

**UNIVERSIDADE PRESBITERIANA MACKENZIE
FACULDADE DE DIREITO**

LAURA ASSUMPÇÃO TELES

**UMA ANÁLISE SOBRE O VÍNCULO DE TRABALHO DOS
MOTORISTAS DA UBER**

São Paulo

2023

LAURA ASSUMPÇÃO TELES

**UMA ANÁLISE SOBRE O VÍNCULO DE TRABALHO DOS
MOTORISTAS DA UBER**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado a Faculdade de Direito, da Universidade Presbiteriana Mackenzie, como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel(a) em Direito.

Orientador: Professor Doutor Carlos Frederico Zimmermann Neto.

São Paulo

2023

LAURA ASSUMPÇÃO TELES

**UMA ANÁLISE SOBRE O VÍNCULO DE TRABALHO DOS
MOTORISTAS DA UBER**

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado a Faculdade de Direito, da
Universidade Presbiteriana Mackenzie,
como requisito parcial para a obtenção do
título de Bacharel(a) em Direito.

Aprovada em: ____/____/____

BANCA EXAMINADORA

Examinador: Professor Dr. Carlos Frederico Zimmermann Neto.

Examinador(a): Professor Ms. Guaracy Moreira Filho

Examinador(a): Professor Dr. Reinaldo Moreira Bruno

UMA ANÁLISE SOBRE O VÍNCULO DE TRABALHO DOS MOTORISTAS DA UBER

Laura Assumpção Teles¹

Resumo: O objeto de estudo deste Trabalho de Conclusão de Curso é a análise da existência, ou não, do vínculo empregatício entre o aplicativo desenvolvido pela empresa Uber do Brasil Tecnologia LTDA. e os motoristas que escolhem se inscrever na plataforma. A inovação tecnológica no que se refere ao transporte privado individual ocasionou muitos questionamentos e conflitos. O aplicativo da Uber foi instaurado em território nacional no ano de 2014 e a princípio, os motoristas foram denominados como trabalhadores autônomos, já que grande parte da Jurisprudência da época assim o entendia. Entretanto, após discussões a respeito do tema ao longo dos anos, não é mais possível afirmar com clareza se os motoristas são trabalhadores autônomos ou empregados, uma vez que alguns Tribunal Federal do Trabalho entendem haver os requisitos indispensáveis no vínculo empregatício descritos no artigo 3º da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT).

Palavras-chave: Aplicativo Uber; Motoristas; Vínculo empregatício.

Abstract: The object of study of this Course Completion Work is the analysis of the existence, or not, of the employment relationship between the Application developed by the company Uber do Brasil Tecnologia LTDA. and drivers who choose to subscribe to the Platform. Technological innovation with regard to individual private transport has given rise to many questions and conflicts. The Uber Application was introduced in the national territory in 2014 and, at first, drivers were referred to as self-employed workers, as much of the Jurisprudence of the time understood it. However, after discussing the subject over the years, it is no longer possible to clearly state whether the drivers are self-employed workers or employees, since some Federal Labor Courts understand that there are indispensable requirements in the employment relationship set forth in article 3 of the Consolidation of Labor Laws (CLT).

Keywords: Uber application; Drivers; Employment relationship.

¹ Laura Assumpção Teles graduanda em direito pela Universidade Presbiteriana Mackenzie. Formação no 1º Semestre de 2023.

Sumário:

1. Introdução.
 - 1.1. Considerações Iniciais.
 - 1.2. Estrutura do Trabalho.
 - 1.3. Problema de Pesquisa.
 - 1.4. Hipóteses.
 - 1.5. Justificativas.
 - 1.6. Objetivos.
2. Referencial Teórico.
3. Metodologia.
4. Resultados Esperados.
5. Discussão.
 - 5.1. Vertente que defende o vínculo.
 - 5.2. Vertente que não acredita no vínculo.
6. Considerações Finais.
7. Referências Bibliográficas

1 INTRODUÇÃO

É comum que o capitalismo passe por diversas fases, de modo que vão sendo criados desafios para a idade atual, que podem implicar em pontos negativos e positivos para diversos lados das relações modernas, com impacto em toda a sociedade.

No mundo atual é possível encontrar diversas novas formas de trabalho que divergem das que conhecíamos há 20 anos, no início do milênio. Essas relações de trabalho remetem ao desenvolvimento da ciência e o baixo custo que as tecnologias propiciam. A UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA., mais conhecida como “Uber” é uma das novas empresas que nasceu a partir do advento da tecnologia e que se mostra como uma inovadora ferramenta de trabalho.

O objetivo principal da Uber é, além de oferecer maior agilidade por meio de uma plataforma virtual, possibilitar que as corridas sejam simplificadas e acessíveis aos usuários e aos diversos motoristas que queiram dirigir com a Uber.

