



UNIVERSIDADE CATÓLICA DO SALVADOR
FACULDADE DE DIREITO
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO

LAVÍNIA MARIA LOUZADO PARAISO

**OS DIREITOS LABORAIS DOS MOTORISTAS DA UBER NO MUNDO:
JURISPRUDÊNCIA COMPARADA**

Salvador

2021

LAVÍNIA MARIA LOUZADO PARAISO

**OS DIREITOS LABORAIS DOS MOTORISTAS DA UBER NO MUNDO:
JURISPRUDÊNCIA COMPARADA**

Artigo apresentado ao Curso de Graduação em Direito da Universidade Católica do Salvador, como requisito parcial para a obtenção do Título de Graduado em Direito.

Orientadora: Profa. Me. Christianne Moreira Moraes Gurgel.

Salvador

2021

OS DIREITOS LABORAIS DOS MOTORISTAS DA UBER NO MUNDO: JURISPRUDÊNCIA COMPARADA

Lavínia Maria Louzado Paraiso*
Christianne Moreira Moraes Gurgel**

RESUMO

O presente artigo analisa, de forma comparada, os Direitos laborais dos motoristas da empresa Uber, em alguns países do mundo, sendo estes o Brasil, a França, o Reino Unido, os Estados Unidos da América e a Colômbia, em razão da ausência de regulamentação trabalhista destas atividades. Para tanto, busca-se compreender como ocorre a caracterização do vínculo empregatício, diferenciando a relação de trabalho da relação de emprego, através de seus elementos essenciais caracterizadores. Posteriormente, explica o surgimento do fenômeno da “uberização” no Brasil, conceituando-o e analisando a sua finalidade. Em seguida, examina a natureza jurídica desta possível relação de trabalho, para, enfim, adentrar na análise da jurisprudência formada sobre o tema, por meio de decisões judiciais e notícias, contemplando os entendimentos firmados no que diz respeito a regulamentação ou não do trabalho por aplicativo. Como metodologia, utiliza-se do Direito comparado, por meio de pesquisa investigativa e do embate jurisprudencial, a partir da análise de artigos científicos, notícias e jurisprudências. Ao final, percebe-se que existe um conservadorismo na jurisprudência brasileira, em relação aos outros países analisados neste artigo, no que tange ao tema do reconhecimento do vínculo empregatício dos trabalhadores por aplicativo da Uber.

Palavras-chave: Direitos Trabalhistas; Vínculo Empregatício; Uberização; Regulamentação; Entendimentos Jurisprudenciais.

* Estudante de graduação em Direito pela Universidade Católica do Salvador. E-mail: lavinia.paraiso@ucsal.edu.br.

** Mestra em Direito e efetividade pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo e professora de Direito do Trabalho da Universidade Católica do Salvador. E-mail: christianne.gurgel@pro.ucsal.br.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	04
2 A TUTELA DO DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL: CONTRATO DE EMPREGO.....	05
2.1 RELAÇÃO DE EMPREGO E RELAÇÃO DE TRABALHO.....	05
2.2 REQUISITOS CARACTERIZADORES DA RELAÇÃO DE EMPREGO.....	06
3 O MODELO LABORAL “UBERIZADO” NO BRASIL.....	09
3.1 O SURGIMENTO DO MODELO LABORAL “UBERIZADO”.....	09
3.2 NATUREZA JURÍDICA DA RELAÇÃO DE TRABALHO: CONTROVÉRSIAS DOUTRINÁRIAS E JURISPRUDENCIAIS.....	10
4 JURISPRUDÊNCIA NO MUNDO.....	13
4.1 FRANÇA.....	14
4.2 REINO UNIDO.....	15
4.3 COLÔMBIA.....	16
4.4 ESTADOS UNIDOS	17
5 JURISPRUDÊNCIA COMPARADA.....	19
6 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	20
REFERÊNCIAS.....	23

1 INTRODUÇÃO

É notável o crescimento emergente da informatização e modernização das atividades laborais, já tão presentes no cotidiano, derivadas da mundialmente conhecida “*gig economy*”, a economia do compartilhamento. Este avanço tecnológico vem se tornando, em muitas situações, o meio de sustento único de trabalhadores prejudicados pela grande onda do desemprego, promovendo, assim, o fenômeno da “uberização”. No entanto, diante desta crescente, há grandes chances de ocorrerem descasos com Direitos e garantias que são constitucionalmente asseguradas ao indivíduo, fato que gera a inserção desses trabalhadores em atividades laborais cada vez mais precárias.

A partir disto, questiona-se, como países ao redor do mundo estão legislando e decidindo sobre os Direitos laborais dos motoristas de aplicativo? Afinal, cabe aos Estados a regulamentação das relações de trabalho, com o intuito de assegurar uma vida digna e segura para todos os cidadãos. Nesse sentido, este artigo objetiva refletir sobre a regulação dos Direitos trabalhistas e sociais dos motoristas por aplicativo em alguns países, a partir da análise de jurisprudências e notícias que abordam o tema.

Num primeiro momento, o texto explica como se forma o contrato de trabalho, diferenciando a relação de emprego da relação de trabalho. Posteriormente, analisa os requisitos necessários para a caracterização da relação de emprego, com enfoque no requisito da subordinação, visto que este é um dos principais elementos de distinção dos dois vínculos.

Adiante, tenciona compreender o surgimento do fenômeno da “uberização” no Brasil, conceituando-o e explicando a sua finalidade, para, em seguida examinar a natureza jurídica desta possível relação de trabalho, além de dispor sobre os elementos essenciais e indispensáveis para a caracterização da relação de emprego no país.

Nos capítulos seguintes, é realizada uma análise, por meio do Direito comparado, de alguns países da Europa e do continente americano, apontados pela literatura como destaques no tocante à atuação judicial sobre o tema. Nesse sentido, o estudo abrange decisões do Poder Judiciário dos países escolhidos no que diz respeito ao trabalho por aplicativo.

É imprescindível tratar deste tema no que tange à situação dos trabalhadores informais que laboram a partir das plataformas digitais, sobretudo por existirem diferentes posições jurisprudenciais a seu respeito, tendo em vista a ausência de regulamentação legislativa. Ademais, este estudo utiliza, como método investigativo, o Direito comparado, valendo-se de pesquisa investigativa e embate jurisprudencial, por falta de legislação que regule o fenômeno

da “uberização”. Como técnica, baseou-se na análise de artigos científicos, notícias, doutrina nacional e jurisprudências dos tribunais referentes aos países que serão abordados.

2 A TUTELA DO DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL: CONTRATO DE EMPREGO

O contrato de trabalho pode ser destacado no âmbito trabalhista como a fonte autônoma do Direito do Trabalho, considerando que é por meio deste que advém a aplicabilidade das normas do Direito trabalhista. Com observância ao art. 442 da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), entende-se que o contrato de trabalho nada mais é do que um acordo de vontades, um negócio jurídico entre o empregado e o empregador, no qual as partes assumem Direitos e obrigações, podendo ser concretizado de forma tácita ou expressa. O art. 443 da CLT complementa esse entendimento, adicionando os seus requisitos e estabelecendo as modalidades por prazo indeterminado, a regra no contrato de emprego, ou determinado, que objetiva a formalização de serviços prestados de forma eventual. (BRASIL, 1943)

Como requisitos para a sua celebração, o contrato de trabalho necessita ser firmado por pessoa natural ou jurídica, onde será pactuada a prestação de serviço de forma pessoal, onerosa, não eventual e subordinada, com o cumprimento dos elementos essenciais, nos termos do art. 104 do Código Civil¹. Em suma, o encargo social do contrato de trabalho é garantir o consenso de vontade entre as partes, estabelecendo suas limitações, para que possa viabilizar uma negociação equiparada para ambos envolvidos.

2.1 RELAÇÃO DE EMPREGO E RELAÇÃO DE TRABALHO

Como visto anteriormente, o contrato de trabalho é a relação entre as partes, envolvendo um objeto e negociação jurídica, que acaba por acarretar obrigações. Esta relação pode ser destrinchada em duas: relação de emprego e relação de trabalho. Em situações cotidianas, ambas denominações podem acabar sendo utilizadas como sinônimos, mas no plano jurídico não devem ser confundidas, já que possuem características diferentes.

A relação de trabalho é uma obrigação de fazer, na qual os integrantes da relação se obrigam, uma parte, a prestar determinados serviços e, a outra parte, a pagar certo valor, a título

¹ “Art. 104. A validade do negócio jurídico requer: I - agente capaz; II - objeto lícito, possível, determinado ou determinável; III - forma prescrita ou não defesa em lei.” (BRASIL, 2002).

de salário. A caracterização desta relação pode ser distinguida no momento de ausência de, ao menos, um dos elementos citados no art. 3º da CLT, qualquer que seja ele. Nesse sentido, o dispositivo legal prevê que “Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário” (BRASIL, 1943).

Em suma, caso o serviço vá de contra à não eventualidade e à pessoalidade, seja sem dependência do empregador ou sem recebimento de salário, se concretizará como relação de trabalho. Percebe-se, portanto, que a relação de trabalho possui natureza abrangente por conseguir acomodar variadas relações jurídicas laborais em si, incluindo a relação de emprego.

Nesse sentido, de acordo com Renato Saraiva (2006, p. 34), “relação de trabalho corresponde a qualquer vínculo jurídico por meio do qual uma pessoa natural executa obras ou serviços para outrem, mediante o pagamento de uma contraprestação”. Assim, toda relação de emprego condiz a uma relação de trabalho, no entanto, não será toda relação de trabalho considerada uma relação de emprego (SARAIVA; SOUTO, 2018).

No tocante à “relação de emprego”, este termo foi amparado no Brasil por Hirose Pimpão (1960), com o objetivo de ser aquele que se origina de um contrato, diferenciando-a da relação de trabalho, que não resulta de contrato. Nesta relação, o empregado é a parte hipossuficiente do contrato, existindo clara desigualdade entre ambos. Além disto, devem estar presentes todos os elementos essenciais presentes no art. 3º da CLT, sendo estes, a prestação de serviço por pessoa física, a pessoalidade, a não eventualidade, a onerosidade e, por último, a subordinação. Assim, a ausência ou a omissão de apenas um deles poderá prejudicar a existência ou a validade do contrato.

2.2 REQUISITOS CARACTERIZADORES DA RELAÇÃO DE EMPREGO

Sempre que houver a junção dos requisitos caracterizadores da relação de emprego, serão aplicadas as normas da Consolidação das Leis do Trabalho, mesmo em hipótese na qual o empregador negue a assinatura da carteira de trabalho. Caso os requisitos estejam presentes, o empregado possui o Direito de litigar o reconhecimento do vínculo na Justiça do Trabalho.

O autor Amauri Mascaro Nascimento (1992, p. 309), conceitua empregado como “a pessoa física que com ânimo de emprego trabalha subordinadamente e de modo não eventual para outrem, de quem recebe salário”. Para Maurício Godinho Delgado (2019, p. 419) o empregado é “toda pessoa natural que contrate, tácita ou expressamente, a prestação de seus

serviços a um tomador, a estes efetuados com pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação”. Assim, pode-se conceituar o empregado como um trabalhador subordinado que dispõe pessoalmente de seus serviços para outrem, de maneira não eventual e em troca de remuneração, por consequência de um contrato de trabalho².

O requisito da pessoalidade determina que o serviço oferecido deverá ser executado por pessoa física ou natural, não sendo viável que uma pessoa jurídica seja trabalhadora. Esse requisito possui seu regramento no art. 2º da CLT, o qual regula este contrato como *intuitu personae* no que diz respeito ao empregado, o qual apenas pode ser substituído em situações em que o próprio empregador permita ou que seja previsto em lei, como as férias e licenças.

Além disso, o contrato de trabalho demanda uma prestação de serviços não eventual no que concerne à forma temporal como o trabalho do empregado é prestado. A conceituação da não eventualidade considera como serviço não eventual aquele que é realizado de forma habitual, constante e regular, ou seja, serviços que não possuam caráter momentâneo.

A remuneração, também denominada de onerosidade, consiste no recebimento da contraprestação pelos serviços oferecidos. Assim, torna-se obrigatório, para que haja relação de emprego, que o empregado receba remuneração pelo trabalho prestado, sendo o pagamento por dia, hora ou mês, caso contrário, a relação seria caracterizada como trabalho voluntário.

Quanto ao critério da subordinação, tamanha é sua relevância no que tange à caracterização da relação de emprego, que, de acordo com Renato Corrado (1966 apud DELGADO, 2019, p. 348), de nada importa, à conceituação do contrato empregatício, o conteúdo da prestação de serviços, e sim a maneira pela qual estes eram prestados, isto é, se o eram de forma subordinada ou não.

Este requisito possui variadas naturezas, tais como as subordinações técnica, econômica e jurídica. Na primeira, o empregado se submete à dependência técnica do empregador, visto que este possuiria competência no que tange os conhecimentos técnicos do labor, enquanto que seus funcionários não possuem aptidão para tal. Trata-se, porém, de entendimento errôneo, já que se nota que, em regra, o empregado possui mais discernimento e qualificação técnica para exercer o serviço, sendo este o motivo de sua contratação. Para Delgado (2019, p. 351),

O empregador contrata o saber (e seus agentes) exatamente por não possuir controle individual sobre ele; como organizador dos meios de produção, capta a tecnologia por intermédio de empregados especializados que arregimenta — subordinando-os, sem ter a pretensão de absorver, individualmente, seus conhecimentos.

² “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.” (BRASIL, 1943).

Com relação à dependência econômica, entende-se que o empregado depende financeiramente de seu empregador, por meio de remuneração para o seu sustento. Contudo, não se pode generalizar tal entendimento, pois não se trata de situação padrão, podendo existir a possibilidade de o empregado possuir maior poder aquisitivo do que seu empregador. O autor José Martins Catharino (1982, p. 203) dispõe que

A dependência econômica, na sua acepção técnica e absoluta, parece superada. Para configurá-la não é imprescindível que o trabalhador tenha no salário sua única fonte de sobrevivência, nem que quem o assalaria absorva integralmente todo o seu tempo dedicado ou dedicável ao trabalho. Na sua concepção relativa, não, bastando que o salário seja o principal meio de vida, e absorção parcial e predominante do seu tempo disponível por empregador.

Através do contrato de emprego, o trabalhador fica subordinado juridicamente ao empregador. O patrão, desse modo, se encarrega do Direito de ordenar e administrar os serviços correspondentes à obrigação contratada, podendo repreender seu empregado por meio de advertências, suspensão ou extinção do contrato de emprego. Assim, a subordinação recai somente sobre a atividade prestada e não sobre a pessoa do empregado. Para Amauri Mascaro Nascimento (1992, p. 320), a subordinação é “uma situação em que se encontra o trabalhador, decorrente da limitação contratual da autonomia de sua vontade, para o fim de transferir ao empregador o poder de direção sobre a atividade que desempenhará”.

Diante da globalização e do grande progresso tecnológico, novas atividades laborais surgiram no mercado de trabalho, o que demandou a criação de novos critérios de subordinação, especialmente em razão da instabilidade e precariedade destas novas relações. São três as perspectivas centrais com maior relevância sobre o tema: a objetiva, a clássica e a estrutural, destacando que, uma não elimina a outra, mas sim, se completam.

À luz da dimensão objetiva, considera-se a subordinação como a mera prestação de serviços do trabalhador para a empresa. A subordinação clássica indica que empregador possui autoridade para controlar, fiscalizar e advertir o serviço prestado, perspectiva adotada majoritariamente pelo Judiciário e criticada pelos estudiosos deste ramo do Direito. Por fim, a subordinação estrutural se refere à integração do trabalhador nos serviços prestados pelo tomador, através de ordens diretas ou indiretas de seu empregador, no local do estabelecimento ou através de meios telemáticos e informatizados de comando, nos termos do art. 6º da CLT³.

³ “Art. 6º Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego. Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio.” (BRASIL, 1943).

Ante o exposto, resta claro que a relação de emprego só poderá se concretizar com a junção de seus cinco elementos indispensáveis, salientando a importância do requisito da subordinação para as novas modalidades de emprego, como será visto no capítulo seguinte.

3 O MODELO LABORAL “UBERIZADO” NO BRASIL

Com a taxa de desemprego emergente e a alta da crise econômica no país, os contratos de trabalho mais precários passaram a ser a única alternativa para muitos brasileiros. O modelo laboral “uberizado” surge como uma opção viável de sustento e renda extra para aqueles que necessitam, por se tratar de uma modalidade de atividade mais flexível e informal.

A nomenclatura “uberizado” deriva do nome da empresa de transporte por aplicativo Uber, conhecida por realizar o transporte de seus passageiros sem possuir uma frota de carros, por não se considerar uma empresa de transporte, mas por acreditar – como a mesma afirma em sua página da internet – que não passa de mera empresa de aplicativo que conecta seus usuários a motoristas (UBER, 2021c). A remuneração destes motoristas é definida pelo algoritmo do aplicativo, que estipula um valor inicial, considerando a distância a ser percorrida e o tempo de viagem, que podem ser facilmente alterados a depender da demanda, do dia e do horário escolhido. Baseiam-se, portanto, na oferta e demanda do serviço, com o diferencial da flexibilidade advinda da autonomia oferecida ao motorista.

No entanto, essa autonomia é apenas uma informalidade nessas relações, já que restam dúvidas acerca da existência ou não do vínculo de emprego entre a empresa por aplicativo e seus parceiros, termo utilizado pela Uber ao se referir aos motoristas. Diante disso, compreende-se que o modelo laboral “uberizado” pode ser considerado o novo retrato das relações de trabalho, perante a nova onda crescente de serviços prestados por meio de aplicativos.

3.1 O SURGIMENTO DO MODELO LABORAL UBERIZADO

Fundada em 2010 na cidade de São Francisco nos Estados Unidos da América (EUA), a empresa Uber teve suas atividades iniciadas no Brasil apenas quatro anos depois, no ano de 2014, durante a Copa do Mundo sediada no país. Hoje, a plataforma está presente em mais de 500 cidades, englobando todas as capitais do Brasil e é um dos principais temas debatidos no âmbito do Direito do Trabalho.

Com a finalidade de prestar, via aplicativo, serviços de mobilidade e *delivery* de forma mais acessível a seus usuários e de gerar renda de forma mais flexível para seus motoristas, a Uber tomou uma forma grandiosa no país. Atualmente, a empresa possui cerca de 22 milhões de usuários e um milhão de motoristas e entregadores cadastrados (UBER, 2021b), gerando embates não só nos tribunais, como também com seus concorrentes, os motoristas de táxis. Diante desse cenário, a classe taxista realizou manifestações em prol da proibição do aplicativo, visto que enquanto a demanda dos motoristas de Uber crescia intensamente, as corridas de táxis se tornaram cada vez mais escassas.

Nesse contexto, o Deputado Carlos Zarattini propôs o Projeto de Lei nº 28 (BRASIL, 2017), o qual objetivou a adequação dos serviços de aplicativos de transporte privados às normas do Código de Trânsito Brasileiro, tencionando a redução do valor descontado dos motoristas em face da empresa, de 25% para 5%, além da fiscalização e regulamentação por parte das prefeituras, assim como é feito com os táxis. No entanto, o projeto foi alterado a partir de várias emendas, beneficiando a Uber e outras plataformas de aplicativos.

