

# A relação empregatícia entre os trabalhadores e a empresa Uber: uma análise frente à jurisprudência brasileira e britânica<sup>1</sup>

Diulia Marques<sup>2</sup>  
Felipe Cittolin Abal<sup>3</sup>

**Resumo:** Com o advento da Quarta Revolução Industrial, houve, no Direito do Trabalho, uma modificação significativa nas relações trabalhistas, influenciadas pelo modelo neo-fordista, advindo das tecnologias disruptivas. Tal evolução influenciou as empresas digitais a aprimorar a relação de trabalho, como é o caso da UBER, que utiliza a plataforma digital a fim de prestar serviços de transportes a usuários-clientes, por intermédio dos motoristas-parceiros, que recebem da empresa uma porcentagem pelo serviço prestado. Nesse sentido, a presente pesquisa envolve a seguinte problemática: há relação de emprego entre a plataforma digital e o motorista-parceiro? Diante da questão, analisando a jurisprudência brasileira e o entendimento da Corte Superior do Reino Unido, através do direito comparado e da análise do direito trabalhista material, pode-se concluir que a relação em comento se trata de uma relação empregatícia, pois existentes os elementos caracterizadores.

**Palavras-chave:** Motorista de Aplicativo; Plataformas Digitais; Relação de Emprego. Subordinação Algorítmica; Uberização; Vínculo Empregatício;

## 1. Introdução

Com as influências do sistema neo-fordista de produção, a empresa de transporte UBER, vem utilizando as tecnologias disruptivas a fim de aprimorar a prestação de serviço a terceiros interessados. Nesse sentido, a Uber utiliza plataformas digitais a fim de executar o serviço desejado pelo cliente, por intermédio dos trabalhadores-parceiros, desde que, esses últimos, preencham certos requisitos elegíveis pela empresa.

Por conseguinte, levando em consideração que as tecnologias disruptivas revolucionaram as relações trabalhistas, além das controvérsias que tal evolução acarretou no direito do trabalho, deve-se analisar, criteriosamente, qual relação de trabalho se afigura entre a empresa Uber e o motorista-parceiro, por intermédio da análise dos elementos incidentes em uma relação de emprego, eis que não há legislação acerca do assunto, tão pouco jurisprudência pacificada, a fim de reconhecer a incidência dos motoristas-parceiros em uma relação tipificada em lei, objetivando abrangê-los em face das garantias e benefícios trabalhistas, como salário-mínimo, férias, licenças, entre outros.

No intuito de compreender a questão, ademais, torna-se imprescindível analisar o direito material trabalhista, no que tange a configuração de uma relação de trabalho elencada

---

<sup>1</sup> Trabalho de Conclusão de Curso, da Faculdade de Direito da Universidade de Passo Fundo/RS, no ano de 2024.

<sup>2</sup> Aluna do Curso de Direito da Faculdade de Ciências Jurídicas e Sociais da Universidade de Passo Fundo. E-mail: marques\_diu17@hotmail.com, Curriculum Lates: <https://lattes.cnpq.br/3710510580594390>.

<sup>3</sup> Professor da Faculdade de Direito da Universidade de Passo Fundo/RS.

por lei e seus inúmeros elementos caracterizadores, buscando averiguar se há compatibilidade com o caso em comento. Essa análise é imperiosa a fim de se chegar a conclusão de qual tipo de relação de trabalho a plataforma e o motorista se inserem, além de apurar se existe o efeito jurídico chamado de vínculo empregatício entre as partes, bem como se o trabalhador faz jus aos direitos trabalhistas.

Além do exposto, convém discorrer acerca do pensamento jurisprudencial brasileiro a respeito da existência do vínculo empregatício entre os motoristas de aplicativo e a plataforma dirigida pela empresa Uber, eis que sua compleição vincula o tomador de serviço, ora uber, e o prestador de serviço, ora motorista-parceiro, como empregador e empregado, respectivamente, gerando direitos e deveres recíprocos, que devem ser respeitados e observados perante a lei.

Ainda, no que tange o direito comparado, convém extrair do ponto de vista jurídico internacional os contrapontos abordados acerca de tal relação, a fim de averiguar se houve reconhecimento ou não do efeito jurídico vínculo empregatício, tal qual tenha sido reconhecido o direito dos motoristas em percorrer os direitos trabalhistas, como um empregado reconhecido por lei.

Diante ao mencionado, este artigo buscará evidenciar se, na relação existente entre motoristas de aplicativos e as suas respectivas plataformas digitais, há a presença de todos os elementos incidentes em uma relação de emprego, gerando, em consequência, a existência de vínculo empregatício, além da necessidade de aferição das garantias trabalhistas devidas a tais trabalhadores, utilizando o direito material, a jurisprudência brasileira e, por fim, o direito comparado, como forma de dirimir as controvérsias apontadas nesta relação.

## **2. A relação de trabalho e a relação de emprego**

A Consolidação das Leis Trabalhistas (BRASIL, 1943), legislação especial que trata exclusivamente do direito do trabalho e do direito processual trabalhista, traz, em seus principiantes artigos, a configuração do que é uma relação de trabalho e do que é uma relação de emprego, enfatizando as características de cada relação, para fins de análise, em casos concretos, dos direitos inerentes a cada espécie de trabalhador. Salientando-se que relação de trabalho é gênero e a relação de emprego é uma espécie de relação de trabalho (RENZETTI, 2021, p.74).

Em síntese, a relação de trabalho, consoante o pensamento do autor Maurício Godinho Delgado, é “toda relação jurídica caracterizada por ter sua prestação essencial centrada em uma obrigação de fazer consubstanciada em labor humano” (DELGADO, 2010, p.265), ou seja, a relação de trabalho, propriamente dita, é a relação acordada entre dois indivíduos, um que precisa que alguém preste determinado serviço, conhecido como tomador de serviço, e, outro que será quem irá executar o serviço determinado, ora trabalhador, recebendo, após a concretização deste, o valor estipulado.

A relação de emprego, por sua vez, é uma relação de trabalho cumulada com requisitos imperiosos que são prescritos em lei, que recebe uma proteção especial exercida pela legislação trabalhista (CLT), pois, decorrente dela, o empregado fará jus às garantias trabalhistas, tais quais: salário-mínimo, férias, licenças, décimo terceiro salário e aposentadoria (REZZETTI, 2021, p.75). Por outrora, a mera relação de trabalho, por ser carente dos requisitos elegíveis em lei, não se beneficia dos direitos mencionados, eis que quando comparada com a relação de emprego se observa, sucintamente, a falta dos elementos subordinação, habitualidade, entre outros, que serão esmiuçadas em momento posterior (RESENDE, 2023, p 66).

Em primeiro momento, para haver uma relação de emprego ter-se-á, claramente, que existir duas partes, empregador e empregado, e será por meio delas que se criará um contrato de trabalho, tácito ou expresso, que fará lei entre os mencionados, sendo que decorrente dele terão direitos e deveres recíprocos, pois, enquanto um terá o dever de realizar determinado trabalho, outro terá o dever de efetuar o pagamento pelo trabalho realizado (RESENDE, 2023, p.67).

