



**CENTRO UNIVERSITÁRIO DE LAVRAS  
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO**

**UBERIZAÇÃO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO:  
A BUSCA PELO RECONHECIMENTO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO  
DOS MOTORISTAS DO APLICATIVO UBER**

**ALINE DE SOUZA GARCIA**

**LAVRAS-MG  
2020**

**ALINE DE SOUZA GARCIA**

**UBERIZAÇÃO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO:  
A BUSCA PELO RECONHECIMENTO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO  
DOS MOTORISTAS DO APLICATIVO UBER**

Monografia apresentada ao Centro  
Universitário de Lavras, como parte das  
exigências do curso de Bacharelado  
em Direito.

Orientador: Prof. Me. Giovani Gomes  
Guimarães.

**LAVRAS-MG  
2020**

Ficha Catalográfica preparada pelo Setor de Processamento Técnico  
da Biblioteca Central do UNILAVRAS

G216u Garcia, Aline de Souza.  
Uberização nas relações de trabalho: a busca pelo reconhecimento do vínculo empregatício dos motoristas do aplicativo UBER/ Aline de Souza Garcia. – Lavras: Unilavras, 2020.  
31f.

Monografia (Graduação em Direito) – Unilavras, Lavras, 2020.  
Orientador: Prof. Giovani Gomes Guimarães.

1. Uberização. 2. Economia de compartilhamento. 3. Reconhecimento de vínculo empregatício. 4. Subordinação.  
I. Guimarães, Giovani Gomes (Orient.). II. Título.

**ALINE DE SOUZA GARCIA**

**UBERIZAÇÃO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO:  
A BUSCA PELO RECONHECIMENTO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO  
DOS MOTORISTAS DO APLICATIVO UBER**

Monografia apresentada ao Centro  
Universitário de Lavras, como parte das  
exigências do curso de Bacharelado  
em Direito.

**APROVADO EM: 17/06/2020**

**ORIENTADOR**

**Prof. Me. Giovani Gomes Guimarães**

**MEMBRO DA BANCA**

**Prof. Pós-Dr. Denilson Victor Machado Teixeira**

**LAVRAS-MG  
2020**

*Aos meus pais, Romildo e Glória.  
Ao meu noivo, Kelder.*

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço primeiramente a Deus, por ter me concedido saúde e força para que eu pudesse vencer esta etapa em minha vida. Minha eterna gratidão aos meus pais pelo amor, incentivo e apoio incondicional. Ao meu noivo, por acreditar e vivenciar comigo esse sonho. A toda minha família e amigos que direta ou indiretamente torceram por este momento, o meu muito obrigada. A todos os meus professores e em especial ao meu orientador Giovani Gomes Guimarães, pela sua dedicação e atenção.

## RESUMO

**Introdução:** O presente trabalho tem como estudo a uberização nas relações de emprego no Brasil, buscando o reconhecimento do vínculo empregatício dos motoristas do aplicativo Uber. **Objetivo:** fazer uma análise do fenômeno chamado uberização, que vem revolucionando a cada dia o cenário mundial com o uso da plataforma digital que foi desenvolvida pela empresa norte-americana Uber e que tem como ideia principal a prestação de serviços de transporte individual de pessoas. **Metodologia:** adotou-se, para a realização do trabalho, a pesquisa explicativa, com abordagem do método da pesquisa bibliográfica, com técnicas de análise de dados qualitativas. **Conclusão:** acerca do grande debate no âmbito jurídico acerca da existência ou não de relação de emprego entre o motorista e a empresa Uber, vimos que o requisito da subordinação em relação ao motorista do aplicativo está presente no contrato estabelecido e que é possível uma criação de uma nova modalidade de trabalho para que esses trabalhadores tenham a possibilidade de garantias e direitos diante do Direito do Trabalho.

**Palavras-chave:** Uberização; Economia de compartilhamento; Reconhecimento de vínculo empregatício; Uber, Subordinação.

## LISTA DE ABREVIATURAS

CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
TRT	Tribunal Regional do Trabalho
TST	Tribunal Superior do Trabalho
STF	Supremo Tribunal Federal
ART	Artigo
STJ	Superior Tribunal de Justiça
TJ	Tribunal de Justiça
DVAT	Danos Pessoais por Veículos Automotores Terrestres
APP	Acidentes Pessoais a Passageiros
INSS	Instituto Nacional do Seguro Social
MEI	Microempreendedor Individual
PAG	Página
VOL	Volume
OUT	Outubro



## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO .....</b>	<b>10</b>
<b>2 DEFINIÇÃO DO APLICATIVO UBER .....</b>	<b>12</b>
<b>3 UBERIZAÇÃO NAS PLATAFORMAS DIGITAIS .....</b>	<b>14</b>
3.1 Ponto central das plataformas digitais sobre os motoristas da Uber.....	15
3.2 Empresa Uber no Brasil e algumas decisões judiciais .....	16
3.3 Papel do Ministério Público do Trabalho .....	19
3.4 Edição da Lei 13.640/2018.....	21
<b>4 PROBLEMÁTICA ENFRENTADA PELOS MOTORISTAS DA UBER .....</b>	<b>23</b>
<b>5 CONCLUSÃO .....</b>	<b>29</b>
<b>7 REFERÊNCIAS .....</b>	<b>31</b>

## 1 INTRODUÇÃO

Exatamente há seis anos, chegava ao Brasil uma nova modalidade de transporte, iniciando-se grandes conflitos a partir de 2014, decorrentes da chegada ao país de um agente com uma proposta inovadora no seguimento de economia de compartilhamento que atua no setor de transporte individual de passageiros: o aplicativo Uber. Estes conflitos gerados com a chegada desse novo modelo de economia de compartilhamento com a já existente economia tradicional até então existente no país.

Cabe ao direito regular as relações sociais entre as pessoas e os seus comportamentos, fornecendo substratos institucionais que regulam os direitos e deveres da sociedade. Na dinâmica da sociedade atual, surge quase que diariamente novas realidades sociais que são modificadas na mesma velocidade em que surgem, o ordenamento jurídico deve ser capaz de dar respostas com a mesma celeridade, flexibilidade e precisão, com afincos de reduzir lacuna existente entre a realidade fática da sociedade atual e o substrato normativo.

