rawls, verificasse a possibilidade para vislumbrar a existência do vínculo empregatício entre a Uber e o motorista. Além disso, percebe-se que as mazelas sociais sempre recaem aos mais vulneráveis (os motoristas) que atualmente sofrem todos as consequências da uberização<sup>12</sup>.

A Uber se tornou uma das startups mais valiosas do mundo, mas também enfrentou críticas e desafios em relação à segurança, concorrência desleal e impacto nas cidades. Sua influência e sucesso inspiraram o surgimento de diversas empresas semelhantes ao redor do globo, impulsionando o conceito de uberização em diferentes setores da economia.

Essa tendência tem sido impulsionada pelo avanço da tecnologia e pela crescente demanda por soluções convenientes e sob demanda. A uberização tem o potencial de alterar profundamente a forma como os serviços são prestados e consumidos, proporcionando maior flexibilidade e eficiência, mas também levantando questões sobre direitos trabalhistas e regulamentação (ANTUNES, 2018).

A expansão da Uber se dá devido à possibilidade de viagens com preços baixos e acessíveis dentro da cidade, em um mercado dirigido por um único molde de transporte individual. Vale ressaltar que além desse primeiro fator, um outro também

---

<sup>12</sup> Uberização é um termo utilizado para descrever o fenômeno de adoção de modelos de negócios semelhantes ao da empresa Uber, que revolucionou a indústria de transportes ao conectar motoristas e passageiros por meio de um aplicativo de smartphone (SLEE, 2017).

vem de encontro a esse sucesso da Uber, pois a opção de poder cativar motoristas que precisavam de complementar sua renda, ou de uma possibilidade da saída do desemprego (ANTUNES, 2018).

Essa nova forma de negócio é simplesmente um tipo de trabalho “colaborativo”, porém de forma travestida, que na sua real intenção e desprover os trabalhadores do vínculo empregatício.

O modelo de negócio ao qual emprega o meio virtual para promover ações de negócio de produtos e serviços reais, chamado de “economia de compartilhamento” que por sua vez os fechamentos de contratos se dar por uma contraprestação monetária, ao qual a responsabilidade da plataforma é apenas a intermediação entre as partes, e não sendo o ator principal da negociação (SLEE, 2017).

Diante do cenário atual em que o Brasil se encontra, inflação alta, crise econômica, alto índice de desemprego, o Brasil torna-se um terreno fértil para que a Uber e seus concorrentes cresçam, resultando crescentes taxas de empregos intermitentes, pois segundo o IBGE, no 4º trimestre de 2022, foi quantificado 8,6 milhões de desempregados (desocupados) (IBGE, 2022).

Portanto, o que se pretende apontar não é um discurso ofensivo contra as empresas de aplicativos, e sim trazer para a pauta uma discussão sobre a regulamentação trabalhista dos usuários parceiros. Pois, o que está sendo visivelmente ignorado é a flexibilização das relações empregatícias travestidos de evolução tecnológicas.

Segundo Ludimila Costhek (2017), que é doutora em ciências sociais pela UNICAMP e pós-doutorado pela FEA, analisa em sua obra, *Uberização do Trabalho*, a seguinte questão na qual compreender que a uberização se refere a um novo modelo da exploração da força de trabalho do motorista. Esse novo modelo traz consigo, consequentemente, novas formas de gerenciamento e expropriação.

Conforme foi discorrido nos parágrafos anteriores, diante dessa nova relação entre a Uber e os parceiros, vem a reboque um novo modelo de precarização do trabalho sobre o disfarce da autogestão. Ou seja, no novo modelo, a atividade fim são as mesmas, precarizar o trabalho e burlar as leis trabalhistas, o que muda agora são os modos operantes com a nova ferramenta da tecnologia.

No cenário atual, onde a crise nos assola, várias pessoas perderam ou tiveram suas rendas reduzidas. Logos viram nas plataformas com uma saída para complementar sua renda familiar, e isso foi um dos gatilhos para o crescimento da Uber, em larga escala.

Tom Slee (2017), em sua obra *Uberização*, ao refletir sobre o sucesso da Uber reflete que esse resultado é pautado na tentativa de economia de custos decorrentes do uso do automóvel, como, por exemplo, o seguro, impostos e eventuais manutenções. Todavia, os reflexos dessa economia onera o motorista em decorrência da oferta de um serviço barato para o consumidor.

Pode-se concluir que muitos prestadores de serviços da economia do compartilhamento, estão submetidos ao fracasso se não houver uma regulamentação, pois, além de serem lesados com seus direitos trabalhistas, a conta também não fecha, sendo vários relatam colocar somente o custo do combustível e acabam por esquecer das manutenções de seus veículos.

No mundo do trabalho digital e flexível o dicionário empresarial não para de inovar, principalmente no setor de serviços, pois a “pejotização”<sup>13</sup> generalizada em todas as profissões (ANTUNES, 2018).