Além deste embate entre classes, com a chegada da Uber no Brasil, adveio também inúmeros debates, controvérsias e decisões judiciais divergentes no que se refere à caracterização do vínculo de emprego dos trabalhadores com as empresas por aplicativo, como será abordado no próximo tópico.

3.2 NATUREZA JURÍDICA DA RELAÇÃO DE TRABALHO: CONTROVÉRSIAS DOUTRINÁRIAS E JURISPRUDENCIAS

Em sua página oficial, a Uber descreve sua atividade como uma plataforma tecnológica de mobilidade, onde motoristas parceiros, podem se conectar com os usuários do aplicativo que buscam meios de se deslocar pela cidade, como forma oportuna de ganhar dinheiro, aumentando seus rendimentos. A referida empresa ressalta que não possui relação de emprego com os motoristas, por não existir contratação e por não ser proprietária dos veículos utilizados nas corridas. Para agregar novos motoristas à plataforma, em seu *site*, a Uber afirma: “Dirija o seu próprio carro ou alugue um com os nossos parceiros de veículos. Não deixe a oportunidade passar. Cadastre-se agora e dirija quando quiser. Oportunidades de ganhar. Recursos de segurança. Soluções de veículos. **Seja seu próprio chefe.**” (grifos nossos). (UBER, 2021c)

Nesse sentido, vale ressaltar que a inexistência de um contrato formal escrito não significa, plenamente, que não haja a possibilidade de caracterização da relação de emprego, se

em decorrência do princípio da primazia da realidade, os requisitos essenciais para que o vínculo empregatício se forme, estejam presentes. Tendo em vista os requisitos necessários para a caracterização da relação de emprego, no Brasil, diante da brecha normativa, há divergência jurisprudencial quanto à existência ou não do vínculo empregatício decorrente destes critérios vinculantes, conforme pode ser constatado nas teses utilizadas pelos Tribunais.

Em seu Código de Conduta, a Uber determina alguns requisitos para que o motorista do aplicativo possa se cadastrar, entre eles, impõe que este deve ser pessoa física e que, em hipótese alguma, poderá haver o compartilhamento de contas, sendo a senha do parceiro pessoal e intransferível (UBER, 2021a). Ainda segundo o documento:

É proibido compartilhar contas da Uber. Para usar qualquer app da Uber, você precisa se registrar e manter a conta ativa. Por motivos de segurança, não deixe que outra pessoa use sua conta e nunca compartilhe informações pessoais, como nome de usuário, senha e dados biométricos. (UBER, 2021a)

Sobre este requisito, a 3ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho (TRT) da 4ª Região, firmou entendimento de que a pessoalidade é um elemento presente na relação entre o motorista e a Uber, visto que a empresa por aplicativo exige o uso individual e pessoal da conta no aplicativo. De acordo com a Turma, “a questão da pessoalidade fica evidente quando se revela através da prova oral de que a conta na plataforma UBER necessariamente era individual, não podendo ser utilizada por outros, sob pena de ‘desligamento’.” (BRASIL, 2020a).

No entanto, a 4ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho (TST) adotou a compreensão de que o elemento da pessoalidade exprime serviço prestado pessoalmente, sendo inviável sua substituição, ao passo que revela que o motorista poderia ser substituído por outro motorista cadastrado para a realização do serviço. (BRASIL, 2020b)

No mesmo caso, o órgão também descaracterizou o elemento da habitualidade, pelo fato da prestação de serviço ser realizada sem observância de horários estabelecidos pela empresa Uber e sem quantidade mínima de viagens diárias, restando a vontade do motorista realizar corridas quando achar necessário. Nesse sentido, a Turma apontou que:

diante do quadro fático delineado tenho que o trabalho do autor era realizado de forma não eventual, sem o cumprimento de horários pré-determinados para início das viagens e número mínimo de viagens por dia, podendo ligar e desligar o aplicativo nos dias em que queria, ficando a seu critério, ou seja, laborar de acordo com sua vontade e administrar seu tempo e força de trabalho em busca de condições mais vantajosas. (BRASIL, 2020b)

Sob a perspectiva da 3ª Turma do TRT da 4ª Região, existe o requisito da habitualidade na relação entre o motorista e a empresa Uber, reconhecida pelo fato da possibilidade de a Uber controlar a frequência de uso do aplicativo pelo motorista, assim como a realização de corridas,

por meio do *Global Positioning System* (GPS), fato que demonstra a cobrança para que o serviço fosse realizado. Em julgamento de Recurso Ordinário, a Turma apontou:

não-eventualidade resta demonstrada que sob outra ótica que era possível à reclamada controlar a frequência do motorista através do aplicativo com uso de GPS e, além disso, não havendo trabalho, o motorista do aplicativo ficava sem receber qualquer valor, o que não lhe permitia receber renda compatível a fim de garantir sua própria sobrevivência. (BRASIL, 2020a)

No tocante ao requisito da onerosidade, segundo o mesmo julgado, o mesmo está caracterizado pelos pagamentos, em função das corridas da semana, que são transferidos da Uber para os motoristas (BRASIL, 2020a). Quanto ao mesmo tema, a 4ª Turma do TST se posicionou contrariamente, em razão da capacidade do pagamento se feito diretamente, em espécie, ao motorista, ressaltando que, em hipótese de relação de emprego, os percebimentos são sempre feitos pelo empregador ao empregado. Assim, a Turma esclareceu que “a respeito do elemento onerosidade, resalto que é de conhecimento notório que existe a possibilidade de pagamento direto, em espécie, feito diretamente ao motorista, sendo que o salário é pago diretamente pelo empregador no caso de uma relação de emprego.” (BRASIL, 2020b).

Nesse mesmo caso, o Ministro Alexandre Luiz Ramos declarou a inexistência de vínculo empregatício, a partir da análise dos autos do processo supramencionado, no que tange a autonomia do motorista em face da Uber, apontando que o motorista não passou por entrevistas de emprego para realizar a atividade, não possui metas estabelecidas de viagens a serem realizadas por dia, além da flexibilidade de horários, que são determinados pelo mesmo (BRASIL, 2020b). Por fim, restou entendido que

Quanto ao requisito da subordinação, revela-se evidente que o autor não estava sujeito ao poder diretivo, fiscalizador e punitivo da ré, porquanto não se submeteu a entrevistas de admissão, fixação de metas sobre quantidade de corridas diárias e o efetivo controle de horários. Ademais, confessou que utilizava o veículo próprio e arcava com custeio de combustível e manutenção, e que o passageiro podia escolher rota diversa daquela que consta no aplicativo. (BRASIL, 2020b)

Em contraparte, a 3ª Turma do TRT da 4ª Região, julgou procedente o pedido de reconhecimento da relação de emprego entre motorista e a empresa Uber, no que se refere ao mesmo elemento supracitado, entendendo que resta comprovada a subordinação por meio de imposições feitas pela empresa em face do trabalhador, como a necessidade de conta individual, a fixação de valores previamente estipulados pela empresa e a média de nota estabelecida (BRASIL, 2020a). Ainda, enfatiza que a possibilidade de a empresa não determinar horários, dias de trabalho e quantidade de passageiros atendidos, não afasta a caracterização da subordinação (BRASIL, 2020a).

De outro modo, na compreensão de José Eduardo de Resende Chaves Júnior (2016), na relação empresa Uber e motorista não existe caracterização de vínculo de emprego, em função da autonomia presente na mesma. Segundo o autor,

O motorista tem total liberdade quanto a sua jornada de trabalho, que é absolutamente flexível. O motorista trabalha no dia e na hora que desejar. Essa característica é um traço marcante da autonomia da prestação do trabalho. Os meios de produção (veículo e o celular) pertencem ao trabalhador e não à empresa. (CHAVES JÚNIOR, 2016)

No mesmo sentido foi o entendimento da 5ª Turma do TST sobre o tema, a qual declarou não existir vínculo de emprego entre a Uber e seus condutores, ao fundamentar que se encontram ausentes os elementos caracterizadores do vínculo empregatício, ao passo que “o autor (motorista independente) revelou ‘que poderia ligar e desligar o aplicativo na hora que bem quisesse’, bem como ‘poderia se colocar à disposição, ao mesmo tempo, para quantos aplicativos de viagem desejasse’.” (TST..., 2021)

Em oposição, Oliveira, Costa e Assis (2020) consideram necessária uma reavaliação desta autonomia de trabalho disposta pela Uber, por interpretar que os indícios de submissão estão presentes nesta relação, conforme explicam os autores:

Haja vista as características e submissões da relação de trabalho exercida, em nada corresponderem ao conceito de liberdade. Ora, sequer o preço da corrida é passível de ser quantificado por aquele que a exerce; limita-se o Direito do motorista de escolher onde trabalhar ao estabelecer limite máximo de recusas de corridas; submete o motorista parceiro ao exercício de extensas jornadas ao promover a concorrência entre os próprios motoristas; gastos inerentes para o exercício da atividade não são quantificados pela plataforma; a expulsão da plataforma ocorre de modo unilateral, sem qualquer oportunidade de esclarecimento de justa causa ensejadora para a baixa pontuação; dentre outros dados já demonstrados a partir dos gráficos apresentados.

Na mesma linha de raciocínio, o desembargador João Batista Martins César, do TRT da 15ª região, deu provimento ao pedido do motorista da Uber sobre o reconhecimento do vínculo empregatício com a empresa. O desembargador entendeu estar presente, nesta situação, todos os requisitos para a caracterização da relação de emprego, destacando que os clientes pertenciam à Uber e não ao motorista, e que os mesmos não sabem qual remuneração será percebida pelas corridas, já que não podem determinar os valores. (JUSTIÇA..., 2021)

Resta claro, diante destas controvérsias, que as normas trabalhistas precisam estar em relação harmônica com a evolução tecnológica, a fim de que se possa garantir proteção trabalhista àqueles que precisam, preenchendo lacunas que se encontram abertas no que tange a estes trabalhadores “uberizados”, assim como empreendido em diversos países do mundo.

4 JURISPRUDÊNCIA NO MUNDO

Assim como no Brasil, diversos países ainda se encontram em fase de adaptação à esta nova modalidade empregatícia. Por carência de normas para legislar, tribunais de diversas partes do mundo vêm julgando e discutindo reclamações trabalhistas no que tange ao reconhecimento ou não do vínculo de emprego dos trabalhadores por aplicativo, que podem até vir a influenciar na criação de futuros dispositivos sobre o tema.

4.1 FRANÇA

A *Cour de Cassation*, jurisdição mais alta da França, equivalente ao STJ no Brasil, reconheceu, em março de 2020 a presença do vínculo empregatício na relação entre a Uber e um de seus motoristas. Trata-se de caso no qual um motorista do aplicativo pediu revisão de sua relação com a empresa na Justiça trabalhista do país, após ter sua conta no aplicativo cancelada pela mesma.

A Corte, nesta situação, reafirmou o entendimento dos juízes de primeira e segunda instância, apontando para a existência do vínculo de subordinação na relação entre as partes, um dos caracterizadores do contrato de emprego, pelo fato do motorista não poder escolher seus passageiros ou definir valores para suas corridas, não se configurando, portanto, como trabalhador autônomo (JUSTIÇA..., 2020).

Figura 1 – *Le statut d'indépendant d'un chauffeur Uber est « fictif », selon la Cour de cassation*



Fonte: Le Statut..., 2020.

De acordo com o entendimento dos magistrados franceses para esta situação, “a sociedade Uber define unilateralmente as condições de exercício”. Ainda, afirmam que o desligamento do motorista no aplicativo sem penalidades não é ponto relevante na caracterização do vínculo de subordinação na relação entre as partes. (FRANÇA, 2020)

Na decisão, são listadas outras fundamentações para corroborar o entendimento do vínculo de emprego, como os itinerários impostos pela Uber ao motorista e o fato do mesmo não saber previamente o destino da corrida, indicando que o condutor não possui autonomia

para escolher suas viagens. Também demonstra que o motorista não decide como irá realizar os serviços, sendo este, papel do aplicativo, já que a empresa possui controle sobre o mesmo ao desconectá-lo da conta caso este venha a recusar corridas por 3 (três) vezes. O Tribunal francês reitera que “Ao se conectar à plataforma digital Uber, é estabelecida uma relação de subordinação entre o motorista e a empresa (...). Portanto, o motorista não presta serviços como autônomo, mas como funcionário.” (JUSTIÇA..., 2020)

Um fato importante foi a tradução do comunicado de imprensa sobre a decisão em seu portal oficial em outros idiomas oficiais da Organização Internacional do Trabalho (OIT), notando-se o intuito do conhecimento universal da jurisprudência francesa, pelo fato de se tratar de uma empresa multinacional que atua em grande parte do mundo.

4.2 REINO UNIDO

O embate judicial entre a empresa Uber e o país inglês teve seu início no ano de 2016, devido a uma ação trabalhista movida por dois motoristas contra a empresa, no qual o Tribunal de Trabalho de Londres decidiu favoravelmente ao vínculo de emprego entre as partes, por entender que a Uber possuía controle sobre as ações dos motoristas e que estes, portanto, não poderiam ser considerados autônomos. Em 2018, a Justiça inglesa reafirmou o vínculo empregatício entre os motoristas do país e a Uber, já que a empresa recorreu a decisão.

Após nova tentativa de mudança do entendimento do Tribunal de Trabalho de Londres, em 2021, por meio de apelação, a Suprema Corte do país repetiu o veredito a favor dos motoristas do aplicativo, onde estes agora fazem jus a Direitos trabalhistas, a exemplo do salário mínimo, não devendo serem tratados, agora, como contratações independentes.

No entanto, o gerente da empresa Uber na região do Norte e Leste Europeu, Jamie Heywood, afirmou que os efeitos desta decisão recairiam apenas a um pequeno grupo de motoristas que utilizavam o aplicativo no ano de 2016 (UBER..., 2021b). Acontece que, após esta afirmação, a empresa mudou seu posicionamento, devido a perda do processo na Suprema Corte do Reino Unido e, em decisão inédita no mundo, revelou que irá reconhecer Direitos trabalhistas para todos os seus motoristas, que hoje totalizam mais de 70 mil cadastrados apenas no Reino Unido (UBER..., 2021c).

Figura 2 – *Uber drivers entitled to workers' rights, UK supreme court rules*

ironment Science Global development Football Tech Business Obituaries



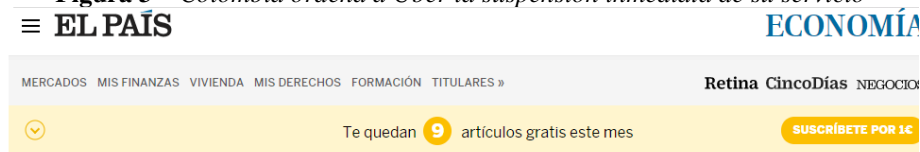
Fonte: Uber..., 2021a.

Portanto, em março de 2021, restou decidido, no Reino Unido, que a Uber é obrigada a conceder salário mínimo, férias remuneradas, entre outras garantias trabalhistas aos motoristas do aplicativo.

4.3 COLÔMBIA

Em dezembro de 2019, autoridades colombianas determinaram a suspensão imediata dos serviços da empresa Uber no país. O litígio se deu entre a Uber e a empresa colombiana *Cotech SA*, que oferece tecnologias de comunicação a uma empresa de táxi local. Ao tempo, a mesma alegou que a Uber prestava serviço em atos de concorrência desleal, violando normas e desviando clientes, devido à prestação irregular do serviço de transporte individual. (MANETTO, 2019)

Figura 3 – *Colombia ordena a Uber la suspensión inmediata de su servicio*



Colombia ordena a Uber la suspensión inmediata de su servicio

La Superintendencia de Industria del país sudamericano establece que la empresa "viola las normas que regulan el mercado, genera una ventaja significativa y desviación de la clientela"

Fonte: Manetto, 2019.

A plataforma chegou a anunciar, oficialmente, que deixaria de atuar no país colombiano a partir do primeiro dia de fevereiro de 2020, fato que ocorreria “em cumprimento ao processo enviado pela Superintendência de Indústria e Comércio (SIC)” (UBER, 2020a). No entanto, vinte dias depois da decisão, a empresa voltou às suas atividades por meio de um modelo de serviço diferente, com o intuito de alugar carros com motoristas inclusos (UBER..., 2020c).

Neste novo modelo, os usuários teriam a possibilidade de alugar um carro já com um condutor, perante acordo entre as partes, além de mais cinco outras alternativas de serviço de transporte, incluso o aluguel de veículos por hora (UBER..., 2020c). Contudo, por acreditar que a decisão seja arbitrária, a empresa Uber considera direcionar a decisão à arbitragem internacional, fundamentando o ato em uma possível quebra de acordo comercial entre os Estados Unidos e a Colômbia.

4.4 ESTADOS UNIDOS DA AMÉRICA

Diferentemente do Brasil, os Estados Unidos da América possuem legislação própria para cada um dos seus 50 estados, possuindo estes, sua própria constituição e autonomia para regular Leis. Sendo assim, cada estado pode legislar de forma divergente sobre o mesmo tema.

No que se refere aos Direitos trabalhistas dos motoristas do aplicativo Uber, na Califórnia, em agosto de 2019, foi ratificada, pela Assembleia da Califórnia, a Lei chamada “*Assembly Bill 5*”, a qual obriga empresas online de transporte, como a Uber, a caracterizar seus motoristas como funcionários, objetivando a garantia das proteções trabalhistas para estes, que até o momento se encontravam fragilizados, por serem denominados erroneamente como “independentes” (CALIFÓRNIA, 2019). A Lei entrou em vigor no primeiro dia do ano de 2020 e abrange trabalhadores autônomos, antes não detentores de garantias e proteções trabalhistas e que passaram a ser regidos pelo estatuto dos trabalhadores assalariados, fato que lhes assegurou Direitos como salário mínimo e seguro desemprego.

Ainda no ano de 2020, o juiz do Tribunal Superior de São Francisco, Ethan Schulman, acatou pedido feito pelo estado para repelir que a Uber e sua empresa rival de caracterizarem os motoristas como “prestadores de serviços”, ao invés de funcionários, como determinava a legislação, já que ambas controlam e executam as funções destes motoristas (JUIZ..., 2020).

Após essa decisão, a Uber, assim como fez na Colômbia, comunicou a interrupção de suas atividades na Califórnia, alegando que a única opção de permanecer no estado seria a intervenção do Tribunal de Apelações, dado que informaram não ser possível a implementação das medidas exigidas, por estas levarem meses para desenrolar-se. (UBER..., 2020b)

Além disso, a Uber, juntamente com outras duas empresas de transporte *online*, alega que grande parte de seus motoristas não deseja a classificação de funcionário e que seu modelo de negócio sob demanda não se adequa à legislação trabalhista. Isto dito, investiram cerca de 110 milhões de dólares para alavancar referendo que ocorreu em novembro do mesmo ano,

denominado “Proposta 22”, o qual objetivou a continuação das atividades destas empresas através da contratação de motoristas como trabalhadores independentes, com a ausência de garantias trabalhistas devidas a funcionários de empresas, isentando-se da Lei trabalhista do estado que ordenara a contratação dos motoristas como funcionários, gozadores de assistência médica, seguro desemprego, entre outros Direitos.

