

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E POLÍTICAS
ESCOLA DE CIÊNCIAS JURÍDICAS**

LEONARDO LUIS SILVEIRA FONSECA

**REFLEXÕES SOBRE O REGIME JURÍDICO DE TRABALHADORES DE
APLICATIVO NO DIREITO BRASILEIRO**

Rio de Janeiro

2023

LEONARDO LUIS SILVEIRA FONSECA

**REFLEXÕES SOBRE O REGIME JURÍDICO DE TRABALHADORES DE
APLICATIVO NO DIREITO BRASILEIRO**

Trabalho de Conclusão de Curso de graduação, apresentado à Escola de Ciências Jurídicas da Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro, como requisito parcial para a obtenção do grau de Bacharel em Direito.

Orientadora: Prof^a Dr^a Carolina
Tupinambá

Rio de Janeiro

2023

LEONARDO LUIS SILVEIRA FONSECA

**REFLEXÕES SOBRE O REGIME JURÍDICO DE TRABALHADORES DE
APLICATIVO NO DIREITO BRASILEIRO**

Trabalho de Conclusão de Curso de graduação, apresentado à Escola de Ciências Jurídicas da Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro, como requisito parcial para a obtenção do grau de Bacharel em Direito.

Aprovado em: ____ de julho de 2023.

Banca examinadora:

Prof^a Dr^a Carolina Tupinambá Faria

Orientadora

Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro

Prof^a Dr. Daniel Queiroz Pereira

Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro

Ma. Marina Novellino Valverde

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho a Deus, que me possibilitou a conclusão desta graduação, me dando forças para passar pelos momentos difíceis e me abençoando com momentos bons.

AGRADECIMENTOS

A Deus, pelo fôlego de vida, por me capacitar e prover as condições para que eu chegasse ao fim desta graduação e por Sua infinita misericórdia, que se renova a cada manhã.

Aos meus pais, André e Alessandra, por sempre acreditarem em mim e investirem na minha educação. Por me proporcionarem condições tranquilas de estudo e capacitação.

À minha noiva, Letícia Mansur, minha parceira da vida e da eternidade. Obrigado por todo o seu amor e motivação, por sempre enxergar em mim a melhor pessoa que eu poderia ser.

À minha vó, Diva Leal, que é sempre presente na minha vida, cuidando de mim e torcendo pelo meu êxito.

À minha irmã, Amanda, que, apesar de às vezes ficarmos distantes, sempre apoiou a minha caminhada acadêmica e profissional.

Aos meus amigos, que, apesar de não muitos, estiveram direta e indiretamente presentes na minha vida, sempre torcendo por mim.

Aos docentes da UNIRIO, por todo o conhecimento compartilhado, paciência e dedicação na disseminação do aprendizado. Menção especial às professoras Carolina Tupinamba, minha orientadora, Laila e Ana Paula, por toda a atenção, gentileza e compreensão direcionadas nos momentos adversos.

*Deleita-te também no SENHOR, e te
concederá os desejos do teu coração.
Entrega o teu caminho ao SENHOR;
confia nele, e ele o fará.
(Salmos 37:4,5)*

RESUMO

Este trabalho tem como objetivo fazer uma análise do regime jurídico trabalhista em que os prestadores de serviço de aplicativos estão inseridos, com um enfoque na Uber e no iFood, de forma a trazer algumas ponderações sobre como a tecnologia e a praticidade que dela advém trouxeram desafios para a sociedade, especialmente na seara trabalhista. Nesse sentido, não são poucas as polêmicas que permeiam a situação dos trabalhadores de aplicativo. Por consequência disso, os mais variados entendimentos quanto ao enquadramento destes prestadores de serviço inflam o Judiciário, haja vista não haver um entendimento consolidado sobre o tema. Para o desenvolvimento deste estudo, será abordado um breve histórico da ascensão da Uber e do iFood no Brasil, seguido de alguns aspectos teóricos fundamentais do Direito do Trabalho, especialmente no que se diz respeito às diferenças entre relação de trabalho e relação de emprego. Outrossim, serão destacadas as principais decisões dos tribunais brasileiros, sendo um órgão de 1ª instância, bem como dos Tribunais superiores, notadamente o Tribunal Superior do Trabalho e o Superior Tribunal de Justiça.

Palavras-chave: Direito do trabalho, aplicativos, relação de emprego, Uber, iFood, regime jurídico, vínculo empregatício.

ABSTRACT

This work aims to analyze the labor legal framework in which app service providers are inserted, with a focus on Uber and iFood, in order to bring some considerations about how the technology and convenience derived from it have brought challenges to society, especially in the labor field. In this sense, there are numerous controversies surrounding the situation of app workers. As a result, various understandings regarding the classification of these service providers inflame the judiciary, given the lack of consolidated understanding on the subject. For the development of this study, a brief historical overview of the rise of Uber and iFood in Brazil will be addressed, followed by some fundamental theoretical aspects of Labor Law, especially concerning the differences between labor relations and employment relations. Additionally, the main decisions of Brazilian courts, including first-instance bodies, as well as higher courts, notably the Superior Labor Court and the Superior Court of Justice, will be highlighted.

Keywords: Labor Law, apps, employment relationship, Uber, iFood, legal framework, employment bond.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CF/1988	Constituição Federal
CLT	Consolidação das Leis Trabalhistas
CNH	Carteira Nacional de Habilitação
FGTS	Fundo de Garantia do Tempo de Serviço
FGV	Fundação Getúlio Vargas
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
IQMU	Índice de Qualidade da Mobilidade Urbana
RR	Recurso de Revista
STJ	Superior Tribunal de Justiça
TRT	Tribunal Regional do Trabalho
TST	Tribunal Superior do Trabalho

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	11
1 A ASCENSÃO DOS PRINCIPAIS APLICATIVOS DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS NO BRASIL.....	13
1.1 <u>Uber</u>	13
1.2 <u>iFood</u>	15
2 FUNDAMENTOS TEÓRICOS ELEMENTARES.....	17
2.1 <u>Direitos constitucionais básicos relacionados com o Direito do Trabalho</u>	17
2.2 <u>Relação de trabalho ou relação de emprego?</u>	19
2.2.1 <u>Trabalho por pessoa física</u>	19
2.2.2 <u>Pessoalidade</u>	20
2.2.3 <u>Habitualidade ou não eventualidade</u>	21
2.2.4 <u>Onerosidade</u>	22
2.2.5 <u>Subordinação</u>	23
3 O ENTENDIMENTO DOS TRIBUNAIS BRASILEIROS QUANTO AO RECONHECIMENTO DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO.....	25
3.1 <u>Ação Trabalhista nº 0100573-66.2021.5.01.0322</u>	25
3.2 <u>Recurso de Revista nº 100353-02.2017.5.01.0066</u>	27
3.3 <u>Conflito de Competência nº 164.544/MG</u>	31
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	33
REFERÊNCIAS.....	34

INTRODUÇÃO

O conceito de emprego não é recente na história humana. A ideia de o indivíduo ceder a sua mão de obra a terceiros mediante prestação pecuniária e/ou de bens materiais para a sua subsistência está presente desde os primórdios, sendo identificada mais claramente no modelo econômico e político capitalista. Ademais, ao considerar em especial os aspectos culturais da sociedade contemporânea, vale pontuar o princípio bíblico no qual Deus instituiu o trabalho ao ser humano, ao declarar a Adão que “no suor do teu rosto comerás o teu pão, até que te tornes à terra”¹.

