

FACULDADE VENDA NOVA DO IMIGRANTE – FAVENI

DIREITO DO TRABALHO

RUBENS FERREIRA PIMENTEL

**ANÁLISE DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO ENTRE MOTORISTA E O APLICATIVO
UBER**

**REDUTO
2020**

ANÁLISE DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO ENTRE MOTORISTA E O APLICATIVO UBER

Rubens Ferreira Pimentel¹

Declaro que sou autor(a)¹ deste Trabalho de Conclusão de Curso. Declaro também que o mesmo foi por mim elaborado e integralmente redigido, não tendo sido copiado ou extraído, seja parcial ou integralmente, de forma ilícita de nenhuma fonte além daquelas públicas consultadas e corretamente referenciadas ao longo do trabalho ou daqueles cujos dados resultaram de investigações empíricas por mim realizadas para fins de produção deste trabalho.

Assim, declaro, demonstrando minha plena consciência dos seus efeitos civis, penais e administrativos, e assumindo total responsabilidade caso se configure o crime de plágio ou violação aos direitos autorais. (Consulte a 3ª Cláusula, § 4º, do Contrato de Prestação de Serviços).

RESUMO – O presente trabalho tem como objetivo principal fazer uma análise sucinta da possibilidade do reconhecimento do vínculo empregatício entre o motorista e o aplicativo Uber. O tema se mostra importante para o cotidiano do operador do direito, tendo em vista o aumento de pessoas que buscam uma fonte de renda e encontram no aplicativo uma forma de ganho financeiro, sendo motorista, o que conseqüentemente, tende a aumentar a quantidade de demandas levadas ao judiciário para dirimir possíveis conflitos advindos dessa relação jurídica. Será feita uma análise da situação atual acerca do tema, e para tanto, através de uma revisão bibliográfica, serão expostos posicionamentos jurisprudenciais e doutrinários pertinentes ao estudo. Conclui-se ao fim da pesquisa que é necessária uma evolução e modernização da lei trabalhista, pois a sociedade evoluiu e muitas das relações trabalhistas mudaram, o que torna a lei, de certa forma, obsoleta para tratar dessas novas situações fáticas.

PALAVRAS-CHAVE: Direito do Trabalho. Vínculo empregatício. Possibilidade. Motorista. UBER.

¹ merodontologia@gmail.com

1 INTRODUÇÃO

É comum que o capitalismo passe por várias crises, criando assim certos ciclos, que podem significar perdas para alguns, e ganhos para outros, com impacto em toda a sociedade.

Dessa forma, para que seja possível uma adaptação do mercado e da economia à realidade fática, pode ocorrer o fenômeno da flexibilização em diversas áreas. A presente pesquisa tratará exclusivamente do Direito, e inserindo o tema nessa tendência mundial ditada pelo capitalismo, podemos dizer que, por vezes, há a necessidade da adaptação e abrandamento da legislação trabalhista.

Assim, para que seja possível o avanço da economia em tempos de crise, como a situação que o Brasil enfrenta hoje, surgem discursos que afirmam ser necessárias alterações legislativas para o contínuo desenvolvimento financeiro. Como exemplo dessa afirmativa, há a tão discutida “reforma trabalhista” brasileira.

Com o aumento da crise, os cidadãos que não estão inseridos no mercado de trabalho, devem buscar alguma maneira de sobreviverem e obter renda, o que pode aumentar o número de empregos informais e trabalhos temporários, que por vezes são apresentados como uma forma de independência do trabalhador, mas que mesmo assim, fica sujeito à chefia.

Com isto em mente, com a evolução da sociedade mundial, por meio do uso generalizado da internet, smartphones e aplicativos de mobilidade, aliada à crise financeira que o Brasil enfrenta, vem surgindo uma nova modalidade de trabalho em nosso país, ocorrendo o fenômeno da Uberização. Através desse fenômeno, cidadãos desempregados buscam afiliar-se ao aplicativo de mobilidade Uber, sendo motoristas, a fim de aumentarem a renda familiar, mesmo se sujeitando à supressão de direitos, o que por vezes, ao fim da relação jurídica, resulta em diversos conflitos de natureza trabalhista.

Acontece da seguinte forma: o aplicativo fornece o ambiente que conecta motoristas e passageiros pelas mais diversas cidades do país, onde se conectam e há a prestação de um serviço semelhante ao de táxi, onde o aplicativo retém uma parcela do pagamento da corrida. Contudo, o aplicativo não contrata o motorista, é o motorista que se cadastra no aplicativo para oferecer o serviço de transporte em seu veículo, ou seja, essa situação fática acaba por trazer conflitos quando a relação entre aplicativo e motorista termina, uma vez que aquele diz não existir vínculo

empregatício na relação, e este afirma ter sido empregado durante todo o tempo em que ficou à disposição do aplicativo.

