

O vínculo empregatício entre motoristas e o aplicativo de mobilidade urbana Uber

The employment relationship between drivers and the Uber urban mobility application

Vinícius Martins de Oliveira*

João Gomes Pessoa**

Resumo: Diante dos mais recentes e intensos debates no que diz respeito à modernização e flexibilização das relações empregatícias, surge o caso Uber e sua relação com os motoristas cadastrados em sua plataforma de transporte pessoal. Assim, o objetivo do presente artigo é fazer uma análise acerca de tal relação, buscando na doutrina e jurisprudência indícios da existência ou inexistência da possibilidade de se caracterizar o motorista como empregado da empresa Uber. Para tanto, traz um estudo que aborda as relações de trabalho e as relações de emprego, bem como os requisitos que devem ser preenchidos para sua caracterização. Por fim, uma análise a respeito do Princípio da Dignidade Humana e sua relação com as atuais flexibilizações dos direitos trabalhistas, analisando ainda a Lei que surgiu do embate entre taxistas e motoristas Uber, com a intenção de regular o transporte individual privado de passageiros.

Palavras-chave: Direito do trabalho; Vínculo de emprego; Motorista; Aplicativo de mobilidade.

Abstract: In view of the most recent and intense debates regarding the modernization and flexibility of employment relations, the Uber case and its relationship with drivers registered on its personal transport platform emerges. Thus, the objective of the present course conclusion work is to analyze the relationship and search the doctrine and jurisprudence for evidence of the existence or absence of the possibility of characterizing the driver as an employee of the Uber company. Therefore, it brings a study that addresses labor relations and employment relations, as well as the requirements that must be fulfilled for their characterization. Finally, it seeks to analyze the Principle of Human Dignity and its relationship with the current flexibilisations of labor rights, also analyzing the Law that emerged from the clash between taxi drivers and Uber drivers, with the intention of regulating individual private passenger transport.

Keywords: Labor law; Employment bond; Driver; Mobility application.

Recebido em: 24/6/2022
Aprovado em: 22/7/2022

* Graduado em Direito pela Faculdade de Direito do Leste de Minas (Fadileste).

** Especialista em Direito de Empresa. Professor de Direito do Trabalho da Faculdade de Direito do Leste de Minas (Fadileste). E-mail: joaogomespessoa.adv@gmail.com.

Introdução

Para que seja possível compreender a possibilidade do reconhecimento do vínculo empregatício entre o motorista e os aplicativos de transporte individual urbano, é importante estudarmos o direito do trabalho e suas características. O trabalho acompanha o desenvolvimento da sociedade, e desde os primórdios das civilizações é inerente ao ser humano, tornando-se uma das principais necessidades humanas.

Sobre o tema, Marcelo Alexandrino (2006, p. s.n) diz que:

[...] 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 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.

Seguindo no estudo, Volia Bonfim Cassar (2010, p. 32) explica que “[...] no passado o trabalho tinha conotação de tortura, atualmente significa toda energia física ou intelectual empregada pelo homem com finalidade produtiva”. Entretanto, atualmente o trabalho é compreendido como o esforço físico ou intelectual, ou as vezes ambos, que o trabalhador realiza com a intenção de produzir algo. Neste sentido,

[...] 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.

Desta forma, é correto afirmar que o labor é uma atividade ligada intimamente ao ser humano, que possui cunho pessoal, figurando como uma atividade exercida de maneira livre, possuindo ainda natureza única, pois expressa a personalidade de quem executa.

Mesmo que o trabalho seja executado de forma livre pelo ser humano, este o realiza com o intuito de perceber uma gratificação por tal, que na maioria dos casos se configura numa gratificação em pecúnia. Tal gratificação geralmente possui o nome de

salário, e está positivado no art. 76 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) que é o diploma legal que rege as relações de trabalho em nosso país, vejamos:

Art. 76 - Salário mínimo é a contraprestação mínima devida e paga diretamente pelo empregador a todo trabalhador, inclusive ao trabalhador rural, sem distinção de sexo, por dia normal de serviço, e capaz de satisfazer, em determinada época e região do País, as suas necessidades normais de alimentação, habitação, vestuário, higiene e transporte (BRASIL, 1943, p. s.n.).

É com este salário, advindo do trabalho, que a grande maioria das famílias se sustentam durante o mês. Desta forma, fica claro que, além de ser um ato livre do homem, o trabalho é também a maneira com que as pessoas se sustentam, através de seus salários.

Entretanto, pelo atual cenário econômico que vem passando o Brasil, com o desemprego crescendo absurdamente, faz-se necessário que as pessoas consigam seu sustento através de empregos que muitas das vezes oferecem relações empregatícias precárias, como é o caso do tema que será abordado nesse trabalho.

Nesse ponto de vista, percebe-se que há uma flexibilização das leis trabalhista, que ocorre quando existe, teoricamente, uma lei dura, e que para o mercado fluir e criar novos postos de emprego, é necessário que tal lei seja flexibilizada, trazendo benefícios para empregadores e empregados. Porém, tal tendência mercadológica pode ser considerada prejudicial, tendo em vista que, geralmente, a parte prejudicada juridicamente é o empregado.

