



CIÊNCIA E TECNOLOGIA:
IMPLICAÇÕES NO ENSINO, PESQUISA E EXTENSÃO

FEPEG

F Ó R U M
ENSINO • PESQUISA • EXTENSÃO • GESTÃO

REALIZAÇÃO:



APOIO:



ISSN: 1806-549X

VÍNCULO DE EMPREGO VERSUS AUTONOMIA LABORAL NO CASO UBER

Autores: ARIÁDINA MARIANA LOPES SILVA, BÁSIA MONICK RODRIGUES VELOSO, CAROLINNE RODRIGUES BATISTA, VANESSA LIMA EVANGELISTA

Introdução:

As novas tecnologias além de proporcionar maior conforto, globalização e comunicação entre as pessoas, modificam a cada instante as relações sociais e também as relações de trabalho, agregando novas possibilidades de atividades e facilitando sua execução, porém a partir da nova realidade tecnológica surgem também novos dilemas e debates para o Direito do Trabalho no que tange à questão das novas tecnologias e aplicativos na internet. Um deles é a Uber.

O reconhecimento do vínculo de emprego bem como a atividade exercida com autonomia laboral causam divergências jurisprudenciais e doutrinárias nos seus mais variados aspectos. Atualmente, temos um crescente número de relações de emprego que pairam sobre as dúvidas de configurarem vínculo de emprego ou atividade com autonomia laboral, os motoristas de Uber são exemplo disso.

Deste modo, cabe discutir os requisitos e as características que constituem o vínculo de emprego e a atividade autônoma, destacando o aspecto da subordinação, um dos principais diferenciadores entre os dois tipos de relação em questão. O processo de “Uberização” compreende então, para além de uma forma sem burocracia, fácil e rápida de transporte de passageiros através do celular, um complexo conjunto de fatores que vão desde uma mera parceria entre motoristas e empresa até a caracterização de vínculo empregatício reconhecido pelos tribunais na análise dos casos concretos.

O presente trabalho tem como objetivo analisar a possibilidade do vínculo de emprego em relação aos motoristas de Uber no Brasil.

Material e Métodos:

Para a realização deste trabalho, foi utilizado o método dedutivo, uma vez que a pesquisa pautou-se na análise lógica das informações encontradas a cerca do tema para se chegar às conclusões. Como recurso metodológico a pesquisa pautou-se na análise bibliográfica, já que foram utilizados livros e artigos publicados em relação ao tema em estudo. Para melhor compreender o tema em questão, analisamos as características do vínculo de emprego e da atividade autônoma, diferenciação entre as mesmas, dispositivos legais presentes da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) que se referem a esses aspectos e acrescentaremos algumas ponderações de decisões judiciais tomadas nesse sentido.

Resultados e Discussão

A Uber é um dos mais conhecidos serviços de economia compartilhada da atualidade. Segundo informações do site oficial da empresa no Brasil, *ubernewsroom.com*, a empresa surgiu em 2009 como uma *startup* a partir da ideia de se contratar o serviço de um motorista particular pelo toque do celular. O objetivo era facilitar e inovar a forma pela qual as pessoas se locomovem pelas cidades, inicialmente em São Francisco (EUA). A Uber expandiu rapidamente a sua presença pelo mundo, no Brasil, chegou junto com a Copa do Mundo de 2014, no Rio de Janeiro e, em seguida, em São Paulo, Belo Horizonte e Brasília. A Uber se coloca não como uma empresa de transporte, mas sim como uma empresa de tecnologia, devido sua execução se dar por meio do aplicativo. Também não se coloca como uma empresa empregadora, alegando que os motoristas são parceiros que aumentam seus rendimentos através da plataforma tecnológica gerada pela empresa. Para ser um motorista da Uber é necessário que o interessado seja motorista profissional, que tenha carteira de motorista com autorização para exercer atividade remunerada e também é necessário realizar um cadastro no site da Uber e então passar por uma checagem de informações e de segurança. O carro utilizado pertence ao motorista e segue uma série de normas, o motorista estipula seus horários, quando e quanto quer utilizar o App. O motorista não pode fixar o preço da corrida com o cliente, a Uber repassa 75% do valor cobrado para o motorista e fica com 25%, que seria a sua receita. As atividades da Uber e de seus motoristas parceiros são regidas segundo a Constituição Federal e a Política Nacional de Mobilidade Urbana – PNMU (Lei Federal 12.587/12



CIÊNCIA E TECNOLOGIA:
IMPLICAÇÕES NO ENSINO, PESQUISA E EXTENSÃO

FEPEG

F Ó R U M
ENSINO • PESQUISA • EXTENSÃO • GESTÃO

REALIZAÇÃO:



