

A VIOLAÇÃO DO ART. 1º, III DA CF/88 FRENTE AO ATUAL ENTENDIMENTO DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO: UMA ANÁLISE A PARTIR DO CASO DA UBER

VIOLATION OF ART. 1, III OF CF/88 IN FRONT OF THE
CURRENT UNDERSTANDING OF THE SUPERIOR LABOR
COURT: AN ANALYSIS BASED ON THE UBER CASE

*Laura Riffel Vanti*¹

DOI 10.29327/5321162.1-9

Resumo: O trabalho de pesquisa desenvolvido tem como objetivo analisar, a partir do surgimento das novas tecnologias, a nova morfologia do trabalho, em atenção àquelas que interligam os passageiros de aplicativo, à luz dos princípios constitucionais do valor social do trabalho e da livre iniciativa, basilares do fundamento da dignidade da pessoa humana, previsto no art. 1º, III da Constituição Federal de 1988. A tal ponto, o presente estudo buscará a resposta para o seguinte questionamento: à luz da atual jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho, a uberização das relações de emprego introduz uma nova perspectiva ao princípio do valor social do trabalho face ao princípio da livre iniciativa? Desta maneira, utilizando-se o método de abordagem dialética, de natureza teórica, serão apontados: o novo conceito de economia; suas implicações jurídicas na legislação trabalhista e constitucional, bem

1 Advogada. Pós Graduada em Direito e Processo do Trabalho pela Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul (PUCRS). Mestranda em Direito pela Universidade do Vale do Rio dos Sinos (Unisinos). Pesquisadora vinculada ao Grupo de Pesquisa JusNano (Unisinos) e ao Grupo de Pesquisa “Trabalho e Capital” da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS). E-mail: laurarvanti@gmail.com.

como, através de informações coletadas pelos sítios nacionais, a decisão proferida pelo Tribunal Superior do Trabalho brasileiro, o qual irá responder negativamente ao questionamento trazido, tendo em vista que a nova morfologia do trabalho não introduz uma nova perspectiva a legislação prevista na Consolidação das Leis do Trabalho e nas características previstas no artigo 2º e 3º da referida lei, mas, sim, trouxe uma violação aos direitos dela conquistados, afetando, deste modo, todo o ordenamento jurídico, incluindo-se a Constituição Federal.

Palavras-chave: Tecnologia. Nova economia. Relação laboral.

Abstract: The research work carried out aims to analyze, from the emergence of new technologies, the new morphology of work, in attention to those that interconnect app passengers, in the light of the constitutional principles of the social value of work and free initiative, basic of the foundation of the dignity of the human person, provided for in art. 1, III of the Federal Constitution of 1988. At this point, the present study will seek the answer to the following question: in the light of the current jurisprudence of the Superior Labor Court, the uberization of employment relations introduces a new perspective to the principle of value of work against the principle of free enterprise? In this way, using the method of dialectical approach, of theoretical nature, will be pointed out: the new concept of economy; its legal implications in labor and constitutional legislation, as well as, through information collected by national websites, the decision issued by the Brazilian Superior Labor Court, which will respond negatively to the question raised, considering that the new morphology of work does not introduce a new perspective to the legislation foreseen in the Consolidation of Labor Laws and in the characteristics foreseen in article 2 and 3 of the referred law, but, yes, it brought a violation of the rights conquered therein, affecting, in this way, the entire legal system, including the Federal Constitution.

Keywords: Technology. New economy. Employment relationship.

1. INTRODUÇÃO

Com o advento da globalização o desenvolvimento das inovações científico-tecnológicas houve uma notável melhora na qualidade de vida, fazendo com que velhos estigmas e modos fossem deixados para trás. Neste aspecto, a forma de organização das relações laborais também passou por esta transformação dos antigos modelos de produção para um modelo de trabalho mais dinâmico criado através do sistema de informações.

Sendo assim, o presente estudo tem como objetivo analisar os impactos sociais e jurídicos dos novos modelos de relações laborais advindos destes referidos sistemas, sobretudo da plataforma *Uber*, a qual introduziu a nova morfologia do trabalho. Nesse sentido, delimita-se o tema em analisar a nova morfologia do trabalho à luz dos princípios constitucionais do valor social do trabalho e da livre iniciativa, basilares da Constituição Federal, tendo em vista o aumento da mão de obra cibernariada, a falta de regulamentação brasileira e o movimento de precarização da Consolidação das Leis do Trabalho.

Partindo dessa perspectiva, não há de se negar que o processo de *uberização* do trabalho, como comumente é conhecido, conduzem a uma nova perspectiva ou uma violação dos princípios constitucionais. Desta forma, o presente artigo tem como objetivo responder ao seguinte problema de pesquisa: à luz da Constituição Federal de 1988 e do primado da dignidade da pessoa humana, a *uberização* das relações de emprego introduz uma nova perspectiva ao princípio do valor social do trabalho face ao princípio da livre iniciativa?

Deste questionamento, a partir do método de abordagem dialético, de procedimento indutivo, o presente artigo será dividido em cinco tópicos, os quais terão como objetivo analisar o incremento das plataformas digitais, especificamente o vínculo existente entre o motorista e a *Uber*, partindo para análise à luz da Consolidação das Leis do Trabalho e da Constituição Federal e finalizando com a análise a partir hipótese de pesquisa trazida, qual seja: a *Uber* não introduziu

uma nova perspectiva aos referidos princípios, mas, sim, uma violação destes.

2. PLATAFORMAS DIGITAIS E A NOVA MORFOLOGIA DE TRABALHO

Conceitualmente, a relação de trabalho corresponde a um vínculo jurídico entre uma pessoa, prestadora de serviços, a outrem, tomadora dos serviços. Conforme pontua Maurício Godinho Delgado, “a relação de trabalho tem caráter genérico e se refere a todas as relações jurídicas caracterizadas por terem sua prestação essencial centrada em uma obrigação de fazer consubstanciada em labor humano.”² Tal modelo vem estruturado na trajetória histórica da sociedade, a qual é resultado da garantia de subsistência do ser humano e das interações que provoca.

Partindo desta premissa, a presente pesquisa busca, de forma resumida, com intuito de contextualização, apresentar as transformações histórico-sociais e tecnológicas ao longo dos tempos, as quais deram origem ao modelo de economia que será analisado posteriormente.

2.1 O trabalho humano e o direito ao (do) trabalho à luz da Constituição Federal

O trabalho sempre foi exercido pelo homem. Na antiguidade, este trabalhava para se alimentar, defender, além de se abrigar. A formação de tribos propiciou o início das lutas pelo poder e domínio.

No Brasil, embora o Direito do Trabalho tenha sido criado através de leis esparsas. Somente no ano de 1943, estas foram consolidadas - e abrangidas a todos os trabalhadores - através da Consolidação das Leis do Trabalho³. Ganhando,

2 DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019. p. 310.

3 Todos porque, anteriormente à Consolidação das Leis do Trabalho existiam leis esparsas que garantiam direitos às difundidas categorias de trabalhadores.

com a Constituição Cidadã de 1988, um modelo mais democrático e social, o qual se reproduz nos dias de hoje.

Neste sentido, a Constituição Federal adotou a teoria de Robert Alexy, a qual determina que os direitos fundamentais são posições jurídicas relevantes e que o seu reconhecimento não pode ser colocado à disposição de parlamentares⁴. Alinhada a essa perspectiva, a Constituição Federal adotou os direitos fundamentais como rol das cláusulas pétreas, restringindo-se o seu poder de reforma.

Em que pese alguns excessos e inconsistências, a CRFB/88 constitui um importantíssimo instrumento garantidor dos direitos mínimos do trabalhador, do chamado mínimo existencial, norteado pelo princípio da dignidade humana. Contextualizando, o conceito de dignidade da pessoa humana, ocupa lugar central para a ordem jurídica e um dos fundamentos basilares ao Estado Democrático de Direito, para Ingo Wolfgang Sarlet é definido como:

qualidade intrínseca e distintiva reconhecida em cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade, implicando, neste sentido, um complexo de direitos e deveres fundamentais que assegurem a pessoa tanto contra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano, como venham a lhe garantir as condições existenciais mínimas para uma vida saudável, além de propiciar e promover sua participação ativa e corresponsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão com os demais seres humanos, mediante o devido respeito aos demais seres que integram a rede da vida.⁵

O princípio da dignidade da pessoa humana, para além de outros aspectos, atua como fio condutor relativamente aos diversos direitos fundamentais, reforçando a existência de uma recíproca complementaridade entre direitos individuais (direitos de liberdade) e direitos sociais (direitos de igualdade), na medida em que todos densificam parcelas do conteúdo

4 SARLET, Ingo Wolfgang; MELLO FILHO, Luiz Philippe Vieira de.; FRAZÃO, Ana de Oliveira (coord.). *Diálogos entre o Direito do Trabalho e o Direito Constitucional: estudos em homenagem a Rosa Maria Weber*. São Paulo: Saraiva, 2013.