Com o passar dos anos, diversas pessoas se inscreveram na plataforma da Uber a fim de se tornarem motoristas e garantir seu sustento proveniente deste trabalho ou apenas como uma complementação de renda.

Isto posto, o presente Trabalho de Conclusão de Curso visa conceituar o que é a empresa Uber como mais uma hipótese do trabalhador de atuação no mercado do trabalho atual. A pesquisa trata ainda de apresentar os requisitos para o reconhecimento do vínculo de emprego conforme a legislação atual. Passa então a expor decisões jurisprudenciais a respeito do tema, com posicionamentos divergentes, a fim de demonstrar a insegurança jurídica e a necessidade da evolução da legislação trabalhista para abarcar as novas relações jurídicas presentes no mundo fático.

Diante do exposto, o presente artigo não tem o objetivo de esgotar o tema, haja vista que as relações jurídicas tendem a mudar e o tema ultrapassa os limites do direito, fazendo-se presente questões sociais, políticas e econômicas, haja vista que essa nova forma de emprego de motoristas de aplicativos com a Uber, se dá em cenários onde o desemprego aumenta e os cidadãos precisam buscar novas fontes

de renda, ou mesmo uma complementação da renda já pré-existente em suas famílias. Além disso, se faz necessária a constante análise de casos concretos e atuais para que seja possível formar um posicionamento assertivo a respeito do tema.

1.1 CONSIDERAÇÕES INICIAIS

A Uber Technologies Inc., foi uma das pioneiras no desenvolvimento de uma forma de trabalho, a qual por meio de um Aplicativo (App) desenvolvido, diversos motoristas, com seus veículos próprios ou não, se inscrevem a fim de realizarem corridas com pessoas que também são inscritas como usuárias do App e que têm interesse em se movimentarem por cidades por meio de uma simples solicitação de corrida pela Uber.

Com a popularização desse meio de obtenção de renda, começaram a surgir indagações a respeito do possível vínculo empregatício que a Uber gera para com os motoristas inscritos. Atualmente, há várias vertentes no Direito do Trabalho que discutem se há relação de trabalho entre o motorista e a plataforma, muitos acreditam que não há qualquer relação, que o motorista é um autônomo, já outros apontam vários elementos que caracterizam o vínculo e que não devem ser ignorados.

Os criadores do aplicativo entendem que o sistema cria empregos e torna mais fácil a mobilidade, além de diminuir o tráfego de carros nas ruas, já que muitos usuários deixam de usar seus veículos pessoais e passam a usufruir dos motoristas inscritos na Uber. Atualmente o aplicativo se faz presente em muitos países, oferecendo seus serviços a qualquer um que tenha acesso a um smartphone com internet.

Assim, o aplicativo desenvolvido pela Uber, pode se mostrar como uma boa alternativa para muitos desempregados ou mesmo os que não faturam uma renda mensal que promova o sustento digno de sua família. Além de fazer concorrência frente aos táxis que, por vezes, podem cobrar altos valores por seus serviços, oferecendo uma alternativa às pessoas que precisam se deslocar rapidamente e de maneira mais barata. Contudo, como toda relação jurídica, a conexão entre motorista e aplicativo pode gerar conflitos ao chegar ao fim, tendo em vista que há

alguns motoristas que se consideram empregados da Uber, e não como simples autônomos inscritos na plataforma.

1.2 ESTRUTURA DO TRABALHO

O presente trabalho de conclusão de curso será desenvolvido por meio dos julgados já pré-existentes em 1ª e 2ª instância e por meio de pesquisas científicas elaboradas voltadas ao tema.

Além disso, será analisada a atuação da Uber no Brasil e os possíveis vieses trabalhistas que enfrentam, fazendo um parâmetro com o que é percebido no Brasil e pelas dificuldades que o próprio Judiciário encontra em como caracterizar a relação de trabalho entre motoristas e aplicativo da Uber.

1.3 PROBLEMA DE PESQUISA

Dessa forma, a pergunta que norteia essa pesquisa é: Existe vínculo empregatício para com os motoristas inscritos na plataforma Uber?

A partir dessa pergunta será possível desenvolver todos os vieses decorrentes do reconhecimento de vínculo ou não.

1.4 HIPÓTESES

O presente trabalho tem por finalidade produzir pesquisa básica, a fim de ampliar os conhecimentos e possibilitar debates a respeito do assunto. O método de coleta de informações será bibliográfico. Assim, essa pesquisa tem por finalidade debater a relação de emprego dos motoristas com a Uber, evidenciando os impactos do reconhecimento de vínculo e também discutir as causas do não reconhecimento.

1.5 JUSTIFICATIVA

O estudo se justifica na necessidade de analisar como são desenvolvidas e quais as razões encontradas pelos Tribunal Federal do Trabalho para se considerar o vínculo empregatício ou não do motorista de aplicativo da Uber no Brasil.

