

Data de aprovação: ____/____/____

A SERVIDÃO LABORAL DOS UBERISTAS NO BRASIL: UMA PRECARIZAÇÃO DA DIGNIDADE HUMANA

Robson Max Moreira Balbino¹

Marcelo Maurício da Silva²

RESUMO

O presente trabalho aborda a situação dos motoristas de aplicativos no Brasil e a precarização da profissão, visando direitos trabalhistas e à aplicabilidade do princípio da dignidade humana, uma vez que é evidente que muitos enfrentam uma fragilização dos seus direitos, são taxados como autônomos, porém cumprem os requisitos que assemelham-se a empregados formais. Além do mais, essa ambiguidade na classificação de emprego muitas vezes priva os motoristas de benefícios e proteções trabalhistas. Logo, destaca-se a necessidade de uma revisão do direito como um todo para proteger os direitos e a dignidade dos trabalhadores nesse segmento. Para a realização do trabalho, utilizamos pesquisa qualitativa, com método dedutivo com análise jurisprudencial e dos termos de uso da Uber. Por fim, discutir sobre a precarização da dignidade humana dos trabalhadores do setor de aplicativos é fundamental para criar uma nova visão sobre os trabalhos e serviços digitais, uma vez que hoje existe muito trabalhos que são gerenciados através de máquinas e inteligência artificial, cabendo dessa forma uma revisão trabalhista que trouxesse segurança e benefícios a grupo trabalhista ou a criação de um regime próprio para os Uberistas, até porque conforme o resultado principal, e o próprio comportamento das decisões que vem sendo aplicados no Brasil e no mundo, é que existe uma tendência em reconhecer o vínculo de emprego.

¹ Acadêmico do Curso de Direito do Centro Universitário do Rio Grande do Norte. E-mail: robsonmaxmoreira@gmail.com

² Professor Orientador do Curso de Direito do Centro Universitário do Rio Grande do Norte. E-mail: marcelomauricio@unirn.edu.br

Palavras-chave: Dignidade Humana, Direito do Trabalho, Precarização, Uberista.

THE LABOR SERVITUDE OF UBERISTS IN BRAZIL: A PRECARIZATION OF HUMAN DIGNITY

ABSTRACT

The present work addresses the situation of ride-sharing drivers in Brazil and the precarization of the profession, aiming at labor rights and the applicability of the principle of human dignity. It is evident that many drivers face a weakening of their rights, being labeled as independent contractors, even though they meet requirements similar to formal employees. Moreover, this ambiguity in job classification often deprives drivers of benefits and labor protections. Therefore, there is a need for a comprehensive legal review to protect the rights and dignity of workers in this sector.

To conduct this work, we employed qualitative research with a deductive method, including jurisprudential analysis and examination of Uber's terms of service. Ultimately, discussing the precarization of human dignity for workers in the gig economy is crucial to reshaping perspectives on digital work and services. Given the prevalence of jobs managed by machines and artificial intelligence, a labor review is warranted to provide security and benefits to this workforce or the establishment of a specific regulatory framework for ride-sharing drivers. This is supported by the main findings and the trend in decisions applied in Brazil and globally, which increasingly recognize an employment relationship.

Keywords: Human Dignity, Labor Law, Precariousness, Uberists.

1 INTRODUÇÃO

O presente trabalho foi pensado para analisar o fenômeno da tecnologia e sua intervenção no trabalho, uma vez que hoje existe uma subordinação artificial que regula os empregados através de uma tela de celular, e verificar como funciona a legislação vigente sobre essa pauta, por fim analisar a manifestação do princípio da

dignidade da pessoa humana, além de abordar sobre o vínculo trabalhista.

Além do mais, com essa pesquisa, temos como objetivo principal explicar sobre os motoristas de aplicativos e a sua relação com o princípio da dignidade da pessoa humana no contexto trabalhista, diante do presente cenário do trabalho informal.

E de maneira específica, temos alguns pontos essenciais: Abordar o fenômeno uberização e a sua “flexibilização” dos direitos em uma comparação com o que preconiza a constituição federal de 1988; analisar o modelo de negócio da Uber, e, analisar os requisitos de configuração do vínculo de emprego no caso dos motorista de aplicativos.

Por fim, essa pesquisa usou de metodologia a análise bibliográfica, utilizando artigos que abordam sobre a Uberização e o princípio da Dignidade da Pessoa humana na área trabalhista, levando como objeto principal os motoristas de aplicativos, a flexibilidade dos direitos trabalhistas, bem como utilizará da análise jurisprudencial e documental dos termos e usos da Uber.

A devida análise documental é essencial, uma vez que traz um embasamento jurisprudencial ao trabalho. outrossim, a partir da ferramenta SCIELO – Scientific Electronic Library Online e Google Acadêmico, foram selecionados artigos que venham a acrescer sobre o tema, buscando por palavras-chave, livros e artigos que apresentem dados que se inferem ao devido tema.

Enquanto que a abordagem da pesquisa, majoritariamente, é dogmática jurídica, tendo também análise sociológica, sendo de forma qualitativa, pois será buscado temas relacionados ao objeto da pesquisa, de modo que possamos analisar o fato gerador do problema que representa a pauta do trabalho (FINDLAY, 2006). E o método de análise de dados será dedutivo, pois partimos de uma premissa geral, ou seja, de pontos gerais sobre o tema, até uma premissa específica.

Por fim, em síntese, na seção 2, será abordado a sociologia da precarização do trabalho, na qual vamos abordar dois subtópicos, a flexibilização trabalhista ou desregulamentação?, e servidão digitais, a nova modalidade de subordinação do trabalho, em seguida, já no item 3, o trabalho abordará sobre a empresa Uber e o seu modelo de negócio, no item seguinte, a vinculação trabalhista entre as plataformas e

os motoristas, com dois subtópicos, características que vinculam o contrato de emprego, e decisões nos tribunais brasileiros em progresso para o reconhecimento do vínculo de emprego.

2 A SOCIOLOGIA DA PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO

Com o avançar dos anos, a tecnologia tem progressivamente simplificado o progresso em várias áreas, e no contexto do trabalho, a automação industrial tem desempenhado um papel crescente na robotização da produção industrial, cada vez mais afastado a necessidade de intervenção humana.

Conforme Moraes *et al.* (2019), na década de 1970 à medida que as grandes empresas passaram a incorporar automação, resultou em mudanças significativas na estrutura, principalmente na diminuição da quantidade de trabalhadores empregados.

Na visão Schäfer (2017), atualmente o direito dos trabalhadores encontra-se sob fogo cruzado, pois com a revolução tecnológica houve uma prevalência do poder econômico, as empresas transnacionais, prevalecendo sobre o social:

Inobstante isso, o sistema protetivo trabalhista que foi construído ao longo da história para garantir a dignidade do trabalhador enfrenta atualmente grandes resistências na sociedade e, mais particularmente, do poder econômico. O poder econômico se insurge contra as responsabilidades e consequências jurídicas que decorrem do trabalho subordinado e reivindica, nos dias de hoje, em nome da maior produtividade e do lucro, facilidades para a utilização da força de trabalho, postulando, até mesmo, o primado do econômico sobre o social. Defende que a produtividade, as dificuldades de natureza econômica e a necessidade do lucro são fundamentos suficientes para postular a exclusão do cenário jurídico do Direito do Trabalho como sistema protetivo, como se, de fato, não tivesse ele nenhuma função social a cumprir e como se a proteção não fosse apenas um contraponto ao poder que possui o empregador sobre a vida do trabalhador a ele subordinado. (SCHÄFER, 2017, p. 55)

Nesse mesmo sentido, implementa o sociólogo do trabalho Ricardo Antunes (2018), a inovação tecnológica trouxe uma redução na força de trabalho, o que levou à desregulamentação das proteções trabalhistas legais e ao aumento da terceirização. É evidente que não se trata de uma crítica ao investimento tecnológico, bem como a tecnologia em si, mas um retrato sobre a mudança da força braçal do homem para os engenhos da máquina e a partir desse fato, iniciou-se uma verdadeira batalha para ter acesso aos trabalhos.