5 SARLET, Ingo Wolfgang. *Dignidade da Pessoa Humana e Direitos Fundamentais na Constituição Federal de 1988*. 9. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2011. p. 51.

e dimensões do princípio da dignidade humana ainda que a ela não se reduzam.⁶

Contendo diversos dispositivos versando sobre direitos trabalhistas (individuais e coletivos), a Constituição consagra o direito ao trabalho como direito social, o inserindo no título alusivo aos “Direitos e Garantias Fundamentais”.⁷ Por sua vez, os princípios humanísticos e sociais, são expressos em seu Preâmbulo, sendo afirmado, enfaticamente, nos Títulos I e II da nova Constituição e, a partir desta, lançarem influência por todo o texto magno.⁸

A respeito, o artigo 6º da Constituição Federal de 1988 se insere num contexto normativo-constitucional mais amplo: o próprio Preâmbulo do texto constitucional já evidencia o forte compromisso da Constituição e do Estado com a justiça social, sendo este reforçado pelos princípios fundamentais positivados na norma constitucional, dentre os quais se destaca a dignidade da pessoa humana (art. 1º, inc. III).⁹

Já o artigo 7º cataloga os direitos individuais dos trabalhadores rurais e urbanos, sem excluir outros que visem à melhoria de sua condição social¹⁰. Entretanto, conforme pontua Michelle Dias Bublitz, os direitos sociais não se resumem apenas aqueles elencados no rol do artigo 6º, para a autora:

À semelhança dos direitos fundamentais, os direitos sociais não se resumem àqueles elencados no artigo 6º da Constituição Federal, mas também, nos termos do artigo 5º, parágrafo 2º, da mesma norma legal, direitos e garantias implícitos, direitos positivados em outras partes do texto constitucional e ainda direitos previstos em tratados internacionais. Também aos direitos sociais se aplica, como aos direitos fundamentais, o disposto no artigo 5º, parágrafo 1º, ou seja, as normas consagradoras de direitos sociais pos-

6 BUBLITZ, Michelle Dias. *Pessoa com Deficiência e Teletrabalho: Reflexões à Luz do Valor Social do Trabalho (inclusão social e fraternidade)*. 2014. 127 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Programa de Pós-Graduação em Direito. Faculdade de Direito, Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, RS, 2014. p. 42.

7 LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de Direito do Trabalho*. 12. ed. São Paulo: Saraiva, 2020. p. 57.

8 DELGADO, 2019, *op. cit.*,

9 BUBLITZ, 2014, *op. cit.*, p.43.

10 LEITE, 2020, *op. cit.*, p. 57

suem aplicabilidade direta e eficácia imediata, ainda que o alcance desta eficácia deva ser avaliado sempre no contexto de cada direito social e à luz de outros direitos e princípios.¹¹

Eficácia esta que serve como instrumento para efetivar a instrumentalização dos Direitos previstos na Legislação Pátria. Para José Afonso da Silva, estes serão considerados eficácia imediata, àquela que desde a entrada em vigor da Constituição, produzem, ou têm possibilidade de produzir, todos os efeitos essenciais, relativamente aos interesses, comportamentos e situações, que o legislador constituinte, direta e normativamente, quis regular.¹² Tal classificação, para Guilherme Peña de Moraes:

As normas constitucionais de eficácia plena dispõem de aplicabilidade direta, imediata e integral, eis que não carecem de regulamentação para tornarem-se aplicáveis (aplicabilidade direta), são suscetíveis de aplicação sem solução de continuidade (aplicabilidade imediata) e não podem ter o seu alcance contido pela legislação infraconstitucional (aplicabilidade integral), como, por exemplo, as veiculadas pelos arts. 1º e 2º da CRFB. Vale enfatizar: “as normas de eficácia plena são de aplicabilidade direta, imediata e integral sobre os interesses objeto de sua regulamentação jurídica”, concentrando “as normas que, desde a entrada em vigor da constituição, produzem todos os seus efeitos essenciais (ou têm a possibilidade de produzi-los), todos os objetivos visados pelo constituinte, porque este criou, desde logo, uma normatividade para isso suficiente, incidindo direta e imediatamente sobre a matéria que lhes constitui o objeto”.¹³

Mas não é só, tal eficácia também tem como objetivo a aplicação dos direitos fundamentais previstos na Constituição Federal e garantidos na Consolidação das Leis do Trabalho. Nas palavras de Aldacy Rachid Coutinho:

A abertura para eficácia dos direitos fundamentais nas relações interprivadas como a de trabalho é fruto do árduo

11 BUBLITZ, 2014, *op. cit.*, p. 42.

12 SILVA, José Afonso da. *Curso de Direito Constitucional Positivo*. 39. ed. São Paulo: Malheiros, 2016. p. 45.

13 MORAES, Guilherme Peña de. *Curso de Direito Constitucional*. Grupo GEN, 2020. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597025156/>. Acesso em: 27 set. 2023. p. 34.

e contínuo processo de construção do reconhecimento da constitucionalização do Direito do Trabalho. Diferentemente do Direito Civil tradicional, encerrado nas abstrações conceituais impostas pelas estruturas codificadas, o Direito do Trabalho nasceu do rompimento com o direito privado pela emergência do reconhecimento das desigualdades materiais dos sujeitos da contratualidade, construindo um marco regulatório assentado no princípio da proteção do mais frágil, hipossuficiente, da primazia da realidade e na expressão da necessária intervenção estatal. A ruptura com o Estado Absolutista erigiu uma racionalidade individualista (egoísta) de sujeitos autônomos, detentores de direitos subjetivos opostos contra o poder público, cuja atuação deveria se restringir em reconhecimento dos efeitos da vontade soberana e garantia da atuação em liberdade dos sujeitos iguais, reciprocamente e diante da lei contra a qual o Direito do Trabalho se opôs (aparentemente). Os marcos do público e do privado sempre encontraram dificuldades em se estabelecer no mundo do trabalho (emprego), pois a demanda fruto do rompimento com o Direito Civil apontou para um Estado Social intervencionista para minimizar as desigualdades reais.¹⁴

Para Maurício Godinho Delgado, ao colocar a pessoa humana no vértice da ordem constitucional e, nessa medida, de toda a ordem jurídica do país (e por consequência da ordem social, econômica, cultural e institucional brasileira) a Lei Magna impôs ao Direito e a todos os seus intérpretes o dever de compreenderem e aplicarem a nova e civilizatória lógica constitucional¹⁵.

Sem dúvida, é uma das Constituições mais avançadas no aspecto social, pois consagra os direitos trabalhistas como autênticos direitos fundamentais¹⁶. Com isso, o Direito do Trabalho também realiza um importante papel de política pública de distribuição de renda no mundo da economia e da sociedade capitalista, diminuindo, em alguma medida, as tendências concentradoras de renda e de poder que são características do capitalismo.¹⁷

14 SARLET; MELLO FILHO; FRAZÃO, 2013, *op. cit.*, p. 43.

15 DELGADO, 2019, *op. cit.*, p. 112.

16 LEITE, 2020, *op. cit.*, p. 58.

17 DELGADO, 2019, *op. cit.*, p. 1556.

Por outro lado, não se pode ignorar que a Constituição Federal também introduziu o “valor social do trabalho”, constituindo postulado básico da dignidade da pessoa humana e corolário da própria cidadania (CF, art. 1º, II, III e IV)¹⁸. Na Carta Magna, os Títulos que tratam da ordem econômica e social (VII e VIII), retomam essa ênfase na centralidade da pessoa humana, com seus princípios humanísticos e sociais, de modo a não permitir o negligenciamento interpretativo acerca da firme e segura determinação filosófica e jurídica da Constitucional da República¹⁹.

Nesse sentido, segundo o autor Carlos Henrique Bezerra Leite:

O direito ao trabalho, além de direito humano, é também direito fundamental, mormente em nosso sistema jurídico, porquanto positivado na Constituição Federal, sendo, portanto, tutelado pelo direito constitucional, ora como princípio (e valor) fundamental do Estado Democrático de Direito (CF, art. 1º, II, III e IV); ora como direito social (CF, arts. 6º e 7º); ora como valor fundante da ordem econômica, que tem por finalidade assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observado, dentre outros, o princípio da busca do pleno emprego (CF, art. 170, VIII).²⁰

Por sua vez, o caput do art. 170 assegura que a ordem econômica será fundada na valorização do trabalho humano e na livre-iniciativa. Em face da conjugação desses dispositivos, torna-se evidente que o trabalho humano e a livre-iniciativa são os fundamentos da ordem constitucional econômica.