A questão da justiça nas relações jurídicas entre trabalhadores e empresas assume uma posição de destaque nesse contexto. Como mencionado anteriormente, o judiciário em si apresenta falta de coesão ao tratar desse assunto, resultando em decisões contraditórias sobre a natureza do vínculo empregatício. Essa incerteza jurídica torna-se ainda mais preocupante quando aplicada ao trabalho digital e flexível.

Com as transformações nas formas de contratação, a busca pela equidade deve ser uma preocupação não apenas das partes envolvidas na relação jurídica, mas também do próprio Estado, que deve zelar pela dignidade e bem-estar dos cidadãos. No entanto, a insegurança tanto na relação jurídica em análise quanto na postura estatal pode agravar a vulnerabilidade do trabalhador.

---

<sup>13</sup> Pejotização surge da denominação Pessoa Jurídica: é utilizado para descrever o ato de manter empregados através da criação de empresa pelos contratados.

Quando se trata do véu da ignorância e dos motoristas da Uber, pode-se considerar o conceito em relação aos princípios de justiça e equidade na relação entre a empresa e seus motoristas.

Ao aplicar o véu da ignorância, podemos imaginar que os princípios de justiça devem ser estabelecidos sem conhecer a posição específica dos motoristas da Uber na sociedade ou as circunstâncias individuais de cada um. Nesse contexto, seria necessário criar regras e políticas que beneficiem todos os motoristas de forma equitativa, independentemente de sua situação particular.

Isso levanta questões sobre os direitos e proteções dos motoristas da Uber, como a remuneração adequada, condições de trabalho, benefícios e segurança. Ao aplicar o véu da ignorância, os princípios de justiça seriam projetados de maneira a garantir que todos os motoristas da Uber sejam tratados de forma justa, independentemente de sua situação socioeconômica, horas trabalhadas, localização geográfica ou outros fatores individuais.

## **5. CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Conforme mencionamos sobre o acórdão da 3ª Turma do TST, a favor que diz que existente o vínculo empregatício entre as partes, uma vez que os impactos dessa nova modalidade empresarial e de organização do trabalho, de um lado, se tem um custo mais baixo do que o precedente, a oferta do trabalho para o transporte de pessoas e no âmbito da sociedade mesmo. De outro modo, se propicia a possibilidade de trabalho para as pessoas desempregadas e no contexto de desemprego tem o fator inerente à dinâmica da economia nos países e de outro modo pela desregulamentação amplamente praticada por este sistema, geram uma inegável deterioração do trabalho humano.

Nesse sentido, é fundamental considerar as transformações ocorridas nas novas formas de contratação. A busca por equidade deve ser uma preocupação não apenas das partes envolvidas na relação jurídica, mas também do Estado, que tem o papel de garantir a dignidade e o bem-estar dos cidadãos. No entanto, a incerteza tanto na relação jurídica analisada quanto na postura estatal pode agravar a vulnerabilidade

do trabalhador, tornando ainda mais relevante a necessidade de estabelecer critérios claros e abrangentes para a proteção dos direitos trabalhistas.

Desde modo não é inegável a importância da CLT para os trabalhadores, em razão de regulamentar os direitos trabalhistas, visando garantir o cumprimento das obrigações. São exemplos dos direitos concedidos por essa lei: as férias remuneradas, o recolhimento do INSS e FGTS, auxílio-doença, seguro-desemprego, repouso semanal remunerado, horas extras, adicional noturno, licença maternidade, entre outros.

E não se caracterizando um vínculo o motorista fica vulnerável, pois a desigualdade no poder de negociação entre as partes surge à ausência de regras de higiene e saúde do trabalho, a falta de proteção no caso de eventuais acidentes ou doenças laborais, além da ausência de outros inúmeros direitos e proteções sindicais.

Apesar da recente decisão do STF que afasta o reconhecimento do vínculo empregatício entre o motorista e um aplicativo de transporte, a questão da justiça nas relações trabalhistas continua a ser um tema crucial. Como já mencionado, o judiciário muitas vezes apresenta falta de harmonia ao tratar dessa matéria, resultando em decisões contraditórias sobre a natureza do vínculo de emprego. Essa insegurança jurídica é ainda mais preocupante no contexto do trabalho digital e flexível.

Este trabalho observou como o operador jurídico se posicionam frente ao tema, uma vez que usamos e abordamos a Teoria de Rawls, buscando responder para a sociedade que deseja obter segurança jurídica, diante da efetivação dos Direitos Trabalhistas, reconhecendo da atividade de motorista. Fazer o reconhecimento da relação empregatícia das recentes figuras oportuniza segurança ao trabalhador, cabendo ao Poder Judiciário a aplicação da lei ao caso concreto atendendo ao princípio da primazia da realidade e liberdade para melhor sentenciar. A aplicação dos Princípios de Proteção e identificação dos elementos caracterizadores da relação de trabalho, nas perspectivas judiciais, demonstraram técnica diante da relação existente entre o motorista e a empresa de transporte por aplicativo.