É perceptível que a humanidade caminha em constante evolução no decorrer dos anos nas mais diversas áreas. Não seria diferente, portanto, com as relações de trabalho e emprego. O desenvolvimento alcançado por intermédio do avanço tecnológico no século XXI possibilitou a facilitação e modernização em determinadas prestações de serviços: nesse sentido, vislumbrou-se uma oportunidade de fácil acesso na qual o indivíduo poderia garantir uma renda mediante cadastro em aplicativos para a execução de serviços como entrega de alimentos, remédios, transporte particular de passageiros, dentre outros.

Contudo, em pouco tempo esta nova realidade encontrou-se cercada de polêmicas: exploração de mão de obra barata, condições precárias de trabalho sem nenhuma proteção legal e a consequente ausência de prerrogativas e direitos trabalhistas, tais como: férias, 13º salário, licença-maternidade, dentre outros.

Por se tratar de um “estilo” de trabalho consideravelmente recente, não há um arcabouço jurídico consistente que aborde com profundidade tal temática. Por conseguinte, tem sido constante a procura pela tutela do Poder Judiciário a fim de buscar e resguardar os devidos direitos do trabalhador de aplicativo. E a inevitável consequência são as decisões judiciais que amparam ambos os lados da discussão em voga: de que o indivíduo faz jus aos direitos trabalhistas instituídos pela Constituição Federal (CF/1988) e pela Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), ou

¹ Bíblia Sagrada, Almeida Corrigida e Fiel, Gênesis 3:19a.

que se trata de um mero prestador eventual de serviços, não sendo resguardado pela legislação trabalhista vigente.

O presente trabalho visa, portanto, analisar o atual contexto social e jurídico dos aplicativos de prestação de serviços e seus colaboradores, em especial a Uber e o iFood, contrastar as diferentes linhas de pensamento, bem como trazer o entendimento dos tribunais quanto a esta matéria, em prol do enriquecimento do debate e da busca por caminhos para a resolução de tais controvérsias.

1 A ASCENSÃO DOS PRINCIPAIS APLICATIVOS DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS NO BRASIL

Neste momento, convém explorar de forma objetiva o histórico dos principais aplicativos de prestação de serviços no Brasil, com um enfoque na Uber e no iFood.

1.1 Uber

A Uber, doravante denominada Uber Technologies Inc., é uma empresa norte-americana, fundada em 2009 na Califórnia pelos executivos Travis Kalanick e Garrett Camp. Ao se depararem com a dificuldade de solicitar um táxi em uma noite de dezembro de 2008 em Paris, Travis e Garrett começaram a desenvolver a ideia da Uber. Conforme informação de Dias (2021), em um primeiro momento, o aplicativo oferecia apenas um serviço de transporte de carros de luxo; o que, inicialmente, não era problemático apesar dos altos custos, tendo em vista que o seu público alvo era apenas de executivos².

No decorrer do tempo, entretanto, a empresa expandiu o seu escopo, ao estender o serviço de transporte privado a viagens populares, por intermédio da categoria do *UberX*, o que barateou consideravelmente o serviço. Não obstante, a empresa manteve suas opções *premium*, através das categorias *Comfort* e *Uber Black*. Ademais, a empresa também aderiu à prestação de serviços de *delivery* ao instituir o Uber Eats em 2015³.

A Uber iniciou suas atividades no Brasil em 2014. Conforme pode-se aferir de informações extraídas no site da própria instituição, o aplicativo obteve boa receptividade de seu público-alvo. Segundo Costa (2019), ao completar 5 anos de operação em território brasileiro em 2019, a empresa já contava um total de 2,6 bilhões de viagens completadas, alcançando o primeiro bilhão ainda em fevereiro de

² DIAS, Letícia. **Conheça a história da Uber: tudo sobre a polêmica empresa de transporte**. Segredos do Mundo. Portal R7. Disponível em: <<https://segredosdomundo.r7.com/historia-da-uber/>>. Acesso em: 12 de abr. de 2023.

³ **A história da Uber**. Uber.com. Disponível em: <<https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/history/>>. Acesso em: 12 de abr. de 2023.

2018⁴. Nesse âmbito, alguns fatores primordiais podem explicar o sucesso do aplicativo no país. O primeiro elemento que explica os expressivos números da Uber é a pouca qualidade e custo-benefício do transporte público brasileiro. Nesse sentido, insta salientar que o direito ao transporte é uma garantia fundamental resguardada pela Constituição Federal no *caput* do seu art. 6º, estando enquadrado, portanto, como um direito social. Apesar da variedade de meios de transporte existentes no Brasil, tal como o ônibus, vans, táxis, dentre outros, é visto que a população entende que tal direito não está sendo garantido de maneira efetiva.

Uma pesquisa conduzida pela Fundação Getúlio Vargas (FGV) iniciada em 2020 demonstrou a insatisfação dos brasileiros com o transporte público e a mobilidade urbana. Trata-se do chamado Índice da Qualidade da Mobilidade Urbana (IQMU). A 4ª rodada da pesquisa, a mais recente até o presente momento, foi realizada entre agosto e setembro de 2022. Foi possível observar que 63,2% dos entrevistados consideram a mobilidade urbana em suas respectivas cidades como “ruim” ou “péssima”⁵. O custo-benefício, indubitavelmente, é um aspecto relevante nessa percepção.

Outra razão que explica o êxito da empresa são as altas taxas de desemprego no decorrer dos anos. Segundo dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), o Brasil lidou com o índice de desemprego acima de 10% desde o início de 2016 até o começo de 2022⁶. O numeroso contingente de indivíduos desempregados resultou em uma migração de mão de obra para os aplicativos de prestação de serviços, consoante os apontamentos de uma pesquisa realizada pelo Datafolha e comunicada por Sena (2020) no portal de notícias Exame. Na referida matéria, é pontuado que “dos brasileiros que já trabalham ou conhecem

⁴ COSTA, Crislaine. **Uber completa 5 anos de Brasil com 2,6 bilhões de viagens realizadas**. Uber.com, 17 de jul. de 2019. Disponível em: <<https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/uber-completa-5-anos-de-brasil-com-26-bilhoes-de-viagens-realizadas/>>. Acesso em: 22 de abr. de 2023.

⁵ SUCENA, Marcelo. **Resultados da 4ª rodada do IQMU Agosto-Setembro/2023**. FGV Transportes. Disponível em: <https://transportes.fgv.br/sites/transportes.fgv.br/files/iqmu_-_rodada_4_-_agosto_-_2022_v.1.pdf>. Acesso em: 5 de maio de 2023.

⁶ **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua**. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/9173-pesquisa-nacional-por-amostra-de-domicilio-continua-trimestral.html?=&t=series-historicas&utm_source=landing&utm_medium=explica&utm_campaign=desemprego>. Acesso em: 16 de maio de 2023.

alguém que tenha trabalhado em aplicativos, 53% afirmam que o desemprego foi a principal causa da migração”⁷.

Outrossim, é mister destacar a vantagem da acessibilidade e disponibilidade do aplicativo. Trata-se de uma plataforma alcançável a qualquer indivíduo que possua um celular com acesso à internet, a qualquer hora do dia ou da noite, que garante um meio de transporte rápido e eficaz.

Um outro aspecto relevante que justifica a ampla adesão da Uber no Brasil são os mecanismos de segurança oferecidos pelo aplicativo. Nesse âmbito, pode-se destacar o sistema cadastral dos motoristas, o que inclui em especial a verificação de antecedentes criminais e da Carteira Nacional de Habilitação. Além disso, os passageiros dispõem de recursos integrados com o aplicativo, tais como: canal de comunicação direto com a polícia, compartilhamento de informações da rota da viagem, gravação de áudio, dentre outros⁸.

