

FACULDADE DE DIREITO DE VITÓRIA
GRADUAÇÃO EM DIREITO

FELIPE DE SOUZA CARRILHO SOARES

**VÍNCULO EMPREGATÍCIO ENTRE O MOTORISTA E A UBER: A IMPORTÂNCIA
DE UMA PACIFICAÇÃO A RESPEITO DO TEMA EM FAVOR DA SEGURANÇA
JURÍDICA**

Vitória - ES
2024

FACULDADE DE DIREITO DE VITÓRIA
GRADUAÇÃO EM DIREITO

FELIPE DE SOUZA CARRILHO SOARES

**VÍNCULO EMPREGATÍCIO ENTRE O MOTORISTA E A UBER: A IMPORTÂNCIA
DE UMA PACIFICAÇÃO A RESPEITO DO TEMA EM FAVOR DA SEGURANÇA
JURÍDICA**

Trabalho de Conclusão do Curso em de
Graduação em Direito da Faculdade de
Direito de Vitória, como requisito parcial para
a obtenção do grau de bacharel em Direito.
Orientador: Prof. Dr. Bruno Gomes Borges da
Fonseca

Vitória - ES
2024

FELIPE DE SOUZA CARRILHO SOARES

**VÍNCULO EMPREGATÍCIO ENTRE O MOTORISTA E A UBER: A IMPORTÂNCIA
DE UMA PACIFICAÇÃO A RESPEITO DO TEMA EM FAVOR DA SEGURANÇA
JURÍDICA**

Trabalho de Conclusão do Curso em de
Graduação em Direito da Faculdade de Direito
de Vitória, como requisito parcial para a
obtenção do grau de bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Dr. Bruno Gomes Borges da
Fonseca

Aprovado em XXX de XXX de 2024.

COMISSÃO EXAMINADORA

Prof. Dr. Bruno Gomes Borges da Fonseca
Faculdade de Direito de Vitória
Orientador

Prof. Dr.

Prof. Dr.

RESUMO

O objetivo desta monografia consistiu em demonstrar a importância de uma pacificação das decisões nacionais sobre a existência, ou não, do vínculo empregatício entre trabalhadores e Uber. Quando lançado no Brasil, em 2014, o aplicativo de transporte Uber classificava os motoristas como autônomos. No entanto, após diversos litígios no Judiciário brasileiro, ainda não houve pacificação no que se refere à caracterização desses trabalhadores como autônomos ou empregados. Dessa forma, a ausência de decisões judiciais coerentes entre si, concernentes ao assunto foi o motivo central para a elaboração deste trabalho acadêmico.

Palavras-chave: relação de emprego; condutores; plataforma de transporte; *uberização*; insegurança Jurídica.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	5
1 DESENVOLVIMENTO HISTÓRICO DO DIREITO DO TRABALHO SOB A ÓTICA DAS REVOLUÇÕES INDUSTRIAIS E A <i>PLATAFORMIZAÇÃO</i> IMPLANTADA PELA UBER	7
2 VÍNCULO EMPREGATÍCIO E TRABALHO EM PROL DA UBER	12
2.1 REQUISITOS PARA A CARACTERIZAÇÃO DA RELAÇÃO DE EMPREGO	13
2.2 SITUAÇÃO ATUAL NO BRASIL: ANÁLISE JURISPRUDENCIAL DOS TRIBUNAIS REGIONAIS DO TRABALHO E DOS TRIBUNAIS SUPERIORES	16
2.3 ANÁLISE DA JURISPRUDÊNCIA ESTRANGEIRA	23
3 A INSEGURANÇA JURÍDICA COMO ÓBICE AO ACESSO À JUSTIÇA	26
CONSIDERAÇÕES FINAIS	30
REFERÊNCIAS	32

INTRODUÇÃO

Neste trabalho são analisados tanto os argumentos favoráveis quanto aos desfavoráveis ao reconhecimento do vínculo empregatício entre os motoristas e o aplicativo Uber no contexto legal e judicial brasileiro. São examinados, de forma minuciosa, tanto os argumentos que apoiam quanto os que negam a existência de um emprego formal entre os condutores e a plataforma Uber no Brasil, bem como a atual insegurança jurídica causada pelas decisões proferidas pelo judiciário.

A escolha desse tema é justificada pela relevante contribuição que uma pesquisa pode fornecer ao campo jurídico.

A Uber começou a operar no Brasil apenas em 2014, e, conseqüentemente, as ações trabalhistas buscando o reconhecimento do vínculo empregatício são recentes. Essa discussão é de grande relevância no âmbito social, pois torna acessível o conhecimento sobre a caracterização do vínculo empregatício. Acredita-se que, com a abordagem dessa questão, a lacuna entre a Justiça e a sociedade brasileira em geral pode ser novamente analisada.

Antes do surgimento da Uber e das demais plataformas que conectam passageiros a motoristas, os serviços de transporte prestados pelos motoristas de táxi desempenhavam um papel fundamental na sociedade, oferecendo comodidade e rapidez aos usuários.

Com o intuito de atender as crescentes demandas, em 2009, no Estado da Califórnia, foi criada a Uber, uma plataforma que conecta motoristas e passageiros, por intermédio de um aplicativo, com tarifas mais acessíveis e tempo de resposta mais rápido. Por estas razões, a Uber expandiu rapidamente para várias regiões do mundo, chegando ao Brasil em 2014.

Nesse cenário, surgiram questionamentos, sobretudo no âmbito da Justiça do Trabalho, na qual decisões sobre o reconhecimento da relação de emprego entre os

motoristas e a plataforma da Uber passaram a ser debatidas, em decorrência da possível presença dos elementos essenciais que constituem esse liame.

Por outro lado, também existem diversas outras decisões dos Tribunais Regionais do Trabalho (TRTs) contrárias à possibilidade do reconhecimento do vínculo empregatício. Portanto, com base nas informações acima mencionadas, o tema central desta pesquisa aborda a necessidade de uma pacificação jurisprudencial acerca do reconhecimento, ou não, do vínculo empregatício entre a Uber e o motorista.

Com as transformações no mercado de trabalho e a ascensão das plataformas que conectam usuários e motoristas vinculados, surge a seguinte indagação: qual a natureza jurídica da relação entre a Uber e seus motoristas à luz do Direito do Trabalho e quais as consequências da insegurança jurídica a respeito do tema?

1 DESENVOLVIMENTO HISTÓRICO DO DIREITO DO TRABALHO SOB A ÓTICA DAS REVOLUÇÕES INDUSTRIAIS E A PLATAFORMIZAÇÃO IMPLANTADA PELA UBER

O Direito do Trabalho, como um marco fundamental na afirmação da cidadania social e na democratização das sociedades capitalistas, surge como resposta natural às profundas transformações pelas quais o trabalho passou durante as Revoluções Industriais.

Nesse sentido, Maurício Godinho Delgado leciona:

O Direito do Trabalho consolidara-se, respeitadas as peculiaridades nacionais europeias, como o patamar fundamental de afirmação da cidadania social da grande maioria das pessoas que participavam do sistema econômico, mediante a oferta de seu labor e, nessa medida, veio a se constituir em um dos principais instrumentos de generalização da democracia no plano daquelas sociedades. É que o Direito do Trabalho se mostrou, por décadas, um dos mais eficientes e disseminados mecanismos de distribuição de renda e de poder no plano da sociedade capitalista: distribuição de renda principalmente por meio das normas reguladoras do contrato de emprego (Direito Individual do Trabalho); distribuição de poder por meio das normas e dinâmicas inerentes ao Direito Coletivo Trabalhista, embora, normalmente, as duas dimensões desse ramo jurídico atuassem do modo combinado (2007, pp. 13-14).