Porém, a legislação trabalhista atual não trata do tema de forma expressa, o que gera grande insegurança jurídica para ambos os lados, haja vista que é necessário que o magistrado se utilize de analogia e teses doutrinárias para seu julgamento. Assim, surge o seguinte questionamento: existe vínculo empregatício entre o motorista e o aplicativo Uber?

Dessa forma, é importante que haja uma análise do tema, sendo relevante o estudo da matéria tanto para o operador do direito, e também para o leigo que, por ventura, pode se interessar pelo tema.

O presente trabalho visa responder essa pergunta através de uma revisão bibliográfica, apresentando posicionamentos doutrinários e jurisprudenciais que corroboram com os argumentos dos dois polos dessa relação jurídica.

Inicialmente, o trabalho busca conceituar o que é o Uber, apresentando sua forma de atuar no mercado. A pesquisa trata ainda de apresentar os requisitos para o reconhecimento do vínculo de emprego conforme a legislação atual. Passa então a expor decisões jurisprudenciais à respeito do tema, com posicionamentos divergentes, a fim de demonstrar a insegurança jurídica e a necessidade da evolução da legislação trabalhista para abarcar as novas relações jurídicas presentes no mundo fático.

Isto posto, o presente trabalho não tem o objetivo de esgotar o tema, haja vista que as relações jurídicas tendem a mudar e o tema ultrapassa os limites do direito, fazendo-se presente questões sociais, políticas e econômicas, haja vista que o fenômeno da Uberização ocorre em cenários onde o desemprego aumenta e os cidadãos precisam buscar novas fontes de renda. Além disso, é necessária a constante análise de casos concretos para que seja possível formar um posicionamento acerca do tema.

2 DESENVOLVIMENTO

2.1 O UBER

Segundo consta no *site* da empresa Uber Technologies Inc., esta concebida no ano de 2008, por Travis Kalanick e Garret Camp. Já em 2009, a empresa foi

fundada, com sede em São Francisco, Califórnia, Estados Unidos. Tinha como objetivo principal conectar motoristas parceiros e os usuários, oferecendo aos mesmos, o serviço de transporte privado em veículos luxuosos, por meio do simples uso de um aplicativo para *smartphone*. Tal aplicativo foi lançado 2010.

Os criadores do aplicativo entendem que o sistema cria empregos e torna mais fácil a mobilidade, além de diminuir o tráfego de carros nas ruas. Atualmente o aplicativo se faz presente em praticamente todo o planeta, oferecendo seus serviços a qualquer um que tenha acesso a um *smartphone* com *internet*.²

Por certo que o Uber pode se mostrar como uma boa alternativa para os desempregados que precisam gerar renda, além de fazer concorrência frente aos táxis que, por vezes, podem cobrar altos valores por seus serviços, oferecendo uma alternativa às pessoas que precisam de seus serviços para a mobilidade. Contudo, como toda relação jurídica, a conexão entre motorista e aplicativo pode gerar conflitos ao chegar ao fim, tendo em vista que o motorista se considera empregado do Uber, e a empresa não o trata dessa forma.

2.1.1 A PRESTAÇÃO DO SERVIÇO PELO UBER

Para o melhor entendimento do tema aqui abordado, se faz necessária uma demonstração, ao menos resumida, da maneira com que o Uber presta seu serviço.

Inicialmente, deve-se fazer o *download* e instalação do aplicativo em um *smartphone* compatível com o mesmo. Após a instalação, deve-se fazer um cadastro para utilização dos serviços, seja como motorista ou passageiro, fornecendo dados como nome completo, informações de cartão de crédito, dentre outros. O aplicativo aceita pagamentos através de cartão de crédito ou dinheiro em espécie, sendo necessária a indicação da forma de pagamento ao se chamar um motorista, para que este possa aceitar ou rejeitar o meio de pagamento.

Para se cadastrar como motorista, o indivíduo deve preencher alguns requisitos exigidos pela empresa, que está relacionado ao veículo e à habilitação. Ao se cadastrar, o motorista trabalha de forma autônoma, ou seja, determinando os dias e horas para seu labor.

Para uso dos serviços como passageiro, este deve especificar o ponto de

² Dados conforme constam no sítio: UBER. 2017. Disponível em: www.uber.com/pt-BR/our-story. Acesso em: 12 de jan. de 2020.

partida e o ponto de destino no próprio aplicativo, que oferece diversas categorias de veículos, com variação de preço para a mesma corrida, sendo necessário que o usuário selecione o que mais lhe agrada, o que conseqüentemente, faz com que o aplicativo forneça uma média de duração e valor da corrida.