Esses elementos fortaleceram a consolidação da Uber como plataforma de referência na prestação de serviços de transporte de pessoas até os dias atuais.

1.2 iFood

O iFood, por sua vez, é uma plataforma de tecnologia do ramo de *delivery* online, fundada no Brasil em 2011 pelos sócios Patrick Sigrist, Eduardo Baer, Guilherme Bonifácio e Felipe Fioravante⁹. Apesar de em um primeiro momento ser um aplicativo destinado à entrega de comida, sua área de atuação se expandiu no decorrer dos anos para outros setores, tais como farmácias e supermercados.

⁷ SENA, Victor. **Pesquisa mostra que aplicativos como Uber atraem legião de desempregados.** Portal Exame Carreira. Disponível em: <<https://exame.com/carreira/pesquisa-mostra-que-aplicativos-como-uber-atraem-legiao-de-desempregados/>>. Acesso em: 17 de maio de 2023.

⁸ **“Sua segurança nos move”.** Uber.com. Disponível em: <<https://www.uber.com/br/pt-br/safety/>>. Acesso em: 26 de maio de 2023.

⁹ **O que é o iFood? Conheça a história e a operação da empresa.** Portal iFood News, 23 de mar. de 2023. Disponível em: <<https://news.ifood.com.br/o-que-e-o-ifood/>>. Acesso em: 26 de maio de 2023.

A ampliação de mercado do iFood demonstra ser um dos principais motivos que explicam a grande adesão a esta plataforma. A pandemia de Covid-19, que esteve em voga nos anos de 2020 a 2022, influenciou sobremaneira o comportamento social no suprimento de necessidades básicas, tais como a alimentação, aquisição de remédios, produtos de higiene etc. Demonstrada a importância do isolamento com o objetivo de mitigar a proliferação do vírus, tarefas simples, como por exemplo a ida ao supermercado para realizar as compras do mês, se tornaram de certa forma perigosas, em especial para as pessoas integrantes dos grupos de risco. Os serviços oferecidos pela plataforma do aplicativo possibilitaram que esses indivíduos estivessem menos sujeitos à contaminação, pelo fato de não precisarem sair de suas residências para atender tais necessidades.

2 FUNDAMENTOS TEÓRICOS ELEMENTARES

2.1 Direitos constitucionais básicos relacionados com o Direito do Trabalho

Para que seja possível fazer uma análise mais específica das particularidades relativas ao trabalhador de aplicativos, é importante entender as premissas e garantias básicas asseguradas pela Constituição Federal a todos os trabalhadores de maneira ampla.

No art. 1º da Carta Magna, estão elencados os fundamentos da República Federativa do Brasil. Dentre eles, destacam-se os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa (inciso IV). Aproveu ao constituinte garantir que todos os trabalhadores, independentemente da natureza de seu labor - desde que, obviamente, não se tratasse de uma atividade proibida pelo ordenamento jurídico - estivessem revestidos de valor social agregado pela Carta Magna. Em outras palavras, pode-se notar que toda a atividade laboral não defesa em lei é relevante para a sociedade e deve ser considerada. Nesse ínterim, assim declara Motta (2018):

O dispositivo alcança o trabalhador em sentido estrito, que, mediante contraprestação pecuniária, coloca suas forças à disposição de terceiro, o empregador, a ele subordinando-se; o trabalhador informal, que não mantém vínculo regular de emprego; bem como aquele que opta por correr os riscos de seu próprio negócio, e assim lança-se ao mercado em nome próprio.

Quanto à livre iniciativa, é fundamento que busca proteger o empreendedor, o micro, pequeno ou macroempresário contra práticas ilícitas, abusivas, que tenham por intuito restringir a competitividade do mercado, alijando de seu âmbito os empreendedores com estrutura econômica menos robusta. Os monopólios e oligopólios são, exemplificativamente, dois fenômenos econômicos contrários a este fundamento da República. (MOTTA, 2018)¹⁰

O art. 5º da CF/1988 trata de uma série de direitos fundamentais enquadrados como “cláusulas pétreas”. Em outras palavras, são prerrogativas que não podem ser suprimidas e/ou limitadas por futuras emendas constitucionais. Vale pontuar o que dispõe o art. 60, § 4º, IV da CF/1988, *in verbis*: “Não será objeto de

¹⁰ MOTTA, Sylvio. **Direito Constitucional: Teoria, Jurisprudência e Questões**. 27. ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2018.

deliberação a proposta de emenda tendente a abolir: [...] IV - os direitos e garantias individuais”¹¹.

Nesse contexto, o inciso XIII do art. 5º da CF/1988 determina que “é livre o exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, atendidas as qualificações profissionais que a lei estabelecer”¹². Ao discorrer sobre este dispositivo, Nunes Júnior (2019) declara:

Trata-se de mais um direito umbilicalmente ligado à dignidade da pessoa humana. Como o trabalho corresponde a um ingrediente significativo da vida e da personalidade de cada pessoa, nada mais natural que cada um possa escolher qual trabalho deseja exercer. [...]

Trata-se de uma norma constitucional de eficácia contida ou redutível ou restringível, ou seja, a norma produz todos os seus efeitos (todos nós podemos escolher livremente a profissão que pretendemos exercer, o ofício que pretendemos desempenhar), mas a lei pode estabelecer restrições de acesso a algumas profissões.

Obviamente, portanto, não se trata de um direito absoluto. Além dos limites imanentes (não se pode exercer a profissão de assassino profissional, traficante de drogas etc.), a lei poderá estabelecer limites de acesso a algumas profissões, por expressa permissão constitucional, prevista na parte final do art. 5º, XIII. (NUNES JÚNIOR, 2019)¹³

Ademais, insta ressaltar que a Constituição Federal apresenta outros direitos que enquadram-se na seara trabalhista. Entretanto, tais direitos se referem de forma mais específica para a relação de emprego, consoante definição de Jorge Neto e Cavalcante (2018): “[...] é um contrato, cujo conteúdo mínimo é a lei, possuindo como sujeitos, de um lado, o empregado (pessoa natural), que presta serviços, e, de outro lado, o empregador, em função de quem os serviços são prestados de forma subordinada, habitual e mediante salário”¹⁴.

Na referida hipótese, destacam-se todos aqueles direitos elencados nos incisos do art. 7º da Constituição Federal, tais como: seguro-desemprego, fundo de garantia do tempo de serviço (FGTS), repouso semanal remunerado, férias, dentre outros.

¹¹ BRASIL. **Constituição (1988)**. Constituição da República Federativa do Brasil: texto constitucional promulgado em 5 de outubro de 1988, compilado até a Emenda Constitucional nº 128/2022. Brasília, DF: Senado Federal, Coordenação de Edições Técnicas, 2022.

¹² Idem.

¹³ NUNES JÚNIOR, Flávio Martins Alves. **Curso de direito constitucional**. 3. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

¹⁴ JORGE NETO, Francisco Ferreira. CAVALCANTE, Jouberto e Quadros Pessoa. **Direito do trabalho**. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2019.

2.2 Relação de trabalho ou relação de emprego?

Uma das principais controvérsias a respeito da natureza jurídica da relação entre o indivíduo prestador de serviços e os aplicativos diz respeito ao seu enquadramento: se é uma relação de trabalho ou relação de emprego. Conseqüentemente, é imprescindível que se diferencie com clareza tais institutos.