As Revoluções Industriais representaram períodos de transformações profundas nos processos de produção industrial, nas tecnologias empregadas e nas relações entre sociedade, natureza e trabalho. Assim, faz-se necessário contextualizar as Revoluções Industriais e seus impactos nas relações de trabalho

Tais Revoluções marcaram o início de uma nova abordagem do trabalho, com reconfiguração profundamente seu significado. Com a ascensão de fábricas e máquinas-ferramentas, a realidade do trabalho se transformou rapidamente, e a forma de executar tarefas foi significativamente exigente. No entanto, as consequências não atingiram somente a esfera produtiva, como também causou mudança no âmbito da vida dos trabalhadores.

Nesse contexto, João Amado Leal ensina “O Direito do Trabalho foi um produto tardio da Revolução Industrial, nasceu num ambiente fabril e a pensar na situação dos operários, assumiu-se como “direito do contrato de trabalho”, um contrato marcado pela nota da dependência, da subordinação” (2021, p. 249).

Ademais, menciona-se o entendimento do Sérgio Pinto Martins sobre a importância do tema:

Afirma-se que o Direito do Trabalho e o contrato de trabalho passaram a desenvolver-se com o surgimento da Revolução Industrial. Constatase, nessa época, que a principal causa econômica do surgimento da Revolução Industrial foi o aparecimento da máquina a vapor como fonte energética. É a chamada primeira Revolução Industrial (1850-1900) (2023, p. 21).

A Primeira Revolução Industrial (1760-1840) ficou marcada pelo início da mecanização, isto é, por tecnologias mecanizadas que substituíram o trabalho manual, com intensificação da produção e criação de outras formas de trabalho.

O ferro, a energia a vapor e o carvão são as energias características desse período. Outras características são: divisão do trabalho, aumento da velocidade da produção e trabalho assalariado.

A Segunda Revolução Industrial (segunda metade do século XIX a meados do século XX) impulsionou a busca por trabalho nas fábricas, o que gerou um grande movimento migratório do campo para as cidades (êxodo rural). Os trabalhadores enfrentaram longas jornadas de trabalho, baixos salários, insalubridade e falta de direitos trabalhistas.

Tal exploração dos empregados nas fábricas, geradas pelas Revoluções Industriais, impulsionou a organização e reivindicação por melhores condições de trabalho, dando origem ao movimento operário e às primeiras lutas por direitos trabalhistas.

A Terceira Revolução Industrial (metade do século XX), por outro lado, ficou caracterizada pelas tecnologias como a informática e telecomunicações. Tal período foi impulsionado pelo desenvolvimento tecnológico da Segunda Guerra Mundial e da Guerra Fria.

O impacto da Terceira Revolução no mercado de trabalho foi a perda de empregos em alguns setores e a criação de novos em outros. Houve alterações no que tange às habilidades exigidas no mercado de trabalho à época. A consequência foi uma maior demanda pela procura de profissionais qualificados nas áreas de tecnologia da informação, engenharia e comunicação.

Sob essa ótica, a explicação de Gaia (2019, p. 43):

O estratagema utilizado para o envolvimento do trabalhador na produção é feito desde o emprego de expressões como 'colaborador' e 'parceiro' no tratamento entre os gestores e empregados, até mesmo na utilização de formas de remuneração do trabalho em razão da produtividade, como é o exemplo de bônus, de prêmio e de participação nos lucros e resultados. O envolvimento colaborativo do trabalhador com a empresa é a base do modelo Toyota de produção.

Enquanto a terceira Revolução Industrial foi a do motor a explosão e da automação, a Quarta é a revolução digital (MARTINS, 2023). A Quarta Revolução Industrial, também conhecida como a fase da *plataformização*, nos dizeres de Bruno Fonseca:

[...] trouxe uma controversa autonomia para o trabalhador, derivada da própria essência do modelo de organização e execução de tarefas nesse contexto. As dinâmicas do trabalho envolvendo a tecnologia da informação favorecem o desenvolvimento de uma pretensa liberdade do trabalhador. Tal dinâmica, porém, apresenta ônus relativamente às conquistas do trabalhador no sistema de proteção legislativo (2022, p. 4).

Nesse sentido, Murilo Carvalho Sampaio Oliveira, Rodrigo de Lacerda Carelli e Sayonara Grillo explicam:

Neste início de terceiro milênio, a tecnologia é apresentada como a grande protagonista das transformações em curso na sociedade, alcançando o modo de trabalhar, as formas de se relacionar, de se obter amizades e amores. Inteligência artificial, plataformas, algoritmos, entre outros instrumentos tecnológicos solapam as antigas organizações empresariais e seus métodos de gestão do trabalho, configurando, para muitos, uma disrupção, no sentido de destruição criativa dos modelos pretéritos (2020, p. 2611).

Denota-se, assim, que a tecnologia passa a assumir o papel central nas transformações que redefinem a forma como trabalhamos e nos relacionamos.

Conforme preceituam Luiz Eduardo Gunther, Marco Antônio César Villatore e Adriana Calvo, compreende-se:

[...] a globalização se constitui em fenômeno que trouxe muitas vantagens aos seres humanos. De fato, para a circulação de bens e serviços, em princípio, a globalização foi positiva. O problema acontece quando analisamos as consequências causadas em relação às pessoas, que, vivendo em países muito diferentes, não receberam os possíveis benefícios desses imensos acontecimentos sociais, econômicos e histórico (2023, p. 258)

Nesse contexto, surge a Uber, demonstrando as profundas transformações pelas quais a sociedade está passando na Era Digital. Isso é comprovado, por exemplo, pela ascensão meteórica da plataforma, assim como o modelo inovador de negócio.

Sobre o assunto, Carlos Henrique Bezerra Leite registra:

Em decorrência da reestruturação produtiva e das transformações ocorridas na ordem econômica e social, também chamada, no mundo do trabalho, de “indústria 4.0” ou “trabalho 4.0”, exsurge a expressão ‘uberização do trabalho’ a designar uma nova forma de trabalho humano prestado por meio de empresas de aplicativos de entrega de produtos (2024, p. 52).

A Uber se apresenta como uma plataforma digital que conecta motoristas autônomos a passageiros, distanciando-se do modelo tradicional de empresa com empregados subordinados. Os motoristas possuem flexibilidade para definir horários, locais e quantidades de corridas por dia, o que gera dúvidas acerca da caracterização da subordinação jurídica, um requisito essencial para o vínculo empregatício.

No contexto da referida flexibilidade, Paulo José Libardoni e Gilberto Sturmer explicam:

No espaço urbano, o motorista de aplicativo, ao mesmo tempo em que atua para a Uber, atua para a 99, e ou Garupa, sendo, por vezes, ainda, motorista executivo (particular, a exemplo dos que buscam e levam os filhos do empresário à escola), táxi ou transportador de outros bens, etc. Assim, ele tem condições de atuar para todo o portfólio de contratos que o setor de transporte lhe faculta ou disponibiliza, desde que conectado ao aplicativo. Há pessoas empregadas e servidores públicos que, nos finais de semana, atuam para os aplicativos, intencionando produzir renda extra, com seu próprio veículo. Há outros que alugam seus automóveis nos dias de semana (das 08 às 18) para que terceiros atuem para os aplicativos de transporte. Há ainda outros que alugam veículos de empresas (Movida, Unidas, Localiza, Hertz, etc. entre outras) para terem aprovada a sua integração no sistema de transporte por aplicativo (2022).

Nessa discussão, explorou-se a ausência de uma pacificação jurisprudencial acerca do reconhecimento, ou não, do vínculo empregatício entre a Uber e o motorista. O enfoque está na área do Direito do Trabalho, um ramo jurídico especializado que regulamenta as diversas formas de relações trabalhistas na sociedade contemporânea.