Outrossim, tal valoração também está inserida no Título VIII (“Da Ordem Social”), igualmente em sua norma introdutória, inserta em seu Capítulo I (“Disposição Geral”), composto estritamente do art. 193: “A ordem social tem como base o primado do trabalho, e como objetivo o bem-estar e a justiça sociais”²¹. Todo esse invólucro constitucional foi essencial para definir - e consequentemente aplicar - as normas previstas na Consolidação das Leis do Trabalho com a garantia de que sua

18 LEITE, 2020, *op. cit.*, p. 81.

19 DELGADO, 2019, *op. cit.*, p. 1566.

20 LEITE, 2020, *op. cit.*

21 DELGADO, 2019, *op. cit.*, p. 1568.

legislação não seria vilipendiada. Nas palavras de Carlos Henrique Bezerra Leite:

O trabalho tem um valor social. Mas para ter um valor social, o trabalho deve propiciar a dignificação da pessoa por meio de um trabalho decente. Violam o princípio em causa todas as formas de trabalho em regime de escravidão, o trabalho infantil, o trabalho degradante, o trabalho em jornada exaustiva, os assédios moral e sexual etc. Outro princípio constitucional fundamental aplicável ao direito do trabalho é o princípio do valor social da livre iniciativa. Trata-se de princípio que é implementável pela aplicação de outros princípios espalhados pelo tecido constitucional, como o princípio da função social da propriedade (CF, art. 5º, XXIII) e o princípio da função social da empresa (CF, art. 170, III). [...] Não há justiça verdadeira onde as pessoas vivem em condições extremamente desiguais.²²

Entretanto, embora a Constituição Federal tenha ampliado a garantia de direitos aos trabalhadores, o capitalismo permaneceu na tentativa de desconstitucionalizar garantias e de desregulamentação do Direito do Trabalho como um todo, de forma a abrir margem à regulamentação por um simples contrato de prestação de serviços, nos moldes do direito comum.

Partindo de tal escopo, as palavras de Aldacy Rachid Coutinho:

Não seria crível, dessa forma, que exatamente no contexto de um direito comprometido com a realidade da desigualdade e da venda da força de trabalho pelos não proprietários do capital houvesse tanta dificuldade em operacionalizar e garantir os direitos fundamentais. Aliás, merece destaque o fato de que exatamente nas mais recentes tentativas de influxo é que o primado das liberdades públicas, sobretudo negativas, de um Estado não intervencionista são apontadas como a condição da “modernização” das relações de trabalho, fruto dos embates ideológicos travados com as ideias neoliberais de supremacia do negociado sobre o legislado, desregulamentação e flexibilização.²³

22 LEITE, 2020, *op. cit.*

23 SARLET; MELLO FILHO; FRAZÃO, 2013, *op. cit.*, p. 43.

A esse respeito, abordar-se-á no próximo tópico a tendência flexibilizadora das relações de trabalho, tendo em vista o fortalecimento da globalização e a tendência capitalista, seguindo-se ao atual modelo de economia.

3. O NOVO PROLETARIADO DE SERVIÇOS E O FENÔMENO DA UBERIZAÇÃO

Com o desenvolvimento da automação, demonstra-se que, cada vez mais, há a substituição do trabalho humano por máquinas²⁴. Com isso, há o efeito degradante de desempregos ou realocação destas categorias, além disso, obteve-se, “o efeito catalisador das relações de trabalho, em que a demanda por novos bens e serviços aumentou e levou à criação de novas profissões, empresas e até mesmo indústrias.”²⁵

O novo proletariado vem abarcado no processo de descentralização da força de trabalho no processo de produção de bens e na realização de serviços²⁶. Este modelo estrutural, baseado na noção de economia do compartilhamento e pelo trabalho sob demanda, tem como objetivo a utilização de bens ociosos e de tecnologias disponíveis para a fonte de renda dos trabalhadores realizando o desenvolvimento de atividades ligadas à tecnologia para facilitar a rotina diária das pessoas, cada vez mais interligada em um sistema de rede²⁷. É o que se nota, por exemplo, no caso da *Uber*, o qual se utiliza de uma nova forma de contratação de um transporte individual de passageiros, fugindo do modelo proposto pelo sistema de táxis.

Neste contexto, destaca-se a forma de utilização pelo aplicativo, denominada de “*uberização*”, a qual é muito utilizada pelos doutrinadores para titular o novo modelo prole-

24 CASTRO, Antonio Escosteguy. *Trabalho, Tecnologia e Globalização a Necessidade de uma Reforma Sindical no Brasil*. São Paulo: LTr, 2006. p. 70.

25 SCHWAB, Klaus. *A Quarta Revolução Industrial*. São Paulo: Edipro, 2016. p. 43.

26 GAIA, Fausto Siqueira Gaia. *As Novas Formas de Trabalho no Mundo dos Aplicativos: o Caso “UBER”*. 2018. 359 f. Tese (Doutorado em Direito) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2018. p. 208.

27 *Ibidem*, p. 211.

tariado de serviço. Trata-se, portanto, de um mapeamento e desenvolvimento no processo do trabalho, através do sistema de algoritmos, criando uma nova estrutura de trabalho, a qual, embora seja diferente em sua categoria, são todos controlados por um aplicativo.

Este modelo vem enraizado na figura do “trabalhador independente”, demonstrado por ser o indivíduo o qual permanece à disposição da plataforma, mas que não possui carga de trabalho pré-fixada, não havendo uma relação estabelecida e não cumprindo ordens ou regras.

Ou seja, essa nova sistemática de trabalho sob demanda, advindo das intermediações com as plataformas digitais, trouxe, em parte, benefício à nova categoria de trabalhadores, tendo em vista que disponibilizou uma base de trabalho mais flexível. Além disso, o novo modelo de economia, interposto pela plataforma, também trouxe benefícios à classe empresária, tendo em vista a sua flexibilidade na contratação de funcionários para um período de tempo específico.

No entanto, apesar dos benefícios para o bem-estar dos trabalhadores - e para o setor empresarial - em termos de flexibilização, não se pode negar os aspectos negativos acerca da introdução dessa nova modalidade.

Isso porque, há o rompimento do amparo do empregado com a legislação trabalhista - pelo menos brasileira - que, ao contrário de uma relação de trabalho formal, não há resguardo jurídico à nova categoria de trabalhadores, criando, desta forma, uma relação fragilizada entre o trabalhador e o seu meio de trabalho.

Essa dicotomia entre a nova relação de trabalho desregulamentada e as plataformas digitais vem gerando discussões acerca da nova força de trabalho empregada atualmente e nos próximos anos.

No próximo item será analisada a regulamentação específica para este norte, seguindo-se, assim, para análise acerca da qualificação dos trabalhadores a fim de aprofundar o assunto.

4. A RELAÇÃO ENTRE A UBER E OS MOTORISTAS: PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS OU VÍNCULO DE EMPREGO?

Antes de iniciar o tópico atinente, é importante fazer uma análise acerca da prestação de serviços e o vínculo empregatício. A prestação de serviços não é uma relação laboral tipificada pelo Direito do Trabalho, ao contrário, sua previsão está expressa do art. 593 ao 609 do Código Civil, o qual seu objeto é uma obrigação de fazer - do mesmo modo que o objeto do contrato empregatício - porém, com a prestação voltada para o resultado, não como um processo.²⁸

Já o vínculo de emprego, conforme pontua Maurício Godinho Delgado, “é uma das espécies da relação de trabalho juridicamente configuradas. Corresponde a um tipo legal próprio e específico, inconfundível com as demais modalidades de relação de trabalho ora vigentes.”²⁹. Tal modelo é caracterizado por elementos fático-jurídicos da relação de emprego, previstos na Consolidação das Leis do Trabalho.

Partindo de tal premissa, é importante trazer ao contexto a figura do aplicativo “Uber”, a qual, a figura do motorista nada mais é que a de um parceiro, o qual escolhe laborar pela plataforma, de maneira independente³⁰.

Entretanto, embora os motoristas do aplicativo sejam denominados “parceiros”, muito se tem discutido, hoje, a realidade exercida por estes agentes. Isso porque, “a operacionalidade do aplicativo depende da realização do trabalho humano material, ainda que a estrutura da *Uber* seja fundada no trabalho imaterial de seus desenvolvedores”³¹.

