

UNIVERSIDADE FEDERAL DE ALAGOAS
FACULDADE DE DIREITO DE ALAGOAS

DIANNE MARINHO DA SILVA

A DESCARACTERIZAÇÃO DO VÍNCULO TRABALHISTA ENTRE A UBER E OS
MOTORISTAS:
UMA ANÁLISE DA UBER BRASIL A PARTIR DO DIREITO COMPARADO

Maceió

2022

DIANNE MARINHO DA SILVA

**A DESCARACTERIZAÇÃO DO VÍNCULO TRABALHISTA ENTRE A UBER E OS
MOTORISTAS:**

UMA ANÁLISE DA UBER BRASIL A PARTIR DO DIREITO COMPARADO

Trabalho de conclusão de curso, apresentada à Faculdade de Direito de Alagoas (FDA/UFAL) como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel em Direito.

Orientador(a): Prof. Me. João Leite de Arruda Alencar.

**João Leite de
Arruda Alencar**

Assinado de forma digital por
João Leite de Arruda Alencar
Dados: 2022.11.16 16:11:48
-03'00'

Maceió

2022

Catálogo na fonte
Universidade Federal de Alagoas
Biblioteca Central
Divisão de Tratamento Técnico

Bibliotecária: Taciana Sousa dos Santos – CRB-4 – 2062

S586d Silva, Dianne Marinho da
A descaracterização do vínculo trabalhista entre a Uber e os motoristas:
uma análise da Uber Brasil a partir do direito comparado / Dianne Marinho
da Silva. – 2022.
45 f.

Orientador: João Leite de Arruda Alencar.
Monografia (Trabalho de Conclusão de Curso em Direito) –
Universidade Federal de Alagoas. Faculdade de Direito de Alagoas. Maceió,
2022.

Bibliografia: f. 43-45.

1. Vínculos trabalhistas. 2. UBER (Aplicativo de transporte). 3.
Motoristas por aplicativos. 4. Direito comparado. I. Título.

CDU: 349.2

Folha de Aprovação

DIANNE MARINHO DA SILVA

**A descaracterização do vínculo trabalhista entre a uber e os motoristas:
Uma análise da uber brasil a partir do direito comparado**

Monografia de conclusão de curso de graduação em Direito, apresentada à Faculdade de Direito de Alagoas (FDA/UFAL), como requisito à obtenção do grau de Bacharel em Direito apresentado em 13.12.2022.

Banca Examinadora:



Documento assinado digitalmente
QUERINO MALLMANN
Data: 13/12/2022 14:03:32 -0300
Verifique em <https://verificador.itl.br>

Presidente: Prof. Dr. Querino Mallmann

THIAGO ANDRE GOMES Assinado de forma digital por
ANTUNES:09153247418 THIAGO ANDRE GOMES
ANTUNES:09153247418
Dados: 2022.12.14 03:11:31 -03'00'

Membro: Mestrando Thiago André Gomes Antunes

Dedico este trabalho a Deus, que me presentou com o dom da vida, que tem sido meu alicerce e tem me sustentado com Sua destra fiel.

AGRADECIMENTOS

Agradeço à minha filha, Maria Clara, por sua existência. Renasci com seu nascimento. Em tantos momentos de incerteza, encontrei em você um motivo para seguir. Foi minha maior apoiadora enquanto construía esse trabalho.

À minha mãe, Leonice, responsável pela minha educação e por me conduzir ao que sou hoje. Meu maior exemplo de integridade, honestidade e amor.

À minha irmã, Glaucia, pela amizade e atenção dedicadas a mim durante toda nossa vida.

À minha prima, Fiamma, pelo apoio fundamental nas etapas mais importantes e difíceis da minha vida.

As minhas tias, Rose e Rosângela, por todo o amor dispensado a mim ao longo da minha vida.

Ao meu tio Cícero (*In memoriam*) que sempre acreditou que um dia eu estaria aqui, que sempre vibrou com cada conquista e nunca hesitou em torcer por mim.

Aos meus avós Grinaura e José, por me apoiar e auxiliar na criação e educação da Maria Clara.

Aos meus sobrinhos, Maria Julia, Davi, Lucas Miguel e Maria Eduarda, por me trazerem felicidade só pelo fato de existirem.

Ao orientador João Leite, por sua paciência, seu conhecimento dispensado a mim durante a supervisão desse trabalho. Responsável pela minha formação profissional e orientação para conclusão desta monografia.

Aos professores que fizeram parte da minha jornada acadêmica, dos quais possuo imenso orgulho de ter sido aluna, que me ensinaram lições importantes, da vida e da profissão.

Aos demais, incontáveis, que tornaram essa caminhada mais rica em experiência e saberes, meu carinho.

RESUMO

O objeto de estudo desta monografia trata da descaracterização do vínculo trabalhista entre a *Uber* e os motoristas a partir da análise do direito comparado. A inovação tecnológica trouxe para a esfera trabalhista novas formas de trabalho. O aplicativo *Uber* que foi inaugurado em território nacional no ano de 2014, trouxe facilidade de mobilidade, mas ao longo do tempo também apresentou características peculiares que suscitaram a dúvida no que diz respeito a relação empregatícia. Porém, após discussões a respeito do tema, divergências tanto no âmbito doutrinário, quanto na jurisprudência brasileira, não é possível afirmar que essa relação existe, uma vez que na relação estão presentes alguns requisitos indispensáveis no vínculo empregatício. Tal controvérsia ocasionou a elaboração desse trabalho acadêmico.

Palavras-chave: Aplicativo Uber. Motoristas. Vínculo empregatício.

ABSTRACT

The object of study of this monograph deals with the mischaracterization of the employment relationship between Uber and the drivers from the analysis of comparative law. Technological innovation has brought new forms of work to the labor sphere. The Uber app, which was inaugurated in the country in 2014, brought ease of mobility, but over time it also presented peculiar characteristics that raised doubts regarding the employment relationship. However, after discussions on the subject, divergences both in the doctrinal scope and in Brazilian jurisprudence, it is not possible to say that this relationship exists, since in the relationship there are some indispensable requirements in the employment relationship. Such controversy led to the elaboration of this academic work.

Keywords: Uber app. drivers. Employment relationship.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	8
2 RELAÇÃO DE TRABALHO E DE EMPREGO.....	11
2.1. Conceito de relação de trabalho.....	11
2.2 Conceito da relação de emprego.....	12
2.2.1 Empregador.....	12
2.2.2 Empregado.....	13
2.3 Estrutura da relação empregatícia.....	13
2.4 Características da relação empregatícia.....	15
2.4.1 Pessoa física.....	15
2.4.2 Pessoaalidade.....	15
2.4.3 Onerosidade.....	16
2.4.4 Não eventualidade.....	17
2.4.5 Subordinação.....	17
2.4.6 Alteridade.....	18
3 PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO.....	19
3.1 Princípio da proteção.....	19
3.2 Princípio da irrenunciabilidade de direitos.....	21
3.3 Princípio da continuidade de direitos.....	21
3.4 Princípio da primazia da realidade.....	22
4 A EMPRESA UBER E A RELAÇÃO DE TRABALHO: DIREITO COMPARADO NOS EUA E REINO UNIDO.....	22
4.1 A empresa Uber.....	22
4.2 Forma de ingresso no aplicativo.....	24
4.3 Relação em outros países.....	25
4.3.1 Estados Unidos.....	25
4.3.2 Reino Unido.....	27
4.3.3 Japão.....	27
5 DOCTRINA E JURISPRUDÊNCIA NO BRASIL.....	28
5.1 Decisões favoráveis.....	28
5.2 Decisões não favoráveis.....	31
6 CONCLUSÃO.....	39
REFERÊNCIAS.....	41

1 INTRODUÇÃO

Neste estudo analisaremos os argumentos e fundamentos de direito que vêm sendo empregados contra e a favor do reconhecimento do vínculo empregatício entre o motorista e o aplicativo Uber no Brasil e em outros países.

A volatilidade do mundo globalizado já é real há muitos anos, com as mudanças de fatores macro ambientais, a disrupção da internet também se tornou um referencial, pois diretamente tem modificado as relações de trabalho.

A plataforma da Uber é um exemplo eloquente dessa mudança. Ela deu um novo olhar em relação às características de emprego e trabalho, trazendo reflexões importantes sobre novas formas de dependência do trabalhador.

A Uber é uma empresa de tecnologia americana que oferece serviços de transporte *online*, por meio de uma plataforma digital que intermídia esses serviços, fazendo a captação da oferta e da demanda para geração de renda de ambas partes.

Assim, há necessidade de um debate, baseado em uma pesquisa científica, formulada através da teoria acadêmica, devolvendo à sociedade a produção do conhecimento voltada à classe trabalhadora.

No Brasil, em 2020, estimava-se que existiam mais de 1 milhão de motoristas da Uber. Tais trabalhadores vivem em uma complicada incerteza estrutural, pois para entrar nesse mercado muitas vezes se endividam alugando carros, outros comprando carros como renda principal de subsistência e o cenário no judiciário não vem sendo favorável. Isso porque, a Uber ameaçou sua retirada do país caso o PL 28/2017 seja aprovado pelo Senado Federal. Além desse fator muito importante e ainda não resolvido no Poder Legislativo, temos o fato que a categoria não possui sindicato.

Assim temos alguns questionamentos como: a empresa Uber, é uma empresa de tecnologia ou de serviços de transportes? A relação do motorista com a empresa estaria dentro de uma subordinação clássica, respaldada pela subordinação jurídica, ou podemos enxergá-la dentro das mais novas conceituações de subordinação, como a objetiva ou estrutural?

A presente pesquisa tem como objetivo geral de estudo, a descaracterização do vínculo empregatício entre a Uber e seus motoristas, à luz dos princípios do Direito do Trabalho, às características das relações de emprego e a partir da análise do direito comparado, de legislações

complementares, jurisprudência e doutrina. Esta pesquisa visa a auxiliar a identificar o alcance, a precisão e a correção da avaliação jurídica contemporânea no Brasil nesse campo dos direitos trabalhistas. No que diz respeito aos objetivos específicos temos:

- Identificar, na esfera trabalhista, o que se tem de legislação, jurisprudência e doutrina quanto ao tema em estudo.
- Diferenciar a relação de trabalho da relação de emprego;
- Analisar as características da relação de trabalho e da relação de emprego;
- Discutir sobre as possibilidades de desconfiguração do vínculo trabalhista;
- Definir princípios do Direito do trabalho que se aplicam ao tema proposto;
- Selecionar jurisprudências relacionadas a lide do vínculo empregatício entre a Uber e seus motoristas, bem como um comparativo com outros países que possuem esse mesmo serviço.