O sucesso inegável do aplicativo da Uber decorre, em grande parte, em razão de seu baixo custo, facilidade de acesso e agilidade no transporte. Além disso, o aplicativo oferece uma oportunidade de aumento de renda mensal para aqueles que atuam como motoristas na plataforma. No entanto, essa relação gera dúvidas quanto à existência de um vínculo empregatício entre o motorista e o aplicativo, o que exige uma análise técnica por parte do Poder Judiciário.

2 VÍNCULO EMPREGATÍCIO E TRABALHO EM PROL DA UBER

O ponto central do tema gira em torno da necessidade de uma pacificação jurisprudencial acerca da caracterização (ou não) do vínculo existente entre as partes, se de prestação de serviços autônoma ou de emprego, com implicações diretas nos direitos e obrigações de ambas.

Mas antes de se debruçar acerca da controvérsia supracitada, faz-se necessária a diferenciação entre trabalhos autônomo e subordinado.

O contraponto dos dois conceitos está exatamente na liberdade e autonomia do autônomo em evidente contraste ao trabalho subordinado.

Assim, o trabalhador subordinado pode ser definido como “[...] a pessoa física que trabalha habitualmente para outra pessoa física ou jurídica, explorando seu ofício ou profissão por sua conta e risco” (CASSAR, 2018, p. 286).

Nesse sentido, o ordenamento jurídico brasileiro define que no trabalho subordinado, o vínculo entre empregado e empregador é como um contrato, e, por sua vez, o contrato corresponde a uma relação de emprego.

O cerne da questão reside na oposição entre autonomia e subordinação. No trabalho autônomo, o profissional atua com maior liberdade, definindo seus próprios horários, métodos e clientes, sem se submeter à hierarquia de um empregador. Já no trabalho subordinado, o trabalhador está inserido em uma estrutura organizacional, sujeito às ordens e normas do empregador, caracterizando-se pela dependência jurídica e econômica.

Verificada a subordinação, estará pactuado o contrato de trabalho que, segundo o entendimento de Sérgio Pinto Martins:

[...] é bilateral, consensual, oneroso, comutativo e de trato sucessivo. Não é real, pois não há entrega de coisa. É bilateral o contrato de trabalho, por ser celebrado apenas entre duas pessoas, o empregado e o empregador. Não existe a participação de um terceiro nessa relação. Não é o contrato de trabalho um pacto solene, pois independe de quaisquer formalidades, podendo ser ajustado verbalmente ou por escrito (art. 443 da CLT). Havendo consenso entre as partes, mesmo verbalmente, o contrato de trabalho estará acordado. Não há necessidade para seu aperfeiçoamento da entrega de qualquer coisa, como ocorre na venda e compra. A um dever do empregado corresponde um dever do empregador. O dever de prestar o trabalho corresponde ao dever do empregador de pagar salário, que se constitui num direito do empregado, daí sua comutatividade e bilateralidade [...] (MARTINS, 2023, p. 76).

A análise da autonomia e subordinação do trabalhador, bem como da natureza do contrato de trabalho, é de suma importância para a compreender a caracterização do (ou não) do vínculo empregatício.

No entanto, não são os únicos requisitos. A legislação brasileira e a jurisprudência dos tribunais reconhecem que existem outros fatores que devem ser considerados para determinar a existência de uma relação de emprego.

2.1 REQUISITOS PARA A CARACTERIZAÇÃO DA RELAÇÃO DE EMPREGO

Prima facie, explica-se que para a caracterização do vínculo empregatício, é necessário que estejam presentes cinco requisitos: serviço prestado por pessoa física, pessoalidade, não eventualidade, subordinação e onerosidade.

Quanto ao primeiro requisito, o da necessidade de a figura do empregado ser uma pessoa física, significa dizer que o trabalho deve ser prestado por um indivíduo. As pessoas jurídicas não podem ser empregadas.

A pessoalidade, por sua vez, é um critério em que o trabalhador deve prestar seus serviços de forma pessoal e intransferível. Isso significa dizer que ele não pode delegar suas funções a terceiros, sob pena de descaracterizar o vínculo.

A pessoalidade, que é um elemento que recai, a rigor, somente à figura do empregado, deve ser interpretada por duas vertentes: pessoalidade na contratação e pessoalidade na prestação de serviços (DELGADO, 2018, p. 341).

A propósito, esclarece-se, desde já, que o elemento *pessoalidade* jamais deve ser confundido com a *pessoa física*, pois são requisitos distintos.

Terceiro ponto a ser tratado é a não eventualidade, ou habitualidade, que define que a prestação de serviços deve ser habitual e não eventual. Ou seja, o trabalho deve ter caráter permanente, ainda que com periodicidade irregular, e não se limitar a um evento específico.

O quarto requisito – subordinação – é o elemento que, para a caracterização do vínculo empregatício, demanda maior análise.

Conforme Nascimento (2007, p. 161):

Empregado é um trabalhador subordinado. Se o trabalhador não é subordinado, será considerado trabalhador autônomo, não empregado. As leis trabalhistas são voltadas para a proteção do trabalhador subordinado e não para o trabalhador autônomo.

Significa dizer, portanto, que o trabalhador deve estar subordinado ao empregador, ou seja, deve seguir suas ordens, instruções e normas internas.

A subordinação é a situação jurídica derivada do contrato de trabalho, pela qual o empregado compromete-se a acolher o poder de direção empresarial no modo de realização de sua prestação de serviços (DELGADO, 2018, p. 349).

O trabalhador, mesmo sob a subordinação do empregador, mantém sua dignidade e seus direitos fundamentais, como, por exemplo, o direito à liberdade, à saúde e à segurança no trabalho.

A subordinação, portanto, configura-se como requisito essencial para caracterização do vínculo empregatício, delineando a relação de dependência entre empregado e empregador.

Por fim, resta o requisito da onerosidade. Em apertada síntese, trata-se de um critério em que o trabalhador deve receber contraprestação pecuniária pelo seu trabalho, geralmente sob a forma de pecúnia. Essa contraprestação deve ser justa e compatível com o mercado, a fim de assegurar ao trabalhador, condições dignas de vida.

É crucial frisar que a análise de cada requisito para a caracterização do vínculo empregatício deve ser realizada de forma metódica e contextualizada à luz das especificidades de cada caso concreto. Somente por um exame minucioso e fundamentado em elementos concretos é possível desvendar todas as nuances presentes em uma situação real, permitindo, assim, a conclusão precisa sobre a natureza do trabalho estabelecido.

Estando preenchidos os requisitos supracitados dispostos nos artigos 2º e 3º da CLT (BRASIL, 1943), o trabalhador fará jus a direitos trabalhistas, que, em tese, resulta em uma melhoria substancial em sua condição social, haja vista que estará amparado pelos direitos garantidos pelo ordenamento jurídico brasileiro.

Nesse ínterim, reconhecendo-se o vínculo empregatício – uma vez preenchidos os requisitos caracterizadores – consequentemente o empregado terá direitos absolutamente indisponíveis, e, também, disponíveis, mas todos decorrentes do reconhecimento do liame de emprego.

Os direitos são garantidos pela CLT (1943) e Constituição da República Federativa do Brasil (CRFB/1988), incluindo diversos benefícios, tais como: pagamento de salário até o 5º dia útil do mês seguinte ao trabalhado (CLT, art. 459, § 1º); férias remuneradas acrescidas de 1/3 do salário (CF, art. 7º, XVII / CLT, art. 129 a 153); 13º salário, pago em duas parcelas, sendo a primeira entre fevereiro e novembro, assim como a segunda até o dia 20 de dezembro (CF, art. 7, VIII); jornada de trabalho dentro dos limites legais, geralmente não excedendo 8 horas diárias e 44 horas semanais (CF, art. 7,

XIII); adicional de horas extras, com acréscimo de no mínimo 50% sobre o valor da hora norma (CLT, art. 59, § 1º); licença-maternidade de 120 dias sem prejuízo no salário (CF, art. 7, XVIII / CLT, art. 392) e licença-paternidade de 5 dias (CF, art. 7, XIX / CLT, art. 473, III); aviso-prévio proporcional ao tempo de serviço, em caso de rescisão do contrato de trabalho por iniciativa do empregador (CF, art. 7, XXI / CLT, arts 487 a 491).