Então, em novembro de 2020, restou decidido pelos eleitores da Califórnia, com 58% dos votos a favor da “Proposta 22”, que os motoristas de aplicativos não devem ser classificados como funcionários destas empresas. Destaca-se que as empresas de aplicativo *online*, abriram uma brecha na proposta, compreendendo um piso salarial e benefícios limitados aos motoristas, como *vouchers* de seguro saúde e ganhos por hora garantidos. (ELEITORES..., 2020)

Figura 4 – *Fight Over Gig Workers Persists Despite Win for Uber and Lyft*

Fight Over Gig Workers Persists Despite Win for Uber and Lyft

A successful ballot measure in California makes drivers and other workers contractors, but the companies face continued pushback.



Fonte: FIGHT..., 2020.

No estado de Nova Iorque, o sindicato local dos motoristas de táxis, juntamente ao sindicato de motoristas “uberizados”, foram beneficiados, no ano de 2018, quando o Legislativo do estado aprovou Lei que impõe que o município determine salário mínimo para os motoristas e limite autorização de novas licenças de veículos utilizados para trabalhar por meio de aplicativos de transporte. (NOVA..., 2018)

Figura 5 – Nova York aprova limite de licenças para motoristas de Uber e concorrentes

G1
ECONOMIA

Nova York aprova limite de licenças para motoristas de Uber e concorrentes

Desde 2015, nº de veículos de aluguel com motorista (VTCs) dobrou para 130 mil, diz o vereador Stephen T. Levin, que apontou para a necessidade de 'dar equilíbrio' ao sistema.

Por Agência EFE
09/08/2018 05h22 - Atualizado há 2 anos

Fonte: Nova..., 2018.

Ainda assim, as empresas de transporte informal por aplicativo se negam a alterar o estatuto de seus motoristas, temendo o aumento de custos de encargos sociais e o impacto no serviço prestado. De acordo com as plataformas, essa mudança ocasionaria o aumento dos preços das viagens e do tempo de espera.

5 JURISPRUDÊNCIA COMPARADA

No que tange à jurisprudência sobre o tema no Brasil, foram analisadas quatro decisões judiciais, sendo duas de Tribunais Regionais do Trabalho e outras duas do Tribunal Superior do Trabalho. Os TRTs analisados que reconheceram a caracterização da relação de emprego, evidenciaram a subordinação do motorista perante a Uber, observando o controle da mesma perante o condutor, diante das imposições feitas a este, como a média de nota de avaliação para que não ocorra desligamento, a indispensabilidade de uma conta de usuário individual para ser apto a realizar o serviço, o fato de não determinarem o valor das corridas, já que estas são estabelecidas pelo próprio aplicativo, além do controle de frequência de uso. Entre outros motivos, os argumentos apontaram que a clientela pertence a empresa e não aos condutores.

Entretanto, as Turmas 4^a e 5^a do TST não reconheceram o vínculo empregatício, fundamentando as decisões na inexistência dos elementos caracterizadores da relação de emprego, citando, entre os outros elementos, a subordinação e a não eventualidade, já que os motoristas possuiriam autonomia para ligar e desligar o aplicativo na hora que quisessem, realizar corridas para outros aplicativos, assim como o fato de não precisarem de entrevistas de emprego para a realização da atividade. No entanto, embora sejam decisões da Corte Superior do Trabalho, não significa que deva ser um entendimento uniformizado, podendo os juízes de primeiro grau e os Tribunais Regionais do Trabalho decidirem de forma divergente.

Percebe-se, por outro lado, na análise dos demais países apontados, que o entendimento de que os motoristas são empregados da empresa Uber vem se consolidando, diferentemente do Brasil. Isso ocorre, por exemplo, na França onde a jurisdição mais alta do país confirmou o vínculo empregatício entre as partes, baseando-se no elemento da subordinação. Na mesma linha, a Suprema Corte Britânica determinou que a Uber deverá reconhecer cerca de 70 mil motoristas como empregados, lhes fornecendo Direitos e proteções trabalhistas.

Na Colômbia, por outro lado, não houve decisão benéfica para os motoristas, ao passo que as autoridades do país compreenderam que a Uber prestava serviço irregular de transporte

individual e apresentava concorrência desleal em relação aos taxistas. À luz deste embate, a Uber teve seus serviços suspensos no país, mas esse esforço para a regularização da atividade não é observado no Brasil, estando suas atividades contínuas desde a sua chegada no país.

Nos Estados Unidos da América, mais precisamente no estado da Califórnia, apesar do resultado final não ser em todo favorável aos condutores da Uber, houve grande movimentação por parte do Judiciário para obrigar as empresas de transporte *online* a reconhecer seus motoristas como empregados. No estado de Nova Iorque, o Legislativo aprovou Lei onde determina a instituição de salário mínimo para seus motoristas e o limite de licenças para estes veículos que prestam transporte por aplicativos.

Ainda há uma divergência de decisões face a este tema no Brasil, no entanto, nota-se uma tendência dos Tribunais Superiores à negação do vínculo entre o motorista e a Uber, corroborando para a narrativa de que estes trabalhadores são, de fato, autônomos.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O trabalho de transporte por aplicativo no mundo vem se expandindo e causando discussões jurisprudenciais e doutrinárias, quanto à natureza do vínculo existente. A discussão gira entorno dos requisitos caracterizadores da relação de emprego e se estes estão ou não presentes na relação entre a empresa Uber e seus motoristas. Isto posto, o presente artigo se propôs a analisar esta nova modalidade de relação de trabalho, decorrente da relação entre o aplicativo de transportes Uber com seus respectivos condutores.

A partir da análise de decisões judiciais, nota-se no Brasil uma grande divergência jurisprudencial em relação ao reconhecimento do vínculo empregatício. Apesar das decisões favoráveis aos motoristas do aplicativo por parte de Tribunais Regionais do Trabalho, grande parte das decisões do Tribunal Superior do Trabalho são no sentido de negar a relação de emprego entre a Uber e seus condutores. Muitos tribunais corroboram com o entendimento de que, de fato, os motoristas de aplicativo são trabalhadores autônomos e que não possuem os requisitos caracterizadores necessários para a relação de emprego. Porém, torna-se importante salientar que, embora sejam decisões do Tribunal Superior do Trabalho, não se vincula a este entendimento os juízes do Trabalho e os Tribunais Regionais do Trabalho.

Nesse sentido, a partir da observação de julgados sobre o tema em outros países do mundo, constata-se que o Brasil se encontra, de certa forma, atrasado, especialmente no que se refere aos Direitos e garantias trabalhistas destes trabalhadores informais, ao passo que foi

possível perceber uma importante movimentação em grandes potências do mundo, como Reino Unido, Estados Unidos, França e Colômbia para a regularização e defesa destes Direitos.

Todavia, apesar do retrocesso comparado aos países anteriormente citados, o Brasil é um país grandioso, formado por diversas culturas e situações sociais distintas, restando claro a dificuldade de um entendimento universal sobre o tema, até pelo fato da existência de diversos Tribunais Regionais do Trabalho. Esta situação não ocorre nos Estados Unidos, por exemplo, que, apesar de ser um grande país, possui legislação própria para cada um de seus estados, tornando mais fácil o caminho até um entendimento único.

Assim, pode-se concluir que a jurisprudência brasileira, em relação aos Direitos laborais dos trabalhadores por aplicativo, ainda é muito conservadora, não enxergando, na maioria das decisões, as novas modalidades laborais como merecedoras de proteções trabalhistas, o que acarreta na desvalorização dos Direitos trabalhistas. Ademais, é importante ressaltar que uma sociedade com seus Direitos trabalhistas preservados é uma sociedade consciente, principalmente em meio a uma pandemia sanitária, na qual estes trabalhadores “uberizados” se tornaram essenciais e indispensáveis na vida de todos, merecendo, ao menos, o mínimo, ou seja, Direitos e proteções trabalhistas. Nesse sentido, a Justiça do Trabalho não pode se manter inerte, devendo-se atualizar às novas modalidades de trabalho, para que possa proteger seus trabalhadores, visto que esta nova organização de trabalho vem a ser o novo retrato das futuras relações de trabalho, ganhando cada vez mais espaço neste âmbito.

LABOR RIGHTS OF UBER DRIVERS IN THE WORLD: COMPARED JURISPRUDENCE

ABSTRACT

This article analyzes, in a comparative way, the labor rights of Uber company drivers, in some countries of the world, these being Brazil, France, the United Kingdom, the United States of America and Colombia, due to the absence of labor regulation of these activities. To this end, we seek to understand how the characterization of the employment relationship occurs, differentiating the employment relationship from the employment relationship, through its essential characterizing elements. Later, he explains the emergence of the phenomenon of “uberization” in Brazil, conceptualizing it and analyzing its purpose. Then, it examines the legal nature of this possible employment relationship, in order, finally, to enter into the analysis of the jurisprudence formed on the subject, by means of judicial decisions and news, contemplating the understandings established regarding the regulation or not of the work application. As a methodology, comparative law is used, through investigative research and jurisprudential debate, based on the analysis of scientific articles, news and jurisprudence. In the end, it is noticed that there is a conservatism in Brazilian jurisprudence, in relation to the other countries analyzed in this article, with regard to the theme of the recognition of the employment bond of workers by application of Uber.

Keywords: Labor Rights; employment bond; Uberization; Regulation; Jurisprudential understandings.

REFERÊNCIAS

- BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro: Presidência da República, 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 17 maio 2021.
- BRASIL. **Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002**. Institui o Código Civil. Brasília: Presidência da República, 2002. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406compilada.htm. Acesso em: 17 maio 2021.
- BRASIL. Senado Federal. **Projeto de Lei da Câmara nº 28, de 2017**. Altera a Lei nº 12.587, de 3 de janeiro de 2012, para regulamentar o transporte remunerado privado individual de passageiros. Brasília: Senado Federal, 2017. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/128659>. Acesso em: 17 maio 2021.
- BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Decisão 0021864-81.2017.5.04.0028**. Juiz: Átila da Rold Roesler, 02 mar. 2020a. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/dl/uber-decisao1.pdf>. Acesso em: 17 maio 2021.
- BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista 10575-88.2019.5.03.0003**. Relator: Min. Alexandre Luiz Ramos, 09 set. 2020b. Disponível em: <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/925275204/agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-airr-105758820195030003/inteiro-teor-925275326?ref=feed>. Acesso em: 17 maio 2021.
- CALIFÓRNIA. **Assembly Bill No.5**. AB-5 Worker status: employees and independent contractors. Sacramento: Governo da Califórnia, 2019. Disponível em: https://leginfo.legislature.ca.gov/faces/billTextClient.xhtml?bill_id=201920200AB5. Acesso em: 17 maio 2021.
- CATHARINO, José Martins. **Compêndio Universitário de Direito do Trabalho**. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 1982.
- CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. Motorista do Uber poderá ser considerado empregado no Brasil. **Migalhas**, 20 abr. 2016. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/237918/motorista-do-uber-podera-ser-considerado-empregado-no-brasil>. Acesso em: 25 abr. 2021.
- DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. São Paulo: Ltr, 2019.
- ELEITORES da Califórnia decidem que motoristas da Uber e da Lyft não serão considerados funcionários. **G1**, 04 nov. 2020. Disponível em: <https://g1.globo.com/mundo/eleicoes-nos-eua/2020/noticia/2020/11/04/eleitores-da-california-decidem-que-motoristas-da-uber-e-da-lyft-nao-serao-considerados-funcionarios.ghtml>. Acesso em: 17 maio 2021.

FIGHT Over Gig Workers persists Despite Win for Uber and Lyft. **The New York Times**, 12 nov. 2020. Disponível em: <https://mail.google.com/mail/u/1/?ogbl#inbox/FFNDWMtcwDtqwhpDkkCXghScWDwVFqbh?projector=1&messagePartId=0.3>. Acesso em: 18 maio 2021.

FRANÇA. Cour de Cassation. **Communiqué de presse**. Paris: Cour de Cassation, 2020. Disponível em: https://www.courdecassation.fr/jurisprudence_2/communiqués_presse_8004/prestation_chauffeur_9665/press_release_44526.html. Acesso em: 17 maio 2021.

JUIZ dos EUA proíbe Uber e Lyft de classificar motoristas como prestadores de serviço. **G1**, 10 ago. 2020. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/tecnologia/noticia/2020/08/10/juiz-dos-eua-proibe-uber-e-lyft-de-classificar-motoristas-como-prestadores-de-servico.ghtml>. Acesso em: 17 maio 2021.

JUSTIÇA da França reconhece vínculo trabalhista de motorista com Uber. **G1**, 09 mar. 2020. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/tecnologia/noticia/2020/03/09/franca-reconhece-status-de-funcionario-a-motorista-do-uber.ghtml>. Acesso em: 17 maio 2021.

JUSTIÇA do Trabalho reconhece vínculo empregatício entre motorista e Uber. **Yahoo Finanças**, 29 abr. 2021. Disponível em: <https://br.financas.yahoo.com/noticias/justica-do-trabalho-reconhece-vinculo-empregaticio-entre-motorista-e-uber-143736183.html>. Acesso em: 17 maio 2021.

LE STATUT d'indépendant d'un chauffeur Uber est « fictif », selon la Cour de cassation. **Le Monde**, 04 mar. 2020. Disponível em: https://www.lemonde.fr/societe/article/2020/03/04/la-cour-de-cassation-confirme-que-le-lien-unissant-un-chauffeur-et-uber-est-bien-un-contrat-de-travail_6031820_3224.html. Acesso em: 18 maio 2021.

MANETTO, Francesco. Colombia ordena a Uber la suspensión inmediata de su servicio. **El País**, Bogotá, 20 dez. 2019. Disponível em: https://elpais.com/economia/2019/12/21/actualidad/1576885450_762730.html. Acesso em: 17 maio 2021.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 10. ed. São Paulo: Saraiva, 1992.

NOVA York aprova limite de licenças para motoristas de Uber e concorrentes. **G1**, 09 ago. 2018. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/noticia/2018/08/09/nova-york-aprova-limite-de-licencas-para-motoristas-de-uber-e-concorrentes.ghtml>. Acesso em: 17 maio 2021.

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio; COSTA, Joelane Borges; ASSIS, Anne Karolline Barbosa de. Os motoristas da plataforma Uber: fatos, julgados e crítica. **Revista Estudos Institucionais**, Rio de Janeiro, v. 6, n. 3, p. 1269-1288, 2020.

PIMPÃO, Hirosê. **Das relações de emprego no Direito do Trabalho**. 2. ed. Rio de Janeiro: José Konfino, 1960.

ROBICHEZ, Juliette. Sopram novos ventos de revolta contra o Uber. **Outras Palavras**, 26 mar. 2020. Disponível em: <https://outraspalavras.net/tecnologiaemdisputa/sopram-novos-ventos-de-revolta-contra-o-uber>. Acesso em: 17 maio 2021.

SARAIVA, Renato. **Direito do Trabalho para concursos públicos**. 4 ed. São Paulo: Método, 2006.

SARAIVA, Renato; SOUTO, Rafael Tonassi. 2018. **Direito do Trabalho para concursos públicos**. Salvador: Juspodivm, 2018.

TST reitera pela 4ª vez que não existe vínculo entre motoristas e a Uber. **Consultor Jurídico**, 11 maio 2021. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2021-mai-11/tst-reitera-vez-nao-existe-vinculo-entre-motoristas-uber?s=08>. Acesso em: 17 maio 2021.

UBER anuncia que vai deixar de operar na Colômbia após ser processado. **G1**, 10 jan. 2020a. Acesso em: <https://g1.globo.com/economia/tecnologia/noticia/2020/01/10/uber-anuncia-que-vai-deixar-de-operar-na-colombia-apos-ser-processada.ghtml>. Acesso em: 17 maio 2021.

UBER drivers entitled to workers' rights, UK supreme court rules. **The Guardian**, 19 fev. 2021a. Disponível em: <https://www.theguardian.com/technology/2021/feb/19/uber-drivers-workers-uk-supreme-court-rules-rights>. Acesso em: 17 maio 2021.

UBER e Lyft devem encerrar operações na Califórnia nesta sexta. **G1**, 20 ago. 2020b. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/tecnologia/noticia/2020/08/20/uber-e-lyft-devem-encerrar-operacoes-na-california-nesta-sexta.ghtml>. Acesso em: 17 maio 2021.

UBER perde batalha na Suprema Corte do Reino Unido sobre Direitos de motoristas. **G1**, 19 fev. 2021b. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/tecnologia/noticia/2021/02/19/uber-perde-batalha-na-suprema-corte-do-reino-unido-sobre-Direitos-de-motoristas.ghtml>. Acesso em: 17 maio 2021.

UBER retorna à Colômbia menos de um mês após saída. **G1**, 20 fev. 2020c. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/tecnologia/noticia/2020/02/20/uber-retorna-a-colombia-menos-de-um-mes-apos-saida.ghtml>. Acesso em: 17 maio 2021.

UBER vai conceder Direitos trabalhistas a todos seus motoristas no Reino Unido. **G1**, 16 mar. 2021c. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/tecnologia/noticia/2021/03/16/uber-vai-conceder-beneficios-de-funcionarios-a-70-mil-motoristas-no-reino-unido.ghtml>. Acesso em: 17 maio 2021.

UBER. **Código de Conduta da Uber**. Disponível em: <https://www.uber.com/br/pt-br/safety/uber-community-guidelines/>. Acesso em: 18 maio 2021a.

UBER. **Fatos e Dados sobre a Uber**. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber>. Acesso em: 17 maio 2021b.

UBER. **Você decide quando ganhar: dirija com a Uber**. Disponível em: <https://www.uber.com/>. Acesso em: 17 maio 2021c.



Relatório do Software Anti-plágio CopySpider

Para mais detalhes sobre o CopySpider, acesse: <https://copyspider.com.br>

Instruções

Este relatório apresenta na próxima página uma tabela na qual cada linha associa o conteúdo do arquivo de entrada com um documento encontrado na internet (para "Busca em arquivos da internet") ou do arquivo de entrada com outro arquivo em seu computador (para "Pesquisa em arquivos locais"). A quantidade de termos comuns representa um fator utilizado no cálculo de Similaridade dos arquivos sendo comparados. Quanto maior a quantidade de termos comuns, maior a similaridade entre os arquivos. É importante destacar que o limite de 3% representa uma estatística de semelhança e não um "índice de plágio". Por exemplo, documentos que citam de forma direta (transcrição) outros documentos, podem ter uma similaridade maior do que 3% e ainda assim não podem ser caracterizados como plágio. Há sempre a necessidade do avaliador fazer uma análise para decidir se as semelhanças encontradas caracterizam ou não o problema de plágio ou mesmo de erro de formatação ou adequação às normas de referências bibliográficas. Para cada par de arquivos, apresenta-se uma comparação dos termos semelhantes, os quais aparecem em vermelho.