Nesse novo modelo de mercado, o presente trabalho utiliza como paradigma de análise o aplicativo de transporte individual de passageiros, conhecido com Uber.

Observa-se diante dessa economia de compartilhamento, os modelos de contratação entre a plataforma e os seus usuários, estabelecendo assim, várias repercussões jurídicas a partir do regime aplicado. Podemos dizer que a contratação do motorista parceiro se dá de duas formas: ou o motorista é contratado como empregado ou o motorista é encarado como um usuário da plataforma e desempenha sua atividade como autônomo.

As discussões na Justiça do Trabalho e também em nível mundial sobre o tema são crescentes e, até o momento, o que se observa é o tratamento errado, dividindo opiniões e causando total insegurança jurídica.

É necessária uma análise mais profunda para sabermos, como essa relação ocorre de fato? Há de fato a liberdade e autonomia propagada? Ou temos uma modalidade repaginada de relação subordinada?

A principal dificuldade de regulação do trabalho dos motoristas da Uber é o fato de que eles não se encaixam em nenhum dos dois tipos de trabalhadores reconhecidos atualmente.

Ao enfrentar a pergunta proposta, a base para a resposta será uma análise para verificar a existência de uma criação de uma nova modalidade de trabalho para que os motoristas prestadores de serviços da Uber tenham a possibilidade de garantias e direitos diante do sistema jurídico existente.

Este trabalho está dividido em quatro capítulos. No primeiro será abordado definição do aplicativo Uber e o que se entende por economia de compartilhamento e suas características. No segundo capítulo será feita uma abordagem sobre a uberização nas plataformas digitais, tratando do ponto central dessas plataformas em relação ao motorista da Uber, falar sobre a empresa no Brasil, juntamente com algumas decisões judiciais pelo reconhecimento do vínculo de emprego e o papel do Ministério Público do Trabalho com a edição da Lei 13.640/18. Já no terceiro capítulo será discutido a problemática enfrentada pelo motorista da Uber. Por fim, será feito na conclusão uma análise dos fatos expostos e serão propostas algumas premissas para que estado regulador possa dar tratamento adequado para o reconhecimento do vínculo empregatício nesta modalidade de trabalho.

## 2 DEFINIÇÃO DO APLICATIVO UBER

Diante de tantas modernidades em relação as inovações tecnológicas e as mais variadas formas de trabalho humano no mundo, temos a chamada economia de compartilhamento, no qual tem como finalidade promover a solidariedade social e viabilizar que produtos e bens subutilizados ou sem utilização tenham alguma destinação, gerando a diminuição de gastos ou eventual rendimento financeiro ao proprietário e menos gasto para quem requer o compartilhamento.

Os diversos aplicativos que surgiram sob a alegação de possibilitar a economia compartilhada de serviços, que facilita a contratação de mão de obra por meio de um sistema de comunicação no ambiente virtual, tanto o prestador de serviço quanto o tomador do referido serviço têm acesso à várias possibilidades de contratação, sendo maior do que as probabilidades que teriam no sistema tradicional de indicação pessoal.

GERALDO MAGELA MELO ressalta que:

A visão de economia compartilhada se aproxima do conceito de empoderamento do trabalhador, de solidariedade social, para facilitar a utilização de recursos por todos os envolvidos. A promoção do acesso de quem precisa a quem pode prestar o serviço ou fornecer o produto se refere a algum mecanismo que os intermedeia, mas com intuito maior de estimular e contribuir para o crescimento do contratante e do contratado, em ajuda mútua e não apenas mero foco econômico na retribuição financeira pela intermediação realizada. (MELO, Op. Cit., pags. 220-226)

Para GERALDO MAGELA MELO, esse fenômeno envolve a cessão de bens ou realização de atividades para pessoas que delas necessitem, ou seja, essa intermediação é realizada por um aplicativo que é instalado em smartphone ou tablet que facilita o encontro de quem precisa do referido serviço ou bem com aquele que busca destinar alguma utilidade a um bem ou atividade.

O famoso aplicativo foi criado pela empresa Uber, uma multinacional norte-americana, fundada como UberCab em 2009, na cidade de São Francisco na Califórnia, por Garrett Camp e Travis Kalanick. A Uber é uma empresa de tecnologia com o objetivo de realizar a interligação de passageiros que buscam transporte individual de qualidade, sendo acessível e personalizado, nos quais os motoristas

que se encontram desempregados, tenha a oportunidade de ganhar uma renda extra com o seu próprio veículo.

Em relação as suas espécies, tem-se cinco modalidades, sendo as principais o UberX que é disponível para carros mais simples e o Uber Black para carros de luxos de cores prata ou preto com tarifas elevadas. Já os demais cuidam de transporte de animais, bagagens e bicicletas.

Sua chegada ao Brasil foi no ano de 2014, na cidade do Rio de Janeiro, e em seguindo São Paulo, Belo Horizonte, Campinas, Goiânia e por fim, a cidade de Curitiba. Os registros em relação ao crescimento das corridas em 2018, foram de 45% em relação ao ano de 2017 e atualmente, a Uber atua em diversas cidades brasileiras de médio e grande portes.

O funcionamento do aplicativo Uber exige o cadastramento prévio do trabalhador interessado no site da empresa, que se coloca à disposição com seu veículo próprio ou alugado para prestar o serviço de transporte de passageiros ou objetos, tendo que preencher um extenso questionário e enviar uma série de documentos pessoais e do veículo que utilizará na prestação do serviço.

Depois de aprovado no cadastro, o motorista não poderá se fazer substituir por qualquer outra pessoa, ainda que ocasionalmente, sob pena de ser excluído da empresa e também não poderá fazer uso de outro veículo a não ser aquele aprovado na realização do cadastro.

Já em relação aos usuários do serviço oferecido pela plataforma, os seus objetivos é a busca por uma forma mais eficiente para a realização do deslocamento nas grandes cidades, onde a urbanização é alta.