Ao concordar, o usuário deve confirmar a solicitação, o que fará com que a solicitação se apresente ao motorista mais próximo, com as informações prestadas pelo passageiro, para que o condutor também aceite a corrida. Caso o motorista aceite prestar o serviço, serão expostos ao passageiro algumas informações sobre o mesmo, como modelo do carro, placa e seu nome, permitindo a comunicação via *chat* entre o prestador do serviço e o passageiro. Em caso contrário, o aplicativo apresentará a solicitação a outros motoristas, até que um aceite a corrida.

Chegando ao destino, tanto passageiro como motorista devem se avaliar diretamente no aplicativo. Tal avaliação fica disponível no perfil dos motoristas e também dos passageiros, sendo possível que a empresa fiscalize a qualidade do serviço prestado, sendo possível que a empresa aplique punições à ambos usuários, se necessário.³

2.1.2 O UBER NO BRASIL

O Uber se faz presente no Brasil desde o ano de 2014, iniciando suas atividades na cidade do Rio de Janeiro, São Paulo e Belo Horizonte. Contudo, atualmente a empresa se faz presente nas maiores cidades do país.

Desde sua instalação no país, a empresa é alvo de discussões acerca do serviço prestado, principalmente quanto à legalidade do mesmo. Além disso, há uma resistência dos taxistas quanto aos motoristas do Uber, gerando até mesmo confronto entre os mesmos, por conta da concorrência.

Para se ter uma ideia da dimensão do aplicativo, estima-se que, mensalmente, o Uber atenda a 13 milhões de pessoas, em 50 cidades do país, o que faz da empresa, a maior atuante, de seu segmento, no mercado brasileiro.

Tendo em vista o avanço das atividades do Uber no Brasil, alguns Projetos de Lei foram apresentados pelo Poder Legislativo. Um desses Projetos, o Projeto de Lei nº 5.587 de 2016, visa alterar a Lei nº 12.587, de 3 de janeiro de 2012, para

³ Dados conforme constam no sítio: UBER. 2017. Disponível em: <https://www.uber.com/br/pt-br/about/how-does-uber-work/>. Acesso em: 14 de jan. de 2020.

regulamentar o transporte remunerado privado individual de passageiros, tratando do transporte individual remunerado e do transporte motorizado privado.

O Projeto foi apresentado em 15 de junho de 2016, pelos Deputados Carlos Zarattini, Luiz Carlos Ramos, Osmar Serraglio, Laudívio Carvalho dentre outros. Tal Projeto foi aprovado pela Câmara dos Deputados tendo sido enviado ao Senado Federal.

O PL 5.587/2016 permite a atuação em solo brasileiro dos aplicativos de transporte privado, como o Uber, 99, Easy e Cabify, mediante o preenchimento de alguns requisitos, como por exemplo, a regulamentação do serviço pelo próprio município onde as empresas atuam. Além disso, classifica a prestação do serviço como uma atividade pública, fazendo com que onde já existe uma legislação municipal pertinente, seja necessária uma atualização da mesma, com a necessidade de concessão individual das licenças para atuação, além da possibilidade de cobrar por tais licenças, como acontece com os táxis.⁴

Ou seja, há o risco de o serviço ser inviabilizado em nosso país se esse Projeto for aprovado, privando a sociedade desse serviço que muitas vezes se mostra mais eficiente e mais barato que os táxis.

2.2 DA RELAÇÃO DE TRABALHO E EMPREGO

Após a apresentação conceitual do Uber, é importante tratarmos da relação de trabalho e emprego para o prosseguimento do trabalho e compreensão da possibilidade, ou não, do reconhecimento do vínculo empregatício entre o Uber e seus motoristas credenciados.

O Direito do Trabalho tem sua base na relação de trabalho, e é a partir daí que iniciaremos esse tópico da pesquisa. O trabalho se apresenta como uma necessidade humana desde os primórdios da civilização, como explica Marcelo Alexandrino,

[...] o trabalho é tão antigo quanto o homem. A partir do momento em o homem fixou-se a terra e organizou-se o sistema de trocas, ele deixou de trabalhar sozinho ou com sua família para o seu próprio sustento e surgiu a ideia de utilização do trabalho em benefício de