Neste aspecto, a administração, feita pelo algoritmo, de seus colaboradores se inicia desde o processo de cadastramento dos motoristas no aplicativo de transporte, vez que, além da obrigação do candidato apresentar seus documentos

28 DELGADO, 2019, *op. cit.*, p. 400.

29 DELGADO, 2019, *op. cit.*, p. 333.

30 SLEE, Tom. *Uberização: A nova onda do trabalho precarizado*. Tradução João Peres. São Paulo: Elefante, 2017. p. 80.

31 GAIA, 2018, *op. cit.*, p. 214.

pessoais e de seu veículo, este realiza um processo de seleção dos interessados.³²

Desta forma, embora haja o critério de autonomia, a escolha de seus condutores fica sob controle do aplicativo. Ou seja, “parte do gerenciamento do trabalho é transferido para o próprio trabalhador, ao mesmo tempo que custos são eliminados ou também transferidos.”³³

Embora haja um critério de subordinação entre o operador da plataforma, o modo de gerenciamento - e assunção dos riscos da atividade - são transferidos aos motoristas do aplicativo, os quais assumem os gastos - e os riscos - da atividade, como se autônomos fossem.

Da mesma forma, demonstra-se que, por mais que o aplicativo se utiliza da nomenclatura de “empreendedorismo”, pautado sob o discurso de que: “você decide a hora e o quanto vai trabalhar e receber”, na realidade, a autonomia está atrelada à possibilidade de determinar a duração e distribuição da jornada de trabalho, administrada pelos sofisticados sistemas de controle de qualidade, distribuição e precificação dos serviços que são de propriedade das empresas de aplicativo.³⁴

Conforme referido anteriormente, a prestação de serviço nada mais é que uma prestação de fazer com o objetivo a prestação de resultado, sendo que, o risco da prestação em desenvolvimento é do próprio prestador, o qual assume os riscos da própria prestação laborativa³⁵. Ou seja, o contratante não arca com qualquer ônus na relação laboral e não mantém controle sobre o trabalho produzido pela parte contratada, que estipula o tempo a ser despendido para a realização do labor, além da denominação do valor a ser contratado.

32 GAIA, 2018, *op. cit.*, p. 216.

33 ABÍLIO, Ludmilla Costhek. Uberização: do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado. *Psicoperspectivas*, v. 18, n. 3, p. 1-11, 15 nov. 2019. Disponível em: https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-69242019000300041. Acesso em: 28 set. 2023.

34 SABINO, André Moncini; ABÍLIO, Ludmilla Costhek. Uberização: o empreendedorismo como novo nome para a exploração. *Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano*, v. 2, n. 2, p. 109-135, 2019. Disponível em: <http://www.revistatdh.org/index.php/Revista-TDH/article/view/53/31>. Acesso em: 28 set. 2023.

35 DELGADO, 2019, *op. cit.*, p. 400.

No caso do aplicativo, o trabalhador via aplicativo é um encarregado gerente de si próprio, ao mesmo tempo que segue subordinado às empresas. Isso porque, o trabalhador *uberizado* nada mais é que aquele que assume o risco de estabelecer estratégias para garantia de sua maior remuneração, definidos pelo aplicativo, além do melhor horário para entrega de trabalho, a extensão de sua jornada e demais atividades, em troca de sua remuneração baseado naquilo em que efetivamente trabalhou. Do mesmo modo, também há distribuição da oferta pelo espaço, através do gerenciamento pelo algoritmo, o qual cruza dados para pautar a maneira de como serão procedidas as estratégias para o andamento do aplicativo, numa evidente subordinação³⁶.

Assim, pode concluir-se, com base na análise dos fatos, que não é o aplicativo que qualifica se o motorista é ou não enquadrado na relação jurídica, mas sim os aspectos concretos vinculados a ela, demonstrando que há um vínculo de direitos e deveres do motorista com a plataforma. Partindo-se, para o próximo tópico, serão analisados os pressupostos da relação laboral.

5. A UBERIZAÇÃO E A CARACTERIZAÇÃO DOS PRESSUPOSTOS JURÍDICOS DA RELAÇÃO DE EMPREGO

A *Uber* é uma empresa que visa o lucro através do transporte individual do passageiro. Ao ponto, embora haja a centralidade do motorista para a consecução de sua finalidade empresarial, nenhum dos motoristas que laboram para a Uber são registrados como seus empregados³⁷.

Desta ideia, importa destacar a regulamentação laboral prevista na Consolidação das Leis do Trabalho. Segundo o art.

36 ABÍLIO, Ludmilla Costhek. Uberização do trabalho: subsunção real da viração. *Instituto Humanitas Unisinos*, Adital, 1 mar. 2017. Disponível em: <https://www.ihu.unisinos.br/186-noticias/noticias-2017/565264-uberizacao-do-trabalho-subsuncao-real-da-viracao>. Acesso em: 28 set. 2023.

37 BABOIN, José Carlos de Carvalho. Trabalhadores sob demanda: o caso *Uber*. *Rev. TST*, Brasília, v. 83, n. 1, p. 330-362, jan./mar. 2017. Disponível em: <https://jusla.boris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/106368>. Acesso em: 28 set. 2023.

2º “considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço”³⁸, ou seja, o empregador é essencialmente relacional à de empregado, independentemente de a sua relação ser configurada como uma pessoa jurídica, pessoa física ou ente despersonificado. Partindo de tal escopo, para que a pessoa seja considerada empregador basta que se utilize da força de trabalho empregaticamente contratada, não existindo qualidade do sujeito contratante dos serviços.³⁹

Já a figura do empregado é definida no art. 3º, a qual pontua que tal modelo é caracterizado por cinco elementos essenciais: labor por pessoa física, com onerosidade, habitualidade, pessoalidade e subordinação. Constatados os cinco elementos na realidade fática da prestação laboral, a relação existente é de emprego.”⁴⁰

Conforme pontua Maurício Godinho Delgado a prestação de serviços que o Direito do Trabalho toma em consideração é o labor, exercido por uma pessoa física, sujeita de direitos e tutelada por bens jurídicos, como uma vida íntegra, saúde, segurança e igualdade, inerentes a sua pessoa⁴¹.

Nesse sentido, não há de se negar que o labor exercido para a *Uber* é feito por uma pessoa física, a qual desprende de seu tempo para a condução do passageiro, a fim de atender a atividade-fim proposta pela plataforma⁴². Tal característica está atrelada a figura da pessoalidade, a qual demonstra não poder ser substituído por outro trabalhador. Tal modelo característica é enraizada desde o início do contrato de trabalho até seu fim, cujo, em caso de falecimento do contrato de trabalho

38 BRASIL. Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio (MTIC). *Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943*. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm. Acesso em: 28 set. 2023.

39 DELGADO, 2019, *op. cit.*, p. 493.

40 BABOIN, 2017, *op. cit.*

41 DELGADO, 2019, *op. cit.*, p. 338.

42 BABOIN, 2017, *op. cit.*

não poderá transmitir a contratualidade aos herdeiros ou sucessores do empregado⁴³.

Do mesmo modo, a pessoalidade da relação laboral também está definida pela inalterabilidade do condutor, visto que o aplicativo veda a utilização do sistema - e do carro - para a finalidade senão ao condutor concedido, sob pena de este sofrer o seu desligamento da plataforma⁴⁴. Também, como forma de pessoalidade da prestação laboral, são as composições de notas - apontadas pelos usuários - para compor a base de dados do aplicativo.

Desta forma, “a estrutura operacional da *Uber* toma o labor com pessoalidade como elemento central de seu modelo de negócio também em decorrência do sistema de controle e avaliação dos motoristas”⁴⁵. A esse ponto, importante destacar que tal elemento também demonstra a subordinação exercida pelo motorista para com o aplicativo.

Outra característica inerente à relação justalabalhista e presente no vínculo “*uberizado*” é a presença do seu caráter oneroso, vez que é o próprio algoritmo o qual estabelece as regras da forma de distribuição do modo de trabalho e a determinação de seu valor, criando, inclusive, mecanismos de oferta e a procura entre os servidores e os usuários. Sendo assim, o trabalhador não possui clareza sobre as regras de operacionalidade e bonificações utilizadas pela plataforma, apenas sendo-lhe transferido o pagamento pelo tempo disponível e utilizado em prol da plataforma⁴⁶.