1.6 OBJETIVO

O objetivo dessa pesquisa é conhecer os problemas que podem ser provenientes de uma relação de trabalho ou não, relacionados aos motoristas da plataforma Uber, uma vez que a realidade abordada discute o fato de estarem sendo transgredidas regras presentes na Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT). Em contrapartida, os trabalhadores podem ser considerados autônomos, de acordo com parcela doutrinária e jurisprudencial.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

A referida pesquisa usará como base teórica os artigos científicos, pesquisas, jurisprudências e julgados dos TRTs de 1ª e 2ª instâncias que versam a respeito do vínculo empregatício do motorista da plataforma Uber. Dessa forma, irá discutir a natureza jurídica da relação existente entre a empresa e os motoristas nela credenciados. Também usará por base a Consolidação das Leis Trabalhistas, mais especificamente o seu artigo 3º.

3 METODOLOGIA

O presente trabalho de conclusão de curso tem por base o método indutivo, o qual será concluído por meio das análises de casos concretos, jurisprudências, pesquisas e a Consolidação das Leis Trabalhistas, a existência ou não dos requisitos para a caracterização da relação empregador e empregado.

4 RESULTADOS ESPERADOS

Espera-se, por meio do presente trabalho, que possam ser apresentados os parâmetros necessários para o reconhecimento do vínculo à luz do artigo 3º da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) dos motoristas que são inscritos e que faturam pela plataforma da Uber.

Além disso, é desejável apresentar julgados do Tribunal Federal do Trabalho com suas respectivas justificativas que defendem, ou não, a existência do vínculo empregatício.

Por fim, será possível concluir, pelos dados e informações apresentados, a ausência de elementos pacificadores entre os Legisladores, e devido à essa ausência, se faz necessária a criação de uma legislação específica para esse tipo de trabalho que, não necessariamente, gera um vínculo de emprego “convencional” destacado pela CLT.

5 DISCUSSÃO

5.1 Vertente que defende o vínculo

A relação de trabalho pode ser entendida como a ligação presente no âmbito trabalhista, tendo relação entre o trabalho prestado e a prestação paga pelo mesmo. Porém seu conceito é abrangente, de modo a compreender e englobar todo o aspecto laborativo o qual é bonificado mediante remuneração. Assim dispõe o autor Maurício Godinho Delgado (2016, p.295):

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.

Já Renato Saraiva (2016, p.34), antigo membro do Ministério Público do Trabalho, advogado e autor de diversas obras que versam a respeito do Direito Trabalhista e a relação de trabalho, é de seu entendimento o seguinte: “[...] qualquer vínculo jurídico por meio do qual uma pessoa natural executa obras ou serviços para outrem, mediante o pagamento de uma contraprestação.”.

Dessa maneira, fica evidente que a relação de trabalho é gênero, reunindo, de um lado, a parte que presta um serviço, e a outra efetua o pagamento por tal serviço prestado. Assim entende Maurício Godinho Delgado (2016, p.295):

A expressão relação de trabalho englobaria, desse modo, a relação de emprego, a relação de trabalho autônomo, a relação de trabalho eventual, de trabalho avulso e outras modalidades de pactuação de prestação de labor (como trabalho de estágio, etc.). Traduz, portanto, o gênero a que se

acomodam todas as formas de pactuação de prestação de trabalho existentes no mundo jurídico atual.

Assim, fica exposto que a relação de emprego se refere a diversas modalidades de trabalho. De modo que o gênero acomodaria a prestação de trabalho dos motoristas da Uber para com a plataforma em si, de modo que a mesma não pode se eximir de qualquer relação existente entre ela e os motoristas inscritos.

A jurisprudência é controversa quanto ao vínculo de trabalho do motorista inscrito na plataforma Uber. Esse debate em torno do reconhecimento divide opiniões até mesmo dentro do Tribunal Superior do Trabalho.

Alguns magistrados, como o Ministro Alexandre Agra Belmonte, da 8ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho, no Acórdão de nº TST-RRAg-100853-94.2019.5.01.0067, defende a existência de submissão clássica com a plataforma, uma vez que o motorista não é quem determina o preço da corrida, nem o percentual do repasse. Além disso, a flexibilidade dos horários de trabalho também não impede que seja reconhecida a habitualidade. Outrossim, o motorista inscrito é o único capaz de pilotar o veículo cadastrado em seu nome, demonstrando assim, a pessoalidade.

Dessa maneira, é apresentado pelo Ministro que não há qualquer dúvida de que a Uber monitora os horários, inexistindo incompatibilidade entre o principal argumento da Empresa e a natureza do serviço com o controle de jornada:

O trabalhador é empregado porque não tem nenhum controle sobre o preço da corrida, o percentual do repasse, a apresentação e a forma da prestação do trabalho. Até a classificação do veículo utilizado é definida pela empresa, que pode, a seu exclusivo talante, baixar, remunerar, aumentar, parcelar ou não repassar o valor destinado ao motorista pela corrida. Numa situação como essa, pouco importa se o trabalhador pode recusar corrida ou se deslogar. A recusa ou o deslogamento se refletem na pontuação e na preferência, pelo que penalizam o motorista. (BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (8ª. Turma). **Recurso de Revista nº TST-RRAg-100853-94.2019.5.01.0067**. Relator Ministro Alexandre Agra Belmonte. Brasília, 19 de dezembro de 2022.p.127.)

