



DIREITO

BRUNO HENRIQUE MELO BATISTA

**UBERIZAÇÃO: OS DESAFIOS PARA REGULAMENTAÇÃO DOS
DIREITOS TRABALHISTAS**

IPORÁ-GO

2023


BRUNO HENRIQUE MELO BATISTA

**UBERIZAÇÃO: OS DESAFIOS PARA REGULAMENTAÇÃO DOS
DIREITOS TRABALHISTAS**

Artigo apresentado à Banca Examinadora do Curso de Direito do Centro Universitário de Iporá - UNIPORÁ como exigência parcial para obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Victor Hugo Neves Silva

BANCA EXAMINADORA



Professor Victor Hugo Neves Silva
Presidente da Banca e Orientador



Professor Tales Gabriel Barros e Bittencourt



Professor Andiraia Meneses Freires

IPORÁ-GO

2023

UBERIZAÇÃO: OS DESAFIOS PARA REGULAMENTAÇÃO DOS DIREITOS TRABALHISTAS

UBERIZATION: THE CHALLENGES FOR THE REGULATION OF LABOR RIGHTS

Bruno Henrique Melo Batista*
Victor Hugo Silva**

RESUMO

O Intuito do presente Artigo científico informar as dificuldades que os motoristas de aplicativos estão cruzando, visto que a presente modalidade de trabalho é bem atual, diante um cenário novo impulsionado pela pandemia. Neste contexto, foi utilizado como fonte de pesquisa sites, jornais, pesquisas de campo feita por universidades, Jurisprudências entre outros. A uma necessidade do presente assunto uma vez que a classe operária por falta de legislação vigente sobre o tema perde todos os direitos trabalhistas adquiridos ao longo do tempo, ficando a margem da irregularidade, visto que o crescimento repentino em grande escala de uma modalidade não regulamentada em lei, levando a precarização do serviço e direitos do trabalhador, onde o judiciário, por causas de não haver lei específica sobre o tema, acaba se deparando em um conflito, uma vez que a decisão proferida impacta todo um sistema Nacional.

Palavras-chave: uberização, precarização de serviço, amparo jurídico.

ABSTRACT

The purpose of this scientific article is to inform about the difficulties that app drivers are facing, given that this type of work is very current, in the face of a new scenario driven by the pandemic. In this context, websites, newspapers, field research carried out by universities, case law and others were used as sources of research. There is a need for this subject since the working class, due to the lack of current legislation on the subject, loses all the labor rights acquired over time, being on the margin of irregularity, since the sudden large-scale growth of a modality not regulated by law, leading to the precariousness of the service and workers' rights, where the judiciary, because there is no specific law on the subject, ends up in a conflict, since the decision handed down impacts an entire national system.

Keywords: uberization, precarious service, legal protection.

* Graduando em Direito pelo Centro Universitário de Iporá - UNIPORÁ. E-mail: brunohenrique1339@hotmail.com

** Advogado, professor universitário, Pós-Graduado em Direito Penal e Processo Penal. E-mail: victorhugoneves.adv@gmail.com

1 INTRODUÇÃO

Em meio a atualidade, devemos voltar aos primórdios para que possam entender os fatos da atualidade, uma vez que a história impacta em todo o contexto. O início dos trabalhos na era medieval, onde formou todo um meio, forma de pagamento mão de obra operária, burguesia e democracia.

O começo não foi fácil, foi definido por lutas, incessantes, diversos desafios, afim de obter direitos, em face de ter a liberdade, desde as mais pequenas coisas até as que são imensuráveis, onde qualquer pode através dos seus esforços adquirir bens materiais, tendo acesso à educação saúde, segurança, e tendo como o principais seus direitos garantidos por normas.

2 CAPÍTULO I

2.1 ESCAMBO O MEIO INICIAL DO TRABALHO

A de se falar que o início do trabalho começou nos campos é com as famílias, acontece que no primórdio as famílias plantavam em suas terras para poder se alimentar, e por muito tempo foi assim, plantavam, colhiam, e comiam, o corre que, muitas das vezes sobrava colheita, e ficavam como desperdiçada, foi então que surgiu a ideia de trocar a safra que sobrava com as pessoas de outros vilarejos, pois com isso haveria uma diversificação de alimentos, esta troca ficou conhecida como escambo “ Escambo é o nome dado para um troca entre bens sem que para isso haja a necessidade de ter uma moeda intermediando” (REIS, 29.10.2020), Sendo assim toda e qualquer troca de mercadorias onde não envolva moeda e considerada escambo.

Sabendo disto, devemos olhar que mesmo sendo uma família, ali havia um vínculo de trabalho, pois se os mesmos não trabalhassem na lavoura, pesca, caça, não haveria alimento, e como na atualidade, caso uma pessoa não trabalhe não tem como se manter, para proporcionar o mínimo da dignidade humana.

Com o passar dos anos, as coisas foram se modernizando, ao invés de trocas de mercadoria, começaram a usar moedas como pagamento, estipulando um valor para cada item comercializado, pois escambo era útil e funcionava, porém não havia uma diferenciação de valores pelas mercadorias, Ex. o peixe e a caça eram mais fáceis de se obter do que o trigo, porém com o escambo os dois se assemelhava o valor, já com a moeda como forma de pagamento, cada item tem o

seu valor havendo uma valorização do produto e do trabalho, por busca e demanda. (REIS, 29.10.2020)

Em decorrência das diversas formas de prestação de serviços que agora eram remuneradas por moedas de trocas, o escambo foi deixando de ser o meio mais utilizado, não é que ele foi extinto ele apenas não era mais usado com frequência por não haver uma proporcionalidade de valores de cada mercadoria, mesmo com o surgimento da moeda, naquela época ainda se via muito o escambo na área rural, onde as pessoas trocavam sua mão de obra por alimento.

2.2 TRABALHO INDÍGENAS

No Brasil pode-se falar que o primeiro serviço contado na história, foi com a chegada dos portugueses que estavam indo para as Índias fechar acordos comerciais e acabaram atracando no litoral brasileiro, pelo porto da Bahia, onde os mesmos notaram que estas terras já eram habitadas pelos indígenas, sabendo disso, logo os portugueses que eram muito espertos começaram a tentar interagir com os nativos, pois os mesmos se mostravam muito receptivos e hospitaleiros, “Simples, frugais, corajosos, generosos mesmo e hospitaleiros eram, em geral, os índios; sentidos apurados, força física notável, destreza em manejar suas armas, e outros dotes estimáveis, em quase todos se notavam” (MALHEIROS, 26.02.1896, página 13), mas havia pequeno problema, a língua falada pelas tribos indígenas eram diferentes.

Traz em relato que alguns índios ficaram maravilhados, com os animais que os navegantes traziam, no entanto, não gostaram dos alimentos deles. Contudo o que mais os chamou atenção foi as bijuterias, espelhos, aguardentes, facas, cordas, todos os tipos de bugigangas. Os portugueses que eram experientes em comercialização de mercadoria, tiveram a brilhante ideia, pois os indígenas demonstraram haver interesse nos itens que eles traziam consigo, neste ponto os portugueses tiveram a ideia de trocar bugigangas por matérias-primas, onde dariam todos os tipos de itens que era desconhecido para os índios, em troca da mão de obra dos nativos, mão de obra estas utilizadas na extração e transporte de pau-brasil na plantação e colheita da lavoura de cana-de-açúcar, extração de minérios. (BEZERRA)

Com o passar do tempo, os indígenas já não se interessava mais pelas mercadorias que lhes eram dadas pelo serviço prestado, recusando então, a trabalhar por aquelas mercadorias, ocorre que, como naquela época escravos ainda não eram ilegais, porém eram caros, os Portugueses começaram a invadir as tribos indígenas e escravizar os índios que eles viam que teriam maior aptidão, força e aguentaria o trabalho braçal, a relatos que os portugueses se aproveitavam de quando as tribos indígenas estavam em guerra umas contra as outras, entravam de um lado com o pretexto de ajudar a tribo indígena, com isso a tribo perdedora, acabavam virando escravos dos colonos, pois a tribo ganhadora ficava com as mulheres que não participavam da guerra, soltavam os filhos delas, e os colonos pegavam os soldados rivais, na grande maioria das vezes para trabalhar nas lavouras, nas extrações de matéria prima e chagando alguns até ser mandados para Portugal para trabalhar como escravos. (SOUZA)

A Grande diferença no poder armado dos indígenas quando entravam em guerra era muito grande pois os que recebiam ajuda dos colonos tinham a vantagens das armas de fogo, muitas das vezes os que não tinham apoio era totalmente exterminado facilmente, ganhando então os colonos mais e mais mãos de obras, em 1767 Ficou proibido escravizar os indígenas, foi quando começou a grande exportação de escravos no Brasil vindos da África para trabalhar.

2.3 ESCRAVOS AFRICANOS

O tráfico de escravos africanos estavam em alta, onde a vendas destes escravos eram de altos valor, porém os escravos brasileiros que eram os índios já estava de difícil acesso, pois a taxas de fugas dos índios onde os menos nunca mais era encontrados por conhecerem as terras muito melhor que os colonos tornando-os inviáveis, outro motivo foi pela alta mortalidades dos indígenas que se alastravam, e pela proibição da escravidão ao indígenas, com isso a Escravidão dos negros no Brasil começou a ganhar força, visto que a exportação da cana de açúcar se expandia cada vez mais, onde precisava de muita mão de obra, começando um busca por mãos de obras. (SOUZA)

A alta de escravos africanos sendo vendidos pelo tráfico negreiros, começaram a ganhar força no mercado brasileiro, a estimativa que o Brasil foi o maior importador de escravos da América, chegando a ser contabilizado cerca de

3,6 milhões de escravos, sendo homens, mulheres e até crianças. BARROSO, 30.06.1988.

O Fato era que os negros possuíam muita resistência físicas, logo foram utilizados nos campos para arar a terra e plantar, colher, e transportar, em cada região eles eram utilizados de uma forma, em algumas regiões na plantação de cana de açúcar, em outras nas de cafés, extrações de mineradoras, algodão, fumos e por aí vai. Havia negros também que trabalhavam nas casas grandes, esses escravos, eram considerados mais tranquilos, mais sociáveis, trabalhando então nas residências, como babás, conselheiros, ajudavam nas buscas de água, comidas. Os escravos trabalhavam de formas desumanas, ultrapassando 16 horas por dia, mal tinham o que comer, e eram espancados, quando se negavam a cumprir ordens, muitos tentando ter vida dignas onde cogitavam fugir destes lugares em busca de uma vida melhor, alguns conseguiram fugir outros não, os que tentavam e não conseguiam era usado para dar exemplo aos demais onde eram amarrados e chicoteados até a beira da morte. (BARROSO, 30.06.1998)

2.4 ABOLIÇÃO DA ESCRAVATURA

Entorno de 1807, o governo inglês começou a proibições da escravidão nas colônias inglesas, com isso começou a pressionar os demais países que continuavam com o tráfico de escravos, chegando a um ponto onde o Brasil teve que parar de receber negros como escravos, isto não quer dizer que a escravidão acabou, ela mudou, então a partir dali era proibido o tráfico negro.

O fato que este movimento gerou, grandes grupos de negros a protestarem contra escravidão, só que avia um problema, se não tivessem escravos não teriam produção de alimentos, essas era a alegações dos fazendeiros, mais sabemos que a verdade e que eles não queriam dividir ou mesmo pagar trabalhadores, pois pretos não tinham valor como gente para os burgueses, era muito mais viáveis deixá-los como escravos, pois os mesmos não tinham direitos, tendo que trabalhar como seus donos mandassem, sem poder opinar.