Consoante lição de Delgado (2019), a relação de trabalho é um conceito mais amplo, abrangendo todas as relações jurídicas que têm como cerne a execução do labor humano, incluindo a própria relação de emprego¹⁵. Em outras palavras, qualquer serviço legalmente admissível prestado mediante uma contraprestação, seja em pecúnia ou em qualquer outra compensação, estaria enquadrada como relação de trabalho.

É indubitável, portanto, que o prestador de serviços de aplicativos está inserido em uma relação de trabalho. Entretanto, isto não é suficiente para constituir um vínculo empregatício e, por conseguinte, o desfrute de todos os direitos trabalhistas assegurados pela CF/1988 e pela lei. Nesse sentido, assim dispõe a CLT no *caput* do seu art. 3º: “Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”¹⁶. Com base nesse dispositivo, a doutrina consubstanciou uma série de requisitos para a caracterização da relação de emprego. Delgado (2019) aponta em sua obra cinco requisitos fundamentais: trabalho por pessoa física, pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação.

2.2.1 Trabalho por pessoa física

A primeira exigência elencada no *caput* do art. 3º da CLT é a necessidade de que o serviço seja prestado por uma pessoa física. É interessante pontuar que a

¹⁵ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

¹⁶ BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Consolidação das Leis do Trabalho – CLT e normas correlatas. 5. ed. Brasília, DF: Senado Federal, Coordenação de Edições Técnicas, 2022.

própria conceituação de “trabalho” e “serviço” já abarca este requisito. Nesse sentido, Delgado (2019) declara:

A prestação de serviços que o Direito do Trabalho toma em consideração é aquela pactuada por uma pessoa física (ou natural). Os bens jurídicos (e mesmo éticos) tutelados pelo Direito do Trabalho (vida, saúde, integridade física e psíquica, segurança, igualdade em sentido substancial, bem estar, lazer, etc.) importam à pessoa física, não podendo, em grande parte, ser usufruídos por pessoas jurídicas. Assim, a figura do trabalhador há de ser, sempre, uma pessoa natural.

Na verdade, a própria palavra *trabalho* já denota, necessariamente, atividade realizada por pessoa natural, ao passo que o verbete *serviços* abrange obrigação de fazer realizada quer por pessoa física, quer pela jurídica. (DELGADO, 2019)¹⁷

No tocante a este requisito, insta comentar sobre a prática da “pejotização”. Segundo Delgado (2019), este fenômeno acontece quando uma pessoa física se reveste da ferramenta do contrato societário para simular uma relação civil/comercial com outra pessoa jurídica¹⁸, ação comumente adotada para burlar as incumbências trabalhistas. Todavia, tal prática não é empregada na prestação de serviços em aplicativos. Apenas para exemplificar, o cadastro de indivíduos na Uber e iFood, bem como nas demais plataformas, solicita dados que só podem ter como titulares pessoas físicas, tais como a Carteira Nacional de Habilitação (CNH), registro de antecedentes criminais, dentre outros.

Portanto, pode-se aferir que os serviços executados nas plataformas de aplicativos preenchem o requisito de trabalho por pessoa física.

2.2.2 Pessoalidade

O conceito de pessoalidade diz respeito à natureza de exclusividade do indivíduo que está exercendo a atividade proposta pelo empregador. Cassar (2018) explica que “o contrato de emprego é pessoal em relação ao empregado. Isto quer dizer que aquele indivíduo foi escolhido por suas qualificações pessoais ou virtudes [...]”¹⁹.

¹⁷ Idem.

¹⁸ Idem.

¹⁹ CASSAR, Vólia Bomfim. **Resumo de direito do trabalho**. 6. ed., rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2018.

Em outras palavras, o trabalhador não pode ser substituído deliberadamente por outra pessoa que não foi contratada e não preenche os requisitos para o cargo em questão.

Por tal razão, Delgado (2019) explica que a premissa da pessoalidade abrange, inclusive, a ideia de infungibilidade:

É essencial à configuração da relação de emprego que a prestação do trabalho, pela pessoa natural, tenha efetivo caráter de infungibilidade, no que tange ao trabalhador. A relação jurídica pactuada — ou efetivamente cumprida — deve ser, desse modo, intuitu personae com respeito ao prestador de serviços, que não poderá, assim, fazer-se substituir intermitentemente por outro trabalhador ao longo da concretização dos serviços pactuados. Verificando-se a prática de substituição intermitente — circunstância que torna impessoal e fungível a figura específica do trabalhador enfocado —, descaracteriza-se a relação de emprego, por ausência de seu segundo elemento fático-jurídico. (DELGADO, 2019)²⁰

2.2.3 Habitualidade ou não eventualidade

A ideia da habitualidade (ou não eventualidade) reside no entendimento de que os serviços não podem ser prestados de forma esporádica. As atribuições, portanto, devem ser executadas com certa regularidade e constância.

Cassar (2018) ressalta um aspecto essencial da habitualidade: trata-se de um requisito que deve ser aferido pelo ponto de vista do empregador. *In verbis*:

A expressão “não eventual” referida no art. 3º da CLT deve ser interpretada sob a óptica do empregador, isto é, se a necessidade daquele tipo de serviço ou mão de obra para a empresa é permanente ou acidental.

A necessidade daquele tipo de serviço pode ser permanente (de forma contínua ou intermitente) ou acidental, fortuita, rara. Assim, a expressão “não eventual” caracteriza-se quando o tipo de trabalho desenvolvido pelo obreiro, em relação ao seu tomador, é de necessidade permanente para o empreendimento.

Não se deve confundir necessidade permanente da mão de obra com serviço inserido na atividade-fim da empresa empregadora, pois é possível um trabalhador ser empregado tanto na hipótese de seu serviço se inserir na atividade-fim do empregador, quanto na de corresponder à atividade-meio da empresa. A diferença é que naquela há presunção de necessidade permanente da mão de obra para o tomador, e nesta deve ser analisado o caso concreto. Eis a diferença.

²⁰ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

O Direito do Trabalho brasileiro adotou a teoria mexicana, na qual a habitualidade ou não eventualidade está relacionada ao empregador, isto é, à **necessidade permanente da mão de obra** para o empreendimento. (CASSAR, 2018, grifos da autora)²¹

2.2.4 Onerosidade

Quando se fala em onerosidade, significa dizer que o trabalhador deve ser recompensado mediante contraprestação pelos serviços prestados e firmados no contrato. Conforme lição de Cassar (2018), “não há contrato de emprego gratuito, isto é, efetuado apenas em virtude da fé, do altruísmo, da caridade, ideologia, reabilitação, finalidade social, sem qualquer vantagem patrimonial para o trabalhador”²². É importante entender que a onerosidade constitui a própria lógica do valor econômico contido na relação de emprego, haja vista a impossibilidade de prestação de serviços gratuitos. Nesse sentido, é crucial frisar as considerações de Delgado (2019):

A relação empregatícia é uma relação de essencial fundo econômico. Por intermédio dessa relação sociojurídica é que o moderno sistema econômico consegue garantir a modalidade principal de conexão do trabalhador ao processo produtivo, dando origem ao largo universo de bens econômicos característicos do mercado atual. Desse modo, ao valor econômico da força de trabalho colocada à disposição do empregador deve corresponder uma contrapartida econômica em benefício obreiro, consubstanciada no conjunto salarial, isto é, o complexo de verbas contraprestativas pagas pelo empregador ao empregado em virtude da relação empregatícia pactuada. (DELGADO, 2019)²³

Convém trazer à baila que a onerosidade também se faz presente quando o pagamento pelos serviços prestados não é feito exclusivamente em pecúnia. Não obstante, a conduta correta é que a contraprestação se dê, majoritariamente, em pecúnia. Nesse sentido, Cassar (2018) assim declara:

A onerosidade do contrato de trabalho é traduzida pelo pagamento de salário em pecúnia ou em utilidade. Um trabalhador que executar serviços em troca de casa e comida, o faz de forma onerosa. Seu pagamento (salário) é pago sob a forma de utilidade. Apesar de irregular, pois o empregador deveria pagar a maior parte do salário em pecúnia, na forma do

²¹ CASSAR, Vólia Bomfim. **Resumo de direito do trabalho**. 6. ed., rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2018.