A sua procura e o seu cadastramento dos clientes são realizados diretamente pela plataforma, não existindo assim, a participação no processo em relação ao motorista trabalhador que realizará o serviço de transporte.

Essa ativação entre o cliente e motorista realizado pela Uber convém para um modelo econômico denominado on-demand, que tem o trabalho sob demanda uma das suas inúmeras manifestações.

Para ADRIÁN TODOLÍ SIGNES, a chamada economia on-demand é:

Um modelo de negócio em que as novas tecnologias na internet permitem que as plataformas virtuais disponham de grandes grupos de prestadores

de serviço, os quais ficam à espera de uma solicitação do serviço de um consumidor. (SIGNES, 2017, pag. 30)

Em outras palavras, é a transformação da estrutura tradicional de uma determinada empresa baseada na contratação de um trabalhador de modo permanente para contratar um trabalhador de acordo com a demanda da empresa.

Diante de todo o exposto acima, vale ressaltar um pouco mais sobre esse fenômeno da uberização nas plataformas digitais, conforme se verá em seguida.

### **3 UBERIZAÇÃO NAS PLATAFORMAS DIGITAIS**

Um dos fenômenos que revolucionaram o cenário mundial é a chamada uberização, que surgiu com o uso da plataforma digital desenvolvida pela empresa norte-americana UBER para a prestação de serviço de transporte individual de pessoas e é um meio de alterar a forma como os intermediários negociam seus negócios, ou seja, as empresas inovadoras utilizam a tecnologia para colocar os fornecedores e consumidores em contato direto, não atuando diretamente no processo esses intermediários, sendo que seu objetivo é a garantia dos que buscam pelo serviço possam encontrar pessoas dispostas a oferecer essa demanda.

Depois de conceituada a expressão uberização, temos adiante uma discussão que vem sendo a cada dia mais debatida, que diz respeito à natureza jurídica da atividade econômica desenvolvida pela titular da plataforma, bem como a relação jurídica que se estabelece entre as partes, especialmente entre a Uber e os motoristas.

No entanto, o que se tem observado na prática é a distorção dos objetivos verdadeiros da economia compartilhada, no qual as empresas aproveitam desse discurso de ser seu objetivo solidário e ter a obtenção de vantagens recíprocas e passam a ter na realidade uma obtenção de lucros ainda maior para as empresas que desenvolvem essas plataformas, sendo explorada a mão de obra às margens da legislação trabalhista, como por exemplo a Uber.

Adiante, veremos o ponto central das plataformas digitais e a sua relação com os motoristas da Uber.

### **3.1 Ponto central das plataformas digitais sobre os motoristas da Uber**

O ponto central das plataformas digitais com relação aos motoristas da Uber é que grandes grupos de prestadores de serviços tem a disponibilidade de aguardar uma solicitação de serviço que vem diretamente do consumidor, ou sejam, os donos das plataformas não precisam fazer a solicitação ao motorista, pois o próprio consumidor faz isso.

Em relação ao monitoramento do trabalho realizado pelo motorista, estes são feitos pelas avaliações de seus clientes, que são os usuários direto do serviço, não sendo realizados nem treinamentos da empresa para os seus prestadores de serviço e é uma forma decisiva para a manutenção do seu cadastro.

Resta claro que, o poder de direção é realizado pela multidão de usuários que atribuem suas notas ao final de cada corrida, notificando a Uber se o motorista cumpriu com todos os comandos e se manteve o seu padrão de serviço em relação a empresa. Essas notas que são atribuídas pelos clientes da plataforma vão diretamente para a Uber e não para os seus prestadores de serviço. A escolha sobre o motorista que realizará o serviço também não é possível, pois é a plataforma quem direciona e encaminha o motorista que está mais próximo do cliente, sendo afinal de contas os usuários da Uber do que dos motoristas.

Diante de toda essa relação da empresa com o prestador de serviço, estamos diante de uma perceptível desigualdade do poder de negociação e a falta de uma verdadeira autonomia de vontade, pois estes trabalhadores necessitam de uma proteção em relação as suas condições de trabalho, sendo estas condições citadas pelo dono da plataforma e cabe ao trabalhador aceita-las ou não.

De acordo com ADRÍAN TODOLI SIGNES, o trabalhador não tem mais estabilidade em relação ao contexto do mundo virtual como se tinha dentro de uma empresa ou previsão contratual de indenizações por dispensa imotivada, nem conta com piso salarial, sujeitando-se aos baixos salários. O aglomerado de participantes nas referidas plataformas, bem como a imensa concorrência criada entre os trabalhadores, provoca uma significativa redução dos valores, que pode chegar ao mínimo de subsistência ou abaixo disto.

Ainda salienta o referido autor que:

(...) os trabalhadores vão trabalhar até que obtenham a renda mínima para subsistência. Dessa forma, tendo em vista que tampouco se aplicam as regras sobre jornada máxima de trabalho, os trabalhadores, ainda que estejam recebendo salários abaixo do mínimo necessário para viver, aceitam a tarefa e, simplesmente, continuam trabalhando a quantidade de horas que forem necessárias para que alcancem os ganhos mínimos que lhes permitem sobreviver. (SIGNES, Op. cit., pags. 28-43).

Vale ressaltar que essa contratação entre a empresa e os motoristas prestadores do serviço é feita por tarefas, podendo durar somente alguns minutos, não existindo assim nenhuma garantia de trabalho para o dia posterior, sendo uma atividade de risco e podendo haver o "sequestro" da sua clientela.

Nota-se que se tem uma apropriação da clientela por parte da empresa Uber, não sendo possível uma desenvoltura autônoma da mesma atividade ao trabalhador, concluindo-se que na prática essa exploração econômica da empresa Uber é uma forma de trabalho subordinado ou no mínimo parassubordinado, estando presentes os requisitos necessários que configuram essa modalidade de trabalho, que são: a continuidade da relação de emprego, pela não eventualidade; a natureza da personalidade; a remuneração pela retribuição; a dependência econômica pela subordinação econômica e por fim, a existência de colaboração entre o trabalho e a atividade exercida.