Com alta dos protestos começaram a ter várias mortes de negros, e várias regiões começaram a abolir a escravidão, entretanto ela somente foi decretada em lei em 1888 aos dias 13 de maio, vindo de contínuos debates no plenário do congresso, onde foi determinado o abolimento da escravidão no Brasil, com a assinatura da princesa Isabel, ficando conhecida como A Lei Áurea, contudo deve se

notar que da América latina o Brasil foi o último a abolir a escravidão, pela LEI Nº 3.353, DE 13 DE MAIO DE 1888:

A Princesa Imperial Regente, em nome de Sua Majestade o Imperador, o Senhor D. Pedro II, faz saber a todos os súditos do Império que a Assembleia Geral decretou e ela sancionou a lei seguinte:

Art. 1º: É declarada extinta desde a data desta lei a escravidão no Brasil.

Art. 2º: Revogam-se as disposições em contrário

A partir da publicação da lei foi dada então o pontapé para a liberdade dos negros, só que isso foi acompanhado de alguns problemas, pois os negros foram soltos, porém não tinha uma política de ressocialização ou de aplicação na mão de obra e de trabalho, não tiveram auxílio para ingressar no trabalho assalariado, sendo abandonados, alguns preferiam ficar nas fazendas onde viviam antes, pois tinham o que comer, a relatos em vários livros falando sobre isso mais dou ênfase a fala de Florestan Fernandes, no livro, A integração do negro na sociedade de classes, onde fala;

A desagregação do regime escravocrata e senhorial se operou, no Brasil, sem que se cercasse a destituição dos antigos agentes de trabalho escravo de assistência e garantias que os protegessem na transição para o sistema de trabalho livre. Os senhores foram eximidos da responsabilidade pela manutenção e segurança dos libertos, sem que o Estado, a Igreja ou qualquer outra instituição assumisse encargos especiais, que tivessem por objeto prepará-los para o novo regime de organização da vida e do trabalho. O liberto se viu convertido, sumário e abruptamente, em senhor de si mesmo tornando-se responsável por sua pessoa e por seus dependentes, embora não dispusesse de meios materiais e morais para realizar essa pobreza no quadro de uma economia competitiva.

Demonstrando então a dificuldade que ainda estavam por vir, pois alguns além de ter que se sustentar, tinham também sua família, e não tendo a menina preparada para a introdução no mercado de trabalho, não sabendo o que iriam fazer de suas vidas, portando somente da sua mão de obra para trabalhar, contudo na mesma época começava a revolução industrial onde havia a grande necessidade de mão de obra.

2.5 REVOLUÇÃO INDUSTRIAL

O Brasil foi um dos últimos a entrar na corrida da revolução industrial, o motivo por traz disso era a dependência que o Brasil sofria de Portugal, onde revendíamos a matéria prima praticamente de graça, por causa dos tratados que havia, e comprávamos de volta às matérias manufaturados, por valores exorbitantes.

Tardou mais chegou, as máquinas chegaram para revolucionar o mercado de trabalho, onde estavam substituindo a mão de obra humana por máquinas, quando pensamos em substituir, estamos falando de certa forma da retirada do serviço humano, e colocando as da máquinas, de certa forma e verdade, porém as máquinas precisavam de pessoas para manejá-las, e o mercado estava cheia de mão de obras, pois foi logo sequeentemente a abolição da escravidão, havendo muitas pessoas em busca de serviço, e esse foi o marco, pois as empresas precisavam de funcionários para trabalhar com as máquinas, e as pessoas buscam por serviços.

A revolução industrial e até hoje um dos marcos do Brasil, onde o país estava saindo de trabalhos escravos e entrando na revolução das máquinas, vindas pessoas do campo para as cidades em busca de serviço nas empresas, criando grandes polos, nesta época não era tudo às mil maravilhas, pois o poder se encontrava na mão dos burgueses, onde muitas das vezes pagavam muito mal os funcionários, deixando-os viver na miséria. Diante das situações precárias, os funcionários começaram a reivindicar direitos para as classes trabalhistas, onde começaram a formular direitos aos trabalhadores.

2.6 CRIAÇÃO DA CONSOLIDAÇÃO DE LEIS TRABALHISTAS

A História do trabalhador no Brasil foi marcada por sangue, exploração, injustiça e desigualdade, a Consolidação de Leis trabalhistas, foi resultado de muita luta da classe trabalhadora, onde após anos de desigualdade, juristas se empenharam para garantir os direitos dos trabalhadores, proporcionando o mínimo para a dignidade.

Depois de anos de lutas e protestos da classe operária, o então presidente Getúlio Vargas, sancionou em 1943, ao primeiro dia do mês de maio, por meio do decreto 5.452, a lei que veio para garantir os direitos dos trabalhadores a CLT Consolidação das Leis do Trabalho.

Foi um marco no direito do trabalhador, onde regulou os meios de trabalhos coletivos e individuais, visto que já havia direitos para o trabalhador, porém não era regulamentada em lei.

Com o passar dos anos, houve um uma evolução enorme, com a criação de aparelhos domésticos, celulares, satélites, começando a corrida digital.

3 CAPÍTULO II

3.1 MOTORISTA DE APLICATIVO

O surgimento dos motoristas de aplicativo de certo modo estão ligados ao grande crescimento populacional e falta de transporte público, mesmo com a implantação de mais tropas de ônibus terminais, implantação de vias expressas para o transporte público, ele ainda deixa muito a desejar, visto que muitas das vezes os cidadãos que usa esse meio não dispõem de uma situação financeira alta, sendo mais utilizado pela classe baixa, com alta busca pelos meios de se locomover, e fácil de encontrar problemas, como a grande lotação destes expressos, tendo passageiros que ficam de pé, apertado por quilômetros, o estado que se encontra a tropa de veículos, a vulnerabilidade de ser assaltado ou assediado pelo alto fluxo de cidadãos.

A profissão de motorista de aplicativos tem ganhado uma relevância cada vez maior na sociedade contemporânea. Com a ascensão de plataformas de transporte como Uber, Lyft, 99 e muitas outras, os motoristas de aplicativos se tornaram uma parte essencial da vida urbana, surgindo em 2009 a Uber foi uma das pioneiras do ramo, onde começou a atuar no meio de transporte em 2010 na cidade de São Francisco, com uma ideia inovadora de transporte, tanto de veículo comum como carro de luxo desta forma, foi se expandido por todos os países rapidamente.

No Brasil a Uber lançou sua plataforma em 2014, na Metrópole, do país, onde virou um dos meios mais utilizados, visto que era uma modalidade de transporte totalmente nova no país, onde as viagens eram relativamente bem mais baratas do que os táxis, por isso logo se espalhou pelas maiorias das cidades do Brasil, isso veio acarretado de impactos positivos e do mesmo jeito trouxe desafios para o sistema jurídico que regulamentam as plataformas e motoristas. Ela foi a pioneira nesta modalidade de aplicativo, onde posteriormente foi se apresentando várias plataformas de motoristas por aplicativo tanto no ramo do transporte de cidadãos como no transporte de alimentos e mercadorias, pois observaram que havia uma demanda de serviços muito grande, onde os motoristas ou entregadores, se cadastram no aplicativo com a intenção de buscas e levadas de passageiros, ou mesmo à buscas e entregas de mercadorias, lanches e comidas, enquanto por sua vez os clientes, cadastram para pedir o serviço dos motoristas ou entregadores, desta forma tornando mais fácil e mais barato, os serviços recebidos pelo cliente final.

O começo destes aplicativos não foi fácil pois os taxistas para poder atuar precisam de ter pelo menos dezoito anos, possuir habilitação das categorias B, C, D ou E, carteira de habilitação deve conter a inscrição em atividades remuneradas, ter curso de direção de táxi, licença de táxi Conduta, registro no INSS, portar um smartphone IOS ou Android, possuir máquina de cartão de crédito e débito, acima de tudo, ter um veículo com as características exigidas por lei para ser táxi e que possa ser alugado, enquanto os motoristas de aplicativos apenas se cadastravam com os carros particulares ou alugados, portando a CNH, poderiam buscavam e levavam sem nem uma preocupação.

Acontece que depois de muitas discussões, havia uma diferença e que era a que mudava totalmente os transporte remunerado de aplicativo, sendo ele que os aplicativos não eram públicos e sim privado, pois para ter acesso ao veículo o cliente tem que baixar o aplicativo, fazer o cadastro e pedir, você simplesmente não pode ver um Uber na rua e chamar e ele parar e te levar, esse pedido e feito por meio de uma plataforma onde o motorista ou entregador mais próximo do local aceita a corrida ou entrega, enquanto os taxistas não, eles atendem diretamente o público, se o veículo se localiza vago e está passando na rua ou parado você pode chegar no condutor e pedir a prestação do serviço que ele irá fazer.

Em 2018 Michel Temer publicou a Lei 13.640, onde traz que os motoristas de aplicativos são privados e não ao público, por isso não se enquadravam como taxistas, observe:

Art. 2º O inciso X do art. 4º da Lei nº 12.587, de 3 de janeiro de 2012, passa a vigorar com a seguinte redação:

X - Transporte remunerado privado individual de passageiros: serviço remunerado de transporte de passageiros, não aberto ao público, para a realização de viagens individualizadas ou compartilhadas solicitadas exclusivamente por usuários previamente cadastrados em aplicativos ou outras plataformas de comunicação em rede.

3.2 PANDEMIA E SEUS EFEITOS PARA OS MOTORISTAS DE APLICATIVOS

A pandemia alavancou a modalidade de trabalho dos motoristas de aplicativo pelo fato, da proibição imposta no auge das contaminações, onde o estado determinou o fique em casa, para reduzir o número de infectados e de transmissões, porém não era todas as pessoas que ficavam em casa, pois haviam os serviços que são fundamentais não podendo parar, como transporte de alimentos,

profissionais da área da saúde, supermercados, porém os transportes públicos estavam parados tendo então as pessoas que usavam estes meios de transporte migrar para as disponíveis.

A pandemia fez com que muitos cidadãos não tivessem como se sustentar, pois não podiam sair de casa no período restritivo. Como a ordem era ficar em casa teve um grande aumento nos pedidos de entregas, seja iFood, entregadores de mercados, e também no uso dos motoristas de aplicativos pelas pessoas que era os prestadores de serviços fundamentais, pois não havia transporte público uma vez que eles só andavam superlotados, imaginem acúmulo de pessoas no mesmo transporte público no auge de uma epidemia, um ônibus superlotado e pessoas infectadas, a propagação seria inevitável.

No início da pandemia deu uma queda no meio de transporte porém como o passar dos meses começou o crescimento dos motoristas, muitos por estarem desempregados, outros por poderem trabalhar no horário que pretenderem, podendo fazer bicos nestes aplicativos para completar a renda, o “Ipea” soltou uma pesquisa onde mostra que de 2016 a 2021 houve um crescimento de quase 1000.00% na modalidade de motoristas de aplicativos.

De modo geral, apesar de eventuais diferenças de níveis e intensidades, ambas as pesquisas (PNAD Contínua e PNAD Covid-19) mostraram um retrato similar para o período em que coexistem. A análise dos dados desse período (de maio a novembro de 2020) mostra duas importantes tendências: i) uma queda inicial do número de trabalhadores no transporte de passageiros, seguida por uma recuperação; e ii) um crescimento em meados de 2020, seguido por uma estabilização ao final de 2020 no setor de transporte de mercadorias. Ao observar o período mais longo disponível na PNAD Contínua (de 2016 até o segundo trimestre de 2021), nota-se uma explosão do número de trabalhadores no setor de transporte de mercadorias, com um crescimento de quase 1.000%. Quanto aos trabalhadores no setor de transporte de passageiros, tem-se um crescimento constante até o início de 2020, embora menos expressivo que o observado no transporte de mercadorias.