Para fins do presente estudo, estudaremos a relação entre o motorista e o aplicativo de mobilidade urbana "Uber", e para tanto, inicialmente, é importante abordar o tema relação de emprego e de trabalho, trazendo suas características e principalmente suas diferenças.

A relação de trabalho

Neste tópico será abordado o tema Relação de Trabalho, de maneira simples e sucinta. Inicialmente é importante mencionar que relação de trabalho e relação de emprego são dois temas diferentes, que, segundo Maurício Godinho Delgado (2016, p. 270):

A primeira expressão tem caráter genérico: 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. 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.

Conforme explicado, entende-se que a relação de trabalho é um gênero, e diz respeito a toda e qualquer relação jurídica que tenha o trabalho humano como objeto, e, conseqüentemente, o recebimento de uma quantia em dinheiro, pecúnia, uma forma de salário, como contraprestação pelo serviço prestado. Pode acontecer entre uma pessoa ou empresa para outra.

Para melhor elucidação do tema, tem-se como exemplos a contratação de um pintor para realizar uma pintura numa residência, uma simples ida a um dentista. Ou seja, na relação de trabalho incluem-se os serviços realizados por trabalhadores autônomos, eventuais e avulsos, além, é claro, das relações de emprego.

A relação de emprego

Enquanto a relação de trabalho é gênero, a relação de emprego é espécie e é regulamentada pela CLT e também por leis complementares, como é o caso dos empregados doméstico, caso este que não é nosso objeto de estudo. Entretanto, para que possa existir a relação de emprego, é imprescindível que alguns requisitos sejam preenchidos. Estes requisitos estão elencados no Artigo 3º da CLT, vejamos: "Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário" (BRASIL, 1943, p. s. n).

Acima foi dado o exemplo do pintor, imaginemos que esse pintor foi contratado para pintar uma parede de uma casa. Neste caso, não há que se falar em relação de emprego, pois não existe um dos requisitos para que esteja configurada tal relação, qual seja, a habitualidade. Ou seja, o pintor exerce sua atividade de forma eventual: ele é contratado, inicia seu trabalho de pintura, o realiza e está dispensado, pode pegar outras pinturas para fazer.

De outro modo, um exemplo da relação de emprego é um garçom, que trabalha em um restaurante todas as quintas, sextas e sábados. Mesmo que ele não trabalhe

todos os dias da semana, ele exerce a atividade de garçom para este restaurante de maneira habitual, caracterizando assim a relação de emprego.

Homero Batista Mateus da Silva (2015, p. 13) explica que:

Assim toda relação de emprego pode ser considerada como relação de trabalho, mas nem toda relação de trabalho pode ser considerada como relação de emprego, pois a relação de emprego é uma das espécies da relação de trabalho, que é um gênero.

Para melhor entendimento acerca do tema, à frente serão abordados os requisitos para a configuração da relação de emprego como elencados acima no próximo capítulo.

Os requisitos

Conforme demonstrado, para que haja a configuração da relação de emprego, é importante que o trabalhador, a priori, seja pessoa física e que o trabalho seja prestado de forma não eventual ao empregador, ou seja, com habitualidade, pessoalidade e que seja realizado sob a dependência deste, mediante recebimento de salário, contraprestação em pecúnia.

Esses elementos caracterizadores da relação de emprego podem ser identificados através da combinação do *caput* de dois artigos da Consolidação das Leis Trabalhistas, quais sejam, os artigos 2º e 3º. Vejamos:

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 serviço. [...] Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário (BRASIL, 1943, p. s.n.).

Assim, passemos a estudar os requisitos caracterizadores da relação de emprego.

Pessoa física

Conforme o art 3º da CLT, somente a pessoa física pode figurar como empregada, tendo em vista que a pessoa jurídica, de forma alguma, pode ser considerada empregada, mesmo que esta possa ser contratada para prestar serviços à uma outra empresa ou até

mesmo à uma pessoa física, não haverá que se falar em relação de emprego. Maurício Godinho Delgado (2016, p. 284) entende que:

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.

Não eventualidade

Como segundo requisito, temos a habitualidade, que nada mais é a condição, para se falar em relação de emprego, que o empregado deve exercer suas atividades de forma contínua, de maneira permanente, mesmo que seja por prazo determinado.

Sobre este requisito, Alice Monteiro de Barros (2011, p. 209) explica que:

O pressuposto da não-eventualidade traduz-se pela exigência de que os serviços sejam de natureza não eventual, isto é, necessários à atividade normal do empregador. Observe-se que o legislador não se utilizou do termo "continuidade". Logo, mesmo que descontínuo, isto é, intermitente, o serviço executado pelo empregado poderá ser de natureza não eventual. Basta que para isso seja necessário ao desenvolvimento da atividade normal do empregador.

Desta forma, resta claro quais são os requisitos para o aparecimento da relação de emprego, bem como sua diferença em comparação à relação de trabalho.

Subordinação

A subordinação se faz presente na estrutura da relação jurídica, uma vez que o empregado deve acatar às ordens do patrão ou superior, gerando assim uma relação de dependência entre o empregado e empregador. A subordinação ainda se divide em três categorias, sendo estas a técnica, a econômica e a jurídica.