Por influência da evidente precarização do referido trabalho exercido pelos motoristas, veremos como o Brasil se posiciona diante do problema que vem sendo percorrido pelo mundo todo em relação a uberização.

### **3.2 A empresa Uber no Brasil e algumas decisões judiciais**

Conforme informação do site "Uber Newsroom" em 18/02/2020, o número de motoristas parceiros no Brasil é de 1 milhão, sendo contabilizados todos aqueles que realizam viagens frequentemente e que são ativos no aplicativo. Até a presente data citada acima, tem-se 500 cidades do país, incluindo todas as capitais e principais regiões metropolitanas.

Com o crescente número de trabalhadores vinculados ao aplicativo é certo que haverá conflito judicial. Em 2016, as reclamações trabalhistas que foram ajuizadas com o intuito do reconhecimento do vínculo empregatício aconteceram



muito pouco. Já em 2017, foram proferidas quatro sentenças, sendo duas delas não reconhecidas e duas decretando a procedência dos pedidos formulados pelos motoristas.

Dentre as sentenças que foram julgadas, o processo nº 0011863-62.2016.5.03.0137 que o pedido foi improcedente, seu fundamento foi de que houve a ausência de subordinação jurídica do reclamante para com as reclamadas Uber do Brasil, Uber internacional B.V e Uber Internacional Holding B.V, entendendo o magistrado que as reclamadas não davam ordens ao motorista e nem exigiam algumas determinações e o contrato social da Uber do Brasil seu objetivo é o fornecimento de serviços de tecnologia e não a realização de transporte de passageiros.

Na sentença julgada improcedente a empresa foi reconhecida como apenas uma plataforma digital de economia partilhada com o intuito de somente interligar os motoristas parceiros aos usuários que necessitam do atendimento.

Já a sentença proferida nos autos do processo nº 1001492-33.2016.5.02.0013 que foi julgada procedente foi fundamentada pela existência de uma nova forma de organização do trabalho, chamando a atenção para a natureza da atividade desenvolvida pela empresa titular da plataforma digital, em que a mercadoria posta em circulação pela Uber não é referente a seu aplicativo e sim para a prestação de serviços de transporte, pois o aplicativo não tem um valor fixo para seu uso e é com base nos preços das viagens que a empresa consegue os frutos de sua atividade econômica, sendo fornecido pelo motorista somente a mão de obra e o aplicativo se torna somente uma ferramenta de trabalho. A empresa referida interpôs recurso e as partes celebraram acordo, não havendo apreciação do mérito por instância superior, encerrando-se a lide.

Todavia, nas pesquisas feitas nos sites de vários TRT'S, pode-se observar que as decisões não reconhecem o vínculo empregatício, alegando nos fundamentos a ausência de subordinação jurídica e que a atividade exercida pela empresa Uber não se relaciona com transporte de passageiros, sendo somente uma plataforma de aproximação das partes interessadas.

Desse modo, tem várias opiniões divergentes em relação ao reconhecimento ou não do vínculo empregatício. Como exemplo temos o entendimento do Professor Desembargador do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, José Eduardo de

Resende Chaves que defende que é caracterizada a subordinação nessa relação de emprego, afirmando que:

Jornada de trabalho e autonomia. A flexibilidade da jornada de trabalho e da assiduidade não é critério excludente de existência da subordinação. No sistema fordista a disciplina horária era e é o fator preponderante da produtividade. Isso não é mais relevante desde o sistema de acumulação flexível do toyotismo.

A assiduidade e o controle de jornadas são dois fatores muito marcantes de subordinação, mas não são requisitos essenciais, ou seja, há outras modalidades de configuração da subordinação além do controle de jornada ou de assiduidade. Basta pensar no trabalho a domicílio, no qual os conceitos de controle de jornada e de assiduidade se revelam até mesmo incompatíveis com a garantia constitucional de inviabilidade do lar.

Além disso, nos termos do art. 62 da CLT, os cargos de gestão e aqueles executados fora do estabelecimento do empregador, ainda que não sujeitos ao regime disciplinar da jornada, também não inviabilizam a existência de vínculo empregatício.

No capitalismo cognitivo, o controle e a direção da produção se fazem independentemente do controle de jornada ou de assiduidade. No sistema fordista, da linha de produção, essa disciplina era essencial, para o eficiente desenvolvimento da produção.

[...]

No sistema em rede, a falha individual não é determinante, pois o sistema funciona como uma lógica de equilíbrio similar a vasos comunicantes. Passa-se da rotina à flexibilidade. A própria internet foi criada com essa lógica de supremacia de um sistema descentralizado.

[...]

Autonomia, nesse contexto, só pode estar associada à não alienação do trabalho, ou seja, ao fato de que o produto do trabalho resulte em proveito próprio e não seja alienado a outrem, tampouco que o trabalho esteja sujeito a um sistema punitivo. (CHAVES JÚNIOR, 2016).

Seguindo o mesmo raciocínio, José Eduardo de Resende Chaves faz uma ponderação entre os meios de produção e ferramentas de trabalho, expondo que:

"Os meios de produção são o conjunto material que condiciona, junto com a força de trabalho, o modo de produção. É o conjunto, não o objeto individualizado. A propriedade desse objeto individualizado de trabalho não configura o conceito de meio de produção." (CHAVES JÚNIOR, 2016).

Via de regra, as decisões não se aprofundam nas questões trazidas ao mundo do trabalho pelos recentíssimos avanços tecnológicos, especialmente as plataformas digitais utilizando-se de mão de obra para se expandir ainda mais na atividade econômica em relação a economia compartilhada.

A discussão do mesmo tema chegou ao STF por meio de recurso extraordinário nº1054110, em que a Câmara Municipal de São Paulo recorreu contra a decisão do Tribunal de Justiça do Estado de São Paulo, declarando a inconstitucionalidade da Lei Municipal 16.279/2015 que proibia o transporte nesta modalidade na cidade de São Paulo.