⁴ Conforme dados extraídos de: Câmara aprova projeto que deve inviabilizar a Uber no Brasil. 2017. Disponível em: <https://veja.abril.com.br/economia/camara-aprova-projeto-que-autoriza-servicos-como-uber-e-99/>. Acesso em: 16 de jan. de 2020. E BRASÍLIA. Câmara dos Deputados: Projeto de Lei 5.587 de 2016. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2088280>. Acesso em: 16 de jan. de 2020.

pessoa diversa do próprio trabalhador. Desde então, o trabalho assumiu, ao longo do tempo determinadas formas, quais sejam, por exemplo: a escravidão, servidão, corporações até evoluir a ideia de emprego. (ALEXANDRINO, 2006, p. 18)

E de acordo com Volia Bonfim Cassar, “[...] no passado o trabalho tinha conotação de tortura, atualmente significa toda energia física ou intelectual empregada pelo homem com finalidade produtiva”. (CASSAR, 2010, p. 3)

No mesmo sentido, Maurício Godinho Delgado entende que,

[...] a palavra trabalho, embora ampla, tem uma inquestionável delimitação: refere-se a dispêndio de energia pelo ser humano, objetivando resultado útil (e não dispêndio de energia por seres irracionais ou pessoa jurídica). Trabalho é atividade inerente a pessoa humana, compondo o conteúdo físico e psíquico dos integrantes da humanidade. É, em síntese, o conjunto de atividades produtivas ou criativas, que o homem exerce para atingir determinado fim. (DELGADO, 2016, p. 295)

Dessa forma, podemos considerar que o trabalho está intimamente ligado ao homem, tendo caráter pessoal, possui capacidade de exprimir a personalidade do executor.

2.2.1 A RELAÇÃO DE TRABALHO

A relação de trabalho pode ser entendida como a ligação presente no âmbito trabalhista, tendo relação entre o trabalho prestado e a prestação paga pelo mesmo. Porém seu conceito é abrangente, e compreende toda atividade laborativa prestada mediante remuneração.

Assim ensina Maurício Godinho Delgado:

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, 2016, p. 295)

Para Renato Saraiva, a relação de trabalho diz respeito a “[...] qualquer vínculo jurídico por meio do qual uma pessoa natural executa obras ou serviços para outrem, mediante o pagamento de uma contraprestação”. (SARAIVA, 2016, p. 34)

Assim, podemos compreender que a relação de trabalho é gênero, reunindo todos os vínculos em que uma parte presta um serviço, e a outra parte efetua o pagamento por tal. Assim entende Maurício Godinho Delgado:

A expressão relação de trabalho englobaria, desse modo, a relação de emprego, a relação de trabalho autônomo, a relação de trabalho eventual, de trabalho avulso e outras modalidades de pactuação de prestação de labor (como trabalho de estágio, etc.). Traduz, portanto, o gênero a que se acomodam todas as formas de pactuação de prestação de trabalho existentes no mundo jurídico atual. (DELGADO, 2016, p. 295)

Entende-se então que a relação de emprego é diferente da relação de trabalho, sendo que aquela é uma espécie que pertence ao gênero desta. A relação de emprego será abordada no próximo tópico, tendo em vista que é a relação jurídica que realmente importa para o reconhecimento, ou não, do vínculo empregatício entre o Uber e seus motoristas.

2.2.2 A RELAÇÃO DE EMPREGO

Como visto no tópico anterior, a relação de emprego é uma espécie que integra o gênero relação de trabalho, sendo tutelada pela Consolidação das Leis do Trabalho.

De acordo com Ricardo Resende, “[...] a relação de emprego é apenas uma das modalidades da relação de trabalho, e ocorrerá sempre que preenchidos os requisitos legais específicos, que, no caso, estão previstos nos artigos 2º e 3º da CLT”. (RESENDE, 2015, p. 152)

Segundo Alice Monteiro Barros,

Tanto a relação de trabalho como a relação de emprego são modalidades de relação jurídica, isto é, situação da vida social disciplinada pelo Direito, mediante a atribuição a uma pessoa (em sentido jurídico) de um direito subjetivo e a correspondente imposição a outra de um dever ou de uma sujeição. Sua estrutura é constituída de sujeitos, objeto, causa e garantia. (BARROS, 2011, p. 172)

Conforme visto acima, é preciso que, para o reconhecimento da relação de emprego, haja o preenchimento de alguns requisitos, sob pena da relação jurídica ser considerada apenas uma relação de trabalho. Sob o tema, leciona Maurício Godinho Delgado:

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 justrabalhistas que é regulada por esse ramo jurídico especial. (DELGADO, 2016, p. 297)

Ou seja, para que a relação jurídica seja tutelada pela legislação especializada trabalhista, é indispensável a caracterização da relação de emprego. Conforme visto, exige o preenchimento de alguns requisitos, sendo estes a pessoa física, não eventualidade no desempenho das funções, subordinação, onerosidade e a personalidade.