Seguindo esta linha, o empregador será o tomador da prestação de serviço, sendo que o artigo 2º da CLT (BRASIL, 1943) exige que “considera-se empregador toda a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço”. Logo, será ele a pessoa ou empresa que detém o poderio econômico, que contrata outrem para prestar determinado serviço de forma assídua e subordinada, por meio de pagamento de salário (RESENDE, 2023, p.178).

Enquanto isso, empregado será aquele contratado pelo empregador e definido em lei por meio do artigo 3º da CLT (BRASIL, 1943), que preceitua que “considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”. Sendo assim, será aquela pessoa física que voluntariamente aceita prestar o serviço requerido pelo empregador, recebendo

periodicamente um valor por seu trabalho, a título de contraprestação, devendo exercer suas atividades diariamente, obedecendo às regras impostas pelo tomador do serviço (RENZETTI, 2021, p. 120).

Neste liame, nota-se que far-se-á necessário esmiuçar os elementos incidentes na relação de emprego de forma que se consiga observar, criteriosamente, a diferença desta forma de vínculo em relação à uma mera relação de trabalho, para fins de aferição da existência do efeito jurídico chamado de vínculo empregatício, que será abordado em outro momento, e, também, observação da configuração de tal efeito perante a relação existente entre motoristas de aplicativos e suas respectivas plataformas digitais.

Inicialmente, convém destacar que, para aferição do elemento pessoalidade, um dos elementos essenciais na relação de emprego, o empregado deverá ser pessoa física ou jurídica que, mediante seu gasto de energia, presta serviço a empregador de forma *intuitu personae*, ou seja, ele mesmo será o prestador de serviço, sendo vedado colocar terceiro em seu lugar, salvo concessão do empregador (RESENDE, 2023, p. 68). Daí, então, se vem o caráter de infungibilidade dessa relação, que somente poderá ser exercida pelos contraentes, sem possibilidade de passar para terceiros, alheios ao contrato.

Segundo o pensamento do autor Riva Sanseverino sobre tal elemento (1939, p.246) “toda a prestação de trabalho deve ser pessoalmente executada pelo trabalhador pela qual é contratualmente devida; é esta a natural e imediata consequência do caráter fiduciário próprio do contrato de trabalho em geral e do contrato de locação de trabalho particular”, portanto, a prestação do serviço deverá sempre ser realizada pelo empregado que contraiu tal obrigação, pois será devido a isso que este terá o direito em receber sua contraprestação, diga-se salário.

Em segundo lugar, o elemento habitualidade ou não eventualidade se faz presente, eis que é importantíssimo na distinção da relação do emprego de uma mera relação de trabalho, pois, enquanto a primeira é um laço contínuo, por tempo indeterminado de serviço, o segundo se refere a um lapso temporário de serviço, com um período estipulado entre as partes, não gerando, este último, em consequência, a formação do vínculo empregatício entre os contraentes (RESENDE, 2023, p. 70).

Nesse sentido, o autor Resende (2023, p.68) afirma que “o trabalhador não eventual é aquele que trabalha de forma repetida, nas atividades permanentes do tomador, e a este fixado juridicamente”, ou seja, para ser configurada a habitualidade deve se analisar a presença de trabalho contínuo, exercido diariamente e realizado em caráter de permanência, ou seja, sempre realizar a mesma tarefa ao mesmo empregador (RESENDE, 2023, p.71).

A posteriori, encontra-se a presença do elemento onerosidade na relação de emprego, que se refere a contraprestação do serviço realizado pelo empregado por parte do empregador, por meio de uma remuneração (RESENDE, 2023, p.71). Ora veja, será o meio pelo qual o empregador irá retribuir ao empregado pela prestação de serviço realizada diariamente e de forma subordinada (RENZETTI, 2021, p.81).

Então, seguindo esse vértice, leciona Renzetti (2021, p 81) que a onerosidade deve ser analisada sob dois aspectos, o primeiro aspecto, conhecido como objetivo, considera que haja imperiosamente “uma retribuição pelo serviço prestado, um efetivo pagamento destinado ao trabalhador”, conforme exposto acima. Já o segundo aspecto, conhecido como subjetivo, indaga que deve haver “uma vontade (animus) de formar um contrato de trabalho, por meio do qual uma pessoa física quer colocar sua força de trabalho à disposição de outrem, em troca de uma retribuição”. Sendo assim, é o que se denomina *animus contrahendi*, vontade em realizar o serviço e consecutivamente receber pelo esforço despendido.

Por conseguinte, tem-se a presença da alteridade na relação empregatícia, que preceitua que o trabalhador não sofrerá o risco do negócio, eis que trabalha por conta alheia, sendo que tal responsabilidade recai somente ao empregador, segundo o pensamento do autor Renzetti (2021, p.85). Ou seja, tal elemento aduz que o responsável por comandar a prestação de serviço, tomador, é quem deverá arcar com os prejuízos decorrentes desta, não promovendo quaisquer encargos ao empregado contratado.

Ademais, em complemento, Resende (2023, p.79) aborda que o fato de o empregado ter seu trabalho explorado por outrem, conduz à situação fática à configuração de uma relação de emprego, pois, se o serviço realizado não fosse aproveitado pelo empregador, estar-se-ia frente a uma mera relação de trabalho, na qual não existe a figura da alteridade, eis que quem arca com riscos do negócio é a mesma pessoa que presta o serviço.

Seguindo tal vértice, a presença do elemento alteridade está, estritamente, vinculada ao fato de que o empregador será aquele a quem recai tanto o lucro do negócio quanto os prejuízos advindos dele, ao contrário do empregado que somente se beneficiará, tendo, sempre, seu salário garantido, jamais percorrendo acerca dos prejuízos que o negócio acarreta ao empregador, eis que o empregado presta serviço por conta alheia e não por conta própria, assumindo, então, o empregador, todos os riscos inerentes ao setor mercantil (MARTINS, 2023, p.76).

Em último lugar, há a subordinação como elemento essencial na aferição de uma relação empregatícia, eis que se presume haver uma certa dependência do empregado para

com o seu empregador, no que tange a prestação de serviço, conforme aborda o autor Sérgio Martins Pinto (2023, p.76). Além disso, tal elemento poderá ser analisado em quatro configurações: subordinação técnica, subordinação econômica, subordinação jurídica e subordinação estrutural (REZZETTI, 2021, p.83).

Veja-se, a primeira configuração, subordinação técnica, refere-se ao fato de que o empregado não possui conhecimentos específicos para produzir o serviço contratado pelo empregador, dependendo do conhecimento deste para prestar o serviço contratado, utilizando as técnicas necessárias (REZZETTI, 2021, p.83). Já a segunda configuração, a subordinação econômica, por sua vez, elenca haver uma dependência financeira do empregado para com o seu superior, eis que o primeiro necessita da contraprestação dada pelo empregador para subsidiar sua existência e de seus familiares (REZZETTI, 2021, p.83).

