

MOTORISTA UBER – EMPREGADO OU AUTÔNOMO? UMA ANÁLISE SOB A ÓTICA JURISPRUDENCIAL

Graziella Santos Rochedo¹

Ícaro de Souza Duarte²

RESUMO

O presente artigo busca entender os novos modelos de exploração de mão de obra, com enfoque na empresa Uber, objetivando através do método empírico-analítico a compreensão da relação de trabalho entre motorista e empresa, encontrando resultados pautados no entendimento doutrinário e jurisprudencial, concluindo pelo não reconhecimento do vínculo empregatício, além da necessidade de reforma no entendimento de relação de emprego pelo advento dos avanços tecnológicos, preponderando sempre o Princípio da Primazia da Realidade.

Palavras-chave: Uberização. Parceria. Vínculo. Exploração.

ABSTRACT

This article aims to understand the new models of labor exploitation, focusing on the Uber company, aiming through the empirical-analytical method the understanding of the working relationship between driver and company, finding results based on the doctrinal and jurisprudential understanding, concluding by non-recognition of the employment relationship, in addition to the need for reform in the understanding of employment relationship by the advent of technological advances, always preponderating the Principle of the Primacy of Reality.

Keywords: Uberization. Partnership. Bond. Exploration.

INTRODUÇÃO

O transcorrer da história prova que foi pelo surgimento de novas formas de exploração de mão de obra que o Direito do Trabalho surgiu, e é pelo mesmo motivo que ele incessantemente precisa ser atualizado, isto ocorreu antes através das grandes revoluções nas

¹ Graduanda em Direito pela Faculdade de Ilhéus – Técnica em Segurança do Trabalho pelo IFBA - E-mail: grazy_rochedo@hotmail.com

² Graduado em Direito pela UESC – Mestre em Direito Privado pela UFBA – Professor da Faculdade de Ilhéus - E-mail: icaro_duarte@hotmail.com

industrias fabris, agora na cibernética, que consigo trazem novos serviços e novas formas de prestação destes serviços, também conhecidos como economia do compartilhamento, cuja possibilidade se dá através de aplicativos e portais eletrônicos ligados a uma rede de internet, tais como o aplicativo da empresa Uber, fornecedora de uma plataforma *online* que possibilita intermediação entre oferta e demanda, motorista e passageiro.

Por ser a empresa deste seguimento que mais deu certo no mundo, a Uber fez surgir o fenômeno da uberização, que nada mais é que a cópia deste modelo em diversos setores da economia. Nesta modalidade, a subordinação é mitigada de tal forma que se torna sutil e quase imperceptível, pois dá mais autonomia aos prestadores de serviços que, por sua vez, não possuem nenhum amparo legal no quesito trabalhista. Afinal, com o entendimento do ordenamento jurídico atual, estes parceiros contratuais não se enquadrariam como empregados.

Foi a partir de tais constatações que se originou o presente trabalho buscando, através do método de pesquisa empírica-analítica, entender de forma aprofundada como este modelo funciona. No decorrer das pesquisas, observou-se os inúmeros processos trabalhistas que a Uber vem respondendo em todo Brasil, percebendo-se a notória dificuldade das instâncias superiores chegarem a um consenso, principalmente ao aplicar dogmaticamente as exigências da lei em uma literalidade que, por sua vez, acredita-se poder causar injustiça irreparável, ao passo que, a mesma parece não mais corresponder a realidade hodierna das relações de trabalho contemporâneas alicerçadas nos mais atuais avanços tecnológicos.

Com o presente artigo, foram solucionadas diversas indagações, tais como, qual tem sido o entendimento da jurisprudência no Brasil e no mundo? Há realmente relação de emprego, ou apenas um serviço prestado de maneira autônoma? O que pode ser analisado para chegar a uma definição?