Veja também:

[Analisando o resultado do CopySpider](#)

[Qual o percentual aceitável para ser considerado plágio?](#)



Relatório gerado por: laviniaparaíso@outlook.com

Arquivos	Termos comuns	Similaridade
OS DIREITOS LABORÁIS DOS MOTORISTAS DA UBER NO MUNDO JURISPRUDÊNCIA COMPARADA.pdf X https://alt-rev.com/2020/03/04/le-statut-dindependant-dun-chauffeur-uber-est-fictif-selon-la-cour-de-cassation	19	0,21
OS DIREITOS LABORÁIS DOS MOTORISTAS DA UBER NO MUNDO JURISPRUDÊNCIA COMPARADA.pdf X https://jeunediplome.net/le-statut-dindependant-dun-chauffeur-uber-est-fictif-selon-la-cour-de-cassation	17	0,21
OS DIREITOS LABORÁIS DOS MOTORISTAS DA UBER NO MUNDO JURISPRUDÊNCIA COMPARADA.pdf X https://www.lemonde.fr/societe/article/2020/03/04/la-cour-de-cassation-confirme-que-le-lien-unissant-un-chauffeur-et-uber-est-bien-un-contrat-de-travail_6031820_3224.html	19	0,20
OS DIREITOS LABORÁIS DOS MOTORISTAS DA UBER NO MUNDO JURISPRUDÊNCIA COMPARADA.pdf X https://www.cfecgc-orange.org/202003068750/actu-social/le-statut-d-independant-d-un-chauffeur-uber-est-fictif-selon-la-cour-de-cassation.html	15	0,18
OS DIREITOS LABORÁIS DOS MOTORISTAS DA UBER NO MUNDO JURISPRUDÊNCIA COMPARADA.pdf X https://www.newsbreak.com/news/2100687530407/fight-over-gig-workers-persists-despite-win-for-uber-and-lyft	14	0,15
OS DIREITOS LABORÁIS DOS MOTORISTAS DA UBER NO MUNDO JURISPRUDÊNCIA COMPARADA.pdf X https://www.theguardian.com/technology/2021/feb/19/uber-drivers-workers-uk-supreme-court-rules-rights	11	0,13
OS DIREITOS LABORÁIS DOS MOTORISTAS DA UBER NO MUNDO JURISPRUDÊNCIA COMPARADA.pdf X https://www.nytimes.com/2020/11/11/business/economy/california-gig-workers-ballot-uber-lyft.html	11	0,12
OS DIREITOS LABORÁIS DOS MOTORISTAS DA UBER NO MUNDO JURISPRUDÊNCIA COMPARADA.pdf X http://251.252.236.35.bc.googleusercontent.com/economy/fight-over-gig-workers-persists-despite-win-for-uber-and-lyft	10	0,12
OS DIREITOS LABORÁIS DOS MOTORISTAS DA UBER NO MUNDO JURISPRUDÊNCIA COMPARADA.pdf X https://www.gov.br/planalto/pt-br	8	0,09
OS DIREITOS LABORÁIS DOS MOTORISTAS DA UBER NO MUNDO JURISPRUDÊNCIA COMPARADA.pdf X https://www.shouselaw.com/ca/defense/post-conviction/restore-gun-rights	1	0,00



=====

Arquivo 1: OS DIREITOS LABORAIS DOS MOTORISTAS DA UBER NO MUNDO JURISPRUDÊNCIA COMPARADA.pdf (7301 termos)

Arquivo 2: <https://alt-rev.com/2020/03/04/le-statut-dindependant-dun-chauffeur-uber-est-fictif-selon-la-cour-de-cassation> (1641 termos)

Termos comuns: 19

Similaridade: 0,21%

O texto abaixo é o conteúdo do documento OS DIREITOS LABORAIS DOS MOTORISTAS DA UBER NO MUNDO JURISPRUDÊNCIA COMPARADA.pdf (7301 termos)

Os termos em vermelho foram encontrados no documento <https://alt-rev.com/2020/03/04/le-statut-dindependant-dun-chauffeur-uber-est-fictif-selon-la-cour-de-cassation> (1641 termos)

=====

UNIVERSIDADE CATÓLICA DO SALVADOR
FACULDADE DE DIREITO
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO

LAVÍNIA MARIA LOUZADO PARAISO

OS DIREITOS LABORAIS DOS MOTORISTAS DA UBER NO MUNDO:
JURISPRUDÊNCIA COMPARADA



Salvador
2021

LAVÍNIA MARIA LOUZADO PARAISO

OS DIREITOS LABORAIS DOS MOTORISTAS DA UBER NO MUNDO:
JURISPRUDÊNCIA COMPARADA

Artigo apresentado ao Curso de Graduação em
Direito da Universidade Católica do Salvador, como
requisito parcial para a obtenção do Título de
Graduado em Direito.

Orientadora: Profa. Me. Christianne Moreira Moraes
Gurgel.

Salvador
2021

OS DIREITOS LABORAIS DOS MOTORISTAS DA UBER NO MUNDO:
JURISPRUDÊNCIA COMPARADA

Lavínia Maria Louzado Paraiso*



Christianne Moreira Moraes Gurgel**

RESUMO

O presente artigo analisa, de forma comparada, os Direitos laborais dos motoristas da empresa Uber, em alguns países do mundo, sendo estes o Brasil, a França, o Reino Unido, os Estados Unidos da América e a Colômbia, em razão da ausência de regulamentação trabalhista destas atividades. Para tanto, busca-se compreender como ocorre a caracterização do vínculo empregatício, diferenciando a relação de trabalho da relação de emprego, através de seus elementos essenciais caracterizadores. Posteriormente, explica o surgimento do fenômeno da ?uberização? no Brasil, conceituando-o e analisando a sua finalidade. Em seguida, examina a natureza jurídica desta possível relação de trabalho, para, enfim, adentrar na análise da jurisprudência formada sobre o tema, por meio de decisões judiciais e notícias, contemplando os entendimentos firmados no que diz respeito a regulamentação ou não do trabalho por aplicativo. Como metodologia, utiliza-se do Direito comparado, por meio de pesquisa investigativa e do embate jurisprudencial, a partir da análise de artigos científicos, notícias e jurisprudências. Ao final, percebe-se que existe um conservadorismo na jurisprudência brasileira, em relação aos outros países analisados neste artigo, no que tange ao tema do reconhecimento do vínculo empregatício dos trabalhadores por aplicativo da Uber.

Palavras-chave: Direitos Trabalhistas; Vínculo Empregatício; Uberização; Regulamentação; Entendimentos Jurisprudenciais.

* Estudante de graduação em Direito pela Universidade Católica do Salvador. E-mail: lavinia.paraíso@ucsal.edu.br.

** Mestre em Direito e efetividade pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo e professora de Direito do Trabalho da Universidade Católica do Salvador. E-mail: christianne.gurgel@pro.ucsal.br.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....04

2 A TUTELA DO DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL: CONTRATO DE EMPREGO.....05

2.1 RELAÇÃO DE EMPREGO E RELAÇÃO DE TRABALHO.....05

2.2 REQUISITOS CARACTERIZADORES DA RELAÇÃO DE EMPREGO.....06

3 O MODELO LABORAL ?UBERIZADO? NO BRASIL.....09

3.1 O SURGIMENTO DO MODELO LABORAL ?UBERIZADO?.....09



3.2 NATUREZA JURÍDICA DA RELAÇÃO DE TRABALHO: CONTROVÉRSIAS DOUTRINÁRIAS E JURISPRUDENCIAIS.....	10
4 JURISPRUDÊNCIA NO MUNDO.....	13
4.1 FRANÇA.....	14
4.2 REINO UNIDO.....	15
4.3 COLÔMBIA.....	16
4.4 ESTADOS UNIDOS	17
5 JURISPRUDÊNCIA COMPARADA.....	19
6 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	20
REFERÊNCIAS.....	23

4

1 INTRODUÇÃO

É notável o crescimento emergente da informatização e modernização das atividades laborais, já tão presentes no cotidiano, derivadas da mundialmente conhecida "gig economy", a economia do compartilhamento. Este avanço tecnológico vem se tornando, em muitas situações, o meio de sustento único de trabalhadores prejudicados pela grande onda do desemprego, promovendo, assim, o fenômeno da "uberização". No entanto, diante desta crescente, há grandes chances de ocorrerem descasos com Direitos e garantias que são constitucionalmente asseguradas ao indivíduo, fato que gera a inserção desses trabalhadores em atividades laborais cada vez mais precárias.

A partir disto, questiona-se, como países ao redor do mundo estão legislando e decidindo sobre os Direitos laborais dos motoristas de aplicativo? Afinal, cabe aos Estados a regulamentação das relações de trabalho, com o intuito de assegurar uma vida digna e segura para todos os cidadãos. Nesse sentido, este artigo objetiva refletir sobre a regulação dos Direitos trabalhistas e sociais dos motoristas por aplicativo em alguns países, a partir da análise de jurisprudências e notícias que abordam o tema.

Num primeiro momento, o texto explica como se forma o contrato de trabalho, diferenciando a relação de emprego da relação de trabalho. Posteriormente, analisa os requisitos necessários para a caracterização da relação de emprego, com enfoque no requisito da subordinação, visto que este é um dos principais elementos de distinção dos dois vínculos. Adiante, tenciona compreender o surgimento do fenômeno da "uberização" no Brasil, conceituando-o e explicando a sua finalidade, para, em seguida examinar a natureza jurídica desta possível relação de trabalho, além de dispor sobre os elementos essenciais e



indispensáveis para a caracterização da relação de emprego no país.

Nos capítulos seguintes, é realizada uma análise, por meio do Direito comparado, de alguns países da Europa e do continente americano, apontados pela literatura como destaques no tocante à atuação judicial sobre o tema. Nesse sentido, o estudo abrange decisões do Poder Judiciário dos países escolhidos no que diz respeito ao trabalho por aplicativo.

É imprescindível tratar deste tema no que tange à situação dos trabalhadores informais que laboram a partir das plataformas digitais, sobretudo por existirem diferentes posições jurisprudenciais a seu respeito, tendo em vista a ausência de regulamentação legislativa.

Ademais, este estudo utiliza, como método investigativo, o Direito comparado, valendo-se de pesquisa investigativa e embate jurisprudencial, por falta de legislação que regule o fenômeno

5

da ?uberização?. Como técnica, baseou-se na análise de artigos científicos, notícias, doutrina nacional e jurisprudências dos tribunais referentes aos países que serão abordados.

2 A TUTELA DO DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL: CONTRATO DE EMPREGO

O contrato de trabalho pode ser destacado no âmbito trabalhista como a fonte autônoma do Direito do Trabalho, considerando que é por meio deste que advém a aplicabilidade das normas do Direito trabalhista. Com observância ao art. 442 da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), entende-se que o contrato de trabalho nada mais é do que um acordo de vontades, um negócio jurídico entre o empregado e o empregador, no qual as partes assumem Direitos e obrigações, podendo ser concretizado de forma tácita ou expressa. O art. 443 da CLT complementa esse entendimento, adicionando os seus requisitos e estabelecendo as modalidades por prazo indeterminado, a regra no contrato de emprego, ou determinado, que objetiva a formalização de serviços prestados de forma eventual. (BRASIL, 1943)

Como requisitos para a sua celebração, o contrato de trabalho necessita ser firmado por pessoa natural ou jurídica, onde será pactuada a prestação de serviço de forma pessoal, onerosa, não eventual e subordinada, com o cumprimento dos elementos essenciais, nos termos do art. 104 do Código Civil¹. Em suma, o encargo social do contrato de trabalho é garantir o consenso de vontade entre as partes, estabelecendo suas limitações, para que possa viabilizar uma negociação equiparada para ambos envolvidos.

2.1 RELAÇÃO DE EMPREGO E RELAÇÃO DE TRABALHO

Como visto anteriormente, o contrato de trabalho é a relação entre as partes, envolvendo um objeto e negociação jurídica, que acaba por acarretar obrigações. Esta relação pode ser destrinchada em duas: relação de emprego e relação de trabalho. Em situações cotidianas, ambas denominações podem acabar sendo utilizadas como sinônimos, mas no plano jurídico não devem ser confundidas, já que possuem características diferentes.

A relação de trabalho é uma obrigação de fazer, na qual os integrantes da relação se obrigam, uma parte, a prestar determinados serviços e, a outra parte, a pagar certo valor, a título



1 ?Art. 104. A validade do negócio jurídico requer: I - agente capaz; II - objeto lícito, possível, determinado ou determinável; III - forma prescrita ou não defesa em lei.? (BRASIL, 2002).
6

de salário. A caracterização desta relação pode ser distinguida no momento de ausência de, ao menos, um dos elementos citados no art. 3º da CLT, qualquer que seja ele. Nesse sentido, o dispositivo legal prevê que ?Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário? (BRASIL, 1943).

Em suma, caso o serviço vá de contra à não eventualidade e à pessoalidade, seja sem dependência do empregador ou sem recebimento de salário, se concretizará como relação de trabalho. Percebe-se, portanto, que a relação de trabalho possui natureza abrangente por conseguir acomodar variadas relações jurídicas laborais em si, incluindo a relação de emprego. Nesse sentido, de acordo com Renato Saraiva (2006, p. 34), ?relação de trabalho corresponde a qualquer vínculo jurídico por meio do qual uma pessoa natural executa obras ou serviços para outrem, mediante o pagamento de uma contraprestação?. Assim, toda relação de emprego condiz a uma relação de trabalho, no entanto, não será toda relação de trabalho considerada uma relação de emprego (SARAIVA; SOUTO, 2018).

No tocante à ?relação de emprego?, este termo foi amparado no Brasil por Hirosê Pimpão (1960), com o objetivo de ser aquele que se origina de um contrato, diferenciando-a da relação de trabalho, que não resulta de contrato. Nesta relação, o empregado é a parte hipossuficiente do contrato, existindo clara desigualdade entre ambos. Além disto, devem estar presentes todos os elementos essenciais presentes no art. 3º da CLT, sendo estes, a prestação de serviço por pessoa física, a pessoalidade, a não eventualidade, a onerosidade e, por último, a subordinação. Assim, a ausência ou a omissão de apenas um deles poderá prejudicar a existência ou a validade do contrato.

2.2 REQUISITOS CARACTERIZADORES DA RELAÇÃO DE EMPREGO

Sempre que houver a junção dos requisitos caracterizadores da relação de emprego, serão aplicadas as normas da Consolidação das Leis do Trabalho, mesmo em hipótese na qual o empregador negue a assinatura da carteira de trabalho. Caso os requisitos estejam presentes, o empregado possui o Direito de litigar o reconhecimento do vínculo na Justiça do Trabalho. O autor Amauri Mascaro Nascimento (1992, p. 309), conceitua empregado como ?a pessoa física que com ânimo de emprego trabalha subordinadamente e de modo não eventual para outrem, de quem recebe salário?. Para Maurício Godinho Delgado (2019, p. 419) o empregado é ?toda pessoa natural que contrate, tácita ou expressamente, a prestação de seus
7

serviços a um tomador, a este efetuados com pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e



subordinação?. Assim, pode-se conceituar o empregado como um trabalhador subordinado que dispõe pessoalmente de seus serviços para outrem, de maneira não eventual e em troca de remuneração, por consequência de um contrato de trabalho².

O requisito da pessoalidade determina que o serviço oferecido deverá ser executado por pessoa física ou natural, não sendo viável que uma pessoa jurídica seja trabalhadora. Esse requisito possui seu regramento no art. 2º da CLT, o qual regula este contrato como intuito personae no que diz respeito ao empregado, o qual apenas pode ser substituído em situações em que o próprio empregador permita ou que seja previsto em lei, como as férias e licenças.

Além disso, o contrato de trabalho demanda uma prestação de serviços não eventual no que concerne à forma temporal como o trabalho do empregado é prestado. A conceituação da não eventualidade considera como serviço não eventual aquele que é realizado de forma habitual, constante e regular, ou seja, serviços que não possuam caráter momentâneo.

A remuneração, também denominada de onerosidade, consiste no recebimento da contraprestação pelos serviços oferecidos. Assim, torna-se obrigatório, para que haja relação de emprego, que o empregado receba remuneração pelo trabalho prestado, sendo o pagamento por dia, hora ou mês, caso contrário, a relação seria caracterizada como trabalho voluntário.

Quanto ao critério da subordinação, tamanha é sua relevância no que tange à caracterização da relação de emprego, que, de acordo com Renato Corrado (1966 apud DELGADO, 2019, p. 348), de nada importa, à conceituação do contrato empregatício, o conteúdo da prestação de serviços, e sim a maneira pela qual estes eram prestados, isto é, se o eram de forma subordinada ou não.

Este requisito possui variadas naturezas, tais como as subordinações técnica, econômica e jurídica. Na primeira, o empregado se submete à dependência técnica do empregador, visto que este possuiria competência no que tange os conhecimentos técnicos do labor, enquanto que seus funcionários não possuem aptidão para tal. Trata-se, porém, de entendimento errôneo, já que se nota que, em regra, o empregado possui mais discernimento e qualificação técnica para exercer o serviço, sendo este o motivo de sua contratação. Para Delgado (2019, p. 351), O empregador contrata o saber (e seus agentes) exatamente por não possuir controle individual sobre ele; como organizador dos meios de produção, capta a tecnologia por intermédio de empregados especializados que arregimenta ? subordinando-os, sem ter a pretensão de absorver, individualmente, seus conhecimentos.

² 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. (BRASIL, 1943).

8

Com relação à dependência econômica, entende-se que o empregado depende financeiramente de seu empregador, por meio de remuneração para o seu sustento. Contudo, não se pode generalizar tal entendimento, pois não se trata de situação padrão, podendo existir a possibilidade de o empregado possuir maior poder aquisitivo do que seu empregador. O autor José Martins Catharino (1982, p. 203) dispõe que



A dependência econômica, na sua acepção técnica e absoluta, parece superada. Para configurá-la não é imprescindível que o trabalhador tenha no salário sua única fonte de sobrevivência, nem que quem o assalaria absorva integralmente todo o seu tempo dedicado ou dedicável ao trabalho. Na sua concepção relativa, não, bastando que o salário seja o principal meio de vida, e absorção parcial e predominante do seu tempo disponível por empregador.

Através do contrato de emprego, o trabalhador fica subordinado juridicamente ao empregador. O patrão, desse modo, se encarrega do Direito de ordenar e administrar os serviços correspondentes à obrigação contratada, podendo reprimir seu empregado por meio de advertências, suspensão ou extinção do contrato de emprego. Assim, a subordinação recai somente sobre a atividade prestada e não sobre a pessoa do empregado. Para Amauri Mascaro Nascimento (1992, p. 320), a subordinação é "uma situação em que se encontra o trabalhador, decorrente da limitação contratual da autonomia de sua vontade, para o fim de transferir ao empregador o poder de direção sobre a atividade que desempenhará".

Diante da globalização e do grande progresso tecnológico, novas atividades laborais surgiram no mercado de trabalho, o que demandou a criação de novos critérios de subordinação, especialmente em razão da instabilidade e precariedade destas novas relações. São três as perspectivas centrais com maior relevância sobre o tema: a objetiva, a clássica e a estrutural, destacando que, uma não elimina a outra, mas sim, se completam.

À luz da dimensão objetiva, considera-se a subordinação como a mera prestação de serviços do trabalhador para a empresa. A subordinação clássica indica que empregador possui autoridade para controlar, fiscalizar e advertir o serviço prestado, perspectiva adotada majoritariamente pelo Judiciário e criticada pelos estudiosos deste ramo do Direito. Por fim, a subordinação estrutural se refere à integração do trabalhador nos serviços prestados pelo tomador, através de ordens diretas ou indiretas de seu empregador, no local do estabelecimento ou através de meios telemáticos e informatizados de comando, nos termos do art. 6º da CLT3.

3 Art. 6º Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego.

Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio.?

(BRASIL, 1943).

9

Ante o exposto, resta claro que a relação de emprego só poderá se concretizar com a junção de seus cinco elementos indispensáveis, salientando a importância do requisito da subordinação para as novas modalidades de emprego, como será visto no capítulo seguinte.