Esses são alguns dos direitos assegurados aos trabalhadores nos quais vínculo empregatício é reconhecido.

Além desses direitos, existem outras garantias e benefícios previstos na legislação trabalhista, e cada categoria pode ter outros direitos que devem ser observados.

Em complemento, as normas coletivas no Brasil podem dispor sobre os direitos de acordo com cada categoria profissional, uma vez que são normas negociadas entre sindicatos ou entre sindicatos e empresas, ou sejam, podem estabelecer direitos além destes garantidos pela CLT (art. 611-A e 611-B) e CRFB/1988 (art. 7, XXVI).

Com base na compreensão dos requisitos do vínculo empregatício, é possível analisar a fundamentação das decisões da Justiça brasileira sobre a relação entre a Uber e seus motoristas.

2.2 SITUAÇÃO ATUAL NO BRASIL: ANÁLISE JURISPRUDENCIAL DOS TRIBUNAIS REGIONAIS DO TRABALHO E DOS TRIBUNAIS SUPERIORES

Com o advento, e conseqüentemente, a popularização da Uber no Brasil, surgiram questionamentos acerca da natureza jurídica da relação entre os motoristas e a plataforma, impactando os três Poderes: Executivo, Legislativo e Judiciário.

A controvérsia concernente à natureza jurídica da relação entre a Uber e seus motoristas é complexa e multifacetada, envolvendo aspectos sociais, econômicos e jurídicos.

Por essa razão, levando em conta que até o presente momento, este litígio pende de um entendimento consolidado pela jurisprudência pátria e de regulamentação, por uma lei específica e inerente ao caso concreto por exemplo, esse tema tem sido impulsionado por recursos até as instâncias superiores.

De igual modo às decisões prolatadas em instâncias superiores, tais como no Tribunal Superior do Trabalho (TST) e no Supremo Tribunal Federal (STF), as sentenças têm adotado entendimento controvertido, pois como veremos abaixo, existem decisões em todo território nacional que reconhecem o vínculo entre os motoristas e a UBER, e decisões que afastam este vínculo.

Recentemente, a 4ª Vara do Trabalho de São Paulo condenou a empresa Uber a contratar todos os motoristas cadastrados em sua plataforma, aplicando multa de R\$ 1 bilhão (CNN BRASIL, 2023). Nesse caso, a Uber interpôs recurso ordinário com efeito suspensivo, que está pendente de julgamento no respectivo Tribunal Regional do Trabalho.

A 4ª Vara do Trabalho de Porto Alegre reconheceu o vínculo de emprego de um entregador com a empresa Uber. Segundo a magistrada, ao contrário do que argumentou a empregadora no processo, os requisitos caracterizadores da relação de emprego estiveram presentes na forma como o entregador prestou o trabalho, principalmente no que se refere à subordinação (MACHADO, 2023).

A Segunda Turma do TST proferiu decisão reconhecendo o vínculo de emprego entre o motorista e o aplicativo UBER. Tal decisão abordou os princípios basilares do direito do trabalho e as características necessárias para o reconhecimento do vínculo, concluindo que, indubitavelmente, todos critérios foram cumpridos pelo recorrente (BRASIL, 2023).

Assim como já decidiu a Terceira Turma do TST (RR-100353-02.2017.5.01.0066) nesse sentido de reconhecer o vínculo (BRASIL, 2022).

Nesses casos, a fundamentação baseou-se na presença de todos os requisitos dos artigos 2º e 3º da CLT (BRASIL, 1943), concluindo pela presença dos elementos caracterizadores da relação de emprego entre as partes, inclusive da subordinação

Por outro lado, a primeira decisão do TST acerca do tema, proferida no processo n. RR-1000123-89.2017.5.02.0038 e julgado em 5 de fevereiro de 2020, reformou o acórdão regimental, que reconheceu o vínculo de emprego e condenando a Uber ao pagamento das verbas rescisórias, conforme ementa transcrita:

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. VÍNCULO DE EMPREGO. MOTORISTA. UBER. AUSÊNCIA DE SUBORDINAÇÃO. Em razão de provável caracterização de ofensa ao art. 3º, da CLT, dá-se provimento ao agravo de instrumento para determinar o prosseguimento do recurso de revista. Agravo de instrumento provido. RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. VÍNCULO DE EMPREGO. MOTORISTA. UBER. AUSÊNCIA DE SUBORDINAÇÃO. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA. Destaque-se, de início, que o reexame do caso não demanda o revolvimento de fatos e provas dos autos, isso porque a transcrição do depoimento pessoal do autor no acórdão recorrido contempla elemento fático hábil ao reconhecimento da confissão quanto à autonomia na prestação de serviços. Com efeito, o reclamante admite expressamente a possibilidade de ficar “off line”, sem delimitação de tempo, circunstância que indica a ausência completa e voluntária da prestação dos serviços em exame, que só ocorre em ambiente virtual. Tal fato traduz, na prática, a ampla flexibilidade do autor em determinar sua rotina, seus horários de trabalho, locais que deseja atuar e quantidade de clientes que pretende atender por dia. Tal autodeterminação é incompatível com o reconhecimento da relação de emprego, que tem como pressuposto básico a subordinação, elemento no qual se funda a distinção com o trabalho autônomo. Não bastasse a confissão do reclamante quanto à autonomia para o desempenho de suas atividades, é fato incontroverso nos autos que o reclamante aderiu aos serviços de intermediação digital prestados pela reclamada, utilizando-se de aplicativo que oferece interface entre motoristas previamente cadastrados e usuários dos serviços. Dentre os termos e condições relacionados aos referidos serviços, está a reserva ao motorista do equivalente a 75% a 80% do valor pago pelo usuário, conforme consignado pelo e. TRT. O referido percentual revela-se superior ao que esta Corte vem admitindo como bastante à caracterização da relação de parceria entre os envolvidos, uma vez que o rateio do valor do serviço em alto percentual a uma das partes evidencia vantagem remuneratória não condizente com o liame de emprego. Precedentes. Recurso de revista conhecido e provido (BRASIL, 2020, grifos no original).

O acórdão proferido pela Quinta Turma do TST concluiu pela autonomia do motorista, não havendo o que se falar em subordinação, haja vista a possibilidade de o condutor ficar *off-line*, além da flexibilidade para definir horários, locais e quantidades de corridas por dia (BRASIL, 2020).

Ainda nesse sentido, o relator, Ministro Alexandre de Moraes, proferiu decisão monocrática do STF (Reclamação – Rcl - n. 59795), no sentido de cassar uma decisão do TRT da 3ª Região, ao decidir que ela ‘teria desrespeitado o que decidido por esta CORTE na ADC 48, na ADPF 324, no RE 958.252 (Tema 725-RG), na ADI 5835 MC/DF e no RE 688.223 (Tema 590-RG)’, nas quais restaram reconhecidos outros tipos de contratos, além da usual relação de emprego regida pela CLT (BRASIL, 2023).

Neste caso, o Ministro Alexandre de Moraes, do STF, anulou decisão proferida pelo TRT da 3ª Região (Processo n. 0010140.79.2022.5.03.0110), que havia reconhecido o vínculo empregatício entre um motorista e a plataforma Cabify. A decisão também determina que o caso seja enviado à Justiça Comum (BRASIL, 2023).