A subordinação técnica diz respeito com o conhecimento técnico, que é do empregador. Já a subordinação econômica tem relação com a dependência econômica que o empregado possui em relação ao empregador. E por último, que atualmente é considerada a única modalidade de subordinação a se aplicar na relação de emprego,

existe a subordinação jurídica, que diz respeito ao contrato de trabalho, com o poder de direção que o empregador possui.

Assim, leciona Rúbia Zanotelli de Alvarenga (2010, p. 1):

A subordinação jurídica compreende, assim, a sujeição do labor do empregado à vontade do empregador. Na relação empregatícia, o empregador detém os poderes para dirigir, regulamentar, fiscalizar e aplicar penalidades ao trabalhador. É por intermédio do exercício do poder empregatício que se instrumentaliza a subordinação jurídica no contexto da relação de emprego.

Onerosidade

O quarto ponto a se destacar entre os requisitos da relação de emprego, é a onerosidade. Vale destacar que a relação de emprego é bilateral, temos de um lado o empregado, que deve desempenhar determinada tarefa pela qual foi contratado para o empregador, que por sua vez, deve pagar àquele uma contraprestação, ou seja, uma remuneração, pelos serviços prestados.

Sobre o tema, Carla Teresa Martins Romar (2014, p. 93), entende que:

[...] a relação de emprego não é gratuita ou voluntária, ao contrário, haverá sempre uma prestação (serviços) e uma contraprestação (remuneração). A onerosidade caracteriza-se pelo ajuste da troca de trabalho por salário. O que importa não é o quantum a ser pago, mas, sim, o pacto, a promessa de prestação de serviço de um lado e a promessa de pagamento do salário de outro lado.

Em outras palavras, a onerosidade nada mais é que a obrigação que o empregador tem de pagar ao empregado a contraprestação pelo labor, pois o emprego é uma relação que advém da necessidade econômica, e assim, o empregado espera com o recebimento do salário suprir suas necessidades, bem como de sua família.

Pessoalidade

A pessoalidade não pode se confundir com pessoa física. A pessoalidade indica que o trabalho deve ser realizado *intuitu personae*, ou seja, é o próprio empregado que deve realizar seus serviços, uma vez que não pode simplesmente enviar outra pessoa em seu lugar.

Em outras palavras, entende-se por pessoalidade, a obrigação que o empregado possui de realizar as atividades pelas quais fora contratado de maneira pessoal, isto é, não pode ser substituído por outro trabalhador durante seu labor, salvo em casos específicos onde perceba-se a realização de atividade esporádica, e mesmo assim, desde que o empregador permita.

Conforme corrobora Ricardo Resende (2015, p. 303) “[...] a relação empregatícia possui natureza *intuitu personae*, isto é, o empregador irá contratar o trabalhador para que o mesmo lhe preste serviços de forma pessoal”.

A percepção do poder judiciário

É possível identificar que os motoristas do aplicativo Uber são divididos e não conhecem seus direitos de classe, uma vez que não possuem um espaço onde podem dialogar, trocar informações, ideias, apresentar posicionamentos, ou mesmo reivindicarem de qualquer tipo. Assim, por vezes os próprios motoristas não se identificam como funcionários do Uber, e acham que não possuem direitos trabalhistas, o que acaba resultando em um baixo número de ações trabalhistas levadas ao apreço do Judiciário (LEME, 2019).

Dessa forma, a maior dúvida dos motoristas é a respeito da existência, ou não, da relação de emprego entre o motorista e o aplicativo Uber. E esse questionamento é o mais presente nas demandas judiciais em que figuram como polo ativo e passivo, respectivamente, o motorista e o aplicativo Uber. Enquanto os motoristas buscam o reconhecimento do vínculo empregatício, a empresa contesta, dizendo que existe apenas um contrato de parceria (COSTA, 2019).

Ana Carolina Reis Paes Leme destaca que

[...] existem 135 ações individuais em trâmite na Justiça do Trabalho, discutindo exatamente o reconhecimento do vínculo de emprego entre os motoristas e a Uber. Curiosamente, não havia, até julho de 2018, sequer uma decisão de Tribunal do Trabalho reconhecendo o vínculo empregatício. As demandas que chegavam aos Tribunais terminavam ou com a homologação de um acordo – com cláusula de confidencialidade e quitação total – ou era proferido um acórdão negando a existência de vínculo de emprego (LEME, 2017, p. 137).

Isso demonstra a presença de manipulação por parte do aplicativo Uber, para dificultar a formação de jurisprudência no sentido de garantir ao motorista o reconhecimento do vínculo empregatício.

Em 2018, no mês de agosto, a 15ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região julgou o Recurso Ordinário, interposto pelo autor dos autos nº 1000123-89.2017.5.02.0038, dando provimento, mesmo que parcial, ao pleito de reconhecimento do vínculo empregatício entre o motorista e o aplicativo Uber. No caso em questão, Beatriz de Lima Pereira, destacou em seu voto que os aparatos informatizados utilizados pelo aplicativo Uber se enquadram na subordinação jurídica de que trata o artigo 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (COSTA, 2019).