Para isso, o segundo capítulo está destinado a conceituar a relação de trabalho e emprego, de suma importância para que possamos identificar as diferenças e aplicarmos ao caso concreto em questão.

Em seguida, no terceiro capítulo, trataremos as características da relação empregatícia, que nos fará compreender como é definido um empregado pela nossa CLT e ao analisarmos esses requisitos pelo mencionado preceito legal, é possível diferenciarmos o empregado dos demais trabalhadores.

O quarto capítulo nos fará compreender o funcionamento do aplicativo UBER, que tem por finalidade unir o motorista “parceiro” que possui o veículo para transporte, com o usuário que demanda por locomoção; bem como estudar as tendências mundiais dessa relação, com três casos recentes, em primeiro os EUA que na maioria de seus Estados, vem reconhecendo o vínculo empregatício; no segundo caso o Reino Unido, em especial Londres, também com demandas semelhantes aos EUA, reconhecendo direitos trabalhistas aos motoristas da Uber; e o Japão, que não reconhece o vínculo empregatício.

No quinto capítulo, estudaremos as decisões em território nacional tendo a Uber atuante como demandada.

Por fim, no sexto capítulo, apresenta-se a conclusão do estudo depois de analisado todo o arcabouço teórico trazido por esta pesquisa, bem como a metodologia aplicada e os estudos de caso, definindo uma tendência de descaracterização do vínculo empregatício da Uber com os motoristas no território brasileiro.

Ao falarmos de metodologia, conceitua Motta que, “O método é um recurso que requer detalhamento de cada técnica aplicada na pesquisa. É o caminho sistematizado, formado por etapas, que o pesquisador percorre para chegar à solução.”

Desta forma, os métodos utilizados para essa pesquisa, consistem no monográfico e comparativo. O primeiro, buscando aprofundamento do tema, o segundo por sua vez, voltado para a comparação de legislação, doutrinas e normas.

O método de será o dedutivo, pois terá a análise de documentos, normas, leis, jurisprudências e doutrinas relacionadas ao tema.

2 RELAÇÃO DE TRABALHO E DE EMPREGO

A relação de trabalho (*lato sensu*), constitui o gênero da prestação de serviços, do qual dá origem a várias espécies. Assim sempre que o trabalho for prestado por uma pessoa em razão do aproveitamento de outras pessoas, seja como meio ou fim, teremos uma espécie de relação de trabalho.

Quando a prestação de serviços de um trabalho é conduzida por outra pessoa, que lhe dá ordens e lhe remunera, a denominação passa a ser uma relação de emprego subordinada.

A palavra trabalho, embora pareça ampla, tem um conceito bem delimitado: o conjunto de atividades, produtivas ou criativas, que o homem exerce para atingir determinado fim (HOUAISS, 2001, p. 2743).

O Direito do Trabalho, por sua vez, dá proteção somente ao trabalhador que possui relação de emprego com o empresário. Desta forma, encontram-se excluídas todas as demais espécies de relações de trabalho.

De forma mais específica, abordando a relação empregatícia, a mesma é formada por elementos que a distinguem de outras relações de emprego, sendo: não eventual, onerosa, pessoal e subordinada.

Para assimilar a descaracterização do vínculo trabalhista entre a Uber e os motoristas, apresentaremos os aspectos gerais da relação de trabalho e de emprego.

2.1 Conceito de relação de trabalho

As relações de trabalho são os vínculos estabelecidos no universo do trabalho.

São as relações entre o trabalho/a mão-de-obra (que presta o trabalhador) e empregador ou capital (pago pela entidade empregadora) no âmbito do processo de produção.

As relações de trabalho são regulamentadas por um contrato de trabalho, que define os direitos e as obrigações de ambas as partes.

É um conceito tão amplo, que via de regra, possui um caráter genérico para englobar as relações jurídicas que apresentam como objeto o trabalho humano.

Conforme aduz Delgado (2018, p.333):

Refere-se a todas as relações jurídicas caracterizadas por terem sua prestação essencial centrada em uma obrigação de fazer consubstanciada em labor humano. Refere-se, pois, a toda modalidade de contratação de trabalho humano modernamente admissível (DELGADO, 2018, p.333).

Assim, a expressão relação de trabalho, englobaria também a relação de emprego, a relação de trabalho autônomo, a relação de trabalho eventual, de trabalho avulso e outras modalidades que de labor (como o estágio profissional).

2.2 Conceito da relação de emprego

A relação de emprego é um fato jurídico que se configura quando uma pessoa física presta serviço a outra pessoa, física ou jurídica, de forma subordinada, pessoal, não eventual e onerosa.

A relação de emprego, do ponto de vista técnico-jurídico, é apenas uma das modalidades específicas de relação de trabalho juridicamente configuradas. Corresponde a um tipo legal próprio e específico, inconfundível com as demais modalidades de relação de trabalho ora vigentes.

2.2.1 Empregador

A Consolidação das Leis do Trabalho define empregador em seu art. 2º: “Considera-se empregador, a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços.”

A denominação utilizada pela legislação brasileira, para aquele que remunera a atividade do trabalhador dependente, é a de empregador ou empresa.

Observa-se que a Consolidação considera que o empregador é a empresa. Segundo Martins, a empresa:

[...] para uns é sujeito de direito, enquanto para outros é objeto de direito, analisada como um conjunto de bens, que não seria equiparável a sujeito de direito. Empregador deveria ser a pessoa física ou jurídica para aquele que entende que o empregador não é sujeito, mas sim objeto de direito. Não deixa de ser empregador aquela atividade

organizada que vende bens ou serviços no mercado, mas não tem finalidade de lucro, como as associações, as entidades de beneficência, etc. (MARTINS, 2006, p. 166).

Assim, empreendemos que empregador é a pessoa que remunera e dirige a prestação de serviço do obreiro.

2.2.2 Empregado

O empregado representa, assim, o contratante que assume uma obrigação principal de fazer, mais precisamente de prestar serviços, qualificados pela pessoalidade, não eventualidade, por conta alheia e mediante remuneração.

A CLT conceitua empregado em seu art. 3º: “Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.”

Ao analisar os requisitos estabelecidos pelo mencionado preceito legal, é possível diferenciar o empregado dos demais trabalhadores.

Delgado (2018, p. 419) dispõe que “empregado é toda pessoa natural que contrate, tácita ou expressamente, a prestação de seus serviços a um tomador, a este efetuados com pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação.”

Assemelham-se ao empregado: o cooperado, o mandatário, o representante comercial, o parceiro, o estagiário, o sócio e outros trabalhadores não subordinados.

2.3 estrutura da relação empregatícia

Os elementos da relação empregatícia, que a caracterizam e a distinguem das demais relações de trabalho são: a) prestação de trabalho por pessoa física a um tomador qualquer; b) prestação efetuada com pessoalidade pelo trabalhador; c) também efetuada com não eventualidade; d) efetuada ainda sob subordinação ao tomador dos serviços; e) prestação de trabalho efetuada com onerosidade.

A CLT aponta esses elementos em dois preceitos combinados. No caput de seu art. 3º: “Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviço de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”. Por fim, no caput do art. 2º da mesma

Consolidação: “Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços”. Tais elementos são, portanto: trabalho não eventual, prestado “*intuitu personae*” (pessoalidade) por pessoa física, em situação de subordinação, com onerosidade.

Cada elemento desse, forma um tipo legal e delimitado pelo direito do trabalho, com a finalidade de compor e caracterizar cada um deles, de modo a tornar mais objetiva e universal sua compreensão pelos operadores do direito.

Apesar da omissão da norma, é necessário ressaltar que só há relação empregatícia quando o trabalho prestado tem caráter voluntário, o que exclui as relações de servidão, escravidão e de trabalho forçado a título de pena, no Brasil sendo vedado por dispositivo constitucional.

Delgado (2018, p. 335) nos diz que:

A caracterização da relação empregatícia é, portanto, procedimento essencial ao Direito do Trabalho, à medida em que propiciará o encontro da relação jurídica básica que deu origem e assegura desenvolvimento aos princípios, regras e institutos jus trabalhistas que é regulada por esse ramo jurídico especial (DELGADO, 2018, p. 335).

O trabalho empregatício, constitui hoje a relação jurídica mais importante entre as relações de trabalho presentes em nossa sociedade. E como tal, possui sua condição jurídica entre empregado e empregador, respaldada por um contrato. Conforme definição da Consolidação das Leis do Trabalho art. 442 “contrato individual de trabalho é o acordo, tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego” (BRASIL, 1943).

É importante notar que, apesar da relação empregatício ser um fenômeno resultante das relações sociais, o mesmo possui elementos que o caracteriza.

Aduz, Delgado:

(...) a relação empregatícia, enquanto fenômeno sociojurídico, resulta da síntese de um diversificado conjunto de fatores (ou elementos) reunidos em um dado contexto social ou interpessoal. Desse modo, o fenômeno sociojurídico da relação de emprego deriva da conjugação de certos elementos inarredáveis (elementos fático-jurídicos), sem os quais não se configura a mencionada relação (DELGADO, 2018, p. 335).

Abordaremos cada elemento desse nos tópicos a seguir.

2.4 CARACTERÍSTICAS DA RELAÇÃO EMPREGATÍCIA

2.4.1 Pessoa física

A prestação de serviços, tutelada pelo Direito do Trabalho, é aquela realizada por uma pessoa física (ou natural). Essa característica tem uma conotação lógica, isto porque, os bens tutelados pelo Direito do Trabalho (vida, saúde, integridade física e psíquica, segurança, igualdade em sentido substancial, bem estar, lazer, etc.) estão ligados à pessoa física, não podendo em sua maioria, serem destinados à pessoa jurídica.

Vejamos o que diz Delgado:

Por essa razão, a pactuação — e efetiva concretização — de prestação de serviços por pessoa jurídica, sem fixação específica de uma pessoa física realizadora de tais serviços, afasta a relação jurídica que se estabelece no âmbito jus trabalhista. Pela mesma razão, apenas o empregador é que, indistintamente, pode ser pessoa física ou jurídica — jamais o empregado (DELGADO, 2018, p. 339).

A realidade nos traz experiências diferentes, quando verificamos na prática a contratação de pessoa jurídica como empregado. Nos remete a tentativa de infringir direitos trabalhistas adquiridos e que facilmente pode ser revertido, por via jurisdicional, levando e conta o princípio da primazia da realidade.

2.4.2 Pessoaalidade

Este é um elemento totalmente ligado ao elemento anterior, com distinções. O fato de o trabalho ser prestado por pessoa física, não necessariamente, o importa de ser prestado com pessoaalidade. Nesse caso, a relação é *intuitu personae* com respeito ao prestador de serviços, não poderá fazer-se substituído por outro trabalhador.

