

# A uberização como maneira de precarizar o trabalho digno

**Rafael Gonçalves de Lima**

Graduado em Direito pela Escola Superior Dom Helder Câmara. Pós-Graduado em Direito Tributário e Pós-Graduando em Direito Internacional, ambos pelo Centro de Estudos em Direito e Negócios (CEDIN). *E-mail:* rafagoncalvesdelima@hotmail.com

---

**Resumo:** Em meados de 2017 é possível perceber na Justiça do Trabalho brasileira algumas das primeiras manifestações sobre a possibilidade de reconhecimento do vínculo empregatício entre os licenciados de aplicativo de economia compartilhada, e as empresas que o intermedeia. Isso posto, com o fenômeno da uberização, as novas relações de trabalho têm atraído olhares dos intérpretes e aplicadores do Direito, e até mesmo do Ministério Público do Trabalho em suas eficazes atuações. Nesse sentido, tem-se percebido, por meio das manifestações sociais, que a uberização pode ser considerada maneira de precarizar o trabalho digno, o que será detalhado no presente artigo jurídico utilizando-se de alguns argumentos doutrinários, e cotejando pontos de determinadas sentenças trabalhistas que reconheceram o vínculo empregatício para motoristas que utilizam plataformas tecnológicas. Portanto, restou demonstrado no presente artigo jurídico, exemplificativamente por meio do termo de adesão firmado entre o motorista e uma empresa de intermediação por aplicativos, que é possível extrair os requisitos da relação de emprego, mesmo que os julgamentos em grau recursal tendam a não aceitar tal constatação.

**Palavras-chave:** Uberização. Motorista. Precarização. Dignidade. Trabalho.

**Sumário:** **1** Introdução – **2** Dos requisitos da relação de emprego – **3** Sobre o fenômeno da uberização e a síndrome de patrão – **4** Sobre o reconhecimento do vínculo empregatício com os trabalhadores das empresas de intermediação por aplicativo – **5** Conclusão – Referências

---

## 1 Introdução

O Direito do Trabalho – e talvez não somente ele –, originou-se em resposta aos conflitos de determinada época e como demanda de soluções. É compreensíveis tais funções, pois o Direito, independente do ramo, busca constantemente a pacificação social, não corresponde à mesma que se procurava em tempos antigos.

Sendo assim, os desdobramentos do Direito do Trabalho correspondem às novidades trazidas pela sociedade, considerando a variação do momento histórico em que se vive. Em outras palavras, o direito será dito ao caso concreto de forma diversa, a depender da limitação temporal. Ora, torna-se então imprescindível compreender o desenrolar do contexto histórico para que seja possível encontrar soluções presentes.

Em apertada síntese, o Direito do Trabalho começa a se manifestar a partir da Revolução Francesa de 1789, que com os ideais de “liberdade, igualdade e fraternidade” consignou o direito ao trabalho, atribuindo assim ao Estado a necessidade de garantir auxílio ao desempregado.

Já na Revolução Industrial, é possível constatar realce ao Direito do Trabalho, tendo em vista que há abandono gradual da agricultura e do produto estritamente manufaturado – até então predominantes –, para o preferencialmente industrializado. Nesse contexto, necessitava-se de pessoas para operar máquinas, o que por consequência acarretava a exploração do trabalho também de mulheres e menores, com alta carga de trabalho e longa jornada, em condições desgastantes, insalubres e perigosas, além de pouca retribuição e segurança. Somente após intervenção estatal, com regular e gradual legislação para tratar dos abusos provocados pelos empregadores, que foi possível garantir o mínimo de dignidade humana para corrigir as nefastas condições de trabalho da época.

Segundo Cassar (2018), o direito civil não mais conseguia atender as demandas dos trabalhadores nessa dimensão histórica, pois o *pacta sunt servanda* colocava o trabalhador em situações degradantes e que eram necessárias para sua subsistência diante do mercado avassalador. Isso posto, o Direito do Trabalho nasce com viés também protetivo, de forma que o Estado passa a ser intervencionista no caos que havia se formado.

Noutro giro, com a 4ª Revolução Industrial (também conhecida como Indústria 4.0) há uma sincronia entre diversas novas tecnologias, de forma que elas tendem provavelmente a substituir com preponderância o trabalho humano. Tanto é que atualmente é possível citar funções que perderam imprescindibilidade em virtude desses avanços tecnológicos, como os operadores de telemarketing, por exemplo, que tiveram alguns comandos atribuídos aos *softwares*.

Nesse sentido, é possível perceber o movimento da uberização, de maneira que os trabalhadores abdicam de direitos fundamentais com fito de tentar manter “o próprio negócio”, com pensamento equivocado de que não estará subordinado a ninguém e que terá maiores vantagens. Contudo, o intuito deste artigo jurídico é demonstrar que a uberização reduz a dignidade do trabalho humano à medida que sempre estarão presentes os requisitos da relação de emprego.