3 O MODELO LABORAL ?UBERIZADO? NO BRASIL

Com a taxa de desemprego emergente e a alta da crise econômica no país, os contratos de trabalho mais precários passaram a ser a única alternativa para muitos brasileiros. O modelo laboral ?uberizado? surge como uma opção viável de sustento e renda extra para aqueles que necessitam, por se tratar de uma modalidade de atividade mais flexível e informal.

A nomenclatura ?uberizado? deriva do nome da empresa de transporte por aplicativo Uber, conhecida por realizar o transporte de seus passageiros sem possuir uma frota de carros, por não se considerar uma empresa de transporte, mas por acreditar ? como a mesma afirma em sua página da internet ? que não passa de mera empresa de aplicativo que conecta seus usuários a motoristas (UBER, 2021c). A remuneração destes motoristas é definida pelo algoritmo do aplicativo, que estipula um valor inicial, considerando a distância a ser percorrida e o tempo de viagem, que podem ser facilmente alterados a depender da demanda, do dia e do horário escolhido. Baseiam-se, portanto, na oferta e demanda do serviço, com o diferencial da flexibilidade advinda da autonomia oferecida ao motorista.

No entanto, essa autonomia é apenas uma informalidade nessas relações, já que restam dúvidas acerca da existência ou não do vínculo de emprego entre a empresa por aplicativo e seus parceiros, termo utilizado pela Uber ao se referir aos motoristas. Diante disso, compreende-se que o modelo laboral ?uberizado? pode ser considerado o novo retrato das relações de trabalho, perante a nova onda crescente de serviços prestados por meio de aplicativos.

3.1 O SURGIMENTO DO MODELO LABORAL UBERIZADO

Fundada em 2010 na cidade de São Francisco nos Estados Unidos da América (EUA), a empresa Uber teve suas atividades iniciadas no Brasil apenas quatro anos depois, no ano de 2014, durante a Copa do Mundo sediada no país. Hoje, a plataforma está presente em mais de 500 cidades, englobando todas as capitais do Brasil e é um dos principais temas debatidos no âmbito do Direito do Trabalho.

10

Com a finalidade de prestar, via aplicativo, serviços de mobilidade e delivery de forma mais acessível a seus usuários e de gerar renda de forma mais flexível para seus motoristas, a Uber tomou uma forma grandiosa no país. Atualmente, a empresa possui cerca de 22 milhões de usuários e um milhão de motoristas e entregadores cadastrados (UBER, 2021b), gerando embates não só nos tribunais, como também com seus concorrentes, os motoristas de táxis. Diante desse cenário, a classe taxista realizou manifestações em prol da proibição do aplicativo, visto que enquanto a demanda dos motoristas de Uber crescia intensamente, as corridas de táxis se tornaram cada vez mais escassas.

Nesse contexto, o Deputado Carlos Zarattini propôs o Projeto de Lei nº 28 (BRASIL, 2017), o qual objetivou a adequação dos serviços de aplicativos de transporte privados às normas do Código de Trânsito Brasileiro, tencionando a redução do valor descontado dos motoristas em face da empresa, de 25% para 5%, além da fiscalização e regulamentação por parte das prefeituras, assim como é feito com os táxis. No entanto, o projeto foi alterado a partir



de várias emendas, beneficiando a Uber e outras plataformas de aplicativos. Além deste embate entre classes, com a chegada da Uber no Brasil, adveio também inúmeros debates, controvérsias e decisões judiciais divergentes no que se refere à caracterização do vínculo de emprego dos trabalhadores com as empresas por aplicativo, como será abordado no próximo tópico.

3.2 NATUREZA JURÍDICA DA RELAÇÃO DE TRABALHO: CONTROVÉRSIAS DOCTRINÁRIAS E JURISPRUDÊNCIAS

Em sua página oficial, a Uber descreve sua atividade como uma plataforma tecnológica de mobilidade, onde motoristas parceiros, podem se conectar com os usuários do aplicativo que buscam meios de se deslocar pela cidade, como forma oportuna de ganhar dinheiro, aumentando seus rendimentos. A referida empresa ressalta que não possui relação de emprego com os motoristas, por não existir contratação e por não ser proprietária dos veículos utilizados nas corridas. Para agregar novos motoristas à plataforma, em seu site, a Uber afirma: "Dirija o seu próprio carro ou alugue um com os nossos parceiros de veículos. Não deixe a oportunidade passar. Cadastre-se agora e dirija quando quiser. Oportunidades de ganhar. Recursos de segurança. Soluções de veículos. Seja seu próprio chefe." (grifos nossos). (UBER, 2021c)

Nesse sentido, vale ressaltar que a inexistência de um contrato formal escrito não significa, plenamente, que não haja a possibilidade de caracterização da relação de emprego, se

11

em decorrência do princípio da primazia da realidade, os requisitos essenciais para que o vínculo empregatício se forme, estejam presentes. Tendo em vista os requisitos necessários para a caracterização da relação de emprego, no Brasil, diante da brecha normativa, há divergência jurisprudencial quanto à existência ou não do vínculo empregatício decorrente destes critérios vinculantes, conforme pode ser constatado nas teses utilizadas pelos Tribunais.

Em seu Código de Conduta, a Uber determina alguns requisitos para que o motorista do aplicativo possa se cadastrar, entre eles, impõe que este deve ser pessoa física e que, em hipótese alguma, poderá haver o compartilhamento de contas, sendo a senha do parceiro pessoal e intransferível (UBER, 2021a). Ainda segundo o documento:

É proibido compartilhar contas da Uber. Para usar qualquer app da Uber, você precisa se registrar e manter a conta ativa. Por motivos de segurança, não deixe que outra pessoa use sua conta e nunca compartilhe informações pessoais, como nome de usuário, senha e dados biométricos. (UBER, 2021a)

Sobre este requisito, a 3ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho (TRT) da 4ª Região, firmou entendimento de que a pessoalidade é um elemento presente na relação entre o motorista e a Uber, visto que a empresa por aplicativo exige o uso individual e pessoal da conta no aplicativo. De acordo com a Turma, "a questão da pessoalidade fica evidente quando se revela através da prova oral de que a conta na plataforma UBER necessariamente era individual, não podendo ser utilizada por outros, sob pena de "desligamento". (BRASIL, 2020a).

No entanto, a 4ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho (TST) adotou a compreensão



de que o elemento da personalidade exprime serviço prestado pessoalmente, sendo inviável sua substituição, ao passo que revela que o motorista poderia ser substituído por outro motorista cadastrado para a realização do serviço. (BRASIL, 2020b)

No mesmo caso, o órgão também descaracterizou o elemento da habitualidade, pelo fato da prestação de serviço ser realizada sem observância de horários estabelecidos pela empresa Uber e sem quantidade mínima de viagens diárias, restando a vontade do motorista realizar corridas quando achar necessário. Nesse sentido, a Turma apontou que:

diante do quadro fático delineado tenho que o trabalho do autor era realizado de forma não eventual, sem o cumprimento de horários pré-determinados para início das viagens e número mínimo de viagens por dia, podendo ligar e desligar o aplicativo nos dias em que queria, ficando a seu critério, ou seja, laborar de acordo com sua vontade e administrar seu tempo e força de trabalho em busca de condições mais vantajosas. (BRASIL, 2020b)

Sob a perspectiva da 3ª Turma do TRT da 4ª Região, existe o requisito da habitualidade na relação entre o motorista e a empresa Uber, reconhecida pelo fato da possibilidade de a Uber controlar a frequência de uso do aplicativo pelo motorista, assim como a realização de corridas, 12

por meio do Global Positioning System (GPS), fato que demonstra a cobrança para que o serviço fosse realizado. Em julgamento de Recurso Ordinário, a Turma apontou: não-eventualidade resta demonstrada que sob outra ótica que era possível à reclamada controlar a frequência do motorista através do aplicativo com uso de GPS e, além disso, não havendo trabalho, o motorista do aplicativo ficava sem receber qualquer valor, o que não lhe permitia receber renda compatível a fim de garantir sua própria sobrevivência. (BRASIL, 2020a)

No tocante ao requisito da onerosidade, segundo o mesmo julgado, o mesmo está caracterizado pelos pagamentos, em função das corridas da semana, que são transferidos da Uber para os motoristas (BRASIL, 2020a). Quanto ao mesmo tema, a 4ª Turma do TST se posicionou contrariamente, em razão da capacidade do pagamento se feito diretamente, em espécie, ao motorista, ressaltando que, em hipótese de relação de emprego, os percebimentos são sempre feitos pelo empregador ao empregado. Assim, a Turma esclareceu que ?a respeito do elemento onerosidade, resalto que é de conhecimento notório que existe a possibilidade de pagamento direto, em espécie, feito diretamente ao motorista, sendo que o salário é pago diretamente pelo empregador no caso de uma relação de emprego.? (BRASIL, 2020b).

Nesse mesmo caso, o Ministro Alexandre Luiz Ramos declarou a inexistência de vínculo empregatício, a partir da análise dos autos do processo supramencionado, no que tange a autonomia do motorista em face da Uber, apontando que o motorista não passou por entrevistas de emprego para realizar a atividade, não possui metas estabelecidas de viagens a serem realizadas por dia, além da flexibilidade de horários, que são determinados pelo mesmo (BRASIL, 2020b). Por fim, restou entendido que

Quanto ao requisito da subordinação, revela-se evidente que o autor não estava sujeito



ao poder diretivo, fiscalizador e punitivo da ré, porquanto não se submeteu a entrevistas de admissão, fixação de metas sobre quantidade de corridas diárias e o efetivo controle de horários. Ademais, confessou que utilizava o veículo próprio e arcava com custeio de combustível e manutenção, e que o passageiro podia escolher rota diversa daquela que consta no aplicativo. (BRASIL, 2020b)

Em contraparte, a 3ª Turma do TRT da 4ª Região, julgou procedente o pedido de reconhecimento da relação de emprego entre motorista e a empresa Uber, no que se refere ao mesmo elemento supracitado, entendendo que resta comprovada a subordinação por meio de imposições feitas pela empresa em face do trabalhador, como a necessidade de conta individual, a fixação de valores previamente estipulados pela empresa e a média de nota estabelecida (BRASIL, 2020a). Ainda, enfatiza que a possibilidade de a empresa não determinar horários, dias de trabalho e quantidade de passageiros atendidos, não afasta a caracterização da subordinação (BRASIL, 2020a).

13

De outro modo, na compreensão de José Eduardo de Resende Chaves Júnior (2016), na relação empresa Uber e motorista não existe caracterização de vínculo de emprego, em função da autonomia presente na mesma. Segundo o autor,

O motorista tem total liberdade quanto a sua jornada de trabalho, que é absolutamente flexível. O motorista trabalha no dia e na hora que desejar. Essa característica é um traço marcante da autonomia da prestação do trabalho. Os meios de produção (veículo e o celular) pertencem ao trabalhador e não à empresa. (CHAVES JÚNIOR, 2016)

No mesmo sentido foi o entendimento da 5ª Turma do TST sobre o tema, a qual declarou não existir vínculo de emprego entre a Uber e seus condutores, ao fundamentar que se encontram ausentes os elementos caracterizadores do vínculo empregatício, ao passo que o autor (motorista independente) revelou que poderia ligar e desligar o aplicativo na hora que bem quisesse, bem como poderia se colocar à disposição, ao mesmo tempo, para quantos aplicativos de viagem desejasse. (TST..., 2021)

Em oposição, Oliveira, Costa e Assis (2020) consideram necessária uma reavaliação desta autonomia de trabalho disposta pela Uber, por interpretar que os indícios de submissão estão presentes nesta relação, conforme explicam os autores:

Haja vista as características e submissões da relação de trabalho exercida, em nada corresponderem ao conceito de liberdade. Ora, sequer o preço da corrida é passível de ser quantificado por aquele que a exerce; limita-se o Direito do motorista de escolher onde trabalhar ao estabelecer limite máximo de recusas de corridas; submete o motorista parceiro ao exercício de extensas jornadas ao promover a concorrência entre os próprios motoristas; gastos inerentes para o exercício da atividade não são quantificados pela plataforma; a expulsão da plataforma ocorre de modo unilateral, sem qualquer oportunidade de esclarecimento de justa causa ensejadora para a baixa pontuação; dentre outros dados já demonstrados a partir dos gráficos apresentados.



Na mesma linha de raciocínio, o desembargador João Batista Martins César, do TRT da 15ª região, deu provimento ao pedido do motorista da Uber sobre o reconhecimento do vínculo empregatício com a empresa. O desembargador entendeu estar presente, nesta situação, todos os requisitos para a caracterização da relação de emprego, destacando que os clientes pertenciam à Uber e não ao motorista, e que os mesmos não sabem qual remuneração será percebida pelas corridas, já que não podem determinar os valores. (JUSTIÇA..., 2021) Resta claro, diante destas controvérsias, que as normas trabalhistas precisam estar em relação harmônica com a evolução tecnológica, a fim de que se possa garantir proteção trabalhista àqueles que precisam, preenchendo lacunas que se encontram abertas no que tange a estes trabalhadores ?uberizados?, assim como empreendido em diversos países do mundo.

4 JURISPRUDÊNCIA NO MUNDO

14

Assim como no Brasil, diversos países ainda se encontram em fase de adaptação à esta nova modalidade empregatícia. Por carência de normas para legislar, tribunais de diversas partes do mundo vêm julgando e discutindo reclamações trabalhistas no que tange ao reconhecimento ou não do vínculo de emprego dos trabalhadores por aplicativo, que podem até vir a influenciar na criação de futuros dispositivos sobre o tema.

4.1 FRANÇA

A **Cour de Cassation**, jurisdição mais alta da França, equivalente ao STJ no Brasil, reconheceu, em março de 2020 a presença do vínculo empregatício na relação entre a Uber e um de seus motoristas. Trata-se de caso no qual um motorista do aplicativo pediu revisão de sua relação com a empresa na Justiça trabalhista do país, após ter sua conta no aplicativo cancelada pela mesma.

A Corte, nesta situação, reafirmou o entendimento dos juízes de primeira e segunda instância, apontando para a existência do vínculo de subordinação na relação entre as partes, um dos caracterizadores do contrato de emprego, pelo fato do motorista não poder escolher seus passageiros ou definir valores para suas corridas, não se configurando, portanto, como trabalhador autônomo (JUSTIÇA..., 2020).

Figura 1 ? **Le statut d'indépendant d'un chauffeur Uber est « fictif », selon la Cour de cassation**

Fonte: Le Statut..., 2020.

De acordo com o entendimento dos magistrados franceses para esta situação, ?a sociedade Uber define unilateralmente as condições de exercício?. Ainda, afirmam que o desligamento do motorista no aplicativo sem penalidades não é ponto relevante na caracterização do vínculo de subordinação na relação entre as partes. (FRANÇA, 2020)

Na decisão, são listadas outras fundamentações para corroborar o entendimento do vínculo de emprego, como os itinerários impostos pela Uber ao motorista e o fato do mesmo



não saber previamente o destino da corrida, indicando que o condutor não possui autonomia
15

para escolher suas viagens. Também demonstra que o motorista não decide como irá realizar os serviços, sendo este, papel do aplicativo, já que a empresa possui controle sobre o mesmo ao desconectá-lo da conta caso este venha a recusar corridas por 3 (três) vezes. O Tribunal francês reitera que ?Ao se conectar à plataforma digital Uber, é estabelecida uma relação de subordinação entre o motorista e a empresa (...). Portanto, o motorista não presta serviços como autônomo, mas como funcionário.? (JUSTIÇA..., 2020)

Um fato importante foi a tradução do comunicado de imprensa sobre a decisão em seu portal oficial em outros idiomas oficiais da Organização Internacional do Trabalho (OIT), notando-se o intuito do conhecimento universal da jurisprudência francesa, pelo fato de se tratar de uma empresa multinacional que atua em grande parte do mundo.

4.2 REINO UNIDO

O embate judicial entre a empresa Uber e o país inglês teve seu início no ano de 2016, devido a uma ação trabalhista movida por dois motoristas contra a empresa, no qual o Tribunal de Trabalho de Londres decidiu favoravelmente ao vínculo de emprego entre as partes, por entender que a Uber possuía controle sobre as ações dos motoristas e que estes, portanto, não poderiam ser considerados autônomos. Em 2018, a Justiça inglesa reafirmou o vínculo empregatício entre os motoristas do país e a Uber, já que a empresa recorreu a decisão. Após nova tentativa de mudança do entendimento do Tribunal de Trabalho de Londres, em 2021, por meio de apelação, a Suprema Corte do país repetiu o veredito a favor dos motoristas do aplicativo, onde estes agora fazem jus a Direitos trabalhistas, a exemplo do salário mínimo, não devendo serem tratados, agora, como contratações independentes.

No entanto, o gerente da empresa Uber na região do Norte e Leste Europeu, Jamie Heywood, afirmou que os efeitos desta decisão recairiam apenas a um pequeno grupo de motoristas que utilizavam o aplicativo no ano de 2016 (UBER..., 2021b). Acontece que, após esta afirmação, a empresa mudou seu posicionamento, devido a perda do processo na Suprema Corte do Reino Unido e, em decisão inédita no mundo, revelou que irá reconhecer Direitos trabalhistas para todos os seus motoristas, que hoje totalizam mais de 70 mil cadastrados apenas no Reino Unido (UBER..., 2021c).

16

Figura 2 ? Uber drivers entitled to workers? rights, UK supreme court rules

Fonte: Uber..., 2021a.



Portanto, em março de 2021, restou decidido, no Reino Unido, que a Uber é obrigada a conceder salário mínimo, férias remuneradas, entre outras garantias trabalhistas aos motoristas do aplicativo.

4.3 COLÔMBIA

Em dezembro de 2019, autoridades colombianas determinaram a suspensão imediata dos serviços da empresa Uber no país. O litígio se deu entre a Uber e a empresa colombiana Cotech SA, que oferece tecnologias de comunicação a uma empresa de táxi local. Ao tempo, a mesma alegou que a Uber prestava serviço em atos de concorrência desleal, violando normas e desviando clientes, devido à prestação irregular do serviço de transporte individual.

(MANETTO, 2019)

Figura 3 ? Colombia ordena a Uber la suspensión inmediata de su servicio

Fonte: Manetto, 2019.

A plataforma chegou a anunciar, oficialmente, que deixaria de atuar no país colombiano a partir do primeiro dia de fevereiro de 2020, fato que ocorreria ?em cumprimento ao processo enviado pela Superintendência de Indústria e Comércio (SIC)? (UBER, 2020a). No entanto, vinte dias depois da decisão, a empresa voltou às suas atividades por meio de um modelo de serviço diferente, com o intuito de alugar carros com motoristas inclusos (UBER..., 2020c).

17

Neste novo modelo, os usuários teriam a possibilidade de alugar um carro já com um condutor, perante acordo entre as partes, além de mais cinco outras alternativas de serviço de transporte, incluso o aluguel de veículos por hora (UBER..., 2020c). Contudo, por acreditar que a decisão seja arbitrária, a empresa Uber considera direcionar a decisão à arbitragem internacional, fundamentando o ato em uma possível quebra de acordo comercial entre os Estados Unidos e a Colômbia.

4.4 ESTADOS UNIDOS DA AMÉRICA

Diferentemente do Brasil, os Estados Unidos da América possuem legislação própria para cada um dos seus 50 estados, possuindo estes, sua própria constituição e autonomia para regular Leis. Sendo assim, cada estado pode legislar de forma divergente sobre o mesmo tema.