Prosseguindo, a terceira configuração, subordinação jurídica, está diretamente relacionada ao poder de direção exercido pelo empregador em face do empregado, a fim de coibir qualquer autonomia de vontade por parte do subordinado, devendo, imperiosamente, apenas a vontade do empregador vigorar (REZZETTI, 2021, p.83). Convém destacar, ainda, que essa configuração de subordinação está atrelada ao fato de que, entre empregador e empregado, há um contrato de trabalho, que os vincula hierarquicamente em razão do poder de direção exercido pelo empregador, que vai controlar o empregado em relação a prestação de serviço acordada (RESENDE, 2023, p. 72).

Ademais, há ainda a configuração da subordinação estrutural, que sobreveio da doutrina e da jurisprudência, que se infere à ideia de que “o trabalhador inserido na estrutura organizacional do tomador de serviços, acaba acolhendo a sua dinâmica de trabalho, organização e o seu funcionamento, independentemente de receber ordens diretas dele”. Ou seja, ocorrerá quando o empregado deverá seguir as regras impostas pelo empregador, inserindo-se no seu meio de organização e funcionamento, sendo realizado controle de trabalho por meios indiretos de comando – como por exemplo o caso do algoritmo –, obedecendo as ordens que direta ou indiretamente sobrevenha ou lhes sejam impostas (REZZETTI, 2021, p.85).

Para tanto, observa-se a necessidade de aferição de todos os elementos supramencionados a fim de se obter uma relação de emprego, cujos direitos e deveres vigoram perante a lei infraconstitucional, em razão do efeito jurídico chamado de vínculo empregatício. Esse vínculo é a grande questão envolvendo a relação existente entre motoristas

de aplicativos e suas respectivas plataformas digitais, pois será em razão de sua presença que os motoristas terão seus direitos e garantias reconhecidos perante a lei.

### **3. Relação entre motoristas de aplicativos e suas plataformas**

Com o advento da Quarta Revolução Industrial, muitas empresas, assim como a UBER, vêm utilizando a tecnologia disruptiva como forma de aprimorar a prestação de serviço a terceiros interessados (RENZETTI, 2021). Essas empresas necessitam de parceiros para prestar o serviço ofertado pela plataforma, sendo que há um rol criterioso de requisitos para fazer parte do sistema de cada organização digital.

Inicialmente, no caso da UBER, o parceiro, conhecido como motorista de aplicativo, deverá apresentar à plataforma digital sua Carteira de Motorista com vínculo definitivo (CNH), a fim de comprovar sua idade e demonstrar que possui autorização nacional para dirigir veículo, conjuntamente com o Certificado de Licenciamento de Veículo, devendo o bem móvel, objeto da prestação de serviço, possuir quatro portas e cinco lugares, haver ar-condicionado, ter no máximo 10 anos de fabricação, não ter nenhuma alteração na suspensão e nos freios e estar na lista dos veículos aceitos pela plataforma digital (UBER, 2024).

Preenchendo todos os requisitos mencionados acima, o cadastro do motorista parceiro será analisado pela empresa e avaliado, a fim de ser considerado apto pelo sistema da UBER, podendo, imediatamente, ser prestado o serviço aos usuários passageiros do aplicativo em caso de aptidão, sendo fornecido também a este um cadastro para interagir com o aplicativo de comando, através do smartphone do parceiro, e receber comandos da empresa para fins de realização do serviço (UBER, 2024).

Entretanto, salienta-se que o motorista não possui nenhuma autonomia de vontade em relação aos preços fixados nas corridas, eis que quem estipula o valor do serviço é a própria plataforma, sendo que o valor total fica com a empresa, restante uma porcentagem do valor à título de pagamento do serviço prestado ao motorista. Convém destacar, ainda, que quem concede descontos pelas viagens ao cliente do aplicativo é a UBER, não sendo em nenhum momento consultado o motorista sobre tal questão (UBER, 2024).

Ademais, a autonomia dos motoristas se restringe a definir seus horários de trabalho e se aceita ou não a corrida encaminhada pela UBER através da plataforma digital, salientando-se que, em caso de não aceitação da corrida, o motorista não receberá valor algum

(UBER, 2024). Em razão do exposto, muitas vezes, por pressão psicológica relacionada à necessidade de prover sua subsistência e de sua família, o motorista realiza jornadas de trabalho exaustivas, superiores ao máximo diário previsto na legislação constitucional, que seria de 8 horas diárias e 44 horas semanais, consoante estipula o artigo 7º, inciso XIII, da Constituição Federal de 1988 (BRASIL, 1988).

Fora o mencionado, o motorista corre risco, a todo momento, de ser unilateralmente desligado pela plataforma em razão do descumprimento de algum requisito interno elencado como essencial pela UBER, ou por, reiteradamente, cancelar corridas que o aplicativo direciona ao motorista através da plataforma, sem qualquer justificativa ou indenização, podendo, até mesmo, ser cobrado multas financeiras acerca de tal conduta, o que evidencia a má-fé da empresa e o controle excessivo fiscalizatório pela plataforma através dos algoritmos (UBER, 2024).

Ainda, convém enaltecer que a ele não serão pagas as indenizações decorrentes do uso de seu veículo, condizente a prestação do serviço, eis que a UBER resta inerte em retribuir o uso pessoal dos automóveis dos parceiros em razão do seu proveito econômico. Fora o mencionado, se ocorrer algum acidente de trânsito ou se porventura o veículo vier a sofrer algum dano em decorrência da prestação do serviço, a plataforma digital se intitula como não responsável, não arcando com as despesas necessárias para restituir o estado adequado do bem.

Consoante o exposto, nota-se a existência de um controle indireto exercido pela empresa em relação às condutas dos motoristas parceiros, por intermédio dos algoritmos, eis que são diariamente avaliados pelo seu desempenho e até mesmo rastreados pela plataforma a fim de monitorar o comportamento dos motoristas, objetivando observar se estão realizando a política de conduta imposta pela empresa UBER (UBER, 2024).

Também é importante destacar que, se porventura, o motorista ficar muitos dias inativo, ou seja, ficar alguns dias sem realizar nenhuma corrida em favor da empresa, a Uber, automaticamente, cancela o cadastro do motorista na plataforma digital, alegando sucintamente que este não poderá mais se cadastrar junto à empresa, eis que não presta o serviço periodicamente (UBER, 2024).

Portanto, observa-se haver critérios da relação de emprego na relação existente entre a empresa da plataforma digital mencionada e o motorista do aplicativo, eis que o comando da prestação do serviço está vinculado, estritamente, nas mãos da empresa (tomadora do serviço), que é quem direciona ao motorista as corridas e analisa diariamente seu



desempenho, podendo, até mesmo, se for de seu interesse, cancelar o cadastro do motorista que descumprir qualquer política imposta pela plataforma ou, ainda, suspender sua atuação como forma de penalidade por algum ato tido irregular (UBER, 2024).

Por fim, analisando os elementos de uma relação empregatícia e levando em consideração o caso concreto relacionado a relação existente entre motoristas de aplicativos e a plataforma digital exposta neste item, convém extrair da jurisprudência vigente uma conclusão criteriosa sobre essa nova relação de trabalho, juntamente com uma análise do direito comparado que será abordado posteriormente, eis que são muitos os debates acerca dos direitos de tal trabalhadores e da configuração ou não de uma vinculação empregatícia entre as partes.

