

Resenha do artigo intitulado “Motoristas de Aplicativos de Transporte Privado e a Possibilidade de Reconhecimento do Vínculo Empregatício”¹

Review of the article entitled “Private Transport App Drivers and the Possibility of Recognizing Employment Relationship.”

ARK: 44123/multi.v6i11.1515

Recebido: 04/07/2024 | Aceito: 07/03/2025 | Publicado on-line: 20/06/2025

Beatriz de Almeida Nunes²

 <https://orcid.org/0009-0009-3311-2344>

 <http://lattes.cnpq.br/6380737154552516>

UniProcessus – Centro Universitário Processus, DF, Brasil

E-mail: beatrizdalmeida9@gmail.com



Resumo

Esta é a uma resenha do artigo intitulado “Motoristas de Aplicativos de Transporte Privado e a Possibilidade de Reconhecimento do Vínculo Empregatício”. Este artigo é de autoria de: Saulo Nunes de Carvalho Almeida e Bianca Lima Barros. O artigo aqui resenhado foi publicado no periódico Revista Políticas Públicas, Vol. 25, n. 1. jan.- jun. 2021.

Palavras-chave: Aplicativo Uber. Motoristas de Aplicativos. Reconhecimento do Vínculo Empregatício.

Abstract

This is a review of the article entitled “Private Transport App Drivers and the Possibility of Recognizing Employment Relationships”. This article was authored by: Saulo Nunes de Carvalho Almeida, Bianca Lima Barros. The article reviewed here was published in the journal Revista Políticas Públicas, Vol. 25, n. 1. jan.- jun. 2021.

Keywords: Uber App. Application Drivers. Recognition of the Employment Relationship.

Resenha

Esta é uma resenha do artigo intitulado “Motoristas de aplicativos de transporte privado e a possibilidade de reconhecimento do vínculo empregatício”. Este artigo é de autoria de: Saulo Nunes de Carvalho Almeida e Bianca Lima Barros. O artigo aqui resenhado foi publicado no periódico Revista Políticas Públicas, Vol. 25, n. 1. jan.- jun. 2021.

¹ Resenha de aproveitamento da disciplina TC (Trabalho de Curso), do curso Bacharelado em Direito, do Centro Universitário Processus – UniProcessus, sob a orientação dos professores Jonas Rodrigo Gonçalves e Danilo da Costa. A revisão linguística foi realizada por Roberta dos Anjos Matos Resende.

² Graduanda em Direito pelo Centro Universitário Processus – UniProcessus.

Em relação aos autores do artigo, temos alguma compreensão sobre a trajetória acadêmica e profissional de cada um deles. Grande parte do que constitui a formação ou a vivência de um autor influencia a abordagem dos temas que escolhe escrever. Portanto, vamos conhecer um pouco sobre cada um dos autores.

O primeiro autor é Saulo Nunes de Carvalho Almeida, Bacharel em Direito. Doutor em Direito Constitucional pela Universidade de Fortaleza - UNIFOR. Professor do Centro Universitário Católica de Quixadá e da UNIFOR.

A segunda autora é Bianca Lima Barros, Bacharel em Direito pelo Centro Universitário Católica de Quixadá. Membro do Grupo de Pesquisa Direito & Desenvolvimento.

O artigo foi dividido nas seguintes seções: Resumo; Palavras-chave; *Abstract*; *Keywords*; Introdução; Breves reflexões sobre a introdução de tecnologia nas relações laborais; Uma abordagem inicial sobre a origem do aplicativo Uber, sua funcionalidade e utilização pelos motoristas e usuários; Uma análise jurídica do contrato entre os motoristas e a empresa Uber; A relação jurídica entre motorista e a empresa de transporte por aplicativo sob a análise dos tribunais; Uma avaliação crítica de uma decisão que reconhece o vínculo empregatício; Uma avaliação crítica de uma decisão que nega o reconhecimento do vínculo; Uma análise crítica sobre o reconhecimento ou não do emprego com base nas decisões judiciais e suas implicações; Considerações finais; e Referências.