Além do mais, a disseminação de computadores e da internet não afetou apenas o ambiente de produção, mas também teve um impacto generalizado na vida social, que está intrinsecamente ligada ao sistema econômico. (MORAES *et al.* 2019)

Atualmente o acesso à informação está muito mais fácil em comparação ao século passado, porém tal fato trouxe uma corrosão do trabalho, pois cada vez busca-se pelo perfil flexível, no entanto nada mais é da flexibilização dos direitos trabalhista, ou melhor o desprovemento do direito. (ANTUNES, 2018)

Nesse contexto, é fundamental refletir sobre a ascensão do trabalho associado ao processo de "uberização", em que muitos tem uma falsa perspectiva do empreendedorismo, que está no controle do seu horário, mas na realidade cada vez mais vem subordinando-se a plataforma e abdicando seus direitos sociais.

A "uberização" foi um fenômeno que significa a flexibilização das normas de proteção do trabalho:

O mundo do trabalho vem passando por mudanças profundas desde a transição do Fordismo ao Toyotismo, entre 1970 e 2000, e deste aos processos de trabalho a partir das novas tecnologias da informática, acentuadas na segunda década deste século com o surgimento do fenômeno a que se convencionou chamar de "uberização" das relações de trabalho. Em decorrência, o emprego estável encontra-se em crise, estando em alta os postulados do neoliberalismo, com flexibilização de normas de proteção ao trabalho, etc., implicando tudo isto na redução ou eliminação de direitos sociais.(OLIVEIRA NETO, 2020, p. 152).

Nesse mesmo sentido, define Antunes (2018) que a precarização do trabalho não é um problema recente, desde o início da indústria em que trabalhadores e trabalhadoras, até mesmo crianças tinha trabalho totalmente exploratório, com carga horária de até 14 horas, fora os acidentes de trabalhos que ocorriam diariamente. Nesse sentido, tendo o direito do trabalho a fundamentação função de regularizar as relações trabalhista e principalmente equilibrar os grupos, que hierarquicamente encontram-se em desvantagem.

Atualmente, não é diferente quanto a carga horária quando se fala em motorista de aplicativos, que ficam até 12 horas seguidas, tirando um intervalo mínimo de 6 horas e já podendo retornar, conforme termo contratual imposto pelas empresas de aplicativos de corrida.

Ou seja, através da tela de um aparelho celular diversos colaboradores são gerenciados para efetivar suas atividades, praticamente ordens direta sobre o que devem fazer, destaca-se a possibilidade de punição caso venha a descumprir algum

dos termos da Uber, podendo levar a suspensão entre 3 a 6 meses ou até mesmo banimento da Uber.

Ocorre que diante das diversas atividades que podemos elencar como trabalho, existe uma que requer uma análise crítica reflexiva, tendo em vista que essa mão de obra, advém da necessidade e de uma construção virtual sobre a flexibilidade e autonomia.

É evidente que a abdicação de direitos trabalhistas e previdenciários diante da necessidade é comum em diversas áreas, todavia quando direcionamos nosso estudo para os motoristas de aplicativos, vimos uma precarização do trabalho.

Em um contexto histórico, se comparamos com o período feudal nota-se grupos que são verdadeiros servos a empresas gigantescas, ao mesmo passo que o governo é omissivo diante da classe.

É nítido que os direitos trabalhistas no Brasil vêm de uma incansável luta de representantes, no entanto ainda há muita que se discutir e debater para a regularização das relações de trabalho.

Segundo Silva (2016), a dignidade no acesso ao trabalho é fundamental, e, portanto, é imperativo que se assegurem os direitos dos trabalhadores. Desse modo, tanto a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) quanto a Constituição Federal de 1988 reconhecem a importância de proteger os trabalhadores dada a sua vulnerabilidade nessa relação.

Na mesma linha de pensamento, Coimbra e Wittckind (2016) destacam que o princípio da dignidade da pessoa humana no contexto laboral foi consagrado por meio da inclusão dos direitos fundamentais e humanos na Constituição Federal (1988), uma garantia ao trabalhador diante a hipossuficiência em comparação com os empregadores.

2.1 A FLEXIBILIZAÇÃO TRABALHISTA OU DESREGULAMENTAÇÃO?

Nesse mesmo sentido, notamos a flexibilidade, uma das características que hoje se busca de maneira indistinta, porém que busca tão somente a exploração cada vez mais de diversas atividades sob o argumento de um trabalhador flexível.

Note que o pleno exercício da Constituição, em especial ao princípio da dignidade da pessoa humana, traz segurança ao trabalhador, no entanto, quando trazemos esse contexto para os motoristas de aplicativos, temos um enorme grupo que

presta um serviço remunerado, fielmente como emprego, tendo uma enorme exaustão física e psicológica com carga horária mais de 12 horas, e nisso tendo seus direitos suprimidos.

Esse comportamento se dá através de diversos fatores, na visão de Antunes (2018), as condições de trabalho atualmente retratam uma nova morfologia do trabalho, a informalidade predomina e o meio digital traz uma verdadeira servidão digital trabalhista, no qual está vinculada ao falso “autoempreendedorismo”.

Esse falso empreendedorismo cada vez mais resulta em uma grupo econômico que se torna refém, pois abdicam de suas reservas e direitos sociolaborais, seja previdenciário ou trabalhista, em busca de uma independência financeira, que na verdade se tornam dependente, tendo em vista que ficam “presos” a plataforma que buscam cada vez mais afastar eles dos direitos e tampouco tem uma política de seguro para o seus motoristas e/ou veículos.

Conforme Delate (2017), a precarização do mercado de trabalho afeta várias áreas, de modo que muitos iniciaram nas corridas devido o desemprego. Os motoristas de aplicativos, conhecidos por "Uberistas" diante do desemprego e da instabilidade econômica, tem levado a jornadas de trabalho que frequentemente ultrapassam 12 horas. Eles fazem isso não apenas para garantir uma renda básica, mas também para cobrir os custos associados à manutenção de seus veículos ou aluguel de veículos, quando necessário.

Atualmente existe um controle de horas limites para prestação do serviço, que o próprio aplicativo gerencia, porém são 12 horas líquidas, e temos que observar que não possui um controle de alternância de aplicativos, a falta de uma regularização leva muitos motoristas ao risco de ter que fazer uma quantidade desumana de horas e sem ter qualquer tipo de proteção estatal.

Destaca-se que as grandes plataformas de transporte argumentam que seus colaboradores têm a liberdade de definir seus horários de trabalho, promovendo uma ideia de "empreendedorismo do tempo de atividade". Todavia, na prática, muitos motoristas enfrentam jornadas exaustivas e abdicam de direitos trabalhistas e previdenciários.