Desta forma, importa-se destacar que o motorista é remunerado pela *Uber*, a qual detém os meios de execução do contrato de prestação de serviço realizado pelo usuário, o qual independe da condição do cliente que utilizou a plataforma. A respeito, no próprio sítio eletrônico do aplicativo há a especificação de que o labor exercido é remunerado semanalmente

43 DELGADO, 2019, *op. cit.*, p. 340.

44 BABOIN, 2017, *op. cit.*

45 Ibidem.

46 ABÍLIO, Ludmilla Costhek. *Uberização: a era do trabalhador just-in-time? Estudos Avançados*, v. 34, n. 98, p. 111-126, 2020. Disponível em: https://www.scielo.br/j/ea/a/VHXmNyKzQLzMyHbgcGMNNwv/?form_at=pdf&lang=pt. Acesso em: 28 set. 2023.

pelo próprio sistema, o qual, inclusive, faz a retenção de valores pagos em dinheiro. Ou seja, de nenhuma maneira é afastada a ausência de onerosidade.⁴⁷

Sob tal aspecto, configura-se, ainda, a existência da habitualidade do motorista para com a plataforma: como a plataforma não define horários fixos de trabalho, pode-se entender que a habitualidade da relação laboral está fragilizada, entretanto, na prática, o aplicativo utiliza-se de outros procedimentos para manter o controle do usuário. Nesse sentido, as palavras de José Carlos de Carvalho Baboin “A habitualidade não se caracteriza pela existência de horários fixos e/ou predeterminados de trabalho. Sequer há necessidade, para sua configuração, do labor diário para o empregador”⁴⁸.

O trabalhador que mais tempo fica disponível na plataforma mais chances possui de conseguir uma corrida melhor, ou que gere mais lucro. Mas não é só, as definições do procedimento, como tarefas cumpridas, o tempo gasto, o trabalho em dia de chuva, a variação no tempo e a distribuição no tempo e no espaço geram o mapeamento pela plataforma de como o trabalhador presta seu serviço habitualmente.⁴⁹

Ou seja, aquele que detém a maior quantidade de tempo junto à plataforma, consequentemente, será aquele que terá os melhores privilégios, sendo assim, a plataforma utiliza-se de subterfúgios para induzir o trabalhador a se manter mais tempo *logado* dentro do aplicativo, havendo, portanto, habitualidade da relação laboral.

Já no que tange a subordinação, ponto mais sensível da característica laboral, a *Uber* também demonstra preencher o requisito da relação empregatícia. Isso porque, dentro das características mais definitivas da subordinação da relação laboral, pode-se apresentar o modo de prestação de serviços determinado pelo aplicativo, como por exemplo, a determinação de como deverão ser utilizadas as vestimentas dos motoristas quando do trabalho, além do modo de utilização dos

47 BABOIN, 2017, *op. cit.*

48 Ibidem.

49 ABÍLIO, 2020, *op. cit.*

sistemas de ar condicionado e a proibição de outros serviços senão aqueles destinados pelo aplicativo.

Da mesma forma, outro ponto de controle - e consequentemente de subordinação - a qual é empregado pela plataforma para o usuário são as avaliações dadas pelos clientes da plataforma aos motoristas quando do fim de uma viagem. Estas avaliações possuem como objetivo a realização de avaliar o cumprimento das obrigações por parte dos motoristas, que são estabelecidos pela empresa e que passam pelo sistema de nota de corte, cujo, se caso o motorista não cumprir - ou não se enquadrar - no mínimo será afastado da plataforma.⁵⁰

Ou seja, no modelo proposto pela *Uber*, há a contratação de um empregado, subordinado, que não possui o poder discricionário de escolha de suas corridas e tampouco de seu tempo. Desta forma, a partir do modelo de programação, o motorista deverá realizar, em tempo real, a decodificação - e o recebimento de ordens - para os sinais que são emitidos pela plataforma, devendo este estar sempre disponível e mobilizado para atingir os objetivos propostos. Ou seja, “o controle por programação ou comandos (ou por algoritmo) é a faceta moderna da organização do trabalho. Passa-se da ficção do trabalhador-mercadoria para a ficção do trabalhador-livre, em aliança neofeudal com a empresa.”⁵¹

Assim, evidente que as plataformas de serviços promovem a precarização das relações juslaborais, promovendo o discurso de falta de subordinação, embora, na prática, definem um modo de organização o qual depende de tempo e submissão por parte do motorista.

Sob tal aspecto, importante destacar que para as relações juslaborais, a tecnologia é instrumento não apenas um fim de si mesmo, de modo que o trabalhador é um sujeito de

50 CARELLI, Rodrigo de Lacerda. O caso Uber e o controle por programação: de carona para o século XIX. *Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da Bahia*, Salvador, v. 9, n. 13, p. 177-207, maio 2021. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/188682>. Acesso em: 28 set. 2023.

51 OITAVEN, Juliana Carreiro Corbal; CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CASAGRANDE, Cássio Luis. *Empresas de transporte, plataformas digitais e a relação de emprego*: um estudo do trabalho subordinado sob aplicativos. Brasília: Ministério Público do Trabalho, 2018. Disponível em: https://csb.org.br/wp-content/uploads/2019/01/CONAFRET_WEB-compressed.pdf. Acesso em: 28 set. 2023.

direitos que tem em sua força de trabalho seu elemento principal para garantir a sua subsistência. De tal forma, o Direito do Trabalho é uma condição para as novas tecnologias serem implementadas em prol da coletividade, abarcando, assim, a previsão Constitucional.⁵²

Deste modo, hoje, muito se tem discutido a dicotomia existente entre os princípios constitucionais da livre iniciativa e a do valor social do trabalho. Assim, partindo de tal aspecto, no próximo tópico será analisada a diferenciação de tal modelo e a aplicação de tais princípios junto ao caso da *Uber*.

6. A DICOTOMIA ENTRE OS PRINCÍPIOS DO VALOR SOCIAL DO TRABALHO E DA LIVRE INICIATIVA DIANTE DA DISRUPÇÃO PROPORCIONADA PELA UBERIZAÇÃO

Em momento de inovação disruptiva e tecnológica, atualmente, tudo o que se é feito na atualidade é por intermédio de uma plataforma digital, a qual tem como intuito a ligação de dois polos de uma relação. A esse ponto, conforme visto, com a relação laboral não poderia ser diferente.

Neste aspecto, o novo conceito (ou a nova morfologia de trabalho) além de introduzir uma reanálise das características inerentes à Consolidação das Leis do Trabalho, também traz uma releitura aos princípios Constitucionais.

Partindo desta análise, ao longo de suas evoluções, a Constituição Federal reconheceu em seus planos os princípios da dignidade da pessoa humana, além da centralidade da pessoa humana, a inviolabilidade do direito à vida, a valorização do trabalho e do emprego, a igualdade em sentido formal, a não discriminação, a justiça social e o bem-estar social e individual.⁵³

Sob tal aspecto, pontua Rafael da Silva Marques que a livre iniciativa, “assegura a todos o acesso ao livre exercício da

52 BABOIN, 2017, *op. cit.*

53 DELGADO, 2019, *op. cit.*, p. 90.

profissão, funcionando como uma espécie de limite negativo ao legislador, fazendo a dignidade da pessoa humana.”⁵⁴

Do mesmo modo, a valorização do trabalho humano não apenas importa em criar medidas para garantir a eficácia de direitos do cidadão, como ocorre no conceito de Bem-Estar Social, mas sim admitir o trabalho e o trabalhador como principal agente de transformação da economia e do meio inserido⁵⁵.

Desta forma, ao ser reconhecido o valor social do trabalho como um elemento fundante da ordem constitucional e balizador da ordem econômica, o trabalho em sua dimensão transindividual passa a merecer tutela específica do legislador. Desta maneira, a promoção do trabalho é um instrumento eficaz de atenuação das desigualdades e efetiva concretização para tornar a sociedade mais igualitária, livre e justa.

Tais conceitos estão enraizados no reconhecimento de que atrás de uma atividade laboral há a necessidade de uma pessoa que merece proteção a sua dignidade, impondo ao Estado o dever de estabelecer normas jurídicas de proteção, de modo a emancipar e incluir o trabalhador no meio de realização do bem comum e da justiça social⁵⁶.

Entretanto, o que se demonstra no caso do aplicativo *Uber* admite os motoristas diretamente pela plataforma, sem preencher os requisitos da relação autônoma e fraudando àqueles previstos na Consolidação das Leis do Trabalho, representando fraude ao sistema regulatório. Além disso, o método utilizado pela plataforma, também desencadeia outro problema dentro da plataforma: a terceirização da atividade fim e a assunção dos riscos do negócio para o motorista.

Conforme demonstrado, a Consolidação das Leis do Trabalho é cristalina ao definir em seu art. 2º que o empregador é definido como aquele que assume os riscos da atividade econômica, admitindo, assalariando e dirigindo a prestação de serviço. Do mesmo modo, o art. 3º da mesma legislação de-

54 MARQUES, Rafael da Silva. *Valor Social do Trabalho na Ordem Econômica na Constituição Brasileira de 1988*. São Paulo: LTr, 2007. p. 117.