²² Idem.

²³ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

art. 82, parágrafo único, da CLT, algum pagamento foi efetuado, logo, o trabalho se deu de forma onerosa. (CASSAR, 2018)²⁴

Há de se ressaltar que a onerosidade pode ser consubstanciada sob dois aspectos, conforme pontuado por Maurício Godinho Delgado, em um processo em que Delgado foi relator no Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, sendo citado na obra de Luciano Martinez²⁵: os aspectos objetivo e o subjetivo.

A onerosidade, em geral, manifesta-se no plano objetivo, através de pagamentos materiais feitos ao prestador de serviços. Já no plano subjetivo, a onerosidade manifesta-se pela intenção contraprestativa, intenção econômica conferida pelas partes — em especial pelo prestador de serviços — ao fato da prestação de trabalho. Existirá o elemento fático-jurídico da onerosidade no vínculo firmado entre as partes caso a prestação de serviços tenha sido pactuada, pelo trabalhador, com o intuito contraprestativo trabalhista, com o intuito essencial de auferir um ganho econômico pelo trabalho ofertado. A pesquisa da intenção das partes — notadamente do prestador de serviços — em situações fronteiriças, em que não há aparente efetivo pagamento ao obreiro, desponta como elemento analítico fundamental para se decidir sobre a natureza do vínculo formado entre as partes. (MINAS GERAIS, 1998)²⁶

2.2.5 Subordinação

Trata-se do pressuposto mais notável na caracterização da relação de emprego, conforme lição de Delgado (2019). A subordinação é o conceito que tem como característica a superioridade fática contratual do empregador sobre o empregado. O trabalhador fica sujeito às delimitações e regras do exercício laboral oriundos da vontade do empregador. Nas palavras de Cassar (2018):

Em face do poder de comando do empregador, o empregado tem o dever de obediência, mesmo que ténue (altos empregados), ou em potencial (profissionais), podendo aquele dirigir, fiscalizar a prestação de serviços, bem como punir o trabalhador.

O empregador é dotado do poder de direção por comandar, escolher e controlar os fatores de produção da empresa. O poder de direção se desdobra em poder diretivo, em poder disciplinar e em poder hierárquico ou de organização.

[...]

A subordinação nada mais é que o dever de obediência ou o estado de dependência na conduta profissional, a sujeição às regras, orientações e

²⁴ CASSAR, Vólia Bomfim. **Resumo de direito do trabalho**. 6. ed., rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2018.

²⁵ MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 11. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

²⁶ MINAS GERAIS, 1998. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. **Recurso Ordinário nº 14464/97**, publicado no DJMG em 24-3-1998.

normas estabelecidas pelo empregador inerentes ao contrato ou à função, desde que legais e não abusivas.

A subordinação está sempre presente na relação de emprego, algumas vezes mais, outras, menos intensa. Quanto maior a posição ocupada pelo empregado na hierarquia da empresa, ou quanto mais técnico ou intelectual o seu trabalho, normalmente mais tênue, frágil fica a subordinação.

A subordinação **jurídica** é que está presente na relação de emprego, seja porque ela decorre de lei (arts. 2º e 3º da CLT), seja porque cabe ao empregador dirigir a prestação de serviços e, portanto, o contrato. (CASSAR, 2018, grifos da autora)²⁷

²⁷ CASSAR, Vólia Bomfim. **Resumo de direito do trabalho**. 6. ed., rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2018.

3 O ENTENDIMENTO DOS TRIBUNAIS BRASILEIROS QUANTO AO RECONHECIMENTO DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO

Por se tratar de um tema polêmico, o reconhecimento de vínculo empregatício dispõe de inúmeras e diversas decisões judiciais nas diferentes instâncias do Poder Judiciário brasileiro. Dessa forma, para tornar mais objetiva a avaliação do entendimento dos tribunais, serão discorridas decisões da 1ª instância, bem como do Tribunal Superior do Trabalho (TST) e do Superior Tribunal de Justiça (STJ). O processo da 2ª Vara do Trabalho de São João de Meriti foi escolhido por já ter sido estudado pelo autor do presente trabalho. Outrossim, os casos dos Tribunais Superiores foram escolhidos em conjunto com a orientação.

3.1 Ação Trabalhista nº 0100573-66.2021.5.01.0322

O primeiro caso a ser analisado foi proposto em face do iFood na 2ª Vara do Trabalho de São João de Meriti, consoante os autos do processo nº 0100573-66.2021.5.01.0322.

Em apertada síntese, o reclamante postulou pelo reconhecimento da relação de emprego com a plataforma de *delivery*, com o consequente pagamento das verbas trabalhistas pertinentes ao vínculo empregatício. Sendo este o cerne da questão, tal demanda certificou se a prestação de serviços preencheu (ou não) os requisitos da relação de emprego.

O iFood relata em sua contestação que a plataforma exerce as atividades de “empresa de tecnologia”, sendo portanto uma mera intermediadora entre o prestador de serviços e os restaurantes parceiros do aplicativo. Por conseguinte, é necessário examinar se tais requisitos da relação de emprego foram identificados *in casu*. Nesse sentido, o magistrado Paulo Guilherme Santos Perissé aduz:

Como já institucionalizado pela doutrina, o Direito do Trabalho se justifica juridicamente em função da necessidade de estabelecer o equilíbrio na manifestação da vontade inerente aos contratos destinados à prestação de serviços com subordinação, onerosidade, não eventualidade e pessoalidade.

Ao definir essas características essenciais da relação de emprego, a legislação brasileira (art. 3º da CLT) adotou o modelo jurídico de

estruturação das relações de trabalho então hegemônico no Ocidente. (SÃO JOÃO DE MERITI, 2022)²⁸

Apesar de não mencionar explicitamente o requisito do trabalho por pessoa física, é possível compreender que tal exigência está claramente atrelada à personalidade, apesar de serem distintos, conforme menciona Delgado (2019)²⁹.

Quanto ao aspecto da personalidade, o juiz entendeu que esta condição está presente no caso concreto:

A personalidade tem relação direta com o cadastramento na plataforma, como visto acima, requisito indispensável para o trabalho e para o início do vínculo jurídico. Por sinal, na cláusula quarta (item 4.1 - fls. 198) e nas cláusulas oitava e nona (fls. 200/203), a reclamada reafirma o poder disciplinar inerente à relação de emprego, com a possibilidade de suspensão ou exclusão do entregador da plataforma. (SÃO JOÃO DE MERITI, 2022)³⁰

Ao destacar o controle imposto pelo iFood na dinâmica de trabalho, de forma a restringir a autonomia do indivíduo, o magistrado observa que a subordinação é latente:

Desta forma, não apenas os termos de uso e a política de privacidade, assim como os documentos de fls 163/191 e as próprias declarações do preposto e da testemunha colhidos em audiência (fls.339/342) revelam o poder diretivo exercido pela reclamada, nos moldes previstos no art. 3º da CLT.