Inclusive, o Ministério Público do Trabalho vem gradualmente entendendo, nos processos e procedimentos em que atua, que essa nova tendência de trabalho humano constitui vínculo empregatício e por conseguinte atrai sua intervenção, à medida que formou-se o Grupo de Estudos “GE UBER”, da Coordenadoria Nacional de Combate às Fraudes na Relação de Trabalho – CONAFRET. E essa intervenção do MPT foi decisiva para o desdobramento deste artigo jurídico, no auxílio prestado por este autor, por meio do estágio acadêmico na Procuradoria

Regional do Trabalho da 3ª Região – PRT3 em um inquérito civil que tinha intuito de apurar os riscos constantes que os trabalhadores, e até mesmo terceiros, estão sujeitos ao engajarem como “parceiros” dessa nova tendência da modernidade.

Pois bem. Foi utilizada a abordagem qualitativa, averiguando a manifestação do tema em sociedade e seus reflexos no ordenamento jurídico, analisando algumas manifestações doutrinárias e jurisprudenciais. Assim sendo, serão tecidas breves considerações acerca dos requisitos da relação de emprego, e posteriormente, de maneira concisa, apontamentos sobre as relações firmadas entre os trabalhadores e empresas de intermediação por aplicativos – uberização, com vistas a permitir afirmação da existência da relação de emprego. Outrossim, pretende-se analisar em síntese determinados aspectos da fundamentação de algumas das decisões judiciais pioneiras nesse assunto.

## 2 Dos requisitos da relação de emprego

Os requisitos da relação de emprego são abordados reiteradamente nos campos doutrinário e jurisprudencial, visto que a partir deles é possível garantir a determinado trabalhador diversos direitos fundamentais específicos.

Em que pese assemelhar-se à prestação de serviços prevista desde o Código Civil de 1916, por especificidade, os requisitos da relação de emprego atualmente podem ser extraídos dos arts. 2º e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho.

Assim, reza o art. 3º da Consolidação das Leis do Trabalho que “considera-se empregado toda *pessoa física* que prestar serviços de natureza *não eventual* a empregador, sob a *dependência* deste e *mediante salário*”.<sup>1</sup> Já o art. 2º consigna que “considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, *assumindo os riscos da atividade econômica*, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço”.<sup>2</sup> Por meio da evidenciada previsão legal é possível auferir cinco elementos – sendo o último defendido pela maioria da doutrina a que se teve acesso –, a saber: (i) pessoalidade; (ii) continuidade/habitualidade/não eventualidade; (iii) subordinação jurídica; (iv) onerosidade; e (v) alteridade/risco do negócio do empregador.

Isso posto, por oportuno tratar brevemente dos referidos requisitos.

A *pessoalidade* consiste na garantia de que o empregador possuirá determinada pessoa no exercício das funções, visto que ela foi escolhida a dedo para contratação – mesmo que isso na prática em determinados momentos ocorra de forma precária.

<sup>1</sup> Grifos meus.

<sup>2</sup> Grifos meus.

Desse modo, não é razoável que o empregado envie em seu lugar pessoa diversa para desempenhar funções à qual fora contratado, em que pese a possibilidade de permissão do empregador, o que torna-se não muito viável à segurança do empreendimento, visto que o empregado venceu a seleção pelas suas características, pelo seu histórico profissional, pela sua capacidade e boa técnica etc.

É possível afirmar que o contrato de trabalho é *intuitu personae*, e em virtude disso é intransmissível. Nesse aspecto, Cassar (2018, p. 251) aponta que “[...] é aquela pessoa física escolhida quem deve executar o serviço contratado porque o contrato de trabalho é intransmissível. Assim, o empregado não pode, quando bem entender, mandar o amigo, o vizinho, o pai ou o irmão no seu lugar para trabalhar”.

Isso posto, não são as tarefas que são infungíveis, mas sim a obrigação firmada pelo empregado em face do empregador, visto que houve relação de confiança profissional para a prestação dos serviços.

Já o segundo requisito da relação de emprego pode causar estranheza na interpretação literal da legislação, mas o que é “não eventual”, ao revés é habitual e contínuo. Logo, a *habitualidade* consiste na consolidação da prestação de serviços pelo empregado no tempo, não havendo fixação legal, ficando a cargo de entendimento do magistrado na análise do caso concreto.