55 Ibidem, p. 116.

56 GAIA, 2018, *op. cit.*, p. 113.

fine a figura do empregado, sendo aquele dependente da figura do trabalhador em contraprestação ao seu salário.

Sem essa caracterização do modelo de operação da plataforma junto à Consolidação das Leis do Trabalho há um desequilíbrio em toda a ordem jurídica.

Pois, em que pese na Constituição Federal há a compreensão da forma de realização do trabalho humano através da livre iniciativa, de modo que o Estado age de forma excepcional, a regulação estatal propicia a segurança jurídica necessária para o desenvolvimento econômico, de modo a regulamentar a autodeterminação do indivíduo dentro da sociedade e a frear a supressão de garantias por parte da sociedade empresarial.⁵⁷

Partindo de tal análise, a interpretação da legislação trabalhista como negócio jurídico, tem por objetivo a contratação do trabalho humano de modo que o labor possui um valor social constitucionalmente tutelado, o qual transcende os efeitos dos campos patrimoniais, de modo que sempre deverá ter a prevalência do coletivo sob o individual.

Ou seja, a plataforma *Uber*, ao não conferir ao trabalhador as garantias previstas na Consolidação das Leis do Trabalho, viola a interpretação principiológica prevista na Constituição Federal, a qual precisa acerca do valor social do trabalho e da livre iniciativa.

Desta forma, a falta de legislação ocasionada pela plataforma acarreta insegurança jurídica não apenas na esfera trabalhista, mas em todo o ordenamento jurídico. Isso porque, o contrato de trabalho - de um modo geral - tem o condão de tratar as particularidades e as formas de trabalho de maneira direcionada, além de delimitar o âmbito de sua aplicação, modulando a regulação conforme a dinâmica de trabalho. Sem essa garantia, há um desequilíbrio de todo o aparato social em torno do trabalhador.

Outrossim, a falta de regramento da plataforma no Brasil acarreta retrocesso social da legislação, também prevista na Constituição Federal, tendo em vista que restringe a garantia e o acesso do motorista aos direitos fundamentais.

57 GAIA, 2018, *op. cit.*, p. 115.

Admitindo-se uma ausência de vinculação do operário do aplicativo a uma legislação infraconstitucional ao núcleo essencial já concretizado na esfera de direitos sociais, como ocorre com a legislação da Consolidação das Leis do Trabalho estar-se-ia chancelando uma fraude à Constituição, retrocedendo toda a ordem jurídica a meramente um conjunto de leis.⁵⁸

Ou seja, não há de se falar, portanto, que a *Uber* introduziu uma nova perspectiva aos princípios constitucionais do valor social do trabalho e da livre iniciativa, mas, sim, que esta vem violando não apenas na Consolidação das Leis do Trabalho, mas, sim, toda o conjunto normativo criado pelo sistema brasileiro.

7. EM BUSCA DOS PORQUÊS - UMA ANÁLISE JURISPRUDENCIAL

Conforme visto anteriormente, as relações de trabalho *Uberizadas* trouxeram uma nova análise aos princípios constitucionais do valor social do trabalho e da livre iniciativa. Entretanto, em que pese esta conjuntura abarcar esta análise dos princípios Constitucionais, não há, até o momento de conclusão deste trabalho, uma legislação própria para abarcar os motoristas de aplicativo.

A esse ponto, dada a lacuna legislativa, bem como pelo encaixamento das relações de trabalho *Uberizadas* às características previstas nos artigos 2º e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho, muitos motoristas recorrem à Justiça do Trabalho para analisar e dirimir o dimensionamento da nova morfologia do trabalho. A par desta breve introdução, no presente tópico, será analisada a jurisprudência proferida pelos Tribunais Regionais e do Tribunal Superior do Trabalho sobre o tema.

Inicialmente, é importante destacar a recente jurisprudência proferida pela 8ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, de competência do Estado do Rio Grande do Sul. A respeito, o motorista de aplicativo ingressou com a

58 SARLET, 2015, *op. cit.*, p. 90.

ação trabalhista junto à 5ª Vara do Trabalho de Caxias do Sul, requerendo, dentre outros pedidos, o reconhecimento do vínculo empregatício junto à plataforma Uber⁵⁹.

Em sentença, o Magistrado declarou a improcedência da demanda. Em suas razões, este arguiu que a subordinação é frágil, tendo em vista que as punições são desenvolvidas pelos usuários. Do mesmo modo, em relação ao pagamento, este arguiu que poderia haver a alteração do algoritmo. Por fim, em relação à subordinação, para o Magistrado, há a liberalidade do motorista para administrar o tempo de empenho junto a plataforma⁶⁰.

Irresignado com a decisão, o motorista recorreu da decisão de primeiro grau perante ao Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região e a sua 8ª Turma reconheceu a existência da relação laboral e a caracterização e de seus pressupostos jurídicos. Nesse sentido, o relator Marcelo José Ferlin D'Ambroso trouxe em seus argumentos a figura do “*dumping Social*”. como defende⁶¹:

Com efeito, a utilização do processo do trabalho, mediante a sonegação contumaz de direitos para posterior defesa em ação trabalhista, com o afã de fragilizar as condições de trabalho, para auferir enriquecimento ilícito empresarial, com violação de dispositivos legais de ordem pública, sobretudo no que tange a direitos sociais consagrados na Constituição da República, gera, sem dúvida, dano social, haja vista a flagrante violação dos preceitos do Estado Democrático de Direito concernentes à função social da propriedade e aos valores sociais do trabalho e da livre iniciativa.

Tal figura causa, segundo o Desembargador, lesões à sociedade, no que tange a segurança e a qualidade de vida tendo

59 RIO GRANDE DO SUL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (8. Turma). *Processo nº 0020750-38.2020.5.04.0405 (RORSum)*. O autor interpõe recurso ordinário da sentença proferida pelo MM. Juiz, Dr. Adair Joao Magnaguagno, na qual julgados improcedentes os pleitos contidos na petição inicial. Pretende a reforma da sentença no tocante aos seguintes aspectos: reconhecimento de vínculo de emprego e pleitos decorrentes, honorários advocatícios e custas. Recorrente: Márcio Antunes Corrêa. Recorrido: Uber do Brasil Tecnologia Ltda. Relator: Desembargador Marcelo Jose Ferlin D'ambroso, 23 de setembro de 2021. Disponível em: https://pesquisatextual.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/Jeq1HT5XS2_vvUhDk62uGg?. Acesso em: 28 set. 2023.

60 Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (8. Turma). *Processo nº 0020750-38.2020.5.04.0405 (RORSum)*, *op. cit.*

61 Ibidem.

em vista que desconsidera - de maneira proposital - a figura do Estado Social e do próprio modelo capitalista com a obtenção de vantagem indevida perante a concorrência.

Ou seja, segundo o relator do Acórdão proferido pela 8ª Turma, a Uber além de violar inúmeros direitos trabalhistas - tendo em vista que esta corresponde às características do art. 3º da CLT - traz, em sua estrutura um dano à sociedade em geral, tendo em vista que traz uma diminuição da qualidade de vida da população como um todo⁶².

Tal decisão foi consonante com aquela proferida pela 7ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região, a qual em decisão proferida pela relatora Carina Rodrigues Bicalho. Nesse sentido, no voto proferido restou demonstrado que há subordinação jurídica, tendo em vista que, em que pese não haja um chefe pessoa física, o aplicativo contém tópicos que devem ser cumpridos pelo motorista. Da mesma forma, a pessoalidade da relação existente entre a Uber e o motorista está definida pelo fato de que o motorista só pode deixar de exercer a sua atividade com a anuência do empregador, no caso, o algoritmo. Por fim, a flexibilidade de horário também afasta a alegação de falta de habitualidade, tendo em vista que, se os motoristas permanecerem inativos por muito tempo serão desligados da plataforma.⁶³

De mesma análise, importante destacar a decisão da 6ª Turma do Tribunal Regional da 15ª Região, a qual, através do parecer emitido pelo Ministério Público do Trabalho defende que a nova morfologia do trabalho trás violação ao princípio da dignidade da pessoa humana e do trabalho valorizado

62 Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (8. Turma). *Processo nº 0020750-38.2020.5.04.0405 (RORSum)*, *op. cit.*

63 RIO DE JANEIRO. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (7. Turma). *Processo nº 0101291-19.2018.5.01.0015 (ROT)*. A autora interpõe recurso ordinário da sentença proferida pelo Exmo. Juiz do Trabalho, Dr. Francisco Montenegro Neto, na qual julgados improcedentes os pleitos contidos na petição inicial. Pretende a reforma da decisão de origem em relação ao pedido de reconhecimento de vínculo empregatício, verbas rescisórias, intervalo intrajornada e dano moral. Recorrente: Erica Abade Rodrigues. Recorridos: Uber do Brasil Tecnologia Ltda., Uber International B.V., Uber International Holding B.V. Relatora: Desembargadora Carina Rodrigues Bicalho, 2 de março de 2020. <https://www.conjur.com.br/dl/trt-reconhece-vinculo-emprego-entre2.pdf>. Acesso em: 28 set. 2023.

socialmente para o fim de se alcançar uma sociedade justa e igualitária⁶⁴.