O comando da atividade econômica não é apenas revelado com o controle por meio do aplicativo e das obrigações impostas ao autor, como através da fixação do valor percebido por entrega (item 7.1 – fls.200), as rotas e o seu rastreamento (item 4.1 da política de privacidade). O trabalho subordinado revela-se, assim, com o exercício do poder de comando por parte da ré. (SÃO JOÃO DE MERITI, 2022)³¹

Ademais, não há dúvidas quanto à onerosidade, haja vista que o indivíduo recebe uma contraprestação pecuniária pelos serviços ofertados: “Existindo

²⁸ SÃO JOÃO DE MERITI, 2022. 2ª Vara do Trabalho de São João de Meriti. **Recurso Ordinário nº 0100573-66.2021.5.01.0322**. DJe 03/05/2022.

²⁹ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

³⁰ SÃO JOÃO DE MERITI, 2022. 2ª Vara do Trabalho de São João de Meriti. **Recurso Ordinário nº 0100573-66.2021.5.01.0322**. DJe 03/05/2022.

³¹ Idem.

conteúdo econômico nessa relação jurídica, já que a prestação de serviços não se dá de forma gratuita, fica evidente a onerosidade inerente à relação de emprego”.

Em sua sentença, o juiz reconheceu a existência da relação de emprego entre o postulante e o iFood. Dessa forma, foi deferida a condenação da empresa ao pagamento das verbas rescisórias cabíveis, além da anotação na Carteira de Trabalho.

3.2 Recurso de Revista nº 100353-02.2017.5.01.0066

A 3ª Turma do TST foi responsável pelo exame judicial do Recurso de Revista (RR) do processo nº 100353-02.2017.5.01.0066. No pleito em questão, o reclamante exercia suas atividades na Uber. Em primeira instância, o magistrado declarou improcedente o pedido de reconhecimento de vínculo empregatício, decisão esta que foi mantida pelo Tribunal Regional do Trabalho (TRT) da 1ª Região, pelo fato do tribunal entender que não foram atendidos os requisitos do art. 3º da CLT.

Preliminarmente, o ministro Maurício Godinho Delgado, relator deste RR, tratou das particularidades e controvérsias trazidas com o desenvolvimento da tecnologia para a constituição das relações de trabalho:

A solução da demanda exige o exame e a reflexão sobre as novas e complexas fórmulas de contratação da prestação laborativa, algo distintas do tradicional sistema de pactuação e controle empregatícios, e que ora se desenvolvem por meio da utilização de plataformas e aplicativos digitais, softwares e produtos semelhantes, todos cuidadosamente instituídos, preservados e geridos por sofisticadas (e, às vezes, gigantescas) empresas multinacionais e, até mesmo, nacionais.

É importante perceber que tais ferramentas computadorizadas surgem no contexto do aprofundamento da revolução tecnológica surgida na segunda metade do século XX, a partir da informática e da internet, propiciando a geração de um sistema empresarial de plataformas digitais, de amplo acesso ao público, as quais permitem um novo meio de arregimentação de mão de obra, diretamente por intermédio desses aplicativos digitais, que têm o condão de organizar, direcionar, fiscalizar e zelar pela hígida prestação de serviços realizada ao cliente final. A modificação tecnológica e organizacional ocorrida nas duas últimas décadas tem sido tão intensa que há, inclusive, autores e correntes de pensamento que falam na existência de uma quarta revolução tecnológica (ou quarta revolução industrial).

Evidentemente que essa nova estrutura de organização empresarial e de prestação de serviços facilita a aproximação e a comunicação na sociedade e no âmbito da prestação de serviços ao público alvo, seja este formado por pessoas físicas ou por instituições. Porém a lógica de seu funcionamento também tem sido apreendida por grandes corporações empresariais como

oportunidade ímpar para reduzirem suas estruturas produtivas e o custo do trabalho utilizado é imprescindível para o seu bom funcionamento econômico. De nenhuma valia econômica teria este sistema organizacional, conforme se percebe, se não houvesse, é claro, a prestação laborativa por ele propiciada ao público alvo objetivado.

Os impactos dessa nova modalidade empresarial e de organização do trabalho têm sido diversos: de um lado, potenciam, fortemente, a um custo mais baixo do que o precedente, a oferta do trabalho de transporte de pessoas e coisas no âmbito da sociedade; de outro lado, propiciam a possibilidade de trabalho a pessoas desempregadas, no contexto de um desemprego agudo criado pelas políticas públicas e outros fatores inerentes à dinâmica da economia; mas, em terceiro lugar, pela desregulamentação amplamente praticada por este sistema, geram uma inegável deterioração do trabalho humano, uma lancinante desigualdade no poder de negociação entre as partes, uma ausência de regras de higiene e saúde do trabalho, a falta de proteção contra acidentes ou doenças profissionais, a inexistência de quaisquer direitos individuais e sociais trabalhistas, a ausência de proteções sindicais e, se não bastasse, a recorrente exclusão previdenciária. (BRASIL, 2022)³²

No que se refere aos elementos basilares da relação de emprego, o ministro defende que a presença de seus requisitos afasta quaisquer fórmulas alternativas de prestação de serviços:

Em consequência, possuem caráter manifestamente excetivo fórmulas alternativas de prestação de serviços a alguém, por pessoas naturais, como, ilustrativamente, contratos de estágio, vínculos autônomos ou eventuais, relações cooperativadas e as fórmulas intituladas de “pejotização” e, mais recentemente, a chamada “uberização”. Em qualquer desses casos, estando presentes os elementos da relação de emprego, esta prepondera e deve ser reconhecida, uma vez que a verificação desses pressupostos, muitas vezes, demonstra que a adoção de tais práticas se dá apenas como meio de precarizar as relações empregatícias (art. 9º da CLT: fraude), alargando os lucros do empreendimento.³³ (BRASIL, 2022, grifo do autor)

Neste processo, a Uber, tal como o iFood já declarou na causa estudada anteriormente, enquadra suas atividades como sendo meramente uma empresa prestadora de serviços na área de tecnologia. É interessante pontuar que o ministro relator entende que a simples formalização das atividades no objeto social da empresa não afasta uma possível constituição de vínculo empregatício. *In verbis*:

No caso dos autos, ficou incontroversa a prestação de serviços do Reclamante para a Reclamada, como motorista do aplicativo, tendo ela alegado que é uma empresa de tecnologia da informação e que apenas aproxima os parceiros (motoristas) da demanda de usuários interessados na prestação daquele serviço de transporte. Nesse sentido, sustenta a Reclamada que o labor foi prestado pelo Reclamante sem qualquer

³² BRASIL, 2022. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista nº 100353-02.2017.5.01.0066**. Rel. Min. Mauricio Godinho Delgado. DJe 08/04/2022.

³³ Idem.

subordinação e com ampla autonomia sobre a forma de realização de sua atividade.

Sobre tais aspectos, **necessário analisar**, de plano, a premissa de que a Reclamada Uber é simplesmente uma empresa que “promove a aproximação entre motoristas e passageiros para realização de viagens por meio de aplicativo de celular” - compreensão lançada pelas instâncias ordinárias a partir da constatação de que seu objeto social a identifica como empresa que presta serviços na área da tecnologia.