Embora pareça que os motoristas de aplicativos tenham autonomia, muitos deles acabam ficando presos às plataformas devido à falta de planejamento financeiro, gastos e aluguéis de veículos, e a impossibilidade de participar de processos seletivos de emprego enquanto estão trabalhando. Além disso, se

decidirem encerrar sua atividade, não têm direito a seguro-desemprego tampouco verbas rescisórias. Essa renúncia trabalhista e previdenciária, torna muitos motoristas dependentes da prestação do serviço, no entanto, essa decisão os coloca em uma posição vulnerável. (DELATE, 2017)

Logo, ocasiona um problema que com o passar do tempo tende a piorar, pois são vários prestadores de serviço sem qualquer contribuição previdenciária e totalmente dependentes de uma plataforma que lucra enquanto eles são verdadeiros servos digitais, tendo a sua ferramenta desgastada, tendo em vista que utilizam do seu carro, se este não for alugado, circunstância agravante para os motorista que tem que ficar ainda mais tempo ativo tendo em vista que tem que bater o valor do aluguel para depois iniciar um possível “lucro”.

Segundo Miraglia (2008), o princípio da dignidade humana em trabalho escravo contemporâneo, seria uma comparação justamente com os motorista de aplicativos, pois esses não possuem qualquer vinculação trabalhista, regularização, resguardo ou seguro, por mais que venham até cumprir com requisitos para vinculação para com as empresas.

É indubitável que a uberização do trabalho é um fenômeno na sociedade brasileira, e tal ocorrência enseja em um total descuido das autoridades competentes que deixam um pequeno grande grupo dominar diante do capital que possui, buscando explorar suas riquezas e deixar as migalhas para aqueles que não resta aceitar. Pois, são trabalhadores que necessitam, até porque precisam de um salário, salário significa alimentação, então não podem mensurar o quanto pesado é renunciar os seus direitos, ficando totalmente dependente das plataformas para desempenhar seu serviço, criando uma dependência que muitas vezes limita suas opções. (MORAES *et al.*, 2019)

Na visão de Antunes (2018), na atualidade cada vez mais homens e mulheres submetem-se a situações instáveis de trabalho pois vivenciam o desafio de buscar emprego ao mesmo passo que cada vez existe uma redução e ou precários. E aqueles que conseguem manter seus empregos se deparam cada vez mais com a erosão de conquistas históricas, e veem cada vez mais termos usando de maneira atravessada, como “flexibilização” na qual nada mais é que desempenhar mais de uma função pelo preço de uma.

A “flexibilização” oferecida pelas plataformas parecem ser uma vantagem aparente, como se fosse uma real autonomia do autor, todavia, devemos se atentar

ao papel dos algoritmos, da mesma forma que existe um algoritmo que faz você passar horas dentro de um celular vendo vídeos e vídeos, existe uma inteligência artificial pensada justamente para o propósito de ficar mantendo você online do aplicativo, rodando até que venha a bater algum tipo de meta que a própria plataforma induziu, seja para cumprir com as necessidades de subsistência humana. (MORAES *et al.*, 2019)

De modo crítico, podemos notar que nada mais é que um desmantelamento do trabalho, de forma que desconstrói toda uma luta trabalhista, através da representação sindical, de forma que as empresas digitais utilizando da mídia para descaracterizar a vinculação trabalhista, bem como convencer que esses são autônomos, mas na verdade cada vez ficam comprometidos a prestar carga horárias acima das 12 horas, através da influência do algoritmo que estará dentro do seu plano de negócio.

É óbvio que estes motoristas que passam longas horas de trabalho, prejudicam sua saúde física e mental, além disso, a competição acirrada e as avaliações dos clientes podem perpetuar desigualdades, onde alguns motoristas enfrentam condições mais favoráveis do que outros. A falta de poder de negociação coletiva também dificulta a busca por melhores condições de trabalho.

Logo, não resta dúvidas sobre o debate em torno da regulamentação adequada e do reconhecimento desses trabalhadores como parte integrante da economia é crucial para assegurar que eles não fiquem aprisionados na armadilha da servidão digital, mas tenham acesso a oportunidades dignas e justas no mercado de trabalho emergente.

2.2 SERVIDÃO DIGITAL, A NOVA MODALIDADE DE SUBORDINAÇÃO DO TRABALHO

Historicamente, o trabalho surgiu diante da necessidade vital, onde homens e mulheres precisavam do trabalho para sobreviver. Porém, com o decorrer do tempo, conforme Antunes (2018), o trabalho tornou-se uma forma de aperfeiçoamento de muitas classes, que era através do trabalho que certas classes adquiriam conhecimento e cultura, todavia, atualmente, com a inserção tecnológica, aos que permanecem com algum trabalho fixo vivem uma verdadeira batalha:

aqueles que se mantêm empregados presenciam a corrosão dos seus direitos sociais e a erosão de suas conquistas históricas, consequência da lógica destrutiva do capital que, conforme expulsa centenas de milhões de homens e mulheres do mundo produtivo (em sentido amplo), recria, nos mais distantes e longínquos espaços, novas modalidades de trabalho informal, intermitente, precarizado, “flexível”, depauperando ainda mais os níveis de remuneração daqueles que se mantêm trabalhando. (ANTUNES, 2018, p. 30)

Além disso, em pleno século 21, o século do mundo digital altamente interconectado e orientado por celulares trouxe uma forma de desempenhar o trabalho, pois, atualmente as ordens podem vir através de um aparelho celular. E nem sempre possuindo um agente por trás, e sim a própria inteligência artificial. Portanto, deve-se enxergar o trabalho de uma maneira complexa, sendo o trabalho intelectual ou sofrimento, ou seja, uma servidão, em que desempenhamos certas atividades diante da necessidade de sobrevivência, logo se faz necessário a reflexão:

Mostra-se pertinente a reflexão sobre a relação de trabalho estabelecida na uberização, levando em conta que os trabalhadores que prestam serviços nesta modalidade têm pleiteado, no Brasil e pelo mundo, a sua inclusão no sistema jurídico protetivo das relações de trabalho, no que se inclui a luta pelo reconhecimento do vínculo de emprego, exigindo dos operadores do direito um olhar atento à nova realidade que se impõe no mundo do trabalho. (OLIVEIRA NETO, 2020, p. 153)

Nesse sentido, os Uberista, motorista de aplicativos de uma empresa de transporte digital, são servos dessa nova modalidade de prestação de serviço, na qual o capitalismo utiliza-se de argumentos convincentes para com os seus operários, que estes estão empreendendo e possuem uma verdadeira autonomia do seu tempo, no entanto é sabido que a grande maioria que atualmente estão prestando o serviço de motorista de aplicativo não é por hobby. (BUGALHO, 2018)

Na visão de Antunes (2018), a “Uberização” floresce uma nova modalidade de trabalho, o escravo digital, este que desempenha suas atividades e no final das contas não se trata de um assalariado sem direitos. Além do mais, grandes corporações utilizam da escassez de trabalho para obtenção de lucro de forma desenfreada, utilizando da informalidade ampliada, a flexibilidade desmedida e da precarização acentuada.

3 A EMPRESA UBER E O SEU MODELO DE NEGÓCIO

As plataformas de corrida utilizam de uma mesma metodologia de uso, através de motoristas que encontram-se a disposição para fazer corridas e sejam remunerados em cima da sua produtividade, talvez em um projeto inicial dessas empresas, esperava-se uma carona remunerada, porém tomou-se outras proporções, uma vez que os motoristas usam a plataforma como trabalho e forma de sustento para si e suas famílias (DELATE, 2017).