O referido artigo 6º da CLT traz a seguinte redação:

Art. 6º. Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego. Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio (BRASIL, 1943, p. s. n.).

Entretanto, na grande maioria das vezes, quando a empresa se vê diante de uma possível condenação, acaba por oferecer um bom acordo ao autor, com a condição de que a quitação seja geral, em todas as esferas do Judiciário, para evitar futuras ações nesse sentido.

Dessa forma, a empresa responsável pelo aplicativo demonstra que se utiliza de artifícios para dificultar o surgimento de jurisprudência desfavorável a si, como dito anteriormente.

Inicialmente, com as propostas oferecidas pelo aplicativo Uber nas demandas judiciais, o motorista se sente vitorioso, pois pode receber praticamente o valor da causa, contudo, acordos nesse sentido podem prejudicar a grande parcela de trabalhadores que se encontram na mesma situação, como “parceiros” do aplicativo e a eterna dúvida acerca do reconhecimento, ou não, de seu vínculo empregatício com a empresa, tendo em vista a falta de jurisprudência formada nesse sentido, e a consequente insegurança jurídica (COSTA, 2019).

Importante destacar também que esses acordos são feitos sob sigilo, e não são acessíveis, o que acaba por atrapalhar uma análise acerca da possibilidade do reconhecimento do vínculo empregatício.

Após lidarmos com os problemas gerados pelos acordos, de certa forma, obscuros, realizados entre o aplicativo Uber e os motoristas em ações judiciais, é importante retornarmos ao centro da pesquisa do presente trabalho, que é o reconhecimento do vínculo de emprego entre os motoristas e o Uber (COSTA, 2019).

Maurício Godinho Delgado entende que, para ser possível reconhecer a relação de emprego entre o empregado e seu empregador são necessários estarem presentes certos requisitos:

Os elementos fático-jurídicos componentes da relação de emprego são cinco: a) prestação de trabalho por pessoa física a um tomador qualquer; b) prestação efetuada com personalidade pelo trabalhador; c) também efetuada com não eventualidade; d) efetuada ainda sob subordinação ao tomador dos serviços; e) prestação de trabalho efetuada com onerosidade (DELGADO, 2016, p. 337).

Esses requisitos, que estão presentes no artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho, já foram analisados separadamente no capítulo anterior, facilitando então o estudo do presente tópico. Além disso, foi apresentado também o artigo 2º do mesmo diploma legal, que trata da definição do empregador.

É muito importante, para analisar se é possível identificar a relação empregatícia entre os motoristas e o aplicativo Uber, uma breve exposição acerca dos Princípios Constitucionais que se relacionam com o Direito do Trabalho.

Nesse sentido, podemos afirmar que o Princípio da Dignidade da Pessoa Humana está diretamente relacionado com o Direito do Trabalho, ao garantir ao indivíduo a proteção de sua integridade, uma vez que este não pode ser usado como objetivo para atingir algum objetivo. Por conta do referido Princípio, não é possível a coisificação do indivíduo, ou como no caso em tela, do trabalhador (COSTA, 2019).

Além disso, outras previsões constitucionais que também são de grande importância para o Direito do Trabalho, são os valores sociais do trabalho, previsto pelo artigo 1º, inciso IV da Constituição Federal, a inviolabilidade da intimidade e da privacidade, presentes no artigo 5º, inciso X, também da Constituição Federal, e a busca pelo pleno emprego, também previsto pelo mesmo diploma legal, em seu artigo 170, inciso VIII.

Já os Princípios do Direito do Trabalho que se fazem presentes nessa relação específica entre os motoristas e o aplicativo Uber, temos o Princípio da Proteção, da Norma Mais Favorável, do *In Dubio Pro Operario* e da Primazia da Realidade, que no caso em tela, é o mais relevante (COSTA, 2019).

O referido Princípio da Primazia da Realidade diz que os fatos, a realidade, são mais importantes que os próprios acordos formais. Ou seja, a realidade fática da relação tem mais valor do que o acordo formalizado entre as partes, sendo necessário sobrepor a realidade aos acordos formais sempre que houver discrepância entre eles no caso concreto.

Dessa forma, diante da análise do preenchimento dos requisitos previstos pela Consolidação das Leis do Trabalho analisados anteriormente, é possível identificar se há, ou não, a existência da relação empregatícia entre o motorista e o aplicativo Uber (COSTA, 2019).

Dessa forma, o próximo capítulo analisará, de maneira específica, a decisão proferida no processo nº 0011359-34.2016.5.03.0112, que tramitou na 33ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte, sob o comando do magistrado Márcio Toledo Gonçalves. Destaca-se que a empresa responsável pelo aplicativo Uber, em sede de contestação, alegou ser a Justiça do Trabalho, incompetente de maneira absoluta para julgar o caso, tendo em vista que inexistente vínculo de emprego entre as partes.