#### **4. Análise jurisprudencial sobre a relação existente entre os motoristas de aplicativos e suas respectivas plataformas digitais, buscando aferir a (in)existência de vínculo empregatício.**

No Tribunal Superior do Trabalho há controvérsias a serem dirimidas, oriundas do debate acerca da existência ou inexistência de vínculo empregatício entre motoristas de aplicativos e de suas respectivas plataformas digitais, a fim de analisar, sucintamente, a presença dos elementos caracterizadores de uma relação de emprego e averiguar, no caso concreto, se o motorista faz jus aos direitos trabalhistas e suas benesses garantias, assim como os demais empregados reconhecidos pela legislação em vigor.

Tais controvérsias versam acerca de qual modelo de trabalho se adere ao caso concreto, eis que não há legislação que aborde o assunto. Nesse sentido, a grande discussão está em decidir, jurisprudencialmente, se o motorista de aplicativo é um profissional autônomo, de forma que independe da empresa digital para exercer sua profissão, ou, ainda, é empregado subordinado, que se submete aos regramentos e obedece às exigências da Plataforma Digital, sob supervisão recorrente desta.

Neste sentido, analisando o argumento exposto pela 8ª Turma do TST acerca do assunto, no Recurso de Revista com Agravo nº 100853-94.2019.5.01.0067, cuja parte agravante é a empresa UBER em face da agravada Viviane Pacheco Câmara, interposto em razão de acórdão que reconheceu o vínculo entre os mencionados, observa-se haver uma corrente protecionista que ainda se atrela a proteger a parte hipossuficiente de tal relação, ora empregado.

Veja-se, o grande ponto em questão é decidir acerca de qual relação de trabalho o caso concreto se assemelha, sendo necessário para tal aferição analisar os elementos de uma relação de emprego.

Dessa maneira, sob o aspecto do entendimento da empresa Uber, ora agravante, o motorista nada mais é que apenas um trabalhador autônomo, ou seja, mero profissional liberal que presta serviço por tempo determinado, sem caracterização de vínculo empregatício, que corre o risco pela prestação de serviço, eis que não possui supervisor, trabalhando sem habitualidade, ou seja, ele trabalha se quer e quando quer, não necessitando obedecer às ordens impostas por outrem, eis que detêm total autonomia de vontade e liberdade condizente ao labor realizado.

Já para a agravada, o caso concreto se afigura a uma relação empregatícia, eis que quando se observa a presença dos elementos incidentes na relação em comento, tem-se evidentemente a sua caracterização.

Nesse sentido, passa-se analisar o entendimento da Corte Recursal da 8ª Turma do TST acerca dos elementos contidos na relação empregatícia frente ao caso concreto em comento. Veja-se:

Inicialmente, quando se analisa a presença do elemento personalidade no caso concreto, que, consoante já mencionado, refere-se a necessidade de execução do serviço pela própria pessoa que contraiu a obrigação, sendo, neste caso, a prestação de serviço efetuada por Viviane, percebe-se haver uma necessidade de ser o mesmo indivíduo que teve o cadastro apto pela empresa em comento, pois, em caso contrário, o motorista poderá perder seu cadastro e tê-lo como inapto em razão da não observância das normas impostas pela Uber.

Ainda, o acórdão indaga que em razão da existência de um ID individualizado para cada usuário, não há como refutar a existência da personalidade, eis que, evidentemente, cada motorista de aplicativo possui um ID próprio, cujas informações pessoais e informações laborativas se encontram elencadas e vinculadas ao sistema por intermédio desta codificação, demonstrando, dessa forma, o caráter personalíssimo da prestação de serviço, não sendo possível transmiti-lo para outrem.

Logo, resta incontroverso, consoante argumentação da Corte, que “Viviane estava identificada na plataforma e quando era conectada para realizar a atividade de transporte de um usuário, por segurança, Viviane e apenas Viviane poderia se apresentar para realizar a tarefa junto ao cliente”, aí, então, restando evidenciado o caráter personalíssimo laboral da relação em comento.

Ademais, quando se analisa a presença da onerosidade, observa-se haver uma adesão do motorista ao pré-estabelecido pela empresa, não sendo possível abrir brechas para negociações, tendo ele, tacitamente, que aceitar os valores repassados pela Uber por seus serviços, sendo ela, inclusive, quem fixa os preços das corridas e repassa as porcentagens ao motorista, conforme já mencionado. Ainda, o motorista corre o risco de ter sua porcentagem diminuída em decorrência de descontos fornecidos pela plataforma à alguns usuários, sem qualquer anuência acerca da questão.

Ainda acerca de tal elemento, o acórdão utilizou o princípio da primazia da realidade, a fim de demonstrar a presença da onerosidade neste caso, sob o aspecto da dimensão objetiva, eis que “a Uber é que estabelece o valor das corridas, bem como a porcentagem devida, de acordo com o trajeto percorrido e da maneira que lhe convier” e também “concede descontos aos clientes, tudo sem a interferência do motorista parceiro, ou seja, de forma unilateral, por meio da plataforma digital, intermediando o processo, uma vez que recebe do cliente final em seu nome, retira sua comissão em percentual predefinido e repassa a o que sobra” (2023, p.24).

Outrossim, o elemento habitualidade está atrelado, sucintamente, na necessidade de prestar o serviço continuamente e em caráter de permanência, eis que, quando evidenciado pela empresa que o cadastro do motorista não está sendo utilizado com frequência, este pode ser inativado, sob o argumento de não houve a utilização do aplicativo por tempo razoável, consoante já informado, o que acaba gerando prejuízo para a empresa em comento. Então, por mais que não seja um regramento imposto pela plataforma como obrigatório, observa-se a necessidade de realizar a prestação de serviço com habitualidade, tendo em vista as inúmeras punições da plataforma digital acerca da não observância da presente questão.

Neste liame, em resposta às alegações da UBER de que não há prestação de serviço de maneira habitual na relação discutida, a Corte Regional declarou que “não existem dias e horários obrigatórios para a realização das atividades do Motorista Parceiro” (2023, p.24) e também indagou que “a flexibilidade de horários não é elemento, em si, descaracterizador da “não eventualidade” e tampouco incompatível com a regulação da atividade pelo Direito do Trabalho”, então, nesse sentido, observa-se que no caso concreto não tem como afastar o elemento da habitualidade.

Ainda, a Corte deixou registrado que “o número de horas trabalhadas pela autora semanalmente era acompanhado pela ré, vez que todos os dados ficam armazenados no aplicativo, assim como o número de viagens concluídas, a taxa de aceitação e de

cancelamento" (2023, p.24), reconhecendo o elemento da habitualidade no caso concreto, em razão do controle exercido por intermédio do algorítmico, pela empresa, que será abordado em momento oportuno, decorrente do elemento subordinação.

Ademais, convém destacar que, se caso o motorista ficar doente e pegar atestado médico, este também poderá sofrer punições em decorrência do tempo inativo do cadastro, eis que não importa para a agravante o motivo que impede o motorista de prestar o serviço, mas, sim, as inúmeras prestações de serviços não realizadas, eis que tal fato promove perda econômica à empresa e prejuízo frente a grande demanda enfrentada.