3.3 REGRAS E NORMAS

O motorista de aplicativos são monitorando via GPS, a todo momento enquanto ativo na plataforma, tendo o passageiro e a gestão do aplicativo, ciência de onde o motorista está e qual percurso está percorrendo.

Este mesmo motorista é avaliado pelos passageiros ou pelos clientes, com o objetivo de mostrar como o motorista ou entregador se portou no decorrer da sua

corrida, se foi educado, coerente ou mesmo cumpriu a solicitação, da mesma forma que o motorista pode avaliar o cliente, informando se ele é de confiança ou não.

Devem ser cortês e saber conversar com o cliente mantendo sempre o bom senso e a educação, sendo proibido conflitos e muito menos assédios, devendo as partes manter a ética profissional.

Cada motorista tem sua nota de avaliação, de mesmo modo o cliente é avaliado, acontece que para o motorista se manter ativo ele deve manter uma nota acima de 4,6 abaixo disso ele corre o risco de ser desligado da plataforma, antes da retirada do motorista dos aplicativos deve haver os avisos, e medidas punitivas, caso o motorista continue com erro e excluído com justa causa.

3.4 DESLIGAMENTOS SEM JUSTAS CAUSA E SEM AVISO PRÉVIO

Os motoristas de aplicativos são qualificados como “autônomos” pois os mesmos iniciam o trabalho na hora que querem, havendo uma flexibilidade no horário de trabalho, de certo modo, o trabalhador realmente escolhe a hora que irá iniciar o trabalho, porém deve ser levado em consideração que a jornada de trabalho destes motoristas ultrapassa as oito horas diárias, tendo motorista que chegaram a 20 horas trabalhadas.

E para ser motoristas desses aplicativos não somente é ir lá fazer o cadastro e sair entregando ou buscando clientes, os valores por km já são estabelecidos pelo aplicativo, os motoristas são obrigados a seguir as regras impostas pelas plataformas, as punições e até mesmo banimento de motoristas nos aplicativos, nos casos que realmente houve motivo pela parte do motorista concordo, porém a muitas pessoas que tem sua conta removida das plataformas sendo que não cometeram um erro, apenas foi removido do dia para noite sem dar satisfação, pensa um pai de família que trabalha horas por dia nestes aplicativos e tem sua conta removida do dia para noite, sem ter recebido sequer um aviso, que cumpria tudo que era exigido pela plataforma, como que este cidadão irá colocar o alimento dentro de sua casa, visto que aquele era o seu meio de sustento.

Os desligamentos não são casos isolados, ocorre que, muitas das vezes, mesmo o motorista sabendo que o ato praticado pela plataforma é ilegal, por falta de auxílio jurídico os motoristas deixam de lado e tentam buscar outra forma de renda.

Já as pessoas que conseguem um auxílio jurídico, na maioria das vezes, conseguem via judicial, sentenças favoráveis, de RE ligamento na plataforma,

indenização e diversos direitos requeridos, um exemplo e processo julgado pelo Tribunal de justiça do Rio de Janeiro TJ-RJ, na SEXTA CÂMARA CÍVEL Nº XXXXX20198190001:

APELAÇÃO CÍVEL. OBRIGAÇÃO DE FAZER. INDENIZAÇÃO POR DANOS MATERIAIS E MORAIS. CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇO. MOTORISTA DA PLATAFORMA UBER. DESATIVAÇÃO DA CONTA. DESCUMPRIMENTO DAS CLÁUSULAS CONTRATUAIS NÃO DEMONSTRADO. ARBITRARIEDADE NO DESCREDENCIAMENTO. APLICAÇÃO DO CÓDIGO DE DEFESA DO CONSUMIDOR. DIREITO A REINTEGRAÇÃO. DANO MORAL CONFIGURADO. DANOS MATERIAIS. Exclusão do motorista do sistema de intermediação digital em razão de suposta discriminação praticada contra uma atendente. Arbitrariedade. Ausência de prova de conduta do motorista parceiro que o incompatibilize com as cláusulas contratuais. Código de Defesa do Consumidor que se aplica à relação jurídica mantida entre a UBER e o motorista cadastrado. Serviço digital oferecido por meio de aplicativo, cujo objetivo é o estabelecimento de vínculo entre pessoas dispostas a prestar serviço de transporte de passageiros e os usuários desses serviços. Motoristas e usuários que são consumidores dos serviços digitais ofertados pela plataforma. Utilização de aplicativo para o desenvolvimento da atividade de motorista que não descaracteriza a relação de consumo. Ainda que considerada a autonomia da vontade e liberdade de contratação e afastada a aplicação do CDC a exclusão do apelante, no contexto dos autos, viola os Princípios da Boa-fé, Consensualismo e Função Social do Contrato, sendo até discriminatória, pois tem como fundamento fato imputado contra o recorrente sem que fosse oportunizada a apresentação de defesa. A boa-fé objetiva exige a comprovação pela plataforma digital da conduta sancionada, ou seja, a demonstração do efetivo descumprimento do contrato pelo motorista parceiro a fim de oportunizar o exercício do direito de defesa e o contraditório, mormente por se tratar de parceiro economicamente vulnerável. De um lado, o apelado (UBER) não provou o motivo para encerrar a parceria. Do outro, o apelante comprovou sua boa conduta através do alto índice de aprovação por parte de clientes, com boa taxa de aceitação das corridas e avaliação de 4,93, do total de cinco, conforme documentação juntada. Logo, a princípio, não poderia ser excluído imediatamente da plataforma. O exercício abusivo do direito constitui ato ilícito (CC, 187). Diante da ilicitude da exclusão, é devida a reativação do cadastro do apelante na plataforma, nas mesmas condições anteriores. Violação da dignidade do parceiro que foi privado injustamente de renda proporcionada pelo serviço. Compensação pelos danos morais que se impõe. Lucros cessantes demonstrados. Conhecimento e provimento do recurso.

(TJ-RJ - APL: XXXXX20198190001, Relator: Des(a). ROGÉRIO DE OLIVEIRA SOUZA, Data de Julgamento: 29/09/2021, SEXTA CÂMARA CÍVEL, Data de Publicação: 05/10/2021).

Conforme a ementa, o motorista mesmo mantendo uma pontuação de avaliação de 4,93 a empresa Uber, o desligou da plataforma sem antes lhe dar o direito de resposta a acusação, onde por vez a empresa alegou que o desligamento seria por uma discriminação praticada pelo motorista, porém devemos salientar, que em todo os seus anos de carreira o motorista, manteve sua pontuação de avaliação

alta, sendo cordial, atencioso e educado, quanto a acusação, não houve sequer provas da suposta alegação.

Se o caso acontece com um pai ou uma mãe de família que é dependente da plataforma para levar o mantimento e despesas de sua residência, além dos riscos que corre diariamente com o medo de serem roubados ou coisas piores, podendo perder o veículo de trabalho e as vezes até a vida, o motorista ainda tem que se preocupar com um possível desligamento sem ao menos ter feito nada, nem tendo direito de justificativa, ou de esclarecimento sobre determinado fato ocorrido.

3.5 AMPARO AOS MOTORISTAS

Os motoristas de aplicativos vivem com várias inseguranças, uma delas é ser roubada, ocorre que, o crescimento de roubos e furtos a motoristas sofre um aumento a cada dia, tornando uma profissão de risco.

Com a falta de emprego, e com a necessidade de buscar por estabilidade diversas pessoas, ingressam nas plataformas digitais, para conseguir se sustentar mesmo sustentar suas famílias, logo em Salvador foi feita uma pesquisa onde mostrou que houve um crescimento de 15% de 2021 para 2022 em casos de roubos e furtos a motoristas por aplicativo, sendo que em 2021 foi relatado ao sindicato 985 (novecentos e oitenta e cinco) casos, em quanto em 2022 os números subiram para 1.131 (mil cento e trinta e um) casos, nos casos de roubo seguido de morte foi relatado quem em 2020 houve 8 (oito) mortes de motoristas, esses dados são somente os que foram relatados aos sindicatos, podendo ter um aumento relativo aos que não foram informados ao sindicato.

Já em São Paulo houve um crescimento de roubos e furtos de 80 % do ano de 2018 para o ano de 2019, sendo que em 2018 foi informado que houve 2.223 (dois mil duzentos e vinte e três) casos, contra 2019 com 4.007 (quatro mil e sete) casos relatados.

No Brasil, as empresas de motoristas de aplicativo, via de regra, não se responsabilizam por furtos praticado contra os motoristas. As empresas geralmente operam como intermediários entre motoristas e passageiros, fornecendo uma plataforma de conexão e processamento de pagamentos, por isso elas relatam não terem responsabilidade solidária.

Como os motoristas que trabalham para essas empresas são considerados trabalhadores autônomos, a responsabilidade por questões como furto ou dano ao

veículo geralmente recai sobre o motorista. No entanto, mesmo que algumas empresas de aplicativo ofereçam opções de seguro ou assistência para motoristas, elas podem não cobrir todas as situações.

Um motorista da empresa Uber, entrou com processo contra a plataforma para que recebesse um ressarcimento, uma vez que, o cliente tem que se cadastrar na plataforma, disponibilizando os dados particulares, para fazer o cadastro e poder gozar nos meios disponíveis, ele segue por um cadastro requerido pelo aplicativo, mesmo assim o passageiro cadastrado, usou do aplicativo para chamar o motorista onde o mesmo ao final da viagem o furtou, o motorista com suas perdas, afim de minimizar, entrando com o processo contra a Uber, para reaver o prejuízo, onde o STJ Supremo Tribunal Justiça, decidiu que a plataforma digital não é responsável por furto vindo de passageiro.

A Terceira Turma do Superior Tribunal de Justiça (STJ) decidiu que as empresas gerenciadoras de aplicativos de transporte não devem ser responsabilizadas civilmente no caso de assalto cometido por passageiro contra motorista credenciado pela plataforma. Nessas circunstâncias, a culpa é de terceiro, configurando-se caso fortuito externo à atuação da empresa.

O relator, ministro Moura Ribeiro, destacou que não é possível atribuir responsabilidade civil extracontratual – seja objetiva ou subjetiva – à Uber, pois a finalidade de seu aplicativo é aproximar motoristas parceiros e seus clientes (passageiros), não havendo qualquer relação de subordinação desses profissionais em relação à empresa gerenciadora da ferramenta.

Neste sentido, vemos a vulnerabilidade dos motoristas de aplicativos, pois não a lei uma lei que o ampare legalmente, mesmo seguindo vario quesitos que o ampare pela CLT, como ele é considerado autônomo, ele deixa de adquirir vários direitos legais.

4 CAPÍTULO III

4.1 RELAÇÃO TRABALHISTA

Para que haja a relação empregatícia entre a empresa e o trabalhador é imprescindível que se enquadre na relação da lei que rege para que exista uma efetivação de vínculo. Traz a luz do direito no Decreto de lei nº 5.452, de 1º de maio de 1942, qual Getúlio Vargas assinou sua publicação, onde CLT Consolidação de Leis Trabalhistas, definiu em seus artigos, requisitos básicos para que haja um vínculo empregatício, tal qual, em seu artigo 3º trouxe que:

Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

Parágrafo único - Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual.

Neste sentido, nota-se, que para que haja o vínculo empregatício e necessário que possua os requisitos mínimos para a caracterização empregatícia, que são: serviço prestado por pessoa física, personalidade, não eventualidade, subordinação e onerosidade. Com isso, temos que destrinchar cada tópico individualmente para uma análise de vínculo, para demonstrar que existe o vínculo empregatício entre os motoristas de aplicativos e as plataformas.