Nessa esteira, Cassar leciona que

*A necessidade* daquele tipo de serviço pode ser permanente (de forma contínua ou intermitente) ou *acidental*, fortuita, rara. Assim, o vocábulo ‘serviços de natureza *não eventual*’ caracteriza-se quando o tipo de trabalho desenvolvido pelo obreiro, em relação ao seu tomador, é de necessidade permanente para o empreendimento. [...] O Direito do Trabalho brasileiro adotou a teoria mexicana, na qual a habitualidade ou não eventualidade relaciona o tipo de serviço executado à atividade do empregador, isto é, à necessidade permanente da mão de obra para o empreendimento. (CASSAR, 2018, p. 267/268)

Em complemento, as lições de Martins:

Certos contratos exaurem-se com uma única prestação, como ocorre com a compra e venda, em que, entregue a coisa e pago o preço, há o término da relação obrigacional. No contrato de trabalho, não é isso que ocorre, pois há um trato sucessivo na relação entre as partes, que perdura no tempo. A continuidade é da relação jurídica, da prestação de serviços. (MARTINS, 2016, p. 175)

Tendo em vista não tratar-se de requisitos estanques, mesmo que geralmente avaliados de forma separada, é possível afirmar que a personalidade gera a

habitualidade, pois determinada pessoa – e somente ela –, cristaliza ao longo do tempo o contrato de trabalho em prestações sucessivas, renovando-se ao longo do tempo.

Como já apontado, a percepção do requisito da habitualidade independe de fixação temporal, até porque não há regulamentação legal. Assim, Cassar (2018) ressalta que a necessidade do trabalhador poderá ser contínua (vendedor que possui vendas a se realizar em todos os meses do ano, da segunda-feira ao sábado, por exemplo), ou intermitente (vendedor que é chamado para o trabalho somente no mês de dezembro, em virtude das festas de final de ano, por exemplo) – novidade trazida pela Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista). Logo, deve-se averiguar o quão é necessário o serviço do empregado ao desenvolvimento do empreendimento, de maneira que sua falta ocasionaria alguma ruptura, com fito de perceber o requisito em comento.

Na *subordinação jurídica* é possível afirmar, de maneira singela, que o empregado depende do empregador, estando assim sujeito a ele.

Nesse enfoque, Cassar (2018, p. 255) afirma que “a subordinação nada mais é que o dever de obediência ou o estado de dependência na conduta profissional, a sujeição às regras, orientações e normas estabelecidas pelo empregador inerentes ao contrato, à função, desde que legais e não abusivas”.

Por meio da subordinação, a conduta profissional do empregado não é livre, pois sempre estará atrelado aos métodos de trabalho, regras, orientações, modelos etc. determinados pelo seu empregador.

Em pertinência temática com o presente artigo jurídico, e já representando a inclusão dos meios informatizados no mercado de trabalho, e na possibilidade do trabalho fora das dependências da empresa em que o empregado é vigiado à distância pelo empregador, a Lei nº 12.551/2011 modificou a redação do art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho para registrar que, *in verbis*:

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. Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio. (BRASIL, 1943)

Desse modo, a subordinação jurídica, atrelada aos demais requisitos da relação de emprego, é motivo determinante para não considerar empregado um mandatário, um autônomo etc, pois estes possuem liberdade no desempenho das

funções, devendo apresentar apenas o resultado contratado, e não a aplicação dos mecanismos esperados pelo empregador para o êxito do empreendimento.

No que se refere à *onerosidade*, pode-se afirmar que é a contraprestação, pecuniária ou em utilidades, dos serviços prestados pelo empregador. Martins (2016, p. 176) é incisivo ao afirmar que “o contrato de trabalho é oneroso. Se não há remuneração, inexistente vínculo de emprego”.

Isso posto, não há contrato de trabalho gratuito, devendo ocorrer retribuição, seja quando tratar-se de garantia da subsistência do empregado (aspecto subjetivo), ou quando for mera contraprestação para o trabalho realizado sob argumento de amor à profissão, por exemplo (aspecto objetivo).

Por fim, a *alteridade* é auferida por meio da interpretação do art. 2º da Consolidação das Leis do Trabalho, por registrar que o empregador é quem assume os riscos do negócio. Cassar leciona que

Entrementes, existem trabalhadores situados na zona grise, isto porque se assemelham aos empregados, mas também ao não empregado, já que há pontos em comum. Isto requer uma análise mais cuidadosa dos elementos a seguir para aferição da existência ou não de vínculo de emprego: a) a forma de ajuste da contraprestação; b) a possibilidade de assumirem os danos causados ao tomador; c) o investimento no serviço ou negócio. (CASSAR, 2018, p. 272-273)

Nesse aspecto, é necessário que o magistrado, na análise do caso concreto, verifique se tais flexibilizações à alteridade são suficientes para desconsiderar os demais requisitos da relação de emprego.