No que se refere aos Direitos trabalhistas dos motoristas do aplicativo Uber, na Califórnia, em agosto de 2019, foi ratificada, pela Assembleia da Califórnia, a Lei chamada ?Assembly Bill 5?, a qual obriga empresas online de transporte, como a Uber, a caracterizar seus motoristas como funcionários, objetivando a garantia das proteções trabalhistas para estes, que até o momento se encontravam fragilizados, por serem denominados erroneamente como ?independentes? (CALIFÓRNIA, 2019). A Lei entrou em vigor no primeiro dia do ano de 2020 e abrange trabalhadores autônomos, antes não detentores de garantias e proteções trabalhistas e que passaram a ser regidos pelo estatuto dos trabalhadores assalariados, fato que lhes



assegurou Direitos como salário mínimo e seguro desemprego.

Ainda no ano de 2020, o juiz do Tribunal Superior de São Francisco, Ethan Schulman, acatou pedido feito pelo estado para repelir que a Uber e sua empresa rival de caracterizarem os motoristas como "prestadores de serviços", ao invés de funcionários, como determinava a legislação, já que ambas controlam e executam as funções destes motoristas (JUIZ..., 2020). Após essa decisão, a Uber, assim como fez na Colômbia, comunicou a interrupção de suas atividades na Califórnia, alegando que a única opção de permanecer no estado seria a intervenção do Tribunal de Apelações, dado que informaram não ser possível a implementação das medidas exigidas, por estas levarem meses para desenrolar-se. (UBER..., 2020b)

Além disso, a Uber, juntamente com outras duas empresas de transporte online, alega que grande parte de seus motoristas não deseja a classificação de funcionário e que seu modelo de negócio sob demanda não se adequa à legislação trabalhista. Isto dito, investiram cerca de 110 milhões de dólares para alavancar referendo que ocorreu em novembro do mesmo ano, 18

denominado "Proposta 22", o qual objetivou a continuação das atividades destas empresas através da contratação de motoristas como trabalhadores independentes, com a ausência de garantias trabalhistas devidas a funcionários de empresas, isentando-se da Lei trabalhista do estado que ordenara a contratação dos motoristas como funcionários, gozadores de assistência médica, seguro desemprego, entre outros Direitos.

Então, em novembro de 2020, restou decidido pelos eleitores da Califórnia, com 58% dos votos a favor da "Proposta 22", que os motoristas de aplicativos não devem ser classificados como funcionários destas empresas. Destaca-se que as empresas de aplicativo online, abriram uma brecha na proposta, compreendendo um piso salarial e benefícios limitados aos motoristas, como vouchers de seguro saúde e ganhos por hora garantidos. (ELEITORES..., 2020)

Figura 4 ? Fight Over Gig Workers Persists Despite Win for Uber and Lyft

Fonte: FIGHT..., 2020.

No estado de Nova Iorque, o sindicato local dos motoristas de táxis, juntamente ao sindicato de motoristas "uberizados", foram beneficiados, no ano de 2018, quando o Legislativo do estado aprovou Lei que impõe que o município determine salário mínimo para os motoristas e limite autorização de novas licenças de veículos utilizados para trabalhar por meio de aplicativos de transporte. (NOVA..., 2018)

Figura 5 ? Nova York aprova limite de licenças para motoristas de Uber e concorrentes

Fonte: Nova..., 2018.

19

Ainda assim, as empresas de transporte informal por aplicativo se negam a alterar o estatuto de seus motoristas, temendo o aumento de custos de encargos sociais e o impacto no



serviço prestado. De acordo com as plataformas, essa mudança ocasionaria o aumento dos preços das viagens e do tempo de espera.

5 JURISPRUDÊNCIA COMPARADA

No que tange à jurisprudência sobre o tema no Brasil, foram analisadas quatro decisões judiciais, sendo duas de Tribunais Regionais do Trabalho e outras duas do Tribunal Superior do Trabalho. Os TRTs analisados que reconheceram a caracterização da relação de emprego, evidenciaram a subordinação do motorista perante a Uber, observando o controle da mesma perante o condutor, diante das imposições feitas a este, como a média de nota de avaliação para que não ocorra desligamento, a indispensabilidade de uma conta de usuário individual para ser apto a realizar o serviço, o fato de não determinarem o valor das corridas, já que estas são estabelecidas pelo próprio aplicativo, além do controle de frequência de uso. Entre outros motivos, os argumentos apontaram que a clientela pertence a empresa e não aos condutores. Entretanto, as Turmas 4ª e 5ª do TST não reconheceram o vínculo empregatício, fundamentando as decisões na inexistência dos elementos caracterizadores da relação de emprego, citando, entre os outros elementos, a subordinação e a não eventualidade, já que os motoristas possuíam autonomia para ligar e desligar o aplicativo na hora que quisessem, realizar corridas para outros aplicativos, assim como o fato de não precisarem de entrevistas de emprego para a realização da atividade. No entanto, embora sejam decisões da Corte Superior do Trabalho, não significa que deva ser um entendimento uniformizado, podendo os juízes de primeiro grau e os Tribunais Regionais do Trabalho decidirem de forma divergente.

Percebe-se, por outro lado, na análise dos demais países apontados, que o entendimento de que os motoristas são empregados da empresa Uber vem se consolidando, diferentemente do Brasil. Isso ocorre, por exemplo, na França onde a jurisdição mais alta do país confirmou o vínculo empregatício entre as partes, baseando-se no elemento da subordinação. Na mesma linha, a Suprema Corte Britânica determinou que a Uber deverá reconhecer cerca de 70 mil motoristas como empregados, lhes fornecendo Direitos e proteções trabalhistas.

Na Colômbia, por outro lado, não houve decisão benéfica para os motoristas, ao passo que as autoridades do país compreenderam que a Uber prestava serviço irregular de transporte

20

individual e apresentava concorrência desleal em relação aos taxistas. À luz deste embate, a Uber teve seus serviços suspensos no país, mas esse esforço para a regularização da atividade não é observado no Brasil, estando suas atividades contínuas desde a sua chegada no país. Nos Estados Unidos da América, mais precisamente no estado da Califórnia, apesar do resultado final não ser em todo favorável aos condutores da Uber, houve grande movimentação por parte do Judiciário para obrigar as empresas de transporte online a reconhecer seus motoristas como empregados. No estado de Nova Iorque, o Legislativo aprovou Lei onde determina a instituição de salário mínimo para seus motoristas e o limite de licenças para estes veículos que prestam transporte por aplicativos.

Ainda há uma divergência de decisões face a este tema no Brasil, no entanto, nota-se uma tendência dos Tribunais Superiores à negação do vínculo entre o motorista e a Uber,



corroborando para a narrativa de que estes trabalhadores são, de fato, autônomos.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O trabalho de transporte por aplicativo no mundo vem se expandindo e causando discussões jurisprudenciais e doutrinárias, quanto à natureza do vínculo existente. A discussão gira entorno dos requisitos caracterizadores da relação de emprego e se estes estão ou não presentes na relação entre a empresa Uber e seus motoristas. Isto posto, o presente artigo se propôs a analisar esta nova modalidade de relação de trabalho, decorrente da relação entre o aplicativo de transportes Uber com seus respectivos condutores.

A partir da análise de decisões judiciais, nota-se no Brasil uma grande divergência jurisprudencial em relação ao reconhecimento do vínculo empregatício. Apesar das decisões favoráveis aos motoristas do aplicativo por parte de Tribunais Regionais do Trabalho, grande parte das decisões do Tribunal Superior do Trabalho são no sentido de negar a relação de emprego entre a Uber e seus condutores. Muitos tribunais corroboram com o entendimento de que, de fato, os motoristas de aplicativo são trabalhadores autônomos e que não possuem os requisitos caracterizadores necessários para a relação de emprego. Porém, torna-se importante salientar que, embora sejam decisões do Tribunal Superior do Trabalho, não se vincula a este entendimento os juízes do Trabalho e os Tribunais Regionais do Trabalho.

Nesse sentido, a partir da observação de julgados sobre o tema em outros países do mundo, constata-se que o Brasil se encontra, de certa forma, atrasado, especialmente no que se refere aos Direitos e garantias trabalhistas destes trabalhadores informais, ao passo que foi

21

possível perceber uma importante movimentação em grandes potências do mundo, como Reino Unido, Estados Unidos, França e Colômbia para a regularização e defesa destes Direitos.

Todavia, apesar do retrocesso comparado aos países anteriormente citados, o Brasil é um país grandioso, formado por diversas culturas e situações sociais distintas, restando claro a dificuldade de um entendimento universal sobre o tema, até pelo fato da existência de diversos Tribunais Regionais do Trabalho. Esta situação não ocorre nos Estados Unidos, por exemplo, que, apesar de ser um grande país, possui legislação própria para cada um de seus estados, tornando mais fácil o caminho até um entendimento único.

Assim, pode-se concluir que a jurisprudência brasileira, em relação aos Direitos laborais dos trabalhadores por aplicativo, ainda é muito conservadora, não enxergando, na maioria das decisões, as novas modalidades laborais como merecedoras de proteções trabalhistas, o que acarreta na desvalorização dos Direitos trabalhistas. Ademais, é importante ressaltar que uma sociedade com seus Direitos trabalhistas preservados é uma sociedade consciente, principalmente em meio a uma pandemia sanitária, na qual estes trabalhadores ?uberizados? se tornaram essenciais e indispensáveis na vida de todos, merecendo, ao menos, o mínimo, ou seja, Direitos e proteções trabalhistas. Nesse sentido, a Justiça do Trabalho não pode se manter inerte, devendo-se atualizar às novas modalidades de trabalho, para que possa proteger seus trabalhadores, visto que esta nova organização de trabalho vem a ser o novo retrato das futuras relações de trabalho, ganhando cada vez mais espaço neste âmbito.



22

LABOR RIGHTS OF UBER DRIVERS IN THE WORLD: COMPARED JURISPRUDENCE

ABSTRACT

This article analyzes, in a comparative way, the labor rights of Uber company drivers, in some countries of the world, these being Brazil, France, the United Kingdom, the United States of America and Colombia, due to the absence of labor regulation of these activities. To this end, we seek to understand how the characterization of the employment relationship occurs, differentiating the employment relationship from the employment relationship, through its essential characterizing elements. Later, he explains the emergence of the phenomenon of ?uberization? in Brazil, conceptualizing it and analyzing its purpose. Then, it examines the legal nature of this possible employment relationship, in order, finally, to enter into the analysis of the jurisprudence formed on the subject, by means of judicial decisions and news, contemplating the understandings established regarding the regulation or not of the work application. As a methodology, comparative law is used, through investigative research and jurisprudential debate, based on the analysis of scientific articles, news and jurisprudence. In the end, it is noticed that there is a conservatism in Brazilian jurisprudence, in relation to the other countries analyzed in this article, with regard to the theme of the recognition of the employment bond of workers by application of Uber.

Keywords: Labor Rights; employment bond; Uberization; Regulation; Jurisprudential understandings.



23

REFERÊNCIAS

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro: Presidência da República, 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 17 maio 2021.

BRASIL. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. Brasília: Presidência da República, 2002. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm. Acesso em: 17 maio 2021.

BRASIL. Senado Federal. Projeto de Lei da Câmara nº 28, de 2017. Altera a Lei nº 12.587, de 3 de janeiro de 2012, para regulamentar o transporte remunerado privado individual de passageiros. Brasília: Senado Federal, 2017. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/128659>. Acesso em: 17 maio 2021.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. Decisão 0021864-81.2017.5.04.0028. Juiz: Átila da Rold Roesler, 02 mar. 2020a. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/dl/uber-decisao1.pdf>. Acesso em: 17 maio 2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista 10575-88.2019.5.03.0003. Relator: Min. Alexandre Luiz Ramos, 09 set. 2020b. Disponível em: <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/925275204/agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-airr-105758820195030003/inteiro-teor-925275326?ref=feed>. Acesso em: 17 maio 2021.

CALIFÓRNIA. Assembly Bill No.5. AB-5 Worker status: employees and independent contractors. Sacramento: Governo da Califórnia, 2019. Disponível em: https://leginfo.legislature.ca.gov/faces/billTextClient.xhtml?bill_id=201920200AB5. Acesso em: 17 maio 2021.

CATHARINO, José Martins. Compêndio Universitário de Direito do Trabalho. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 1982.

CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. Motorista do Uber poderá ser considerado



empregado no Brasil. Migalhas, 20 abr. 2016. Disponível em:
<https://www.migalhas.com.br/depeso/237918/motorista-do-uber-podera-ser-considerado-empregado-no-brasil>. Acesso em: 25 abr. 2021.

DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 18. ed. São Paulo: Ltr, 2019.

ELEITORES da Califórnia decidem que motoristas da Uber e da Lyft não serão considerados funcionários. G1, 04 nov. 2020. Disponível em: <https://g1.globo.com/mundo/eleicoes-nos-eua/2020/noticia/2020/11/04/eleitores-da-california-decidem-que-motoristas-da-uber-e-da-lyft-nao-serao-considerados-funcionarios.ghtml>. Acesso em: 17 maio 2021.

24

FIGHT Over Gig Workers persists Despite Win for Uber and Lyft. The New York Times, 12 nov. 2020. Disponível em:
<https://mail.google.com/mail/u/1/?ogbl#inbox/FFNDWMtcwDtqwhpDkkCXghScWDwVFqbh?projector=1&messagePartId=0.3>. Acesso em: 18 maio 2021.

FRANÇA. **Cour de Cassation**. Communiqué de presse. Paris: **Cour de Cassation**, 2020. Disponível em:
https://www.courdecassation.fr/jurisprudence_2/communiqués_presse_8004/prestation_chauffeur_9665/press_release_44526.html. Acesso em: 17 maio 2021.

JUIZ dos EUA proíbe Uber e Lyft de classificar motoristas como prestadores de serviço. G1, 10 ago. 2020. Disponível em:
<https://g1.globo.com/economia/tecnologia/noticia/2020/08/10/juiz-dos-eua-proibe-uber-e-lyft-de-classificar-motoristas-como-prestadores-de-servico.ghtml>. Acesso em: 17 maio 2021.

JUSTIÇA da França reconhece vínculo trabalhista de motorista com Uber. G1, 09 mar. 2020. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/tecnologia/noticia/2020/03/09/franca-reconhece-status-de-funcionario-a-motorista-do-uber.ghtml>. Acesso em: 17 maio 2021.

JUSTIÇA do Trabalho reconhece vínculo empregatício entre motorista e Uber. Yahoo Finanças, 29 abr. 2021. Disponível em: <https://br.financas.yahoo.com/noticias/justica-do-trabalho-reconhece-vinculo-empregaticio-entre-motorista-e-uber-143736183.html>. Acesso em: 17 maio 2021.

LE STATUT d'indépendant d'un chauffeur Uber est « fictif », selon la Cour de cassation. Le Monde, 04 mar. 2020. Disponível em: https://www.lemonde.fr/societe/article/2020/03/04/la-cour-de-cassation-confirme-que-le-lien-unissant-un-chauffeur-et-uber-est-bien-un-contrat-de-travail_6031820_3224.html. Acesso em: 18 maio 2021.

MANETTO, Francesco. Colombia ordena a Uber la suspensión inmediata de su servicio. El País, Bogotá, 20 dez. 2019. Disponível em: https://elpais.com/economia/2019/12/21/actualidad/1576885450_762730.html. Acesso em: 17 maio 2021.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de Direito do Trabalho. 10. ed. São Paulo: Saraiva, 1992.

NOVA York aprova limite de licenças para motoristas de Uber e concorrentes. G1, 09 ago. 2018. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/noticia/2018/08/09/nova-york-aprova-limite-de-licencas-para-motoristas-de-uber-e-concorrentes.ghtml>. Acesso em: 17 maio 2021.

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio; COSTA, Joelane Borges; ASSIS, Anne Karolline Barbosa de. Os motoristas da plataforma Uber: fatos, julgados e crítica. Revista Estudos Institucionais, Rio de Janeiro, v. 6, n. 3, p. 1269-1288, 2020.

PIMPÃO, Hirosê. Das relações de emprego no Direito do Trabalho. 2. ed. Rio de Janeiro: José Konfino, 1960.

25

ROBICHEZ, Juliette. Sopram novos ventos de revolta contra o Uber. Outras Palavras, 26 mar. 2020. Disponível em: <https://outraspalavras.net/tecnologiaemdisputa/sopram-novos-ventos-de-revolta-contra-o-uber>. Acesso em: 17 maio 2021.

SARAIVA, Renato. Direito do Trabalho para concursos públicos. 4 ed. São Paulo: Método, 2006.

SARAIVA, Renato; SOUTO, Rafael Tonassi. 2018. Direito do Trabalho para concursos públicos. Salvador: Juspodivm, 2018.

TST reitera pela 4ª vez que não existe vínculo entre motoristas e a Uber. Consultor Jurídico, 11 maio 2021. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2021-mai-11/tst-reitera-vez-nao-existe-vinculo-entre-motoristas-uber?s=08>. Acesso em: 17 maio 2021.

UBER anuncia que vai deixar de operar na Colômbia após ser processado. G1, 10 jan. 2020a. Acesso em: <https://g1.globo.com/economia/tecnologia/noticia/2020/01/10/uber-anuncia-que-vai-deixar-de-operar-na-colombia-apos-ser-processada.ghtml>. Acesso em: 17 maio 2021.

UBER drivers entitled to workers' rights, UK supreme court rules. The Guardian, 19 fev. 2021a. Disponível em: <https://www.theguardian.com/technology/2021/feb/19/uber-drivers-workers-uk-supreme-court-rules-rights>. Acesso em: 17 maio 2021.



UBER e Lyft devem encerrar operações na Califórnia nesta sexta. G1, 20 ago. 2020b. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/tecnologia/noticia/2020/08/20/uber-e-lyft-devem-encerrar-operacoes-na-california-nesta-sexta.ghtml>. Acesso em: 17 maio 2021.

UBER perde batalha na Suprema Corte do Reino Unido sobre Direitos de motoristas. G1, 19 fev. 2021b. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/tecnologia/noticia/2021/02/19/uber-perde-batalha-na-suprema-corte-do-reino-unido-sobre-Direitos-de-motoristas.ghtml>. Acesso em: 17 maio 2021.

UBER retorna à Colômbia menos de um mês após saída. G1, 20 fev. 2020c. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/tecnologia/noticia/2020/02/20/uber-retorna-a-colombia-menos-de-um-mes-apos-saida.ghtml>. Acesso em: 17 maio 2021.

UBER vai conceder Direitos trabalhistas a todos seus motoristas no Reino Unido. G1, 16 mar. 2021c. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/tecnologia/noticia/2021/03/16/uber-vai-conceder-beneficios-de-funcionarios-a-70-mil-motoristas-no-reino-unido.ghtml>. Acesso em: 17 maio 2021.

UBER. Código de Conduta da Uber. Disponível em: <https://www.uber.com/br/pt-br/safety/uber-community-guidelines/>. Acesso em: 18 maio 2021a.

UBER. Fatos e Dados sobre a Uber. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber>. Acesso em: 17 maio 2021b.