Com a devida vênia, não parece ser essa a realidade. Com efeito, a mera delimitação formal do objeto social da Empresa, com explicitação da finalidade e gênero de suas atividades, não é hábil a delinear, no âmbito prático, a natureza das relações trabalhistas desenvolvidas em favor do ente empresarial. O enquadramento jurídico do trabalho prestado em favor da organização empresarial deve se dar em observância ao princípio juslaboral da primazia da realidade sobre a forma, independentemente da roupagem formal adotada pela instituição que se beneficia da força de trabalho do ser humano.³⁴ (BRASIL, 2022, grifos do autor)

O relator declara, ademais, que os elementos necessários para a constituição da relação de emprego estão presentes neste caso concreto. Quanto à personalidade e o trabalho por pessoa física, o ministro Delgado salienta:

Primeiro, é essencial à configuração da relação de emprego que a prestação do trabalho, pela **pessoa natural** (fato incontroverso nestes autos), tenha efetivo caráter de infungibilidade, no que tange ao trabalhador - **personalidade**. A relação jurídica pactuada — ou efetivamente cumprida — deve ser intuitu personae com respeito ao prestador de serviços, que não poderá, assim, fazer-se substituir intermitentemente por outro trabalhador ao longo da concretização dos serviços pactuados.

Na situação vertente, é inegável (e incontroverso) de que o trabalho de dirigir o veículo e prestar o serviço de transporte, em conformidade com as regras estabelecidas pela empresa de plataforma digital, é realizado por uma pessoa humana - no caso, o Reclamante. A par disso, a **personalidade mostrou-se evidente**: o Reclamante precisou realizar um cadastro individual na Reclamada, fornecendo dados pessoais e bancários, bem como, no decorrer da execução do trabalho, foi submetido a um sistema de avaliação individualizada, a partir de notas atribuídas pelos clientes e pelo qual a Reclamada controlava a qualidade dos serviços prestados.

Tais premissas identificam, com clareza, a obrigação personalíssima do Reclamante de prestar serviços à empresa Reclamada.³⁵ (BRASIL, 2022, grifos do autor)

Quanto ao instituto da onerosidade, o relator reconhece a sua presença pela contraprestação que o motorista recebe pelas corridas realizadas:

No caso dos autos, o caráter oneroso do trabalho executado decorre da constatação de uma sistemática de pagamento pela prestação de serviços, adotada pela Reclamada, cujo critério era o repasse de cerca de 70/80% do

³⁴ Idem.

³⁵ Idem.

valor pago pelos passageiros/clientes à empresa, por meio da plataforma digital (aplicativo).³⁶ (BRASIL, 2022, grifos do autor)

A despeito de os serviços terem sido prestados por um curto período de tempo, não houve nenhum óbice por parte do ministro relator quanto à ocorrência da eventualidade:

No caso dos autos, observa-se que o labor do Reclamante estava inserido na dinâmica intrínseca da atividade econômica da Reclamada e inexistia qualquer traço de transitoriedade ou especificidade na prestação do serviço. Não era eventual, também, sob a ótica da teoria do evento, na medida em que não se tratava de labor desempenhado para certa obra ou serviço, decorrente de algum acontecimento fortuito ou casual.

Por outro lado, embora a relação jurídica entre as Partes tenha perdurado por menos de dois meses (de 21/7/2016 a 17/09/2016), fato é que, durante esse curto período, o labor foi prestado permanentemente todos os dias, com absoluto controle da Reclamada sobre o tempo à sua disposição, não havendo qualquer informação no acórdão regional que permita aferir pelo caráter esporádico do labor – por exemplo, inexistem elementos que pudessem direcionar para a conclusão de que, durante quase dois meses, o Reclamante conectou-se ao aplicativo digital apenas de forma ocasional, pontual ou dispersa.

Registre-se, por oportuno, que a afirmação de que obreiro trabalhador não está vinculado ao cumprimento de um número mínimo de horas de trabalho e que pode prestar serviços para outras empresas que fornecem a mesma funcionalidade não tem o condão, por si só, de descaracterizar o caráter permanente da prestação de serviços à Reclamada. No caso concreto, reitere-se, a realidade que se extrai das informações constantes no acórdão regional é a de que o Reclamante dedicava seu trabalho intensamente à Reclamada, diariamente. Nesse contexto, a inexistência de cláusula contratual a prever jornada de trabalho mínima ou a exclusividade na prestação de serviços não tem relevância para enquadrar o labor como habitual ou eventual, na medida em que tal compreensão se extrai da prática concreta efetivada ao longo da prestação de serviços – a qual, no caso concreto, converge para a constatação de inegável labor habitual e contínuo do Reclamante durante os quase dois meses da relação jurídica existente. Além disso, nesta hipótese concreta, não houve prova de que o Obreiro estivesse conectado a outros aplicativos ou empregados.

Ademais, vale salientar que o número de horas laboradas não interfere no reconhecimento do vínculo de emprego, mas na delimitação de o trabalhador se inserir ou não no Capítulo Celetista concernente à duração do trabalho. Há de se ressaltar, a propósito, que a própria CLT indica, no artigo 62, os empregados não abrangidos pelo regime estabelecido em seu Capítulo II. A fixação da jornada e eventual labor extraordinário que gera a percepção de remuneração destacada (artigo 7º, XVI, da CF) é matéria a ser debatida em cada caso concreto em que se discutem os horários praticados, não influenciando na definição da relação de emprego.³⁷ (BRASIL, 2022, grifos do autor)

³⁶ Idem.

³⁷ Idem.

Delgado encaminha-se para a conclusão de sua análise dos fatos ao reconhecer que a subordinação, último dos elementos integrantes da relação de emprego, também encontra-se presente no referido caso:

Conforme exposto, no caso dos autos, os fatos retratados no acórdão regional demonstram que o trabalho do Reclamante era efetivamente controlado pela Empresa, que assumia integralmente a direção sobre a atividade econômica e sobre o modo de realização da prestação de serviço, inclusive com a manifestação disciplinar do poder empregatício. (BRASIL, 2022)³⁸

Dessarte, o relator entendeu que as decisões das instâncias inferiores violavam o art. 3º da CLT, por não reconhecerem o vínculo empregatício do recorrente com a Uber. Por conseguinte, os autos foram devolvidos à primeira instância para análise dos demais pedidos da reclamante.

3.3 Conflito de Competência nº 164.544/MG

Este conflito de competência diz respeito a uma ação proposta por um colaborador da Uber, requerendo a obrigação de fazer cumulada com reparação de danos materiais e morais.

Conforme exposto no relatório do acórdão, o autor teve sua conta suspensa pela Uber, o que impossibilitou que continuasse prestando os seus serviços. O pleiteante requereu o restabelecimento de sua conta, bem como o ressarcimento dos danos materiais e morais sofridos. A demanda foi ajuizada na Justiça Estadual, que por sua vez declinou a competência para a Justiça do Trabalho, sob o argumento de se tratar de uma demanda típica da área trabalhista. Entretanto, a 1ª Vara do Trabalho de Poços de Caldas/MG também alegou incompetência para tratar deste caso. Desta forma, este conflito de competência foi direcionado ao STJ para dirimir a questão.

Inicialmente, o ministro Moura Ribeiro, relator deste processo no STJ, afastou do caso o conflito entre o reconhecimento ou não da relação de emprego. Alternativamente, o ministro entende se tratar de demanda de natureza civil:

³⁸ Idem.

A controvérsia gira em torno de se definir qual o juízo competente para processar e julgar ação de obrigação de fazer c.c. reparação de danos materiais e morais ajuizada por motorista de aplicativo contra a empresa UBER.

A competência *ratione materiae*, via de regra, é questão anterior a qualquer juízo sobre outras espécies de competência e, sendo determinada em função da natureza jurídica da pretensão, decorre diretamente do pedido e da causa de pedir deduzidos em juízo.

Na hipótese sob análise, o pedido formulado pelo autor na inicial é a reativação de sua conta UBER para que possa voltar a fazer uso do aplicativo e realizar seus serviços. A causa de pedir é o contrato de intermediação digital para a prestação de serviços firmado entre as partes.