### **3.3 Papel do Ministério Público do Trabalho**

O Ministério Público do Trabalho em 2016 estabeleceu um grupo de estudos chamado "GE UBER" para tratarem sobre o novo modelo de organização do trabalho pelo uso dos aplicativos, obtendo vários entendimentos sobre essa classificação de trabalhadores e com vários posicionamentos de autores que defendem estarem diante de trabalhadores autônomos, outros diante de trabalhadores subordinados e outros de parassubordinados.

Os procuradores do trabalho, com todas essas considerações feitas acima, chegam a conclusão que a empresa Uber adota a organização do trabalho por programação, sendo encontrados todos os elementos caracterizadores dessa nova forma de produção e o Direito do Trabalho tem que se adequar à nova realidade.

Perante a moderna forma de organização de trabalho, que tem como ideia o "trabalhador livre", verifica-se também uma aliança neofeudal onde os trabalhadores mantêm com a empresa. A organização programada é a forma adotada pelas

empresas donas de aplicativos de intermediação de mão de obra para a organização do trabalho e que não tem alteração diante da natureza da nova forma de trabalho entre as partes, pois, de um lado temos o detentor do capital e do outro, os que vendem suas forças de trabalho para garantirem sua sobrevivência.

Os chamados de "parceiros" pela empresa Uber dentro da relação neofeudal estabelecida, traz a ideia de concessão de autonomia ao motorista trabalhador, reforçando ainda mais a relação de que é o motorista que decide a hora e o quanto vai trabalhar. Só que na verdade é imposto a este trabalhador o cumprimento de objetivo na programação de suas tarefas que são traçados somente pela empresa, ou seja, o algoritmo implantado pela empresa Uber é que comanda todos os seus motoristas, sendo distribuído a eles local e horário de acordo com a demanda e estabelece os preços das corridas, não interferindo o trabalhador nessa decisão.

Em relação ao controle do tempo de trabalho desenvolvida pelo motorista, se este trabalhar pouco, ganha pouco e se trabalhar mais, ganha mais reflete na exploração do trabalho se dá sem a proteção das normas laborais do limite da jornada. Com a baixa remuneração por hora trabalhada, o motorista mantém a disposição da empresa, por muitas horas do dia, sem qualquer ordem direta, cumprindo com o compromisso com a sua clientela, estando o veículo à disposição dos usuários, no menor tempo possível.

Outra forma de controle das atividades desenvolvidas é a técnica da punição, onde a avaliação do motorista que é solicitada a todos os passageiros ao final da corrida, sendo notório a forma de controlar esses trabalhadores. As recusas da realização de viagens pelo motorista também são consideradas outra forma de controle dessas atividades, pois este pode ser de forma unilateral suspensos ou perder seu cadastro.

Por fim, os procuradores entendem que o operador do direito não deve se prender ao conceito tradicional de subordinação jurídica, mas sim, verificar se estão presentes os elementos indicadores no art. 6º da CLT, sendo reconhecido a relação de emprego quando a prestação de serviço se der dentro de uma organização do trabalho programada ou por algoritmo.

### **3.4 Edição da Lei 13.640/2018**

Em meio a pressão de setores da sociedade ligados ao setor de taxi, foi expedido decreto lei nº 13.640/2018, pelo então presidente Michel Temer, delegando aos municípios e o Distrito Federal a competência para regulamentar o serviço de transporte por aplicativo. Entre outros pontos, a lei não exige que os carros dos aplicativos de transporte tenham placa vermelha, como ocorre com os táxis (cujas licenças são concessões do poder público) (MUZUI, 2018. G1).

A Lei nº 13.640/18 entrou em vigor no dia 27/03/2018, alterando a Lei nº 12.587/12, para regulamentar o transporte remunerado privado individual de passageiros, que foi exercida pelos municípios.

A aprovação na Câmara dos Deputados do texto original, enquadrou o serviço como público, estabelecendo as mesmas exigências que são impostas aos taxistas. A empresa Uber em campanha publicitária definiu o referido projeto como "Lei do retrocesso", pois achava que iria dificultar o funcionamento das empresas donas de aplicativos no país. Chegado no Senado Federal, o texto sofreu alterações e que acabou resultando na Lei nº 13.640/18.

Houve a introdução na Lei nº 12.587/12, artigo 4º, inciso X, conceituando o serviço em comento, sendo o transporte feito por meio de aplicativos um serviço remunerado de transporte de passageiros, não aberto ao público, para a realização de viagens individualizadas ou compartilhadas solicitadas exclusivamente por usuários previamente cadastrados em aplicativos ou outras plataformas de comunicação em rede.

Na Lei nº 13.640/18, artigo 11-A, parágrafo único e incisos, expõe que compete exclusivamente aos Municípios e aos Distrito Federal regulamentar e fiscalizar o referido serviço de transporte, observando algumas diretrizes, como: efetiva cobrança dos tributos municipais devidos pela prestação de serviço; exigência de contratação de seguro de Acidentes Pessoais a Passageiros (APP) e do Seguro Obrigatório de Danos Pessoais causados por veículos automotores de vias terrestres (DPVAT) e a exigência de inscrição do motorista como contribuinte individual do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS). O legislador, com base na última determinação fixou a condição de trabalho dos motoristas como autônomos.

Para ocorrer a autorização do motorista para realização do trabalho, deve-se observar os requisitos que está expresso no art. 11-B da referida lei, que trata das questões burocráticas e não for cumprida, fica caracterizado como transporte ilegal de passageiros, que expõe:

"Art. 11-B: O serviço de transporte remunerado privado individual de passageiros previsto no inciso X do art. 4º desta Lei, nos Municípios que optarem pela sua regulamentação, somente será autorizado ao motorista que cumprir as seguintes condições:

I – Possuir carteira nacional de habilitação na categoria B ou superior que contenha a informação de que exerce sua atividade remunerada;

II – Conduzir veículo que atenda aos requisitos de idade máxima e às características exigidas pela autoridade de trânsito e pelo poder público municipal e do Distrito Federal;

III – Emitir e manter o certificado de registro e licenciamento de veículo (CRLV);

IV – Apresentar certidão negativa de antecedentes criminais.