2. A RELAÇÃO DE EMPREGO SOB A ÓTICA DA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA

A priori, é deveras importante que seja feita uma distinção entre relação de emprego e relação de trabalho e, para tal, salienta-se que relação de emprego é uma espécie de relação de trabalho, no entanto, a recíproca não é verdadeira, pois esta última possui características específicas e proteção jurídica especial da CLT (Consolidação das Leis de Trabalho), segundo a qual, caracteriza as relações de emprego como sendo aquelas que possuem 5 particularidades próprias (art. 2º, 3º e 6º da CLT), sendo elas:

a) Pessoa física: É necessário que o trabalhador seja pessoa física, pois a pessoa jurídica prestadora de serviços não é considerada empregada;

b) Pessoaalidade: Para que o serviço seja realizado, não deve haver possibilidade de substituição de um trabalhador por outro de forma indistinta;

c) Onerosidade: Trata-se de remuneração paga ao empregado em função do contrato de trabalho. Compreende-se a onerosidade como sendo dividida em duas espécies, que são:

I. Objetiva: Considera a remuneração como uma mera retribuição, ou pagamento pelo serviço prestado;

II. Subjetiva: Caracteriza-se pela expectativa de recebimento de recompensa pelo trabalho realizado.

d) Não-eventualidade: Não há necessidade de continuidade, no entanto o trabalho deve ser prestado de forma habitual;

e) Subordinação: O empregador é quem determina o modo em que o trabalho será executado. Na medida em que surgem novas formas de trabalho, novas teorias da subordinação vão surgindo, sendo algumas destas teorias:

I. Subordinação jurídica ou subordinação clássica: O empregador é quem define e fiscaliza o modo de prestação de serviços, podendo aplicar determinadas penalidades pelo descumprimento das regras interpostas.

II. Subordinação objetiva: Na concepção de Delgado (2006), a subordinação não se configura mediante a ordens diretas ao trabalhador, mas incide estas ordens ao modo como o serviço devem ser executados.

III. Subordinação estrutural ou reticular: Segundo Delgado (2008) é subordinação manifestada pela inserção do trabalhador na dinâmica do empregador, independentemente de receber ou não suas ordens de forma direta, mas acolhendo estruturalmente sua dinâmica de organização.

IV. Subordinação Integrativa: Conceituada pela Procuradora do Trabalho, Lorena Porto (2009) como consequência da subordinação estrutural, ocorrida quando o trabalhador não assume os riscos de perdas e ganhos inerentes a organização empresarial, suas atividades apenas integram as exercidas pelo empregador.

V. Subordinação potencial: Para Gaspar (2011), ocorre quando “a noção de subordinação potencial perpassa, portanto, pela potencialidade do poder diretivo”, trata-se da possibilidade que tem o empregador de dar ordens, já caracterizando a subordinação.

VI. Subordinação técnica: Classificada como sendo quando o empregado não possui liberdade técnica para desempenhar o seu serviço, ficando este encargo ao empregador.

A busca contínua por uma reciclagem da compreensão de subordinação ocorre principalmente pelo advento da globalização e pelos avanços tecnológicos, que consigo trazem novas formas de organização do trabalho, fazendo com que cada vez mais o conceito clássico de subordinação venha a perder espaço, para que de algum modo o direito consiga acompanhar as mudanças que se fazem cada vez mais presentes nas novas formas de economia compartilhada.

3 A ECONOMIA DO COMPARTILHAMENTO: UMA ABORDAGEM GERAL

Na economia do compartilhamento o foco é o fornecimento de um serviço especializado por empresas de tecnologia, que ligam consumidores, prestadores de serviço e empresa, conectando oferta e demanda através de sites ou aplicativos, sendo possível reduzir significativamente a grande demanda de trabalhadores, assim como os custos que a empresa teria com estes.

As novas modalidades de compartilhamento de serviço têm recebido muitas designações (como *peer-to-peer*, *digital matching firms*, e *sharing economy*), no entanto, de modo geral, trata-se de nada menos que uma rede de compartilhamento de serviços, onde algumas pessoas oferecem serviços e outras adquirem através de uma plataforma online, o terceiro intermediador na relação. Neste modelo, o recurso ou produto que viabiliza o serviço é um bem próprio do prestador. A empresa oferece apenas a plataforma online e, por meio dela é realizado o controle do ofício e de seus usuários, auferindo lucro.

