

# **A RELAÇÃO DE EMPREGO ENTRE O MOTORISTA PARCEIRO E A PLATAFORMA UBER**

Mauro Aparecido da Silva Junior<sup>1</sup>

Jussara de Melo pedrosa<sup>2</sup>

## **RESUMO**

O presente artigo objetiva-se a buscar por respostas acerca da possibilidade da existência de vínculo empregatício referente aos motoristas denominados parceiros e a plataforma de transporte de passageiros UBER, faz necessário para tal resposta a caracterização e diferenciação a princípio de relação de trabalho e a relação de emprego para que se possa identificar a relação da qual se enquadra o motorista. Vale ressaltar, que deve-se identificar todos os princípios que presume a existência do vínculo empregatício, tendo assim condições para traçar um padrão que será analisado com mais clareza todas e quaisquer dúvidas e sanar eventuais problemas futuros. Deste modo, utilizou-se o método de pesquisa bibliográfico a partir de matérias publicados em livros, artigos científicos, jurisprudências, acórdãos, teses e revistas jurídicas que foram de grande valia para que pudesse contextualizar de maneira sólida os argumentos que comprovem vínculo empregatício entre os indivíduos apresentados.

**Palavras-chave:** Relação de trabalho. Uber. Motorista-parceiro. Vínculo empregatício.

## **THE EMPLOYMENT RELATIONSHIP BETWEEN THE PARTNER DRIVER AND THE UBER PLATFORM**

### **ABSTRACT**

This article aims to search for answers about the possibility of the existence of an employment relationship related to the drivers called partners and the UBER passenger

---

<sup>1</sup>Acadêmica do 10º Período do curso de Direito da Universidade de Uberaba. E-mail: maurao75@gmail.com

<sup>2</sup>Advogada militante na área trabalhista, professora nas disciplinas de Direito do Trabalho e Estudos integrados em direito do trabalho, orientadora na Universidade de Uberaba – UNIUBE.

transport platform, it makes necessary for such a response the characterization and differentiation at the beginning of labor relation and the relation of employment so that we can identify the relationship of the driver. It is worth mentioning that all the principles that presume the existence of the employment relationship must be identified, thus being able to draw up a standard that can be analyzed with clarity, any doubts and any future problems. In this way, the method of bibliographic research was used based on articles published in books, scientific articles, jurisprudence, judgments, theses and juridical journals that were of great value so that it could contextualize solidly the arguments that prove employment bond between the presented.

**Keywords:** Work relationship. Uber. Driver-partner. Bond Relationship.

## 1 INTRODUÇÃO

Tem o presente trabalho a finalidade de apresentar uma análise acerca do tema abordado à relação de emprego entre o motorista parceiro e a plataforma UBER.

Aborda-se, no corpo do mesmo uma linha de raciocínio que se inicia na caracterização da relação de trabalho e relação de emprego para que possa chegar à definição mais clara de tais termos, suas diferenciações e suas fundamentações jurídicas, apresenta-se também a plataforma da empresa citada de maneira que possa exteriorizar o funcionamento da mesma fazendo com que se tenha um entendimento mais abrangente no que diz respeito à operação de tal instrumento e apresentar a existência ou não de vínculo empregatício entre os motoristas e a plataforma de transportes de passageiros através de julgados e acórdãos existentes sobre o assunto.

Insta salientar, a importância da temática proposta que se justifica na rápida modernização do segmento de transportes de passageiros, assim como vários setores que vem sofrendo grandes modificações, diante do fato da tentativa de melhoria em diversos ramos do mercado, da criação de meios que tendem a facilitar a vida da sociedade e otimizar maioria de serviços prestados através da globalização, modernização e constante transformação dia após dia, e por tais motivos ainda não encontram o devido respaldo no ordenamento jurídico não permitindo assim aos envolvidos o total conhecimento sobre os direitos que lhe são devidos.

Sendo assim, pode-se perceber que o assunto tem uma significativa relevância social que esta sustentada através das inovações que a modernização traz para o país e a quantidade

de dúvidas existenciais a respeito do assunto, até então pertinentes no que diz respeito à existência de obrigações da empresa com relação ao motorista, questionamentos estes presentes pelo fato do tema ser recente e pouco esclarecido.

Diante do exposto, cabe ao presente artigo mostrar como é funcionamento do aplicativo e como é desenvolvido o trabalho do motorista, como é realizada a operação de ambas as partes de um lado a empresa como é feita a administração, como é desenvolvida a distribuição de pagamentos, como é feita a padronização da atividade e o recrutamento, de outro lado o motorista como é desempenhada sua função, como e direcionado para a realização do seu serviço.

E por fim, passa-se analisar a respeito da relação de trabalho e emprego, o funcionamento da plataforma UBER e a existência ou não do vínculo empregatício argumentando e fundamentando os tópicos expostos.