O modelo de negócio da Uber surgiu de uma maneira simples, no entanto tomou uma proporção maior, na qual hoje muitos motoristas utilizam a plataforma como seu único meio de trabalho, na visão de Franco e Ferraz (2018), a Uber teve a seguinte ideia com o seu modelo de negócio:

A ideia por trás da Uber parece ser bem simples: nas cidades, há pessoas que têm tempo disponível para trabalhar como motorista freelance (seja porque estão desempregadas, seja porque querem complementar sua renda para além da ocupação principal) e há passageiros em potencial. Quem precisa se deslocar pela cidade analisa as opções disponíveis. Escolhendo o serviço da Uber, com poucos toques no smartphone o motorista surge e deixa o solicitante no destino ordenado. O pagamento é abatido no cartão de crédito cadastrado pelo cliente e o motorista recebe o valor já com o desconto percentual do Uber. Com esse “simples” modelo de negócio a Uber já alcançava, em 2017, um valor de mercado de 70 bilhões de dólares. (FRANCO e FERRAZ, 2018, p. 849)

É evidente que cada vez mais o trabalho através de uma plataforma digital vem se estabelecendo no mundo, e que muitos buscam a independência financeira através delas, no entanto nem sempre é o que ocorre de fato, pois a falta da regularização traz um grande desafio para diversos países, pois ficam em uma batalha com o marketing da empresa que influencia seus operadores, no casos em questão os motoristas, para que esses mantenham o modelo de negócio da maneira que está, sobre a narrativa de pôr fim às atividades ou algo semelhante. (LEME *et al.*, 2017)

Além do mais, a própria Uber, uma das plataformas de corridas mais conhecida, coloca em seus termos e condições que é uma empresa autônoma e que se impõe como uma plataforma que não presta serviço de transporte, vejamos:

Os Serviços compreendem serviços eletrônicos disponibilizados pela Uber ou uma Afiliada prestados via plataforma tecnológica digital da Uber, incluindo aplicativos móveis ou site da Uber (aqui definidos apenas como “Aplicativo”), ou ainda, via aplicativos de terceiros autorizados pela Uber, de intermediação sob demanda e serviços relacionados que permitem que Você, por meio de

Seu dispositivo móvel, tablet ou computador, solicite serviços de transporte de pessoas, bens ou produtos, realize compras de certos bens ou produtos a serem entregues a Você, ou ainda solicite outros serviços disponibilizados no Aplicativo, a serem prestados por terceiros independentes provedores desses serviços, inclusive terceiros independentes fornecedores de transporte, terceiros independentes fornecedores de logística e terceiros independentes fornecedores de bens ou produtos, mediante contrato com a Uber ou com determinadas Afiliadas da Uber (“Parceiros(as) Independentes”). A menos que diversamente acordado pela Uber em contrato escrito celebrado em separado com Você ou em Termos Suplementares, os Serviços são disponibilizados para Seu uso pessoal e não comercial. VOCÊ RECONHECE QUE A UBER NÃO É FORNECEDORA DE BENS OU PRODUTOS, NÃO PRESTA SERVIÇOS DE TRANSPORTE OU LOGÍSTICA, NEM FUNCIONA COMO TRANSPORTADORA, E QUE TODOS ESSES SERVIÇOS SÃO PRESTADOS POR PARCEIROS(AS) INDEPENDENTES, QUE NÃO SÃO EMPREGADOS(AS) E NEM REPRESENTANTES DA UBER, NEM DE QUALQUER DE SUAS AFILIADAS (UBER, 2023).

Nestes termos, é evidente que a Uber busca afastar a responsabilidade dos seus operadores, buscando uma não vinculação entre eles. Logo, esse tipo de comportamento prende seus colaboradores, mas os próprios responsabilizam por suas ações.

Outro ponto importante sobre o seu modelo de negócio, quanto a limitação da carga horária, atualmente possuem um carga diária superior às 12 horas, graças a dois requisitos. É devido ao algoritmo que mal deixa-o encerrar uma corrida, quando está terminando, aponta outras corridas, cada vez com valores que crescem os olhos, dessa forma fazendo com que fiquem em um loop infinito até completas as incansáveis 12 horas, limite máximo estabelecido em algumas empresas, sendo obrigado em seguida tirar ao menos 6 horas descanso.

No entanto, percebe-se que essas 12 horas são exclusivamente em um aplicativo, logo aquele que quiser cumprir mais horas saltando de plataforma para plataforma, passará das 12 horas. E, para agravar, são 12 horas líquidas, ou seja, que estão realmente rodando em uma corrida, logo o simples fato de estar a disposição não contabiliza. (BUGALHO, 2018)

Logo, os legisladores estão à frente de uma grande batalha para quebrar esses mitos e buscar a regularização, bem como, conseguir taxar ou arrecadar os impostos.

Todavia, quando observamos o modelo de negócio na empresas de transporte, aqui no Brasil, nota-se ainda um grande desafio aos legisladores, bem como uma grande resistência do outro lado, que cada vez mais optam em investir em

Marketing, de forma venha a influenciar seus motorista ao ponto de se negarem o vínculo trabalhista.

Ainda conforme Bugalho (2018), essas empresas possuem um modelo de negócios parecido, utilizam da tecnologia para conectar seus operadores, no caso, os motoristas, diretamente aos consumidores finais, muitas vezes por meio de um aplicativo móvel. Logo a “uberização” está relacionada a empresa Uber, uma das empresas pioneiras nesse modelo, que revolucionou a indústria de transporte ao conectar os motoristas aos passageiros por meio de um aplicativo. Tal modelo de negócio busca a exploração de mão de obra, daqueles que hoje fazem da uberização sua verdadeira profissão

Em tese, essas empresas alegam que os motoristas são independentes, que não são funcionários. Além do fato deles usarem seus próprios veículos e ter uma “flexibilidade” para definir seus próprios horários de trabalho, por mais que exista as restrições quanto ao tempo de restrição de serviço (DELATE, 2017).

Além disso, conforme a própria Uber, informações retiradas na site, só para fins de complemento, essas empresas de aplicativo geralmente implementam um sistema de avaliação de dois lados, onde os passageiros avaliam os motoristas e vice-versa. Além disso, utilizam do Marketing para atrair tanto motoristas quanto passageiros.

Em resumo, o modelo de negócios das empresas de motorista de aplicativo é baseado na criação de uma plataforma tecnológica que conecta motoristas a passageiros por meio de um aplicativo móvel. De certo modo eles os motoristas ficam à disposição aguardando novas corridas, ao mesmo passo que são influenciados com corridas quando estão encerrando uma, tudo através do algoritmo que busca manter o motorista a disposição.

4 A VINCULAÇÃO TRABALHISTA ENTRE AS PLATAFORMAS E OS MOTORISTAS

A relação jurídica e de trabalho entre as plataformas de transporte e os motoristas é um assunto que tem gerado debates e controvérsias em vários países ao redor do mundo. Essa relação geralmente envolve empresas de aplicativos de transporte, como Uber, Lyft, Didi e outras, e os motoristas que usam suas plataformas

para prestar serviços de transporte de passageiros (BUGALHO, 2018)

Conforme Delate (2017), as questões relacionadas a essa relação são complexas e variam de acordo com a legislação de cada país e a jurisprudência local. No entanto, geralmente, existem dois principais enfoques legais para a relação entre as plataformas e os motoristas: a classificação dos motoristas como trabalhadores autônomos ou como empregados.

Além do mais, os motoristas como trabalhadores autônomos: Muitas empresas de aplicativos defendem que os motoristas são trabalhadores autônomos, o que significa que eles são empreendedores independentes que utilizam a plataforma para oferecer seus serviços, mas não são funcionários da empresa. Nesse cenário, os motoristas têm maior flexibilidade em relação a seus horários de trabalho, mas também não têm acesso a benefícios trabalhistas, direitos sociais garantidos. Isso tem sido um ponto central de controvérsia, com muitos motoristas e sindicatos argumentando que eles devem ser considerados empregados (DELATE, 2017).