Os fundamentos de fato e de direito da causa não dizem respeito a eventual relação de emprego havida entre as partes, tampouco veiculam a pretensão de recebimento de verbas de natureza trabalhista. O pedido decorre do contrato firmado com empresa detentora de aplicativo de celular, de cunho eminentemente civil. (BRASIL, 2019)³⁹

Não obstante, o relator adentra no mérito da relação de emprego. Contudo, com um entendimento distinto do que foi visto nos casos anteriores. Para o ministro relator, não há na prestação de serviços da Uber a presença dos pressupostos da relação de emprego:

A relação de emprego exige os pressupostos da pessoalidade, habitualidade, subordinação e onerosidade. Inexistente algum desses pressupostos, o trabalho caracteriza-se como autônomo ou eventual.

A empresa UBER atua no mercado através de um aplicativo de celular responsável por fazer a aproximação entre os motoristas parceiros e seus clientes, os passageiros.

Os motoristas de aplicativo não mantêm relação hierárquica com a empresa UBER porque seus serviços são prestados de forma eventual, sem horários pré-estabelecidos e não recebem salário fixo, o que descaracteriza o vínculo empregatício entre as partes.

Afastada a relação de emprego, tem-se que o sistema de transporte privado individual, a partir de provedores de rede de compartilhamento, detém natureza de cunho civil. (BRASIL, 2019)⁴⁰

Conseqüentemente, o conflito de competência foi reconhecido, oportunidade na qual o STJ entendeu que este caso deveria ser julgado na Justiça Estadual, a saber, no Juizado Especial Cível de Poços de Caldas/MG.

³⁹ BRASIL, 2019. Superior Tribunal de Justiça. **Conflito de Competência nº 164.544/MG**. Rel. Min. Moura Ribeiro. DJe 04/09/2019.

⁴⁰ Idem.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Conforme apresentado neste estudo, o regime jurídico trabalhista dos prestadores de serviço de aplicativos é um assunto complexo. Não há consenso na jurisprudência sobre o enquadramento ou não nos requisitos da relação de emprego, que varia muito de acordo com o caso concreto.

Entretanto, não é prescindível pontuar que trata-se de uma categoria que precisa ter um conjunto mínimo de direitos resguardados, bem como boas condições de trabalho.

É preciso consolidar um canal de diálogo entre os agentes políticos e os profissionais do ramo, de forma que a sociedade possa construir juntamente com o governo uma política de regulamentação justa, não só para os prestadores de serviços, mas também para as empresas.

Para exemplificar a urgência de que sejam feitas as devidas tratativas sobre o assunto, com a recente mudança na Administração Federal que deu início ao terceiro mandato de Luiz Inácio Lula da Silva, a categoria de *motoboys* já se posicionou no sentido de buscar um diálogo com o governo a respeito de regras e direitos para o setor, conforme noticiado por Brigatti (2023)⁴¹.

Isto posto, com a participação da sociedade civil, dos trabalhadores e das empresas no processo de regulamentação desta prestação de serviços, é possível trazer ao nosso ordenamento a segurança jurídica e tutela de direitos trabalhistas que esta controvérsia requer. Desse modo, poderá ser dito com afinco que o fundamento mais básico da República Federativa do Brasil no tocante aos trabalhadores, a saber, os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, está sendo efetivamente resguardado.

⁴¹ BRIGATTI, Fernanda. **Motoboys querem debater direitos trabalhistas e CLT com o governo Lula.** Folha de São Paulo, 10 de jan. de 2023. Disponível em: <<https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2023/01/motoboys-querem-debater-direitos-trabalhistas-e-clt-com-o-governo-lula.shtml>>. Acesso em: 12 de jul. de 2023.

REFERÊNCIAS

DIAS, Letícia. **Conheça a história da Uber: tudo sobre a polêmica empresa de transporte.** Segredos do Mundo. Portal R7. Disponível em: <<https://segredosdomundo.r7.com/historia-da-uber/>>. Acesso em: 12 de abr. de 2023.

A história da Uber. Uber.com. Disponível em: <<https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/history/>>. Acesso em: 12 de abr. de 2023.

COSTA, Crislaine. **Uber completa 5 anos de Brasil com 2,6 bilhões de viagens realizadas.** Uber.com, 17 de jul. de 2019. Disponível em: <<https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/uber-completa-5-anos-de-brasil-com-26-bilhoes-de-viagens-realizadas/>>. Acesso em: 22 de abr. de 2023.

SUCENA, Marcelo. **Resultados da 4ª rodada do IQMU Agosto-Setembro/2023.** FGV Transportes. Disponível em: <https://transportes.fgv.br/sites/transportes.fgv.br/files/iqmu_-_rodada_4_-_agosto_-_2022_v.1.pdf>.

Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/9173-pesquisa-nacional-por-amostra-de-domicilios-continua-trimestral.html?=&t=series-historicas&utm_source=landing&utm_medium=explica&utm_campaign=desemprego>. Acesso em: 16 de maio de 2023.

SENA, Victor. **Pesquisa mostra que aplicativos como Uber atraem legião de desempregados.** Portal Exame Carreira. Disponível em: <<https://exame.com/carreira/pesquisa-mostra-que-aplicativos-como-uber-atraem-legiao-de-desempregados/>>. Acesso em: 17 de maio de 2023.

“Sua segurança nos move”. Uber.com. Disponível em: <<https://www.uber.com/br/pt-br/safety/>>. Acesso em: 26 de maio de 2023.

O que é o iFood? Conheça a história e a operação da empresa. Portal iFood News, 23 de mar. de 2023. Disponível em: <<https://news.ifood.com.br/o-que-e-o-ifood/>>. Acesso em: 26 de maio de 2023.

BRASIL. **Constituição (1988).** Constituição da República Federativa do Brasil: texto constitucional promulgado em 5 de outubro de 1988, compilado até a Emenda Constitucional nº 128/2022. Brasília, DF: Senado Federal, Coordenação de Edições Técnicas, 2022.

MOTTA, Sylvio. **Direito Constitucional: Teoria, Jurisprudência e Questões.** 27. ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2018.

NUNES JÚNIOR, Flávio Martins Alves. **Curso de direito constitucional.** 3. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

JORGE NETO, Francisco Ferreira. CAVALCANTE, Jouberto e Quadros Pessoa. **Direito do trabalho**. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2019.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Consolidação das Leis do Trabalho – CLT e normas correlatas. 5. ed. Brasília, DF: Senado Federal, Coordenação de Edições Técnicas, 2022.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Resumo de direito do trabalho**. 6. ed., rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2018.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 11. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

MINAS GERAIS, 1998. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. **Recurso Ordinário nº 14464/97**, publicado no DJMG em 24-3-1998.

SÃO JOÃO DE MERITI, 2022. 2ª Vara do Trabalho de São João de Meriti. **Recurso Ordinário nº 0100573-66.2021.5.01.0322**. DJe 03/05/2022.

BRASIL, 2022. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista nº 100353-02.2017.5.01.0066**. Rel. Min. Mauricio Godinho Delgado. DJe 08/04/2022.

BRASIL, 2019. Superior Tribunal de Justiça. **Conflito de Competência nº 164.544/MG**. Rel. Min. Moura Ribeiro. DJe 04/09/2019.

BRIGATTI, Fernanda. **Motoboys querem debater direitos trabalhistas e CLT com o governo Lula**. Folha de São Paulo, 10 de jan. de 2023. Disponível em: <<https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2023/01/motoboys-querem-debater-direitos-trabalhistas-e-clt-com-o-governo-lula.shtml>>. Acesso em: 12 de jul. de 2023.