## **2 RELAÇÃO DE TRABALHO E RELAÇÃO DE EMPREGO**

Preliminarmente, é imprescindível o desenvolvimento do conceito e diferenciação entre relação de trabalho e relação de emprego. Cairo Junior (2018 p. 182 e 177):

A relação de trabalho (*lato sensu*) constitui gênero da prestação de serviço, do qual se originam várias espécies. Sempre que o trabalho for prestado por uma pessoa em proveito de outra, seja como meio ou resultado, haverá uma espécie de relação de trabalho.

A relação que une o trabalhador ao empregador denomina-se de relação empregatícia ou vínculo empregatício e é o objeto principal da proteção que lhe confere o direito laboral.

Delgado (2017, p. 310) define relação de trabalho e relação de emprego, desta forma:

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 trabalhavulso 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. [...] A relação de emprego, do ponto de vista técnico-jurídico, é apenas uma das modalidades específicas de relação de trabalho juridicamente configurada. Corresponde a um tipo legal próprio e específico, inconfundível com as demais modalidades de relação de trabalho ora vigariantes.

Leite (2019, p. 245 e 246) conceitua ambas as relações deste modo:

Relação de trabalho diz respeito, repise-se, a toda e qualquer atividade humana em qualquer em que haja prestação de trabalho, podendo a lei fixar a competência da Justiça do Trabalho para dirimir os conflitos dela emergentes (CF, Art. 114).

Já a relação de emprego ocupa-se de um tipo específico da atividade humana: o trabalho subordinado, prestado por um tipo especial de trabalhador, que é o empregado. Aqui, o que importa é a relação jurídica existente entre o empregado e o empregador (mesmo quando este seja pessoa de direito público interno ou externo), para efeito de aplicação do direito do trabalho.

Nas óticas supracitadas, entende-se que vínculo de trabalho é gênero, ou seja, é uma forma geral de referenciar e alojar todas as relações jurídicas em que há uma obrigação de fazer combinada com um trabalho humano, tendo como contraprestação o recebimento de uma quantia como pagamento daquela obrigação.

Já a relação de emprego é uma forma estrita, abrigada dentro da relação de trabalho com características próprias, regulamentada pela CLT (Consolidação das Leis do Trabalho) e possui critérios essenciais para sua caracterização.

Verifica-se que todas as relações de emprego configuram relação de trabalho, mais as relações de trabalho não podem caracterizar relação de emprego tendo em vista que relação de emprego é uma espécie de relação de trabalho.

## 2.1 CRITÉRIOS PARA CARACTERIZAÇÃO DA RELAÇÃO EMPREGATÍCIA

A consolidação das Leis do Trabalho (CLT) delimita e aponta os parâmetros de caracterização em seus artigos 2º e 3º, que traz redação:

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.

Dessa maneira, os artigos combinados trazem cinco elementos característicos da relação empregatícia que se tratam: trabalho por pessoa física, pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação. Leite (2019, p. 246) diz: “destaca-se, desde logo, que a existência de relação empregatícia exige a presença conjunta de todos os elementos essenciais. Noutro falar a ausência de pelo menos um deles descaracteriza a relação empregatícia”.

Sendo assim, é oportuno caracterizar cada um desses elementos iniciando pelo trabalho prestado por pessoas físicas, tendo em vista a necessidade de esforço laboral humano para a caracterização de relação empregatícia, e quando se trata de pessoa jurídica há existência de capacidade laboral para realizar tais atividades, deste modo, Delgado (2017, p. 315) cita:

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

O segundo elemento fático-jurídico é a pessoalidade, Leite (2019, p. 248) entende: “o contrato de trabalho é, via de regra, *intuitu personae* com relação ao empregado que é sempre pessoa física. Vale dizer, empregado deve prestar pessoalmente o trabalho e somente em casos excepcionais, com consentimento, tácito ou expresso do empregador tem-se admitido a substituição do prestador do trabalho”. Deste modo, a pessoalidade trata-se do elemento com a função de estabelecer que a prestação de serviço seja feita pela pessoa que firmou o contrato e garante que ela não seja substituída por outro indivíduo, exceto se o empregador de forma clara exteriorize uma posição favorável com relação à substituição do colaborador.

A não eventualidade é vista por Leite (2019, p. 249) desta maneira:

O contrato de trabalho exige uma prestação de serviço de forma, habitual, constante e regular, levando-se em conta um espaço de tempo ou tarefa a ser cumprida. Assim, o trabalho eventual, esporádico, a princípio não tipifica uma relação empregatícia. Geralmente, o critério da não eventualidade é extraído a partir da identificação do trabalho realizado pelo trabalhador e atividade econômica desenvolvida pela empresa.

Trata-se de habitualidade, ou seja, para caracterizar esse terceiro elemento fático-jurídico é necessário uma prestação de serviço de forma costumeira ou rotineira, de acordo com a necessidade estabelecida pela empresa, para ilustrar o que foi dito cita-se como exemplo, garçons que são contratados para trabalhar todos os dias em bares ou restaurantes, porém com aumento da demanda alguns são contratados somente para fins de semanas o que não deixa de ser uma habitualidade, pois de uma forma habitual todos os finais de semana prestaram serviço para a empresa.