Importante salientar que dentro do próprio TST há divergências internas, já que se trata de um tema polêmico e controvertido. Além do ineditismo dos novos formatos e formas de trabalho proporcionadas pelas inovações tecnológicas, ainda não existe uma regulamentação específica sobre a matéria. Devido a essa ausência

de legislação direcionada, não há direitos garantidos para os inscritos como motoristas da plataforma. Essa questão deve ser resolvida dentro do judiciário.

Segundo o Acórdão da 8ª Turma, a Uber não é uma empresa de aplicativos porque não já que o seu foco principal não é a venda de tecnologia digital, mas de comercialização de transporte privado, em troca da retenção de percentual sobre as corridas realizadas por meio dos motoristas inscritos por meio de seu aplicativo próprio.

Se fosse apenas uma plataforma digital a qual venderia a pura e simples tecnologia da prestação, segundo o Ministro Alexandre Agra Belmonte, não estipularia preço das corridas, ou seja, não haveria uma comercialização direta entre motoristas, usuários e a própria Uber, ou seja: não receberia o dinheiro e depois repassaria aos motoristas; não classificaria o tipo de transporte fornecido e o preço correspondente; não estabeleceria padrões, nem receberia reclamações sobre os motoristas nem os pontuaria.

O Ministro relator aponta ainda que a "subordinação algorítmica" discutida dentro do acórdão recorrido, do TRT-1, é constantemente levantada no debate sobre o tema, quase como se equiparada à uma licença poética. "O trabalhador não estabelece relações de trabalho com fórmulas matemáticas ou mecanismos empresariais, e sim com pessoas físicas ou jurídicas detentoras dos meios produtivos" (2022, p.99), afirma em seu voto.

Nessa linha, a CLT, em seu artigo 6º, parágrafo único, estabelece que "os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos".

Ainda afirma o Ministro relator Alexandre Belmonte (2022, p.101) que:

A Uber não fabrica tecnologia, e aplicativo não é atividade. É uma transportadora que utiliza veículos de motoristas contratados para realizar o transporte de passageiros. Basta ela deslogar o motorista do sistema para que ele fique excluído do mercado de trabalho. Basta isso para demonstrar quem tem o controle do meio produtivo

Além disso, no processo RR - 100353-02.2017.5.01.0066, o qual foi julgado pela 3ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho, que conta como Ministro relator Mauricio Godinho Delgado, o Acórdão obteve provimento e conseqüentemente, reconhecimento de vínculo com base nas primícias encontrada pelo ministro:

a) a clássica, em face da existência de ordens diretas da Reclamada promovidas por meios remotos e digitais (art. 6º, parágrafo primeiro, da CLT), demonstrando a existência da assimetria *poder de direção/subordinação* e, ainda, os aspectos diretivos, regulamentar, fiscalizatório e disciplinar do poder empregatício;

b) a objetiva, tendo em vista o trabalho executado estritamente alinhado aos objetivos empresariais;

c) a estrutural, mediante a inteira inserção do profissional contratado na organização da atividade econômica desempenhada pela Reclamada, em sua dinâmica de funcionamento e na cultura jurídica e organizacional nela preponderante;

d) e, por fim, a subordinação algorítmica, em vista de a empresa valer-se de um sistema sofisticado de arregimentação, gestão, supervisão, avaliação e controle de mão de obra intensiva, à base de ferramentas computadorizadas, internauticas, eletrônicas, de inteligência artificial e hiper-sensíveis, aptas a arquitetarem e manterem um poder de controle empresarial minucioso sobre o modo de organização e de prestação dos serviços de transportes justificadores da existência e da lucratividade da empresa reclamada.

Saliente-se, por oportuno, que a suposta liberdade para definir seus horários de trabalho e de folgas, para manter-se ligado, ou não, à plataforma digital, bem como o fato de o Reclamante ser detentor e mantenedor de um instrumento de trabalho – no caso, o automóvel utilizado para o transporte de pessoas –, a par de um telefone celular, são circunstâncias que, considerado todo o contexto probatório, não têm o condão de definir o trabalho como autônomo e afastar a configuração do vínculo de emprego. (BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (3ª Turma). **Recurso de Revista nº 100353-02.2017.5.01.0066** Relator: Ministro Mauricio Godinho Delgado, 01 de agosto de 2022, p. 25)

Conclui-se que há diversas características das atividades realizadas pelos motoristas que se assemelham muito ao trabalho por subordinação previsto pela CLT mais usual que todos nós conhecemos.