4.1.1 PESSOA FÍSICA

A luz do direito nos traz no artigo 3º quem é pessoa física, sendo uma pessoa humano, detentora de direitos e deveres. Não deve se confundir pessoa física com pessoa jurídica, pois a pessoa física pode ser funcionário, já a pessoa jurídica não pode. Deve-se notar que empresa jurídica não possui relação empregatícia com outra empresa, podendo ser apenas uma prestadora de serviços, enquanto a pessoa física pode ser empregada de uma pessoa jurídica.

Temos que notar que, não podemos misturar MEI (Microempreendedor individual) e pessoa física, sendo que o MEI tem como forma o empreendedorismo, formalizado como empresa, onde conta com benefícios específicos e obrigações, enquanto isso a pessoa física, e aquele que não possui registro empresarial, sendo subordinado ao seu empregador, onde troca sua mão de obra, em troca de remuneração mensal.

Por vias de fato, à algumas empresas que usa o MEI como forma de fugir da CLT, para não arcar com cargas tributárias, uma vez que ele é microempreendedor, considera-se prestador de serviço, não havendo de se falar de custas trabalhista, com isso, diversas.

Contudo, entendemos então que, pessoa física e uma pessoa Natural, conforme as palavras do Ilustre Professor Maurício Godinho Delgado (18 EDICAO CURSO DE DEIREITO DO TRABALHO);

Trabalho por Pessoa Física — A prestação de serviços que o Direito do Trabalho toma em consideração é aquela pactuada por uma pessoa física (ounatural). 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.

A no Brasil cerca de 1,6 milhões de motoristas de aplicativos, na sua grande maioria são, homens entre 30 e 39 anos negros, que mal possuem o ensino fundamental completo, onde foram para a modalidade de trabalho em aplicativos em busca de um amparo, onde pudesse colocar comida em suas mesas. Em pesquisa feita pela AMOBITEC (Associação Brasileira de Mobilidade e Tecnologia) e CEBRAP (Centro Brasileiro de Análise e Planejamento), conforme trás o G1, informa que cerca de 64% dos motoristas e entregadores estavam desempregados buscando por oportunidade de emprego, onde não estavam tendo êxito, alguns prestavam trabalho de bico.

Estes trabalhadores são pessoas físicas ou naturais, onde os mesmo em busca do seu pão de cada dia, se submetem as regras das plataformas, onde recebem os valores já estabelecido, pelas plataformas, pelas corridas ou entregas, correndo riscos de roubos furtos, acidentes, sem saber se no fim do dia ou da noite vão estar em suas casas em segurança. Em pesquisa também foi perguntado se os motoristas tem vontade de continuar trabalhando por aplicativos, onde trouxeram que 78% querem continuar trabalhando como entregador, enquanto 22% querem para de trabalhar em aplicativo de entrega, já no caso dos motorista, a uma queda maior ainda no número de satisfação, onde 54% querem continuar trabalhando como motoristas, e 46% querem deixar de trabalhar, seja pela insegurança, falta de amparo legal, por não possuírem direitos, podendo ser excluídos das plataformas de uma hora para outra sem direito algum de se justificar. (Lorena Lara, g113/04/2023 04h30).

Entendemos então, que muito se fala que motorista de aplicativo e um trabalhador autônomo, entretanto, o motorista e submetido a seguir as normas e exigência das plataformas, tendo uma sumição, fica a merece de uma denúncia caluniosa de passageiros ou de clientes, onde pode acarretar a acessibilidade ao seu meio de serviço.

4.1.2 PESSOALIDADE

A pessoalidade é bem similar à Pessoa Física, entretanto a entre elas uma valorosa diferenciação. O trabalho prestado por pessoa física, não define que aquela pessoa pode praticar o serviço, tornando de certo modo substituível, entretanto no caso da Pessoalidade a pessoa específica para praticar aquele determinado serviço “Intuitu Personae”, não podendo ser substituída, ou seja, o serviço prestado por determinado funcionário, não pode ser outorgado para terceiros, mesmo que a outra pessoa seja qualificada para praticar aquele determinado serviço.

Isso não quer dizer que é estritamente proibido está substituição, porém ele tem que seguir critério, que é a autorização do empregador. No caso que o empregado não puder prestar o serviço, por algum motivo plausível, ele poderá mandar uma pessoa para que exerça seu serviço, desde que o empregador permita tal substituição.

Nos casos, que é permitido a substituição do trabalhador por terceiros corriqueiramente, não a de se falar em Pessoalidade, podendo ser desclassificado de trabalhador no artigo 3 da Consolidação de Leis Trabalhistas, pois seria apenas um prestador de serviço eventual, onde mesmo que o contratado não possa ir ele mande alguém fazer o determinado serviço diariamente. (GODINHO, 18 ED)

[...] 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.

E aplicado então a pessoalidade apenas para o empregado, visto que o mesmo é contratado para aquela determinada função. No mais o empregador ao contrário do empregado, pode ser substituído o empregador, porém tendo que ser mantido todas as regras anteriores contratuais estabelecidas com empregado.

[...] No tocante ao empregador, ao contrário, prevalece aspecto oposto, já que vigorante no Direito do Trabalho a diretriz da despersonalização da figura do empregador. Em consequência, pode ocorrer, na relação empregatícia, a constante alteração subjetiva do contrato — desde que no polo empresarial

E previsto no Código de Normas Trabalhistas no artigo 10, 448 e 448-A, mesmo havendo a troca de empregador, não serão afetados os direitos já adquiridos pelo empregado, e caso haja alguma fraude na transferência de responsabilidade,

tanto o empregador sucedido quanto o empregador sucessor serão responsabilizados.

De fato, vemos que para que haja então a pessoalidade não pode ser substituído a mão de obra do empregado. Nestes termos, nota-se que, as empresas de aplicativos de entregas ou mobilidade, não permitem que a conta seja utilizada por terceiros se passando pela titular da conta. A Uber proíbe estritamente que seja compartilhado a mesma conta, sob pena de ser banido da plataforma, ou seja, José se cadastra como motorista, porém em um determinado fim de semana ele decide que não irá trabalhar, e empresta sua conta para um parente trabalhar em seu lugar, José pode e irá perder a sua conta de motorista na Uber, ressalvo ainda que em caso de que o motorista trocar de veículo ele deve no ato atualizar no aplicativo, para ver se passa no campo de adequação da plataforma, e que quando chegue no destino o passageiro saiba que realmente é aquele seu motorista, em casos que motorista, não alterar o veículo e trabalhar com outro, caso denunciado pelos passageiros ele poderá perder sua conta.

Neste contexto, vemos que há a pessoalidade, pois somente José pode exercer sua função como motorista na sua conta, não havendo a possibilidade de que outra pessoa o represente. Nos casos que o motorista, não puder trabalhar, mesmo que seja por problemas de saúde, familiares, sua conta terá que ficar inativa, pois ele é o único apto para realizar aquela atividade.

4.1.3 NÃO EVENTUALIDADE

Para entender o que é um trabalho não eventual, intentar que, a eventualidade neste sentido se trata de realização de trabalho esporádico, de forma que não a uma rotina de trabalho, nem vínculo com o empregador, onde a apenas uma prestação de serviço momentânea. Um exemplo seria um pintor, onde ele vai a determinada casa, presta o serviço de pintura, e assim que finalizado recebe pelo serviço, não tendo vínculo empregatício com o proprietário do imóvel.

Já a não eventualidade há de se notar que, o serviço tem que ser contínuo tendo caráter de permanência ao serviço prestado, sendo habitual, isto não quer dizer que deve se haver a prestação de serviço todo, dia mais que o trabalho seja feito de forma contínua ao empregador, conforme jugado pelo TST:

AGRAVO EM AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA SOB A ÉGIDE DA LEI Nº 13.015/2014, DO CPC/2015 E DA INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 40 DO TST - VÍNCULO DE EMPREGO - EXISTÊNCIA - REEXAME DE FATOS E PROVAS - SÚMULA Nº 126 DO TST. O Tribunal Regional com fundamento no conjunto fático-probatório, em especial na prova oral, concluiu pela configuração do vínculo de emprego entre as partes. Destacou, ainda, ser impertinente a pretensão da reclamada de exclusão do vínculo empregatício pelo fato de a autora não ter laborado todos os dias da semana, a partir de 2013, pois o labor efetivado em um ou dois dias da semana não afasta a configuração do requisito da não eventualidade atinente ao contrato de emprego. Quanto a esse aspecto, a SBDI-1 desta Corte tem firmado o entendimento de que a prestação de serviços habituais, embora intermitentes, não obsta a caracterização da não eventualidade como elemento configurador do vínculo de emprego. Diante de tais premissas, os argumentos deduzidos pela reclamada, quanto à inexistência de vínculo empregatício, envolvem o reexame dos aspectos fático-probatórios da controvérsia, o que encontra óbice na Súmula nº 126 do TST. Agravo desprovido.

(TST - Ag-AIRR: XXXXX20145010058, Data de Julgamento: 19/09/2018, Data de Publicação: DEJT 21/09/2018)

Embora o trabalho deva ser oferecido de forma duradoura, também existe a opção de ser prestado de forma contínua. A falta de um calendário rígido é essencial quando se trata de uma abordagem esporádica. Não há necessidade de uma rotina ou cronograma definido para alcançar o sucesso. Para cumprir horários de trabalho predeterminados ou tarefas diárias de um funcionário, são necessários esforços concertados.

Em pesquisa realizada pela Universidade Federal de Minas Gérias, quanto a carga horaria trabalhada por motoristas de aplicativo em Belo Horizonte, chegaram a um levantamento que, os motoristas trabalham mais de 50 horas por semana, onde se analisarmos os horários estabelecidos pela Consolidação de leis Trabalhista, e compararmos, vemos que ultrapassam as 44 horas semanais estabelecidas pela CLT.

Na mesma pesquisa, foi verificado se os motoristas trabalham somente na plataforma de aplicativo Uber, onde 69% relatou que sua única fonte de remuneração era proveniente da plataforma, já os outros 30,9 %, utilizam alguma outra plataforma para complementar a renda, quesito esse que não seria fato para que houvesse a exclusão de responsabilidade, pôr o motorista trabalhar com outra plataforma, pois a Consolidação das Leis do Trabalho não infringe em seus dispositivos nenhuma proibição, que o trabalhador possua dois empregos ou mesmoduas assinaturas na carteira.

Nota-se ainda que, o motorista não possui horário fixo de entrada e saída, tendo horários flexíveis, para que seja exercida sua função conforme o artigo 235 –

C, § 13 da Consolidação das Leis do Trabalho (Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943) onde traz “§ 13. Salvo previsão contratual, a jornada de trabalho do motorista empregado não tem horário fixo de início, de final ou de intervalos”.

Concluindo quanto os quesitos da não eventualidade, que os trabalhos prestados por motoristas de aplicativos e entregadores é um trabalho não eventual, visto que para que haja a configuração da não eventualidade, não há a necessidade de horário fixo determinado, mais precisa conter a permanência do trabalho.

4.1.4 ONEROSIDADE

A onerosidade na relação trabalhista pode ser vista, como a fonte que move o trabalho, visto que a prestação de trabalho do empregado, onde é submetido a sua mão de obra, intelectual, força, bruta, meio e produções, são movidas pelo interesse remuneratório. Do mesmo modo do lado do empregador, que visa contratar funcionário para a produção de mão de obra, e produtos, para fins lucrativos, onde a prestação irá os render lucros, tendo visto em fala por Mauricio Godinho Delgado: “O contrato de trabalho é, desse modo, um contrato bilateral, sinalagmático e oneroso, por envolver um conjunto diferenciado de prestações e contraprestações recíprocas entre as partes, economicamente mensuráveis.”