Por fim, quando se fala da presença do elemento subordinação no caso concreto, observa-se haver uma evolução no seu conceito, pois, consoante mencionado anteriormente, a subordinação é a dependência, seja econômica, seja técnica, seja estrutural, seja jurídica, que o empregado tem para com o seu empregador, no que tange a relação que os engloba.

Observa-se haver, nesse sentido, a subordinação jurídica na relação em comento, eis que está atrelada ao poder de direção e comando do superior, a fim de coibir qualquer autonomia de vontade de quem presta o serviço. Ora veja, tem-se na relação mencionada a presença da subordinação jurídica, eis que quem fixa preços e ativa cadastros é a própria Uber, impossibilitando o motorista de obter qualquer liberdade, a não ser aceitar ou recusar corridas, o que não deve ser levado em consideração, eis que quando o motorista cancela muitas corridas pode receber punições como multas e suspensões, evidenciando o caráter coercitivo em prol da prestação do serviço.

Ademais, consoante já abordado em tópico anterior, há ainda a subordinação estrutural, que pode ser encaixada no presente caso, eis que esta dita que o prestador do serviço se insere junto ao seio organizacional de uma empresa, acolhendo e obedecendo seu *modus operandi*, sendo exercido controle de suas atividades por meios indiretos de comando, que pode ser reconhecido como subordinação algorítmica.

O ponto enfático da argumentação da corte recursal, está na acepção dessa configuração de subordinação, pois fora reconhecida a existência da subordinação jurídica sob o viés da subordinação algorítmica, eis que a empresa UBER realiza o controle, a fiscalização e comando por programação neo-fordista. Nesse sentido, a corte dita que:

em resumo, o que Uber faz é codificar o comportamento dos motoristas, por meio da programação do seu algoritmo, onde insere suas estratégias de gestão, sendo que referida programação fica armazenada em seu código-fonte, sendo alimentada pelo enorme volume de dados tratados,

captados a cada instante da prestação de serviços. Realiza, pois, controle, fiscalização e comando por programação neo-fordista (2023, p.48).

Ainda, convém ressaltar que para tal sistema, segundo o pensamento da autora Ana Carolina Reis Paes Leme (2019, p.97):

O conceito de subordinação, assim, torna-se mais sofisticado, mas não deixa de ser a forma pela qual se dá a organização do processo produtivo: **‘O comando, o controle, a supervisão e a vigilância se condensaram e ficaram ocultos dentro da própria plataforma de prestação dos serviços. Nesse prisma, a ausência de comandos pessoais exteriorizados pela figura de um preposto gera a falsa impressão de que o trabalhador goza de plena autonomia e liberdade de ‘trabalhar quando e como quiser’. No entanto, muito pelo contrário, a autonomia do motorista está condicionada aos parâmetros previamente especificados e inseridos na plataforma eletrônica. A contradição é facilmente identificada: ao mesmo tempo em que sinaliza a entrega de parcela de autonomia ao trabalhador, essa liberdade é impedida pela própria programação, que obsta a tomada de decisão pelo trabalhador. O algoritmo é o empregador dentro do aplicativo, no smartphone plugado no painel do condutor, sinalizando o tempo todo para que ele siga os seus comandos’** (Grifo nosso).

Nesse sentido, a subordinação presente na relação em comento está baseada na forma em que ela se propaga, por exemplo, no caso concreto, ela se dá em razão do controle e fiscalização exercidos pela plataforma digital através da análise diária do desempenho e conduta do motorista, por meio de algoritmos. Esses, por sua vez, referem-se a comandos programados criados tecnologicamente a fim de serem observados e seguidos, objetivando o adequado funcionamento da tarefa imposta pela empresa.

Sendo assim, leciona Harari (2016, p.91) que:

a plataforma detém um algoritmo que é ‘um conjunto metódico de passos que pode ser usado na realização de cálculos, na resolução de problemas e na tomada de decisões’ e é alimentado por pessoas humanas que o programam para tomar decisões, dentre as quais: advertir o motorista que faz sucessivos cancelamentos em prejuízo ao negócio atender o passageiro o mais rapidamente possível e com qualidade.

Tendo em vista o mencionado, observa haver uma resposta do sistema operacional da empresa UBER em relação às condutas do motorista parceiro a respeito da prestação do serviço, ou seja, para cada ação do agente sempre terá como consequência uma reação do aplicativo, que, inclusive, poderá acarretar algo, tanto positivo, como a parabenização pela

quantidade de viagens realizadas durante um dia, quanto negativo, como uma punição pela recusa de várias viagens.

Nesse sentido, seguindo o mesmo pensamento apresentado por Harari, a corte recursal indaga haver um liame entre o controle exercido pela empresa em face do motorista e a utilização do algoritmo para fins de fiscalização do serviço prestado e análise da conduta elencada, a fim de encaminhar o comando para o empregado que melhor se adeque ao caso, captando, nesse teor, o entendimento justifica de Harari, bem como a qualificação da presença de subordinação através deste meio evoluído de fiscalização. Assim, nas palavras da corte em comento:

o monitoramento das informações de geolocalização permite o controle, em tempo real, das atividades do motorista, assim como permite que a plataforma "entenda", [...], ou o algoritmo tome a decisão de enviar mensagens ao motorista ou não envie qualquer mensagem, a partir das informações que lhe são repassadas para processamento, resolução de problema e tomada de decisão, no interesse da "saúde da plataforma", ou melhor, da satisfação da missão da UBER - "oferecer, ao simples toque de um botão, uma opção de mobilidade acessível e eficiente"- incentivando o motorista a seguir "on line", ativo, aceitando corridas, quaisquer que sejam as suas condições físicas e emocionais do trabalhador (2023, p. 53)..

Ademais, percebe-se de forma clara e objetiva que quem fiscaliza e exerce controle sob o motorista é a plataforma digital, direcionada pela programação algorítmica, sendo que está última obedece criteriosamente as ordens impostas pela UBER, sendo assim, quem detém o poder disciplinar, controlador e diretivo desta relação de trabalho é a própria empresa, consoante bem afirma a Corte em comento:

o chefe da Viviane, ou seja, aquele que sintetiza todos os comandos inseridos pela ré, é o algoritmo! E ainda lembrar que o algoritmo é nutrido por dados e elaborado para atingir resultados no interesse daquele que o detém, ou seja, a UBER. O algoritmo não é neutro. E, melhor elaborando, tendo a concluir que o chefe da Viviane é o dono do algoritmo, a UBER (2023, p. 52).

Ainda, no que tange a subordinação jurídica pelo seu conceito principal já elencado, advindo da existência de um contrato entre as partes, convém ressaltar que o exercício diretivo e disciplinar da plataforma digital sobre Viviane está evidenciado, eis que “quem define os critérios para o uso do conteúdo das avaliações, assim como dos dados de geolocalização, para o exercício do poder disciplinar aplicando sanções, como a suspensão, aos trabalhadores” é a empresa digital (2023, p. 55) e, ainda:

O contrato [...] reiteradamente prevê a desativação ou restrição de uso da plataforma aos motoristas que não cumprem as regras elaboradas exclusivamente pela UBER, que podem ser alteradas unilateralmente e ditadas pela UBER, o que se traduz, em direito, como poder diretivo - faculdade de ditar as regras - e poder disciplinar- capacidade de aplicar sanções (2023, p. 55).