O que se observa, na verdade, é uma falta de uniformidade entre as decisões pátrias que, conforme Bruno Fonseca expõe:

[...] No Tribunal Superior do Trabalho (TST), a depender da Turma, os julgamentos são divergentes, ora no sentido de reconhecer o vínculo de emprego (por exemplo: recurso de revista – RR n. 100353-02.2017.5.01.0066), ora na direção de que os motoristas são autônomos (por exemplo: RR n. 10025-16.2022.5.15.0016). Portanto, inexistente uma definição no âmbito dessa Corte.

No Supremo Tribunal Federal (STF), há tendência de absolvição da Uber ao definir os motoristas como autônomos em uma relação de natureza comercial (por exemplo: reclamação n. 59.795). Ainda assim, a questão não está definida, tanto que a Corte, em março deste ano, no recurso extraordinário (RE) n. 1446336 reconheceu que o tema possui repercussão geral e efetuará o julgamento sob a eficácia de precedente vinculante (Tema n. 1291) (FONSECA, 2024, grifos nossos).

É por esta razão que, no dia 04/03/2024, foi noticiado que o STF decidirá acerca do vínculo empregatício entre motoristas e aplicativos de transporte, como a Uber:

[...] O Supremo Tribunal Federal (STF) vai decidir se existe vínculo empregatício entre "motoristas de aplicativo" e empresa criadora e administradora da plataforma digital. Neste primeiro momento, em deliberação unânime do Plenário Virtual, foi reconhecida que a matéria tem repercussão geral, ou seja, é relevante do ponto de vista social, jurídico e econômica e ultrapassa os interesses das partes envolvidas no processo. A questão é tratada no Recurso Extraordinário (RE) 1446336 (Tema 1291), apresentado ao STF pela plataforma Uber, que narra existirem mais de 10 mil processos sobre tema tramitando nas diversas instâncias da Justiça trabalhista. O julgamento de mérito, fase em que o colegiado irá decidir se há ou não vínculo trabalhista, será realizado pelo Plenário em sessão a ser agendada posteriormente. A decisão a ser tomada pelo Tribunal será aplicada aos demais processos semelhantes na Justiça. A empresa questiona decisão do Tribunal Superior do Trabalho (TST) que reconheceu a existência de vínculo empregatício entre uma motorista e a empresa. Para a corte trabalhista, a empresa deve ser considerada uma empresa de transporte e não uma plataforma digital. O TST considerou que a subordinação fica caracterizada porque o motorista não possui nenhum tipo de controle em relação ao preço das corridas e ao percentual a ser descontado sobre o valor. A autonomia do trabalhador, destaca a decisão, está restrita apenas à escolha de horários e corridas. Além disso, a empresa estabelece parâmetros para aceitar determinados motoristas e faz unilateralmente o desligamento do motorista, caso ele descumpra alguma norma interna. No Supremo, a Uber argumenta que a decisão do TST tolhe o direito à livre iniciativa de exercício de atividade econômica e coloca em risco 'um marco revolucionário' nos modelos de mobilidade urbana, com potencial de inviabilizar a continuidade de sua atividade (PORTAL STF, 2024).

O Ministro Relator, Edson Fachin, decidindo pela repercussão geral do tema, abordou exatamente a necessidade de uma uniformização da controvérsia, tendo em vista as decisões nacionais divergentes a respeito do caso em questão, 'o que tem suscitado uma inegável insegurança jurídica' (PORTAL STF, 2024).

Nesse contexto, o Presidente da República instituiu o Grupo de Trabalho por meio do Decreto n. 11.513, com o fim de "[...] elaborar proposta de regulamentação das atividades de prestação de serviços, transporte de bens, transporte de pessoas e outras atividades executadas por intermédio de plataformas tecnológicas" (BRASIL, 2023).

Após extensos 15 meses de discussões e análises por parte do Grupo de Trabalho, o Governo Federal finalmente apresentou um projeto de lei (PL n. 1.471/22) que visa regulamentar a profissão de motoristas de veículos de quatro rodas que prestam serviço para aplicativos de corrida (PORTAL DA CÂMARA DOS DEPUTADOS, 2024).

O PL reconhece os motoristas de plataformas como *autônomos por plataforma*, mas prevê um valor mínimo a ser pago ao condutor, superior ao valor horário do salário mínimo vigente (AGÊNCIA CÂMARA DE NOTÍCIAS, 2024).

O projeto de lei em questão tem um objetivo específico e delimitado: regular a relação de trabalho entre trabalhadores e empresas que operam aplicativos de transporte remunerado privado individual de passageiros em veículos automotores de quatro rodas.

Em outras palavras, o projeto de lei não se aplica a atividades análogas exercidas com veículos de duas rodas, por exemplo a Uber Moto – que é uma modalidade de transporte oferecida pela própria Uber.

Além da Uber moto, ficam excluídos desse projeto de lei os entregadores de comida e bebidas que se locomovem com veículos de duas rodas e que prestam serviços para o Ifood, Zé Delivery, Uber Eats, Rappi, entre outras empresas.

O projeto cria diversas novas obrigações para os motoristas e as empresas, o que pode aumentar a burocracia e os custos do serviço.

Além disso, algumas das medidas propostas, como a jornada de trabalho máxima e a remuneração mínima, podem inviabilizar economicamente o serviço para as empresas e os motoristas.

Sobre o tema, Bruno Fonseca conclui:

[...] Como alertado no decorrer desta série, o PL possui inconsistências. Uma delas é admitir um trabalho controlado sob a forma autônoma. Essa diretriz é

confirmada pelo art. 5º cujo teor consigna medidas que as empresas operadoras de aplicativos poderão adotar, com reflexos imediatos na organização do trabalho de um trabalhador supostamente autônomo. [...] Os arts. 3º e 5º do PL, portanto, são conflitantes, porquanto o primeiro dispositivo proclamou os trabalhadores como 'autônomos de plataforma', enquanto o segundo autorizou que as empresas intervenham nas atividades dos trabalhadores com medidas típicas de um trabalho controlado [...] (FONSECA, 2024).

O que se observa, na verdade, é que o Projeto de Lei não soluciona definitivamente a questão do vínculo empregatício entre Uber e motoristas, tendo em vista a preservação da autonomia formal dos motoristas, o que pode ser insuficiente para caracterizar o vínculo empregatício em alguns casos.

Importante ressaltar que se trata apenas de um Projeto de Lei que ainda não foi aprovado. Atualmente, o PL aguarda parecer do(a) Relator(a) na Comissão de Viação e Transportes (CVT) (BRASIL, 2024).

As nuances de cada caso, as interpretações divergentes da legislação e das decisões, configuram um cenário marcado pela insegurança jurídica.

A criação de uma lei específica para regular a existência, ou não, do vínculo empregatício entre motoristas e empresas de plataforma pode contribuir para a clareza e a segurança jurídica.

Além disso, a consolidação de súmulas e jurisprudência uniforme nos Tribunais Superiores acerca do tema, acarretaria em uma maior previsibilidade e segurança jurídica.

2.3 ANÁLISE DA JURISPRUDÊNCIA ESTRANGEIRA

No contexto do debate sobre o vínculo empregatício entre motoristas e Uber, analisar decisões estrangeiras se configura como um pilar fundamental para a construção de uma tese.

Ao examinar decisões de diferentes países, observa-se uma tendência global de reconhecimento do vínculo empregatício entre motoristas e plataformas como a Uber. Essa tendência baseia-se em diversos fatores, como a crescente dependência dos motoristas em relação às plataformas, a falta de autonomia em aspectos como definição de tarifas e roteiros e a precarização das condições de trabalho.