## REFERÊNCIAS

ABÍLIO, Ludmila Costhek. **Uberização do trabalho: subsunção real da viração**. Blog da Boi Tempo, 22 fev, 2017. Disponível em: Acesso em: 07 abril. 2023.

ALMEIDA, Amador Paes D. **CLT Comentada**. Disponível em: Minha Biblioteca, (10th edição). Editora Saraiva, 2022.

ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital**. São Paulo: Boitempo, 2018.

ANTUNES, Ricardo. **Uberização, trabalho digital e indústria**. 4.0. 1. ed. São Paulo: Boitempo. 2020. Acesso em 08 abril.2023.

BRASIL, **CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL DE 1988**. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acessado em: 06 de abril de 2023.

BRASIL, **DECRETO-LEI Nº 5.452**, DE 1º DE MAIO DE 1943. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acessado em: 06 de abril de 2023.

BRASIL, **LEI COMPLEMENTAR Nº 150**, DE 1º DE JUNHO DE 2015. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/lcp/lcp150.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp150.htm). Acessado em: 06 de abril de 2023.

BRASIL, **LEI Nº 12.551**, DE 15 DE DEZEMBRO DE 2011. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2011/lei/l12551.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12551.htm). Acessado em: 06 de abril de 2023.

BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho. Recurso Ordinário n. 0011592-53.2017.5.03.0061. **Vínculo Empregatício Reconhecido**. Trabalho Remoto. Exma. Weber Leite de Magalhaes Pinto Filho. 20 de agosto de 2020. Disponível em: <https://juris.trt3.jus.br/juris/detalhe.htm?conversationId=133>. Acessado em: 04 de abril de 2023.

BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista n. 100353-02.2017.5.01.0066**. Exmo. Maurício Godinho Delgado. 06 de abril de 2022. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/#b4f05b716c668bb027c5cbf0913c77fc>. Acessado em: 04 de abril de 2023.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **RCL nº 59795**. Relator para o acórdão ministro Alexandre de Moraes, j. 19-05-2023. Disponível em: < <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=6643597>>. Acesso em: 31 maio 2023.

BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. Agravo de Instrumento n. -1092-82.2021.5.12.0045. **IMPOSSIBILIDADE DE RECONHECIMENTO DIANTE DA AUSÊNCIA DE SUBORDINAÇÃO JURÍDICA**. Exmo. Ives Gandra Da Silva Martins

Filho. 29 de novembro de 2022. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/861c9cf8eea955f623082ed22a3e0cd1>. Acessado em 18 de abril de 2023.

CALCINI, Ricardo e Leandro Bocchi de Moraes. **TST x Uber: motoristas terão direitos trabalhistas para 2023?**. Consultor Jurídico, 2023. Disponível em: [https://www.conjur.com.br/2023-jan-26/pratica-trabalhista-tst-uber-motoristas-terao-direitos-trabalhistas-2023#\\_ftnref](https://www.conjur.com.br/2023-jan-26/pratica-trabalhista-tst-uber-motoristas-terao-direitos-trabalhistas-2023#_ftnref). Acesso em 02 de abril de 2023.  
Evolução das Relações Trabalhista. Disponível em: <http://www.educadores.diaadia.pr.gov.br/modules/conteudo/conteudo.php?conteudo=862>. Acessado em: 26 de março de 2023

IBGE, **desemprego**. Disponível em: <https://ibge.gov.br/explica/desemprego.php>. Acessado em 08 de abril de 2022.

LEITE, Carlos Henrique B. **curso de direito do trabalho**. Disponível em: Minha Biblioteca, (13th edição). Editora Saraiva, 2021.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. – 10 ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 12.ed., São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

LOVETT, Frank. **Uma teoria da justiça, de John Rawls**. Disponível em: Minha Biblioteca, Grupo A, 2013.

Organização Internacional do trabalho (OIT). Disponível em:  
PIMPÃO, Hiroshê. **Das relações de emprego no direito do trabalho**. 2. ed. Rio de Janeiro: José Konfino, 1960.

ROMAR, Carla Teresa, M. e Pedro Lenza. **Esquematizado - Direito do Trabalho**. Disponível em: Minha Biblioteca, (7th edição). Editora Saraiva, 2021.

RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho**. Disponível em: Minha Biblioteca, (8th edição). Grupo GEN, 2020.

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

UBER Newsroom. **Fatos e dados sobre a Uber**. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/>. Acessado em 08 abril de 2023.

MASCARO, Alysson L. **Filosofia do Direito**. Disponível em: Minha Biblioteca, (10th edição). Grupo GEN, 2023.

MICHAEL J. SANDEL. **Justiça. O que é fazer a coisa certa**. Tradução de Heloisa Matias e Maria Alice Máximo. – Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2015.

MORAES FILHO, Evaristo de. **Introdução ao direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTr, 2014, p. 39.

Disponível em: <<http://pt.wikipedia.org/wiki/Tripalium>>. Acesso em: 15 mar. 2023.