O estudo investiga se motoristas que utilizam aplicativos de transporte têm um vínculo empregatício com as empresas que os criaram. Este trabalho foi motivado pela falta de legislação específica e utilizou uma abordagem descritiva-analítica, com pesquisa bibliográfica e jurisprudencial. Conclui que, segundo os padrões atuais, essa relação não se qualifica como emprego, mas ressalta a necessidade de adaptar as leis às novas relações de trabalho originadas pela tecnologia.

O tema do artigo é “Motoristas de aplicativos de transporte privado e a possibilidade de reconhecimento do vínculo empregatício”. Discutiu o seguinte problema: “se motoristas que utilizam aplicativos de transporte têm um vínculo empregatício”. O artigo partiu da hipótese de que é necessário realizar uma investigação jurídica focada em lidar com a falta de legislação trabalhista específica para abordar o assunto em questão.

O propósito principal do estudo é examinar a natureza do trabalho dos motoristas do Uber, investigando diferentes perspectivas sobre o reconhecimento ou não de uma relação de emprego, analisando os critérios necessários para identificar esse vínculo. Além disso, busca realizar uma análise sobre o papel do Direito do Trabalho e sua função primordial de proteger adequadamente o trabalhador.

A temática da pesquisa contou com a seguinte justificativa: Demonstrar que essas mudanças têm impacto direto e indireto nas relações de emprego, seja sob uma perspectiva econômica, social ou, principalmente, jurídica, levando a demandas e os debates sobre se devem ser classificadas como relações de trabalho autônomo ou de emprego subordinado.

A pesquisa foi motivada pela necessidade de demonstrar que as mudanças em questão impactam, diretamente e indiretamente, as relações de emprego, considerando suas ramificações econômicas, sociais e, principalmente, jurídicas. Isso tem resultado em debates e demandas acerca da classificação dessas relações como trabalho autônomo ou emprego subordinado.

Os autores, de forma relevante, aduzem que os avanços tecnológicos estão gerando mudanças significativas na forma como o trabalho é realizado. Isso está

levando ao surgimento de novas formas de trabalho, o que por sua vez está impactando as tradicionais relações de subordinação jurídica. As tecnologias estão se tornando cada vez mais prevalentes e, em alguns casos, indispensáveis, gerando o surgimento de novos modelos de organização do trabalho. Isso é evidente nos aplicativos, que oferecem uma variedade de serviços eletrônicos e de mobilidade urbana, como o *ifood*, que permite a entrega de comida em domicílio, e o Lavô, um aplicativo para lavagem de carros. Além disso, plataformas como a Uber estão criando oportunidades de emprego, como o transporte individual privado. Com a tecnologia influenciando cada vez mais as relações de trabalho, é provável que esse processo de mudança continue a se intensificar, o que pode eventualmente resultar em desafios para os requisitos jurídicos atuais dessas relações. Empresas podem usar plataformas digitais para estabelecer contratos de trabalho, mas isso pode complicar a caracterização dessas relações como empregatícias. Portanto, é necessário reavaliar os conceitos e normas para se adaptar a essa nova dinâmica das relações de trabalho.

Os autores acreditam que no século XIX, surgiram modelos de organização do trabalho como o fordismo e o toyotismo. Hoje, um novo modelo de organização laboral está emergindo, impulsionado pela evolução da internet e o surgimento de aplicativos. Isso deu origem à economia colaborativa, que transforma as relações de consumo e permite a intermediação do trabalho de forma eletrônica. A "uberização" é um exemplo desse novo modelo de negócio, que tem o potencial de se infiltrar em vários setores da economia, oferecendo serviços de forma prática e eficaz. A Uber se destaca como pioneira nesse campo, proporcionando uma solução inovadora para problemas de transporte urbano. Desde sua criação, em 2009, a empresa cresceu rapidamente, expandindo-se internacionalmente e alcançando milhões de usuários em todo o mundo. No Brasil, a Uber chegou em 2014, oferecendo diversas modalidades de serviços para suprir as necessidades dos usuários.