Primeiramente, ressalta-se que em 2021, o Supremo Tribunal do Reino Unido decidiu que os motoristas de plataformas eram "trabalhadores" e tinham direito a direitos trabalhistas, conforme dizeres de João Leal Amado:

[...] 19 de fevereiro de 2021, o Supreme Court do Reino Unido proferiu uma importante decisão, no processo Uber BV and others (Appellants) v Aslam and others (Respondents), na qual, uma vez mais, os tribunais britânicos rejeitaram a tese de que os motoristas da Uber devam ser tidos como microempresários ou como self-employed independent contractors, classificando-os, antes, como autênticos workers da Uber. Segundo o Supremo Tribunal, não é a Uber que trabalha para os seus motoristas, a inversa é que é verdadeira: a Uber é uma empresa que explora um serviço/negócio de transportes (a Uber não é uma mera technology company, não é uma mera plataforma digital que preste serviços de intermediação, antes está no mercado para fornecer serviços de transporte) e os motoristas disponibilizam a mão-de-obra especializada através da qual a empresa fornece os seus serviços ao público e auferir os seus lucros; o contrato central entre o motorista e a Uber consiste em aquele, mediante remuneração, se disponibilizar para transportar - e transportar efetivamente - os passageiros Uber para os seus destinos (2021, p. 254)

A Suprema Corte Britânica concluiu:

[...] Ponderando estes fatores conjuntamente, pode ver-se que o serviço de transporte realizado pelos motoristas e oferecido aos passageiros através da app da Uber é definido e controlado, em moldes muito estritos, pela Uber. Além disso, o mesmo é concebido e organizado de forma a providenciar um serviço standardizado aos passageiros, no qual os motoristas são tidos como substancialmente fungíveis ("interchangeable") e do qual a Uber, e não os concretos motoristas, desfruta dos benefícios da lealdade e "goodwill" dos clientes. Vistas as coisas da perspectiva dos motoristas, esses mesmos fatores - em particular, a impossibilidade de oferecer um serviço distinto ou de estabelecer o preço dos serviços e o controlo da Uber sobre todos os aspetos da sua interação com os passageiros - significam que eles têm pouca ou nenhuma capacidade para melhorar a sua posição económica através de qualquer "skill" profissional ou empresarial. Na prática, a única forma através

da qual eles podem aumentar os seus rendimentos consiste em trabalhar mais horas, sempre correspondendo aos padrões de performance fixados e exigidos pela Uber¹.

De igual maneira, a *Cour de Cassation*, órgão da cúpula da Justiça Comum da França, entendeu que há relação de subordinação entre motorista e empresa, tendo em vista a prestação de serviços como funcionário e não como autônomo (MAIA, 2020).

Entendimento foi de considerar o motorista da Uber como funcionário da empresa, afastando a qualificação de autônomo, na medida em que a Uber é quem determina quais passageiros os motoristas podem atender, limitando sua capacidade de construir sua própria base de clientes, ou seja, os condutores não possuem controle sobre sua clientela. Além disso, as tarifas das corridas são definidas pela Uber, sem margem de negociação para os motoristas, não podendo estes definirem o preço a seus critérios.

Em situação análoga, a Justiça espanhola também reconheceu o vínculo empregatício de entregadores em domicílio de plataformas como Deliveroo e Uber Eats, considerando a subordinação dos motoristas à plataforma e a falta de autonomia em aspectos como definição de tarifas e roteiros:

[...] O governo espanhol, sindicatos e empregadores decidiram introduzir na legislação trabalhista que os entregadores em domicílio de plataformas como Deliveroo e Uber Eats sejam considerados assalariados, algo inédito até agora na Europa. [...] A medida vai regularizar o status desses entregadores de moto, ou de bicicleta, cuja quantidade se multiplicou nos últimos anos e que, em várias ocasiões, denunciaram a precariedade de suas condições de trabalho na Espanha (PRECE, 2021).

Por outro lado, no Japão, os motoristas de plataformas como a Uber, são considerados autônomos, e, portanto, atuam com maior liberdade, definindo seus próprios métodos, horários e clientes, sem se submeter à hierarquia de um empregador (BRITO, 2022).

¹ Tradução feita por João Leal Amado (2021).

Conclui-se que o Brasil está atrasado no que tange à uma formação de jurisprudência acerca do tema, se compararmos com outros países – independentemente se reconhecer ou não a relação de emprego entre a Uber e seus motoristas.

3 A INSEGURANÇA JURÍDICA COMO ÓBICE AO ACESSO À JUSTIÇA

Embora o direito não seja uma ciência exata, com margem para interpretações e nuances, a coerência nas decisões judiciais é um princípio fundamental para o bom funcionamento do sistema jurídico e a garantia da justiça.

A segurança jurídica compreende-se como um princípio fundamental do direito, que garante aos indivíduos e às empresas a previsibilidade, a estabilidade e a confiança no ordenamento jurídico.

A previsibilidade das decisões judiciais permite que os cidadãos e empresas tomem decisões com base em um cenário jurídico claro e estável, ao passo que incertezas e contradições geram insegurança jurídica, desestimulando investimentos, negócios e a própria busca por seus direitos.

A segurança jurídica é um direito fundamental previsto na CRFB/1988 (art. 5º, XXXVI) (BRASIL, 1988). O Estado brasileiro tem a obrigação de garantir a segurança jurídica aos seus cidadãos.

Sob essa ótica, Carlos Henrique Bezerra Leite entende:

[...] a possibilidade de os juízes e tribunais decidirem de forma diversa para a mesma questão jurídica gera uma incerteza quanto à conduta a ser adotada de modo a respeitar a regra posta. Mas, em sendo assim, o risco de ofensa à segurança jurídica acaba coincidindo com o de ofensa à isonomia. Isso porque, ao tratar com desrespeito ao princípio da igualdade, também cria uma insegurança jurídica, pois, afinal, não se sabe ao certo qual conduta deva ser adotada a partir do texto normativo. Vale destacar, ainda, que por segurança jurídica devemos ter a estabilidade do que se entende como sendo a norma aplicável. Não se trata da legalidade estrita, mas, sim, da norma como vem sendo interpretada majoritariamente pelos operadores do direito [...]. (LEITE, 2016, p. 218).

Nesse sentido, a segurança jurídica diz respeito à possibilidade do *cálculo prévio*. A partir dessa perspectiva, a segurança jurídica trata da possibilidade de poder calcular *algo* de antemão (ÁVILA, 2012, p. 372, grifos nossos).

Sobre o assunto, Karlinne Laianne Cordeiro Santos e Sostenes Augustos Santos do Nascimento explicam:

A premissa básica do Direito é que as decisões judiciais fossem coerentes com decisões tomadas por juízes anteriormente, ou seja, a sentença mais antiga serviria como base para as novas decisões dos casos que fossem semelhantes às anteriores. [...] O Julgador (Juiz) deve pronunciar sentença semelhantes para os casos idênticos, além de manter coerência, desta forma zelando a credibilidade e respeito que o Poder Judiciário possui ou deveria ter [...] (2021, p. 1).

A multiplicidade de decisões judiciais divergentes em nosso sistema jurídico gera preocupações para o Estado Democrático de Direito. Essa imprevisibilidade nas decisões mina a confiança na Justiça e levanta questionamentos sobre a legitimidade do Poder Judiciário.

Lênio Streck conclui:

[...] de se ressaltar que, por certo, não estou afirmando que, diante de um caso concreto, dois juízes não possam chegar a respostas diferentes. Volto a ressaltar que não estou afirmando, com a tese da resposta correta (adequada constitucionalmente) que existam respostas prontas a priori, como a reprimar as velhas teorias sintáticas-semânticas do tempo posterior à revolução francesa. Ao contrário, é possível que dois juízes cheguem a respostas diferentes, e isso o semanticismo do positivismo normativista já havia defendido desde a primeira metade do século passado. Todavia, meu argumento vem para afirmar que, como a verdade é que possibilita o consenso e não contrário; no caso das respostas divergentes, ou um ou ambos os juízes estarão equivocados [...] (2010, p. 90).