O pagamento salarial pode ser feito em dinheiro, podendo ser completado em utilidades, sendo alimento, habitação, vestuário e em prestação in natura, conforme artigo 458 da CLT, o código de normas traz ainda que o pagamento pode ser pago por dia, semana, quinzena ou mês, previsto no artigo 459, podendo ser pago de forma fixa, ou de forma flexível, onde ela conta com alterações que podem variar o valor salarial. (MAURICIO 18ED)

Nestes quesitos, tem que se notar que o empregado trabalha, para gerar lucro para o empregador, mediante o seu trabalho, como recompensa recebe a remuneração. Temos então que, o motorista ou entregador, não recebe o dinheiro de imediato, pois a uma prestação de serviço onde, ele busca o passageiro, ou entrega a mercadoria, o dinheiro é pago para a plataforma de modo que ela estipula os valores e formas de pagamento, onde recebe o lucro, e depois faz um repasse ao motorista ou entregador pelo serviço prestado.

Pode-se falar que, sim a onerosidade então nos serviços feitos pelas plataformas de aplicativo, visto que a plataforma lucra com os serviços fornecidos por ela, e faz um repasse para os prestadores futuramente.

4.1.5 SUBORDINAÇÃO

A subordinação é um dos pilares para definir a relação empregatícia, visto que uma vez que não a subordinação na relação trabalhista não é do que se falar de empregado na CLT. Atenta-se então, que a subordinação, relacionasse, ao empregado onde se submete as regras, normas e decisões, do empregador, visto que a não obediência acarreta em suspensões ou mesmo demissão. Em notas publicadas ao site Jusbrasil, Giovanni Correia Franco trouxe que:

[...]a relação de emprego é um contrato, cujo conteúdo basilar é a Lei, possuindo como sujeitos, o empregado (pessoa física), que presta serviços, e o empregador (pessoa física ou jurídica) em função de quem os serviços são prestados de forma subordinada, habitual e mediante salário. Importante salientar, ainda, que a natureza jurídica dessa relação de emprego é uma relação contratual, conforme entendimento de grande parte da doutrina e entendimento do artigo 442 da CLT.

Com tudo, a de se notar que, a subordinação neste caso está relacionada entre a pessoa física (empregado) e com a pessoa jurídica (empregador), onde o trabalhador tem que cumprir normas, metas, regras, e as ordens dos superiores, entretanto não é só o empregador que tem deveres, o empregador também tem regras a cumprir, como manter a dignidade do trabalhador, como pagar a remuneração pelos serviços prestados.

Nesse sentido, notasse que o motorista é submetido às plataformas de aplicativo, onde o mesmo tem que seguir todas as normas já são pré-estabelecidas, em alguns casos a plataforma reduz até mesmo a visibilidade do motorista ou entregador, havendo uma redução no resultado final do motorista, em alguns casos chegando a banir os mesmos. Nestes termos, vemos que o motorista é a parte mais vulnerável, e que está subordinado às regras a ele aplicadas.

4.1.6 SUBORDINAÇÃO ALGORÍTIMICA

A atualidade contemporânea está passando por grandes evoluções onde consta com várias tecnologias inovadoras, seja no ramo automobilístico, com carros digitais, quanto aparelhos eletrônicos de última geração.

Com essa grande atualização digital, a uma grande e novas formas de trabalhos ligados aos aparelhos digitais, como aplicativos, seja na modalidade de transmissão de imagens, lives, plataformas de stream, como nas de entregas de

mercadorias e alimentos, e nas de mobilidade de passageiros. Fato é que, a era digital, está proporcionando vários ramos, e possibilidades de empregos.

Ocorre que, há uma preocupação jurídica pelo fato desta grande atualização, visto que as normas jurídicas aplicadas nas atualidades ainda são de épocas passadas, afligindo uma dificuldade na análise sobre essa temática pelos juristas, visto que as alterações ou decisões decorridas ocasionam não somente o julgado, mais sim várias decisões que originarão aquele sentido.

A subordinação Jurídica é um destes casos, ela está relacionada ao reconhecimento onde um empregado sofre a subordinação de um algoritmo, uma plataforma digital por comando ou por programação. Por anos este foi um tópico muito sensível, visto que, para constatar a relação jurídica entre plataformas e empregados, faltava um dos princípios que era a subordinação, houveram vários pedidos prolatados ao judiciário, mais a grande maioria eram negadas visto a grande complexidade que se inflige a determinado assunto. Com o continuo assunto e a dificuldade pela falta do amparo jurídico, ocorreu que o TRT (Tribunal Regional do Trabalho) da 4ª Região reconheceu o vínculo empregatício, e indo além condenou a Uber a pagar indenização por danos sociais. A estância Superior depois de revisão por fato de ter julgado improcedente em primeiro grau, trouxe em reforma que fraudado por meio de algoritmos, onde trouxe em seu voto o desembargador relator que a subordinação sofrida pelo algoritmo, e muito maior do que a tradicional.

A uma grande discussão pôr as empresas de transportes e aplicativos serem apenas mediadoras, sendo apenas uma fornecedora de tecnologia, onde mediava entre entregador ou motorista e os potenciais cliente. Neste sentido foi acolhido que a sim a subordinação sendo ela mais efetiva que as já vistas. Nota-se na Ação Civil Pública, 1001379-33.2021.5.02.0004, 4ª VARA DO TRABALHO DE SÃO PAULO:

A taxa de cancelamento de viagens impacta na quantidade de viagens que o motorista pode ser acionado, sendo que motoristas com alto índice de cancelamentos são subtraídos das chamadas. O poder de organização produtiva da Ré sobre os motoristas é muito maior do que qualquer outro já conhecido pelas relações de trabalho até o momento. Não se trata do mesmo nível de controle, trata-se de um nível muito maior, mais efetivo, alguns trabalhando com o inconsciente coletivo dos motoristas, indicando recompensas e perdas por atendimentos ou recusas, estar conectado para a viagem ou não.

A problematização é de forma que cancelamentos, reclamações, recomendações de trabalhar mais horas, conseqüentemente para receber bonificações, colocando os motoristas em um modo de sumição fática.

5 CAPÍTULO IV

5.1 CONSEQUÊNCIAS SOCIAL, POSIÇÕES JUDICIAIS E POSSÍVEIS SOLUÇÕES

É fundamental analisarmos o contexto social dos trabalhadores, visto que são a parte mais vulnerável da relação jurídica, uma vez que a falta de dispositivo legal que os resguarde e o pilar da problematização existente, em razão que não tendo legislação que o escuda, ele fica a margem da insegurança e da irregularidade.

Temos no Brasil cerca de 1,6 milhão de trabalhadores por aplicativos digitais, onde estimasse que 95 % são do sexo masculino. Neste sentido podemos notar que a um fluxo muito maior por parte dos homens nestas modalidades de trabalho, sendo que um dos motivos é a grande falta de segurança, uma vez que, caso ocorra alguma coisa com o trabalhador, como, problema de saúde, acidente, sofrer furto, ele não recebe nem um amparo legal das plataformas. Em pesquisa realizada, nos mostra como já relatado anteriormente, que destes trabalhadores do sexo masculino que a maior parte dos trabalhadores são pretos ou pardos. Haja visto que, a uma segregação racial instaurada na sociedade, vinda da era colonial, e persiste até atualidade contemporânea, notamos que no ano de 2020 no auge da pandemia teve uma marca de desocupação da população preta e parda de 71,2% no mercado de trabalho, não importando se possuía ensino superior ou não.

Sem muitas opções, os trabalhadores encontraram na informalidade a oportunidade de gerar renda, sendo as plataformas digitais, visto que só era necessário ter habilitação e um veículo, se não tivesse não era problema, pois havia a possibilidade de locar um veículo e trabalhar. Ocorre que, esses serviços prestados não garantem os direitos básicos de um trabalhador, como férias, 13º, FGTS, seguro desemprego, além de que, se sofresse algum acidente ou fosse roubado, todas as despesas e responsabilidades e do trabalhador, onde além dos prejuízos, perderia o meio de renda que o garante a renda.

Um dos fatos é a disparidade enorme no número de trabalhadores do sexo masculino e feminino, contando apenas com 5% de prestação por parte feminina. Neste sentido haveria de ser o contrário uma vez que as mulheres preferem transitar com motoristas do mesmo sexo. Em resposta, a maior parte é pela falta de segurança, onde sofrem assédios nos menores dos casos, e nos mais extremos podendo sofrer abuso, sendo que a plataforma não ampara seus motoristas.

Em relato uma motorista de aplicativo de 25, chamada Suelen Cristina Silva Brocanelli, relatou que sofreu assédio enquanto dirigia, onde o passageiro aparentemente bêbado, pediu a ela que parasse o carro, razão, o mesmo queria descer para urinar, quando a motorista se depara com o passageiro mostrando o órgão genital para a ela. Este não é um caso isolado, onde Kelly Cristina Fernandes Adrian, 33 anos, também foi vítima, onde passageiro pediu a mesma para parar o carro, quando ela parou, ele a agarrou e tentou beijá-la à força, passando a mão em seu corpo, onde a mesma conseguiu se soltar e sair de dentro do veículo gritando por ajuda, fato que ela relatou a Uber, onde a plataforma apenas informou que iria bloquear o passageiro. As mulheres tendem a ter receio de trabalhar em algumas plataformas, visto a insegurança que a elas são fornecidas, a advogada Gisele Truzzi, especialista em direito digital, traz que as plataformas digitais dificilmente serão responsabilizadas:

O caso de assédio é uma situação muito específica que ocorre diretamente dentro do veículo, entre motorista e passageiro, e não por meio da plataforma. É um problema que se inicia a partir do momento que o passageiro ingressa no veículo. Por conta disso, a Uber não é responsável por esse tipo de situação.

Fora o preconceito cometido contra as mulheres onde relatam que lugar de mulher não é no trânsito, ainda ficam à mercê de potenciais violências. A algumas prevenções agora sendo tomadas, como a opção de a motorista feminina receber apenas passageiras do sexo femininos, como plataformas digitais para mulheres.

No caso geral, podemos constatar com a precarização dos direitos, por vias que, os motoristas são considerados autônomos, não tendo acessos aos direitos estabelecidos na CLT, tanto que, isso gera uma menor contribuição ao estado, pois neste sentido como a o trabalho informal, não a um pagamento de contribuições estaduais. Em pesquisa realizada pela reportagem da BBC News trouxe que:

Brasil mostrou que apenas um a cada quatro (23%) entregadores e motoristas autônomos paga contribuição ao INSS, segundo estudo de

pesquisadores do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea) e do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Ou seja, os outros 77%, além de não terem seu tempo de trabalho contado para a aposentadoria, estão desprotegidos.

Há de se ter em mente que, os direitos que por muitas décadas de lutas, está sendo precarizado por falta de leis que ampare os trabalhadores de aplicativos

5.1.1 POSIÇÕES JUDICIAIS

E imprescindível a necessidade de analisar as decisões jurisprudenciais, para que haja o entendimento sobre a relação dos motoristas e entregadores de aplicativos e as respectivas plataformas, visando buscar o entendimento que se faça aflorar um vínculo de relações entre as mesmas. Em relação à segurança, já relatado anteriormente, foi demonstrado que os motoristas ficam sobre preções diárias visto a insegurança. No caso adiante exposto foi jugado procedente em primeira instância, onde a Uber foi condenada a pagar danos decorrentes do assalto sofrido por motorista de sua plataforma. e-STJ, fls. 214/215:

Assim, no caso em tela, observa-se que o fato decorreu da atividade desenvolvida pela plataforma, porque houve um chamado pelo aplicativo que não correspondeu ao que o autor esperava, pois não encontrou uma passageira a sua espera, mas sim dois homens, inclusive armados.

Trata-se, portanto, de fato inerente à atividade econômica ordinária, configurando-se fortuito interno e não mero ato de terceiro.