Preenchidos esses requisitos e condições, a atividade estará regularizada e o aplicativo poderá ser utilizado nas cidades brasileiras.

Enfim, a campanha publicitária lançada pela empresa Uber teve sucesso no seu objetivo, pois a empresa conseguiu a liberação de suas atividades no país e também conseguiu afastar a incidência da legislação trabalhista ao setor privado de transporte individual de passageiros por aplicativos.

Os motoristas do aplicativo Uber já estão incluídos como microempreendedor individual, o MEI, de acordo com a Resolução nº 148 de 02/08/2019 do Comitê Gestor do Simples Nacional.

De acordo com o disposto no art. 442-B da CLT, apesar das decisões no sentido de existir um vínculo empregatício, tudo leva a considerar que os motoristas do aplicativo Uber são considerados autônomos, sendo afastada a sua condição de empregado, vejamos:

"Art. 442-B: A contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º desta Consolidação."

#### **4 PROBLEMÁTICA ENFRENTADA PELO MOTORISTA DA UBER**

Com a economia de compartilhamento na nossa atualidade e com a criação da plataforma Uber, as discussões entre o possível reconhecimento do vínculo empregatício do motorista da empresa Uber estão sendo cada dia mais repercutidas no mundo todo, e os resultados são tanto de sucesso quanto de derrota da empresa, não havendo ainda uma unanimidade desse entendimento e no Brasil também não é diferente.

Vamos primeiro observar com mais detalhes alguns requisitos exigidos pela empresa para que o motorista possa se cadastrar, como: o contrato firmado com a Uber para usar o aplicativo é para atender passageiros que solicitam o serviço de transporte e que é feito pelo smartphone. As corridas são pagas por meio de um cartão de crédito do passageiro ou dinheiro, e a empresa Uber, dependendo do serviço que foi utilizado, fica com um valor percentual entre 20% e 25% do valor da corrida. Por fim, a empresa avalia tanto o motorista em relação ao passageiro quanto do passageiro em relação ao motorista.

Pois bem, feita essas observações é de suma importância trazer o conceito legal de empregado, de acordo com a nossa CLT, exposta em seu art. 3º, que é:

"Art. 3º: É toda pessoa física que prestar serviço de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário."

Para o jurista Maurício Godinho Delgado, o conceito de empregado é:

"Empregado é toda pessoa natural que contrate, tácita ou expressamente, a prestação de seus serviços a um tomador, a este efetuados com personalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação."  
(DELGADO, 2014, pag. 378).

Depois de feita essa conceituação, vamos explicar os pressupostos que devem existir para a concretização desta modalidade. O trabalho por pessoa física é necessário para a realização de tais serviços e do outro lado tem que ter uma pessoa jurídica ou física para ser o empregador.

Para Alice Monteiro de Barros, a pessoalidade exige-se que o empregado exerça suas atividades de forma pessoal, não podendo ser fazer substituir, a não ser em caráter excepcional e com concordância do empregador (BARROS, 2016, pag. 174).

A não eventualidade é necessário que o serviço seja normal do empregador, sendo de natureza não eventual. A subordinação é o elemento principal que diferencia a relação de emprego e o trabalho autônomo.

Para Maurício Godinho Delgado, a subordinação traduz-se na situação em que se encontra o trabalhador, decorrente da limitação contratual da autonomia da vontade, para transferir ao empregador o poder de direção sobre a atividade que se desempenhará (DELGADO, 2014).

Em relação ao salário, Sérgio Pinto Martins conceitua que o contrato de trabalho é oneroso, pois o empregado deve receber salário pelos serviços prestados ao empregador. Se não há remuneração, inexistente vínculo de emprego (MARTINS, 2016, pag. 176).

Com base nestes requisitos e levando em consideração que a atividade exercida pela empresa de tecnologia Uber apenas faz a união dos prestadores de serviço com os usuários, não será possível o seu enquadramento como empregadora do motorista pela falta dos requisitos exigidos, sendo fundamentado que o motorista possui total liberdade para exercer a atividade nos dias e horários de sua preferência, o veículo utilizado pelo motorista é dele próprio e o pagamento recebido, a maior parte fica com ele, ou seja, não há o requisito da subordinação.

Já para outros pesquisadores, a Uber é a responsável pela precarização dos postos de trabalho por não contratarem os motoristas como empregados, sendo os argumentos em relação a existência de controle por parte da referida empresa, como exemplo já mencionado, se o motorista não atingir na avaliação feita pelo usuário um número mínimo de pontuação, este poderá ser descredenciado e a orientação é que ele não recuse as viagens.



Existe uma corrente que é defendida por ADRÍAN TODOLÍ SIGNES, que analisa a relação entre a Uber e motorista como uma nova figura contratual, ou seja, não se tem esse motorista como empregado tradicional e nem autônomo, observando as particularidades da relação, oferecendo proteção na medida desta modalidade de trabalho. Essa opinião ainda é muito pouco defendida no Brasil.

A auto definição apresentada pela empresa não é imposta na prática e a jurisdição trabalhista se pauta pelo princípio da primazia da realidade. Para Américo Plá Rodriguez, o princípio da primazia da realidade significa:

"Em caso de discordância entre o que ocorre na prática e o que emerge de documentos ou acordos, deve-se dar preferência ao primeiro, isto é, ao que sucede no terreno dos fatos." (RODRIGUEZ, 1997, pag. 217).

Dessa forma, a caracterização da relação jurídica entre a Uber e os motoristas independe de qualquer contrato assinado entre eles ou mesmo da auto definição promovida pela empresa. O contrato de trabalho é um contrato realidade, auferível no caso concreto mediante análise dos elementos existentes no vínculo entre as partes.

Como já vimos, o vínculo empregatício no Brasil é composto por cinco elementos essenciais e diante disso vamos analisar o que cada um desses requisitos tem em relação ao conhecimento dessa relação de emprego com a Uber e o motorista.