APOIO:



ISSN: 1806-549X

Estes argumentos e informações presentes na política da Uber são utilizados em ações judiciais para sustentar, por parte da empresa, o não reconhecimento do vínculo empregatício em relação aos motoristas. A Uber tem caráter privado, como já se decidiu na Ação Direta de Inconstitucionalidade n. 2216901-2015.8.26.000 pelo Tribunal de Justiça de São Paulo (Órgão Especial, j. 11.11.2015, Rel. Des. Francisco Casconi, DJ 17.11.2015), argumento corroborado pelo artigo 4º, inciso X da PNMU inferindo que “transporte motorizado privado é meio motorizado de transporte de passageiros utilizado para a realização de viagens individualizadas por intermédio de veículos particulares”.

Para existência de vínculo empregatício se faz necessário cumprir os requisitos presentes nos artigos 2º e 3º da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) que definem a noção de empregador e empregado. Entende-se empregador “a entidade empresária, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço” (artigo 2º da CLT). Conforme o artigo 3º desta mesma lei, considera-se empregado “todo aquele que, como pessoa física, presta serviços de natureza não eventual a empregador, sob dependência deste e mediante salário”.

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 *pessoalidade* pelo trabalhador; c) também efetuada com *não eventualidade*; d) efetuada ainda sob *subordinação* ao tomador dos serviços; e) prestação de trabalho efetuada com *onerosidade* (DELGADO, 2017. p.314).

A 15ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho de São Paulo reafirmou a existência de vínculo de empregado entre Uber e um motorista. A relatora, desembargadora Beatriz de Oliveira Lima, anuiu que o motorista não possui verdadeira autonomia uma vez que deve obedecer a regras de conduta impostas pela sociedade empresária. Esta, explicita normas a serem seguidas que podem ser encontradas até mesmo em seu site na internet, a taxa de aceitação, avaliação feita pelo cliente, período de acesso ao aplicativo mas sem disponibilidade imediata para viagens e outras condutas são quesitos determinantes para a desativação ou não do motorista.

Ainda que o motorista tenha a liberdade de escolher o horário bem como a região em que irá executar seus serviços há a subordinação, mesmo que incontinua, às regras e padronização que são expostas pela Uber.

Não obstante a relação de emprego resulte da síntese indissolúvel dos cinco elementos fático-jurídicos que a compõem, será a subordinação, entre todos esses elementos, o que ganha maior proeminência na conformação do tipo legal da relação empregatícia. De fato, a subordinação é que marcou a diferença específica da relação de emprego perante as tradicionais modalidades de relação de produção que já foram hegemônicas na história dos sistemas socioeconômicos ocidentais (servidão e escravidão). Será também a subordinação o elemento principal de diferenciação entre a relação de emprego e o segundo grupo mais relevante de fórmulas de contratação de prestação de trabalho no mundo contemporâneo (as diversas modalidades de trabalho autônomo). (DELGADO, 2017. p. 325).

Assim, mesmo que o indivíduo não seja obrigado a exercer uma quantidade mínima de viagens ou horas diárias ou semanais e, ainda que fique inativo por longo período, ele ainda pode ser reconhecido como um empregado e ter os mesmos direitos assegurados a outros trabalhadores pela CLT.

Quanto ao salário, segundo o próprio site da organização, o valor das viagens é computado em um extrato e, entre segunda e sexta da semana em que o extrato é fechado, o valor é repassado pela empresa para a conta do motorista cadastrada no aplicativo. Ainda nesse entendimento, é possível que ressaltar o vínculo de responsabilidade entre a UBER e o motorista. Segundo o jornal O Globo, a 17ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, de São Paulo, em decisão de segunda instância declarou que existe vínculo empregatício entre o UBER e seus motoristas. O acórdão foi proferido na última sexta-feira. Pela decisão, a empresa foi condenada a assinar carteira de trabalho do motorista que entrou com ação, além de arcar com todos os benefícios previstos na CLT, como aviso prévio e pagamento de FGTS e multa rescisória em caso de demissão.

No tocante a autonomia laboral, esta é definida como o livre arbítrio, a aptidão do indivíduo de tomar suas próprias decisões, de dirigir a si próprio. De acordo com informações da Uber em seu site *ubernewsroom.com*, ao aderir à plataforma, os motoristas tomam como maior benefício essa autonomia, a flexibilidade no desenvolvimento de sua atividade laboral, a possibilidade de ser o próprio chefe. Nas decisões proferidas pela Justiça do Trabalho que negaram o vínculo do motorista com a Uber, foi entendido que a empresa não se caracteriza como empregadora, é somente uma nova forma de tecnologia, e não existe subordinação, habitualidade e pessoalidade na relação.