Contudo, é importante analisarmos também o processo nº 0010635-18.2017.5.03.0137, que tramitou na 37ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte, sob responsabilidade da magistrada Ana Maria Espi Cavalcanti. Nesse caso específico, o reclamante (motorista) era Fernando Harrison Dias. Como no caso apresentado anteriormente, a empresa responsável pelo Uber contestou dizendo que não havia nenhuma relação empregatícia entre as partes, e mais uma vez, pleiteou a incompetência absoluta da Justiça do Trabalho para julgar o caso, afirmando que o reclamante era apenas parceiro do aplicativo, pois não recebia um salário para desempenhar suas funções, muito pelo contrário, pagava pelo uso da plataforma oferecida pelo aplicativo.

Pode-se verificar que nas duas situações o Uber alegou não haver relação de emprego entre as partes, o que afastaria a competência material da Justiça do Trabalho para julgamento da demanda. Entretanto, Ana Maria Espi Cavalcanti esclareceu que,

[...] para fixação da competência material, cumpre investigar a origem do direito postulado, a causa de pedir remota, *in casu*, o alegado vínculo de emprego. Não importa a natureza da matéria discutida, pois a CRFB/88, ao estabelecer a competência material da Justiça do Trabalho para as demandas decorrentes da relação de trabalho, não exige que o direito questionado ou a norma legal aplicável pertença ao campo do Direito do Trabalho. Logo, a demanda decorre de alegada relação empregatícia e portanto, possui natureza trabalhista, o que atrai a competência material da Justiça do Trabalho (BELO HORIZONTE, 2017, p. s. n.).

Dessa maneira, a juíza rejeitou a preliminar levantada pela parte reclamada, da incompetência da Justiça do Trabalho.

No caso exposto anteriormente, o juiz Márcio Toledo Gonçalves fundamentou sua decisão dizendo que:

A determinação da competência material da Justiça do Trabalho é fixada em decorrência da causa de pedir e do pedido formulados na peça de ingresso. Assim, se o reclamante assevera que a relação material é regida pela CLT e formula pedidos de natureza trabalhista, a Justiça do Trabalho é competente para apreciar o feito nos termos do art. 114, I a X, da Constituição da República (BELO HORIZONTE, 2016, p. s. n.).

Ou seja, também negou o pedido de incompetência da Justiça do Trabalho para julgar a demanda apresentado pelo Uber.

Nesse sentido, ensina Leonardo Tibo Barbosa Lima (2019), que para determinar a competência material, o que deve ser considerado é a causa de pedir, em outras palavras, a relação que deu início ao ajuizamento da ação. No caso em tela, a apresentação da situação a apreço do Judiciário se deu por conta do reconhecimento da relação de emprego. Não é possível então que o Uber alegue a incompetência material da Justiça do Trabalho para evitar o julgamento pelo Justiça do Trabalho nos casos ora apresentados, pois nessas demandas, os motoristas alegam serem empregados da empresa, e buscam o reconhecimento desse vínculo empregatício (COSTA, 2019).

Decisão favorável ao reconhecimento da relação de emprego

Mesmo tendo diversas demandas dos motoristas contra o aplicativo Uber, buscando a tutela jurisdicional em objetivando criar um vínculo empregatício com a empresa, ainda não há um entendimento pacificado pelos nossos tribunais no que tange ao tema.

José Eduardo de Resende é Desembargador Federal do Trabalho, e segundo ele existem alguns fundamentos que mostram que pode haver sim o reconhecimento do vínculo empregatício:

1. Direção do Trabalho: É o Uber quem define exhaustivamente o modo de produção: a) define o preço do serviço; b) define padrão de atendimento; c) define a forma de pagamento; d) define e recebe o pagamento; e) paga o motorista; f) centraliza o acionamento do

colaborador para prestar o serviço. 2. Sistema Disciplinar do Uber: Aplica as penalidades aos trabalhadores que infringem suas normas de serviço. Por exemplo, se o motorista pegar um passageiro na rua, sem ser acionado pelo aplicativo. Estão sujeitos também a penalidade, os motoristas mal avaliados pelos usuários do serviço (CHAVES, 2016).

Segundo Maurício Nanartonis (2016), “[...] os serviços prestados possuem os requisitos que caracterizam a relação empregatícia, como, por exemplo, a pessoalidade e a subordinação, o que acaba sendo possível identificar a relação de emprego”. Tais requisitos foram tratados no capítulo anterior do presente trabalho.

No Brasil, a primeira sentença reconhecendo o vínculo de emprego entre um motorista e a empresa Uber aconteceu na 33ª Vara do Trabalho da Comarca de Belo Horizonte, de estado de Minas Gerais. No caso, o magistrado Márcio Toledo Gonçalves, proferiu uma sentença tendo como base uma outra decisão judicial parecida, que aconteceu em Londres, e condenou a empresa ao pagamento das verbas rescisórias no caso de uma dispensa sem justa causa, e além disso, aplicou também a multa do artigo 477, § 8º da Consolidação das leis do Trabalho, bem como o adicional de 2 (duas) horas extras diárias e seus reflexos no aviso prévio indenizado e também do adicional noturno aplicando um acréscimo de 20% (vinte por cento) do valor remuneratório em relação ao trabalho executado durante o dia, tendo em vista que o motorista desempenhava suas funções também entre as 22:00 horas de um dia até às 05:00 horas do dia seguinte, observando é claro, a hora noturna computada em 52 minutos e 30 segundos, além do pagamento em dobro dos feriados trabalhados e também ao reembolso de R\$ 2.100,00 (dois mil e cem reais) mensais por toda a duração do contrato de trabalho, bem como exigiu da empresa a assinatura da carteira de trabalho do requerente (TRT-BH 0011359-34.2016.5.03.0122) (BELO HORIZONTE, 2016).