Motoristas como Empregados: Alguns tribunais e reguladores argumentaram que os motoristas devem ser classificados como empregados das empresas de aplicativos, o que implicaria que eles têm direito a benefícios trabalhistas e proteções legais, como salário-mínimo, horas extras e licença remunerada. Isso também implica que as empresas seriam responsáveis por pagar impostos sobre a folha de pagamento e cumprir outras obrigações trabalhistas e da mesma forma os motoristas, então empregados, teria suas obrigações, ou seja cumprir sua carga horária e cumprir com as determinações da empresa (DELATE, 2017).

Outrossim, no Brasil, observa-se que o reconhecimento de emprego para categoria, e conforme a própria Constituição Federal de 1988, em seu artigo 170, VIII, busca além da valorização do trabalho, bem como a busca pelo pleno emprego, uma forma de resguardar os cidadãos brasileiros e preservar por seus direitos e princípios:

Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios: VIII - busca do pleno emprego (BRASIL, 1988)

Nesse contexto, a Constituição Federal busca uma valorização do trabalho humano que de certo modo busca um emprego digno estando relacionado à vida, à

saúde e a um sociedade justa e democrática.

A valorização do trabalho representa um fundamento essencial na vida humana, uma vez que é por intermédio do trabalho que busca a satisfação de seus desejos, porém quando exerce uma atividade na qual cada vez tem seus direitos suprimidos ou não reconhecido, ocorre o inverso, vindo a insatisfação e junto disso podendo até mesmo ocorrer doenças. (ANTUNES, 2018)

Logo o pleno emprego traz uma sociedade democrática e justa em que todos os cidadãos desempenhas suas atividades com aplicações de princípios:

O Pleno Emprego, entendido como a condição do mercado de trabalho na qual todo cidadão disposto a trabalhar encontra ocupação remunerada segundo suas aspirações, qualificações e habilidades, é condição indispensável para construir uma sociedade efetivamente democrática, garantir o desenvolvimento nacional, erradicar a pobreza e a marginalização, e possibilitar aos que não dispõem de renda da propriedade a realização individual segundo suas potencialidades. Nesse sentido, é a contrapartida social do direito individual de propriedade, e a proteção constitucional daqueles que nascem sem direito a herança, mas com direitos de cidadania (ASSIS, 2000, p. 122-123)

Logo, o reconhecimento trabalhista dos motorista de aplicativo é um reflexo de princípios constitucionais, uma vez que a busca pelo emprego representa uma regularização trabalhista e garantia de direitos sociais.

4.1 CARACTERÍSTICAS QUE VINCULAM O CONTRATO DE EMPREGO

Na visão de Moraes *et al* (2019), a uberização possui uma mesma relação com as plataformas, assim como o trabalho terceirizado está para as empresas “Toyotistas” ou pós-fordistas, ou seja, são sinônimo de trabalho intermitente.

No entanto, ainda existe uma ampla discussão entre juristas a respeito da necessidade da vinculação trabalhista dos motoristas de aplicativos, uma vez que cumpre com diversos requisitos que caracterizam o contrato de trabalho, ao mesmo passo que muitos argumentam que existe ponto que descaracterizam. Nesse sentido, na visão de Delate (2017), existe uma relação de emprego uma vez que preenche os requisitos da relação de emprego, são eles: pessoalidade, prestado por pessoa física, de forma onerosa, de forma não-eventual e trabalho prestado de forma subordinada.

É evidente que existe um impasse em diversos países, porém cabe uma análise crítica visando os trabalhadores que estão submetido nessa atividade e verificar se cumpre com requisitos que venha a caracterizar vínculo trabalhista. É exatamente o estudo da Leme *et al.* (2017), no qual listou requisitos que consolidou a decisão do Tribunal do Reino Unido que reconheceu os motorista da Uber como empregados e não autônomos ou “agentes empresariais”, vejamos alguns requisitos:

Dentre os inúmeros aspectos explorados pelo Tribunal para justificar a grande ingerência da Uber sobre os seus motoristas e a consequente existência da relação de trabalho, encontram-se os seguintes: (i) o fato de a Uber entrevistar e recrutar motoristas; (ii) o fato de a Uber controlar as informações essenciais (especialmente o sobrenome do passageiro, informações de contato e destinação pretendida), excluindo o motorista destas informações; (iii) o fato de a Uber exigir que motoristas aceitem viagens e/ou não cancelem viagens, assegurando a eficácia desta exigência por meio da desconexão dos motoristas que violarem tais obrigações; (iv) o fato de a Uber determinar a rota padrão; (v) o fato de a Uber fixar a tarifa e o motorista não poder negociar um valor maior com o passageiro; (vi) o fato de a Uber impor inúmeras condições aos motoristas (como escolha limitada de veículos aceitáveis), assim como instruir motoristas sobre como fazer o seu trabalho e, de diversas maneiras, controlá-los na execução dos seus deveres; (vii) o fato de a Uber sujeitar motoristas, por meio do sistema de rating, a determinados parâmetros que ensejarão procedimentos gerenciais ou disciplinares; (viii) o fato de a Uber determinar questões sobre descontos, muitas vezes sem sequer envolver o motorista cuja remuneração será afetada; (ix) o fato de a Uber aceitar o risco da perda; (x) o fato de a Uber deter as queixas dos motoristas e dos passageiros; e (xi) o fato de a Uber se reservar ao poder de alterar unilateralmente os termos contratuais em relação aos motoristas. (LEME *et al.*, 2017)

É evidente que a decisão foi consubstanciada por diversos requisitos que caracterizam a subordinação e realmente cumpre com o princípio da primazia da realidade³. Se observamos, praticamente existe uma classificação dos motoristas a partir do momento que se efetua uma espécie de entrevista para recrutar os motoristas.

Outro ponto é o armazenamento de dados do motorista, além de outros que retira a autonomia, como determinar a rota que o motorista deve seguir, podendo vir

³ Princípio da primazia da realidade é o princípio segundo o qual os fatos, para o Direito do Trabalho, serão sempre mais relevantes que os ajustes formais, isto é, prima-se pelo que realmente aconteceu no mundo dos fatos em detrimento daquilo que restou formalizado no mundo do direito, sempre que não haja coincidência entre estes dois elementos. É o triunfo da verdade real sobre a verdade formal. Alguns autores usam a expressão *contrato-realidade* para denominar tal princípio, mas atualmente a nomenclatura que predomina é mesmo *princípio da primazia da realidade*. (RESENDE, 2020, p. 31)

a ser punido cada insista em fazer uma rota de maneira autônoma.

Outro ponto crucial é a falta de autonomia sobre o valor cobrado, vedado o motorista de determinar o valor da corrida, e por fim e não menos importante, os feedbacks que se tem dos motoristas, uma forma de avaliação que é feita através de filtros de votação que determina a quão bom é aquele motorista é para que ele ganha mais pelas corridas, como uma espécie de promoção de cargo.