Enfatize-se, por fim, que a pessoaalidade é elemento que incide apenas sobre a figura do empregado.

Aduz Martins que:

A prestação de serviços deve ser feita com pessoaalidade. O contrato de trabalho é feito com certa pessoa, daí se dizer que é *intuitu personae*. O empregador conta com certa pessoa específica para lhe prestar serviços. Se o empregado faz-se substituir constantemente por outra pessoa, como por um parente, inexistente o elemento pessoaalidade na referida relação (MARTINS, 2006, p. 130).

Assim, compreendemos que, o trabalho nesse caso não pode ser realizado por outra pessoa que não seja a que foi contratada, não podendo haver delegação ou substituição. Neste caso, ressalvadas as situações previstas em lei (férias, licença maternidade e etc.).

O elemento fático-jurídico da pessoalidade, não se dá apenas no início do vínculo, como também em sua própria extinção, visto que, sendo personalíssima a obrigação de prestar serviços, a mesma não pode ser repassada para herdeiros.

2.4.3 Onerosidade

Na relação empregatícia, como retribuição pelos serviços prestados com o caráter de subordinação, o empregado percebe uma contraprestação paga pelo empregador, denominada de salário, o que revela o caráter oneroso dessa relação.

A onerosidade como um elemento fático-jurídico, não deve ser olhada apenas pelo panorama do trabalho ou do empregador. É preciso verificá-la do ponto de vista do empregado, para que assim, seja considerado esse elemento.

O artigo 458 da Consolidação das Leis do Trabalho prevê o salário in natura, ou salário utilidade:

Além do pagamento em dinheiro, compreende-se no salário, para todos os efeitos legais, a alimentação, habitação, vestuário ou outras prestações “in natura” que a empresa, por força do contrato ou do costume, fornece habitualmente ao empregado. Em caso algum será permitido o pagamento com bebidas alcoólicas ou drogas nocivas. (BRASIL, 1943).

A mesma abrange duas importantes dimensões: uma no plano objetivo e outra no plano subjetivo.

Do ponto de vista do plano objetivo, a onerosidade é caracterizada pelo empregador que efetua o pagamento ao empregado em função do contrato empregatício. A CLT se refere ao elemento fático-jurídico da onerosidade, através de sua redação singela: “... mediante salário”, diz o art. 3º, caput, da Consolidação.

No plano subjetivo, essa característica apresenta-se em forma de servidão disfarçada. Nesse plano, é necessária uma cuidadosa avaliação e pesquisa pelo operador do Direito.

2.4.4 Não eventualidade

Esse elemento é caracterizado pela prestação de trabalho de maneira contínua. Por esse ângulo, acrescenta Delgado (2018, p. 341) que “[...]para que haja relação empregatícia é necessário que o trabalho prestado tenha caráter de permanência (ainda que por um curto período determinado), não se qualificando como trabalho esporádico.”

2.4.5 Subordinação

Apesar da composição dos cinco elementos para caracterização da relação empregatícia, é a subordinação, entre todos os outros elementos, que ganha destaque para confirmação do tipo legal da relação empregatícia.

Subordinação deriva de *sub* (baixo) e *ordinare* (ordenar), traduzindo a noção etimológica de estado de dependência ou obediência em relação a uma hierarquia de posição ou de valores.

A subordinação consiste na situação jurídica derivada da relação de trabalho, em que o empregado se compromete a acolher o poder de direção empresarial durante a realização de sua prestação de serviços.

Conforme Amauri Mascaro (1989, p. 103) “situação em que se encontra o trabalhador, decorrente da limitação contratual da autonomia de sua vontade, para o fim de transferir ao empregador o poder de direção sobre a atividade que desempenhará”.

O debate sobre a natureza jurídica da subordinação já foi superado e pacificado na teoria jus trabalhista. Assim, a subordinação classifica-se como um fenômeno jurídico, derivado do contrato estabelecido entre trabalhador e tomador de serviços, pelo qual o primeiro acolhe o direcionamento objetivo do segundo sobre a forma de efetuação da prestação do trabalho.

Apesar da discussão doutrinária sobre a subordinação em suas percepções objetivas e subjetivas, entende-se como dominante o posicionamento de Delgado:

De qualquer modo, hoje a compreensão dominante acerca da dualidade “poder de direção versus subordinação” não mais autoriza o recurso a qualquer matiz subjetivista no tratamento desse tema. Por essa razão, interpreta-se tal elemento sob a perspectiva essencialmente objetiva. Mais: considera-se que a intenção da lei é se referir à ideia de subordinação quando utiliza o verbete dependência na definição celetista de empregado. Para o consistente operador jurídico onde a CLT escreve “... sob a dependência deste...” deve-se interpretar “mediante subordinação” (caput do art. 3º do diploma consolidado) (DELGADO, 2018, p.350).

2.4.6 Alteridade

A alteridade não está presente como um elemento indispensável, mas é importante sua característica na relação empregatícia.

Por alteridade entende-se a circunstância de o empregado transferir a propriedade de seu trabalho ao empregador e, conseqüentemente, os riscos dessa atividade.

Há alguma divergência doutrinária acerca desse efeito jurídico específico. Existem posições interpretativas que entendem que esse risco não se estende a todo e qualquer empregador, mas somente aos que desempenham atividade rigorosamente econômica, lucrativa (empresas, portanto). Nessa linha, comenta o relator juiz Osmair Couto em uma decisão do TRT 3ª região:

No conceito de empregador não é essencial a ideia de assunção de riscos, porque nele se compreendem tanto os entes que se dedicam ao exercício de atividades econômicas quanto os que deixam de o fazer, dedicando se, ao revés, a atividades não lucrativas, como é o caso das instituições de beneficência e das associações recreativas (BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, 2005).

Para Martins (2017, p. 176), “alteridade é um trabalho sem assunção de qualquer risco pelo trabalhador. O empregado pode participar dos lucros da empresa, mas não dos prejuízos.”

Nesse sentido, Delgado discorre que:

A regra de assunção dos riscos pelo empregador leva a que não se autorize distribuição dos prejuízos ou perdas aos empregados, ainda que verificados reais prejuízos e perdas no âmbito do empreendimento dirigido pelo respectivo empregador. A mesma regra conduz à vedação de desconto nos salários do empregado, excetuadas estritas hipóteses legais e normativas (DELGADO, 2018, p. 497).

Assim, mesmo a alteridade não sendo uma característica necessária para a reconhecimento do vínculo empregatício, seu conceito é extremamente relevante no sentido de entender o conceito de empregador, pois para caracterizar a Uber como um empregador, a mesma teria que arcar com os riscos da atividade desempenhada pelos motoristas.

3 PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO

É de extrema relevância para este estudo, levarmos em conta os princípios do Direito do Trabalho, que são necessários para formação da base de conhecimentos, e que de maneira fundamental, se apoiam os raciocínios. Por isso, neste tópico, buscaremos compreendê-los.

A palavra princípio traduz, na linguagem corrente, a ideia de “começo, início”, e, nesta linha, “o primeiro momento da existência de algo ou de uma ação ou processo”.⁸

Por princípio entende-se tudo aquilo que orienta o operador do Direito na sua atividade interpretativa, além de ser classificado como meio de integração das eventuais lacunas legais. Serve, também, para guiar o legislador quando no exercício da sua função de legiferar, fato que leva o princípio a ser um elemento presente em todo o sistema jurídico do qual faz parte.

Delgado (2018, p. 220) leciona que “a noção de preposições fundamentais que se formam na consciência das pessoas e grupos sociais, a partir de certa realidade, e que, após formadas, direcionam-se à compreensão, reprodução ou recriação dessa realidade”.

Apesar da doutrina abordar diversos princípios, nos concentraremos no estudo de apenas quatro, mas de importante relevância para a conclusão deste trabalho.

3.1 Princípio da proteção

Considerado o princípio dos princípios do Direito do Trabalho. Foi reconhecido com a necessidade de proteger o empregado hipossuficiente contra os atos do empregador, enquanto estivesse sob sua direção. Esse princípio constitui a própria essência do Direito Laboral.

O mesmo, manifesta-se pelas regras do *in dubio pro operário*, da norma da aplicação mais favorável e da condição mais benéfica, conforme aduz o importante jurista uruguaio Américo Plá Rodriguez (1993, p.28; 42 e 43).

In dubio pro operário, acontece quando da realização de um processo interpretativo der ensejo a resultados divergente em relação à mesma norma a ser aplicada a um caso concreto, será dada preferência àquela interpretação que mais favoreça ao empregado.

Assim, é necessário nota-se que, a regra ora examinada deve ser aplicada no âmbito do Direito Material do Trabalho e jamais no que se refere ao Direito Processual Laboral, no qual as partes devem merecer tratamento isonômico, segundo mandamento constitucional. Se o juiz,

depois de produzida prova processual, ainda tiver dúvidas, deverá julgar de acordo com a distribuição do ônus da prova, e não com a aplicação do *in dubio pro operário*.

Aplicação da norma estatal mais favorável, por esse princípio, deve ser utilizada, no caso concreto, a norma heterônoma que atribua direitos mais vantajosos para o empregado hipossuficiente.

Assim, se uma norma estatal de grau inferior contiver dispositivo que atribua direitos em maior intensidade para o empregado, esta vai ter preferência sobre aquela de grau superior que não tenha oferecido maiores vantagens ao trabalhador.

Representa regra de aplicação universal e é preconizada pela Organização Internacional do Trabalho, na sua Constituição, art. 19, item 8:

Art.19.8. Em nenhum caso poderá considerar-se que a adoção de um convênio ou de uma recomendação pela Conferência, ou a ratificação de um convênio por qualquer membro, prejudicará qualquer lei, sentença, costume ou acordo que garanta aos trabalhadores condições mais favoráveis que as que figurem no convênio ou na recomendação.

Atualmente, não se aplica a regra da norma mais favorável no âmbito dos instrumentos normativos negociados.

A Súmula nº 202 do TST agasalha esse princípio:

SÚMULA Nº 202. GRATIFICAÇÃO POR TEMPO DE SERVIÇO. COMPENSAÇÃO.
Existindo, ao mesmo tempo, gratificação por tempo de serviço outorgada pelo empregador e outra da mesma natureza prevista em acordo coletivo, convenção coletiva ou sentença normativa, o empregado tem direito a receber, exclusivamente, a que lhe seja mais benéfica (TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, 2003).

Aplicação da condição mais benéfica, entende-se que prevalece aquela condição mais vantajosa para o empregado, desde que esteja prevista no próprio contrato de trabalho ou decorrente da própria execução do trabalho (cláusula tácita). Neste caso, verifica-se que o empregador oferece uma condição de trabalho mais proveitosa do que aquela prevista nas normas autônomas ou heterônomas, que deve prevalecer sobre essas últimas.