No entanto, há outra vertente na qual não acredita que a atividade realizada é a mesma de um “funcionário comum” de carteira assinada que vai todos os dias para a empresa para realizar as mesmas atividades durante um determinado horário a fim de ganhar um fixo previsto em seu contrato de trabalho.

5.2 Vertente que não acredita no vínculo

Segundo a previsão da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), em seu artigo 3º “considera-se empregado a pessoa física que presta serviços de natureza não eventual a empregador, sob dependência deste e mediante salário”.

Assim, estão previstos cinco requisitos para que haja vínculo empregatício entre o empregado e o empregador, são esses: subordinação, onde o empregado deve respeitar as ordens do empregador; habitualidade, que diz respeito à assiduidade do trabalho; onerosidade, é devido remuneração previamente

estipulada ao empregado pelo trabalho realizado; pessoalidade, onde o empregado deve prestar seu trabalho em caráter pessoal, não sabendo substituição de qualquer outra pessoa em seu lugar; e pessoa física, ou seja, o empregado deve necessariamente ser pessoa física e não uma pessoa jurídica.

Dessa maneira, que seja caracterizado o vínculo empregatício, se faz necessário a presença de todos esses cinco requisitos, cumulativamente. Caso não sejam contemplados em conjunto, não haverá relação de emprego, mas de trabalho, ou seja, atividade que pode ser definida como todo e qualquer serviço prestado por pessoa humana à outra pessoa física ou jurídica por meio de ganho de dinheiro.

A 5ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho, no Agravo em Recurso de Revista, diante do Processo nº 1000123-89.2017.5.02.0038 - TST-RR, discutiu sobre a relação existente entre os motoristas e a Uber, e afirmou que não se pode afirmar que existe o critério da subordinação, tendo em vista cabe aos trabalhadores escolher o dia e o horário que estarão online.

Com efeito, o reclamante admite expressamente a possibilidade de ficar off line, sem delimitação de tempo, circunstância que indica a ausência completa e voluntária da prestação dos serviços em exame, que só ocorre em ambiente virtual. Tal fato traduz, na prática, a ampla flexibilidade do autor em determinar sua rotina, seus horários de trabalho, locais que deseja atuar e quantidade de clientes que pretende atender por dia. Tal autodeterminação é incompatível com o reconhecimento da relação (BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (5ª Turma). **Recurso de Revista nº 1000123-89.2017.5.02.0038** Relator: Ministro Breno Medeiros, 05 de fevereiro de 2020).

Assim, é incontroverso que os motoristas da plataforma podem permanecer desligados (offline) por qualquer tempo que seja, totalmente a critério deles, sem que haja qualquer tipo de punição ou fiscalização pela própria Uber. Além disso, ainda que a Uber exija certos requisitos dos motoristas e dos veículos utilizados por eles, quanto ao motorista que dirige o veículo (devendo ser o mesmo cadastrado na plataforma), ao modelo do veículo, que deve ser mais recente, e a limpeza do veículo, não é, de qualquer forma, caracterizada a subordinação, já que é mera formalidade exigida no cadastro desses motoristas, comum a qualquer outra relação de trabalho.

Importante salientar também, que para essa vertente, não é reconhecida a presença da subordinação jurídica, pois a Empresa não coordena a prestação de serviços e nem dá ordens aos motoristas. Assim, os motoristas cadastrados podem

acessar seu aplicativo a qualquer momento, e fazerem quantas corridas desejado, na hora que quiserem e pelo tempo que lhes seja mais interessante, não restando caracterizado o requisito da não eventualidade, já que os mesmos podem flexibilizar a sua rotina de trabalho da forma que lhes seja mais rentável e bem aproveitado. Assim decidiu a 8ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho no Agravo de Instrumento em Recurso de Revista:

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. MOTORISTA APLICATIVO CABIFY. VÍNCULO EMPREGATÍCIO. O Tribunal Regional consignou que havia enorme autonomia na prestação de serviços do reclamante, incompatível com a existência de vínculo de emprego, concluindo que o recorrente não estava sujeito a um efetivo poder diretivo exercido pela reclamada, desempenhando suas atividades com autonomia e conforme sua conveniência. Decidir de maneira diversa encontra óbice na Súmula nº 126/TST. Assim, ílesos os arts. 2º, 3º e 818 da CLT. Agravo de instrumento conhecido e não provido. (BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (8ª Turma). **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº AIRR-1002011-63.2017.5.02.0048** Relatora: Ministra Dora Maria da Costa, 25 de outubro de 2019.)