A coerência nas decisões judiciais contribui para a consolidação da jurisprudência e o desenvolvimento do direito como um todo, enquanto precedentes inconsistentes geram incertezas e dificultam a construção de um sistema jurídico coeso e previsível,

incentivando a interposição de recursos, e, conseqüentemente e sobrecarregando o Poder Judiciário.

É o que se observa quanto à análise da relação entre a Uber e seus motoristas que se encontra em um verdadeiro labirinto jurídico, com decisões judiciais divergentes e contraditórias sobre a caracterização do vínculo empregatício.

De um lado, alguns Tribunais reconhecem o vínculo, fundamentando-se na subordinação dos motoristas à plataforma, na prestação de serviços de natureza não eventual, mediante remuneração.

Do outro lado, outros Tribunais negam o vínculo, destacando a autonomia dos motoristas na escolha de horários e locais de trabalho, a ausência de controle rígido por parte da Uber e a natureza tecnológica da plataforma.

Essa inconsistência gera insegurança jurídica para ambas as partes, com motoristas que não sabem quais seus direitos, e a Uber que teme arcar com obrigações trabalhistas.

A insegurança jurídica gerada pela divergência nas decisões judiciais impacta negativamente tanto trabalhadores quanto empresas. É evidente que a insegurança jurídica tem consequências significativas para ambas as partes envolvidas. Os motoristas, muitas vezes, encontram-se em uma situação de vulnerabilidade, sujeitos a condições de trabalho desfavoráveis e à ausência de proteção social. Por outro lado, a Uber enfrenta constantes desafios legais e regulatórios, que podem comprometer sua atuação e sua reputação no mercado.

Este é o entendimento do TRT da 6ª Região, senão vejamos:

[...] duas decisões conflitantes entre si acerca da mesma causa de pedir, ferindo, de modo inadmissível, o princípio da segurança jurídica (Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região TRT-6 - Agravo de Petição: 0000150-31.2015.5.06.0141, grifos nossos). [...]

Além disso, a ausência de um vínculo claro expõe os motoristas a condições precárias de trabalho, sem acesso à proteção social e à justiça laboral. Ora, a falta de regulamentação acarreta na vulnerabilidade e no desamparo dos motoristas de aplicativo que ficam alheios à uma legislação específica.

Portanto, axiomático é a percepção da insegurança jurídica gerada pela gama de decisões conflitantes e divergentes acerca do reconhecimento (ou não) do vínculo empregatício entre motorista e a Uber.

Inclusive, no julgamento do RE n. 1446336 (Tema n. 1291), o Ministro, Edson Fachin, do STF corroborou com a tese ao concluir “[...] que tem suscitado uma inegável insegurança jurídica” (PORTAL STF, 2024).

A ausência de pacificação jurisprudencial sobre o vínculo empregatício entre motoristas e a Uber ergue uma muralha de insegurança jurídica que impede o acesso à justiça e transforma o direito em um labirinto de incertezas.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Perante todo o exposto, denota-se que o modelo de negócio da Uber, inovador e disruptivo, desafia as definições tradicionais de trabalho. A plataforma conecta motoristas e passageiros por meio de tecnologia, mas a natureza jurídica dessa conexão permanece em debate.

Após tecer análises sobre a controvérsia do vínculo empregatício, conclui-se que a ausência de clareza sobre a natureza jurídica da relação entre motoristas e Uber gera um clima de insegurança jurídica, lançando sombras sobre os direitos e deveres de ambas as partes. Essa indefinição alimenta incertezas e dificulta a busca por soluções justas em caso de litígios.

Consequentemente, esta pesquisa destacou a importância de uma pacificação a respeito do tema em favor da segurança jurídica.

A relação entre a Uber e seus motoristas tem sido objeto de intensos debates nos últimos anos, especialmente no que diz respeito à natureza do vínculo estabelecido. Enquanto a empresa defende a autonomia e a independência dos motoristas como prestadores de serviços, muitos juristas e legisladores argumentam em favor do reconhecimento de um vínculo empregatício, concluindo pela presença dos elementos caracterizadores da relação de emprego entre as partes.

Diante desse cenário, torna-se imperativa a busca por uma pacificação a respeito do tema, que leve em consideração os interesses e as necessidades de todas as partes envolvidas. É fundamental que se promova um diálogo construtivo entre as empresas de aplicativos, os motoristas e os sindicatos da categoria.

Por fim, é importante ressaltar que a pacificação a respeito do tema não se limita apenas ao âmbito jurídico, mas envolve também uma reflexão mais ampla sobre o futuro do trabalho e das relações laborais na Era Digital. A Uber e outras empresas de tecnologia têm um papel importante a desempenhar nesse processo, buscando

conciliar inovação e progresso com responsabilidade social e respeito aos direitos trabalhistas.

Conclui-se, então, a necessidade de uma pacificação jurisprudencial a respeito do vínculo empregatício (ou não) entre o motorista e a Uber, sendo essencial para garantir a segurança jurídica, ou seja, uma coerência nas decisões judiciais a fim de desenvolver o direito como um todo, tendo em vista que precedentes inconsistentes geram incertezas e dificultam a construção de um sistema jurídico coeso e previsível, incentivando a interposição de recursos, e, conseqüentemente e sobrecarregando o Poder Judiciário.

REFERÊNCIAS

AGÊNCIA CÂMARA DE NOTÍCIAS. Projeto exige definição de tarifa mínima para motoristas de aplicativos. 2024. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/noticias/896351-projeto-exige-definicao-de-tarifa-minima-para-motoristas-de-aplicativos/>. Acesso em: 18 maio 2024.

AMADO, João Leal. Inteligência artificial, plataformas digitais e robotização: que futuro para o (direito do) trabalho humano? **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 67, n. 104, p. 239-265, jul./dez. 2021. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/210079>. Acesso em: 22 jan. 2024.

AVILA, Humberto B. **Sistema constitucional tributário**, 5. ed. São Paulo: SRV Editora, 2012.

BRASIL. **Constituição (1988)**. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Disponível em: (https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm) Acesso em: 11 mar. 2024.

BRASIL. **Decreto n. 11.513, de 1º de maio de 2023**. Institui Grupo de Trabalho com a finalidade de elaborar proposta de regulamentação das atividades de prestação de serviços, transporte de bens, transporte de pessoas e outras atividades executadas por intermédio de plataformas tecnológicas. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/decreto/D11513.htm. Acesso em: 15 maio 2024.

BRASIL. **Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943**. Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm Acesso em: 17 abr. 2024.

BRASIL. **Portal da Câmara dos Deputados**. PL n. 1471/2022. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2325768&fichaAmigavel=nao#:~:text=Ementa%3A%20Estabelece%20diretrizes%20gerais%20para,Lei%20n%C2%BA%2012.529%20de%202011.&text=Ementa%3A%20Regulamenta%20limite%20m%C3%A1ximo%20de,de%20transporte%20remunerado%20privado%20individual>. Acesso em: 20 maio 2024.

BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho (2ª Turma)**. Acórdão. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista n. 0000536-45.2021.5.09.0892. Agravante: Mauricio Maio Rabico. Agravado: Uber do Brasil Tecnologia Ltda. Relatora: Des. Convocada Margareth Rodrigues Costa. Brasília, 13 de setembro de 2023. Disponível em: <https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=536&digitoTst=45&anoTst=2021&orgaoTst=5&tribunalTst=09&varaTst=0892&submit=Consultar>. Acesso em: 26 maio 2024.

BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho (3ª Turma)**. Acórdão. Recurso de Revista n. 0100353-02.2017.5.01.0066. Recorrente: Elias do Nascimento Santos. Recorrido: Uber Do Brasil Tecnologia Ltda. Relator: Min. Maurício Godinho Delgado. Brasília, 6 de abril de 2022. Disponível em: <https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=100353&digitoTst=02&anoTst=2017&orgaoTst=5&tribunalTst=01&varaTst=0066&submit=Consultar>. Acesso em: 26 maio 2024.

BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho (5ª Turma)**. Acórdão. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista n. 1000123-89.2017.5.02.0038. Agravante: Marcio Vieira Jacob. Agravado: Uber do Brasil Tecnologia Ltda., Uber International B.V., Uber International Holding B.V. Relator: Min. Breno Medeiros. Brasília, 5 de fevereiro de 2020. Disponível em: <https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?conscsjt=&numeroTst=1000123&digitoTst=89&anoTst=2017&orgaoTst=5&tribunalTst=02&varaTst=0038&consulta=Consultar>. Acesso em: 5 nov. 2021.

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região**. Acórdão. Agravo de Petição nº 0000150-31.2015.5.06.0141. Agravante: Fernanda Virgínia Albuquerque da Silva. Agravado: Loide Maria Miranda Barbosa, Brandão & Silva Ltda., Katia Valeria Padilha Gondim Brandão e Libia Albuquerque da Silva EIRELI – ME. Relator: Desembargador Ivan de Souza Valença Alves. Recife, 7 de julho de 2022. Disponível em: <https://pje.trt6.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0000150-31.2015.5.06.0141/2#21c5e20>. Acesso em: 17 maio 2024.

BRASIL. **Supremo Tribunal Federal**. Reclamação 59.795/MG. Reclamante: Cabify Agencia de Serviços de Transporte de Passageiros LTDA. Reclamado: Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Relator: Min. Alexandre de Moraes. Brasília, 19 de maio de 2023. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15358217388&ext=.pdf>. Acesso em: 26 maio 2024.

BRITO, Venicius de Jesus de. Motorista por aplicativo: Relação de emprego ou trabalho? Jusbrasil, 2022. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/motorista-por-aplicativo-relacao-de-emprego-ou-trabalho/1465903548#:~:text=Em%20alguns%20pa%C3%ADses%20como%3A%20Reino,o%20trabalho%20nas%20plataformas%20digitais.&text=A%20Suprema%20Corte%20Brit%C3%A2nica%20negou,s%C3%A3o%20funcion%C3%A1rios%20com%20direitos%20trabalhistas>. Acesso em 25 maio 2024.

CASSAR, Vólia Bonfim. **Direito do trabalho**: de acordo com a reforma trabalhista. 16. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2018.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 17. ed. São Paulo: LTr, 2018.

DELGADO, M. G. Direitos fundamentais na relação de trabalho. **Revista de Direitos e Garantias Fundamentais**, [S. l.], n. 2, p. 11–40, 2007. DOI: 10.18759/rdgf.v0i2.40.

Disponível em: <https://sisbib.emnuvens.com.br/direitosegarantias/article/view/40>. Acesso em: 21 maio. 2024.

FONSECA, Bruno Gomes Borges da; PESSOA, Fernando dos Santos. O trabalho por aplicativos digitais no contexto da Quarta Revolução Industrial. **Revista Direito em Debate**, 2022, Rio Grande do Sul: Editora Unijuí, ano XXXI, n. 57 – jan./jun. 2022.

FONSECA, Bruno Gomes Borges da. **Projeto de Lei sobre o trabalho em empresas operadoras de aplicativos** – Parte 1. Disponível em : <https://eshoje.com.br/colunistas/bruno-gomes-borges-da-fonseca/2024/03/projeto-de-lei-sobre-o-trabalho-em-empresas-operadoras-de-aplicativos-parte-1>) Acesso em: 02 maio 2024.

FONSECA, Bruno Gomes Borges da. **Projeto de Lei sobre o trabalho em empresas operadoras de aplicativos** – Parte 4. Disponível em: <https://eshoje.com.br/colunistas/bruno-gomes-borges-da-fonseca/2024/03/projeto-de-lei-sobre-o-trabalho-em-empresas-operadoras-de-aplicativos-parte-4/>. Acesso em: 17 maio 2024.

GAIA, Fausto Siqueira. **Uberização do trabalho**: aspectos da subordinação jurídica disruptiva. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019.

GUNTHER, Luiz Eduardo; VILLATORE, Marco Antônio César; CALVO, Adriana. Os impactos da automação no mundo do trabalho: a necessidade de normatizar e o papel da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). **Revista Eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, v. 12, n. 120, p. 252-268, mai 2023.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2024.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **CPC – Repercussões no processo do trabalho**. 2, ed. São Paulo: SRV Editora, 2016.

LIBARDONI, P. J.; STURMER, G. O trabalho via plataformas e a tecnologia no capitalismo contemporâneo. **Revista de Direitos e Garantias Fundamentais**, [S. l.], v. 23, n. 1, p. 203–236, 2022. DOI: 10.18759/rdgf.v23i1.1985. Disponível em: <https://sisbib.emnuvens.com.br/direitosegarantias/article/view/1985>. Acesso em: 21 maio 2024.

MACHADO, Juliano. Juíza reconhece vínculo empregatício de entregador da Uber e determina pagamento de indenizações por danos morais e coletivos. **Portal do TRT4**, Secom/TRT-RS. 2023 Disponível em: <https://www.trt4.jus.br/portais/trt4/modulos/noticias/543360#:~:text=A%20decis%C3%A3o%20%C3%A9%20de%20primeira,atuar%20na%20Uber%2C%20em%202019>. Acesso em: 16 maio 2024.

MAIA, Erickson Reis. Corte francesa reconhece vínculo trabalhista entre motorista e Uber. Jusbrasil, 2020. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/noticias/corte-francesa-reconhece-vinculo-trabalhista-entre-motorista-e->

uber/818090420#:~:text=Corte%20francesa%20reconhece%20v%C3%ADnculo%20trabalhista%20entre%20motorista%20e%20Uber.,-CURTIR&text=Em%20decis%C3%A3o%20publicada%20nesta%20quarta,como%20um%20contrato%20de%20trabalho. Acesso em 25 maio 2024.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. São Paulo: SRV Editora, 2023.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 22. ed. São Paulo: Saraiva, 2007.

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio; CARELLI, Rodrigo de Lacerda; GRILLO, Sayonara. Conceito e crítica das plataformas digitais de trabalho. **Revista Direito e Práxis**, Rio de Janeiro, v. 11, n. 4, 2020, p. 2609-2634.

PORTAL DA CÂMARA DOS DEPUTADOS. PL 1471/2022. 2024. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2325768&fichaAmigavel=nao>. Acesso em: 26 maio 2024.

PORTAL, 2024. STF irá decidir se existe vínculo empregatício entre motoristas e plataformas de aplicativos. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=528592&ori=1>. Acesso em: 17 maio 2024.

PRECE, France. **Entregadores de aplicativos terão direitos trabalhistas na Espanha**. G1, 2021. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/tecnologia/noticia/2021/03/12/entregadores-de-delivery-terao-direitos-trabalhistas-na-espanha.ghtml>. Acesso em: 19 maio 2024.

SAMPAIO, Amanda. Juiz condena Uber a contratar todos os motoristas e pagar multa de R\$ 1 bilhão. CNN Brasil, São Paulo, 14 de set. 2023. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/economia/juiz-condena-uber-a-contratar-todos-os-motoristas-e-pagar-multa-de-r-1-bilhao/>. Acesso em: 17 maio 2024.

SANTOS, Karlinne Laianne Cordeiro; NASCIMENTO, Sostenes Augustos Santos do. **Dois pesos, duas medidas: casos semelhantes com decisões judiciais diferentes**. Disponível em: <https://www.oab-al.org.br/app/uploads/2021/09/DoisPesos.pdf>. Acesso em: 16 maio 2024.

STRECK, Lenio Luiz. **O que é isto – decido conforme minha consciência?** 2ª ed. Revista e ampl. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2010.