3.2 Princípio da irrenunciabilidade de direitos

Neste princípio, fica entravada a possibilidade de o empregado hipossuficiente despojar-se do direito subjetivo trabalhista do qual é titular e que pode ser exercido em face do empregador.

A lei presume o vício na manifestação da vontade do empregado hipossuficiente quando se manifesta no sentido de renunciar determinado direito trabalhista, desde que isso concorra na formação ou execução do contrato de trabalho.

É uma presunção *iure de iure*, uma vez que não se admite prova em contrário. No entanto, há uma exceção: os trabalhadores com faixa salarial elevada e portadores de diploma de nível superior podem negociar condições de trabalho menos benéficas quando comparadas com os direitos trabalhistas previstos na legislação, o que implica reconhecer a possibilidade da renúncia para essa categoria de empregados, conforme art. 444 da CLT:

Art. 444. Parágrafo único. A livre estipulação a que se refere o caput deste artigo aplica-se às hipóteses previstas no art. 611-A desta Consolidação, com a mesma eficácia legal e preponderância sobre os instrumentos coletivos, no caso de empregado portador de diploma de nível superior e que perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência.

É preciso ratificar que esta é uma condição de exceção, devendo-se atentar a sua aplicação ao caso concreto.

3.3 Princípio da continuidade da relação de emprego

O contrato de trabalho, ordinariamente, é celebrado por tempo indeterminado. Só em casos excepcionais admite-se o ajuste de um contrato de trabalho a termo. Por conta dessa circunstância, presume-se que a intenção dos contratantes e principalmente do empregado é de fazer indefinidamente, no tempo, a execução do pacto laboral.

A Súmula nº 212 do Tribunal Superior do Trabalho reconhece a aplicação do princípio em análise:

SÚMULA Nº 212. O ônus de provar o término do contrato de trabalho, quando negados a prestação de serviço e o despedimento, é do empregador, pois o princípio da continuidade da relação de emprego constitui presunção favorável ao empregado (TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, 2003).

Dessa forma, presume-se que o contrato de trabalho foi ajustado por prazo indeterminado sempre quando as partes não dispuserem expressamente em sentido contrário e

com suporte nas exceções previstas em lei, a exemplo do contrato temporário regido pela Lei nº 6.019/74.

3.4 Princípio da primazia da realidade

O contrato de trabalho é classificado como contrato-realidade. Primeiro, porque ele é consensual, pois a sua eficácia não depende de qualquer formalidade, bastando apenas o consentimento das partes. Segundo, porque a solenidade só é exigida quando o contrato de trabalho for especial e assim dispuser a lei que o regula. Dessa circunstância deriva o princípio da primazia da realidade, no sentido de prevalecer a realidade dos fatos em detrimento do que ficou registrado nos instrumentos formais de sua constituição.

Em matéria de registro de contrato de trabalho na CTPS do trabalhador, o Tribunal Superior do Trabalho já se manifestou a respeito por meio da Súmula nº 12:

SÚMULA Nº 12. CARTEIRA PROFISSIONAL. As anotações apostas pelo empregador na carteira profissional do empregado não geram presunção “juris et de jure”, mas apenas “juris tantum.” (RA 28/169, DO-GB 21.08.1969).

Conclui-se, por fim, que o princípio da primazia da realidade tem como função solucionar o conflito entre uma condição fática de trabalho e a sua respectiva documentação.

4 A EMPRESA UBER E A RELAÇÃO DE TRABALHO: DIREITO COMPARADO NOS EUA E REINO UNIDO

4.1 A empresa Uber

Neste capítulo, faremos um estudo sobre a empresa UBER e como se dá as relações com seus motoristas, bem como, dissertaremos sobre a finalidade do presente trabalho que é comprovar a descaracterização do vínculo trabalhista.

Em alemão, “Uber” significa algo incrível ou superior. Por meio de usuários e motoristas parceiros, a Uber busca aperfeiçoar cada vez mais sua plataforma, oferecendo mais uma alternativa a mobilidade urbana e contribuindo para que as cidades sejam cada vez mais eficientes e inteligentes (UBER, 2022).

A Uber é uma plataforma que conecta usuários a motoristas parceiros, uma opção de mobilidade a preços acessíveis que funciona em uma plataforma prática. O aplicativo foi idealizado em 2009, quando Garrett Camp e Travis Kalanick, criadores da Uber, enfrentaram dificuldades para encontrar um carro para transportá-los ao fim de uma conferência na França. Com a ideia em mente, os dois retornaram ao seu país natal, os Estados Unidos, e a Uber começou a funcionar na cidade de São Francisco em 2010 (UBER, 2022).

No Brasil, a Uber chegou em 2014 e, desde então, já transportou mais de 20 milhões de usuários em nosso país, com mais de 500 mil motoristas parceiros no território nacional. Hoje, a Uber está presente em 65 países do mundo e em mais de 600 cidades, sendo mais de 100 delas no Brasil. A Uber se esforça diariamente para expandir ainda mais suas operações, oferecendo uma alternativa de mobilidade confiável e eficiente nas mais diversas regiões do planeta (UBER, 2022).

Seu serviço que no Brasil conta com cinco categorias no Brasil: UberX, Uber Pool, Select, Black, Bag, UberX VIP, Uber eats, Uber flash.

O UberX é a modalidade mais convencional da Uber, no qual é utilizado carros mais simples, com tarifas mais baixas, tornando o Uber altamente competitivo, pois possui um preço mais acessível quando comparado aos serviços prestados pelos táxis tradicionais. É um serviço prestado por veículos compactos, que possuam o modelo a partir do ano de 2008, com quatro portas e ar condicionado, podendo transportar até cinco pessoas. É a modalidade mais comum e a única que se encontra disponível para todos os estados brasileiros (UBER, 2022).

No Uber POOL as viagens podem ser compartilhadas com diferentes usuários que estiverem indo para o mesmo destino, para locais próximos ou em rotas similares, com vantagem no preço cobrado. Quanto mais pessoas dividirem a corrida, menor o valor da viagem, porém o aplicativo limita até três passageiros por viagem (UBER, 2022).

No UberSELECT os serviços são prestados também por carros de quatro portas, com ar condicionado e com o modelo de fabricação a partir do ano de 2012, porém os carros são mais confortáveis que na modalidade UberX (UBER, 2022).

Na modalidade Uber BLACK são prestados os serviços por meio de carros luxuosos, sendo aceito apenas carros sedan e SUV, deve obrigatoriamente serem na cor preta e com bancos de couro. É a categoria com o valor mais caro, dentre as opções oferecidas (UBER, 2022).

O UberBAG é a categoria que possui carros com porta-malas amplo. É ideal para ir ou voltar do aeroporto ou estação de ônibus em época de férias, sem se preocupar com o tamanho das malas. Na modalidade UberX estão disponíveis carros nos modelos como Spin, Tucson e Duster. Já na Uber BLACK alguns modelos como Santa Fé, CR-V e Captiva (UBER, 2022).

A opção do UberX VIP conecta os motoristas mais bem avaliados, com os usuários que mais utilizam o aplicativo. Ao fim de cada viagem é realizada uma avaliação recíproca entre o motorista e o passageiro, sendo que essa avaliação varia em uma nota de zero a cinco. Os motoristas da categoria UberX que possuem uma média de avaliação acima de 4.8, bem como os usuários que utilizam a plataforma com maior frequência, tornam-se VIPs. Assim, ao solicitar os serviços, os motoristas terão prioridade no atendimento, garantindo assim mais corridas e o passageiro um melhor atendimento (UBER, 2022).

No Uber Eats o cliente faz pedidos nos seus restaurantes favoritos pela Internet ou pelo app da Uber. O restaurante prepara seu prato e um entregador parceiro o leva-o (UBER, 2022).

Já o Uber Flash é uma solução fácil para entregas que permite às pessoas enviarem itens para entregas no mesmo dia (UBER, 2022).

Os serviços não param no último, tópico. Aproveitando a tecnologia a Uber disponibiliza diversos outros tipos de serviços no Brasil, como o Uber Corporativo e Uber Freight; mas para a delimitação do nosso tema, que por si só é muito complexo, trabalharemos apenas com os serviços de transporte de passageiros motorista x usuário.

O valor médio recebido por semana, para um motorista de Maceió, por exemplo, é de R\$ 1.471,00, considerando a média calculada das últimas quatro semanas.

4.2 Formas de ingresso no aplicativo

No Brasil, a Uber exige um cadastro de informações pelo seu site oficial. O interessado deve cadastrar no site os dados da Carteira Nacional de Habilitação, que precisa ter permissão para exercer atividade remunerada.

O documento passa por uma validação da empresa, sendo validado, é solicitado o envio de uma foto do Certificado de Registro e Licenciamento de Veículo; após esse processo é liberada a permissão para ser motorista Uber (UBER 2022).

Não são aceitos, em nenhuma categoria de viagem, carros com placa vermelha, pick-ups, vans e caminhonetes. Também não aceitam veículos adesivados, plotados, sinistrados e/ou com alteração no sistema de suspensão ou freios (UBER 2022).

A empresa não exige veículo próprio, inclusive, disponibiliza parceria com empresas locadoras de carro. A exigência está sobre as condições de uso do veículo, que precisam atender os produtos UberX, Uber Pool, Select, Black, Bag, UberX VIP, Uber eats, Uber flash.

A forma de trabalho dar-se pelo que o motorista escolher, não existe nem dia nem horários pré-estabelecidos.

De cada viagem, a Uber fica com uma média de 25% do valor total da corrida.

4.3 Relação em outros países

A Uber, conforme abordado anteriormente, está presente em aproximadamente 65 países, e em alguns deles, com demandas judiciais para reconhecimento do vínculo trabalhista.

Analisaremos neste capítulo como está sendo reconhecida essa controvérsia nos principais países com decisões proferidas, para que em uma análise comparada contextual, cheguemos à conclusão de nosso presente trabalho.

4.3.1 Estados Unidos

O fenômeno da uberização é mais comumente chamado nos Estados Unidos de gig economy (“economia de bicos”, no Brasil).

Ao falar dos Estados Unidos, precisamos destacar um ponto importante que é como a estrutura do Direito do Trabalho é muito fragmentada, enquanto no Brasil existe um sistema integrado de Justiça do Trabalho.

Tradicionalmente, a legislação de cada Estado, faz a distinção entre empregados e prestadores de serviços. A forma como o sistema fidelista funciona nos EUA, é voltada para os Estados de forma individual e não para o Governo Federal.