E referente esses pontos destacados, demonstra que os fatos têm uma força probatória até maior que os documentos ou contratos ajustados de maneira irregular, logo um contrato de adesão em que não possui sugestões das duas partes para o livre acordo, demonstra uma subordinação. (DELATE, 2017)

4.2 DECISÕES NOS TRIBUNAIS BRASILEIROS EM PROGRESSO PARA O RECONHECIMENTO DO VÍNCULO DE EMPREGO

Outrossim é a legislação e a jurisprudência estão em constante evolução nesse assunto, e decisões judiciais e regulamentações podem mudar a natureza dessa relação, conforme o caso acima no Reino Unido. Atualmente no Brasil, vivemos verdadeiros conflitos jurídicos sobre competência, decisões arbitrárias, todavia que pesem sempre em defesa ao trabalhador, este que possui uma hipossuficiência comparado ao empregador.

Por exemplo, entre diversas decisões, temos uma em destaque diante o alto valor arbitrado que ganhou a grande mídia, decisão tomada na 4ª Vara do Trabalho de São Paulo, Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, na qual foi movida pelo Ministério Público do Trabalho contra a Uber do Brasil Tecnologia Ltda., sendo sentenciado em 14 de setembro de 2023.

A decisão condenou a empresa a pagar R\$ 1 bilhão em danos morais coletivos e a assinar a carteira profissional de todos os motoristas vinculados à plataforma, além de determinar que todas as futuras contratações sigam essa diretriz. A sentença⁴ foi

⁴ A sentença proferida em 14 de setembro de 2023, na 4ª Vara do Trabalho de São Paulo, Mauricio Pereira Simões, juiz titular, é uma decisão de 1º grau, na qual cabe recurso, que poderá reverter tal decisão, no entanto é fundamental para o trabalho, uma vez que o magistrado enxergou a caracterização da relação de emprego, logo sentenciado ao reconhecimento do vínculo trabalhista.

dada pelo juiz titular Mauricio Pereira Simões, que rejeitou o argumento da Uber de que não havia relação de trabalho com os motoristas.

Em alguns pontos discutidos no decorrer do processo, foi apontado que era uma empresa de transporte, matéria de acusação, ou empresa de tecnologia, matéria de defesa, no entanto tal apontamento não possui uma relevância, uma vez que a caracterização de relação de emprego pode se dar com ambas. Além do mais, foi apresentado um comportamento de países desenvolvidos ao julgar sobre o tema, vale destacar que tal apresentação não vincula a decisão, sendo utilizado somente como contexto histórico, nos exemplos, foram destacados os Estados Unidos e o Reino Unido, no qual ambos se posicionaram pelo enquadramento como empresa de transporte. (BRASIL, 2023)

Tal fato histórico destes países reconhecerem é fundamental, uma vez que são países de posição liberal, e terem reconhecido a plataforma como transporte e enquadrando os trabalhadores como motoristas de aplicativo traz uma representatividade para países emergentes.

Por fim, na sentença do processo já citado, foi analisado o vínculo da relação de emprego, analisando os cinco elementos que caracterizam relação de emprego, ou seja, caso esteja ausente um deste, gera a exclusão da relação empregatícia. Os elementos analisados são trabalho prestado por pessoa física, trabalho prestado com personalidade, trabalho prestado de forma onerosa, trabalho prestado de forma não-eventual e trabalho prestado de forma subordinada.

De uma forma sintetizada, quanto ao elemento pessoa física, destaca-se que o sujeito a ser debatido no decorrer do processo que reconheceu o vínculo foi pessoa física, tal ponto não houve uma grande discussão, uma vez que de fato ficou comprovado e se quer exigiu questionamentos ou argumentos mais profundos.

Em segundo ponto, foi discutido sobre o elemento foi o trabalho prestado com personalidade, que no caso discutido, foi evidenciado que somente poderia trabalhar com a ré (Empresa Uber) os motoristas que tivesse cadastrados, logo esta teria um controle de quem ia prestar o serviço e gerenciador exclusivamente por ela.

Um ponto importante a ser destacado é que houve uma quebra da autonomia a partir desse elemento, uma vez que não poderia agir de forma autônoma, tomando

suas próprias escolhas, mas sendo submetido a um cadastro e seguir um rol de outros pares pré-selecionados, cadastrados e autorizados perante a Uber para desempenhar a sua função. Ou seja, existe uma subordinação.

Cada vez que um motorista se liga ao aplicativo, inclusive com controle facial, gera uma personalidade indiscutível de sua figura na prestação do serviço, não podendo haver a substituição por outro motorista no lugar daquele cadastrado, autorizado e identificado. O cliente é informado quem será o motorista que irá proceder com a viagem, tem acesso a nome e imagem da pessoa, o que torna a condição de apresentação do motorista um ato personalíssimo. É possível afirmar, inclusive, que a prestação do motorista da Ré é mais pessoalizada do que a de um taxista, por exemplo, em que a pessoa pode solicitar via telefone ou meio telemático, sem saber quem será o motorista que irá proceder com a viagem (mesmo ele sendo, muitas vezes, um motorista taxista empregado). As provas nesta demanda demonstram exatamente tal circunstância, qual seja, de que a condição de personalidade era insubstituível por ato próprio de cada motorista, antes e ao contrário, tudo era controlado pela Ré, de forma direta e indelegável. (BRASIL, 2023, p. 53)

Logo não resta dúvida sobre a subordinação, bem como a falta de autonomia dos condutores, que a todo momento tinham que estar em submissão para efetuar as corridas que são selecionadas pela empresa.

Outro elemento abordado foi o trabalho prestado de forma onerosa, que em tese de defesa, tese levantada pela empresa de transporte, o pagamento não é salarial e que não pagava os motoristas, mas sim os usuários. Porém devemos observar que o motorista recebe diretamente da empresa, o valor que é arrecadado dos clientes que usam a plataforma, uma comparação utilizada na decisão, foi que os garçons que recebe o salário que vem do bolso dos clientes, ou seja, sendo repassado pelo restaurante ou bar.

Destaca-se que a política de preço não parte dos motoristas, mas sim da empresa, ela que determina o valor a ser pago tanto pela corrida, bem como ao motorista, razão esta que encontra-se no documento de adesão aos termos gerais.

Outro ponto abordado foi o trabalho prestado de forma não-eventual, que no caso em questão foi demonstrado que a prestação de serviço não se dava de forma eventual, modalidade esta que não seria possível o reconhecimento, porém deve observa que a forma eventual o contratado desempenha sua atividade em determinado e específico fato ou evento, e enquanto que no caso em tela, os motoristas de certa forma ficam à disposição para prestação de serviço, até porque a

própria Uber tem ciência e espera que os motoristas encontrem-se a disposição para contar com os motoristas e os motoristas podem contar com a Uber:

A condição implícita, ao deixar cadastrarem-se pela Ré, é de gerar a expectativa razoável de que efetivamente os motoristas irão realizar os transportes dos passageiros que acessem a plataforma. O mesmo ocorre com os motoristas, que ao se cadastrarem, esperam, com certa razoabilidade, que irão receber pelo transporte realizado para os passageiros que demandam os serviços da Ré. Numa figura de linguagem é possível observar dois elementos sociológicos presentes ao mesmo tempo na relação: a Ré pode investir, gastar, pagar, pois sabe que os motoristas irão transportar passageiros e isso irá gerar lucro; os motoristas sabem que podem ter contas mensais, como luz, água ou outras de consumo, pois podem contar com os pagamentos pelas viagens realizadas a partir da plataforma da Ré. Expectativas recíprocas (afeta as duas partes) e razoáveis (pois há segurança em contar com os deveres e direitos de ambos), portanto, trabalho não-eventual. (BRASIL, 2023, p. 58)

Por fim, e sendo considerado o ponto mais importante dos elementos já elencados, o trabalho prestado de forma subordinada, sendo a partir deste elemento a caracterização ou não da subordinação do trabalho prestado. Foi analisado de forma crucial a doutrina, em que hoje desenvolveu o termo subordinação algorítmica, sendo responsável pela união dos trabalhadores com os meios tecnológicos.