O requerente demonstrou em sua inicial que iniciou seu trabalho como motorista no mês de fevereiro de 2015 e observou o contrato ser rescindido de maneira unilateral e de forma abusiva no mês de dezembro do mesmo ano. Disse em sua peça inaugural que existiu sim uma relação de emprego, pautando suas alegações nos seguintes fatos: I) não recebeu nenhuma verba trabalhista a qual fazia tinha direito; II) percebia a título de salário-produção quantia entre R\$ 4.000,00 (quatro mil reais) e R\$ 7.000,00 (sete mil reais); III) exerceu seu trabalho, em média, 2 (duas) horas extras diárias durante toda a duração do contrato de trabalho; IV) trabalhou durante o período noturno e não recebeu nenhum tipo de adicional noturno; V) trabalhou ainda em feriados e não houve nenhuma compensação ou pagamento em dobro por tal período trabalhado; VI) ao ter seu contrato de trabalho extinto por parte do empregador, não recebera as verbas rescisórias à qual fazia jus, VII) solicitou ao juízo que aplicasse à parte ré as multas constantes no artigo 467 e 477, § 8º da Consolidação

das Leis do Trabalho; VIII) pediu ainda o reembolso dos valores gastos para que fosse possível que realizasse o trabalho e; IX) requereu ainda indenização por dano moral, tendo em vista que teve seu contrato de trabalho extinto de maneira arbitrária (TRT-BH 0011359-34.2016.5.03.0112) (BRASIL, 2016).

Ao fim da inicial, deu o valor à causa de R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais). Inicialmente, durante audiência preliminar, existiu uma tentativa de conciliação entre as partes, porém esta restou-se infrutífera. Com o seguimento da audiência, a parte requerida ofereceu defesa e arguiu, preliminarmente, que a justiça do trabalho era absolutamente incapaz para julgar tal ação, e ainda contestou os pedidos expostos na reclamatória:

a) ser uma empresa que utiliza a plataforma digital permitindo aos usuários do aplicativo solicitar transporte individual privado a um dos motoristas parceiros; b) a reclamante é quem os contratou através de uma prestação de serviço para captar e conquistar clientes; c) não havia habitualidade entre as partes por não ter dias e horários obrigatórios para realizar as atividades e nem pessoalidade, pois os usuários poderiam ser atendidos por qualquer um dos motoristas disponíveis na plataforma; d) o reclamante não recebeu nenhuma remuneração e que foi ele quem a remunerou pela utilização do aplicativo (TRT-BH 0011359-34.2016.5.03.0112) (BELO HORIZONTE, 2016).

Dessa forma, pediram pela total improcedência dos pedidos formulados pelo requerente, principalmente, pela não caracterização do vínculo de emprego e solicitaram ainda que os autos tramitassem sob sigilo de justiça, além disso, requereram a condenação do requerente por litigância de má-fé, pedidos estes que foram negados.

No caso em tela, sobre a possibilidade ou não da configuração do vínculo de emprego, constatou-se que os requisitos exigidos por lei para que seja possível tal reconhecimento, estavam presentes.

Os requisitos pessoa física e pessoalidade confirmaram-se no exato momento em que a empresa Uber exige um cadastro em sua plataforma para que o motorista exerça sua função, além disso, tal cadastro deve ser acompanhado do envio de diversos documentos pessoais que são enviados à empresa.

Além disso, no site da empresa pode-se constatar que é terminantemente proibido o compartilhamento de contas entre os motoristas, 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, 2017).

E a testemunha que fora arrolada pelo requerente, que também era motorista do Uber confirmou, em seu depoimento que “[...] que não poderia colocar ninguém para ficar em seu lugar, que isso seria uma falta grave, com punição de bloqueio definitivo da plataforma” (TRT-BH 0011359-34.2016.5.03.0112) (BELO HORIZONTE, 2016).

No que diz respeito à não eventualidade, este requisito demonstrou-se preenchido tendo em vista a requerente impor aos motoristas algumas exigências, que foram constatadas por meio de depoimentos das testemunhas no processo:

[...] se o motorista ficar mais de um mês sem pegar qualquer viagem, o motorista seria inativo; que eram enviados e-mails, 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 (TRT-BH 0011359-34.2016.5.03.0112) (BELO HORIZONTE, 2016).

Já em relação à onerosidade, a requerida pagava aos seus motoristas pelos serviços prestados, gratificando-os até mesmo com bônus uma vez que atingiam determinadas metas impostas pela mesma. Mais uma vez, uma testemunha, que era ex-coordenador de operações da requerida, disse:

[...] que próximo ao Carnaval, por exemplo, o motorista ativado que completasse cinquenta viagens em três meses ganharia R\$ 1.000,00 (mil reais); que no dia do protesto do taxista, no início de 2016, a empresa investigada já sabia que faltariam motoristas na cidade então programou uma promoção especial para o motorista que consiste em cumprir alguns requisitos, por exemplo, ficar online oito ou mais horas, completar dez ou mais viagens e ter uma média de nota acima de 4,7 e, então, o motorista ganharia 50% (cinquenta por cento) a mais de todas as viagens completadas nesse período e com esse padrão (TRT-BH 001135934.2016.5.03.0112) (BELO HORIZONTE, 2016).