Lá os trabalhadores autônomos ou prestadores de serviços independentes tipicamente não estão sujeitos à direção e controle de quem os contrata; eles agem como seus próprios “chefes” e eles estabelecem os seus próprios compromissos de quando e como irão trabalhar.

Em um caso importante de 2015, uma corte estadual de primeira instância no Estado da Califórnia reconheceu que os motoristas da Uber eram essenciais para os negócios da Uber, eram supervisionados e controlados pela Uber, e – não obstante o fato de que os motoristas usavam seus próprios veículos e escolhiam os seus próprios horários de trabalho – reconheceu que a Uber depende deles para gerar renda, e deu a eles acesso a uma plataforma que controla as tarifas, incluindo gorjetas, estabeleceu classificações de avaliação ou aprovação dos motoristas e mais. Portanto a corte decidiu que os motoristas da Uber estavam realmente realizando suas funções como empregados e, neste caso em particular, a Uber foi considerada responsável por mais de U\$ 4,000 em despesas de combustível e pedágio incorridas por um único motorista em apenas poucos meses (Associação Brasileira de Estudos do Trabalho, 2022).

Em 2018 a Suprema Corte da Califórnia, em outro caso conhecido como *Dynamex*, estabeleceu um teste de três fatores para determinar quando alguém é um empregado com direito a benefícios, ao invés de um trabalhador autônomo individual. Ficou conhecido como o “teste ABC”. O teste presume que os trabalhadores são empregados a menos que o empregador estabeleça: (a) que o trabalhador é livre do controle e direção da entidade contratante; (b) que o trabalho do trabalhador está fora do curso normal de contratação dos negócios da entidade contratante; (c) que o trabalhador está normalmente engajado em um negócio estabelecido de forma independente e da mesma natureza que o trabalho executado para a empresa contratante (ABET, 2022).

Eventualmente, a legislatura da Califórnia promulgou a *California Assembly Bill Ab5*, o qual codifica o teste ABC para determinar se um trabalhador poderia ser classificado como trabalhador autônomo individual e, em 2020, um Tribunal de Apelação estadual na Califórnia afirmou a concessão de liminar (tutela antecipada) contra as empresas Uber e Lyft por violarem

a Lei Ab5, principalmente com fundamento no provável sucesso dos autores requerentes quanto ao mérito em provar que os motoristas da Uber e Lyft eram realmente empregados, não trabalhadores autônomos independentes, de acordo com o teste ABC (ABET, 2022).

Numa campanha envolvendo gasto de US\$ 200 milhões, Uber, Lyft e entidades similares contratantes de trabalhadores *gig* elaboraram o esboço da *Proposition*, a qual pretendia reverter a decisão da corte sustentando a lei Ab5. Isto seria feito através de referendo.

A Proposição 22 isentou as empresas de *ride-sharing* (transporte compartilhado de pessoas) e de *delivery* de terem que classificar seus trabalhadores como empregados ou de prover os benefícios integrais dos empregados para seus trabalhadores, e.g. horas extras, licença por doença, assistência médica, direito de negociação coletiva dos trabalhadores e seguro-desemprego. Porém, proveu pelo pagamento de 120% de salário mínimo local para cada hora que o trabalhador de bicos gasta dirigindo; US\$ 0,30 por milha de reembolso pelas milhas dirigidas com passageiros dentro dos seus veículos; assistência médica aos motoristas que dirigem em média mais de 15 horas por semana; custos de despesas médico-hospitalares por lesões ocorridas pelos motoristas quando em serviço ou em espera; checagem de antecedentes criminais; políticas de antidiscriminatórias no ambiente de trabalho; treinamento de segurança obrigatório; e a adoção de políticas contra o abuso sexual (ABET, 2022).

Seattle se destaca como um forte defensor dos trabalhadores *gig*. Suas disposições regulamentares dispõem que: com garantia de um salário mínimo, licença enfermidade, centro de soluções para motorista, dentre outras (ABET, 2022).

4.3.2 Reino Unido

Um acordo fechado entre a plataforma de transporte de passageiros norte-americana Uber e a GMB Union, maior sindicato do Reino Unido, foi anunciado nesta semana pela empresa. Firmado para oferecer proteção aos trabalhadores, o acordo representa um marco histórico na relação da empresa seus trabalhadores, pois é a primeira vez que a Uber reconhece um sindicato de motoristas do aplicativo em todo o mundo.

Mais de 70 mil trabalhadores da Inglaterra, Escócia, País de Gales e Irlanda do Norte, o chamado Reino Unido, serão representados pela GMB. Os cerca de 30 mil entregadores da Uber Eats fazem parte do acordo negociado entre o sindicato e a empresa.

Na noite de 16 de março, a Uber do Reino Unido anunciou que vai reclassificar os mais de 70 mil motoristas cadastrados em seu aplicativo como trabalhadores, uma decisão que implica no pagamento de um salário mínimo e benefícios como férias pagas e plano de pensão.

A decisão foi anunciada após a derrota final da companhia na Suprema Corte britânica em fevereiro, na qual apelava sobre a decisão de um caso de dois motoristas que alegavam que a plataforma tinha controle demais sobre seu trabalho para não os considerar trabalhadores. Depois disso, veio o acordo com a GMB Union.

4.3.3 Japão

Membro da comissão especial de Direito Internacional do Trabalho da OAB-SP, Jorge Gonzaga Matsumoto detalhou as especificidades da realidade japonesa.

O país asiático tem apenas 2,7% de desemprego, mesmo durante a pandemia. Ou seja, o trabalho em plataformas digitais “não é visto como alternativa para mitigar as mazelas sociais, mas para complementar a oferta de trabalho”.

Em um país com altos índices de suicídio no trabalho, com uma sociedade acostumada a jornadas de 15 horas diárias, o jurista explica que “a uberização cai como uma luva no sentido de não haver o desgaste físico e o stress da subordinação direta”.

Matsumoto explica que o Japão possui um sindicato de trabalhadores em plataformas digitais desde 2019, mas há menos tensões do que no Brasil ou na Califórnia.

Não se discute vínculo de emprego: os trabalhadores de plataformas digitais aceitam a condição de *freelancers*. Trata-se, portanto, de um contrato civil, que não garante direito a férias ou pagamento de horas extras.

“No Japão, há uma crença muito forte de que o trabalho nas plataformas é bom, por representar uma alternativa de trabalho não regular aos jovens”, explica o especialista.

Embora não se discuta o vínculo, as empresas de entrega e transporte de passageiros garantem seguro acidente de US\$ 13 mil aos trabalhadores.

“Isso significa que, mesmo em um ambiente sem litígio, eles já têm uma segurança maior do que os trabalhadores no Brasil”, observa Matsumoto.

Os debates mais recorrentes sobre o tema, durante a pandemia, são sobre as taxas aplicadas pela Uber, a possibilidade de extensão do seguro de saúde para além do período das

corridas, e o fornecimento de equipamentos de proteção individual durante a pandemia (BRASILDEFATO, 2021).

5 DOCTRINA E JURISPRUDÊNCIA NO BRASIL

Apesar das frequentes demandas trabalhistas, para efetivo reconhecimento do vínculo, não há pacificação do tema na jurisprudência, conforme será demonstrado

5.1 Decisões favoráveis

Em uma ação postulada na Vara do Trabalho de São Luís do Quitunde da Comarca de Alagoas, o Juiz Luiz Carlos Monteiro Coutinho, em sentença referenciada, reconheceu o vínculo trabalhista e condenou a Uber ao pagamento de aviso prévio, com efeito pecuniário no tempo de serviço; férias proporcionais com abono de 1/3 (5/12 avos); 13º salário proporcional (5/12 avos), FGTS com a multa de 40%, honorários advocatícios correspondente a 10% (dez por cento) do crédito obreiro, a fazer o registro do pacto labora na CTPS do promovente, observado o trânsito em julgado deste *decisum*, no período de 01 de agosto de 2020 a 01 de dezembro de 2020, na função de motorista. (TRT-AL 0000603-17.2021.5.19.0056) (BRASIL, 2016).

Foi possível verificar, inclusive nessa demanda, a alegação pela incompetência da Justiça do Trabalho na resolução da lide. Ponto não favorável, visto que, o artigo 114 da Constituição Federal preceitua a competência da Justiça Trabalhista:

Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar:

- I- As ações oriundas da relação de trabalho, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios;
- II- As ações que envolvam exercício do direito de greve;
- III- As ações sobre representação sindical, entre sindicatos, entre sindicatos e trabalhadores, e entre sindicatos e empregadores;
- IV- Os mandados de segurança, habeas corpus e habeas data, quando o ato questionado envolver matéria sujeita à jurisdição;
- V- Os conflitos de competência entre órgãos com jurisdição trabalhista, ressalvando o disposto no art. 102, I, “o”;
- VI- As ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho;
- VII- as ações relativas às penalidades administrativas impostas aos empregadores pelos órgãos de fiscalização das relações de trabalho;
- VIII- a execução, de ofício, das contribuições sociais previstas no art. 195, I, “a”, e II, e seus acréscimos legais, decorrentes da relação de trabalho, na forma da lei (BRASIL, 1988).

Assim, ainda que não haja o reconhecimento do vínculo, a competência está correta, visto que, a Justiça do Trabalho possui em suas funções o julgamento de ações de relações de trabalho, para sua devida caracterização ou não.

Do ponto de vista dos elementos caracterizadores da relação trabalhista, temos decisões relevantes.

A própria palavra trabalho, segundo o Professor Mauricio Godinho Delgado, já denota, necessariamente, atividade realizada por pessoa natural, de modo que o vocábulo "serviços" abrange obrigação de fazer, que pode ser realizada tanto por pessoa física quanto jurídica. Levando isso em consideração, a pactuação e a concretização de serviços por pessoa jurídica afasta a relação jurídica que se estabelece na relação de emprego.

Atualmente, a Uber admite os motoristas diretamente, sem a intermediação ou a necessidade de um CNPJ. A empresa utiliza os motoristas, pessoas físicas que ficam à disposição para realizar a condução de passageiros, para a efetivação de sua atividade-fim.

Ao se examinar a pessoalidade, Mauricio Godinho Delgado (2018) afirma que "o fato de ser o trabalho prestado por pessoa física não significa, necessariamente, ser ele prestado com pessoalidade".

O empregador, ao contratar um empregado, leva em consideração todas as suas qualidades e aptidões pessoais. Por essa razão, o empregador espera ver executando o serviço o empregado que ele contratou, e não outra pessoa designada pelo empregado. Luciano Martinez nos esclarece a pessoalidade de forma muito objetiva:

No conceito de “pessoalidade” existe, portanto, a ideia de intransferibilidade, ou seja, de que somente uma específica pessoa física, e nenhuma outra em seu lugar, pode prestar o serviço ajustado. Assim, toda vez que se verificar que, contratualmente, um trabalhador pode ser substituído por outro no exercício de suas atividades, não estará ali presente um contrato de emprego, mas sim ajuste contratual diverso. (MARTINEZ, 2012, p. 62).