Agrego que é dever da plataforma proporcionar ferramentas que poderiam, senão evitar completamente, ao menos reduzir o risco de crimes praticados por "falsos passageiros", bem assim assegurar que os chamados correspondem efetivamente a quem ali consta em seus cadastros, cujo comportamento e perfil são de possível avaliação interna.

A partir do momento que empresa ré exige um cadastro interno, com dados pessoais dos passageiros, inclusive avaliação, garante a segurança em cada corrida na qualidade de intermediadora da relação de transporte, pois analisa e avalia os envolvidos, não só os motoristas, mas os passageiros, pois passam por um cadastro anterior e são avaliados pelos demais motoristas da "rede", e essa prévia análise gera nos envolvidos uma sensação e expectativa de segurança.

Assim, sabedora da violência que grassa no Estado, a ré assumiu o risco de atuar no mercado de transporte por meio de aplicativo, aproximando pessoas desconhecidas para a realização de viagens a locais, muitas vezes, potencialmente inseguros, não sendo razoável que apenas os motoristas amarguem os danos sofridos.

Outrossim, não é dado ao motorista cancelar suas corridas a depender do local de acesso, ainda que eventualmente, pois, embora a plataforma permita essa opção, o "parceiro" é punido, pois sofre queda da nota de avaliação para os demais usuários, o que pode prejudicar a sua aceitação pelos passageiros no aplicativo, ou até mesmo sua exclusão, conforme explicou a testemunha, advertida e compromissada, Tiago Krenczinski.

Aliás, sabe-se que também os passageiros que cancelam corridas rotineiramente podem ser punidos com a cobrança parcial das mesmas e, internamente, na sua pontuação, sem que lhes seja dada opção diferente.

Diante disso, é de se acolher a responsabilidade civil objetiva da parte ré pelos danos decorrentes do assalto à mão armada praticado contra o autor, enquanto vítima e motorista credenciado da plataforma disponibilizada pela requerida, em decorrência do caso fortuito interno, porque o fato aconteceu mediante chamado de "falso passageiro" - sem destaque no original.

Em análise ao julgado em primeira instância, podemos notar, a fragilidade que o prestador de serviço está exposto, pois ante todo o início de uso da plataforma, a requisitos para que se utilize o meios de mobilidade, uma vez que, a plataforma seleciona os dados pessoais dos usuários, entende-se que haja uma segurança para ambas as partes, quanto ao passageiro ou cliente que pede o produto ou transporte, quanto ao motorista ou entregador que prestam os seus serviços, onde os mesmo confiam que haja uma segurança.

Nota-se que a relação jurídica entre a plataforma e motoristas exige que o parceiro mantenha uma boa conduta ética e profissional, mediante os princípios da sociedade, visando que aja o bom convívio e prestação de serviço com qualidade e segurança, onde uma vê que não haja o cumprimento das medidas de ética e boa interação e educação, onde o parceiro venha a desrespeitar algum princípio preestabelecidos, contra ele haverá punições, sendo redução de recomendação da plataforma, suspensão por horas ou dias, e até mesmo a exclusão da conta da parte, neste sentido rege o princípio da boa-fé, ampla defesa e do contraditório, uma vez que a à necessidade de se analisar, se a conduta do prestador de serviço, foi de caráter duvidosa, infringindo as normas, ou apenas uma denúncia caluniosa por parte do usuário do aplicativo.

Deve haver antes de qualquer medida toma, uma análise sucinta do caso concreto, visto que diariamente ocorre denúncias de procedência duvidosas, tendo que os serviços prestados pela maioria destes trabalhadores são de cunho não eventual, onde o mesmo depende da plataforma como meio de sustento próprio ou de seus familiares. Neste sentido, trouxemos para a análise um caso não isolado onde o motorista teve sua conta suspensa, mesmo sendo detentor de uma excelência em comportamento, onde se nota em suas avaliações que suprem um valor quase impecável, mesmo assim foi desligado sem ao menos ter o direito de se defender, neste sentido o Tribunal de Justiça do Rio de Janeiro TJ-RJ - APELAÇÃO: APL 0189608-48.2019.8.19.0001, decidiu:

APELAÇÃO CÍVEL. OBRIGAÇÃO DE FAZER. INDENIZAÇÃO POR DANOS MATERIAIS E MORAIS. CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇO. MOTORISTA DA PLATAFORMA UBER. DESATIVAÇÃO DA

CONTA. DESCUMPRIMENTO DAS CLÁUSULAS CONTRATUAIS NÃO DEMONSTRADO. ARBITRARIEDADE NO DESCREDENCIAMENTO. APLICAÇÃO DO CÓDIGO DE DEFESA DO CONSUMIDOR. DIREITO A REINTEGRAÇÃO. DANO MORAL CONFIGURADO. DANOS MATERIAIS. Exclusão do motorista do sistema de intermediação digital em razão de suposta discriminação praticada contra uma atendente. Arbitrariedade. Ausência de prova de conduta do motorista parceiro que o incompatibilize com as cláusulas contratuais. Código de Defesa do Consumidor que se aplica à relação jurídica mantida entre a UBER e o motorista cadastrado. Serviço digital oferecido por meio de aplicativo, cujo objetivo é o estabelecimento de vínculo entre pessoas dispostas a prestar serviço de transporte de passageiros e os usuários desses serviços. Motoristas e usuários que são consumidores dos serviços digitais ofertados pela plataforma. Utilização de aplicativo para o desenvolvimento da atividade de motorista que não descaracteriza a relação de consumo. Ainda que considerada a autonomia da vontade e liberdade de contratação e afastada a aplicação do CDC a exclusão do apelante, no contexto dos autos, viola os Princípios da Boa-fé, Consensualismo e Função Social do Contrato, sendo até discriminatória, pois tem como fundamento fato imputado contra o recorrente sem que fosse oportunizada a apresentação de defesa. A boa-fé objetiva exige a comprovação pela plataforma digital da conduta sancionada, ou seja, a demonstração do efetivo descumprimento do contrato pelo motorista parceiro a fim de oportunizar o exercício do direito de defesa e o contraditório, mormente por se tratar de parceiro economicamente vulnerável. De um lado, o apelado (UBER) não provou o motivo para encerrar a parceria. Do outro, o apelante comprovou sua boa conduta através do alto índice de aprovação por parte de clientes, com boa taxa de aceitação das corridas e avaliação de 4.93, do total de cinco, conforme documentação juntada. Logo, a princípio, não poderia ser excluído imediatamente da plataforma. O exercício abusivo do direito constitui ato ilícito (CC, 187). Diante da ilicitude da exclusão, é devida a reativação do cadastro do apelante na plataforma, nas mesmas condições anteriores. Violação da dignidade do parceiro que foi privado injustamente de renda proporcionada pelo serviço. Compensação pelos danos morais que se impõe. Lucros cessantes demonstrados. Conhecimento e provimento do recurso. (TJ-RJ - APL: 01896084820198190001, Relator: Des(a). ROGÉRIO DE OLIVEIRA SOUZA, Data de Julgamento: 29/09/2021, SEXTA CÂMARA CÍVEL, Data de Publicação: 05/10/2021)

Exalta-se a dificuldade que o motorista por sua vez sofre, visto que, muitas das vezes ele sai de sua residência levando marmita para evitar gastos, se disponibiliza para a prestação de serviço, onde mediante altas cobranças, sendo de moldes preestabelecido pela plataforma. Mesmo seguindo as diretrizes, o motorista se depara com o bloqueio de sua conta, onde o mesmo não teve a chance ao menos de se explicar, visto que mesmo com sua taxa de avaliação sendo de 4,93%. Fato e que não ouve a oportunidade de alegar em sua defesa o que ocorreu, preconiza a possibilidade de alegar a defesa, com fulcro nos Princípio da boa-fé, uma vez que que a plataforma digital não disponibiliza o princípio da defesa e do contraditório.

A relação de vínculo trabalhista, em tese encontra uma dinâmica de dificuldade, em decorrência dos dispositivos jurídicos, onde não havendo leis que os resguarde, torna-se um processo difícil de ser julgado, diante da precarização das normas vigentes, onde mesmo com a atualização de 2017, não foi o suficiente diante da grande evolução cibernética. Isso não quer dizer que o Código Trabalhista não funciona, pelo contrário, ele é base que garante os direitos dos trabalhadores, visto que é a parte mais vulnerável. O que ocorre é que, o código de normas foi criado em 1943, seguindo o modelo trabalhista diferente da encontrada na atualidade. Contudo, mesmo com as dificuldades encostadas, temos que ressaltar os princípios basilares dos trabalhadores, visto isso o juiz da 5ª Vara do Trabalho de Vitória/ES, Luís Eduardo Soares Fontenelle, determinou em decisão favorável a regulamentação trabalhista, entre a empresa Uber, e uma motorista, conforme relato:

O motorista entrou com uma ação trabalhista contra a Uber do Brasil Tecnologia LTDA, alegando ter sido dispensado, sem justa causa, após nove meses de serviços prestados, entre janeiro e outubro de 2021. Nesse período, ele recebia uma remuneração mensal de R\$ 2 mil. O trabalhador pediu o reconhecimento do vínculo empregatício por contrato de trabalho intermitente.

A Uber contesta e diz que a relação jurídica mantida com o motorista “assumiu cunho meramente comercial, estando ausentes, na realidade de prestação de serviços, os requisitos configuradores da relação de emprego”. Ainda em sua defesa, a empresa afirma “não ser uma empresa de transporte de passageiros em si, mas a fornecedora de instrumentos que viabilizem o contato entre usuários que necessitam de serviços de transporte e motoristas que se dispõem a realizá-lo.”

Subordinação jurídica

Além dos requisitos que validam a relação de emprego apontados na sentença, como onerosidade, habitualidade, pessoalidade e não-eventualidade, o juiz considera como condição principal da geração do vínculo, a subordinação jurídica.

“O motorista passa a prestar serviços após firmar, por meio de um instrumento denominado ‘Termos e Condições Gerais dos Serviços de Intermediação Digital’, um contrato tipicamente adesivo”, explica o magistrado. Segundo ele, “o motorista se vê diante de duas únicas opções: assinar ou recusar e ficar sem o trabalho”.

Durante a execução do contrato, continua o juiz, a subordinação se torna mais evidente: “o preço da corrida é definido pelo algoritmo, isto é, conforme os parâmetros de cálculo introduzidos pela Uber, sem qualquer possibilidade de ingerência pelo motorista, que tampouco interfere no percentual da remuneração que lhe cabe, na divisão com a empresa do valor pago pelo usuário.”

Exemplos comparativos

Em sua decisão, o magistrado argumenta que a Uber não difere de outros grupos empresariais dedicados ao serviço regular de transporte urbano/rodoviário de passageiros. Como exemplo, cita o grupo Águia Branca, que, “desde 1946 se empenha nesta atividade e, em 2017, criou um serviço de transporte executivo por demanda, o V1, que opera por meio de aplicativo e mantém motoristas com carteira assinada, sujeitos a escalas

que chegam a 12 horas diárias e sobre cujo serviço jamais pairou qualquer dúvida a respeito da formação da relação de emprego.”

O juiz também enumera empresas de fora do ramo de transportes, como bancos, shoppings centers e lojas, que mantêm serviços virtuais de vendas e nem por isso são conhecidas como “empresas de aplicativos”.

“Portanto, assim como o estabelecimento físico, a plataforma digital é apenas um instrumento, componente virtual do fundo de comércio, pelo qual se exprime a atividade econômica essencial”, conclui Fontenelle.