A onerosidade o quarto elemento fático-jurídico, é quando “o empregado tem que receber remuneração, seja salário fixo, comissões ou utilidades, cujo pagamento pode ser estabelecido por dia, hora ou mês.” Leite (2019, p. 250). Assim sendo, caracteriza-se pela contraprestação dos serviços laborados pelo mesmo em caráter remuneratório, com intenção de funcionar como fonte de renda em troca de serviços prestados.

O último elemento característico da relação empregatícia é a subordinação, não menos importante que os demais, valendo ressaltar a necessidade da composição dos cinco elementos para que se caracterize tal vínculo. Cairo Junior (2018 p. 178) define:

O empregado que mantém uma relação de subordinação em face do seu empregador, que detém poder diretivo da relação empregatícia. Por intermédio de ordens genéricas ou específicas, o empregador dirige a prestação de serviços do trabalhador, que, por conta disso, perde parte da sua liberdade de conduzir sua atividade.

Desta forma, a subordinação deixa claro que existe uma cadeia de comando, onde existe a figura do empregador que possui o poder de mando, onde estabelece regras e padrões disciplinares e o empregado que realiza suas atividades de acordo com o que lhe é proposto.

### 3 UBER

A história da UBER teve início, em Paris no ano de 2018, onde acontecia uma das maiores conferências de tecnologia do mundo lugar onde se reuni as maiores mentes empreendedoras do planeta e lá se encontravam Travis Kalanick e Garrett Camp os criadores da empresa. (EQUIPE UBER, 2019).

Era inverno e tinha nevasca na cidade, após o evento os dois amigos procuraram um taxi para que pudessem se deslocar até o hotel, porém possuíram muita dificuldade em encontrar. Foi aí que tiveram a ideia: a criação de um serviço que combinaria a contratação de um serviço de motorista particular a facilidade de um simples toque no *smarthphone*. (EQUIPE UBER, 2019).

Regressaram então a cidade de San Francisco, na costa oeste dos Estados Unidos, no estado da Califórnia, onde discutiram e aprimoraram sua ideia e instruíram a empresa no mês de março de 2009, na sua criação com o nome de Ubercab, a palavra uber na gíria americana possui o sentido de melhor, superior. E cab se trazido para o português tem-se uma tradução com significado de táxi. (EQUIPE UBER, 2019).

No ano de 2010, foi criado o aplicativo do Ubercab para telefones celulares ferramenta compatível com sistemas operacionais *Android* e *Iphones* que tinha a função de possibilitar a visualização do passageiro através do GPS, nessa fase da empresa o serviço era prestado apenas por carros luxuoso como Mercedes-Benz S550 e Cadillac Escalade, com aplicativo criado e já operando. O grande obstáculo agora seria como alavancar o novo método no mercado, pois já existia esse tipo de serviço onde os motoristas mantinham parcerias com hotéis para realizar esse tipo de atividade. (EQUIPE UBER, 2019).

Um importante fato que possibilitou ainda mais o crescimento da empresa foi a insatisfação da secretaria de transporte da cidade de San Francisco, primeiramente com o nome da empresa (Ubercab) e depois com serviços, prestados, pois deram publicidade a imprensa sobre a nova empresa no mercado, marcando ai a expansão da empresa, que mesmo com valor mais alto de forma significativa referente aos serviços de taxis conseguiu manter seu público alvo que seriam grandes executivos e investidores bem sucedidos.

O sucesso do aplicativo também se dava pela facilidade e pelo conforto que o aplicativo proporcionaria para realização do serviço. Apenas com um aparelho telefônico o usuário poderia chamar um carro, que faria a corrida de forma rápida e tranquila, e o

pagamento seria efetivado sem que o cliente se quer colocasse a mão na carteira para fazer o pagamento, o que tornou o aplicativo ainda mais original.

O primeiro investimento de risco na empresa aconteceu através de um grupo de investidores antes de finalizar o ano de 2010 e no início do próximo ano já tinham conseguido em torno de US\$11.5 milhões em investimento, partindo assim para a ampliação da empresa buscando mercado em outras cidades e o primeiro alvo foi a cidade de Nova York. Portanto não seria um mar de rosas a ampliação, seria marcada por alguns problemas e obstáculos, pois as instituições que debatem a respeito dos serviços de limusines e taxis não aceitaram muito bem a concorrência estabelecida pela UBER, mais não foi motivo para atrapalhar o funcionamento da empresa. (EQUIPE UBER, 2019).

Algum tempo depois, a expansão dos serviços continuou pelas grandes capitais americanas de início Boston, Washington e Chicago, não parando por aí alçando voos ainda maiores a primeira cidade fora do território americano a ter o serviço implantado foi Paris, onde aconteceu a conferencia na qual os sócios tiveram a ideia de criação do Uber.

A empresa em 2012, criou um produto cuja o nome se daria UberX que era uma opção que apresentava a possibilidade de que todos os interessados pudessem se tornar um motorista. Posterior ao lançamento do UberX surgiram novos problemas por a empresa constantemente esbarrava em quesitos legais, ao crescer e migrar pra outras cidades geravam atritos com prefeituras, órgãos oficiais que não eram adeptos ao serviço e aos taxistas locais, mesmo diante de todos esses problemas a empresa mantinha-se constante na trajetória de crescimento. (EQUIPE UBER, 2019).