No caso da Uber, a empresa possui um sistema de cadastro em que valida os usuários que lhe prestarão serviços. Assim, sendo selecionado pela empresa, adquire um login exclusivo que não pode ser compartilhado com terceiros. É o que dispõe o próprio site da empresa. Vejamos:

Os termos e condições da Uber não permitem o compartilhamento das contas dos motoristas parceiros. O uso da sua conta por outro motorista se constitui como um sério problema de segurança. Se soubermos que um motorista não corresponde ao perfil do

motorista parceiro exibido pelo aplicativo do passageiro, a conta será suspensa imediatamente e ficará pendente para investigação (UBER, 2022).

Esse sistema de controle e avaliação dos motoristas demonstra a pessoalidade na estrutura operacional da Uber, tornando-se um método de controle dos seus trabalhadores, controle esse que só é possível quando há a pessoalidade na prestação do serviço, como é o caso dos motoristas da Uber.

No que diz respeito a não eventualidade, cabe trazeremos um trecho do artigo do jurista Márcio Toledo Gonçalves, publicado na Revista LTr em março de 2017, em que ele esclarece a não eventualidade sob o enfoque da teoria da eventualidade:

[...]. Os motoristas cadastrados no aplicativo atendem à demanda intermitente pelos serviços de transportes. Não há que se falar em labor decorrente de fato esporádico ou fortuito na medida em que o transporte é, na realidade dos fatos, o seu objetivo social. Outro ponto significativo resultante do conjunto probatório fornece elementos que apontam para a existência de exigência, ainda que muitas vezes veladas, de que os motoristas fiquem em atividade de forma sistêmica. O depoimento de S. A. de A., ex-coordenador de operações da Uber é nesse sentido: “(...) se o motorista ficar mais de um mês sem pegar qualquer viagem, o motorista seria inativo; que seria fácil voltar a ficar ativo, se fosse à empresa e manifestasse interesse; que eram enviados e-mails, como o caso dos sticks acima citados, para que o motorista “ficasse com medo” e voltasse a se ativar na plataforma; que como gestor tinha por meta incentivar os motoristas a estarem ativos.” (...). Nesta mesma toada é o depoimento de C.S.F.: “que recebeu um e-mail que não se lembra a data dizendo que se não fizesse pelo menos uma viagem no prazo de uma semana, seria excluído da plataforma, mas não houve a exclusão.” (GONÇALVES, 2017).

Não há o que se falar sobre não eventualidade, pois podemos compreender através do respectivo texto que a habitualidade é uma exigência da Uber para que os motoristas continuem ativos na plataforma.

5.2 Decisões não favoráveis

Seguindo a análise dos elementos caracterizadores da relação empregatícia, em relação a onerosidade os motoristas da Uber recebem de acordo com as viagens realizadas. Segundo Márcio Toledo Gonçalves, a Uber conduz, de forma exclusiva, toda a política de pagamento do serviço prestado, seja em relação ao preço por quilometragem rodada e tempo de viagem, às formas de pagamento ou às promoções e descontos para usuários. Assim, a empresa calcula o montante a ser pago pelo passageiro e transfere uma parte desse valor ao motorista.

Ainda, no site da Uber, verifica-se que a mesma remunerava os motoristas mesmo em casos de viagens gratuitas:

Alguns usuários possuem descontos ou promoções, e este valor é descontado também das viagens em dinheiro, por isso o valor pode ser reduzido ou até R\$0. Não se preocupe, estes descontos são custos da Uber e você receberá normalmente o valor da viagem em seu extrato (UBER, 2022).

Desse modo, subtende-se que o motorista é remunerado pela Uber, e não pelo passageiro. Todos os pagamentos dos usuários (passageiros) são transferidos para a Uber, que remunera os seus motoristas semanalmente com base nos dados de deslocamentos de viagens realizadas.

Analisando a onerosidade por outro ângulo, podemos não a identificar, visto que dentre os termos e condições relacionados aos referidos serviços, está a reserva ao motorista do equivalente a 75% a 80% do valor pago pelo usuário.

O referido percentual revela-se superior ao que a 5ª Turma do TST vem admitindo como bastante à caracterização da relação de parceria entre os envolvidos, uma vez que o rateio do valor do serviço em alto percentual a uma das partes evidencia vantagem remuneratória não condizente com o liame de emprego.

RECURSO DE REVISTA. VÍNCULO DE EMPREGO. MANICURE. O ganho de comissões no percentual de 60% dos serviços prestados revela-se totalmente incompatível com a relação empregatícia, ao passo que inviabiliza o ganho de lucro pela entidade que seria supostamente a empregadora, com o labor dispensado pelo prestador de serviços, apontado como suposto empregado. Por outro lado, o simples fato de, em regra, o agendamento dos serviços ser feito pela recepcionista do salão não implica em existência de subordinação jurídica, cumprindo salientar que a autora detinha flexibilidade na organização de sua agenda, escolhendo os horários nos quais poderia trabalhar. A celebração de contrato de atividade tipo parceria é prática rotineira nesse ramo de prestação de serviços (salão de beleza), em que o proprietário do mesmo coloca à disposição dos profissionais (manicure, massagista, depiladora, cabeleireiro, entre outros), além do espaço físico, sua carteira de clientes e suas instalações com os móveis para serem por eles utilizados no desempenho de tais atividades. Nesse contexto, não resta caracterizado o vínculo de emprego. Recurso de revista conhecido e provido. ([RR - 1315-96.2014.5.03.0185](#) Data de Julgamento: 16/12/2015, Relator Desembargador Convocado: Breno Medeiros, 8ª Turma, Data de Publicação: DEJT 18/12/2015).

RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELA RECLAMADA. VÍNCULO DE EMPREGO. SALÃO DE BELEZA. CABELEIREIRA. 1. Depreende-se do acórdão regional que as partes

celebraram um contrato de parceria, mediante o qual a reclamante desempenharia a função de cabeleireira, utilizando-se, na maioria, de materiais próprios, bem como da estrutura física oferecida pela reclamada, recebendo, para tanto, um percentual de 50% a 60% sobre os serviços realizados, sendo o restante destinado à cobertura das despesas do estabelecimento comercial. 2. Ademais, ficou evidenciado que a reclamante possuía clientes exclusivos da sua carteira e tinha certa liberdade na organização da agenda, pois, embora os atendimentos fossem marcados pela reclamada, não era punida em caso de atraso e podia bloquear sua agenda por determinados períodos, tirar férias de uma semana e trocar o dia com outro profissional prestador de serviço ao salão, ocasião em que cada trabalhador permanecia com a remuneração dos serviços prestados, bastando comunicar o fato à recepção para fins de organização das atividades. 3. Outrossim, também se infere do acórdão regional que a reclamante não recebia ordens da proprietária do salão e que o crachá era utilizado apenas para identificação dos trabalhadores para uso dos sanitários e outras dependências do shopping onde se situava o estabelecimento. 4. O recebimento de comissões no percentual de 50% a 60% dos serviços prestados é totalmente incompatível com a relação de emprego, pois inviabiliza o alcance de lucro pelo suposto empregador, com o labor dispensado pelo prestador de serviços, apontado como hipotético empregado. 5. Por outro lado, o simples fato de o agendamento dos serviços ser realizado pela recepcionista do salão não implica em existência de subordinação jurídica, valendo ressaltar que a reclamante tinha certa flexibilidade na organização de sua agenda, consoante supramencionado, sendo certo, ainda, que, embora não tivesse total autonomia em relação ao seu horário de trabalho, não se pode olvidar de que alguns clientes eram do salão, de modo que a sua jornada de trabalho estava atrelada ao horário de funcionamento do estabelecimento. 6. Nos termos do entendimento adotado por esta Oitava Turma ao analisar situação semelhante no julgamento do processo nº TST-RR-1315-96.2014.5.03.0185, "A celebração de contrato de atividade tipo parceria é prática rotineira nesse ramo de prestação de serviços (salão de beleza), em que o proprietário do mesmo coloca à disposição dos profissionais (manicure, massagista, depiladora, cabeleireiro, entre outros), além do espaço físico, sua carteira de clientes e suas instalações com os móveis para serem por eles utilizados no desempenho de tais atividades", o que também ficou demonstrado nestes autos. Recurso de revista conhecido e provido. (ARR - 10319-57.2015.5.03.0110 Data de Julgamento: 24/04/2019, Relatora Ministra: Dora Maria da Costa, 8ª Turma, Data de Publicação: DEJT 26/04/2019).

É o que podemos avaliar conforme jurisprudência do caso concreto:

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA.
MOTORISTA DE APLICATIVO. AUTONOMIA NA PRESTAÇÃO

DOS SERVIÇOS. VÍNCULO EMPREGATÍCIO NÃO CONFIGURADO. O Tribunal Regional consignou que os elementos dos autos demonstram autonomia do reclamante na prestação dos serviços, especialmente pela ausência de prova robusta acerca da subordinação jurídica. Ademais, restando incontroverso nos autos que, "pelos serviços prestados aos usuários, o motorista do UBER, como o reclamante auferiu 75% do total bruto arrecadado como remuneração, enquanto que a quantia equivalente a 25% era destinada à reclamada (petição inicial - item 27 - id. 47af69d), como pagamento pelo fornecimento do aplicativo", ressaltou o Tribunal Regional que, "pelo critério utilizado na divisão dos valores arrecadados, a situação se aproxima mais de um regime de parceria, mediante o qual o reclamante utilizava a plataforma digital disponibilizada pela reclamada, em troca da destinação de um percentual relevante, calculado sobre a quantia efetivamente auferida com os serviços prestados". Óbice da Súmula nº 126 do TST. Incólumes os artigos 1º, III e IV, da Constituição Federal e 2º, 3º e 6º, parágrafo único, da CLT. Agravo de instrumento conhecido e não provido" (AIRR-11199-47.2017.5.03.0185, 8ª Turma, Relatora Ministra Dora Maria da Costa, DEJT 31/01/2019).

E por fim, a subordinação, que é considerada por muitos autores do Direito do Trabalho como o requisito de maior relevância dentre os elementos caracterizadores da relação de emprego.

Para o Prof. Mauricio Godinho Delgado, a subordinação é o elemento principal de diferenciação entre a relação de emprego e as diversas modalidades de trabalho autônomo que surgem no mundo contemporâneo.

Esse autor conceitua a subordinação como uma "situação jurídica derivada do contrato de trabalho, pela qual o empregado compromete-se a acolher o poder de direção empresarial no modo de realização de sua prestação de serviços" (DELGADO, 2018, p. 255).