UBER. Você decide quando ganhar: dirija com a Uber. Disponível em: <https://www.uber.com/>. Acesso em: 17 maio 2021c



=====

Arquivo 1: OS DIREITOS LABORAIS DOS MOTORISTAS DA UBER NO MUNDO JURISPRUDÊNCIA COMPARADA.pdf (7301 termos)

Arquivo 2: <https://jeunediplome.net/le-statut-dindependant-dun-chauffeur-uber-est-fictif-selon-la-cour-de-cassation> (703 termos)

Termos comuns: 17

Similaridade: 0,21%

O texto abaixo é o conteúdo do documento OS DIREITOS LABORAIS DOS MOTORISTAS DA UBER NO MUNDO JURISPRUDÊNCIA COMPARADA.pdf (7301 termos)

Os termos em vermelho foram encontrados no documento <https://jeunediplome.net/le-statut-dindependant-dun-chauffeur-uber-est-fictif-selon-la-cour-de-cassation> (703 termos)

=====

UNIVERSIDADE CATÓLICA DO SALVADOR
FACULDADE DE DIREITO
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO

LAVÍNIA MARIA LOUZADO PARAISO

OS DIREITOS LABORAIS DOS MOTORISTAS DA UBER NO MUNDO:
JURISPRUDÊNCIA COMPARADA



Salvador
2021

LAVÍNIA MARIA LOUZADO PARAISO

OS DIREITOS LABORAIS DOS MOTORISTAS DA UBER NO MUNDO:
JURISPRUDÊNCIA COMPARADA

Artigo apresentado ao Curso de Graduação em
Direito da Universidade Católica do Salvador, como
requisito parcial para a obtenção do Título de
Graduado em Direito.

Orientadora: Profa. Me. Christianne Moreira Moraes
Gurgel.

Salvador
2021

OS DIREITOS LABORAIS DOS MOTORISTAS DA UBER NO MUNDO:
JURISPRUDÊNCIA COMPARADA

Lavínia Maria Louzado Paraiso*



Christianne Moreira Moraes Gurgel**

RESUMO

O presente artigo analisa, de forma comparada, os Direitos laborais dos motoristas da empresa Uber, em alguns países do mundo, sendo estes o Brasil, a França, o Reino Unido, os Estados Unidos da América e a Colômbia, em razão da ausência de regulamentação trabalhista destas atividades. Para tanto, busca-se compreender como ocorre a caracterização do vínculo empregatício, diferenciando a relação de trabalho da relação de emprego, através de seus elementos essenciais caracterizadores. Posteriormente, explica o surgimento do fenômeno da ?uberização? no Brasil, conceituando-o e analisando a sua finalidade. Em seguida, examina a natureza jurídica desta possível relação de trabalho, para, enfim, adentrar na análise da jurisprudência formada sobre o tema, por meio de decisões judiciais e notícias, contemplando os entendimentos firmados no que diz respeito a regulamentação ou não do trabalho por aplicativo. Como metodologia, utiliza-se do Direito comparado, por meio de pesquisa investigativa e do embate jurisprudencial, a partir da análise de artigos científicos, notícias e jurisprudências. Ao final, percebe-se que existe um conservadorismo na jurisprudência brasileira, em relação aos outros países analisados neste artigo, no que tange ao tema do reconhecimento do vínculo empregatício dos trabalhadores por aplicativo da Uber.

Palavras-chave: Direitos Trabalhistas; Vínculo Empregatício; Uberização; Regulamentação; Entendimentos Jurisprudenciais.

* Estudante de graduação em Direito pela Universidade Católica do Salvador. E-mail: lavinia.paraíso@ucsal.edu.br.

** Mestra em Direito e efetividade pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo e professora de Direito do Trabalho da Universidade Católica do Salvador. E-mail: christianne.gurgel@pro.ucsal.br.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....04

2 A TUTELA DO DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL: CONTRATO DE EMPREGO.....05

2.1 RELAÇÃO DE EMPREGO E RELAÇÃO DE TRABALHO.....05

2.2 REQUISITOS CARACTERIZADORES DA RELAÇÃO DE EMPREGO.....06

3 O MODELO LABORAL ?UBERIZADO? NO BRASIL.....09

3.1 O SURGIMENTO DO MODELO LABORAL ?UBERIZADO?.....09



3.2 NATUREZA JURÍDICA DA RELAÇÃO DE TRABALHO: CONTROVÉRSIAS DOUTRINÁRIAS E JURISPRUDENCIAIS.....	10
4 JURISPRUDÊNCIA NO MUNDO.....	13
4.1 FRANÇA.....	14
4.2 REINO UNIDO.....	15
4.3 COLÔMBIA.....	16
4.4 ESTADOS UNIDOS	17
5 JURISPRUDÊNCIA COMPARADA.....	19
6 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	20
REFERÊNCIAS.....	23

4

1 INTRODUÇÃO

É notável o crescimento emergente da informatização e modernização das atividades laborais, já tão presentes no cotidiano, derivadas da mundialmente conhecida "gig economy", a economia do compartilhamento. Este avanço tecnológico vem se tornando, em muitas situações, o meio de sustento único de trabalhadores prejudicados pela grande onda do desemprego, promovendo, assim, o fenômeno da "uberização". No entanto, diante desta crescente, há grandes chances de ocorrerem descasos com Direitos e garantias que são constitucionalmente asseguradas ao indivíduo, fato que gera a inserção desses trabalhadores em atividades laborais cada vez mais precárias.

A partir disto, questiona-se, como países ao redor do mundo estão legislando e decidindo sobre os Direitos laborais dos motoristas de aplicativo? Afinal, cabe aos Estados a regulamentação das relações de trabalho, com o intuito de assegurar uma vida digna e segura para todos os cidadãos. Nesse sentido, este artigo objetiva refletir sobre a regulação dos Direitos trabalhistas e sociais dos motoristas por aplicativo em alguns países, a partir da análise de jurisprudências e notícias que abordam o tema.

Num primeiro momento, o texto explica como se forma o contrato de trabalho, diferenciando a relação de emprego da relação de trabalho. Posteriormente, analisa os requisitos necessários para a caracterização da relação de emprego, com enfoque no requisito da subordinação, visto que este é um dos principais elementos de distinção dos dois vínculos. Adiante, tenciona compreender o surgimento do fenômeno da "uberização" no Brasil, conceituando-o e explicando a sua finalidade, para, em seguida examinar a natureza jurídica desta possível relação de trabalho, além de dispor sobre os elementos essenciais e



indispensáveis para a caracterização da relação de emprego no país.

Nos capítulos seguintes, é realizada uma análise, por meio do Direito comparado, de alguns países da Europa e do continente americano, apontados pela literatura como destaques no tocante à atuação judicial sobre o tema. Nesse sentido, o estudo abrange decisões do Poder Judiciário dos países escolhidos no que diz respeito ao trabalho por aplicativo.

É imprescindível tratar deste tema no que tange à situação dos trabalhadores informais que laboram a partir das plataformas digitais, sobretudo por existirem diferentes posições jurisprudenciais a seu respeito, tendo em vista a ausência de regulamentação legislativa.

Ademais, este estudo utiliza, como método investigativo, o Direito comparado, valendo-se de pesquisa investigativa e embate jurisprudencial, por falta de legislação que regule o fenômeno

5

da ?uberização?. Como técnica, baseou-se na análise de artigos científicos, notícias, doutrina nacional e jurisprudências dos tribunais referentes aos países que serão abordados.

2 A TUTELA DO DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL: CONTRATO DE EMPREGO

O contrato de trabalho pode ser destacado no âmbito trabalhista como a fonte autônoma do Direito do Trabalho, considerando que é por meio deste que advém a aplicabilidade das normas do Direito trabalhista. Com observância ao art. 442 da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), entende-se que o contrato de trabalho nada mais é do que um acordo de vontades, um negócio jurídico entre o empregado e o empregador, no qual as partes assumem Direitos e obrigações, podendo ser concretizado de forma tácita ou expressa. O art. 443 da CLT complementa esse entendimento, adicionando os seus requisitos e estabelecendo as modalidades por prazo indeterminado, a regra no contrato de emprego, ou determinado, que objetiva a formalização de serviços prestados de forma eventual. (BRASIL, 1943)

Como requisitos para a sua celebração, o contrato de trabalho necessita ser firmado por pessoa natural ou jurídica, onde será pactuada a prestação de serviço de forma pessoal, onerosa, não eventual e subordinada, com o cumprimento dos elementos essenciais, nos termos do art. 104 do Código Civil¹. Em suma, o encargo social do contrato de trabalho é garantir o consenso de vontade entre as partes, estabelecendo suas limitações, para que possa viabilizar uma negociação equiparada para ambos envolvidos.

2.1 RELAÇÃO DE EMPREGO E RELAÇÃO DE TRABALHO

Como visto anteriormente, o contrato de trabalho é a relação entre as partes, envolvendo um objeto e negociação jurídica, que acaba por acarretar obrigações. Esta relação pode ser destrinchada em duas: relação de emprego e relação de trabalho. Em situações cotidianas, ambas denominações podem acabar sendo utilizadas como sinônimos, mas no plano jurídico não devem ser confundidas, já que possuem características diferentes.

A relação de trabalho é uma obrigação de fazer, na qual os integrantes da relação se obrigam, uma parte, a prestar determinados serviços e, a outra parte, a pagar certo valor, a título



1 ?Art. 104. A validade do negócio jurídico requer: I - agente capaz; II - objeto lícito, possível, determinado ou determinável; III - forma prescrita ou não defesa em lei.? (BRASIL, 2002).
6

de salário. A caracterização desta relação pode ser distinguida no momento de ausência de, ao menos, um dos elementos citados no art. 3º da CLT, qualquer que seja ele. Nesse sentido, o dispositivo legal prevê que ?Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário? (BRASIL, 1943).

Em suma, caso o serviço vá de contra à não eventualidade e à pessoalidade, seja sem dependência do empregador ou sem recebimento de salário, se concretizará como relação de trabalho. Percebe-se, portanto, que a relação de trabalho possui natureza abrangente por conseguir acomodar variadas relações jurídicas laborais em si, incluindo a relação de emprego. Nesse sentido, de acordo com Renato Saraiva (2006, p. 34), ?relação de trabalho corresponde a qualquer vínculo jurídico por meio do qual uma pessoa natural executa obras ou serviços para outrem, mediante o pagamento de uma contraprestação?. Assim, toda relação de emprego condiz a uma relação de trabalho, no entanto, não será toda relação de trabalho considerada uma relação de emprego (SARAIVA; SOUTO, 2018).

No tocante à ?relação de emprego?, este termo foi amparado no Brasil por Hirosê Pimpão (1960), com o objetivo de ser aquele que se origina de um contrato, diferenciando-a da relação de trabalho, que não resulta de contrato. Nesta relação, o empregado é a parte hipossuficiente do contrato, existindo clara desigualdade entre ambos. Além disto, devem estar presentes todos os elementos essenciais presentes no art. 3º da CLT, sendo estes, a prestação de serviço por pessoa física, a pessoalidade, a não eventualidade, a onerosidade e, por último, a subordinação. Assim, a ausência ou a omissão de apenas um deles poderá prejudicar a existência ou a validade do contrato.

2.2 REQUISITOS CARACTERIZADORES DA RELAÇÃO DE EMPREGO

Sempre que houver a junção dos requisitos caracterizadores da relação de emprego, serão aplicadas as normas da Consolidação das Leis do Trabalho, mesmo em hipótese na qual o empregador negue a assinatura da carteira de trabalho. Caso os requisitos estejam presentes, o empregado possui o Direito de litigar o reconhecimento do vínculo na Justiça do Trabalho. O autor Amauri Mascaro Nascimento (1992, p. 309), conceitua empregado como ?a pessoa física que com ânimo de emprego trabalha subordinadamente e de modo não eventual para outrem, de quem recebe salário?. Para Maurício Godinho Delgado (2019, p. 419) o empregado é ?toda pessoa natural que contrate, tácita ou expressamente, a prestação de seus
7

serviços a um tomador, a este efetuados com pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e



subordinação?. Assim, pode-se conceituar o empregado como um trabalhador subordinado que dispõe pessoalmente de seus serviços para outrem, de maneira não eventual e em troca de remuneração, por consequência de um contrato de trabalho².

O requisito da pessoalidade determina que o serviço oferecido deverá ser executado por pessoa física ou natural, não sendo viável que uma pessoa jurídica seja trabalhadora. Esse requisito possui seu regramento no art. 2º da CLT, o qual regula este contrato como intuito personae no que diz respeito ao empregado, o qual apenas pode ser substituído em situações em que o próprio empregador permita ou que seja previsto em lei, como as férias e licenças.

Além disso, o contrato de trabalho demanda uma prestação de serviços não eventual no que concerne à forma temporal como o trabalho do empregado é prestado. A conceituação da não eventualidade considera como serviço não eventual aquele que é realizado de forma habitual, constante e regular, ou seja, serviços que não possuam caráter momentâneo.

A remuneração, também denominada de onerosidade, consiste no recebimento da contraprestação pelos serviços oferecidos. Assim, torna-se obrigatório, para que haja relação de emprego, que o empregado receba remuneração pelo trabalho prestado, sendo o pagamento por dia, hora ou mês, caso contrário, a relação seria caracterizada como trabalho voluntário.

Quanto ao critério da subordinação, tamanha é sua relevância no que tange à caracterização da relação de emprego, que, de acordo com Renato Corrado (1966 apud DELGADO, 2019, p. 348), de nada importa, à conceituação do contrato empregatício, o conteúdo da prestação de serviços, e sim a maneira pela qual estes eram prestados, isto é, se o eram de forma subordinada ou não.

Este requisito possui variadas naturezas, tais como as subordinações técnica, econômica e jurídica. Na primeira, o empregado se submete à dependência técnica do empregador, visto que este possuiria competência no que tange os conhecimentos técnicos do labor, enquanto que seus funcionários não possuem aptidão para tal. Trata-se, porém, de entendimento errôneo, já que se nota que, em regra, o empregado possui mais discernimento e qualificação técnica para exercer o serviço, sendo este o motivo de sua contratação. Para Delgado (2019, p. 351), O empregador contrata o saber (e seus agentes) exatamente por não possuir controle individual sobre ele; como organizador dos meios de produção, capta a tecnologia por intermédio de empregados especializados que arregimenta ? subordinando-os, sem ter a pretensão de absorver, individualmente, seus conhecimentos.

² 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. (BRASIL, 1943).

8

Com relação à dependência econômica, entende-se que o empregado depende financeiramente de seu empregador, por meio de remuneração para o seu sustento. Contudo, não se pode generalizar tal entendimento, pois não se trata de situação padrão, podendo existir a possibilidade de o empregado possuir maior poder aquisitivo do que seu empregador. O autor José Martins Catharino (1982, p. 203) dispõe que



A dependência econômica, na sua acepção técnica e absoluta, parece superada. Para configurá-la não é imprescindível que o trabalhador tenha no salário sua única fonte de sobrevivência, nem que quem o assalaria absorva integralmente todo o seu tempo dedicado ou dedicável ao trabalho. Na sua concepção relativa, não, bastando que o salário seja o principal meio de vida, e absorção parcial e predominante do seu tempo disponível por empregador.

Através do contrato de emprego, o trabalhador fica subordinado juridicamente ao empregador. O patrão, desse modo, se encarrega do Direito de ordenar e administrar os serviços correspondentes à obrigação contratada, podendo reprimir seu empregado por meio de advertências, suspensão ou extinção do contrato de emprego. Assim, a subordinação recai somente sobre a atividade prestada e não sobre a pessoa do empregado. Para Amauri Mascaro Nascimento (1992, p. 320), a subordinação é "uma situação em que se encontra o trabalhador, decorrente da limitação contratual da autonomia de sua vontade, para o fim de transferir ao empregador o poder de direção sobre a atividade que desempenhará".

Diante da globalização e do grande progresso tecnológico, novas atividades laborais surgiram no mercado de trabalho, o que demandou a criação de novos critérios de subordinação, especialmente em razão da instabilidade e precariedade destas novas relações. São três as perspectivas centrais com maior relevância sobre o tema: a objetiva, a clássica e a estrutural, destacando que, uma não elimina a outra, mas sim, se completam.

À luz da dimensão objetiva, considera-se a subordinação como a mera prestação de serviços do trabalhador para a empresa. A subordinação clássica indica que empregador possui autoridade para controlar, fiscalizar e advertir o serviço prestado, perspectiva adotada majoritariamente pelo Judiciário e criticada pelos estudiosos deste ramo do Direito. Por fim, a subordinação estrutural se refere à integração do trabalhador nos serviços prestados pelo tomador, através de ordens diretas ou indiretas de seu empregador, no local do estabelecimento ou através de meios telemáticos e informatizados de comando, nos termos do art. 6º da CLT3.

3 ?Art. 6º Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego.

Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio.?

(BRASIL, 1943).

9

Ante o exposto, resta claro que a relação de emprego só poderá se concretizar com a junção de seus cinco elementos indispensáveis, salientando a importância do requisito da subordinação para as novas modalidades de emprego, como será visto no capítulo seguinte.



3 O MODELO LABORAL ?UBERIZADO? NO BRASIL

Com a taxa de desemprego emergente e a alta da crise econômica no país, os contratos de trabalho mais precários passaram a ser a única alternativa para muitos brasileiros. O modelo laboral ?uberizado? surge como uma opção viável de sustento e renda extra para aqueles que necessitam, por se tratar de uma modalidade de atividade mais flexível e informal.

A nomenclatura ?uberizado? deriva do nome da empresa de transporte por aplicativo Uber, conhecida por realizar o transporte de seus passageiros sem possuir uma frota de carros, por não se considerar uma empresa de transporte, mas por acreditar ? como a mesma afirma em sua página da internet ? que não passa de mera empresa de aplicativo que conecta seus usuários a motoristas (UBER, 2021c). A remuneração destes motoristas é definida pelo algoritmo do aplicativo, que estipula um valor inicial, considerando a distância a ser percorrida e o tempo de viagem, que podem ser facilmente alterados a depender da demanda, do dia e do horário escolhido. Baseiam-se, portanto, na oferta e demanda do serviço, com o diferencial da flexibilidade advinda da autonomia oferecida ao motorista.

No entanto, essa autonomia é apenas uma informalidade nessas relações, já que restam dúvidas acerca da existência ou não do vínculo de emprego entre a empresa por aplicativo e seus parceiros, termo utilizado pela Uber ao se referir aos motoristas. Diante disso, compreende-se que o modelo laboral ?uberizado? pode ser considerado o novo retrato das relações de trabalho, perante a nova onda crescente de serviços prestados por meio de aplicativos.

3.1 O SURGIMENTO DO MODELO LABORAL UBERIZADO

Fundada em 2010 na cidade de São Francisco nos Estados Unidos da América (EUA), a empresa Uber teve suas atividades iniciadas no Brasil apenas quatro anos depois, no ano de 2014, durante a Copa do Mundo sediada no país. Hoje, a plataforma está presente em mais de 500 cidades, englobando todas as capitais do Brasil e é um dos principais temas debatidos no âmbito do Direito do Trabalho.

10

Com a finalidade de prestar, via aplicativo, serviços de mobilidade e delivery de forma mais acessível a seus usuários e de gerar renda de forma mais flexível para seus motoristas, a Uber tomou uma forma grandiosa no país. Atualmente, a empresa possui cerca de 22 milhões de usuários e um milhão de motoristas e entregadores cadastrados (UBER, 2021b), gerando embates não só nos tribunais, como também com seus concorrentes, os motoristas de táxis. Diante desse cenário, a classe taxista realizou manifestações em prol da proibição do aplicativo, visto que enquanto a demanda dos motoristas de Uber crescia intensamente, as corridas de táxis se tornaram cada vez mais escassas.