### 3 Sobre o fenômeno da uberização e a síndrome de patrão

Mesmo que fortemente presentes no ramo do transporte particular, as empresas de intermediação por aplicativo podem ser percebidas em outros ramos, talvez espelhando-se nas referidas pioneiras. Há notícias de plataformas que com simples cliques no celular possibilitam agendar horário no cabeleireiro ou manicure, captar faxineira para uma demanda imediata etc. Assim sendo, existem trabalhadores que se debruçam sobre determinado aplicativo, obedecendo aos seus comandos constantes.

A toda essa intermediação de negócios tem se dado o nome de uberização. De acordo com Andrade e Dantas,

Por meio destas plataformas, os consumidores têm a oportunidade de poupar, enquanto que os trabalhadores podem ganhar um dinheiro

extra oferecendo seus bens e serviços subutilizados. [...] esta é uma economia de acesso, onde é possível que se encontrem aplicativos oferecendo serviços de cozinheiro, manicure, cabelereiro, médicos, hospedagem, motorista e até pessoas dispostas a passear com cachorros de outras pessoas. (ANDRADE; DANTAS, 2017, p. 81)

Vale salientar que o mesmo termo corresponde à conhecida economia compartilhada/colaborativa. Andrade e Dantas (2017, p. 80) complementam que “a economia colaborativa é um fenômeno que se irradia pelo mundo contemporâneo, e consiste no compartilhamento de produtos e serviços, de forma dinâmica, por meio de plataformas digitais [...]”.

Assim, há uma mudança na oferta dos serviços, anteriormente formalizada através do contrato de trabalho, e por conseguinte protegido pelas normas celetistas. Não há mais a figura presente do empregador, fazendo-se substituir pelo aplicativo que intermedeia a busca pelo trabalho.

Em que pese tratar-se de uma tendência difusa, utilizando-se do direito comparado, Braghini tece considerações sobre as manifestações da empresa Uber, *in verbis*:

No campo do direito do trabalho o que talvez cause maior perplexidade seja o *Uber*, maior empresa de taxi do mundo, sem nenhum veículo ou empregado (contexto empregatício), devendo notar os aspectos que talvez afastem o reconhecimento do vínculo de emprego nas Cortes Trabalhistas de diversos países em que atua. [...]. Em outubro de 2016, o *Employment Tribunal* de Londres na Inglaterra, no *Case n. 2202550/2015, Mr. J. Ferraz vs. Uber London LTD* reconheceu a existência da relação de emprego pela convicção de que o Uber tem por objeto social uma legítima atividade de transporte de passageiros, e não uma mera plataforma tecnológica que tenha por usuários de seu aplicativo motoristas independentes [...]. (BRAGHINI, 2017, p.71/73)

Já no Brasil, o mesmo doutrinador aponta que

[...] os contornos da discussão jurídica a respeito da relação de emprego dos motoristas do Uber podem ser representados pelas primeiras decisões em sentido opostos proferidas pela 33ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte (Processo n. 0011359-34.2016..5.03.0112), na qual o Juiz do Trabalho Márcio Toledo Gonçalves reconhece o vínculo de emprego, decisão revertida em sede de recurso ordinário pelo TRT da 3ª Região, e a decisão da 37ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte (Processo n. 001186-62.2016.5.03.0137) proferida pelo Juiz do Trabalho Filipe de Souza Sickert que nega a sua existência. (BRAGHINI, 2017, p. 73)

Nesse contexto, nota-se que a uberização tem chamado a atenção da doutrina e da jurisprudência, e tende a ser discutida cada vez mais, em virtude de seus reflexos na sociedade.

Vários fatores podem ser atribuídos para explicar a aderência em grande escala da uberização na sociedade trabalhadora atual. A crise econômica, por exemplo, quando incidente na sociedade tende a provocar desemprego, cortes nos quadros de funcionários, e conseqüentes dificuldades de recolocação no mercado de trabalho.

Outrossim, Andrade e Dantas (2017) apontam que as normas que reduzem os poderes das entidades sindicais também podem causar atração dos trabalhadores ao fenômeno da uberização, pois com as normas coletivas enfraquecidas não é possível garantir o mínimo de direitos trabalhistas – além do constitucionalmente assegurado –, dando oportunidade ao trabalhador de buscar por si só a regulação de seu trabalho.

Cabe destacar que a uberização ocorre em virtude do que tem sido denominado pela doutrina de *Síndrome de Patrão*. Diante das grandes dificuldades que o trabalhador encontra diante dos precários vínculos empregatícios e da crise econômica, torna-se mais fácil abdicar dos seus direitos trabalhistas para arriscar-se no próprio negócio.