Ainda, a Uber não coloca um preço fixo de taxa por corrida. Atualmente, o aplicativo trabalha com outro sistema, sendo que a Uber cobra do motorista de 1% (um por cento) a 40% (quarenta por cento) do valor da viagem. A taxa aplicada depende de alguns fatores, como distância e tempo da viagem atual, tornando seu ganho imprevisível, o que se caracteriza por uma relação de parceria do que de emprego. Assim, a Uber não atua como empresa de transporte, mas de exploração de plataforma tecnológica, em que os motoristas atuam como parceiros, compartilhando ganhos e gerando economia. Dessa forma, foi decidido pela 8ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho, pela Relatora Ministra Dora Maria da Costa:

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. MOTORISTA DE APLICATIVO. AUTONOMIA NA PRESTAÇÃO DOS SERVIÇOS. VÍNCULO EMPREGATÍCIO NÃO CONFIGURADO. O Tribunal Regional consignou que os elementos dos autos demonstram autonomia do reclamante na prestação dos serviços, especialmente pela ausência de prova robusta acerca da subordinação jurídica. Ademais, restando incontroverso nos autos que, "pelos serviços prestados aos usuários, o motorista do UBER, como o reclamante auferiu 75% do total bruto arrecadado como remuneração, enquanto que a quantia equivalente a 25% era destinada à reclamada (petição inicial - item 27 - id. 47af69d), como pagamento pelo fornecimento do aplicativo", ressaltou o Tribunal Regional que, "pelo critério utilizado na divisão dos valores arrecadados, a situação se aproxima mais de um regime de parceria, mediante o qual o reclamante utilizava a plataforma digital disponibilizada pela reclamada, em troca da

destinação de um percentual relevante, calculado sobre a quantia efetivamente auferida com os serviços prestados". Óbice da Súmula nº 126 do TST. Incólumes os artigos 1º, III e IV, da Constituição Federal e 2º, 3º e 6º, parágrafo único, da CLT. Agravo de instrumento conhecido e não provido" (BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (8ª Turma). **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº AIRR-11199-47.2017.5.03.0185**. Relatora: Ministra Dora Maria da Costa, 31 de janeiro de 2019).

Dessa maneira é possível concluir a ausência de elementos caracterizadores da relação de emprego, já que ao motorista do aplicativo é facultado ligar e desligar o aplicativo na hora e no momento em que entendesse melhor para si mesmo, não sendo necessário informar a Uber da sua vontade, bem como também poderia se colocar à disposição, ao mesmo tempo, para quantos aplicativos de viagem desejasse. Além disso, a personalidade alegada apenas existe devido à mera formalidade do cadastro do aplicativo, o qual exige que o motorista esteja necessariamente relacionado a um veículo para poder operar suas corridas.

Conclui-se que, ao não respeitar todos critérios descritos no artigo 3º da Consolidação das Leis trabalhistas para a caracterização do vínculo de emprego, o mesmo deve ser descartado.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O desenvolvimento do presente Trabalho de Conclusão de Curso possibilitou uma análise dos entendimentos que vêm sendo aplicados no âmbito trabalhista, sobre existir ou não o vínculo empregatício nas questões que envolvam a empresa Uber e seus motoristas. Além disso, também permitiu o estudo das decisões de casos concretos, ponderando os pontos cruciais tanto das decisões favoráveis quanto das contrárias.

Assim é importante salientar que os Tribunais Federais do Trabalho não entraram em um consenso com relação à matéria, ou seja, ainda não está totalmente pacificado a existência ou inexistência do vínculo. Porém, diante de tudo que foi exposto no presente trabalho, foi possível alcançar e chegar a alguns pontos, a pessoa para ser considerada empregado deve primar dos requisitos descritos na CLT, são eles; ser pessoa física; personalidade; não eventualidade; onerosidade e subordinação.

Analisando os pontos discutidos, no que se diz respeito ao entendimento dos Tribunais que reconhecem o vínculo empregatício, e, portanto, que o motorista é

empregado, baseia-se nos fatos de a Uber regulamentar, bem como aplicar sanções aos motoristas, caso haja descumprimento, definir o preço das corridas (subordinação), efetuar pagamento aos motoristas (onerosidade), sendo este (pessoa física), não podendo ser substituído (pessoalidade). Além dos requisitos apresentados pela CLT, esses Tribunais levam em conta o princípio da primazia da realidade, onde a realidade dos fatos vale mais do que os documentos propriamente formais, de modo a concluir que o motorista é um funcionário e que deve estar sob a proteção da Consolidação das Leis Trabalhistas e que possui os direitos ali listados.

De modo adverso, há os Tribunais do Trabalho que defendem a inexistência de elementos suficientes para a caracterização do vínculo empregatício, uma vez que devem estar presentes todos os requisitos, ou seja, a falta de um deles não enseja o vínculo laboral entre a Uber e os motoristas.

Destarte, conclui-se que essa discussão envolvendo de um lado a empresa Uber e de outro o motorista, abrange diversas questões de direito e que dada à importância do assunto, torna-se necessário um estudo aprofundado, de modo a confrontá-las, analisando principalmente o caso concreto é considerado além dos argumentos das partes, as provas trazida aos autos.