Conforme consta no site do Uber, a empresa remunerava os seus motoristas mesmo se estes fizessem 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, 2017)

Conforme sentença emitida pelo Juiz Márcio Toledo Gonçalves:

Não resta dúvida, nesse cenário, que a roupagem utilizada pela ré para tentativa de afastar o pressuposto da onerosidade não tem qualquer amparo fático. A prestação de serviço se constitui como relação onerosa, em que o autor ativava-se na expectativa de contraprestação de índole econômica (onerabilidade subjetiva) e o trabalho desenvolvido era devidamente remunerado pela ré (onerabilidade objetiva) (TRT-BH 0011359- 34.2016.5.03.0112) (BELO HORIZONTE, 2016).

Passando ao requisito da subordinação, no caso analisado aqui, o requerente deveria cumprir as regras impostas pela requerida ao desempenhar sua função de motorista, como forma de se vestir e o que oferecer aos usuários passageiros, correndo o risco de sofrer punições disciplinares se descumprisse. Nesse sentido, a testemunha que também era motorista da Uber disse em seu testemunho:

[...] que nessa oportunidade passaram por orientações de como tratar o cliente, como abrir a porta, como ter água e bala dentro do carro, que são obrigatórios, que teriam que manter a água gelada e estarem sempre de terno e gravata, guarda-chuva no porta malas; que o uso de terno e gravata era só para UberBlack, que também foi passado que o ar condicionado sempre deveria estar ligado, o carro limpo e lavado e o motorista sempre bem apresentado (TRT-BH 0011359-34.2016.5.03.0112) (BELO HORIZONTE, 2016).

E continuou:

[...] que todo o passageiro avalia o motorista ao final da corrida, que a avaliação é medida por estrelas e que o máximo são cinco estrelas e que no mínimo, uma; que essa avaliação é o que mantém o motorista na plataforma; se o motorista obtiver avaliação com uma estrela, a Uber manda um questionário no próprio aplicativo, perguntando para o passageiro o que ocorreu na viagem; que para o motorista a Uber não manda nada, ficando apenas o motorista ciente da porcentagem de estrelas, ou seja, de uma média de sua nota; que quando o passageiro chama, aparece a foto do motorista e sua nota média; que para ser mantido na plataforma, deveria obter nota mínima de 4.7; que três semanas abaixo dessa nota, o acesso à plataforma seria encerrado (TRT-BH 0011359-34.2016.5.03.0112) (BELO HORIZONTE, 2016).

Corroborando, o ex-coordenador de operações da Uber afirmou que:

[...] se o motorista ficasse com média entre 4,4 e 4,7, tomaria os “ganchos” (de dois dias a cada vez) e teria nova chance, até três vezes, antes de ser desativado; que se ficasse com média abaixo de 4,4 era desativado diretamente, sem que pudesse aplicar novamente; que caso aplicasse novamente, não mais seria aceito (TRT-BH 0011359-34.2016.5.03.0112) (BELO HORIZONTE, 2016).

Outra testemunha, que era ex-gerente de marketing da empresa ré também disse:

[...] que na época em que a depoente trabalhou, os interessados tinham que comparecer na sede da Uber para receber treinamento de cerca de duas ou três horas, oportunidade na qual eram repassadas informações relativas à forma de utilização do aplicativo, à forma como os motoristas poderiam se comportar e como deveriam se vestir; que aqueles motoristas que recebiam avaliação baixa eram convocados para refazer o treinamento sob pena de serem excluídos do aplicativo (TRT-BH 0011359-34.2016.5.03.0112) (BELO HORIZONTE, 2016)

No processo ainda existem relatos onde pode-se identificar que a requerida controlava as atividades dos motoristas, estando estes à mercê de sanções disciplinares, suspensões por prazos indeterminados e até mesmo banimento por completo do sistema, se seus atos não estivessem exatamente de acordo com o que a empresa exigia à época, demonstrando assim provas de subordinação dos motoristas em relação à empresa Uber.

Isto posto, considerando o caso concreto e também o preenchimento dos requisitos expostos, o juiz Márcio Toledo Gonçalves reconheceu o vínculo empregatício e deu provimento aos pedidos formulados pelo autor. Além disso, em sua decisão, citou o fenômeno conhecido como “uberização” relatando que o âmbito do trabalho vem sofrendo várias mudanças:

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. Assim, há que se compreender o presente conflito segundo os traços de contemporaneidade que marcam a utilização das tecnologias disruptivas no desdobramento da relação capital-trabalho (TRT-BH 0011359-34.2016.5.03.0112) (BELO HORIZONTE, 2016).