Sobressai entre as comprovações, a subordinação através da avaliação dos clientes da Uber, que atribuem nota aos motoristas, servindo para novos e futuros parâmetros. Conforme a decisão, as notas têm interferência direta com os números de viagens, renda diária, logo ficando evidente o controle exercido pela empresa para com os seus motoristas. Além do mais, existe a possibilidade de a Uber efetuar o bloqueio de motorista de forma unilateral, caso haja descumprimento de norma ou regulamento, possuindo até em seu banco de dados quantas vezes o motorista foi bloqueado.

Além disso, a própria empresa estimula os motoristas para que eles exerçam suas atividades nos termos que ela determina, seguindo uma gamificação, com campanhas de recompensas, “A Ré age com sua “cenoura” para atrair os “coelhos” para a corrida pela sobrevivência (literalmente), pois quanto mais atendem aos estímulos e chamados, mais chamadas e remuneração são creditados.” (BRASIL, 2023, p. 67), e caso haja uma taxa de cancelamento acentuada, podem ser penalizados com a quantidade de viagens em que o motorista seria acionado. Caso

não sigam o modelo de negócio, seguindo todos os termos e política de atendimento, corre o risco de ser bloqueado ou até excluído da plataforma.

Logo não resta dúvida sobre a subordinação entre os motoristas e a Uber, logo sendo concluído que:

i) a Ré decide quem pode dirigir ou não por intermédio de sua plataforma; ii) a Ré impõe as regras para trabalhar dirigindo por intermédio da plataforma; iii) a Ré controla em tempo integral as atividades dos motoristas; iv) a Ré conhece tudo, e de forma ampla e irrestrita, o que é feito pelo motorista, como e quando é feito, individualmente em relação a cada motorista; v) a Ré tem amplo poder fiscalizatório da atividade dos motoristas, diretamente pela plataforma; vi) a Ré tem poder de punir de forma média, com restrição de chamadas, bloqueios unilaterais temporários e de forma máxima, extrema, mediante bloqueio definitivo. (BRASIL, 2023, p. 68)

Na conclusão, foi determinado o vínculo trabalhista, uma vez preenchido os requisitos, sendo também arbitrado uma multa de 1 bilhão a título de dano moral, ressalva-se que essa decisão pode ser reformada no segundo grau, mas tal base de raciocínio consolida a visão da relação de trabalho bem com a necessidade do reconhecimento do vínculo trabalhista.

O princípio da dignidade humana, quando relacionamos ao direitos trabalhistas, deve-se observar as garantias dos direitos dos trabalhadores, uma vez que esses encontram-se estado de vulnerabilidade, nesse sentido a aplicabilidade do princípio da dignidade humana promove um ambiente de trabalho justo, igualitário e que contribua para uma sociedade mais equitativa e respeitosa com os direitos fundamentais de todos os indivíduos. (COIMBRA e WITTCKIND, 2016)

Além do mais, observa-se que os motoristas de aplicativos, atualmente possui diversos dos seus direitos comprimidos, mesmo já existindo julgamentos⁵ reconhecendo o vínculo trabalhista, conforme a sentença proferida sob a Ação Civil Pública Cível, na qual foi movida pelo Ministério Público do Trabalho contra a Uber do Brasil Tecnologia Ltda., 4ª Vara do Trabalho de São Paulo, Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, em que reconheceu o vínculo trabalhista e ainda condenou a Uber ao pagamento de dano moral coletivo no valor R\$ 1.000.000.000,00 (um bilhão

⁵ Ressalta-se que atualmente existe um conflito sobre o reconhecimento ou não, entre a justiça do trabalho e a justiça comum, no entanto, na justiça de trabalho, existe uma tendência pelo reconhecimento, conforme o recorte da decisão apresentada no estudo.

de reais):

JULGO PARCIALMENTE PROCEDENTE a AÇÃO CIVIL PÚBLICA proposta pelo MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO em face da UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA., nos seguintes termos: {...} Condene a Ré a obrigação de fazer, qual seja, observar a legislação aplicável aos contratos firmados com seus motoristas, devendo efetivar os registros em CTPS digital na condição de empregados de todos os motoristas ativos, bem como daqueles que vierem a ser contratados a partir da decisão, sob pena de multa diária de R\$ 10.000,00 para cada motorista não registrado; - A obrigação de fazer deverá ser cumprida no prazo de 6 meses, a contar do trânsito em julgado e intimação para início de prazo; {...} Condene a Ré a pagamento de danos morais coletivos no importe de R\$ 1.000.000.000,00 (um bilhão de reais); (BRASIL, 2023, p. 92-95)

Tal decisão, por mais que seja cabível recurso, representa o reconhecimento trabalhista em virtude de diversos princípios, entre eles o da dignidade humana no contexto das relações de trabalho e dos direitos laborais.

Além do mais, ressalva que o seguinte tema segue em disputa, uma vez que também existe julgados em sentido contrário, todavia existe uma tendência para o reconhecimento do vínculo de emprego. Tais decisões em sentido contrário não foi trabalhado no presente trabalho, uma vez que não é objeto de estudo. Destaca-se que a sentença que reconhece o vínculo, foi a decisão maior e mais recente que reconheceu o vínculo de emprego.

Essa tendência pelo reconhecimento se baseia na premissa de que todos os seres humanos têm direito a condições de trabalho que respeitem sua dignidade intrínseca. Isso significa que os trabalhadores devem ser tratados com igualdade, sem discriminação com base em características como raça, gênero, religião ou deficiência. (MIRAGLIA, 2010)

Segundo Coimbra E Wittckind (2016) a dignidade humana no trabalho envolve garantir que os trabalhadores recebam salários justos e adequados, que permitam uma vida digna e a satisfação de necessidades básicas. As condições de trabalho também desempenham um papel fundamental, exigindo que o ambiente de trabalho seja seguro e saudável, protegendo a integridade física e mental dos trabalhadores. Além do mais, uma jornada de trabalho justa é um componente essencial desse reconhecimento, assegurando que os trabalhadores tenham tempo para o descanso,

lazer e a conciliação entre trabalho e vida pessoal, porém a falta de uma regularização para os motoristas de aplicativos representa uma vulnerabilidade dos seus agentes.

Outrossim, a dignidade humana se estende à capacidade dos trabalhadores de se organizar, sindicalizar-se e negociar coletivamente. Isso permite que eles defendam seus direitos e melhorem suas condições de trabalho por meio da negociação com empregadores. (Miraglia, 2010)

Logo, o reconhecimento dos motoristas de aplicativos é reflexo do princípio da dignidade humana, na qual busca a defesa de trabalhadores, que no caso em questão cumpre os requisitos da vinculação trabalhista, bem como encontram-se em estado de vulnerabilidade na relação, tendo direitos suprimidos.

5 CONCLUSÃO

Considerando tudo o que foi apresentado, torna-se claro que essa classe trabalhista necessita de um reconhecimento de vinculação trabalhista, uma vez que esse grupo vem a cumprir com todos os requisitos já abordados, além do fato e toda dificuldade pela ausência de garantias descumprindo com o princípio da dignidade humana no seara trabalhista.

Desta forma, conforme o objetivo principal foi explanado a precarização do trabalho para os motorista de aplicativos, vimos que existe uma subordinação entre as partes, Uberistas e empresa de transporte de aplicativo, logo existindo uma relação de emprego. E que caberia o reconhecimento do vínculo.