Vale também destacar que esses trabalhadores da Uber devem ser protegidos por leis específicas, já que no campo do vínculo trabalhista há tanta divergência quanto ao vínculo ou não vínculo desses trabalhadores. De forma a demandar uma inovação legislativa urgente e necessária para a garantia de direitos humanos básicos. Não é porque uma das vertentes acredita que o motorista não se enquadra como funcionário, propriamente dito, que ele não faz jus a proteção alguma.

7. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452. de 1º de maio de 1943.** Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro, RJ: Presidente da República, 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm Acesso em: 05 abr. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (3ª Turma). **Recurso de Revista nº 100353-02.2017.5.01.0066** Relator: Ministro Mauricio Godinho Delgado, 01 ago. 2022. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/1456803327/inteiro-teor-1456803857> Acesso em 5 abr. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (5ª Turma). **Recurso de Revista nº 1000123-89.2017.5.02.0038** Relator: Breno Medeiros, 05 de fevereiro de 2020 Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/807016681/inteiro-teor-807016787> Acesso em: 5 abr. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (8ª Turma). **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº AIRR-1002011-63.2017.5.02.0048** Relatora: Ministra Dora Maria da Costa, 25 de outubro de 2019. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/773662819/inteiro-teor-773662839> Acesso em: 5 abr. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (8ª Turma). **Recurso de Revista nº TST-RRAg-100853-94.2019.5.01.0067.** Relator: Alexandre Agra Belmonte. Brasília, 19 de dezembro de 2022. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/dl/decisao-uber-tst.pdf>. Acesso em: 05 abr. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (8ª Turma). **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº AIRR-11199-47.2017.5.03.0185.** Relatora: Ministra Dora Maria da Costa, 31 de janeiro de 2019 Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/669958328/inteiro-teor-669958362> Acesso em: 5 abr. 2023.

CABRAL, Julia Silveira. Da inexistência do vínculo empregatício entre os motoristas e a Uber. **Jusbrasil**, 2021. Disponível em:

<https://cabralsjulia3548.jusbrasil.com.br/artigos/1188329774/da-inexistencia-do-vinculo-empregaticio-entre-os-motoristas-e-a-uber>. Acesso em: 16 abr. 2023.

CASAGRANDE, Beatriz Miotelli. **A (Im)Possibilidade da Existência de Vínculo Empregatício entre o Aplicativo Uber e os Motoristas**. 2017. 62 fls. Monografia (Faculdade de Direito – Universidade do Sul de Santa Catarina, Içara). Disponível em:

<https://repositorio.animaeducacao.com.br/bitstream/ANIMA/6783/1/TCC%20-%20BEATRIZ%20MIOTELLI%20CASAGRANDE.pdf>. 2017. Acesso em: 22 abr. 2023.

CONCEIÇÃO, Marcelo Adriano; PEDROSA, Jussara Melo. **O Reconhecimento do Vínculo Empregatício do Motorista Uber**. 12fls. Artigo (Faculdade de Direito – Universidade de Uberaba – UNIUBE). Disponível em: <https://repositorio.uniube.br/bitstream/123456789/1283/1/TCC%20Marcelo%20Adriano%20Concei%C3%A7%C3%A3o.pdf>. 05/2020. Acesso em: 22 abr. 2023.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 15ª edição. São Paulo: LTr, 2016.

FILHO, José Cláudio Monteiro de Brito; SILVA, Poliana Ferreira da; RODRIGUES, Sofia Pereira Récio. Ausência de Vínculo Empregatício nos Contratos com a Empresa Uber: Uma Análise Fático-Normativa do Acórdão Número: 1000123.89.2017.5.02.0038. **Braslian Journal of Development**. Curitiba. v.6. nº12. p.98390-98405. 2020. Disponível em: <https://www.brazilianjournals.com/ojs/index.php/BRJD/article/view/21634/17255>. Acesso em: 23 out. 2022.

GONÇALVES, Jonas Rodrigo; COSTA, Danilo da; OLIVEIRA; Tiago Porto de. Discutir a Perspectiva de Vínculo Empregatício ou Não Entre Trabalhadores de Aplicativos e Empresas que Fornecem a Plataforma, a Partir dos Pressupostos da CLT. **Revista Eletrônica da Faculdade de Direito de Franca**. v.16. n.1. p.117-141. Disponível em: <http://revista.direitofranca.br/index.php/refdf/article/view/1211/pdf>. Acesso em: 23 out. 2022.

NÓBREGA, Juliana. Relação de trabalho no mercado 100353-02.2017.5.01.0066 da Uberização. **Tecnoveste**, 2019. Disponível em: <https://www.tecnoveste.com.br/relacao-de-trabalho-no-mercado-da-uberizacao>. Acesso em: 16 abr. 2023.