Ainda de acordo com Andrade e Dantas (2017, p. 80), “a Síndrome de Patrão consiste na ideia de que abrir o próprio negócio traz maior ganho financeiro e garante maior liberdade aos novos empresários, já que não serão subordinados a ninguém, como aconteceria no contexto do vínculo empregatício”. Ora, houve o ataque do trabalhador ao objetivo principal do Direito do Trabalho, visto que deixou-se de prestigiar a proteção pretendida desde o advento deste ramo.

Com efeito, a falta do vínculo empregatício pode acarretar não somente a perda de férias remuneradas com o terço constitucional, 13º salário, e FGTS, por exemplo, mas também a dificuldade do trabalhador em garantir a condição de segurado perante a Previdência Social (que não é objeto direto do presente artigo jurídico), visto que ele não é informado a esse nível, ainda mais quando deixa de ser regido pelo manto do empregador.

Portanto, se a uberização fosse tão benéfica aos trabalhadores, não perceberíamos o ajuizamento de reclamações trabalhistas pedindo o reconhecimento do vínculo empregatício, que serão de forma exemplificativa e brevemente tratadas no tópico a seguir. É possível constatar que até mesmo os trabalhadores adeptos a essa nova tendência compreendem que tiveram seu direito ao trabalho digno violado.

## 4 Sobre o reconhecimento do vínculo empregatício com os trabalhadores das empresas de intermediação por aplicativo

Não obstante “os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa” serem considerados fundamentos do Estado Democrático de Direito, louvável é o intuito do constituinte em consignar no Capítulo II da Constituição da República de 1988, denominado “Dos direitos sociais”, um rol exemplificativo trazendo alguns dos direitos fundamentais trabalhistas. Ou seja, as atividades empresariais devem ter em mente a dignidade humana do trabalhador. Cabe destacar a importância dos referidos direitos, pois tratam-se de direitos de 2ª dimensão, e que exigem atuação positiva do Poder Público.

Com efeito, o trabalho não é apenas um meio de garantia da subsistência, mas traduz a cristalização da dignidade humana, e por isso necessita de ser visto em cotejo com as novidades do mundo contemporâneo, com intuito de preservar o viés protetivo do Direito do Trabalho.

### 4.1 Da subsunção da norma ao caso concreto

Em consulta à página da *internet* de uma das empresas de intermediação por aplicativo na área de transporte particular,<sup>3</sup> é possível acessar o termo de uso aderido pelo motorista ao prestar serviços através da plataforma. Em que pese o referido instrumento apontar que não há vínculo empregatício, e que o motorista é livre para aceitar e recusar as corridas propostas pelo aplicativo, além de consignar que é uma “ferramenta auxiliar”, não sendo essencial para o desenvolvimento das atividades econômicas, não é o que restará demonstrado adiante.

No referido termo são indicados os envolvidos, a saber: a empresa intermediadora que alega tão somente licenciar o aplicativo; o motorista que se licencia para utilização do aplicativo; o passageiro que é o tomador dos serviços, podendo até mesmo tratar-se de empresas. E por meio dos elementos contratuais dispostos neste termo será possível sinalizar os requisitos da relação de emprego.

Cabe destacar que a não identificação da empresa de intermediação por aplicativo ora em análise, dá-se em virtude do intuito simplesmente exemplificativo, tendo em vista que as tratativas são similares nas demais empresas do ramo.

Pois bem. Para utilizar do aplicativo, o motorista necessita aceitar os termos de uso, isto é, encaixar-se nas regras impostas pela intermediadora, além de haver obrigação de manutenção do cadastro com fito de deixá-lo atualizado. Ainda,

<sup>3</sup> Disponível em: [www.99app.com/legal/termos/motorista](http://www.99app.com/legal/termos/motorista)

no ato do cadastro do motorista são exigidos diversos dados e documentos similares aos dos empregados para registro do vínculo empregatício, e até mesmo a participação em treinamento concedido pela intermediadora.

Nesse sentido, percebe-se presente o requisito da *personalidade*, em que há uma relação firmada entre a pessoa do trabalhador e o empregador. Mais perceptível ainda quando o termo registra que a licença é considerada meio pessoal e intransferível. Braghini (2017, p. 77) complementa que o “cadastramento prévio do motorista inviabiliza eventual compartilhamento da conta, justificável no caso, pelos motivos de segurança [...]”.

Através do aplicativo, ao motorista é indicado determinado passageiro que está demandando o serviço, e se estiver mais próximo a ele, e anuir, ganhará a corrida. Isso posto, percebe-se preenchido o requisito da *habitualidade*, em que o motorista ficará sempre atento e na espera de corridas para garantia da sua remuneração, prolongando-se no tempo. Nesse contexto, houve a integração do trabalho do motorista ao objetivo proposto pelo aplicativo.

É constante a demanda de serviços de transporte através do aplicativo. Além de ser instigante o aceite das corridas, mesmo que ocorra tão somente nos horários designados pelo motorista.