Para começar, o labor exercido para a Uber é de pessoa física, que é o motorista que fica a disposição para efetuar a condução de passageiros, ou seja, o trabalho é realizado diretamente pelo motorista. A personalidade também está presente, pois a Uber possui um cadastro que seleciona aqueles que trabalharão como motoristas e ao ser aprovados cada trabalhador obtém acesso ao aplicativo Uber na versão motorista. Esse sistema limita a prestação de serviços pelo carro e pelo motorista previamente identificados, impossibilitando a substituição da mão de obra sem o consentimento empresarial. Há, portanto, seleção e controle daquele que labora para a Uber, que não pode se fazer substituir no exercício de seu trabalho.

Em uma entrevista exclusiva com o executivo do Uber no Brasil Guilherme Telles para o Blog PSafe ressaltou que:

"Os motoristas parceiros passam por um processo rigoroso de checagem de documentos e de antecedentes criminais. Desenvolvemos um método em duas etapas que inclui checagem de antecedentes criminais nos níveis estadual e federal. Nosso protocolo de segurança inclui também checagens contínuas das informações e das condições dos veículos. Todos os nossos motoristas parceiros também precisam ter um seguro que inclua os passageiros, além de autorização para usar o veículo para fins comerciais."

A onerosidade também encontra-se presente na existente relação do emprego por parte do motorista, pois este, conduz o veículo com a intenção de receber pelos transportes efetuados, em uma típica relação de venda da sua força de trabalho, ou seja, ele só recebe de acordo com o serviço realizado, que é calculado pela distância percorrida e quantidade de passageiros transportados, calculando assim o montante que vai ser pago pelo cliente e esse valor não vai diretamente para o motorista e sim para a empresa Uber, e é ela quem passa parte desse valor a ele.

A habitualidade pode ser questionável na relação existente entre ambos, pois a Uber não estabelece a fixação de horário ao motorista, podendo eventualmente estar ausente a habitualidade na prestação do serviço. Só que é exceção essa ausência e a mesma deve ser comprovada no caso concreto e também é notório que a Uber possui pleno controle do período laboral dos prestadores de serviços da sua estrutura.

Maurício Godinho Delgado aponta que:

"A eventualidade, para fins celetista, não traduz intermitência; (...) se a prestação de serviço é descontínua, mas permanente, deixa de haver eventualidade." (DELGADO, 2012, pag. 290).

Já a subordinação traz um estudo mais aprofundado em relação ao nosso objetivo, pois, além da Uber apresentar a clássica exploração da mão de obra para execução de suas finalidades econômicas, é através de uma nova forma de intermediação que ela utiliza o sistema criado pelas novas tecnologias da informação e comunicação.

Diante das diversas correntes e estudo da subordinação existente na relação de emprego do motorista da empresa Uber, Maurício Godinho Delgado aponta três dimensões, que é a clássica, a objetiva e a estrutural, ressaltando o jurista:

"(...) a conjugação dessas três dimensões da subordinação – que não se excluem, evidentemente, mas se completam com harmonia – permite separarem-se as recorrentes dificuldades de enquadramento dos fatos novos do mundo do trabalho ao tipo jurídico da relação de emprego, retomando-se o clássico e civilizatório expansionismo do Direito do Trabalho." (DELGADO, 2012, pag. 298).

A definição clássica de subordinação é exposta pelo jurista Amauri Mascaro Nascimento como:

"Situação em que se encontra o trabalhador, decorrente da limitação contratual da autonomia da sua vontade, para o fim de transferir ao empregado o poder de direção sobre a atividade que desempenhará." (NASCIMENTO, 2006, pag.105).

Com base na teoria clássica quanto mais ordens o trabalhador receber e quanto maior o controle da empresa na prestação do serviço, maior o grau de subordinação do empregado.

Já a teoria objetiva, reconhece a subordinação do trabalhador e tem como ideia a alienação de sua força de trabalho para assegurar seu sustento, laborar para outrem de forma que essa venda seja realizada pela produção dos bens e serviços que gerem o lucro do comprador.

Por fim, a teoria estrutural é defendida por Maurício Godinho Delgado que define como:

"A subordinação que se expressa pela inserção do trabalhador na dinâmica do tomador de serviços, independentemente de receber ou não suas ordens diretas, mas acolhendo, estruturalmente, sua dinâmica de organização e funcionamento. Nesta dimensão da subordinação, não importa que o trabalhador se harmonize ou não aos objetivos do empreendimento, nem receba ordens diretas das específicas chefias deste: o fundamental é que

esteja estruturalmente vinculado à dinâmica operativa da atividade do tomador de serviços. " (NASCIMENTO, 2006, pag.105).

A teoria estrutural em que a subordinação é possível tem sua aplicação bem ampliada por parte da jurisprudência nacional e como elemento do vínculo de emprego auxilia-se na compreensão da relação que existe entre a Uber e os motoristas.

Vimos no contexto acima que a subordinação é evidente em relação ao vínculo empregatício, e dentre as características temos as instruções que a empresa repassa aos seus prestadores, que são diversas as orientações a serem seguidas, bem como o motorista deve trajar com roupas sociais, abrir a porta aos passageiros, o ar-condicionado deve permanecer ligado, oferecer água, evitar conversas com o cliente. Também é proibido a propaganda em carros e entregar cartões, combinar viagens diretamente com passageiros, não é permitida a concessão de gorjetas e a forma de remuneração que é executado o trabalho é um elemento que representa claramente a relação de subordinação do motorista.

Enfim, mesmo a Uber afirmando que não exerce qualquer controle direto na jornada de trabalho do motorista e nem impondo limites mínimos e máximo de trabalho, o que vemos na prática é outra realidade, sendo impostos pela realidade social que o trabalhador está inserido, no qual a dependência social do trabalho é permanente e os elementos analisados apontam para uma relação de emprego.

## 5 CONCLUSÃO

Diante de todo o exposto, a Uber vem operando, sem reconhecer o vínculo existente com seus trabalhadores, estimulando assim, a precarização das relações de trabalho. Com a finalidade que a Uber traz sobre ser um sistema de compartilhamento de veículos e faz parte da nova economia compartilhada, na prática verificamos que não há compartilhamento algum, mas, sim, intermediação da força de trabalho do motorista.