Jurisprudência internacional

Em seus argumentos, o juiz cita uma decisão de 2017 do Tribunal de Justiça da União Europeia, que, ao analisar denúncia de concorrência desleal apresentada por taxistas de Barcelona, na Espanha, estabeleceu que a “intermediação do Uber integra um serviço global cujo elementoprincipal é um serviço de transporte”.

Faz referência, ainda, à decisão de 2021 da Suprema Corte do Reino Unido, mantendo as sentenças proferidas nos tribunais trabalhistas, que definem os motoristas da Uber como “trabalhadores” e lhes assegurando direitos reservados aos empregados, como piso salarial, férias e limites à jornada de trabalho.

TST

Também consta da sentença, decisão da 3ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho, em julgamento de recurso de revista, na qual o relator, ministro Maurício Godinho Delgado, afirma que a empresa “administra um empreendimento relacionado ao transporte de pessoas – e não mera interligação entre usuários do serviço e os motoristas cadastrados no aplicativo (...)”.

Condenação

O magistrado condenou a Uber a anotar e dar baixa na carteira de trabalho do motorista e a pagar as verbas rescisórias devidas, como: aviso prévio; 9/12 do 13º salário; 9/12 de férias proporcionais + 1/3; FGTS; multa de 40% de todo o período contratual, e multa prevista no artigo 477 da CLT.

A empresa também foi condenada a pagar indenização por dano moral, no valor de R\$ 4.766,52, devido à “recusa prolongada e deliberada em anotar a carteira profissional do autor, submetendo-o a regime de trabalho precarizado”. Segundo o magistrado, tal conduta significou “agressão à dignidade e à autoestima do trabalhador, dada a insegurança advinda da desproteção social e previdenciária e a sensação de inferioridade e discriminação em face de outros colegas de trabalho aos quais se assegurou a tutela”.

Como publicado pelo site da Justiça do Trabalho TRT 17ª Região de Espírito Santos, relata uma sentença profundamente importante, por vias que traz em sua sentença de forma límpida e clara, os meios, observações e considerações, de forma que não houvesse dúvida sobre o julgado. Neste sentido a sentença proferida pelo Juiz da 5 Vara de Vitória - ES, onde nos traz todo o caso concreto do trabalhador, e a defesa da plataforma, onde afirma que “não é uma empresa de transporte de passageiro” mais fato e que, a plataforma digital, delibera sobre o meio de funcionamento e sobre o valor de cada corrida, onde o motorista, não estabelece o valor da viagem, mais sim a plataforma, contudo o motorista, por vias de fato, efetua o serviço a ele disponibilizado.

O jugado de forma clara trouxe que a entre a plataforma e o prestador de serviço o vínculo de subordinação jurídica, uma vez que para trabalhar na plataforma ele se vê com um termo de serviço, onde ele assina ou fica sem trabalhar. Em justificativa para sua sentença, utiliza a decisão proferida em 2017 na Justiça da União Europeia, de forma que ao fim, prolatou a sentença para formalizar o vínculo empregatícia, condenando ainda ao pagamento de indenização por danos morais.

Nestes moldes, trago para a reflexão o jugado mais recente, com uma relevância nacionalmente, com prerrogativas de mudar todo o ordenamento nacional a respeito da modalidade de emprego, onde a empresa Uber foi condenada a pagar 1 bilhão de reais, e assinar a carteira de todos os motoristas de aplicativo, caso não regular, poderá acarretar multa de 10 mil reais por motorista. Sentença prolatada pelo Juiz de Direito da 4 Vara de São Paulo MAURICIO PEREIRA SIMOES, Processo n.º 089-09.2021.5.17.0007:

[...]CONCLUSÃO

Ante a todo o exposto julgo PARCIALMENTE PROCEDENTE a AÇÃO CIVIL PÚBLICA proposta pelo MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO em face da UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA., nos seguintes termos: Rejeito a arguição de reabertura de instrução, nulidade e cerceamento. Determino a revogação da restrição à publicidade do processo, ressalvadas as peças que digam respeito, ainda que por mera referência, a dados sensíveis do modelo de negócios da Ré ou a intimidade dos motoristas. Declaro prejudicado o argumento de retirada de documentos em língua estrangeira. Declaro válidas as provas colhidas em inquérito civil, com presunção relativa de veracidade. Acolho o pedido de limitação de extensão da decisão às relações contratuais encerradas ao tempo deste processo, notadamente para reflexos em obrigações de fazer e multas respectivas. Ressalvo a hipótese legal de incidência de transporte "in utilibus" da coisa julgada a ser analisado caso a caso. Rejeito as preliminares: de incompetência material; de inépcias da inicial, em todas as vertentes; de ilegitimidade de causa típica de direitos heterogêneos; e impossibilidade jurídica do pedido; todas suscitadas pela Ré.

Declaro prejudicada, por perda de objeto, a preliminar de litispendência, bem como o pedido de juntada de documentos pela Ré. Declaro, incidentalmente, que uma das atividades da Ré é o transporte de passageiros, ao lado de todas as demais descritas em seu objeto social. Rejeito o pedido de tutela inibitória em caráter provisório. As execuções individuais serão realizadas em processos autônomos, não nestes autos, e serão avaliadas quanto ao transporte da coisa julgada caso a caso, inclusive quanto às suspensões ou não de ações individuais. - Condeno 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; O cumprimento se dará

da seguinte forma: quando intimada a Ré indicará quantos motoristas estão ativos na época; após isso, deverá comprovar 1/6 de regularização por mês, até o limite de 6 meses em que todos deverão estar com contratos regularizados; a multa incidirá a cada período mensal de comprovação e percentual de regularização.

O descumprimento será objeto de execução da multa, com direcionamento dos valores apurados para o Fundo de Amparo ao Trabalhador, na proporção de 50%, sendo os demais 50% direcionados para as Associações de motoristas por aplicativos que tenham registro em cartório e constituição social regular, em cotas iguais de tantas quantas forem encontradas pelo Ministério Público do Trabalho; Declaro que a Ré, ao efetivar os registros de empregos, poderá, na medida de cada caso, observar regras de cláusulas acidentais (termo ou prazo) e demais especificidades dentro da relação de emprego; Declaro que esta decisão tem extensão para todo o território nacional; Condeno a Ré a pagamento dedanos morais coletivos no importe de R\$ 1.000.000.000,00 (um bilhão de reais); Os valores do dano moral coletivo serão destinados para o Fundo de Amparo ao Trabalhador na proporção de 90%, sendo os demais 10% para as associações de motoristas por aplicativos que tenham registro em cartório e constituição social regular, em cotas iguais e de tantas quantas forem encontradas pelo Ministério Público do Trabalho no Brasil;

São todas parcelas indenizatórias. Tudo em atendimento ao disposto no artigo 832, § 3º da Consolidação das Leis do Trabalho. Não há que se falar em contribuições previdenciárias e fiscais nos termos da Súmula 368 do C. Tribunal Superior do Trabalho. A correção monetária será devida a partir do vencimento de cada parcela, sendo que em relação ao dano moral coletivo a correção será contada a partir da presente sentença, nos termos dasúmula 439 do C. TST. A correção será pelo IPCA-E. A partir da propositura da demanda e até o pagamento efetivo aplica-se a SELIC, sem incidência de juros de mora. Ao final do processo, proceda-se a intimação da União Federal, pessoalmente aos seus procuradores, para fins do disposto no artigo 832, § 5º da Consolidação das Leis do Trabalho, quanto à natureza e responsabilidade das verbas descritas.

Custas pela parte reclamada, no importe de R\$ 2.000.000,00, mas limitado o recolhimento a R\$ 30.029,96, ou seja, o quadruplo do valor do limite máximo dos benefícios previdenciários [1], pelo disposto no artigo 789 da CLT, calculadas sobre R\$ 1.000.000.000,00, valor arbitrado à condenação[...]

TRT 2 - PROCESSO: 1001379-33.2021.5.02.0004, Juiz de Direito: Dr.

MAURICIO PEREIRA SIMOES, Data de Julgamento: 14/09/2023, QUARTA VARA DO TRABALHO DE SAO PAULO.

E proeminente ressaltar a grandiosidade da decisão proferida por Mauricio Pereira Simoes, uma vez que impacta todo o sistema nacional, visto que a decisão publicada, obriga a empresa a fornecer a informação correta da quantidade de prestadores de serviços existente na plataforma, de forma que e obrigada a regularizar a Carteira de Trabalho de cada prestador de serviço ativo no aplicativo, e dos que venham a trabalhar, por vias que caso desobedeça a sentença, poderá sofrer medidas punitivas, como multas. Não longínquo, as mutas na sentença aplicadas em face da ré, serão utilizadas de forma a ajudar os trabalhadores da plataforma, sendo destinada ao fundo de amparo aos trabalhadores e também as associações de motoristas que estejam devidamente registradas.

Esta decisão não impacta apenas a empresa Uber, nestes moldes, ela poderá ser utilizada em várias modalidades de trabalho de aplicativos, seja Uber, Zé Delivery, Buser, 99 e Lalamove, de forma direta uma vez que as modalidades de serviços são semelhantes, onde caso haja a efetivação irá resultar em grandes benefícios aos trabalhadores, uma vez que passarão a ter férias, 13º, FGT, Cetera. Contudo deve ser analisado a forma de trabalho que mais harmoniza com a modalidade de serviço prestado. Notamos que já há um entendimento por parte do magistrado, onde em julgado pela 7ª Vara do Trabalho de Vitória- ES, supracitada anteriormente, onde a Juíza de Direito, Anna Beatriz Matias Diniz de Castilhos Costa, em sua sentença, condicionou que o trabalho fornecido pelo motorista era o trabalho Intermitente, nos moldes do artigo 3º, do artigo 443, da CLT.

5.1.2 POSSÍVEIS SOLUÇÕES

Contudo, devemos de forma sucinta, posicionarmos de forma coerente e analítica, a respeito da forma de trabalho prestada pela classe operária, dos motoristas e entregadores de aplicativos, visto a luta coletiva dos trabalhadores, onde há uma busca por igualdade, e direitos, em face dos mais vulneráveis, visto que há uma grande dificuldade sobre o tópico. De um lado, multinacionais que giram em grande parte a economia comercial, possibilitando a trabalhadores um meio de trabalho, onde é viabilizada a flexibilidade de horário de trabalho, e de outro lado o trabalhador, onde por falta de oportunidades de emprego, se depara com um sistema precarizado, onde os direitos constituídos, se encontra debilitado, uma vez que o sistema de saúde se encontra fragilizado, o trabalhador sofre uma alta significativa a cada dia que passa, com isso o trabalhador se vê entre duas opções, aceitar condições estabelecidas pelas grandes indústrias, e trabalhar de forma que abdique dos direitos trabalhistas em busca de uma estabilidade financeira, ou se posicionar contra o sistema operário e passar por dificuldades. Tem que se notar a grande importância que as plataformas proporcionam, visto a precarização do mercado de trabalho atual, entretanto, não haveria empresa sem a mão de obra operária, visto isso, notamos o artigo 6º da Constituição Federal, garante os direitos sociais, visando garantir o mínimo da dignidade humana, nota-se que mesmo com esses direitos os cidadãos encontram dificuldades nos moldes adquiridos, temos que imaginar então a dificuldade encontrada por aqueles que não têm um lei que o ampare, visto que mesmo com lei que proteja o cidadão ainda se depara com

dificuldade, imagina então os que não tem lei que os proteja. A expressão "nullum crimen, nulla poena sine lege praevia" tem o significado da situação que essa classe operária está passando, uma vez que os motoristas se encontram desamparados, visto que, se não a lei que defina não a obrigação. A uma busca no judiciário para que haja uma efetivação dos direitos da classe operária, dos trabalhadores das plataformas e aplicativos.