Em complemento, e com vistas a obter continuidade dos serviços prestados pelo motorista, o aplicativo incentiva a disputa entre os motoristas para garantia da corrida, por meio da denominada “corrida garantida” e “disputa de corrida”. Na primeira, a corrida é garantida ao motorista, e sua eventual recusa atribui avaliação negativa. Diferente da segunda em que os motoristas mais próximos do passageiro serão avisados e cabe a eles aceitar ou não, sem atribuir avaliação negativa.

Ora, o trabalhador provavelmente desejará assegurar a “corrida garantida”, pois ela será sempre a certeza de remuneração, e conseqüentemente com pouca probabilidade acarretará em recusa, pois o motorista não deseja acumular avaliações negativas, sob pena de suspensão e exclusão do aplicativo.

No que se refere à *subordinação jurídica*, em que pese ser comum afirmar que o motorista é livre em aceitar ou não as corridas, há inúmeras atribuições e políticas de preços destinados ao motorista, e a não observância dessas regras, poderá ocasionar impedimento no acesso do aplicativo. Outrossim, o motorista é avaliado pelos passageiros, e pela própria intermediadora com relação à sua conduta profissional e qualidade dos serviços prestados, podendo até mesmo ser suspenso ou rechaçado se constantemente for mal avaliado. Sendo assim, é contraditório o instrumento em análise ao afirmar que não fiscaliza as atividades do motorista, pois o faz indiretamente.

Isso posto, o controle do negócio pela empresa de intermediação por aplicativo, determinando como deve ser pautada a conduta do motorista, como ocorrerá

a remuneração etc., são características que demonstram que não há tanta autonomia assim no desempenho das funções.

Noutro giro, analisando detidamente o instrumento em análise, é possível perceber que a licença do aplicativo é onerosa, sendo cobrada por meio do número de corridas aceitas pelo motorista. Em outros termos, a remuneração da intermediadora dar-se-á através de alíquotas/valores tabelados, variando conforme a região e a circunstância, incidentes ou não sobre o valor da corrida.

Ora, se o objetivo fosse tão somente a exploração do aplicativo, como assevera a empresa intermediadora, a base de cálculo não seria precipuamente as corridas, mas sim valores fixos, considerando tão somente a utilização da plataforma digital.

Assim, em virtude do precário valor-hora garantido ao trabalhador nas corridas – em comparação ao seu salário-hora caso tivesse um regular vínculo empregatício –, é motivo para que o motorista se arrisque em longas viagens, ou até mesmo diversas viagens curtas no decorrer do dia, ultrapassando a jornada máxima de trabalho constitucionalmente prevista, arriscando não só sua saúde e segurança, mas também dos passageiros envolvidos.

Restou então o preenchimento do requisito da *onerosidade*, pois a prestação dos serviços pelo motorista não ocorre de forma gratuita, visando sua remuneração através do valor da corrida pago pelo passageiro, e definido unilateralmente pela empresa intermediadora, similar à fixação salarial.

Em que pese o termo de uso ora em análise afirmar que o motorista é responsável por quaisquer danos, prejuízos e perdas, torna-se cláusula totalmente ineficaz, pois quando o motorista se responsabiliza pela prestação dos serviços e concorda com todas as regras dispostas pela empresa intermediadora, pouco provável que o mesmo trará resultados negativos. Ao se integrar na atividade econômica proposta pela intermediadora, o resultado provocado pelo motorista somente poderá ser lucrativo, em face dos mecanismos maléficos utilizados na atração de trabalhadores, e no impulso constante para adesão de corridas. Assim sendo, preenchido está o requisito da *alteridade*.

Conforme demonstrado, restam presentes os requisitos da relação de emprego na relação entre as empresas de intermediação por aplicativo e seus motoristas.

## 4.2 Alguns aspectos interessantes das decisões judiciais que reconheceram o vínculo empregatício do motorista com a empresa de intermediação por aplicativos

Em que pese a reforma das decisões de primeiro grau, com vistas a julgar improcedente o pedido de reconhecimento do vínculo empregatício do motorista

com a empresa de intermediação por aplicativos ser tendência a se consolidar nos Tribunais Regionais do Trabalho, insta apontar partes das fundamentações coerentes e em prol dos objetivos do Direito do Trabalho.

Com embasamento também de cunho sociológico, o Juiz do Trabalho Márcio Toledo Gonçalves da 33ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte, no processo nº 0011359-34.2016.5.03.0112, reconheceu o vínculo de trabalhador com a empresa Uber, destacando que a tecnologia sempre esteve presente na evolução do trabalho humano, desde a máquina a vapor (1ª Revolução Industrial) à inteligência artificial (4ª Revolução Industrial).