No corrente ano, fizeram testes para inserir taxis convencionais por meio da plataforma. E implantaram o Uberchopper, que consistia em serviço de taxi aéreo realizado por um helicóptero e operava nos Hamptons e Nova York.

Em 2013 a empresa inovou mais ainda possibilitando aos usuários pedir sorvetes pelo smartphone.

A plataforma chegou ao Brasil no ano da copa do mundo de futebol, no dia 15 de maio de 2014, iniciando suas operações no Rio de Janeiro cidade sede da competição, com pouco tempo foi levado para as capitais São Paulo, Belo horizonte e Brasília hoje já são mais de cem cidades em todo o brasil, assim como em outros países também passou por conflitos e deliberações principalmente por empresas de serviço de taxi e os próprios taxistas.

No Brasil, a UBER oferece cinco tipos de serviço: UberX que fornece carros compactos, com ar-condicionado e quatro portas; Uber juntos que poderá ser dividida a viagem com outros usuários que estejam em trajeto similar; Uber Select que oferece carros



mais confortáveis e espaçosos e Uber Black que possibilita a utilização de carros sedã, como Toyota Corolla, Ford Fusion, volkswagem Jetta dentre outros.

Segundo o site da Uber, a empresa hoje está em aproximadamente seiscentas cidades (cem cidades só no território Brasileiro), sessenta e três territórios diferentes, contando com mais de três milhões de motoristas parceiros no mundo, setenta e cinco milhões de usuários, quinze milhões de viagens diárias. (EQUIPE UBER, 2019).

### 3.2 COMO FUNCIONAM A PLATAFORMA PARA OS MOTORISTAS

O primeiro requisito para que o indivíduo interessado se cadastre no *site* é possuir na sua CNH – Carteira nacional de habilitação uma especificação composta pela sigla EAR – Exercício de atividade remunerada, ou seja, essa sigla comprova a capacidade profissional do motorista, deixando claro que exerce a sua função de forma remunerada e profissional.

Para iniciar a parceria com a UBER é necessário que faça um cadastro no site ou pelo próprio aplicativo cadastro no qual é inserido suas informações pessoais como uma foto 3x4, CNH que contém todas as informações do interessado RG, CPF, nome dos genitores e informações do veículo como documentação, modelo do carro, ano de fabricação para que possam ser checadas e cadastradas no sistema. (EQUIPE UBER, 2019).

O cadastro leva em torno algumas horas para que possa ser aprovado.

Depois de cadastrado o motorista pode acessar a sua conta no aplicativo Uber drive, perfil individual e intransferível, a plataforma permite que o usuário habilite mais de um carro para dirigir e permite a sua escolha no momento de login no aplicativo, após feito todos os procedimentos, para iniciar o trabalho é preciso que o indivíduo mude o seu status de *Off-line* para *Online*.

Quando solicitado, o aplicativo passa a emitir um alerta sonoro e luminoso no qual possibilita o usuário aceitar a viagem, após o aceite à plataforma indica o nome do cliente e a localização para que o motorista se desloque até o usuário.

No momento em que o motorista encontra o usuário dos serviços, o mesmo inicia a viagem através do toque no aplicativo, traça-se a rota até o destino final do usuário, chegando ao local ele também finaliza a viagem, O app mostra o valor do serviço que são contabilizados diariamente e somados, fazendo um fechamento semanal obtendo um valor que é creditado na conta bancária do motorista descontando o valor correspondente para o repasse à empresa e

em seguida uma tela de avaliação que aparece para o usuário e para o motorista que os permitem uma avaliação mútua entre eles. Uma nota de 1 (uma) e 5 (cinco) estrelas tais avaliações são usadas como *feedbacks* de usuários para saber o nível de satisfação dos clientes a respeito dos motoristas, e não mantendo um padrão mínimo de desempenho o motorista pode ser automaticamente desconectado da plataforma tendo a sua parceria com a empresa extinta. (EQUIPE UBER, 2019).

#### **4 VINCULO DE EMPREGO ENTRE MOTORISTA PARCEIRO E A UBER**

A questão de vínculo de emprego para motoristas inscritos na plataforma UBER de trabalho está sendo debatida na Justiça do trabalho. Em recentes ações trabalhistas proposta no Brasil vem dando êxito ao reconhecimento do vínculo, mas também vem descaracterizando o vínculo. Ante a esta situação será analisado a seguir as decisões frente as fundamentações utilizadas pelos magistrados.

A 37ª vara do trabalho de Belo Horizonte Minas Gerais, na data de 22 de janeiro de 2019, a juíza Ana Maria Espi Cavalcanti titular da vara, examinou e julgou a reclamatória trabalhista em desfavor da reclamada UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA.