Além do exposto, convém mencionar que fora criada a Lei 12.551/2011 (BRASIL, 2011), que preceitua a subordinação neste vértice de comando indireto, atrelada às vias telemáticas, pois, segundo ela, nos termos do entendimento da Corte “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 (2023, p.81)”.

Ora veja, o uso de tal comando indireto propicia o controle e a distribuição de ordens exaradas pelo superior, ora Uber, visando orientar a forma de realização do serviço, mediante o uso de ferramentas digitais, como por exemplo, a geolocalização capaz de captar a velocidade do veículo e a rota que este escolheu, além dos meios programáticos de controle do aplicativo que busca analisar e produzir relatórios à central de comando acerca das recusas de viagens feita pelo motorista e também itinerários de avaliações referente ao motorista durante a efetivação do trabalho.

Ainda, tal controle encaminha mensagens que deixam o motorista em alerta a fim de cumprir com o horário e trajeto estipulado pela Uber em face do usuário que deseja a prestação do serviço, pois consoante dita a própria Uber, não é admissível não atender ao usuário interessado de forma célere, não sendo encarado com bons olhos a rejeição do motorista em relação à uma viagem encaminhada pelo aplicativo, eis que, consoante dita a empresa, “o bom funcionamento da plataforma depende de um encontro efetivo entre consumo e demanda”, sendo “com base neste equilíbrio que um motorista parceiro poderá encontrar um usuário no menor tempo possível, gerando, neste ciclo, satisfação a ambos” (2023, p.86).

Tal rejeição de tarefa encaminhada, em razão da suposta argumentação da Uber em relação ao prejuízo que acarreta ao sistema, leva a plataforma a penalizar o motorista parceiro por meio de advertências, suspensões e até mesmo descredenciamento do aplicativo, o que evidencia o controle coercitivo que os motoristas sofrem diariamente, sendo que tal conduta

resta atrelada ao poder diretivo da Uber em face da conduta subordinativa do empregado parceiro.

Portanto, fora demonstrado, inequivocamente, a existência do elemento subordinação, no caso concreto, seja pelo viés da subordinação jurídica, em razão do contrato entre os mencionados, quanto por intermédio da subordinação algorítmica, no que tange às ordens exaradas à motorista serem por intermédio dos meios telemáticos, com uma rigorosa fiscalização e penalizações em razão de normas impostas no contrato, realizados pelo algoritmo, a mando da empresa UBER.

Ademais, há ainda que refutar a argumentação da Uber, no que tange a alegação de que o motorista por utilizar seu veículo pessoal é o detentor do meio de produção, não sendo a Uber responsável por dirimir a relação consumerista.

Entretanto, em contraponto a argumentação da Uber de que esta não detém interferência alguma na relação entre motorista-parceiro e cliente-passageiro, sendo configurado, nesse sentido, a utilização de veículo pessoal como meio de produção exclusivo e vinculado somente ao motorista, a corte asseverou que:

“a propriedade ou a locação do veículo pelo trabalhador não assegura a este qualquer domínio autônomo sobre a atividade, que não é possível sem aqueles meios mantidos pela ré. Nota-se que sequer acesso à base de dados da sua clientela o motorista pode ter. Isto porque os clientes são da ré, não do motorista” (2023, p.93).

Além disso, seguindo o mesmo pensamento, a autora Viviane Vidigal Castro (2020), indagou, pontualmente, que o fato de ser o veículo pessoal do motorista utilizado para prestar o serviço à plataforma, não afasta o argumento de que se está diante de uma relação de trabalho, eis que na verdade o detentor do meio de produção é própria empresa Uber. Nesse sentido, “a mera propriedade do automóvel não gera autonomia” (CASTRO, 2020, p.74), sendo necessário “uma análise conjunta, pois o algoritmo é de propriedade da empresa, sendo a propriedade desse meio de produção suficiente para controlar todo o negócio e subordinar os trabalhadores às suas regras/sanções”(CASTRO, 2020, p.74).

Seguindo esta vertente, a autora Teresa Coelho Moreira (2010) afirma que:

A plataforma consegue controlar desde a atividade exercida, à localização, e apesar de o local de trabalho ser móvel, o seguimento é constante, passando a ser extremamente porosas as fronteiras entre local de trabalho e fora dele,



continuando a gerar-se dados e a controlar mesmo quando os motoristas não estão a conduzir pois a conectividade digital é permanente e o controle praticamente total, através do cruzamento das informações recolhidas pelas plataformas e o comando exercido pelos algoritmos que podem desativar os condutores com base na avaliação dos clientes.

Por fim, no âmbito do direito comparado, convém exaltar o entendimento da Corte de Cassação Francesa, sob o espectro do Exmo. Sr. Ministro Relator Maurício Godinho Delgado, nos autos do processo nº TST-RR-100353-02.2017.5.01.0066, que reconheceu a existência de vínculo empregatício entre o motorista de aplicativo e a plataforma Uber, dando ensejo e argumentação para a jurisprudência brasileira seguir este caminho. Veja-se:

[...] a relação contratual entre o motorista e a empresa Uber é um contrato de trabalho, em razão do vínculo de subordinação entre condutor e empresa, e da falta de autonomia do trabalhador. Menciona-se, no precedente, por exemplo, a falta de liberdade do obreiro para fixar preços e definir condições para a execução da prestação de serviços (2023, p. 113).

Sendo assim, levando em consideração que há a presença de todos os elementos incidentes em uma relação empregatícia, não há o que se discutir a respeito da presença do efeito chamado de vínculo empregatício, devendo este ser levado em favor do motorista de aplicativo, ora empregado, eis que, além de ser considerado hipossuficiente frente ao poderio da empresa em comento, este depende da plataforma para subsidiar a sua existência e de sua família.

Neste sentido, analisando a decisão da Corte Recursal, houve o reconhecimento do vínculo empregatício entre a motoristas de aplicativo e sua plataforma de comando, que findou na condenação da mencionada, à anotação na CTPS da reclamante, a fim de evidenciar o período tido como contratada pela empresa, bem como ao pagamento de aviso prévio, 13º salário proporcional, férias proporcionais mais de 1/3, FGTS com multa fundiária, indenização substitutiva de desemprego e multa do art. 477, §8º, da CLT, adicional de 50% relativo a horas laboradas, além da 8º diária e adicional de 100% para labor em domingos e feriados.

Diante ao exposto, levando em consideração toda a matéria abordada anteriormente e as justificativas que levaram a Turma Recursal em comento decidir pela caracterização da relação de emprego no caso concreto, cumulado com a existência de vínculo empregatício, deve imperiosamente ser pacificado tal entendimento, a fim de ser reconhecido o motorista de

aplicativo como empregado da plataforma digital, que utiliza o modelo neo-fordista de comando, atrelado, sucintamente, por intermédio do controle exercido pelos algoritmos.