Os autores deixam claro que para se tornarem motoristas da empresa, os indivíduos precisam aceitar um conjunto abrangente de termos e condições, incluindo a Política de Privacidade e o Código de Conduta da Comunidade Uber. Todo o processo é digital, exigindo informações como telefone e e-mail. Documentos pessoais são enviados via aplicativo para uma verificação de segurança. Após aprovação, o motorista pode começar a trabalhar. O contrato estabelece a relação entre motorista e empresa, permitindo que a empresa altere ou encerre o contrato a qualquer momento. Os motoristas recebem solicitações de viagem de usuários cadastrados e têm autonomia para decidir quando e por quanto tempo usar o aplicativo. A Uber não controla o motorista, mas impõe limites de tempo de direção por motivos de segurança pública.

O motorista tem liberdade para exercer outras atividades remuneradas e definir preços por viagem, concordando com o valor recomendado pela Uber. A empresa processa os pagamentos e repassa ao motorista semanalmente. O motorista é responsável por impostos, custos do dispositivo móvel e manutenção do veículo. A rescisão do contrato pode ocorrer a qualquer momento, sem ônus, com aviso prévio de sete dias. O Código de Conduta estabelece critérios para a avaliação dos motoristas, podendo resultar em desconexão do aplicativo em caso de violações. O contrato não estabelece relação de trabalho, agenciamento ou autorização para representação como funcionário da empresa.

Saulo e Bianca afirmam, de forma sábia, que o aplicativo de transporte privado Uber, conhecido por seu pioneirismo e rápido crescimento de usuários e motoristas, tem sido alvo de várias ações trabalhistas movidas por motoristas nos

Estados Unidos e em diversos países onde o serviço está disponível, incluindo o Brasil. Essas ações buscam o reconhecimento de vínculo empregatício com a empresa Uber. Apesar de ser um tema recente, a questão do reconhecimento do vínculo de emprego entre motoristas e a empresa Uber já foi discutida em diversos tribunais trabalhistas no país, resultando em decisões conflitantes, como será explicado a seguir.

Conforme aduzem os autores em fevereiro de 2017, ocorreu a primeira decisão no Brasil que reconheceu o vínculo de emprego entre um motorista e a empresa Uber. O juiz destacou a presença de elementos essenciais para caracterizar o vínculo empregatício, condenando a empresa ao pagamento de verbas trabalhistas. O motorista, que trabalhou de fevereiro a dezembro de 2015 em Belo Horizonte, solicitou o reconhecimento do vínculo e compensação por horas extras, adicional noturno e despesas com combustível, água e balas oferecidas aos passageiros. O juiz considerou o cadastro pessoal do motorista, a exigência de documentos pessoais e a não transferência da conta como evidências de personalidade.

A onerosidade foi identificada na política de pagamento da empresa, que definia preços, formas de pagamento e descontos. A não eventualidade foi confirmada pelo trabalho habitual do motorista e pela ameaça de exclusão da conta por inatividade. Quanto à subordinação, o juiz destacou as regras e os padrões impostos pela empresa, sujeitando o motorista a controle e sanções. Porém, em março de 2017, o TRT da 3ª região reverteu essa decisão de forma unânime, alegando falta de elementos de personalidade e subordinação. Outras decisões subsequentes seguiram essa mesma linha de entendimento.

Ademais, os autores concluem esta análise, realizando uma avaliação crítica das decisões discutidas sobre o reconhecimento do vínculo empregatício entre motoristas e empresas de aplicativos de transporte. Até o momento, não existe uma regulamentação trabalhista específica para essa relação contratual, o que tem resultado em prestação de trabalho autônomo, sem vínculo empregatício. A empresa Uber, em seu contrato, reitera que não há relação de emprego, mas sim uma parceria independente. No entanto, o princípio da primazia da realidade determina que, se os elementos de uma relação empregatícia estiverem presentes, deve-se reconhecê-la como tal, independentemente de cláusulas contratuais em contrário. Analisando as decisões em questão, é possível perceber a presença aparente de alguns desses elementos.

A onerosidade é evidente na relação, embora não envolva um salário fixo, mas uma contraprestação pelas viagens realizadas. Quanto à pessoalidade, embora o motorista não possa transferir sua conta, pode ser substituído por outro próximo ao local de solicitação da viagem. Além disso, a liberdade do motorista para trabalhar em outros aplicativos ou definir seus próprios horários indica a ausência de habitualidade. A subordinação, elemento central da relação de emprego, é questionável devido à falta de controle direto da empresa sobre os horários e a forma de trabalho dos motoristas. Em última análise, embora a disseminação de novas tecnologias proporciona flexibilidade aos trabalhadores, os requisitos tradicionais para caracterizar uma relação empregatícia podem não ser adequados para os modelos emergentes de trabalho. É necessário repensar esses conceitos para garantir uma tutela adequada dos direitos trabalhistas em meio a uma evolução tecnológica.