Esta espécie de negócio, por ser de fato nova e aparentemente lucrativa, expande de forma acelerada e, como pode-se retirar da leitura das características supracitadas, este novo modelo econômico conturba com vários dos requisitos inerentes à caracterização do emprego.

Segundo Patrícia Riemenschneider e Guilherme Mucelin (2019), o que faz essas empresas crescerem é o aproveitamento de legislações trabalhistas fracas ou pouco protetoras, uma liberdade na fixação de preços que não existe quando se fala em relação de emprego, o que faz emergir uma concorrência desleal com as empresas tradicionais que precisam cumprir não somente a legislação trabalhista, mas também a previdenciária. A forma como essas empresas têm se multiplicado ficou popularmente conhecido como fenômeno da uberização.

3.1 O FENÔMENO DA UBERIZAÇÃO

No presente momento, pelo mundo, existem diversos negócios baseados no conceito *on demand*, que do inglês significa “sob demanda”, como por exemplo a plataforma Airbnb, que conecta viajantes e pessoas que possuem algum meio de hospedagem; a Fleety, para alugueis de carros direto com o proprietário, sem necessidade de locadoras, dentre outros. No entanto, é o popular Uber o objeto de estudo principal deste trabalho.

De acordo com o site da *Uber Technologies Inc.*, o aplicativo de Kalanick e Camp, lançado em 2011, hoje está presente em 65 países, possuindo 75 milhões de usuários e 3 milhões de motoristas parceiros. A sede da empresa fica localizada em São Francisco, na Califórnia, possuindo um dos seus escritórios em São Paulo, no Brasil, sendo através dele que se dá a relação contratual entre motoristas e usuários brasileiros.

Segundo o *The Wall Street Journal*, em tradução de Paulo Migliacci para o jornal Folha de São Paulo, os investidores avaliam o valor de mercado da Uber em US\$ 70 bilhões, o que faria dela a empresa de tecnologia de capital fechado mais valiosa do planeta. Por ser um exemplo que deu certo, é considerado um dos pioneiros e principais contribuidores para a disseminação deste conceito no mercado, sendo cada vez mais comum o surgimento de empresas autointituladas “uber dos animais”, “uber da educação” ou “uber da saúde”, dentre muitos outros.

Sobre este fenômeno, há um divisor de águas, ao passo que modelos econômicos surgem e mudam todo o mercado e a forma de faturamento, ocorre também toda uma transformação nas relações sociais, pois de um lado há quem muito se beneficia, e de outro os que de alguma forma sentem-se lesados, desprotegidos juridicamente. Como trata-se de um

fato social novo, merece do direito uma atenção especial, afim de que este cumpra o seu papel não possibilitando que injustiças sejam permitidas.

A principal discussão refere-se a relação entre motorista e empresa, buscando-se uma definição para que haja um aparato jurisdicional claro e preciso. O que leva ao questionamento: Qual tem sido o entendimento da jurisprudência no Brasil e no mundo? Há realmente relação de emprego, ou apenas um serviço prestado de maneira autônoma? O que pode ser analisado para chegar a uma definição?

4 MOTORISTA UBER: UMA ANÁLISE SOB A ÓTICA JURISPRUDENCIAL

Existem até os dias de hoje múltiplos julgamentos quanto a relação jurídica dos protagonistas que embasam este artigo, não somente no Brasil, mas também em outros países, como a Inglaterra que já teve o vínculo trabalhista reconhecido. Há também a França e a Suíça, onde já foi reconhecido o vínculo para fins previdenciários. Nos Estados Unidos, inclusive há precedentes pelo reconhecimento do vínculo empregatício de um motorista reconhecido pela Comissão Trabalhista da Califórnia e, em Nova York, já fora estabelecido um piso salarial mínimo para os motoristas do aplicativo, de acordo com dados de pesquisa de Perrone (2019).

No Brasil, há julgamentos com resultados favoráveis e desfavoráveis ao reconhecimento. Sendo o primeiro entendimento apoiador proferido pelo juiz, Márcio Toledo Gonçalves, da 33ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte, no processo nº 0011359-34.2016.5.03.0112, reformado pelo Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, não reconhecendo o vínculo pela falta de requisitos legais. Os tribunais têm baseado suas decisões na falta de subordinação e habitualidade, sendo o maior destaque para falta de comprovação da imposição de regras de conduta, mesmo havendo afirmações da própria Uber quanto ao desligamento do motorista, motivadas pelas baixas avaliações feitas por usuários.