Para que seja caracterizada a relação de emprego, todos esses requisitos devem estar presentes simultaneamente, e não somente alguns deles. De forma sucinta, serão abordados todos eles.

O requisito “pessoa física”, diz respeito à exigência de que o empregado seja pessoa física, e não jurídica. Assim elucida Maurício Godinho Delgado:

A prestação de serviços que o Direito do Trabalho toma em consideração é aquela pactuada por uma pessoa física (ou natural). Os bens jurídicos (e mesmo éticos) tutelados pelo Direito do Trabalho (vida, saúde, integridade, moral, bem-estar, lazer, etc.) importam à pessoa física, não podendo ser usufruídos por pessoas jurídicas. Assim, a figura do trabalhador há de ser, sempre, uma pessoa natural. (DELGADO, 2016, p. 380)

Nesse sentido, ensina Sérgio Pinto Martins: “[...] somente poderá ser pessoa física, pois não existe contrato de trabalho em que o trabalhador seja pessoa jurídica, podendo ocorrer no caso, prestação de serviços, empreitada, etc”. (MARTINS, 2006, p. 176)

Ou seja, mesmo que haja a contratação de pessoa jurídica para a prestação de determinados serviços, esta nunca será considerada empregada.

Outro requisito é a “não eventualidade na prestação dos serviços”, que quer dizer que o trabalho deve ser prestado de forma contínua pelo empregado. Sérgio Pinto Martins diz que:

O serviço prestado pelo empregado deve ser de caráter não eventual, e o trabalho deve ser de natureza contínua, não podendo ser episódico, ocasional. Um dos requisitos do contrato de trabalho é a continuidade na prestação de serviços, pois aquele pacto é um contrato de trato sucessivo, de duração, que não se exaure numa única prestação, como ocorre com a compra e venda, em que é pago o preço e entregue a coisa. No contrato de trabalho, há a habitualidade na prestação de serviços, que na maioria das vezes é feita diariamente, mas poderia ser de outra forma, por exemplo: bastaria que o empregado trabalhasse uma vez ou duas por semana, toda vez no mesmo horário, para caracterizar a continuidade da prestação de serviços. (MARTINS, 2006, p. 128)

Nesse sentido, posiciona-se Maurício Godinho Delgado: “[...] 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”. (DELGADO, 2016, p. 303)

Entende-se então que, o indivíduo que presta serviços a outrem de maneira esporádica não será considerado empregado.

Sobre o requisito “subordinação”, entende-se que é obediência do empregado ao empregador. Segundo Carmen Camino, “[...] as expressões subordinação e dependência são indicadoras do mesmo fenômeno de vulnerabilidade e da inferioridade do empregado”. (CAMINO, 2004, p. 190)

Segundo Maurício Godinho Delgado,

[...] a importância da subordinação é tamanha na caracterização da relação de emprego, que já houve juristas, como o italiano Renato Corrado, que insistiram que não importava à conceituação do contrato empregatício o conteúdo mesmo da prestação de serviços, mas, sim, a forma pela qual tais serviços eram prestados, isto é, se eram subordinadamente ou não. (DELGADO, 2016, p. 310)

Assim, percebe-se que há a necessidade de uma hierarquia entre patrão e empregado, onde o subalterno deve seguir as ordens do superior. Assim, mais um dos requisitos da relação de emprego foi elucidado.

No que tange à “onerosidade”, esse requisito está relacionado ao pagamento do salário ou remuneração pelo serviço prestado. De acordo com Sérgio Pinto Martins,

O empregado é uma pessoa que recebe salários pela prestação de serviços ao empregador. É da natureza do contrato de trabalho ser este oneroso. Não existe contrato de trabalho gratuito. Assim, o empregador recebe a prestação de serviços por parte do empregado. Em contrapartida, deve pagar um valor pelos serviços que recebeu daquela pessoa. (MARTINS, 2006, p. 130)

Ou seja, a relação de emprego deve ser bilateral: de um lado, o empregado que presta um serviço pelo qual foi contratado, e de outro, o empregador que paga o salário do empregado tendo em vista a prestação do serviço.

Por fim, temos o requisito da “pessoalidade”, que exige que, para o reconhecimento do vínculo empregatício, o serviço seja prestado pessoalmente pelo empregado contratado pelo empregador.