PERRONE, Rodrigo. UBER - Vínculo de Emprego ou Parceria? **Conteúdo Jurídico**. 2019. Disponível em: <https://conteudojuridico.com.br/consulta/Artigos/52549/uber-vinculo-de-emprego-ou-parceria>. Acesso em: 24 out. 2022.

PIMENTEL, Rubens Ferreira. **Análise do Vínculo Empregatício Entre Motorista e o Aplicativo Uber**. 2020. 18.fls. Monografia (Faculdade de Direito – Faculdade Venda Nova do Imigrante, Reduto). Disponível em: <https://as1.trt3.jus.br/bd-trt3/bitstream/handle/11103/55321/PIMENTEL%2c%20Rubens%20Ferreira%20-%20An%c3%a1lise%20do%20V%c3%adnculo%20Empregat%c3%adcio%20entre%20Motorista%20e%20o%20Aplicativo%20UBER.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em 08 abr. 2023.

SANTOS, Fernanda Sarmento Guedes Dos; VASCONCELOS, Nathália Da Silva. **Inovação Em Serviços: o Uso do Uber no Brasil**. 2016, 40 fls. Monografia (Curso de Administração – Universidade Federal Fluminense, Volta Redonda, Rio de Janeiro). Disponível em: <https://app.uff.br/riuff/bitstream/handle/1/7629/FERNANDA%20SARMENTO%20GUEDES%20DOS%20SANTOS%20-%20NATHALIA%20DA%20SILVA%20VASCONCELOS.pdf;jsessionid=F50D1AA68C62A13725BF907F004F0F8B?sequence=1>. Acesso em: 22 abr. 2023.

SANTOS. Rafa. Acórdão da 8ª Turma do TST vai subsidiar debate sobre vínculo de motorista e Uber. **Conjur**.2023. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2023-fev-04/acordao-turma-tst-justifica-vinculo-entre-uber-motorista>. Acesso em: 05 abr. 2023.

SARAIVA, Renato. **Direito do Trabalho Para Concursos Públicos**. 1ª edição. São Paulo: Método. 2016.

3ª TURMA reconhece vínculo de emprego entre motorista e Uber. **TST.jus**. Abr.2022. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/-/3%C2%AA-turma-reconhece-v%C3%ADnculo-de-emprego-entre-motorista-e-uber>. Acesso em: 08 abr. 2023.

TRIBUNAL Superior do Trabalho TST - Agravo de Instrumento em Recurso de Revista: AIRRXXX-47.2017.5.03.0185. **JusBrasil**. 2019. Disponível em: <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/669958328/agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-ai>. Acesso em: 16 abr.2023.

TRIBUNAL Superior do Trabalho TST - PROCESSO Nº TST-E-RR-100353-02.2017.5.01.0066. 2019. **JusBrasil**. file:///C:/Users/User/Downloads/E-RR-100353-02_2017_5_01_0066.pdf. Acesso em: 22 abr. 2023.

VIEGAS, Claudia Mara. TST decide que motorista de Uber não tem relação de emprego com o aplicativo de transporte. **JusBrasil**. 2020. Disponível em: <https://claudiamaraviegas.jusbrasil.com.br/artigos/807144829/tst-decide-que-motorista-de-uber-nao-tem-relacao-de-emprego-como-aplicativo-de-transporte#:~:text=UBER,-,AUS%C3%80NCIA%20DE,TRANSCEND%C3%80NCIA%20JUR%C3%80DDICA%20RECONHECIDA.&text=Entretanto%2C%20ao%20contr%C3%A1rio%20da%20conclus%C3%A3o,autor%2C%20a%20descaracterizar%20a%20subordina%C3%A7%C3%A3o>. Acesso em: 06 abr. 2023.

TERMO DE AUTENTICIDADE DO TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO

Eu, LAURA ASSUMPÇÃO TELES

discente regularmente matriculado(a) na disciplina TCC II, da 10ª etapa do curso de Direito, matrícula nº (inserir TIA), período (inserir período), turma (inserir turma), tendo realizado o TCC com o título: UMA ANÁLISE SOBRE O VÍNCULO DE TRABALHO DOS MOTORISTAS DA UBER

sob a orientação do(a) Professor(a) Carlos Frederico Zimmermann Neto

declaro para os devidos fins que tenho pleno conhecimento das regras metodológicas para confecção do Trabalho de Conclusão de Curso (TCC), informando que o realizei sem plágio de obras literárias ou a utilização de qualquer meio irregular.

Declaro ainda que, estou ciente que caso sejam detectadas irregularidades referentes às citações das fontes e/ou desrespeito às normas técnicas próprias relativas aos direitos autorais de obras utilizadas na confecção do trabalho, serão aplicáveis as sanções legais de natureza civil, penal e administrativa, além da reprovação automática, impedindo a conclusão do curso.

São Paulo, 08 de maio de 2023



Assinatura do discente