Objetivando trazer mais detalhes da relação entre as partes, foram analisadas inúmeras ações propostas pelos motoristas contra a empresa, sendo comum entre eles relatos como os dos autos do processo nº 1001492-33.2016.5.02.0013, onde o demandante especifica os porquês de se considerar vínculo de emprego, sendo as principais alegações:

[...] d) a ré controla, por meio do seu aplicativo, tanto a prestação dos serviços quanto o respectivo pagamento; e) a ré exigiria a contratação de seguro em benefício dos passageiros; f) o contrato de adesão é redigido de forma a induzir a conclusão de que o objeto não é o de fornecimento de serviços de transportes, mas sim o fornecimento de tecnologia de internet; g) os elementos da relação de emprego são visíveis durante a execução do contrato, especialmente porque a ré fixa os preços

conforme sua autodeterminação; h) existem avaliações recíprocas de passageiros e motoristas, e também cobranças por parte da ré, elementos que concretizariam o poder disciplinar de empregador; i) o reclamante se dedicava diariamente ao trabalho para a ré, nos moldes em que ela exigia; [...] l) a ré impõe padrões de apresentação, vestimenta e tratamento a ser dado aos passageiros, a revelar a direção da atividade econômica; m) a ré tem o poder de cancelar a prestação de serviços, pelo aplicativo, a qualquer momento, o que ocorreu com o autor em seu desligamento, sem aviso prévio. (TRT-2, 2018)

A empresa, por sua vez, declarou que a relação jurídica entre as partes não era de emprego e nem mesmo uma relação de trabalho, por não estarem presentes todos os requisitos legais para a configuração, sustentando sua afirmação sob os argumentos de que não existe pessoalidade, pois um motorista pode cadastrar outro no aplicativo; não existindo subordinação estrutural, pois considera o motorista um cliente da empresa e não um prestador de serviços, sendo os riscos do empreendimento deixados ao encargo do motorista, já que cabiam a ele os custos com combustíveis, lubrificantes, manutenção e outros; não havendo onerosidade na relação, até porque era o reclamante que remunerava a reclamada pela utilização da plataforma.

A contraponto, segundo entendimento do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, entende-se que as afirmações da empresa não condizem fielmente com a realidade, a atividade é realizada por pessoa física; com pessoalidade, devido a substituição de um trabalhador por outro, de forma indistinta ser vedada, pois somente é permitida após identificação e análise de antecedentes criminais; não-eventualidade entendida de forma relativa, pois, embora a plataforma admita o trabalho eventual, não equivale a dizer que o trabalho de todos os motoristas seja da mesma forma. Quanto a onerosidade, por se levar em consideração uma projeção do faturamento do motorista por hora, a presente nessa relação é a mesma que existe em qualquer contrato de trabalho em que o empregador insere o custo trabalhista com mão de obra no preço final de seu produto; e, por fim, quanto a subordinação, entendeu-se que o trabalho era de fato prestado de forma subordinada, pois a mão de obra do motorista é fator de produção na geração da mercadoria (serviço de transporte), cuja circulação propicia o excedente econômico à empresa.

Como é possível observar, são distintos posicionamentos com fundamentações pontuais, pautados em cada uma das características da relação de emprego, entretanto, ao analisarmos o segundo posicionamento, temos como fundamentação mais frágil a questão da não eventualidade, que por ser relativa, dependendo de casos concretos, significaria dizer que é possível uma relação de emprego, contudo, no que tange a eventualidade está configuração se daria caso a caso, não podendo generalizar a aplicação do vínculo.