Os autores finalizam dissertando que é amplamente reconhecido que as relações de trabalho contemporâneas são profundamente influenciadas pelos

avanços da tecnologia da informação. Tecnologias inovadoras têm transformado significativamente as dinâmicas laborais e de emprego, facilitando a prestação de serviços de maneira rápida e acessível. No entanto, essa evolução tem gerado uma série de desafios e debates, especialmente no caso emblemático da empresa Uber e seus motoristas. Ao considerar o conceito atual de subordinação jurídica e outros elementos das relações de trabalho, conclui-se que os motoristas que utilizam aplicativos para trabalhar não atendem aos requisitos estabelecidos pela legislação brasileira para configurar um vínculo empregatício.

É importante destacar que muitas empresas adotam essas novas tecnologias para melhorar suas operações, mas surge a questão de até que ponto isso pode resultar em uma situação em que os trabalhadores são privados dos direitos trabalhistas básicos. Estamos diante de um novo paradigma econômico, em que a tecnologia desempenha um papel fundamental na prestação de serviços, mas o campo do Direito do Trabalho ainda não está totalmente equipado para lidar com essa realidade. Portanto, é crucial considerar como conceitos tradicionais podem se adaptar às novas formas de trabalho.

Referências

ALMEIDA, Saulo Nunes de Carvalho; BARROS, Bianca Lima. Motoristas de aplicativos de transporte privado e a possibilidade de reconhecimento do vínculo empregatício. **Revista de Políticas Públicas**. Vol. 25, n. 1. jan.- jun. 2021. Disponível em: <<https://www.redalyc.org/journal/3211/321171223029/>>.

BARBOSA, Robson Duarte. O teletrabalho dentro de uma visão mais ampla da subordinação jurídica. **Revista Direito e Liberdade**, V. 3. n. 2. jun.- dez., 2006.

BRITO, Lydia Maria Pinto. BARROS, Sônia Maria Pinheiro. Pressão, sobrecarga de trabalho e realização de tarefas fora da jornada de trabalho – a face mais objetiva do assédio moral. **Revista Direito e Liberdade**, V. 6, n. 2, jan.- jun., 2007.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 14 ed. rev. e atual. E ampl. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2017.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016.

DELGADO, Gabriela Neves. **Direito Fundamental ao Trabalho Digno**. São Paulo: LTr, 2006.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016.

GONÇALVES, Márcio Toledo. **Sentença no processo nº 0011359-34-2016.5.03.0112**. Disponível em: <<http://www.migalhas.com.br/arquivos/2017/2/art20170214-02.pdf>>. Acesso em: 23 mar. 2018.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 9 ed. São Paulo: Saraiva, 2018.

MENDONÇA, Maria Lírida Calou de Araújo. ALMEIDA, Saulo Nunes de Carvalho. Crise do capitalismo e a necessária mutação de paradigmas nas relações trabalhadoras. **Revista Pensar**. v. 19, n.1, Fortaleza, 2014.

POLI, Luciana Costa. HAZAN, Bruno Ferraz. A função social dos contratos como instrumento para a sustentabilidade. **Revista Direito e Liberdade**, v.15, n.1, jan/abr, 2013.

TST. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RR: processo nº 2058-43.2012.5.02.0464.

Relator: Ministro Cláudio Brandão. Disponível em: <https://www.jota.info/wpcontent/uploads/2017/11/268717_2014_1509094800000-1.pdf?x48657>. Acesso em: 15 nov. 2018.

TRT-3. RECURSO ORDINÁRIO: processo nº 0011359-34.2016.5.03.0112.

Relatora: Desembargadora Maria Stela Álvares da Silva Campos. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/dl/trt-reforma-decisao-uberizacao.pdf>>. Acesso em: 11 nov. 2018.