O autor da ação alega na inicial, que foi contratado pela reclamada em 16 de maio 2015 e teve o encerramento do seu contrato na data de 14 de fevereiro 2017, não tendo feito as devidas anotações na CTPS, afirma ainda que trabalhou de forma a cumprir os requisitos para configuração de vínculo empregatício com habitualidade, de forma onerosa e subordinação cumprindo também o requisito da pessoalidade tendo em vista a necessidade de ser cadastrado na plataforma, porém no momento em que findou seu contrato não teve as anotações feitas na sua carteira de trabalho, não foram pagas as verbas trabalhistas que eram devidas como: pagamentos de horas extras, adicionais noturnos correspondentes às horas laboradas posteriores às 22 horas, verbas rescisórias e multas, relata ainda que fazia uso de seu carro particular para que pudesse trabalhar, ainda pleiteia além de todas as verbas acima citadas os pagamentos de danos morais em razão de dispensa sem justa causa.

Em defesa, a reclamada alega que o reclamante nunca trabalhou para a mesma, e que não existia a presença de elementos característicos da relação de emprego, o autor atuava como motorista parceiro da empresa não recebendo qualquer tipo de importância por parte da empresa, inclusive que o motorista pagava a empresa para a utilização da plataforma. Deste

modo, não haveria razões as quais fossem necessárias às devidas anotações na CTPS do reclamante e não havia o que se falar em pagamentos de horas extras, pagamentos de descansos semanais remunerados e reembolso de despesas.

Em apreciação ao caso a juíza responsável, notou os pressupostos que correspondem à caracterização do vínculo empregatício, evidenciando-os em sua decisão.

No que versa sobre a personalidade a Magistrada diz:

A personalidade é patente. O autor, para trabalhar na UBER, procedeu à sua inscrição "on line", individualizada, como admitido pela própria reclamada. Nesse sentido o passo a passo para o cadastro, acostado à defesa (f. 315 e seguintes). (CAVALCANTI, Ana Maria Espi –TRT-BH. RTOrd 0010635-18.2017.5.03.0137- 03ª região).

Evidencia-se a presença da personalidade em razão da necessidade do cadastro que é feito para que se possa utilizar a plataforma, vale ressaltar que o cadastro tem como requisito o preenchimento de dados pessoais do motorista, tais como CPF, deixando ainda mais claro a individualidade.

No que versa sobre a habitualidade:

Na hipótese dos autos, os relatórios de corridas (f. 538 e seguintes) deixam evidenciado que o autor trabalhava de forma não eventual, e predominantemente no horário noturno, em praticamente todos os dias da semana, durante todo o período declinado na exordial. Registre-se, por oportuno, que o fato de o autor trabalhar em outra atividade, neste caso, por si só, não teria o condão de elidir o reconhecimento da relação de emprego, eis que, como é sabida, uma pessoa pode ter mais de um emprego. Logo, totalmente inócua a juntada da carteira de trabalho do autor. (CAVALCANTI, Ana Maria Espi-TRT-BH. RTOrd 0010635-18.2017.5.03.0137- 03ª região).

Fica comprovado à presença do segundo elemento fático-jurídico, tendo em vista o reclamante ter feito à apresentação do relatório das corridas que teria feito, concluindo a existência da habitualidade e de trabalho de forma continuada.

A juíza Dra. Ana Maria, continua em sua sentença e disserta sobre a onerosidade:

Trata-se de trabalho remunerado, na medida em que o autor recebia semanalmente pela produção, descontados a participação da UBER e os valores recebidos em moeda corrente dos usuários. E nem se diga que o autor "pagava" à UBER. O contrato de adesão firmado entre a UBER e o motorista deixa claro que a UBER define os valores a serem pagos pelos clientes e gerencia o pagamento ao motorista, como se depreende do item 4 do Contrato de Prestação de Serviços, intitulado "Termos Financeiros" e seus subitens 4.1 ("Cálculo do Preço e Pagamento pelo Cliente"), 4.2 ("Alterações ao Cálculo do Preço"), 4.3("Ajuste de Preços"), 4.4 ("Taxa de Serviço"), 4.5 ("Custos de Cancelamento") e 4.7 ("Ausência de Valores Adicionais") (f. 244/246). (CAVALCANTI, Ana Maria Espi –TRT-BH. RTOrd 0010635-18.2017.5.03.0137- 03ª região).

No fragmento da referida sentença, está claro o posicionamento da Magistrada, no que se relaciona a onerosidade, tendo em vista o reconhecimento da contra prestação feita em dinheiro corrente recebido pelos usuários.

O último elemento fático-jurídico necessário para a caracterização do vínculo empregatício é a subordinação, que se faz presente na sentença no trecho evidenciado:

No entendimento deste juízo não há dúvidas de que a reclamada controla e desenvolve o negócio, estabelecendo os critérios de remuneração de seus motoristas. Em contraposição, está o motorista, que se sujeita às regras estabelecidas pela UBER e ao seu poder disciplinar, como por exemplo, a desativação do trabalhador, com baixa/má reputação. A própria reclamada admite em sua defesa que, caso seja reconhecido o vínculo, deverá ser considerado que a dispensa do obreiro se deu por mau procedimento, em virtude de seguidos cancelamentos de viagens. (CAVALCANTI, Ana Maria Espi –TRT-BH. RTOrd 0010635-18.2017.5.03.0137- 03ª região).