Sérgio Pinto Martins leciona que

A prestação de serviços deve ser feita com pessoalidade. 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 pessoalidade na referida relação. (MARTINS, 2006, p. 130)

No mesmo sentido ensina Carla Teresa Martins Romar, ao dizer que “[...] a pessoalidade é uma das características da relação de emprego, na medida em que o empregado se mostra obrigado a exercer pessoalmente suas funções”. (ROMAR, 2016, p. 93)

Ou seja, é a obrigação que o empregado tem de executar o serviço pelo qual foi contratado pessoalmente, sem a possibilidade de mandar outra pessoa em seu lugar.

Após o estudo dos requisitos para o reconhecimento do vínculo empregatício, serão apresentadas decisões jurisprudenciais a favor e contrárias ao reconhecimento da relação de emprego na relação jurídica entre o Uber e os motoristas afiliados, pautadas nas análises desses requisitos aqui apresentados.

2.3 ANÁLISE JURISPRUDENCIAL

2.3.1 DECISÃO CONTRÁRIA AO RECONHECIMENTO DA RELAÇÃO DE EMPREGO

Marcos Vinícius Barroso, Juiz substituto da 12ª Vara do Trabalho da Subseção de Belo Horizonte, Minas Gerais, proferiu sentença no dia 12 de julho de 2017, no processo nº 0010497-38.2017.5.03.0012, em que figura no polo ativo Marcelo Sena de Oliveira, e no polo passivo a empresa Uber, em que negou o pedido de reconhecimento da relação de emprego formulado por Marcelo.

Para embasamento de sua decisão, o magistrado ponderou os requisitos apresentados acima.

No que tange à onerosidade, Marcos Vinicius Barroso entende que:

Identifiquei na instrução que, na regra de negócio do reclamado, não existe promessa alguma de pagamento, nem expectativa de ganho. Na verdade, o Uber é uma plataforma de tecnologia da informação, que linchando passageiros e motoristas, estabelece formas de calcular o quanto o passageiro pagará pela corrida (tal qual acontece com os taxímetros), as formas de pagamentos que poderão ser utilizadas (dinheiro, cartão, bônus, etc.), coletando do passageiro a quantia e repassando ao motorista a parte que lhe é devida, após retenção pelo uso da solução de TI. (BELO HORIZONTE, 2017)

Já no que diz respeito à eventualidade, o magistrado elucida:

[...] vi que não é exigida regularidade dos motoristas em dirigir na plataforma, não há como precisar uma periodicidade para a direção na solução de TI. Importante não confundir o desligamento da plataforma, depois de um certo lapso de tempo sem nela adentrar, com prova de não eventualidade, uma vez que é razoável (e na verdade comum), quando duas partes celebram contrato de serviços (no caso, uso de tecnologia da informação aplicada a integração de passageiros e seus transportadores), que uma delas, depois de certo tempo sem manejar o pactuado, cause a terminação do pactuado (regra de segurança jurídica). (BELO HORIZONTE, 2017)

Ao abordar a subordinação, o Juiz alega que o requerente poderia laborar quando quisesse, sem suportar nenhum tipo de penalidade por isso.

Um ponto a se considerar, é a questão de o requerente ter sido excluído do Uber, por ficar muito tempo de utilizar sua conta, porém, o magistrado entendeu que esse fato não caracteriza prova de não eventualidade da prestação do serviço.

Ressalta-se ainda que, em sua decisão, Marcos Vinícius Barroso considerou que a empresa não assume o risco da atividade econômica, tendo em vista que o recebimento dos valores advindos das corridas realizadas, fica a cargo do motorista, tendo este que repassar 25% do valor total à empresa, ato que o magistrado considerou ser justificado pelo custo operacional da plataforma.

Além disso, o Juiz alegou ainda que o recolhimento fiscal dos motoristas, como por exemplo, o Imposto de Renda, era recolhido como se este fosse autônomo, sendo este fato utilizado como mais um dos argumentos que excluíram a relação de emprego.

Dessa forma finaliza sua sentença: “Não tenho dúvidas que o reclamado não é empregador aos moldes da CLT, mas uma real solução de tecnologia da informação”. (BELO HORIZONTE, 2017)

Ou seja, o magistrado utilizou-se da inovação tecnológica para corroborar sua decisão, considerando o motorista como o prestador de serviços autônomos.⁵

2.3.2. DECISÃO A FAVOR DO RECONHECIMENTO DA RELAÇÃO DE EMPREGO

Em decisão em sentido contrário, Márcio Toledo Gonçalves, Juiz da 33ª Vara do Trabalho da Subseção de Belo Horizonte, Minas Gerais, proferiu sentença no dia

⁵ Conforme informações contidas em: BELO HORIZONTE. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, em Processo nº 0010497-38.2017.5.03.0012. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/dl/0010497-3820175030012.pdf>. Acesso em: 19 de jan. de 2020.