Entretanto, ressalta o magistrado que deve-se perceber a função do Direito do Trabalho ao intermediar o capital e o trabalho, “de forma a preservar um ‘patamar civilizatório mínimo’ por meio da aplicação de princípios, direitos fundamentais e estruturas normativas que visam manter a dignidade do trabalhador” (TRT3, 2017).

O magistrado até mesmo chegou a apontar que o objeto social de intermediação de negócios por meio de plataforma tecnológica se esvazia com a dinâmica das atividades prestadas pela empresa de intermediação por aplicativos na prática, isto é, de prestação de serviços de transportes, com fulcro no princípio da primazia da realidade, que segundo definição de Cassar (2018, p.189), “para o Direito do Trabalho, *prevalecem os fatos sobre as formas*. O que importa é o que realmente aconteceu e não o que está escrito”.

Analisada a sentença, insta reproduzir trecho que realça o papel do Direito do Trabalho diante das referidas evoluções:

E, assim, entramos neste ‘admirável mundo novo’ no qual os atos humanos de exteriorização do poder diretivo e fiscalizatório não mais se fazem necessários e são substituídos por combinações algorítmicas, reclamando, conseqüentemente, novas dimensões teóricas e atualizações do Direito do Trabalho para que este importante e civilizatório ramo do direito não deixe passar despercebida a totalizante forma de subordinação e controle construídas dentro de uma forma de flexibilização. O mundo mudou e o Direito do Trabalho, como ramo jurídico concretizador dos direitos sociais e individuais fundamentais do ser humano (art. 7º da Constituição da República), precisará perceber toda a dimensão de sua aplicabilidade e atualidade. Na era da eficiência cibernética, é preciso se atentar que o poder empregatício também se manifesta por programação em sistemas, algoritmos e redes. (TRT3/2017)

Reiterando o já afirmado no presente artigo jurídico, ao tratar do requisito da subordinação, o magistrado consigna o seguinte:

Fato é que a subordinação estrutural viabiliza o alargamento do campo de incidência do Direito do Trabalho, instrumento de realização de justiça social, conferindo resposta normativa eficaz às profundas transformações do modelo de expropriação do trabalho humano, tais como o fenômeno da 'uberização'. Não importa mais a exteriorização dos comandos diretos para fins de caracterização da subordinação, pois, no fundo e em essência, o que vale mesmo é a inserção objetiva do trabalhador no núcleo, no foco, na essência da atividade empresarial. [...] Fato é que, certamente visando um maior ganho financeiro, a ré tentou se esquivar da legislação trabalhista elaborando um método fragmentado de exploração de mão-de-obra, acreditando que assim os profissionais contratados não seriam seus empregados. (TRT3/2017)

Nesse cenário, ao atrelar os elementos do caso concreto com os requisitos da relação de emprego, ainda no que se refere à subordinação, o Juiz do Trabalho Substituto Vitor Martins Pombo da 42ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte, no processo nº 0010570-88.2017.5.03.0180, exemplifica na sentença, *in verbis*:

Assim é que se, por exemplo, um cliente contrata um advogado autônomo para lhe defender em juízo, não é o cliente quem irá estabelecer a tese jurídica a ser utilizada, as leis a serem mencionadas, quando e onde as peças devem ser redigidas, qual o valor dos honorários etc. É o advogado quem define as condições de prestação dos serviços, explicando ao cliente como opera a lei e os tribunais, e não o cliente ao advogado. É certo que o cliente terá um grau de participação nestes aspectos e que o valor dos honorários pode ser negociado, mas é evidente que o contrato a ser celebrado não é um de adesão feito por terceiro, o que retiraria a autonomia tanto do cliente quanto advogado, tornando ambos subordinados a quem estabeleceu os termos do contrato de adesão. [...] No caso de um profissional autônomo, ainda que o cliente seja indicado por outrem, os termos do contrato não serão definidos pelo terceiro, mas sim pelo profissional autônomo e o cliente indicado. (TRT3/2017)

Com efeito, ao cotejar os requisitos da relação de emprego com o caso concreto, consigna a referida sentença o seguinte:

[...] verifica-se a existência de subordinação direta e estrutural. *Estrutural* porque o reclamante estava inserido na lógica de prestação de serviços da empresa, com toda a rede de motoristas, forma de prestação de serviços, regras gerais de funcionamento da reclamada etc. E *direta* porque, apesar de não receber ordens diretas de uma

pessoa específica, tinha que cumprir determinações vindas diretamente da própria reclamada, como por exemplo o carro específico para a categoria específica que iria operar, o preço a ser cobrado, o cliente específico a ser atendido em cada corrida, a rota de cada corrida etc. O simples uso de meios tecnológicos não descaracteriza a subordinação direta [...] (TRT3/2017)

Por fim, o último magistrado reconheceu o vínculo empregatício na oportunidade, mesmo aventando sinais de liberdade do trabalhador, pois “diante da existência de elementos de autonomia, próprios do autônomo, e de outros de subordinação, próprio do vínculo empregatício, cabe ao julgador enquadrar o trabalho humano na figura que mais se aproxima do ocorrido na prática [...]” (TRT3/2017), valendo-se também do princípio da primazia da realidade ora conceituado.