CIÊNCIA E TECNOLOGIA:
IMPLICAÇÕES NO ENSINO, PESQUISA E EXTENSÃO

FEPEG

F Ó R U M
ENSINO • PESQUISA • EXTENSÃO • GESTÃO

REALIZAÇÃO:



APOIO:



ISSN: 1806-549X

A inexistência de comando e interferência na forma de exercer sua atividade se opõe a subordinação. Para Delgado (2017), o que essencialmente diferencia o vínculo de emprego e a autonomia, é a ausência de subordinação.

Autonomia é conceito antitético ao da subordinação. Enquanto esta traduz a circunstância juridicamente assentada de que o trabalhador acolhe a direção empresarial no tocante ao modo de concretização cotidiana de seus serviços, a autonomia traduz a noção de que o prestador é que estabelece e concretiza, cotidianamente, a forma de realização dos serviços que pactuou prestar. [...] na autonomia, a direção central do modo cotidiano de prestação de serviços preserva-se com o prestador de trabalho. (DELGADO, 2017, p.374)

No processo nº 1001574-25.2016.5.02.0026 do TRT/SP, primeira decisão da segunda instância sobre o tema, proferida em 20/09/2017, a relatora Sueli Tome da Ponte negou a personalidade com a prova de que o motorista poderia ser substituído por outra pessoa, inclusive por indicação própria. Além disso, o motorista tem liberdade de definir sua jornada de trabalho, existe a possibilidade de definir seus horários e até quantos dias irá trabalhar, podendo ficar fora do aplicativo pelo tempo que desejar, sem ser penalizado por isso e conseguindo aliar essa tarefa com outras no seu cotidiano. A ausência dos requisitos dos artigos 2º e 3º da CLT afastam a possibilidade de reconhecimento do vínculo.

Conclusão

As novas tecnologias, além de modificar as relações sociais, implica em mudanças de posicionamentos jurídicos. Desse modo, diante do advento da Uber e suas relações com os seus motoristas, percebemos que embora tenhamos já consolidados aspectos e conceitos referentes às relações de trabalho, vínculos empregatício e autonomia laboral, pode haver a relativização ou interpretações diferenciadas a cerca dos mesmos. A partir da pesquisa concluímos que a relação de emprego entre a empresa Uber e os motoristas que dela participam, pode caracterizar vínculo de emprego, devido aos aspectos que o caracterizam como subordinação, não eventualidade e onerosidade. Este entendimento vem sendo confirmado pelos tribunais em suas decisões, ao analisar os casos concretos, entendendo justamente que estão presentes os requisitos necessários para o reconhecimento do vínculo empregatício. Porém, por ser uma realidade ainda recentes, podem haver decisões em sentido contrário, o que demonstra a necessidade de reflexões e discussões sobre o tema.

Referências bibliográficas:

BRASIL. LEI Nº 13.467, DE 13 DE JULHO DE 2017. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm#art1. Acesso em 18/09/2018 às 10:15.

BRASIL. DECRETO-LEI N.º 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm. Acesso em 18/09/2018 às 10:00.

DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 16 ed. São Paulo: LTr, 2017.

LEITE, Yuri Bindá. *et al.* Natureza jurídica do vínculo entre os motoristas e a empresa Uber: trabalho autônomo ou relação de emprego? Disponível em <https://trabalhodigno.org/laborare/index.php/laborare/article/viewFile/18/7>. Acesso em 17/10/2018 às 18:00h.

ROSA, Bruno. Justiça do Trabalho de São Paulo diz que há vínculo trabalhista entre Uber e motoristas. Disponível em <https://oglobo.globo.com/economia/justica-do-trabalho-de-sao-paulo-diz-que-ha-vinculo-trabalhista-entre-uber-motoristas-23011181>. Acesso em 17/10/2018 às 17:56.

SÃO PAULO. Tribunal Regional do Trabalho. Processo 1000123-89.2017.5.02.0038 disponível em <https://www.conjur.com.br/2018-ago-27/trt-sao-paulo-reconhece-vinculo-emprego-entre-uber-motorista>. Acesso em 18/09/2018 às 10:30.

TORRESANI, Eduardo. Motoristas do Uber possuem vínculo de emprego ou não? Disponível em: <https://torresani.jusbrasil.com.br/artigos/482070647/motoristas-do-uber-possuem-vinculo-de-emprego-ou-nao>. Sites: www.ubernewsroom.com. Acessado em 17/09/2018.