13 de fevereiro de 2017, no processo nº 0011359-34.2016.5.03.0112, onde figurou no polo ativo Rodrigo Leonardo Silva Ferreira e no polo passivo a empresa Uber, reconhecendo o vínculo empregatício do requerente.

Ao sintetizar a demanda, o Juiz disse o seguinte: “A presente lide examina a chamada “uberização” das relações laborais, fenômeno que descreve a emergência de um novo padrão de organização do trabalho a partir dos avanços da tecnologia”. (BELO HORIZONTE, 2016)

Ressalta-se que, mesmo se tratando apenas de um serviço específico, o de transporte, o fenômeno tem capacidade de se expandir e espalhar por todos os setores da economia. Não é possível que a simples evolução tecnológica coloque em risco os direitos trabalhistas, afastando o reconhecimento do vínculo empregatício ao passo que impossibilita a aplicação da legislação trabalhista especializada.

De acordo com Márcio Toledo Gonçalves,

Qualquer processo econômico que possua, em sua essência material, extração e apropriação do labor que produz mercadorias e serviços atrairá a aplicação deste conjunto normativo, sob risco de, em não o fazendo, precipitar-se em retrocesso civilizatório. (BELO HORIZONTE, 2016)

Ou seja, em qualquer tipo de atividade econômica, deve-se manter os direitos dos trabalhadores, garantindo assim a dignidade da pessoa humana. Como visto, para o reconhecimento do vínculo empregatício, é necessário o preenchimento de alguns requisitos, que foram individualmente analisados pelo magistrado ao proferir sua sentença, e reconhecer a relação de emprego.

Quanto ao requisito da pessoalidade, o magistrado disse que o Uber exige que o motorista realize um cadastro pessoal, enviando documentos pessoais pertinentes, havendo até mesmo situações onde era necessária a entrevista para o deferimento do cadastro do motorista. Para a análise dos cadastros dos motoristas, segundo o Juiz, a empresa utilizava-se de um serviço terceirizado, existindo casos onde houve até mesmo testes psicológicos. Além disso, a empresa não permite o empréstimo do cadastro para o desempenho da função de motorista, permitindo apenas o compartilhamento do veículo, tendo em vista que este é apenas uma ferramenta de trabalho. Ou seja, reconhecendo assim a presença da pessoalidade na relação de emprego.

No que tange à onerosidade, segundo o Juiz, a empresa dirigia

exclusivamente a política de pagamento do serviço, como por exemplo, as tarifas cobradas. Além disso, a empresa oferecia prêmios aos motoristas que atingiam certos objetivos, incentivando assim que os motoristas se mantivessem *online*, oferecendo como incentivo, não apenas os prêmios citados, mas também uma pequena quantia em valor, para que o mesmo estivesse sempre à disposição. Outro ponto a se considerar, é a retenção dos pagamentos, onde a Uber retira uma porcentagem e somente ao fim de cada semana repassa os valores residuais aos motoristas.

Ao tratar da não eventualidade, o magistrado pautou-se por depoimentos testemunhais, onde afirmava-se que a empresa mantinha contato direto com os motoristas, requerendo que estes voltassem a utilizar a plataforma e a realizar viagens, sob pena de terem seus cadastros excluídos.

Sobre a subordinação do motorista ao aplicativo, assim declarou Márcio Toledo Gonçalves:

O autor estava submetido a ordens sobre o modo de desenvolver a prestação dos serviços e a controles contínuos. Além disso, estava sujeito à aplicação de sanções disciplinares caso incidisse em comportamentos que a ré julgasse inadequados ou praticasse infrações das regras por ela estipuladas. (BELO HORIZONTE, 2016)

Além disso, por meio de depoimentos das testemunhas levadas à audiência, constatou-se que os motoristas passavam por treinamentos, sendo orientados sobre como deveriam tratar os clientes, como deviam se vestir e portar durante o desempenho de suas funções.

Além disso, havia à época da sentença, no próprio site da Uber, uma relação de condutas que eram proibidas aos motoristas, que o magistrado utilizou para corroborar seu entendimento ao proferir a sentença.

Ressalta-se ainda que o Uber não permite o cadastro de pessoas jurídicas para o desempenho da função de motorista, aceitando apenas pessoas físicas, exigindo diversos documentos para a realização do cadastro, como por exemplo, além de documentos pessoais, como o número do Cadastro de Pessoas Físicas, solicita ainda certidão de antecedentes criminais. Ou seja, caracterizando-se o requisito da prestação do serviço ser realizado por pessoa física.