Vólia Bomfim Cassar afirma que "a subordinação nada mais é que o dever de obediência ou estado de dependência na conduta profissional, a sujeição às regras, orientações e normas estabelecidas pelo empregador inerentes ao contrato, à função, desde que legais e não abusivas" (CASSAR, 2015, p. 266).

A subordinação vem se adequando e se ajustando ao longo dos anos em decorrência das alterações que ocorreram, e que ainda ocorrem, no mundo do trabalho. Com relação a esses fenômenos, o professor Mauricio Godinho Delgado destaca três dimensões da subordinação: a clássica, a objetiva e a estrutural. Ele pondera que a conjugação dessas três dimensões da subordinação, que não se excluem, evidentemente, mas se complementam com harmonia,

permite suplantar as recorrentes dificuldades de enquadramento dos fatos novos do mundo do trabalho ao tipo jurídico da relação de emprego, retomando-se o clássico e civilizatório expansionismo do Direito do Trabalho (DELGADO, 2018, p. 255).

A subordinação clássica deriva do contrato de trabalho, no qual o trabalhador compromete-se a acolher o poder de direção empresarial no tocante ao modo de realização da atividade laborativa (DELGADO, 2018, p. 255). Uma característica marcante dessa dimensão é a intensidade de ordens do tomador de serviços sobre o respectivo trabalhador. É a mais comum e recorrente modalidade de subordinação.

A objetiva é a que se manifesta pela integração do trabalhador nos fins e objetivos do empreendimento do tomador de serviços, ainda que afrouxadas as amarras do vínculo empregatício (DELGADO, 2018, p. 255).

Para a subordinação estrutural, não tem relevância se o trabalhador se harmonizou ou não aos objetivos do empreendimento (subordinação objetiva), tampouco importa se o trabalhador recebe ordens diretas da sua chefia (clássica). A subordinação estrutural se expressa:

[...] pela inserção do trabalhador na dinâmica do tomador de seus serviços, independentemente de receber (ou não) suas ordens diretas, mas acolhendo, estruturalmente, sua dinâmica de organização e funcionamento (DELGADO, 2018, p. 256).

Embora tenhamos visto que a subordinação possui hoje três dimensões (clássica, objetiva e estrutural) elencadas pela doutrina, é a subordinação clássica, consistente na situação jurídica derivada do contrato de trabalho, pela qual o trabalhador compromete-se a acolher o poder de direção empresarial no tocante ao modo de realização de sua prestação laborativa, que é a representada no art. 3º da CLT.

PROCESSO Nº TST-RR-1893-51.2017.5.10.0802 RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO SOB A ÉGIDE DA LEI N.º 13.015/2014. CONTRATO DE PARCERIA PARA CESSÃO DE USO DE TÁXI. LEI Nº 6.094/74. VÍNCULO DE EMPREGO. AUSÊNCIA DE SUBORDINAÇÃO À LUZ DO ART. 3º DA CLT. O Tribunal Regional reformou a sentença para reconhecer a existência de vínculo de emprego entre as partes. Contudo, depreende-se do consignado no acórdão que a situação dos autos trata de contrato de parceria entre as partes, previsto na Lei 6.094/74, para a utilização do táxi, em regime de colaboração, em que, embora presente subordinação estrutural, não se verifica, no caso, a existência do requisito da subordinação jurídica, à luz do artigo 3º da CLT, a possibilitar o reconhecimento de vínculo de emprego. A subordinação estrutural não é critério de distinção, para a

configuração da subordinação jurídica. Recurso de revista da parte reclamada conhecido e provido.

Analisando a decisão da 37ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte e de acordo com o juiz Felipe de Souza Sickert:

Apenas o somatório de todos esses pressupostos tem por consequência a caracterização do vínculo de emprego. No caso, o conjunto probatório produzido revela a ausência de subordinação do reclamante para com as reclamadas, o que inviabiliza o pretendido reconhecimento do vínculo empregatício. (TRT-BH 0011863-62.2016.5.03.0137) (BRASIL, 2016).

Em outros pontos dos autos, restou demonstrado a ausência do pressuposto da subordinação, como por exemplo, no depoimento pessoal da própria parte reclamante:

[...] que os vídeos do escritório exibiram modos de comportamento com o cliente, deixando claro que não se tratavam de regras obrigatórias, mas que, para que o reclamante obtivesse uma boa pontuação e permanecesse ativo, era recomendado seguir as instruções, como estar bem trajado, descer do carro e abrir a porta para o passageiro, manter o carro limpo, bem regularizado, com água, balas e doces e o que pudesse acrescentar, tudo isso para que os clientes fizessem uma boa avaliação do serviço prestado pelo autor (BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho 0011863-62.2016.5.03.0137, Belo Horizonte, 2016).

Ainda declarou:

[...] que a Uber deu liberdade para o depoente utilizar o aplicativo em qualquer horário; que poderia prestar o serviço em qualquer horário e quantas vezes por semana quisesse; que a Uber não determinava horário de trabalho; [...] que não tinha que comunicar haver ligado ou desligado o aplicativo (BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho 0011863-62.2016.5.03.0137, Belo Horizonte, 2016).

Sobre a relação existente entre os motoristas e a Uber, não se pode afirmar que existe o critério da subordinação, tendo em vista cabe aos trabalhadores escolher o dia e o horário que estarão online. Assim entendeu a 5ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho no Agravo em Recurso de Revista:

Com efeito, o reclamante admite expressamente a possibilidade de ficar *off line*, sem delimitação de tempo, circunstância que indica a ausência completa e voluntária da prestação dos serviços em exame, que só ocorre em ambiente virtual. Tal fato traduz, na prática, a ampla flexibilidade do autor em determinar sua rotina, seus horários de trabalho, locais que deseja atuar e quantidade de clientes que pretende atender por dia. Tal autodeterminação é incompatível com o reconhecimento da relação (BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Processo nº 1000123-89.2017.5.02.0038 - RR).

É certo que os motoristas podem permanecer *off line* pelo tempo que desejarem, sem que haja qualquer tipo de coordenação ou fiscalização pela empresa. Outrossim, ainda que a Uber oriente certos requisitos dos motoristas e dos veículos utilizados por eles, quanto ao traje que eles devem utilizar, ao modelo do carro, que deve ser mais recente, e a limpeza do veículo, não resta caracterizado a subordinação, por se tratar de mera formalidade, comum a qualquer relação de trabalho, entendimento já consolidado pelos Tribunais.

Inexiste ainda a presença da subordinação jurídica, pois a empresa não coordena a prestação de serviços e nem dá ordens aos motoristas, sendo que estes podem ligar seu aplicativo a hora que bem entenderem, e fazerem as corridas na hora que quiserem e pelo tempo que desejarem.

Podemos aqui, falar sobre a caracterização de um trabalhador autônomo, ou seja, o indivíduo que trabalha por conta própria e assume os riscos da atividade.

Segundo as alegações da empresa Uber:

Não há subordinação pelos motoristas, trata-se de profissionais autônomos, inexistindo exclusividade. Por meio de uma plataforma digital, elas prestam serviço aos motoristas, facilitando a comunicação com os passageiros, tendo total autonomia para estabelecer quais dias e horários quisessem conectar ao aplicativo, e para manter a parceria com elas a única exigência seria ‘a constante promoção de experiências positivas para os usuários’ (BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho 0011863-62.2016.5.03.0137, Belo Horizonte, 2016).

Evidenciado, portanto, que nestes entendimentos, a falta do elemento da subordinação não caracteriza o vínculo laboral.

É importante salientar os resultados de uma pesquisa realizada pelo Data Folha, denominada “Futuro do Trabalho” que foi realizada no período de 13 de agosto a 20 de setembro de 2021, que traz a percepção destes mesmos profissionais em temas como previdência e autonomia (UBER, 2022).

A pesquisa revelou que, quando perguntados se prefeririam ser classificados como “profissional que trabalha por conta própria” ou como “empregado registrado”, 2 de cada 3 rejeitam o vínculo empregatício (UBER APP, 2022, p. 16).

Outro dado importante, trazido por essa pesquisa é que, ser seu próprio chefe é um dos fatores que levaram 6 a cada 10 motoristas escolherem o aplicativo para trabalhar (UBER APP, 2022, p. 11).

Quando questionados se aceitariam um emprego em tempo integral 66% responderam que sim, porém quando questionado o valor mínimo para que aceitassem a proposta, responderam com renda média atual maior em 40%, ou seja, os entrevistados possuíam renda média de R\$ 2.895,00, mas quando questionados qual seria o valor de salário mensal que uma empresa teria que oferecer para que parassem de dirigir e trabalhassem em tempo integral, a média salarial foi para R\$ 4.047,00 (UBER APP, 2022, p. 17).

Sobre uma das considerações mais importantes que essa pesquisa nos trouxe, precisamos citar que 89% dos respondentes consideraram que as regras do sistema trabalhista estão desatualizadas para sua realidade (UBER APP, 2022, p. 19).

As maiores preocupações dos motoristas estão relacionadas as questões de saúde que impossibilitem o trabalho (acidente, morte e etc.). Entre as preocupações mais citadas pelos entrevistados considerando seu trabalho com aplicativos estão perder a renda em caso de doença (71%), não ter renda em caso de acidente (65%), ou “deixar a família desamparada caso faleça” (50%); ou relacionadas à aposentadoria (“não se aposentar”, “velho demais para dirigir”) (UBER APP, 2022, p. 22).

É possível verificar que 56% dos motoristas estão cobertos pelo INSS, porém outros 43% não possui nenhuma cobertura, principalmente porque o modelo da Previdência Social não está adaptado à realidade dos motoristas. Destes, 77% concordam que deveriam contribuir para a previdência para ter acesso aos benefícios, porém, esse número sobe para 85% se a plataforma contribuísse com os mesmos valores. Em uma outra vertente, 75% dos motoristas contribuiriam com a Previdência caso a plataforma facilitasse o processo e recolhesse automaticamente a sua contribuição (UBER APP, 2022, p. 23).

Conforme fala de Ricardo Leite Ribeiro, diretor de políticas públicas no Brasil:

Como parte do ecossistema, as plataformas podem desempenhar um papel importante. De um lado, disponibilizando a tecnologia para facilitar a inscrição e as contribuições desses trabalhadores e, de outro, as pagando uma contribuição à Previdência, para complementar e reduzir o valor desembolsado pelos trabalhadores (UBER, 2022).