Ou seja, conforme se analisa nas recentes decisões do Tribunais Regionais do Trabalho há uma tendência ao reconhecimento do vínculo empregatício entre os motoristas de aplicativo e a plataforma Uber, tendo em vista os princípios constitucionais e da Consolidação das Leis do Trabalho. Tais jurisprudências estão de acordo com a Recomendação nº 198 da Organização Internacional do Trabalho, a qual determina o combate das relações laborais disfarçadas de acordos contratuais em todo os países que ratificam as Normas Internacionais do Trabalho, o que é o caso do Brasil. Igualmente, também há de se destacar, no caso do Brasil, a Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho definiu, junto ao Enunciado de número 4 da 1ª Jornada de Direito Material e Processual da Justiça do Trabalho a figura do *“dumping social”*, alegando que as agressões reincidentes e inescusáveis aos direitos trabalhistas - tal como o modelo adotado pela Uber - geram um dano à sociedade, cabendo à Justiça do Trabalho corrigir tal prática.

Do mesmo modo, também há de se destacar a importante e recente decisão da 3ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho, que em consonância com os referidos direcionamentos e, em entendimento contrário a 4ª e 5ª Turmas daquele mesmo órgão, defende que estão presentes os cinco elementos característicos da relação laboral. Outrossim, também foi trazido no argumento do relator, a figura do Direito do Trabalho como forma de controle da força de trabalho pela economia e a sua projeção sobre todas as formas de prestação de labor humano oneroso como avanço civilizatório, utilizando-se em

64 SÃO PAULO. Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região (6. Turma, 11. Câmara). Processo nº 0011710-15.2019.5.15.0032 (ROT). O autora interpõe recurso ordinário da sentença proferida pelo Exmo. Juiz do Trabalho, Dr. André Luiz Menezes Azevedo Sette. Recorrente: Rogério Adriano Venâncio Martins. Recorridos: Uber do Brasil Tecnologia Ltda. Relator: Desembargador João Batista Martins César, 20 de abril de 2021. Disponível em: <https://jurisprudencia.trt15.jus.br/documento/60348157/%5BKN%3BOXK%5EG63@?highlight=0011710-15.2019.5.15.0032>. Acesso em: 28 set. 2023.

seus argumentos a Recomendação nº 198 da Organização Internacional do Trabalho⁶⁵.

Naquele mesmo voto, o relator trouxe à análise a diferenciação entre a economia de compartilhamento exercida pelas plataformas, tais como *Airbnb* daquelas exercidas pela Uber, as quais são denominadas - segundo o relator - de sistemas empresariais digitais que ostentam estruturas totalmente distintas, vez que esta utilizam-se intensivamente do trabalho humano, sem, respeitar as regras civilizatórias trabalhistas.⁶⁶

Em conclusão, também foi analisado que a Constituição Federal reconhece, no vínculo empregatício, a dignidade, a centralidade da pessoa humana na ordem jurídica e na vida socioeconômica, o da valorização do trabalho, e do emprego, o da inviolabilidade física e psíquica da pessoa humana, além da igualdade em sentido substancial, o bem estar individual e social, a segurança e o da subordinação da propriedade à sua função socioambiental, de modo que, a ordem jurídica brasileira não viabiliza a contratação de pessoa natural, com todos os elementos característicos da relação laboral, em maneira senão aquela definida pela Consolidação das Leis do Trabalho, fere o ser humano na seara individual e socioeconômica, vez que o trabalho não é uma mercadoria mas sim um instrumento para assegurar a dignidade da pessoa humana⁶⁷.

De igual forma, é importante destacar que também há diversas decisões de Juízes singulares que defendem o reconhecimento de vínculo do motorista da Uber com a plataforma. Isso porque, desta análise jurídica realizada, os *cibertariados* passam pelos pressupostos jurídicos da relação laboral elencados no artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho, quais sejam: onerosidade, habitualidade, pessoalidade e subordinação jurídica. Nesse sentido, a onerosidade está definida pelo recebimento de valores pelo motorista no aplicativo,

65 BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (3. Turma). Processo n.º TST-RR-100353-02.2017.5.01.0066. Recorrente: Elias do Nascimento Santos. Recorrido: Uber do Brasil Tecnologia Ltda. e outros. Relator: Ministro Mauricio Godinho Delgado, 6 de abril de 2022. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/#b4f05b716c668bb027c5cbf0913c77fc>. Acesso em: 28 set. 2023.

66 Ibidem.

67 Ibidem.

igualmente, a habitualidade está definida na prática de manter o motorista online dentro da plataforma, já a pessoalidade está adstrita a manutenção do motorista cadastrado dentro da plataforma, não podendo este ser substituído por outra pessoa.

Por fim, a subordinação jurídica está definida pela organização algorítmica pelo aplicativo, a qual, mesmo que de forma indireta por meio da classificação atribuídas pelos usuários, submete a o direcionamento e o modo de organização do motorista, o qual, se caso receber uma avaliação inferior poderá vir a ser desligado do algoritmo.

Tal especificação está adstrita aos princípios Constitucionais da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho, os quais têm como objetivo a manutenção do trabalho não como uma moeda de troca de seu salário, mas sim como a permanência de seu valor perante a sociedade.

Assim, conclui-se que os motoristas de aplicativo realizam o transporte de passageiros, estando estes aptos a serem reconhecidos como empregados da plataforma. Isso porque, conforme visto, os motoristas possuem todos os requisitos previstos na legislação trabalhista. A respeito, voltando a análise do presente trabalho e deste tópico, analisa-se que, para os Tribunais Regionais e Superior, a Uber não introduz uma nova forma de análise dos princípios constitucionais, do contrário, a plataforma se emoldura no conceito definido no conceito de “dumping social”, na qual é estabelecido como uma forma de desmantelamento dos direitos sociais, como o valor social do trabalho e a dignidade da pessoa humana, tendo em vista que seu método de operação tem como objetivo mascarar uma relação de trabalho prevista nas leis brasileiras, devendo, para tanto, sofrer regulamentação

8. CONSIDERAÇÕES FINAIS

No Brasil, o sistema de produção laboral desencadeou um conjunto de normas jurídicas a qual restou consolidada através da Constituição Cidadã de 1988, a respeito, com a promulgação da referida Carta Magna, foram instrumentalizados

direitos mínimos do trabalhador, norteados pelo princípio da dignidade da pessoa humana. Do mesmo modo, também introduziu o “valor social do trabalho”, constituindo postulado básico da dignidade da pessoa humana e o valor corolário da própria cidadania.

Entretanto, com a reestruturação do capital, após o incremento da comunicação e da transmissão de dados, as relações de trabalho sofreram uma ruptura do antigo modelo estabelecido pela Consolidação das Leis do Trabalho, tendo em vista o crescimento do trabalhador sob demanda.

Desta forma, surge o novo modelo de trabalho, tal como a plataforma *Uber*, aqui estudada, a qual gera uma reflexão sobre o conceito de subordinação jurídica e as demais características da relação laboral previstas na Consolidação das Leis do Trabalho, além dos princípios Constitucionais, pois, a Constituição Federal reconhece em seus planos o princípio da dignidade da pessoa humana em sua centralidade, além da livre iniciativa e do valor social do trabalho como princípios constitucionais.

Sendo assim, ao não reconhecer o vínculo existente do motorista com o aplicativo há o ferimento e a falta de ingresso deste como garantidor dos princípios Constitucionais.

Diante destas colocações, responde-se negativamente ao problema de pesquisa, pois em que pese os impactos sociais e jurídicos da *Uberização* trazem à análise uma nova categoria de trabalhadores, ou a nova morfologia de trabalho, a precarização das relações firmadas entre o motorista e a plataformas, demonstra-se não uma nova análise dos princípios constitucionais, mas sim a desaplicação da Consolidação das Leis do Trabalho, as quais são albergadas pelos princípios Constitucionais, gerando, assim, uma lacuna em todo o ordenamento.