Referente a questão da servidão dos motoristas de aplicativos, como os que trabalham para o Uber ou outras plataformas, resultou-se em sérias preocupações em relação a situação trabalhista, destaca-se uma notável precarização da dignidade humana. Em primeiro lugar, é evidente que esses profissionais muitas vezes enfrentam condições de trabalho desafiadoras, com jornadas extensas e remunerações muitas vezes insuficientes para atender às suas necessidades básicas. Essa precariedade é agravada pela falta de benefícios trabalhistas e pela ausência de uma rede de proteção social adequada.

Além do mais, quantos aos objetivos específicos, é evidente que a flexibilização tornou-se uma forma de abdicação de direitos trabalhista, por mais que a própria Constituição Federal, conforme trabalhado, busca a aplicação de princípios, entre eles a valoração do emprego, a busca pelo pleno emprego, a dignidade da pessoa humana, logo tais princípios sendo aplicado, caberia um zelo maior com essa classe trabalhista.

Quanto ao modelo da Uber, por mais que insistam na ideia que é uma empresa de tecnologia, fica notório que não somente no Brasil, mas em grandes países desenvolvidos, tal tese já foi batida e que realmente trata-se de uma empresa de transporte e logo cabe o reconhecimento dos motoristas como colaborador diante dos requisitos trabalhados e também elencados em decisão trabalhista que reconheceu e até multou a Empresa Uber com um valor significativo.

Podemos concluir também que a dependência desses trabalhadores em relação às plataformas digitais cria uma dinâmica desigual de poder, onde as decisões são majoritariamente tomadas pelas empresas, sem levar devidamente em consideração os direitos e interesses dos motoristas. A flexibilidade prometida como vantagem muitas vezes se traduz em uma falta de segurança e estabilidade, contribuindo para uma sensação de servidão moderna.

Em última análise, a discussão sobre a servidão dos motoristas de aplicativos ressalta a necessidade urgente de reexaminar as políticas trabalhistas e de regulamentação no contexto das novas formas de emprego proporcionadas pela economia digital. Isso não apenas garantirá condições laborais mais justas, mas também reforçaria a proteção da dignidade humana em um cenário em constante evolução.

Por fim, atualmente existe projeto de lei, 5069/19, na Câmara Federal passando por estudos, considerando que os motoristas de aplicativos possuem vínculo de emprego, uma vez sendo objeto de estudo, pode vir à votação, trazendo direitos sociais e trabalhista a classe. O referente projeto não foi objeto deste trabalho, mas, possivelmente será objeto em futuras pesquisas.

Portanto, através do poder judiciário ou através de representatividade política, deve-se haver uma interposição buscando regularizar no sentido de buscar direitos e garantias trabalhistas, de modo que faça com que essa classe seja reconhecida e

valorizada, seja com um regimento comum ou um regimento próprio, fato este a ser discutido em outro trabalho.

REFERÊNCIAS

ANTUNES, Ricardo **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital**. 1. ed. - Boitempo. São Paulo, 2018.

ASSIS, José Carlos de. Trabalho como direito: fundamentos para uma política de pleno emprego no Brasil. Rio de Janeiro: Contraponto, 2002.

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

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. Decisão nº 1001379-33.2021.5.02.0004. Relator: Juiz Mauricio Pereira Simões. São Paulo, 14 de setembro de 2023.

BUGALHO, A.C. **A uberização do trabalho: novas dinâmicas entre o desenvolvimento tecnológico e exploração do trabalho das quais a Uber se destaca como modelo**. Universidade de Ribeirão Preto, São Paulo, 2018.

COIMBRA, R. & WITTCKIND, E. V. **A constitucionalização do direito do trabalho na trilha do princípio da dignidade da pessoa humana**. Quaestio Iuris. vol. 09, nº. 03, Rio de Janeiro, 2016.

Disponível em: <<https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/quaestioiuris/article/view/21005/17953>>

Acesso em: 28 de abril de 2023.

DELATE, R.M. A DIGNIDADE DO TRABALHADOR E AS NOVAS FORMAS DE EXPLORAÇÃO DO TRABALHO HUMANO: A RELAÇÃO UBER X MOTORISTA. Revista Jurídica OAB/RJ. RIO DE JANEIRO, 2017.

Disponível em: <<https://revistaeletronica.oabrj.org.br/wp-content/uploads/2017/09/Artigo-Revista-Eletronica-OABRJ-RAIZA-MOREIRA-DELATE.pdf>>

FINDLAY, Eleide Abril Gordon. Guia para apresentação de projetos de pesquisa/ Eleide

Abril Gordon Findlay; Mauro A. Costa; Sandra Paschoal Leite de Camargo Guedes. – Joinville, SC: UNIVILLE, 2006

FRANCO, D. S., & FERRAZ, D. L. da S. **Uberização do trabalho e acumulação capitalista**. Cadernos EBAPE.BR, 17. Rio de Janeiro, 2018.

Disponível em:

<<https://www.scielo.br/j/cebape/a/9NJd8xMhZD3qJVwqsG4WV3c/abstract/?lang=pt>>

Acesso em: 15 de maio de 2023.

LEME, A. C. R. P.; RODRIGUES, B. A.;e JUNIOR, J. R. C. TECNOLOGIA DISRUPTIVAS E A EXPLORAÇÃO DO TRABALHO HUMANO A intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais. São Paulo, LTr, 2017.

MIRAGLIA, Livia Mendes Moreira. **Trabalho escravo contemporâneo: conceituação à luz do princípio da dignidade da pessoa humana**. Belo Horizonte, 2008.

Disponível em: <http://www.biblioteca.pucminas.br/teses/Direito_MiragliaLM_1.pdf>
Acesso em: 28 de abril de 2023.

MIRAGLIA, Livia Mendes Moreira. **O direito do trabalho e a dignidade da pessoa humana – pela necessidade de afirmação do trabalho digno como direito fundamental**. Fortaleza CE - Brasil, 2010.

MORAES, R. B. S. et al. **Uberização do trabalho: a percepção dos motoristas de transporte particular por aplicativo**. Revista Brasileira de Estudos Organizacionais, v. 6, n. 3, p. 647- 681, dez/2019. Disponível em:<<https://rbeo.emnuvens.com.br/rbeo/article/view/216>>
Acesso em:15 de maio de 2023.

OLIVEIRA NETO, Raimundo Dias de. **ELEMENTOS FÁTICO-JURÍDICOS DA RELAÇÃO DE EMPREGO NO TRABALHO DOS MOTORISTAS DE APLICATIVO**. Revista TST, São Paulo, vol. 86, no 1, jan/mar 2020.

RESENDE, RICARDO, **Direito do trabalho** / Ricardo Resende. – 8. ed. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO 2020.

SCHÄFER, José Orlando. **A dignidade da pessoa humana e o direito do trabalho**. UNIJUÍ -Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul. Rio Grande do Sul, 2017.

SILVA, André Ricardo Lopes. **O Direito ao Trabalho sob o Contexto do Neoconstitucionalismo**. ANIMA: Revista Eletrônica do Curso de Direito das Faculdades OPET. Curitiba PR - Brasil. Ano VIII, nº 14, jan/jun 2016. ISSN 2175-7119.

UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA. TERMOS E CONDIÇÕES, 2023.
Disponível em: <<https://www.uber.com/legal/pt-br/document/?name=general-terms-of-use&country=brazil&lang=pt-br>> Acesso em: 01 setembro de 2023.