## 5 Conclusão

Diante de todo o exposto no presente artigo jurídico, resta concluir que há presença dos requisitos da relação de emprego, inclusive, entre os motoristas e as empresas de intermediação por aplicativos, visto que fora utilizado instrumento contratual exemplificativo para demonstrar o que se pretendia.

Nessa perspectiva, cabe ao Direito do Trabalho perquirir com seu poder protetivo, a fim de não deixar progredir verdadeiros empregadores travestidos de aplicativos/plataformas digitais, pois a uberização priva o trabalho da devida proteção que é inerente.

É um pesar a reforma em grau recursal das decisões que reconheceram o vínculo empregatício em questão, tendo em vista que o suposto regime de parceria ora analisado faz com que o trabalhador se desvie de diversos direitos que teria assegurado caso empregado registrado fosse.

Sendo assim, as novas relações de trabalho advindas com o fenômeno da uberização tornam-se desafios para os intérpretes, julgadores e até mesmo para o legislador, a quem cabe inovar no ordenamento jurídico, de forma que seja sempre colocada em prática a melhor das soluções. Não a solução que prestigia tão somente a livre iniciativa que está em ênfase na 4ª Revolução Industrial, mas solução que advogue primazia aos direitos fundamentais do trabalhador, a fim de não lhe reduzir a dignidade, precarizando assim o trabalho.

---

### The uberization as a way to precarize the worthy job

**Abstract:** In the middle of 2017 it is possible to perceive in the Brazilian Labor Court some of the first manifestations about the possibility of recognition of the employment bond among the the shared-economy apps licensees, and the companies that intermediate it. This, among with the phenomenon of

uberization, the new labor relations have attracted the eyes of the interpreters and applicators of Law, and even of the Public Ministry of Labor in its effective actions. In this sense, it has been perceived, through social manifestations, that uberization can be considered a way of precarize decent work, which will be detailed in the present legal article using some doctrinal arguments, and collating points of certain labor judgments which recognized the employment relationship for drivers using technology platforms. Therefore, it has been demonstrated in this legal article, exemplarily by the term of adhesion signed between the driver and the application brokerage company, that it is possible to extract the requirements of the employment relationship, even though recourse judgments tend not to accept such a finding.

**Keywords:** Uberization. Driver. Precariousness. Dignity. Job.

---

## Referências

ANDRADE, Daniela Rafael de; DANTAS, Rodolfo Lima. Uber: a oportunidade dos sonhos ou o pesadelo do direito do trabalho? In: FARIA, Fernanda Nigri (Coord.) et al. *Direito do trabalho e direito processual do trabalho: estudos avançados*. São Paulo: LTr, 2017. p.79/86.

BRAGHINI, Marcelo. *Reforma trabalhista: flexibilização das normas sociais do trabalho*. São Paulo: LTr, 2017. 166p.

BRASIL. *Consolidação das Leis do Trabalho*. 01 de maio de 1943. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Decreto-Lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm). Acesso em: 22. dez. 2018.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região. Sentença do processo nº 0011359-34.2016.5.03.0112. *Diário de Justiça Eletrônico*, 13 fev. 2017. Disponível em: [www.trt3.jus.br](http://www.trt3.jus.br). Acesso em: 23 dez. 2018.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região. Sentença do processo nº 0010570-88.2017.5.03.0180. *Diário de Justiça Eletrônico*, 11 jun. 2017. Disponível em: [www.trt3.jus.br](http://www.trt3.jus.br). Acesso em: 23 dez. 2018.

CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do trabalho: de acordo com a reforma trabalhista*. 16. ed., rev. e atual. Rio de Janeiro: Forense, São Paulo: Método, 2018. 1372p.

MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do trabalho*. 32. ed. São Paulo: Saraiva, 2016. 1295p.

SITE 99. TERMOS DE USO MOTORISTA. Disponível em: [www.99app.com/legal/termos/motorista](http://www.99app.com/legal/termos/motorista). Acesso em: 23 dez. 2018.

---

Informação bibliográfica deste texto, conforme a NBR 6023:2018 da Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT):

LIMA, Rafael Gonçalves de. A uberização como maneira de precarizar o trabalho digno. *Revista Fórum Trabalhista – RFT*, Belo Horizonte, ano 9, n. 38, p. 107-121, jul./set. 2020.

---