Diante das diversas divergências dos tribunais, a Segunda Seção do Superior Tribunal de Justiça (STJ), em debates quanto a conflitos de competência Nº 164.544 - MG (2019/0079952-0), chegou à seguinte conclusão:

CONFLITO NEGATIVO DE COMPETÊNCIA. INCIDENTE MANEJADO SOB A ÉGIDE DO NCPC. AÇÃO DE OBRIGAÇÃO DE FAZER C.C. REPARAÇÃO DE DANOS MATERIAIS E MORAIS AJUIZADA POR MOTORISTA DE APLICATIVO UBER. **RELAÇÃO DE TRABALHO NÃO CARACTERIZADA. SHARING ECONOMY. NATUREZA CÍVEL. COMPETÊNCIA DO JUÍZO ESTADUAL.** 1. A competência *ratione materiae*, via de regra, é questão anterior a qualquer juízo sobre outras espécies de competência e, sendo determinada em função da natureza jurídica da pretensão, decorre diretamente do pedido e da causa de pedir deduzidos em juízo. 2. Os fundamentos de fato e de direito da causa não dizem respeito a eventual relação de emprego havida entre as partes, tampouco veiculam a pretensão de recebimento de verbas de natureza trabalhista. A pretensão decorre do contrato firmado com empresa detentora de aplicativo de celular, de cunho eminentemente civil. 3. As ferramentas tecnológicas disponíveis atualmente permitiram criar uma nova modalidade de interação econômica, fazendo surgir a economia compartilhada (*sharing economy*), em que a prestação de serviços por detentores de veículos particulares é intermediada por aplicativos geridos por empresas de tecnologia. Nesse processo, **os motoristas, executores da atividade, atuam como empreendedores individuais, sem vínculo de emprego com a empresa proprietária da plataforma.** 4. Compete a Justiça Comum Estadual julgar ação de obrigação de fazer c.c. reparação de danos materiais e morais ajuizada por motorista de aplicativo pretendendo a reativação de sua conta UBER para que possa voltar a usar o aplicativo e realizar seus serviços. 5. Conflito conhecido para declarar competente a Justiça Estadual.

Importante esclarecer, por oportuno, que não foi realizado a fundo um debate acerca da existência ou não dos requisitos essenciais da relação de emprego, sendo ainda prematuro afirmar que se pacificou o entendimento de que a relação entre motoristas e a empresa é de natureza cível, e não trabalhista. Contudo, cabe o registro de que no caso em debate, assentou-se que os motoristas são empreendedores individuais.

Com efeito, consignou-se que *“os motoristas de aplicativo não mantêm relação hierárquica com a empresa UBER porque seus serviços são prestados de forma eventual, sem horários pré-estabelecidos e não recebem salário fixo, o que descaracteriza o vínculo empregatício entre as partes”*.

Resta aguardar um posicionamento definitivo do Tribunal Superior do Trabalho, órgão de cúpula em matéria trabalhista, pacificando tal polêmica, seja pelo reconhecimento da relação de emprego, atraindo os efeitos daí decorrentes, seja pelo não reconhecimento da relação de emprego, afastando o estatuto jurídico-trabalhista desta relação.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante do que fora relatado no transcórre do presente artigo, embora seja favorável a cognição frente ao vínculo de emprego, pela presença de aspectos legais como analisados pelo Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (evidenciados pela imposição de preço do serviço de transporte que é estabelecido pela Uber, o controle de informações essenciais para prestação do serviço, a exigência de padrões de comportamento ainda que de forma velada, comprovação de ausência de antecedentes criminais, dentre outros), não há mais que se falar em relação de emprego, uma vez que o Superior Tribunal de Justiça pacificou entendimento pela não caracterização, pautado na ausência de subordinação.

É, portanto, patente dizer que, diante da lei atual e avanços tecnológicos, para que não sejam cometidas injustiças, é extremamente necessário o exame pormenorizado de cada situação, preponderando o Princípio da Primazia da Realidade, valendo mais o que acontece na situação fática, a qual impera sobre qualquer realidade formal, de forma a suprir as necessidades e eventuais lacunas, possibilitando clareza quanto a presença da relação de emprego.