E ainda menciona:

Além disso, destaco outro aspecto importante a denotar a subordinação: o motorista somente toma ciência do destino escolhido pelo usuário, quando o recebe em seu veículo e dá o comando de início da corrida. (CAVALCANTI, Ana Maria Espi –TRT-BH. RTOrd 0010635-18.2017.5.03.0137- 03ª região).

Vislumbra-se que a reclamada possui um certo tipo de controle, sobre preços e valores o que descaracteriza falar que operam como simples plataforma eletrônica, tirando assim autonomia do motorista em relação a sua operação.

Desta maneira, fica nítido o preenchimento de todos os requisitos que devem estar elencados no art. 3º da CLT, ante ao exposto, a Juíza Ana Maria Espi Cavalcanti titular da 37ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte, decide em julgar procedente em partes o pedido do autor e reconhece o vínculo empregatício entre os envolvidos.

Outra decisão proferida pela 15ª Turma do TRT-2ª Região, de relatoria da Desembargadora Beatriz de Lima Pereira, em que foi reconhecido o vínculo empregatício entre o motorista e a UBER (processo n. 1000123-89.2017.5.02.0038), inclusive decisão esta que foi citada na sentença supracitada, no caso julgado tinha sido negado o vínculo empregatício em primeira instância por não haver entendimento para reconhecimento do vínculo, pois faltava a caracterização de pessoalidade e subordinação, a relatora da 15ª entende que os pressupostos necessários elencados no artigo 3º da Consolidação das leis trabalhistas são evidentes e demonstra.

E sobre a pessoalidade versa:

É inequívoca e confessada pelas demandadas. Argumentam que um mesmo veículo pode ser utilizado por vários motoristas, o que, a seu juízo, descaracterizaria a pessoalidade. Entretanto, admitem e confessam que o motorista deve ser sempre cadastrado, do que resulta conclusão em sentido diametralmente contrário, ou seja, o que importa é quem está conduzindo o veículo. (PEREIRA, Beatriz de Lima –TRT-SP. RTOrd 1000123-89.2017.5.02.0038- 02ª região).

Fica claro o entendimento da relatora, tendo em vista, a importância do condutor do veículo e não o automóvel utilizado, sendo esse fator determinante para reconhecimento da pessoalidade.

O próximo fato-jurídico se trata da onerosidade, que é caracterizado pela contraprestação em cunho remuneratório pelos serviços prestados. Entende-se que:

É inequívoca, pois pela realização do serviço de transporte era o demandante remunerado, pouco importando que o seu ganho não fosse custeado diretamente pelas empresas demandadas. (PEREIRA, Beatriz de Lima –TRT-SP. RTOrd 1000123-89.2017.5.02.0038- 02ª região).

Cumpra assentar também que o fato de ser reservado ao motorista o equivalente a 75% a 80% do valor pago pelo usuário não pode caracterizar, no caso, a existência de parceria, pois conforme indicado no depoimento pessoal do demandante (fl. 1101/1102), sem contraprova das empresas, ele arcava com as seguintes despesas: aluguel do veículo, despesas com sua manutenção, combustível, telefone celular e provedor da internet. O que, convenhamos, somam despesas elevadas, especialmente se considerarmos em comparação ao exemplo citado, em decisão judicial invocada pelas demandadas, das manicures em relação aos salões de beleza. Aqui, as despesas da manicure são mínimas e, portanto, o fato de receberem percentuais superiores a 50% pode mesmo configurar a uma relação de parceria. (PEREIRA, Beatriz de lima –TRT-SP. RTOOrd 1000123-89.2017.5.02.0038- 02ª região).

Fica claro, portanto, que o motorista era remunerado independente por quem fosse custeado o pagamento, ele está recebendo uma importância em dinheiro. Sendo assim evidencia a onerosidade.

Outro pressuposto identificado pela relatora se trata da habitualidade, que é caracterizado por trabalho de cunho contínuo, rotineiro. É referido na decisão desta forma:

Está amplamente comprovada pelos documentos juntados às fl. 230/372, pelo demandante, a indicar que, no período de 14/07/2015 a 14/06/2016, o trabalho de motorista foi realizado de modo habitual. (PEREIRA, Beatriz de lima –TRT-SP. RTOOrd 1000123-89.2017.5.02.0038- 02ª região).