Neste último ponto, é possível verificar que há um possível encaminhamento para resolução dessa lide, visto que, de um lado os motoristas gostariam de se sentir protegidos e a resolução está contribuição previdenciária. De outro lado por parte da Uber, uma predisposição de conversar sobre esse tema para garantir essa cobertura.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo teve como finalidade analisar decisões importantes a respeito da caracterização ou não do vínculo trabalhista entre a Uber e os motoristas de aplicativo.

Apesar do direito comparado, deveremos levar em conta os elementos que a estrutura trabalhista do Brasil caracteriza a relação empregatícia, conforme art. 3º CLT para.

Logo, diante da síntese de vários casos concretos, foi possível chegar a algumas conclusões.

A primeira é que, o aparato da configuração da relação empregatícia está na Consolidação das Leis Trabalhistas, com respaldo na jurisprudência pacificada acerca de determinados temas. Nesse caso, considera-se empregado todo aquele que é pessoa física, trabalha com pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação.

Como evidenciado, há divergências quanto os entendimentos do motorista da plataforma ser empregado ou apenas parceiro, devido não haver os pressupostos exigidos para a relação empregatícia.

Algumas decisões apontaram que existe a relação empregatícia, baseando-se nos fatos de que a plataforma regulamenta a relação através de seu modus operandi, bem como o motorista sofre sanções caso não cumpra as condutas, que a plataforma é quem define o preço das corridas, efetua o pagamento aos motoristas, e este, precisa prestar o serviço, pois em nenhuma hipótese pode colocar um outro para dirigir com suas credenciais.

Outras decisões, entendem por não existir a presença de todos os elementos, ou seja, que não existe a relação empregatícia, justamente porque a falta de pelo menos um dos elementos caracterizadores já é o suficiente para tal decisão.

Enfatize-se, portanto, que estão em evidencia dois elementos importantes da caracterização do vínculo empregatício: onerosidade e subordinação. A primeira, refutada pela proporcionalidade de ganhos da plataforma e do motorista, quando falamos em uma proporção de 25% e 75% respectivamente. De maneira lógica, como suportar a capacidade laboral e seus respectivos tributos, ao ter mais de um milhão de motoristas no Brasil mais sua equipe própria? No que concerne aos ganhos dos empresários, parece pouco razoável e dentre os requisitos de materialidade apontados no caso concreto, a parceria estaria mais próxima da relação de trabalho.

Ao falarmos sobre subordinação, precisamos destacar que o que dispõe o artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho que é requisito para a configuração da condição de empregado o trabalho se desenvolver sob a dependência do empregador. Mesmo sendo conceituada em três dimensões, para reconhecimento do vínculo trabalhista, leva-se em consideração a subordinação clássica.

É importante também ressaltar que a possibilidade de avaliação dos motoristas pelos usuários, e vice-versa, não configura subordinação, evidenciando, assim, ferramenta de *feedback* para os usuários finais quanto à qualidade da prestação de serviços do motorista, bem como do mesmo em relação ao passageiro.

Nesse passo, o fato da empresa se utilizar das avaliações, promovendo o descredenciamento do motorista mal avaliado, convém não apenas à plataforma para sua permanência no mercado, mas especialmente à coletividade de usuários, a quem melhor aproveita a confiabilidade e qualidade dos serviços prestados.

Convém ressaltar, nesse ponto, que a alteridade é uma expressão bastante adequada para esse assunto, pois se alia ao conceito de riscos da atividade assumidos por terceiros, tratado no artigo 2º da CLT, ao se referir ao empregador. O empregado trabalha, portanto, “por conta e risco alheios”. O que não enxergamos na relação discutida, visto que, o motorista é responsável por todos os custos de sua ferramenta de prestação de serviços, que é o carro.

Então, fica evidenciado a descaracterização do vínculo empregatício entre a Uber e os motoristas do aplicativo com base na ausência dos elementos de onerosidade e subordinação, que fazem parte dos elementos da aludida relação de emprego. O que não exclui, assim como no direito comparado, a necessidade de garantir proteção social para esses trabalhadores, principalmente, regulamentando uma nova forma de trabalho porque o Direito como ciência social hermenêutica precisa acompanhar as novas formas de trabalho emergentes, que permitem mais autonomia das partes, diante da livre aceitação dos termos, como acontece com a Uber, em que o motorista parceiro conhece de forma mundial como funciona o serviço; porém, esse mesmo Direito, sempre que necessário, intervendo através de seus princípios para preservar as relações de emprego, mas considerando a presença de todos os seus elementos.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. **Consolidação das Leis do Trabalho.**

Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em 15 de junho de 2017.

BRASIL. Tribunal de Justiça de Alagoas. Vara do Trabalho de São Luís do Quitunde. 9ª Região. Reclamação Trabalhista nº 0000603-17.2021.5.19.0056. Juiz Luiz Carlos Monteiro Coutinho. Disponível em: <<https://pje.trt19.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0000603-17.2021.5.19.0056/2#8ff9a52>>. Acesso em 5 de outubro de 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. 33ª Vara do Trabalho. Reclamação Trabalhista nº 0011359-34.2016.5.03.0112. Juiz Márcio Toledo Gonçalves. Belo Horizonte, 13 de fevereiro de 2017. Disponível em: < INSERIR O SITE>. Acesso em 3 de outubro de 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Recurso ordinário 0043123002XXXX-2 (inserir. TRABALHO PRESTADO DURANTE O PERÍODO ELEITORAL. EXISTÊNCIA DE CONTRATO DE TRABALHO POR TEMPO DETERMINADO. LEI Nº 9.504/97, ART. 100. Nos termos do que dispõe o artigo 443 da CLT, é válido o contrato individual de trabalho por prazo determinado quando a tarefa a ser desenvolvida pelo empregado dependa de certo acontecimento suscetível de previsão aproximada, como no caso de período eleitoral. Vedada a desconsideração da contratação de pessoal para prestação de serviços nas campanhas eleitorais sem o caráter empregatício, por força da explícita inconstitucionalidade do art. 100 da Lei nº 9.504/97, declarada pelo 1º grau, que se confirma, impõe-se defluir que a relação jurídica mantida entre as partes estruturou-se pela forma do prazo determinado, ante o acervo probante presente nos autos. Relator Osmair Couto. Cuiabá, 7 de abril de 2005. Disponível em: < <http://trt-23.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/7598230/recurso-ordinario-ro-232200403123002-mt0023220040312300-2/inteiro-teor-13180369>>. Acesso em: 15 de outubro de 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho da 5ª Região. Recurso de Revista nº 1000123-89.2017.5.02.0038. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. VÍNCULO DE EMPREGO. MOTORISTA. UBER. AUSÊNCIA DE SUBORDINAÇÃO. Em razão de provável caracterização de ofensa ao art. 3º, da CLT, dá-se provimento ao agravo de instrumento para determinar o prosseguimento do recurso de revista. Agravo de instrumento provido. Relator Bruno Medeiros. Julgado em 5 de fevereiro de 2020. Disponível em: < <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/807016681/inteiro-teor-807016787>>. Acesso em 3 de outubro de 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. O ônus de provar o término contrato de trabalho, quando negados a prestação de serviço e o despedimento, é do empregador, pois o princípio da continuidade da relação de emprego constitui presunção favorável ao empregado. Súmula

212. **Jurisprudência.** Disponível em:

<http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_201_250.html#SUM-212>. Acesso em 11 de junho de 2022.

CAMARGO, Gilson. Motoristas da Uber do Reino Unido conquistam vínculo trabalhista e poderá ser representados por sindicato. **Extraclasse.** Disponível em: <<https://www.extraclasse.org.br/geral/2021/05/motoristas-da-uber-do-reino-unido-conquistam-vinculo-trabalhista-e-poderao-ser-representados-por-sindicato/>>. Acesso em 25 de outubro de 2022.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho.** 11 ed. Rio de Janeiro: Método, 2015.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** 13 ed. São Paulo: LTr, 2014.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** 18 ed. São Paulo: LTr, 2018.

EQUIPE UBER. Datafolha revela que motoristas e entregadores preferem ser profissionais independentes, mas desejam mais proteção. **Uber.** Disponível em: <<https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/datafolha-revela-que-motoristas-e-entregadores-preferem-ser-profissionais-independentes-mas-desejam-mais-protecao/>>. Acesso em 11 de novembro de 2022.

FERNANDES, Claudio; RODRIGUES, Larissa. Operação da Uber no Brasil está sob ameaça. **Metrópoles.** Disponível em: <<https://www.metropoles.com/brasil/transporte-br/operacao-da-uber-no-brasil-esta-sob-ameaca?amp>>. Acesso em 15 de maio de 2022.

GIOVANAZ, Daniel. Motorista de aplicativo: entenda decisões de 5 países que começam a garantir direitos. **Brasil de Fato.** Disponível em: <<https://www.brasildefato.com.br/2021/05/01/motorista-de-aplicativo-entenda-decisoes-de-5-paises-que-comecam-a-garantir-direitos/>>. Acesso em 5 de outubro de 2022.

GONÇALVES, Márcio Toledo. Uberização: um estudo de caso – as tecnologias disruptivas como padrão de organização do trabalho no século XXI. **Revista LTr.** Vol. 81, nº 3, São Paulo, 2017.

HOUAISS, Antônio. Dicionário Houaiss da Língua Portuguesa. Rio de Janeiro: Objetiva, 2001.

MAGANO, Octavio Bueno. **Manual de Direito de Trabalho. Volume II.** 2 ed. São Paulo: LTr, 1986.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. São Paulo: Atlas, 2006.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 33 ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 12 ed. São Paulo: Saraiva, 2021.

MESSITTE, Petter. “Uberização” nos Estados Unidos. **Associação brasileira de estudos do trabalho**. Publicado em 12 de janeiro de 2022. Disponível em: < <http://abet-trabalho.org.br/uberizacao-nos-estados-unidos/>>. Acesso em 25 de outubro de 2022.

MOTTA, Alexandre de Medeiros. **Metodologia da pesquisa Jurídica: O que é importante saber para elaborar monografia jurídica e o artigo científico**. Tubarão: Copiart, 2012.

RODRIGUEZ, América Plá. **Princípios de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1999.

UBER TECNOLOGIA. Ajuda. Disponível em: < <https://help.uber.com/h/1d93388d-cf19-408f-9c41-743dbdd34d44>>. Acesso em 20 de outubro de 2022.

.

UBER TECNOLOGIA. Fatos e dados sobre a Uber. Disponível em: < <https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber>>. Acesso em 15 de outubro de 2022.

UBER TECNOLOGIA. Datafolha. Disponível em: < <https://uber.app.box.com/v/745271-datafolha/>>. Acesso em 11 de novembro de 2022.

UBER TECNOLOGIA. Disponível em: < <https://www.uber.com/pt-BR/>>. Acesso em 11 de novembro de 2022.