Igualmente, a hipótese de pesquisa também se confirma através da análise dos julgados e da doutrina exaurida no presente trabalho. A esse respeito, conforme visto, o Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região trouxe a figura do “*dumping Social*” como sendo a sonegação contumaz de direitos dos trabalhadores, com o afã de fragilizar as relações laborais e enriquecimento ilícito laboral, a mesma análise se apresenta na

decisão do Tribunal Superior do Trabalho, a qual elencou a presença dos cinco elementos da característica laboral para o reconhecimento de vínculo entre o motorista e a plataforma.

Desta forma, conclui-se que os motoristas do aplicativo, os quais realizam o transporte de passageiros por meio de aplicativo, estão aptos a demonstrar que possuem vínculo entre o prestador de serviços e a plataforma, de modo que, a mera intermediação com o consumidor final não está apto a descaracterizar a relação laboral. Isso porque, o método de controle mascarado pelo aplicativo não afasta as características previstas na Consolidação das Leis do Trabalho, as quais são albergadas pelos princípios Constitucionais. Sendo assim, preza-se pela urgência de regulamentação legislativa que garanta o acesso do motorista de aplicativo ao trabalho digno e de todos os direitos decorrentes de tal reconhecimento.

REFERÊNCIAS

- ABÍLIO, Ludmilla Costhek. *Uberização: a era do trabalhador just-in-time? Estudos Avançados*, v. 34, n. 98, p. 111-126, 2020. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ea/a/VHXmNyKzQLzMyHbgcGMNNwv/>. Acesso em: 28 set. 2023.
- ABÍLIO, Ludmilla Costhek. *Uberização: do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado. Psicoperspectivas*, v. 18, n. 3, p. 1-11, 15 nov. 2019. Disponível em: https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-69242019000300041. Acesso em: 28 set. 2023.
- ABÍLIO, Ludmilla Costhek. *Uberização do trabalho: subsunção real da viração. Instituto Humanitas Unisinos*, Adital, 1 mar. 2017. Disponível em: <https://www.ihu.unisinos.br/186-noticias/noticias-2017/565264-uberizacao-do-trabalho-subsuncao-real-da-iracao>. Acesso em: 28 set. 2023.
- BABOIN, José Carlos de Carvalho. *Trabalhadores sob demanda: o caso Uber. Rev. TST*, Brasília, v. 83, n. 1, p. 330-362, jan./mar. 2017. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/106368>. Acesso em: 28 set. 2023.

- BRASIL. [Constituição (1988)]. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 26 set. 2023.
- BRASIL. Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio (MTIC). *Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943*. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm. Acesso em: 28 set. 2023.
- BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (3. Turma). Processo n.º TST-RR-100353-02.2017.5.01.0066. Recorrente: Elias do Nascimento Santos. Recorrido: Uber do Brasil Tecnologia Ltda. e outros. Relator: Ministro Maurício Godinho Delgado, 6 de abril de 2022. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/#b4f05b716c668bb027c5cbf0913c77fc>. Acesso em: 28 set. 2023.
- BUBLITZ, Michelle Dias. *Pessoa com Deficiência e Teletrabalho: Reflexões à Luz do Valor Social do Trabalho (inclusão social e fraternidade)*. 2014. 127 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Programa de Pós-Graduação em Direito. Faculdade de Direito, Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, RS, 2014.
- CARELLI, Rodrigo de Lacerda. O caso Uber e o controle por programação: de carona para o século XIX. *Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da Bahia*, Salvador, v. 9, n. 13, p. 177-207, maio 2021. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/188682>. Acesso em: 28 set. 2023.
- CASTRO, Antonio Escosteguy. *Trabalho, Tecnologia e Globalização a Necessidade de uma Reforma Sindical no Brasil*. São Paulo: LTr, 2006.
- DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

- GAIA, Fausto Siqueira Gaia. *As Novas Formas de Trabalho no Mundo dos Aplicativos: o Caso “UBER”*. 2018. 359 f. Tese (Doutorado em Direito) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2018.
- LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de Direito do Trabalho*. 12. ed. São Paulo: Saraiva, 2020.
- MARQUES, Rafael da Silva. *Valor Social do Trabalho na Ordem Econômica na Constituição Brasileira de 1988*. São Paulo: LTr, 2007.
- MORAES, Guilherme Peña de. *Curso de Direito Constitucional. Grupo GEN*, 2020. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597025156/>. Acesso em: 27 set. 2023.
- OITAVEN, Juliana Carreiro Corbal; CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CASAGRANDE, Cássio Luis. *Empresas de transporte, plataformas digitais e a relação de emprego: um estudo do trabalho subordinado sob aplicativos*. Brasília: Ministério Público do Trabalho, 2018. Disponível em: https://csb.org.br/wp-content/uploads/2019/01/CONAFRET_WEB-compressed.pdf. Acesso em: 28 set. 2023.
- RIO DE JANEIRO. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (7. Turma). *Processo nº 0101291-19.2018.5.01.0015 (ROT)*. A autora interpõe recurso ordinário da sentença proferida pelo Exmo. Juiz do Trabalho, Dr. Francisco Montenegro Neto, na qual julgados improcedentes os pleitos contidos na petição inicial. Pretende a reforma da decisão de origem em relação ao pedido de reconhecimento de vínculo empregatício, verbas rescisórias, intervalo intrajornada e dano moral. Recorrente: Erica Abade Rodrigues. Recorridos: Uber do Brasil Tecnologia Ltda., Uber International B.V., Uber International Holding B.V. Relatora: Desembargadora Carina Rodrigues Bicalho, 2 de março de 2020. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/dl/trt-reconhece-vinculo-emprego-entre2.pdf>. Acesso em: 28 set. 2023.

RIO GRANDE DO SUL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (8. Turma). *Processo nº 0020750-38.2020.5.04.0405 (RORSum)*. O autor interpõe recurso ordinário da sentença proferida pelo MM. Juiz, Dr. Adair Joao Magnaguagno, na qual julgados improcedentes os pleitos contidos na petição inicial. Pretende a reforma da sentença no tocante aos seguintes aspectos: reconhecimento de vínculo de emprego e pleitos decorrentes, honorários advocatícios e custas. Recorrente: Márcio Antunes Corrêa. Recorrido: Uber do Brasil Tecnologia Ltda. Relator: Desembargador Marcelo Jose Ferlin D'ambroso, 23 de setembro de 2021. Disponível em: https://pesquisatextual.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/JeQ1HT5XS2_vvUh-Dk62uGg?. Acesso em: 28 set. 2023.

SABINO, André Moncini; ABÍLIO, Ludmilla Costhek. Uberização: o empreendedorismo como novo nome para a exploração. *Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano*, v. 2, n. 2, p. 109-135, 2019. Disponível em: <http://www.revistatdh.org/index.php/Revista-TDH/article/view/53/31>. Acesso em: 28 set. 2023.

SÃO PAULO. Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região (6. Turma, 11. Câmara). *Processo nº 0011710-15.2019.5.15.0032 (ROT)*. O autora interpõe recurso ordinário da sentença proferida pelo Exmo. Juiz do Trabalho, Dr. André Luiz Menezes Azevedo Sette. Recorrente: Rogério Adriano Venâncio Martins. Recorridos: Uber do Brasil Tecnologia Ltda. Relator: Desembargador João Batista Martins César, 20 de abril de 2021. Disponível em: <https://jurisprudencia.trt15.jus.br/documento/60348157/%5BKN%3BOXK%5EG63@?highlight=0011710-15.2019.5.15.0032>. Acesso em: 28 set. 2023.

SARLET, Ingo Wolfgang. *Dignidade da Pessoa Humana e Direitos Fundamentais na Constituição Federal de 1988*. 9. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2011.

SARLET, Ingo Wolfgang. *Dignidade da Pessoa Humana e Direitos Fundamentais na Constituição Federal de 1988*. 10. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2015.

- SARLET, Ingo Wolfgang; MELLO FILHO, Luiz Philippe Vieira de.; FRAZÃO, Ana de Oliveira (coord.). *Diálogos entre o Direito do Trabalho e o Direito Constitucional*: estudos em homenagem a Rosa Maria Weber. São Paulo: Saraiva, 2013.
- SCHWAB, Klaus. *A Quarta Revolução Industrial*. São Paulo: Edipro, 2016.
- SILVA, José Afonso da. *Curso de Direito Constitucional Positivo*. 39. ed. São Paulo: Malheiros, 2016.
- SLEE, Tom. *Uberização: A nova onda do trabalho precarizado*. Tradução João Peres. São Paulo: Elefante, 2017.