Por fim, identifica a subordinação. Onde contradiz a fala das demandadas com a realidade vivida pelos motoristas que alegam que os parceiros possui total autonomia de trabalho, no que se referem a horários, cancelamentos de viagens e concessão de descontos. Dessa forma diz:

Quanto à existência de total autonomia do motorista, o próprio depoimento da preposta ouvida em Juízo à fl. 1102, revela que o valor a ser cobrado pelo usuário é "sugerido" pelas empresas e que o motorista pode dar desconto a ele. Entretanto, no caso de concessão de desconto pelo motorista, o valor destinado às empresas permanecerá calculado sobre aquele por elas sugerido. De acordo com a preposta "... o valor das viagens é sugerido pela UBER: tempo x distância; que o percentual da taxa da uber varia de 20% a 25%, de acordo com a categoria; que o percentual recebido não inclui o desconto ofertado pelo motorista ao cliente...". Portanto, não se pode cogitar de plena autonomia na medida de que a taxa de serviços não pode ser

alterada. Do mesmo modo, a afirmação de que o motorista pode ficar ilimitadamente off-line e recusar solicitações de modo ilimitado também não condiz com a necessidade empresarial e com a realidade vivenciada na relação empresa/motorista /usuário. Fosse verdadeira tal afirmação, o próprio empreendimento estaria fadado ao insucesso, pois as empresas correriam o risco evidente de, em relação a determinados locais horários, não dispor de um único motorista para atender o usuário. Ademais, as empresas se valem de mecanismos indiretos para obter o seu intento de disponibilidade máxima do motorista às necessidades dos usuários por elas atendidos. De acordo com o depoimento do demandante, sem contraprova das demandadas "... o depoente recebia incentivo se atingisse o número de 45 clientes por semana; que se não atingisse não recebia apenas o incentivo; que podia deixar o telefone off line; [...] que podia cancelar corrida, porém recebia informação de que a taxa de cancelamento estava alta e que poderia ser cortado; que existia um limite de cancelamento, mas não sabe informar qual era esse limite..." (fl.1101). (PEREIRA, Beatriz de lima –TRT-SP. RTOrd 1000123-89.2017.5.02.0038- 02ª região).

Deste modo, não restaram dúvidas em relação à caracterização do vínculo empregatício, vale ressaltar, o enquadramento em todos os requisitos, desta forma sem restar dúvidas a 15ª Turma decidiu por dar procedência em partes aos pedidos.

É oportuno e válido dizer que da mesma forma que existem decisões favoráveis ao reconhecimento do vínculo empregatício, é notório observar que há decisões que negam qualquer existência dos requisitos característicos para o enquadramento dessa relação a 10ª Câmara do TRT- da 15ª região, proferiu uma decisão que nega a existência de relação empregatícia entre a empresa Uber e o motorista. (Processo nº 0010947-93.2017.5.15.0093 – RO). No referido recurso o autor busca em segunda instância o reconhecimento da relação empregatícia e as verbas a ele devidas em razão do vínculo, e pleiteia também honorários advocatícios e sucumbenciais. Decidido por votação unânime de não prover os méritos.

O Desembargador Relator se manifesta da seguinte forma:

**UBER - MOTORISTA - INEXISTE VÍNCULO EMPREGATÍCIO - Não é empregado motorista que presta serviços de transporte de passageiros por intermédio do aplicativo UBER, porquanto não há subordinação na relação de trabalho, a principal característica do vínculo de emprego. Na medida em que a pessoa tem plena liberdade de definir o seu horário de trabalho, os dias de trabalho, podendo prestar serviços a outrem, inclusive aplicativo concorrente, com autonomia, sem nenhuma ingerência da reclamada. Recurso do reclamante desprovido. (PELEGRINI, Edison dos Santos –TRT-SP. 0010947-93.2017.5.15.0093 Ro - 15ª região).**

Deste modo, não evidencia o reconhecimento do vínculo empregatício, pelo entendimento que o magistrado expõe não há as características que presumem a relação empregatícia por ser ausente o elemento fático-jurídico da subordinação, ou seja, na concepção da 10ª Câmara do TRT-SP o motorista tem verdadeira autonomia e completa arbitrariedade no tocante de como realizar e executar a atividade, afastando qualquer tipo de precedente característico da relação de emprego.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Por toda a extensão do trabalho, procura-se estabelecer a análise sobre a existência ou não do vínculo empregatício entre a empresa Uber e o motorista parceiro, nos parâmetros estabelecidos pelos pressupostos contidos nos artigos 2º e 3º - da Consolidação das Leis Trabalho.

Como visto, fica evidenciada a existência de elementos característicos da relação empregatícia em vários dos trechos citados de decisões proferidas, vislumbrando a possível existência do vínculo.

Insta salientar, para a caracterização do vínculo é necessário que seja executado por pessoa física, ser evidenciado a pessoalidade, executar a atividade de forma não eventual, ser oneroso e mostrar a subordinação entre a empresa e o motorista mostrando assim a figura de empregado e empregador.

E como visto, todos os requisitos estão presente de forma bastante clara, é identificado a pessoalidade no momento em que o motorista se cadastra na plataforma, pois no passo-a-passo é necessário que se insira o número de seus documentos pessoais o que acaba por individualizar o motorista, ainda pede-se para que o mesmo faça uma senha de acesso e o *site* transmite uma mensagem de que aquela senha é individual e intransferível, não restando dúvidas sobre a caracterização da pessoalidade onde se conceitua como *intuitu personae*.