Frente às polemicas envolvendo o aplicativo de transporte individual de passageiros no âmbito jurídico, buscamos a existência da criação de uma nova modalidade de trabalho para que os motoristas prestadores de serviços da Uber tenham a possibilidade de garantias e direitos.

Vimos que o vínculo empregatício no Brasil é caracterizado por cinco elementos: labor por pessoa física, com onerosidade, habitualidade, pessoalidade e subordinação e sendo constatados esses elementos na realidade fática da prestação de serviço, existe sim a relação de emprego.

Em contrapartida, o que se vê é que temos caracterizados todos os elementos essenciais para o reconhecimento do vínculo de emprego entre ambas as partes e a subordinação é evidente nessa relação empregatícia, e dentre as características temos as instruções que a empresa repassa aos seus prestadores, que são diversas as orientações a serem seguidas.

O sistema jurídico vigente já apresenta todo o suporte normativo necessário para assegurar a proteção dos trabalhadores da Uber, ocorrendo atualmente na prática, a inobservância das normas trabalhistas existentes pela empresa.

Contudo, conclui-se que a discussão envolvendo o reconhecimento do vínculo empregatício do motorista da empresa Uber cabe, então, ao Poder Judiciário e aos órgãos de fiscalização assegurar a adequada observância das normas jurídicas em vigor, primando pela eficácia da proteção trabalhista constitucionalmente asseguradas aos trabalhadores, visto que, existe sim a possibilidade de uma nova figura contratual entre a Uber e o motorista que pode ocorrer pela caracterização da relação jurídica entre ambas as partes, independente de qualquer contrato assinado entre eles ou mesmo da auto definição promovida pela empresa, sendo esse

contrato de trabalho um contrato realidade, auferível no caso concreto mediante análise dos elementos existentes no vínculo entre as partes.

## 6 REFERÊNCIAS

ALVES, Eliete Tavelli. Parassubordinação e Uberização do Trabalho: Algumas Reflexões. Rio de Janeiro: Editora Lumen Juris, 2019. Disponível em: <https://estudogeral.sib.uc.pt/handle/10316/85689>. Acesso em: 6 de maio 2020.

BABOIN, José Carlos de Carvalho. Trabalhadores sob demanda: O caso Uber. Brasília: Revista TST, Vol. 83, nº 1, 2017. Acesso em: 29 maio 2020.

FRANCO FILHO, Georgenor de Souza. Uberização e Trabalho Autônomo. Revista LTr.83-10/1162, São Paulo, Vol. 83, nº 10, Out. 2019. Acesso em: 29 maio 2020.

GAIA, Fausto Siqueira. Uberização do Trabalho: Aspectos da Subordinação Jurídica Disruptiva. Rio de Janeiro: Editora Lumen Juris, 2019. Disponível em: <https://estudogeral.sib.uc.pt/handle/10316/85689>. Acesso em: 6 de maio 2020.

MELO, Geraldo Magela. MELO, Geraldo Magela. *A uberização do trabalho doméstico. Limites e tensões. In: Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano - a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais*. Coordenadores: LEME, Ana Carolina Reis Paes et al. São Paulo: Ltr, 2017. Acesso em: 29 maio 2020.

MINAS GERAIS. Tribunal Regional do Trabalho. Acórdão referente ao processo nº 0010774-87.2017.5.03.0001. Disponível em: <https://pje.trt3.jus.br/visualizador/pages/conteudo>. Acesso em: 29 maio 2020.

\_\_\_\_\_. \_\_\_\_\_. Acórdão referente ao processo nº 0010774-87.2017.5.03.0001. Disponível em: <https://pje.trt3.jus.br/visualizador/pages/conteudo>. Acesso em: 29 maio 2020.

\_\_\_\_\_. \_\_\_\_\_. Acórdão referente ao processo nº 0010586-27.2017.5.03.0185. Disponível em: <https://pje.trt3.jus.br/visualizador/pages/conteudo>. Acesso em: 29 maio 2020.

\_\_\_\_\_. Acórdão referente ao processo nº 0010795-02.2017.5.03.0183. Disponível em: <<https://pje.trt3.jus.br/visualizador/pages/conteúdo>>. Acesso em: 29 maio 2020.

\_\_\_\_\_. Acórdão referente ao processo nº 0011199-47.2017.5.03.0185. Disponível em: <<https://pje.trt3.jus.br/consultaprocessual/pages/consultas/DetalhaProcesso>>. Acesso em: 29 maio 2020.

Repertório de Jurisprudência IOB. 2ª quinzena de maio, nº 10, Revista LTr.83-10/1162, São Paulo, Vol. 83, nº 10, 2019. Disponível em: Repositório autorizado de jurisprudência TST. Acesso em: 29 maio 2020.

Repertório de Jurisprudência IOB. 1ª quinzena de abril, nº 07, 2019. Disponível em: Repositório autorizado de jurisprudência TST. Acesso em: 29 maio 2020.

SAMUEL, Pedro Alberto Cardoso. Breve análise sobre a uberização da relação de trabalho dos motoristas por aplicativo. Belo Horizonte: Revista Fórum Justiça do Trabalho, 2019. Disponível em: Repositório autorizado de jurisprudência TST. Acesso em: 29 maio 2020.

SIGNES, Adrián Todolf. *O mercado de trabalho mercado de trabalho no século XXI: on-demandedeconomy, crowdsourding e outras formas de descentralização produtiva que atomizam o mercado de trabalho. In: Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano – a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais*. Tradução: LEME, Ana Carolina Reis Paes e CARSALADE, Carolina Rodrigues. Coordenadores: LEME, Ana Carolina Reis Paes et al. São Paulo: Ltr, 2017. Acesso em: 29 maio 2020.

SÃO PAULO. Acórdão TRT/SP. Processo nº 1000633-91.2017.5.02.0074 - 14ª Turma: <https://pje.trtsp.jus.br/segundograuNisualizaDocumento/Autenticado/documentoHTMLProtegido>. Acesso em: 29 maio 2020.