#### **4 Direito comparado: a atuação do Reino Unido x Brasil, acerca da temática.**

No que tange as controvérsias acerca de qual relação existe entre os motoristas de aplicativos e suas respectivas plataformas digitais, bem como aos debates acerca da configuração do efeito jurídico chamado de vínculo empregatício, se perfaz necessário buscar no direito comparado um parâmetro para fins de análise do entendimento jurídico internacional acerca da temática e a preceituação da relação em comento, frente a revolução da prestação de serviço trazida pela tecnologia disruptiva.

Em meados de fevereiro de 2021, a Corte Superior do Reino Unido reconheceu o motorista-parceiro como funcionário da Uber, dirimindo que este possui direitos trabalhistas, tais quais: salário-mínimo, aposentadoria e férias remuneradas. Tal julgado é conhecido como *Uber BV and others v. Aslam and others*, famoso por desclassificar os mencionados como meros trabalhadores autônomos, reconhecendo a existência de vínculo empregatício entre os indivíduos, decorrente de uma relação intermediária de emprego, em razão de um certo grau, por mais que mínimo, de liberdade do motorista.

A ação foi proposta por dois motoristas do aplicativo da UBER, Sr. Yassen Aslam e Sr. James Farrar, contra a plataforma digital com sede na Holanda e duas filiais britânicas, pleiteando a condenação das rés ao pagamento de salário-mínimo, consoante o *Employment Rights Act* (1996), legislação britânica trabalhista, e *National Minimum Wage Act* (1998), Lei do Salário-Mínimo, e, por fim, pagamento de férias, nos termos do *Working Time Regulation* (1998), que se refere à regulação do tempo de labor, além de outras questões trabalhistas.

O argumento da empresa perfaz no sentido de que não há existência de relação de emprego entre a plataforma digital e o motorista-parceiro, não sendo devido nenhum benefício inerente a questões trabalhistas ao presente trabalhador. Segundo a empresa, ademais, os motoristas são meros trabalhadores autônomos, que utilizam a empresa como uma forma de intermediação com o cliente (passageiro), não possuindo, então, qualquer relação de dependência para com a UBER. Ou seja, para a UBER, a plataforma nada mais é que uma agente digital que tarifa os valores das corridas, sendo o vínculo consumerista existente somente entre cliente e motorista, não participando a UBER de tal relação.

Entretanto, o Tribunal Britânico, frente a argumentação da Plataforma Digital, reconheceu a UBER como empresa digital que oferta serviços de transportes, eis que é ela quem fixa os preços das viagens e impossibilita a negociação entre o motorista e o passageiro-cliente. Possuindo, então, de tal modo, total controle sobre o labor executado pelo motorista. Ainda, considerou a existência do controle, por intermédio do aplicativo, sob ordens da UBER, como forma de supervisionar a prestação de serviço efetuada pelo motorista cadastrado, intermediado pelos algoritmos.

Ademais, salientaram que, em razão da existência dos procedimentos disciplinares utilizados pela plataforma, no que tange às punições em decorrência de supostas infrações cometidas pelo empregado, frente às diretrizes impostas pela UBER, tal relação se enquadra, segundo a Corte, como uma relação intermediária entre a relação de emprego e a relação de trabalho, eis que evidente o caráter fiscalizatório, controlador e disciplinar de tal modelo de relação, mesmo possuindo certo grau de liberdade oriundo da prestação de serviço habitual.

Sendo assim, passa-se a analisar o entendimento da Corte Britânica acerca da existência da relação de trabalho, embora intermediária, entre os mencionados, de forma que se consiga extrair a fundamentação jurídica utilizada por esta, no que tange ao reconhecimento dos direitos e garantias trabalhistas de tais trabalhadores, a fim de caracterizar o vínculo empregatício entre os envolvidos.

Segundo a Corte Superior, o que justifica a caracterização da relação intermediária de trabalho e o reconhecimento de vínculo empregatícios entre os demandantes é a vulnerabilidade, propriamente dita, dos motoristas-parceiros em face da plataforma digital, eis que é evidente a dependência e a fragilidade do empregado frente às diretrizes impostas pelo aplicativo de comando, de forma coercitiva, e o controle excessivo exercido pelo algoritmo a mando da empresa em face a esses indivíduos.

Fora ao mencionado, há ainda a presença do elemento subordinação jurídica, ou seja, a configuração do poder diretivo e do poder disciplinar da empresa, reconhecido pela Corte Britânica, sob o viés do algoritmo, consoante já exposto, objetivando coibir a autonomia de vontade do trabalhador, a fim de imperar o método organizacional e de funcionamento imposto pela empresa UBER.

Ainda, no que tange a classificação do motorista através das avaliações dos clientes-passageiros, percebe-se a presença do poder de controle fiscalizatório, eis que resta demonstrado que o motorista é analisado, criteriosamente, pela empresa, sob o viés dos resultados de classificações providos pelo sistema, a fim de destacar seu desempenho frente a

prestação do serviço. Logo, resta claro que há a presença do elemento conhecido como subordinação, que é tão valorativa para o seio trabalhista quanto para os trabalhadores em questão.

Além disso, acerca do pagamento pela prestação do serviço, há, no presente caso, ensejo ao direito conhecido como salário-mínimo, eis que a taxa imposta pela plataforma, em relação a prestação de serviço, se assemelha a uma contraprestação pelo esforço despendido. Nesse sentido, os motoristas de aplicativo fazem jus aos direitos salariais, bem como ao décimo terceiro salário e férias remuneradas, tendo em vista a evolução que tal relação propiciou, em razão do incremento das tecnologias de comando e a necessidade de analogia do direito material a favor do trabalhador, eis que é a parte hipossuficiente da relação.

Nesse ínterim, a Corte Superior definiu o motorista de aplicativo como *Worker*, traduzido para o português “trabalhador”, eis que entre as partes existe um contrato de trabalho e há o comprometimento do motorista para prestação de serviço acordado. Ora veja, o *Worker* nada mais é que um trabalhador com vínculo de emprego, que possui certo grau de autonomia de vontade, por isso, o entendimento britânico se firmou em reconhecer a relação entre a empresa e o motorista como uma relação intermediária entre a relação de emprego e a relação de trabalho autônomo, tendo em vista que a simples alegação de mera autonomia de vontade não afasta o caráter subordinativo de tal relação.

Fora ao exposto, tais critérios são definidos pelo elevado grau de controle da empresa em face à prestação de serviço realizada pelo empregado, e, também, pela necessidade fiscalizatória elencada por esta, bem como pela adoção de punições em casos de não observância das diretrizes da UBER.

Nesse sentido, consoante mencionado, a Corte reconheceu uma certa autonomia do motorista frente a alternativa de aceitar ou não as corridas, mas, mesmo assim, tal “liberdade” não perfaz a não configuração de uma relação de emprego, no que tange a caracterização do elemento habitualidade, eis que, por mais que não haja obrigatoriedade de executar diariamente a prestação do serviço, tal ponto, por si só, não afasta a presença de habitualidade, em virtude de que restou evidenciado o caráter fiscalizatório, disciplinar e controlador da plataforma.