Contudo, destaca-se também a necessidade urgente de uma reforma quanto ao entendimento das novas relações sociais trabalhistas trazidas pelas inovações tecnológicas, que conforme Jouberto Cavalcante, em artigo para a revista Revista LTr. 82-07/796 ,embora haja uma colaboração para o surgimento de novos setores da economia, trazendo vários aspectos positivos, como a ampla inclusão do trabalho feminino e de pessoas com deficiência, eliminação de tarefas que comprometem a integridade física e mental do trabalhador, entre outros, também existem os aspectos negativos a serem estudados, como a alteração de funções, a intensificação do ritmo de trabalho, o surgimento de novas patologias, a extinção de postos de trabalho (desemprego tecnológico e dispensas coletivas) e ainda a fragmentação dos sindicatos de trabalhadores.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988. 292 p.

BRASIL. República Federativa. **Consolidação das Leis do Trabalho**. 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452compilado.htm. Acesso em: 5 abr. 2019.

CAVALCANTE, Jouberto de Quadros P. **A Sociedade, a Tecnologia e seus impactos nos meios de produção: uma discussão sobre o desemprego tecnológico.** Revista LTr, 82-07/796, Vol. 82, nº 7, Julho de 2018.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Capitalismo, trabalho e emprego: entre o paradigma da destruição e os caminhos da reconstrução.** São Paulo: LTr, 2008.

DELGADO, Maurício Godinho. **Direitos fundamentais na relação de trabalho.** Revista LTr, São Paulo, Ano 70, nº 6, p. 660-673, jun. 2006, p. 665.

GASPAR, Danilo Gonçalves. **A crise da Subordinação Jurídica Clássica Enquanto Elemento Definidor da Relação de Emprego e a Proposta da Subordinação Potencial.** 2011. Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade Federal da Bahia, Salvador, p. 228-237.

INFORMAÇÕES DA EMPRESA. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/informacoes-da-empresa/>. Acesso em: 27 mar. 2019.

PERRONE, Rodrigo. **UBER - vínculo de emprego ou parceria?**. Conteúdo Jurídico, Brasília-DF: 03 jan. 2019. Disponível em: <http://www.conteudojuridico.com.br/?artigos&ver=2.591584&seo=>. Acesso em: 5 abr. 2019.

PORTO, Lorena Vasconcelos. **A Subordinação No Contrato De Trabalho: uma releitura necessária.** São Paulo: LTR, 2009.

RIEMENSCHNEIDER, Patricia Strauss; MUCELIN, Guilherme Antonio Balczarek. **Economia do compartilhamento: a lógica algorítmica das plataformas virtuais e a necessidade de proteção da pessoa nas atuais relações de trabalho** Redes: R. Eletr. Dir. Soc., Canoas, v. 7, n. 1, p. 61-93, abr. 2019.

STJ. **CONFLITO DE COMPETÊNCIA Nº 164.544 - MG (2019/0079952-0).** Disponível em: https://ww2.stj.jus.br/processo/revista/documento/mediado/?componente=ITA&sequencial=1857953&num_registro=201900799520&data=20190904&formato=PDF. Acesso em: 27 set. 2019.

TRT-2 **Processo n. 1001492-33.2016.5.02.0013.** Disponível em: <http://search.trtsp.jus.br/easysearch/searchview.html?collection=coleta012#q=UBER%20V%C3%8DNCULO%20EMPREGAT%C3%8DCIO>. Acesso em: 19 abr. 2019.

UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA. **TERMOS E CONDIÇÕES.** Disponível em: <https://www.uber.com/legal/terms/br/>. Acesso em: 28 mar. 2019.

VENDAS DA UBER SOBEM EM 63% NO SEGUNDO SEMESTRE E PREJUÍZO CAI. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/tec/2018/08/vendas-da-uber-sobem-em-63-no-segundo-trimestre-e-prejuizo-cai.shtml>. Acesso em: 27 mar. 2019.

33ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte: **Processo nº 0011359-34.2016.5.03.0112. Magistrado: Márcio Toledo Gonçalves.** Disponível em:

<https://portal.trt3.jus.br/internet/conheca-o-trt/comunicacao/noticias-juridicas/nj-especial-novas-decisoes-da-jt-mg-sobre-vinculo-de-motoristas-da-uber-continuam-refletindo-entendimentos-divergentes-sobre-a-questao>. Acesso em 19 abr. 2019.