Segundo o juiz da causa, esse fenômeno é uma das características do capitalismo, onde não se pode simplesmente fazer vista grossa para os avanços tecnológicos e a evolução das relações trabalhistas. Além dessa decisão, algumas outras foram proferidas com teor semelhante à esta em todo o Brasil, onde restou configurado o vínculo empregatício entre motoristas e a empresa Uber.

Considerações finais

O tema abordado no presente artigo foi escolhido tendo em vista sua atualidade e importância para a sociedade, pois afeta diretamente a população que faz uso dos aplicativos de transporte, bem como os motoristas.

Pode-se observar que sobre a discussão pairam diversas controvérsias, por exemplo, ainda existem decisões incompatíveis no julgamento de situações semelhantes. Dessa forma, buscou-se fundamentos na doutrina e também na jurisprudência que resultam nessa divisão dos julgamentos.

Mesmo que a tutela jurisdicional esteja ligada ao julgamento de casos concretos, a doutrina se relaciona com a teoria, assim, é necessário unir esses dois pontos controversos para convergirem e apresentar soluções sobre o questionamento se há ou não, vínculo empregatício entre o motorista e o aplicativo Uber.

Para isso, foi necessário extrair da Consolidação das Leis Trabalhistas e legislação específica as normas jurídicas que regulam as relações de emprego no Brasil, bem como decisões judiciais em que a empresa Uber se fez presente no polo passivo, demonstrando especificamente dois julgamentos da Justiça do Trabalho de Minas Gerais, decisões estas antagônicas entre si.

Foram abordadas ainda algumas noções introdutórias sobre o Direito do Trabalho, como por exemplo a diferenciação da relação de trabalho para a relação de emprego, bem como os requisitos que devem ser preenchidos para que esta se caracterize.

A relação que foi desenvolvida possui alguns elementos que podem caracterizar a autonomia, como por exemplo, a liberdade que o motorista possui de escolher quando deseja iniciar seu trabalho, e também quando parar. Além disso, o motorista ainda assume certos riscos do negócio. Porém, tais elementos não excluem outros que podem caracterizar a existência de um vínculo empregatício, pois existe certa forma de subordinação do motorista, uma vez que este não possui nenhum tipo de gerenciamento a respeito do desenvolvimento da atividade, exceto, como dito acima, do momento exato em que deseja desempenhá-la.

Conclui-se que a empresa Uber revolucionou o mercado de transporte passageiros ao fornecer aos motoristas uma forma de parceria, onde vários de seus motoristas cadastrados utilizam da plataforma como uma forma de complementar a renda mensal. Entretanto, é de fácil percepção que a empresa se esforça em criar empecilhos para dificultar a configuração de relação de emprego.

Um exemplo dessas dificuldades impostas pela empresa pode ser as expressões utilizadas, como quando o trabalhador é contratado e pode iniciar suas corridas, o aplicativo se expressa da seguinte maneira: "acolhido para trabalhar na plataforma". Ou quando o aplicativo revela a mensagem "exclusão da plataforma", que pode facilmente ser traduzida como extinção unilateral do contrato de trabalho.

Finalmente, também se questiona se existe ou não a possibilidade da configuração do vínculo empregatício entre motorista e aplicativo, trazendo dois julgamentos que tiveram sentenças opostas, objetivando demonstrar as tendências favoráveis e também as desfavoráveis à tal reconhecimento. Assim ficou claro que o tema ainda demanda grande estudo e bons debates até que seja possível chegar a um consenso.

Observou-se que essas novas relações que surgem com o avanço da tecnologia sempre são alvos de grandes controvérsias, e cabe ao Direito tratar de encontrar formas de dirimir as demandas que lhe são apresentadas, fornecendo à todas as partes segurança jurídica e proteção dos princípios, direitos e garantias de todos.

Dessa forma, conclui-se que o Direito do Trabalho ainda não é capaz de abranger todas as possibilidades fáticas que se fazem presentes em um mundo em constante evolução, marcado pelo capitalismo que exige a todo momento uma incessante evolução tecnológica, necessitando então que sejam criadas legislações específicas para regulamentar as novas relações de emprego, mais especificamente, como no caso em tela, o trabalho desempenhado pelos motoristas cadastrados na plataforma do Uber.

Referências

- ALEXANDRINO, M. *Direito do Trabalho*. 9. ed. Rio de Janeiro: Impetus, 2006.
- BARROS, A. M. de. *Curso de direito do trabalho*. 7. ed. São Paulo: LTr, 2011.
- 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 jan. 2020.

- BRASIL. *Consolidação das Leis do Trabalho*: decreto-lei nº 5.452 de 1 de maio de 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 12 set. 2019.
- CASSAR, V. B. *Direito do Trabalho*. São Paulo: Impetus, 2010.
- DELGADO, M. G. *Curso de Direito do Trabalho*. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016.
- RESENDE, R. *Direito do trabalho esquematizado*. 5. ed. São Paulo: Método, 2015.
- ROMAR, C. T. M. *Direito do trabalho esquematizado*. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2014.
- SILVA, H. B. M. da. *Curso de direito do trabalho aplicado*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2015.
- UBER. *Como a Uber funciona*. 2017. Disponível em: <<https://www.uber.com/br/pt-br/about/how-does-uber-work/>>. Acesso em: 22 jul. 2019.