Isto posto, resta claro que a sentença do magistrado Márcio Toledo Gonçalves é a que mais se relaciona com a realidade fática vivenciada pelos motoristas do aplicativo. Garantiu aos trabalhadores seus direitos conquistados ao

longo de anos de lutas sociais. Contudo, a empresa recorreu da decisão e a sentença foi completamente reformada.⁶

3 CONCLUSÃO

O presente trabalho buscou analisar a possibilidade, ou não, do reconhecimento do vínculo empregatício entre os motoristas e a empresa Uber. Para tanto, tratou de elucidar que essas relações jurídicas surgem por conta da evolução tecnológica que inevitavelmente o mundo sofre ao longo do tempo, em conjunto com as crises e ciclos que são inerentes ao capitalismo. Especialmente no Brasil, por conta da grave crise econômica e o aumento do desemprego, aliado à necessidade de que as pessoas tem de gerar renda para suas famílias, muitos indivíduos estão aderindo à essa nova modalidade de trabalho: motorista de aplicativo.

O desenvolvimento do trabalho iniciou-se apresentando a empresa Uber, como a empresa trabalho e como funciona a prestação de serviço oferecido pela mesma, bem como o procedimento de cadastro e uso dos motoristas e passageiros, que precisam possuir um smartphone compatível e com acesso à internet.

Está presente no desenvolvimento do trabalho, o Projeto de Lei 5.587 de 2016, que visa regulamentar o transporte remunerado privado individual de passageiros, tratando do transporte individual remunerado e do transporte motorizado privado, e mostrou ainda que, se aprovado, o referido Projeto pode inviabilizar a prestação dos serviços por essas empresas em nosso país.

A partir daí, tratou de adentrar no Direito do Trabalho, analisando a relação de emprego e de trabalho. Mostrou que a relação de trabalho é gênero, da qual a espécie relação de emprego faz parte. Além disso, mostrou que, para o reconhecimento do vínculo empregatício, é exigido o preenchimento de alguns requisitos, como a prestação do serviço realizada por pessoa física, não eventualidade no desempenho das funções, subordinação, onerosidade e a pessoalidade.

Por fim, analisou-se julgados proferidos pelo Judiciário mineiro, onde viu-se uma sentença desfavorável, e outra favorável, ao reconhecimento do vínculo de

⁶ Conforme informações contidas em: BELO HORIZONTE. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, em Processo nº 0011359-34.2016.5.03.0112. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/processos/128569054/processo-n-0011359-3420165030112-do-trt-3>. Acesso em: 19 de jan. de 2020.

emprego entre motorista e a empresa Uber. Tal relação não está tutelada expressamente pela nossa legislação, sendo necessário então que os magistrados, ao se depararem com uma demanda que envolva essa questão, faça uso de analogia e doutrinas para a fundamentação de sua decisão, o que pode, como visto, proporcionar uma grande insegurança jurídica para ambas as partes, tendo em vista que cada juiz julga de acordo com seu posicionamento.

Isto posto, resta claro que é necessária uma evolução da legislação, no sentido de se atualizar diante das novas situações fáticas advindas da evolução constante da sociedade como um todo, com o objetivo de garantir mais efetividade às leis, tutelando essas novas relações jurídicas presente em nosso cotidiano.

O presente trabalho não objetiva esgotar o assunto, principalmente pelo fato de ainda não haver legislação específica que trate do tema, mas sim, buscar servir de orientação para os operadores do direito e também para os leigos que possam se interessar pelo tema em análise.

4 REFERÊNCIAS

ALEXANDRINO, Marcelo. **Direito do Trabalho**. Rio de Janeiro: Impetrus, 2006.

BARROS, Alice Monteiro. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2011.

BELO HORIZONTE. **Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região: Processo nº 0010497-38.2017.5.03.0012**. 2017. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/dl/0010497-3820175030012.pdf>. Acesso em: 19 de jan. de 2020

BELO HORIZONTE. **Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região: Processo nº 0011359-34.2016.5.03.0112**. 2016. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/processos/128569054/processo-n-0011359-3420165030112-do-trt-3>. Acesso em: 19 de jan. de 2020.

CASSAR, Volia Bonfim. **Direito do Trabalho**. São Paulo: Impetrus, 2010.

CAMINO, Carmen. **Direito Individual do Trabalho**. Porto Alegre: Síntese, 2004.

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

2016.

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

RESENDE, Ricardo. **Direito do trabalho esquematizado**. São Paulo: Método, 2015.

ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do trabalho esquematizado**. São Paulo: Saraiva, 2016.

SARAIVA, Renato. **Direito do Trabalho para concursos públicos**. São Paulo: Método, 2016.