Visualiza-se a habitualidade no momento em que empresa deixa entendível que o motorista não tem autonomia quanto a arbitrariedade de tempo de inatividade da plataforma, caso o motorista fique muito tempo ausente ou inativo corre o risco de desligamento automático da plataforma, desta forma não resta dúvida devendo o motorista manter o habito de trabalho, caso o contrário pode ser desligado.



Encontra-se o pressuposto de onerosidade no momento do pagamento da viagem, pois é feito o pagamento para a empresa administradora da plataforma e logo é repassado o valor devido ao motorista como forma de pagamento pelo serviço prestado.

A subordinação fica evidenciada quando os motoristas são submetidos a avaliação de clientes sob pena de encerramento do seu cadastro na plataforma, sendo ainda comprovado quando a empresa treinava os motoristas através de vídeos que tinha como base orientações de como deveriam proceder, como deveriam realizar as suas atividades mostrando de forma clara que existe um padrão e regras para obter avaliações positivas.

Partindo da ótica analisada fica caracterizado o vínculo empregatício, tendo em vista o preenchimento de todos os precedentes necessários para tal, portanto, é de se levar em consideração que os entendimentos no que diz respeito sobre o assunto não são entendimentos pacificados, ainda não existe uma lei regulamentadora ou uma doutrina na qual norteia os magistrados, pelo fato de ser um assunto recente e ainda muito discutido, todas as decisões são elaboradas a partir da forma que são produzidas as provas no decorrer do processo e como são enquadradas dentro da analogia feita com a CLT, tendo o magistrado que julgar conforme seu entendimento.

## REFERÊNCIAS

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho: Decreto-lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943. Palácio do **Planalto** Presidência da República. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)>. Acesso em: 30 de maio de 2019.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. RITO ORDINARIO: RTOOrd 0010635-18.2017.5.03.0137. Magistrada: Ana Maria Espi Cavalcanti. DJ: 22/01/2019. **dicastrabalhistas.com.br**. Disponível em: <<https://dicastrabalhistas.com.br/wp-content/uploads/2019/01/0010635-18.2017.5.03.0137-Sentenc%CC%A7a.pdfj>>. Acesso em: 10 maio 2019.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. RITO ORDINARIO: RTOOrd 1000123-89.2017.5.02.0038. Desembargador Relator: Edison dos Santos Pelegrini. DJ: 27/11/2018. **edisciplinas.usp.br**. Disponível em: <<https://www.migalhas.com.br/arquivos/2018/8/art20180824-04.pdf>>. Acesso em: 09 maio 2019.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. RITO ORDINARIO: RTOOrd 1000123-89.2017.5.02.0038. Relatora: Beatriz de Lima Pereira. DJ: 24/08/2018. **migalhas.com.br**. Disponível em: <<https://www.migalhas.com.br/arquivos/2018/8/art20180824-04.pdf>>. Acesso em: 11 maio 2019.

CAIRO JUNIOR. José. **Curso de Direito do Trabalho**, 16. ed, Salvador: Juspodivm, 2019.

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

\_\_\_\_\_. Fatos e dados sobre a UBER. **Uber.com**, 31 Jan. Disponível em: <<https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/>>. Acesso em: 10 de abril e 2019.

EQUIPE UBER. Requisitos para os motoristas parceiros. **Uber.com**, 31 Jan. Disponível em: <<https://www.uber.com/pt-BR/drive/requirements/>>. Acesso em: 21, de maio e 2019.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

MALHEIRO, Guilherme Silva Bastos. Da distinção doutrinária entre relação de trabalho e relação de emprego. In: **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XVII, n. 126, jul 2014. Disponível em: <[http://www.ambitojuridico.com.br/site/?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=14928](http://www.ambitojuridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=14928)>. Acesso em maio 2019.

MELO, Caroline. Uber: a história da startup mais valiosa do mundo. **Administradores.com**. Disponível em: <<https://administradores.com.br/artigos/uber-a-historia-da-startup-mais-valiosa-do-mundo>>. Acesso em: 08 abril e 2019.

REVISTA CONSULTOR JURÍDICO. Motorista não tem vínculo de emprego com Uber, afirma TRT-15. **Conjur.com.br**. Disponível em: < <https://www.conjur.com.br/2019-jan-19/motorista-nao-vinculo-emprego-uber-afirma-trt-15>>. Acesso em: 20 maio e 2019.

REVISTA CONSULTOR JURÍDICO. TRT de São Paulo reconhece vinculo de emprego entre Uber e motorista. **Conjur.com.br**. Disponível em: < <https://www.conjur.com.br/2018-ago-27/trt-sao-paulo-reconhece-vinculo-emprego-entre-uber-motorista>>. Acesso em: 11 maio e 2019.

SILVA, Fabricio Lima. Mais um motorista do aplicativo tem vinculo empregatício reconhecido. **Dicastrabalhistas.com.br**. Disponível em: < <https://dicastrabalhistas.com.br/2019/01/24/mais-um-motorista-do-aplicativo-uber-tem-vinculo-empregaticio-reconhecido/>>. Acesso em: 10 maio e 2019.