Sendo assim, a Corte Superior do Reino Unido foi uma das pioneiras em reconhecer os direitos trabalhistas em tal relação e configurar a existência do vínculo empregatício sob o viés de uma relação de trabalho, propriamente dita, o que, pasmem, acabou, intensamente,

contribuindo para a solução de demandas que a tempos vinham se protelando nas Turmas Recursais de vários países.

Logo, diante do teor de tal julgado, os motoristas do aplicativo da Uber tiveram reconhecidos seus direitos e garantias trabalhistas, bem como a existência de vinculação empregatícia oriunda da relação intermediária, entre trabalhador autônomo e trabalho subordinado, o que ensejou ao pagamento de salário-mínimo e férias remuneradas, bem como a outras benesses garantias trabalhistas.

Nesse sentido, por mais que a Corte Britânica tenha reconhecido os motoristas como trabalhadores intermediários, ou seja, um meio termo entre trabalhador autônomo e trabalhador subordinado, em razão de certa liberdade aparente, houve mesmo assim a aplicação das garantias e direitos oriundos do trabalho, em razão do caráter protecionista de tal instituto, bem como a vulnerabilidade verificada na presente relação de trabalho.

## **5 Considerações finais**

A controvérsia acerca da existência ou inexistência de vínculo empregatício entre motoristas de aplicativos e suas respectivas plataformas digitais, está atrelada à necessidade de configuração de uma relação de trabalho que melhor se enquadra no caso concreto. Ou seja, a grande questão envolve o reconhecimento do motorista ou como um trabalhador autônomo, sem vínculo empregatício e independente, ou como um empregado, cujos elementos elencados em lei devem estar presentes, consoante já evidenciado, o que gera o efeito jurídico conhecido como vínculo empregatício.

No que tange a existência dos elementos incidentes em uma relação de emprego a fim de caracterização do vínculo empregatício, observa-se que a relação trabalhista entre motorista de aplicativo e a plataforma digital da UBER se enquadra em tal configuração, pois o motorista presta serviço à empresa de forma habitual, pessoal, subordinada, recebendo contraprestação pelo esforço despendido. Enquanto a empresa efetua o controle da prestação do serviço por meios indiretos de comandos, conhecido como subordinação estrutural, ou, em outras palavras, subordinação sob o viés da subordinação algorítmica, no que tange o controle fiscalizatório e disciplinar envolvendo os mencionados.

Nesse sentido, vislumbrando o entendimento da jurisprudência brasileira e levando em consideração o argumento pautado pela Corte Superior Britânica, nota-se haver de forma sucinta a demonstração da existência de vínculo empregatício entre os motoristas de

aplicativos e a plataforma digital, eis que os elementos incidentes de uma relação de emprego se encontram presente no caso concreto, devendo, então, ser pacificado o entendimento exposto, bem como ser reconhecido todos os direitos trabalhistas oriundos de uma relação de emprego, em face dos trabalhadores de aplicativo.

Portanto, fora evidenciado a imprescindibilidade da caracterização do vínculo empregatício em tal relação, eis que, em razão do direito do trabalho ter caráter protecionista, conforme já abordado, a vulnerabilidade de tais trabalhadores e a falta de legislação sobre o assunto se torna inadmissível frente às inúmeras demandas suspensas. Logo, deve ser pacificado o entendimento de reconhecimento de vínculo de emprego entre as plataformas digitais e os indivíduos que para elas trabalham, expandindo os direitos e garantias trabalhistas a fim de abarcar tais trabalhadores.

### **Referências**

Aslam Yaseen and James Farrar x Uber, (2021). Case 2202550/2015. Employment Tribunals.

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1973. Brasília: Senado Federal, 1943.

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

BRASIL. (2011). Lei nº 12.551, de 15 de dezembro de 2011. Brasília: Senado Federal, 2011.

CASTRO, Viviane Vidigal. As ilusões da uberização do trabalho: um estudo à luz da experiência de motoristas Uber. In: 44º Encontro Anual da ANPOCS, 2020. Anais do 44º Encontro Anual da ANPOCS.

DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 9. ed. São Paulo: LTr, 2010. p. 265.

Elias do Nascimento Santos x Uber (2019). RR - 100353-02.2017.5.01.0066. Tribunal Superior do Trabalho. Disponível em: <https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/resumoForm.do?consulta=1&numeroInt=207344&anoInt=2022&qtdAcesso=100394453>. Acesso em: 04 mai de 2024.

HARARI, Yuval Noah. Homo Deus. Uma breve história do amanhã. São Paulo: Companhia das Letras, 2016, p. 91.

LEME, Ana Carolina Reis Paes. Da Máquina à nuvem: caminhos para o acesso à justiça dos motoristas da Uber pela via dos Direitos. São Paulo: Ltr, 2019. p. 97.

MARTINS, Sergio Pinto. Direito do Trabalho. SRV Editora LTDA, 2023. *E-book*. ISBN 9786553627475. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786553627475/>. Acesso em: 04 jun. 2024.

MOREIRA, Teresa Coelho. A privacidade dos trabalhadores e as novas tecnologias de informação e comunicação: contributo para um estudo dos limites ao poder de controlo eletrónico do empregador. Coimbra: Almedina, 2010.

OLEA, Manuel Alonso. Introdução ao Direito do Trabalho. Coimbra: Coimbra Ed, 1968, p. 42 apud Viana, Marcio Tulio. Salário. Curso de Direito do Trabalho: Estudos em memória de Célio Goyatá. 3 ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: LTr, 1997, p. 20.

REINO UNIDO. Court of Appeal. 2018. EWCA Civ 2748. Uber BV and others v. Aslam and others. Londres, 19 dez. 2018. Disponível em: <https://www.bailii.org/ew/cases/EWCA/Civ/2018/2748.html>. Acesso em: 03 jun 2024.

REINO UNIDO. Employment Rights Act 1996. Act to consolidate enactments relating to employment rights. Disponível em: <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/1996/18/section/230>. Acesso em: 03 junho 2024.

RENZETTI, Rogério. Manual de Direito do Trabalho. Grupo GEN, 2021. *E-book*. ISBN 9786559641079. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786559641079/>. Acesso em: 04 abr. 2024.

RESENDE, Ricardo. Direito do Trabalho. Grupo GEN, 2023. *E-book*. ISBN 9786559648719. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786559648719/>. Acesso em: 19 fev. 2024.

SANSEVERINO. Riva. Tratado de Borsi e Pergolesi, 1939, v1, p.246.

UBER (2024). Requisitos para dirigir com a Uber no Brasil. Disponível em: <https://www.uber.com/br/ptbr/drive/requirements/#:~:text=%C3%89%20f%C3%A1cil%20co>

me%C3%A7ar&text=Vamos%20precisar%20de%20uma%20foto,PPD)%2C%20apenas%20CNH%20permanente

Viviane Pacheco Câmara x Uber (2021). RRAg - 100853-94.2019.5.01.0067. Tribunal Superior do Trabalho. Disponível em:  
<https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/resumoForm.do?consulta=1&numeroInt=207344&anoInt=2022&qtdAcesso=100394453>. Acesso em: 04 mai de 2024.