Em julgado anteriormente citado, ouve por parte da Juíza Anna Beatriz Matias Diniz de Castilhos Costa, defendeu que deve haver a regulamentação dos motoristas, e que uma das possibilidades de enquadramento para a profissão dos motoristas de aplicativos, seria a modalidade de trabalho intermitente, uma vez que a uma flexibilização do horário de trabalho sem perder seus ditérios estabelecidos pela CLT, que o resguarde juridicamente.

A modalidade de trabalho Intermitente foi decretada pela lei 13.467/2017 na nova reforma trabalhista, implantado por meio do artigo 443, §3º que trouxe:

Art. 443. O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, ou para prestação de trabalho intermitente. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)

§ 3º Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

Nestes termos, ao trabalhador e garantido, quase todos os direitos, da modalidade comum, com uma mudança significativa no sentido não haver direito ao seguro desemprego, todavia em contrapartida tem o benefício flexibilização dos horários de trabalho, conforme a tabela abaixo de demonstração ente a normal e a intermitente.

Aqui está a tabela com os dados fornecidos sobre o regime convencional de trabalho e o trabalho intermitente:

Regime convencional X trabalho intermitente		
	Contrato convencional	Contrato de trabalho intermitente
Salário mensal fixo	SIM	NÃO
Salário variável, por hora	NÃO	SIM

trabalhada		
Férias	SIM	SIM, PROPORCIONAL
Acréscimo de férias	SIM	SIM, PROPORCIONAL
13º salário	SIM	SIM, PROPORCIONAL
Repouso semanal remunerado	SIM	SIM
FGTS	SIM	SIM
Benefícios do INSS (como o auxílio doença)	SIM	APENAS SE A CONTRIBUIÇÃO ATINGIR VALOR MÍNIMARIO DOS SANTOS JUNQUEIRAO
Aposentadoria do INSS	SIM	APENAS SE A CONTRIBUIÇÃO ATINGIR VALOR MÍNIMO
Jornada de trabalho definida	SIM	NÃO
Horário fixo	SIM	NÃO
Seguro-desemprego	SIM	NÃO

Conforme os dados em tela, notamos, a formalidade que se enquadra sobre os trabalhadores possibilitando, uma junção de direitos, com a proporcionalidade de flexibilização do horário de trabalho, salário variável e Cetera. Atentasse ao analisar que decorre de uma forma que possibilite a regularização de forma que continuei com versatilidade no horário de serviço.

Pode-se falar que a uma grande dificuldade sobre o tema, porem deve ser notado que lei e criado conforme a demanda e necessidade quando deparado como conflito, cabe ao legislativo posicionar para dar amparo a essa classe operaria que encontra diversos desafios, podendo se falar das dificuldades que sofre no dia a dia, seja pela inseguridade, visto que caso sofra com roubo, furto ou mesmo um acidamente, mesmo que em prestação de sérvio para plataforma, ele não temamparo nenhum da respequitiva plataforma digital, onde a mesma conforme a falta de lei, não presta apoio ao trabalhador, decorrendo que o trabalhador tem toda as despesas em seu desfavor.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Nota-se que o presente trabalho, pretendeu mostrar as dificuldades encontradas pela classe operária dos motoristas de Aplicativo “movimento uberista” não só dos motoristas de aplicativos mais de todos que trabalham nesta modalidade

de serviço, demonstrando de forma sucinta, por meios de pesquisa e jurisprudência realizada acerca do referido tema.

Uma vez que, demonstrado, por pesquisas efetivadas entre motoristas e entregadores buscando entender, se esta modalidade de serviço, se enquadra nos requisitos exigidos pela CLT. Nestes termos, conforme julgados e pesquisas observamos que a os requisitos necessários para configurar a formalização e regulamentação de forma de trabalhado.

Porem pela falta de lei que reze sobre o respectivo tema, torna muito complicado julgar sobre a causa, uma vez que a sentença proferida acarretara em julgados e embasamentos que será aplicada em todo território Nacional, em viasque pode ser usado de forma para analise até mesmo em outros países.

Recentemente tivemos um julgado de extrema relevância para todo o ordenamento jurídico de forma que sofreu repercussão nacional, visto que a sentença abrange a todos os estados do Brasil, onde teve a determinação de que a empresa de aplicativo deve regularizar todas as carteiras de trabalho dos motoristas ativos na plataforma.

Pode-se falar então que a uma grande luta ainda pela frente, porem há de se falar que o ordenamento jurídico mediante a pressão e necessidades de definições a respeito desta matéria, se encaminha para que haja um posicionamento favoráveis aos movimentos trabalhistas.

Por fim, em forma de homenagem a essa classe de trabalhadores, onde lutam pela busca de reconhecimento, onde não podem se calar mediante a precarização da modalidade trabalhista, uma vez que a não formalização do trabalho instaurada, pode se esvaír para todas as outras formas de trabalho.

REFERÊNCIAS

BEZERRA, Juliana. **Descobrimento do Brasil. Toda Matéria.** Disponível em: < <https://www.todamateria.com.br/descobrimento-do-brasil/> > Acessado em: setembro de 2023.

BARROSO, Maria. **Para Uma História do Negro no Brasil.** Disponível em: < https://objdigital.bn.br/acervo_digital/div_iconografia/icon1104317/icon1104317.pdf > Acessado em: outubro de 2023.

DELGADO, Mauricio Godinho. **O curso de direito do trabalho.** Disponível em: < https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/7647044/mod_resource/content/1/Curso%20de%20Direito%20do%20Trabalho%20-

[%20Mauri%CC%81cio%20Godinho%20Delgado%2C%202019.pdf](#) > Acessado em: outubro de 2023.

DA REDAÇÃO. **Roubos a motoristas por aplicativo cresce 15% em Salvador.** Disponível em: < <https://atarde.com.br/bahia/bahiasalvador/roubos-a-motoristas-por-aplicativo-cresce-15-em-salvador-1217059> > Acessado em: outubro de 2023.

EPTV1. **Assaltos a motoristas de aplicativo crescem 80,2% em SP, apontam dados da Secretaria de Segurança.** Disponível em: < <https://g1.globo.com/sp/ribeirao-preto-franca/noticia/2019/11/17/assaltos-a-motoristas-de-aplicativo-crescem-802percent-em-sp-apontam-dados-da-secretaria-de-seguranca.ghtml> > Acessado em: outubro de 2023.

FRANÇA, Mayara. **A não eventualidade e o trabalho intermitente.** Disponível em: < <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/a-nao-eventualidade-e-o-trabalho-intermitente/691247041> > Acessado em: setembro de 2023.

FERNANDES, Florestan. **A integração do negro na sociedade de classes.** Disponível em: < https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/4408001/mod_resource/content/1/FERNANDES-Florestan_A%20integra%C3%A7%C3%A3o%20do%20negro%20na%20sociedade%20de%20classes_cap-1.pdf > Acessado em: outubro de 2023.

FERNANDES, Rodrigo. **Uber: 13 coisas que podem fazer o motorista perder acesso ao app.** Disponível em: < <https://www.techtudo.com.br/listas/2019/11/uber-13-coisas-que-podem-fazer-o-motorista-perder-acesso-ao-app.ghtml> > Acessado em: outubro de 2023.

FRANCO, Giovanni Correia. **Subordinação na relação de trabalho.** Disponível em: < <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/subordinacao-na-relacao-de-trabalho/249964805> > Acessado em: setembro de 2023.

GÓES, Geraldo. FIRMINO, Antony. MARTINS, Felipe. **Painel da Gig Economy no setor de Transportes do Brasil: quem, onde, quantos e quanto ganham.** Disponível em: < <https://www.ipea.gov.br/cartadeconjuntura/index.php/tag/motoristas-de-aplicativos/> > Acessado em: setembro de 2023.

G1Ba. **Número de roubos e furtos a motoristas por app em Salvador cresce quase 15% em 2022, aponta sindicato.** Disponível em: < <https://g1.globo.com/ba/bahia/noticia/2023/01/17/numero-de-roubos-e-furtos-a-motoristas-por-app-em-salvador-cresce-quase-15percent-em-2022-aponta-sindicato.ghtml> > Acessado em: setembro de 2023.

JORNAL Expresso. **Efeitos da pandemia nos motoristas de aplicativo.** Disponível em: < <https://www.dmanapolis.com.br/noticia/3608/efeitos-da-pandemia-nos-motoristas-de-aplicativos> > Acessado em: outubro de 2023.

JUSBrasil. Tribunal de Justiça do Rio de Janeiro TJ-RJ – APELAÇÃO: APL XXXXX-48.2019.8.19.0001. Disponível em: < <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tj-rj/1300272353> > Acessado em: setembro de 2023.

JUSBrasil. Tribunal Superior do Trabalho TST – AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA: Ag-AIRR XXXXX-12.2014.5.01.0058. Disponível em: < <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/859558473> > Acessado em: outubro de 2023.

LARA, Lorena. **Brasil tem 1,6 milhão de pessoas trabalhando como entregadores ou motoristas de aplicativos.** Disponível em: < <https://g1.globo.com/trabalho-e-carreira/noticia/2023/04/13/brasil-tem-16-milhao-de-pessoas-trabalhando-como-entregadores-ou-motoristas-de-aplicativos.ghtml> > Acessado em: setembro de 2023.

MALHEIRO, Agostinho Marques Perdigão. **A escravidão no Brasil, ensaio histórico-jurídico-social, Parte 2.** Disponível em: < <https://static.scielo.org/scielobooks/27nk7/pdf/malheiros-9788579820731.pdf> > Acessado em: outubro de 2023.

MORAIS, Fabiana. **É possível ter dois empregos com carteira assinada?** Disponível em: < <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/e-possivel-ter-dois-empregos-com-carteira-assinada/856342913#:~:text=Via%20de%20regra%2C%20n%C3%A3o%20h%C3%A1,Tamb%C3%A9m%20deve%20ser%20observada%E2%80%A6> > Acessado em: setembro de 2023.

REIS, Tiago. **Escambo: entenda o que é e como era esse sistema de troca.** Disponível em: < <https://www.sun0.com.br/artigos/escambo/> > Acessado em: setembro de 2023.

SOUZA, Thiago. **Escravidão Indígena no Brasil Colonial. Toda Matéria, [s.d.]** Disponível em: <https://www.todamateria.com.br/escravidao-indigena-no-brasil-colonial/> . Acesso em: 15 de setembro de 2023.

STJ- Superior Tribunal de Justiça. **Aplicativo de transporte não responde por assalto cometido por passageiro contra motorista.** Disponível em: < <https://www.stj.jus.br/sites/portalp/Paginas/Comunicacao/Noticias/2023/10072023-Aplicativo-de-transporte-nao-responde-por-assalto-cometido-por-passageiro-contramotorista-.aspx#:~:text=%E2%80%8BA%20Terceira%20Turma%20do,contra%20motorista%20credenciado%20pela%20plataforma> > Acessado em: setembro de 2023.

VIANA, Márcio Tulio. **70 anos da CLT. Uma história de trabalhadores.** Disponível em: < https://sistemagestorweb.blob.core.windows.net/sintect/anexos/3323_Livro%20-%2070%20ano%20de%20CLT.pdf > Acessado em: outubro de 2023.

AGRADECIMENTOS

Primeiramente quero agradecer a Deus, por nunca me abandonar, me dando forças para continuar lutando em meio a tantas dificuldades encontradas. Segunda mente agradeço a minha mãe (Dona Mirian Te Amo, só deus sabe o que você passou para sustentar dois filhos sozinha, onde abria mão do seu alimento emproou dos seus filhos, que muitas das vezes reclamavam por não ter algumas coisas, e você abdicando de adquirir o mínimo que você precisava por nos). Sem demais, agradecer ao Dr. Victor Hugo, além de professor, aceitou ser meu orientando, me auxiliando e incentivando a não desistir.