Nesse contexto, o Deputado Carlos Zarattini propôs o Projeto de Lei nº 28 (BRASIL, 2017), o qual objetivou a adequação dos serviços de aplicativos de transporte privados às normas do Código de Trânsito Brasileiro, tencionando a redução do valor descontado dos motoristas em face da empresa, de 25% para 5%, além da fiscalização e regulamentação por parte das prefeituras, assim como é feito com os táxis. No entanto, o projeto foi alterado a partir



de várias emendas, beneficiando a Uber e outras plataformas de aplicativos. Além deste embate entre classes, com a chegada da Uber no Brasil, adveio também inúmeros debates, controvérsias e decisões judiciais divergentes no que se refere à caracterização do vínculo de emprego dos trabalhadores com as empresas por aplicativo, como será abordado no próximo tópico.

3.2 NATUREZA JURÍDICA DA RELAÇÃO DE TRABALHO: CONTROVÉRSIAS DOCTRINÁRIAS E JURISPRUDENCIAS

Em sua página oficial, a Uber descreve sua atividade como uma plataforma tecnológica de mobilidade, onde motoristas parceiros, podem se conectar com os usuários do aplicativo que buscam meios de se deslocar pela cidade, como forma oportuna de ganhar dinheiro, aumentando seus rendimentos. A referida empresa ressalta que não possui relação de emprego com os motoristas, por não existir contratação e por não ser proprietária dos veículos utilizados nas corridas. Para agregar novos motoristas à plataforma, em seu site, a Uber afirma: "Dirija o seu próprio carro ou alugue um com os nossos parceiros de veículos. Não deixe a oportunidade passar. Cadastre-se agora e dirija quando quiser. Oportunidades de ganhar. Recursos de segurança. Soluções de veículos. Seja seu próprio chefe." (grifos nossos). (UBER, 2021c)

Nesse sentido, vale ressaltar que a inexistência de um contrato formal escrito não significa, plenamente, que não haja a possibilidade de caracterização da relação de emprego, se

11

em decorrência do princípio da primazia da realidade, os requisitos essenciais para que o vínculo empregatício se forme, estejam presentes. Tendo em vista os requisitos necessários para a caracterização da relação de emprego, no Brasil, diante da brecha normativa, há divergência jurisprudencial quanto à existência ou não do vínculo empregatício decorrente destes critérios vinculantes, conforme pode ser constatado nas teses utilizadas pelos Tribunais.

Em seu Código de Conduta, a Uber determina alguns requisitos para que o motorista do aplicativo possa se cadastrar, entre eles, impõe que este deve ser pessoa física e que, em hipótese alguma, poderá haver o compartilhamento de contas, sendo a senha do parceiro pessoal e intransferível (UBER, 2021a). Ainda segundo o documento:

É proibido compartilhar contas da Uber. Para usar qualquer app da Uber, você precisa se registrar e manter a conta ativa. Por motivos de segurança, não deixe que outra pessoa use sua conta e nunca compartilhe informações pessoais, como nome de usuário, senha e dados biométricos. (UBER, 2021a)

Sobre este requisito, a 3ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho (TRT) da 4ª Região, firmou entendimento de que a pessoalidade é um elemento presente na relação entre o motorista e a Uber, visto que a empresa por aplicativo exige o uso individual e pessoal da conta no aplicativo. De acordo com a Turma, "a questão da pessoalidade fica evidente quando se revela através da prova oral de que a conta na plataforma UBER necessariamente era individual, não podendo ser utilizada por outros, sob pena de "desligamento". (BRASIL, 2020a).

No entanto, a 4ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho (TST) adotou a compreensão



de que o elemento da personalidade exprime serviço prestado pessoalmente, sendo inviável sua substituição, ao passo que revela que o motorista poderia ser substituído por outro motorista cadastrado para a realização do serviço. (BRASIL, 2020b)

No mesmo caso, o órgão também descaracterizou o elemento da habitualidade, pelo fato da prestação de serviço ser realizada sem observância de horários estabelecidos pela empresa Uber e sem quantidade mínima de viagens diárias, restando a vontade do motorista realizar corridas quando achar necessário. Nesse sentido, a Turma apontou que:

diante do quadro fático delineado tenho que o trabalho do autor era realizado de forma não eventual, sem o cumprimento de horários pré-determinados para início das viagens e número mínimo de viagens por dia, podendo ligar e desligar o aplicativo nos dias em que queria, ficando a seu critério, ou seja, laborar de acordo com sua vontade e administrar seu tempo e força de trabalho em busca de condições mais vantajosas. (BRASIL, 2020b)

Sob a perspectiva da 3ª Turma do TRT da 4ª Região, existe o requisito da habitualidade na relação entre o motorista e a empresa Uber, reconhecida pelo fato da possibilidade de a Uber controlar a frequência de uso do aplicativo pelo motorista, assim como a realização de corridas, 12

por meio do Global Positioning System (GPS), fato que demonstra a cobrança para que o serviço fosse realizado. Em julgamento de Recurso Ordinário, a Turma apontou: não-eventualidade resta demonstrada que sob outra ótica que era possível à reclamada controlar a frequência do motorista através do aplicativo com uso de GPS e, além disso, não havendo trabalho, o motorista do aplicativo ficava sem receber qualquer valor, o que não lhe permitia receber renda compatível a fim de garantir sua própria sobrevivência. (BRASIL, 2020a)

No tocante ao requisito da onerosidade, segundo o mesmo julgado, o mesmo está caracterizado pelos pagamentos, em função das corridas da semana, que são transferidos da Uber para os motoristas (BRASIL, 2020a). Quanto ao mesmo tema, a 4ª Turma do TST se posicionou contrariamente, em razão da capacidade do pagamento se feito diretamente, em espécie, ao motorista, ressaltando que, em hipótese de relação de emprego, os percebimentos são sempre feitos pelo empregador ao empregado. Assim, a Turma esclareceu que ?a respeito do elemento onerosidade, resalto que é de conhecimento notório que existe a possibilidade de pagamento direto, em espécie, feito diretamente ao motorista, sendo que o salário é pago diretamente pelo empregador no caso de uma relação de emprego.? (BRASIL, 2020b).

Nesse mesmo caso, o Ministro Alexandre Luiz Ramos declarou a inexistência de vínculo empregatício, a partir da análise dos autos do processo supramencionado, no que tange a autonomia do motorista em face da Uber, apontando que o motorista não passou por entrevistas de emprego para realizar a atividade, não possui metas estabelecidas de viagens a serem realizadas por dia, além da flexibilidade de horários, que são determinados pelo mesmo (BRASIL, 2020b). Por fim, restou entendido que

Quanto ao requisito da subordinação, revela-se evidente que o autor não estava sujeito



ao poder diretivo, fiscalizador e punitivo da ré, porquanto não se submeteu a entrevistas de admissão, fixação de metas sobre quantidade de corridas diárias e o efetivo controle de horários. Ademais, confessou que utilizava o veículo próprio e arcava com custeio de combustível e manutenção, e que o passageiro podia escolher rota diversa daquela que consta no aplicativo. (BRASIL, 2020b)

Em contraparte, a 3ª Turma do TRT da 4ª Região, julgou procedente o pedido de reconhecimento da relação de emprego entre motorista e a empresa Uber, no que se refere ao mesmo elemento supracitado, entendendo que resta comprovada a subordinação por meio de imposições feitas pela empresa em face do trabalhador, como a necessidade de conta individual, a fixação de valores previamente estipulados pela empresa e a média de nota estabelecida (BRASIL, 2020a). Ainda, enfatiza que a possibilidade de a empresa não determinar horários, dias de trabalho e quantidade de passageiros atendidos, não afasta a caracterização da subordinação (BRASIL, 2020a).

13

De outro modo, na compreensão de José Eduardo de Resende Chaves Júnior (2016), na relação empresa Uber e motorista não existe caracterização de vínculo de emprego, em função da autonomia presente na mesma. Segundo o autor,

O motorista tem total liberdade quanto a sua jornada de trabalho, que é absolutamente flexível. O motorista trabalha no dia e na hora que desejar. Essa característica é um traço marcante da autonomia da prestação do trabalho. Os meios de produção (veículo e o celular) pertencem ao trabalhador e não à empresa. (CHAVES JÚNIOR, 2016)

No mesmo sentido foi o entendimento da 5ª Turma do TST sobre o tema, a qual declarou não existir vínculo de emprego entre a Uber e seus condutores, ao fundamentar que se encontram ausentes os elementos caracterizadores do vínculo empregatício, ao passo que o autor (motorista independente) revelou que poderia ligar e desligar o aplicativo na hora que bem quisesse, bem como poderia se colocar à disposição, ao mesmo tempo, para quantos aplicativos de viagem desejasse. (TST..., 2021)

Em oposição, Oliveira, Costa e Assis (2020) consideram necessária uma reavaliação desta autonomia de trabalho disposta pela Uber, por interpretar que os indícios de submissão estão presentes nesta relação, conforme explicam os autores:

Haja vista as características e submissões da relação de trabalho exercida, em nada corresponderem ao conceito de liberdade. Ora, sequer o preço da corrida é passível de ser quantificado por aquele que a exerce; limita-se o Direito do motorista de escolher onde trabalhar ao estabelecer limite máximo de recusas de corridas; submete o motorista parceiro ao exercício de extensas jornadas ao promover a concorrência entre os próprios motoristas; gastos inerentes para o exercício da atividade não são quantificados pela plataforma; a expulsão da plataforma ocorre de modo unilateral, sem qualquer oportunidade de esclarecimento de justa causa ensejadora para a baixa pontuação; dentre outros dados já demonstrados a partir dos gráficos apresentados.



Na mesma linha de raciocínio, o desembargador João Batista Martins César, do TRT da 15ª região, deu provimento ao pedido do motorista da Uber sobre o reconhecimento do vínculo empregatício com a empresa. O desembargador entendeu estar presente, nesta situação, todos os requisitos para a caracterização da relação de emprego, destacando que os clientes pertenciam à Uber e não ao motorista, e que os mesmos não sabem qual remuneração será percebida pelas corridas, já que não podem determinar os valores. (JUSTIÇA..., 2021) Resta claro, diante destas controvérsias, que as normas trabalhistas precisam estar em relação harmônica com a evolução tecnológica, a fim de que se possa garantir proteção trabalhista àqueles que precisam, preenchendo lacunas que se encontram abertas no que tange a estes trabalhadores ?uberizados?, assim como empreendido em diversos países do mundo.

4 JURISPRUDÊNCIA NO MUNDO

14

Assim como no Brasil, diversos países ainda se encontram em fase de adaptação à esta nova modalidade empregatícia. Por carência de normas para legislar, tribunais de diversas partes do mundo vêm julgando e discutindo reclamações trabalhistas no que tange ao reconhecimento ou não do vínculo de emprego dos trabalhadores por aplicativo, que podem até vir a influenciar na criação de futuros dispositivos sobre o tema.

4.1 FRANÇA

A **Cour de Cassation**, jurisdição mais alta da França, equivalente ao STJ no Brasil, reconheceu, em março de 2020 a presença do vínculo empregatício na relação entre a Uber e um de seus motoristas. Trata-se de caso no qual um motorista do aplicativo pediu revisão de sua relação com a empresa na Justiça trabalhista do país, após ter sua conta no aplicativo cancelada pela mesma.

A Corte, nesta situação, reafirmou o entendimento dos juízes de primeira e segunda instância, apontando para a existência do vínculo de subordinação na relação entre as partes, um dos caracterizadores do contrato de emprego, pelo fato do motorista não poder escolher seus passageiros ou definir valores para suas corridas, não se configurando, portanto, como trabalhador autônomo (JUSTIÇA..., 2020).

Figura 1 ? **Le statut d'indépendant d'un chauffeur Uber est « fictif », selon la Cour de cassation**

Fonte: Le Statut..., 2020.

De acordo com o entendimento dos magistrados franceses para esta situação, ?a sociedade Uber define unilateralmente as condições de exercício?. Ainda, afirmam que o desligamento do motorista no aplicativo sem penalidades não é ponto relevante na caracterização do vínculo de subordinação na relação entre as partes. (FRANÇA, 2020)

Na decisão, são listadas outras fundamentações para corroborar o entendimento do vínculo de emprego, como os itinerários impostos pela Uber ao motorista e o fato do mesmo



não saber previamente o destino da corrida, indicando que o condutor não possui autonomia
15

para escolher suas viagens. Também demonstra que o motorista não decide como irá realizar os serviços, sendo este, papel do aplicativo, já que a empresa possui controle sobre o mesmo ao desconectá-lo da conta caso este venha a recusar corridas por 3 (três) vezes. O Tribunal francês reitera que ?Ao se conectar à plataforma digital Uber, é estabelecida uma relação de subordinação entre o motorista e a empresa (...). Portanto, o motorista não presta serviços como autônomo, mas como funcionário.? (JUSTIÇA..., 2020)

Um fato importante foi a tradução do comunicado de imprensa sobre a decisão em seu portal oficial em outros idiomas oficiais da Organização Internacional do Trabalho (OIT), notando-se o intuito do conhecimento universal da jurisprudência francesa, pelo fato de se tratar de uma empresa multinacional que atua em grande parte do mundo.

4.2 REINO UNIDO

O embate judicial entre a empresa Uber e o país inglês teve seu início no ano de 2016, devido a uma ação trabalhista movida por dois motoristas contra a empresa, no qual o Tribunal de Trabalho de Londres decidiu favoravelmente ao vínculo de emprego entre as partes, por entender que a Uber possuía controle sobre as ações dos motoristas e que estes, portanto, não poderiam ser considerados autônomos. Em 2018, a Justiça inglesa reafirmou o vínculo empregatício entre os motoristas do país e a Uber, já que a empresa recorreu a decisão. Após nova tentativa de mudança do entendimento do Tribunal de Trabalho de Londres, em 2021, por meio de apelação, a Suprema Corte do país repetiu o veredito a favor dos motoristas do aplicativo, onde estes agora fazem jus a Direitos trabalhistas, a exemplo do salário mínimo, não devendo serem tratados, agora, como contratações independentes.

No entanto, o gerente da empresa Uber na região do Norte e Leste Europeu, Jamie Heywood, afirmou que os efeitos desta decisão recairiam apenas a um pequeno grupo de motoristas que utilizavam o aplicativo no ano de 2016 (UBER..., 2021b). Acontece que, após esta afirmação, a empresa mudou seu posicionamento, devido a perda do processo na Suprema Corte do Reino Unido e, em decisão inédita no mundo, revelou que irá reconhecer Direitos trabalhistas para todos os seus motoristas, que hoje totalizam mais de 70 mil cadastrados apenas no Reino Unido (UBER..., 2021c).

16

Figura 2 ? Uber drivers entitled to workers? rights, UK supreme court rules

Fonte: Uber..., 2021a.



Portanto, em março de 2021, restou decidido, no Reino Unido, que a Uber é obrigada a conceder salário mínimo, férias remuneradas, entre outras garantias trabalhistas aos motoristas do aplicativo.

4.3 COLÔMBIA

Em dezembro de 2019, autoridades colombianas determinaram a suspensão imediata dos serviços da empresa Uber no país. O litígio se deu entre a Uber e a empresa colombiana Cotech SA, que oferece tecnologias de comunicação a uma empresa de táxi local. Ao tempo, a mesma alegou que a Uber prestava serviço em atos de concorrência desleal, violando normas e desviando clientes, devido à prestação irregular do serviço de transporte individual.

(MANETTO, 2019)

Figura 3 ? Colombia ordena a Uber la suspensión inmediata de su servicio

Fonte: Manetto, 2019.

A plataforma chegou a anunciar, oficialmente, que deixaria de atuar no país colombiano a partir do primeiro dia de fevereiro de 2020, fato que ocorreria ?em cumprimento ao processo enviado pela Superintendência de Indústria e Comércio (SIC)? (UBER, 2020a). No entanto, vinte dias depois da decisão, a empresa voltou às suas atividades por meio de um modelo de serviço diferente, com o intuito de alugar carros com motoristas inclusos (UBER..., 2020c).

17

Neste novo modelo, os usuários teriam a possibilidade de alugar um carro já com um condutor, perante acordo entre as partes, além de mais cinco outras alternativas de serviço de transporte, incluso o aluguel de veículos por hora (UBER..., 2020c). Contudo, por acreditar que a decisão seja arbitrária, a empresa Uber considera direcionar a decisão à arbitragem internacional, fundamentando o ato em uma possível quebra de acordo comercial entre os Estados Unidos e a Colômbia.

4.4 ESTADOS UNIDOS DA AMÉRICA

Diferentemente do Brasil, os Estados Unidos da América possuem legislação própria para cada um dos seus 50 estados, possuindo estes, sua própria constituição e autonomia para regular Leis. Sendo assim, cada estado pode legislar de forma divergente sobre o mesmo tema.

No que se refere aos Direitos trabalhistas dos motoristas do aplicativo Uber, na Califórnia, em agosto de 2019, foi ratificada, pela Assembleia da Califórnia, a Lei chamada ?Assembly Bill 5?, a qual obriga empresas online de transporte, como a Uber, a caracterizar seus motoristas como funcionários, objetivando a garantia das proteções trabalhistas para estes, que até o momento se encontravam fragilizados, por serem denominados erroneamente como ?independentes? (CALIFÓRNIA, 2019). A Lei entrou em vigor no primeiro dia do ano de 2020 e abrange trabalhadores autônomos, antes não detentores de garantias e proteções trabalhistas e que passaram a ser regidos pelo estatuto dos trabalhadores assalariados, fato que lhes



assegurou Direitos como salário mínimo e seguro desemprego.

Ainda no ano de 2020, o juiz do Tribunal Superior de São Francisco, Ethan Schulman, acatou pedido feito pelo estado para repelir que a Uber e sua empresa rival de caracterizarem os motoristas como "prestadores de serviços", ao invés de funcionários, como determinava a legislação, já que ambas controlam e executam as funções destes motoristas (JUIZ..., 2020). Após essa decisão, a Uber, assim como fez na Colômbia, comunicou a interrupção de suas atividades na Califórnia, alegando que a única opção de permanecer no estado seria a intervenção do Tribunal de Apelações, dado que informaram não ser possível a implementação das medidas exigidas, por estas levarem meses para desenrolar-se. (UBER..., 2020b)

Além disso, a Uber, juntamente com outras duas empresas de transporte online, alega que grande parte de seus motoristas não deseja a classificação de funcionário e que seu modelo de negócio sob demanda não se adequa à legislação trabalhista. Isto dito, investiram cerca de 110 milhões de dólares para alavancar referendo que ocorreu em novembro do mesmo ano, 18

denominado "Proposta 22", o qual objetivou a continuação das atividades destas empresas através da contratação de motoristas como trabalhadores independentes, com a ausência de garantias trabalhistas devidas a funcionários de empresas, isentando-se da Lei trabalhista do estado que ordenara a contratação dos motoristas como funcionários, gozadores de assistência médica, seguro desemprego, entre outros Direitos.

Então, em novembro de 2020, restou decidido pelos eleitores da Califórnia, com 58% dos votos a favor da "Proposta 22", que os motoristas de aplicativos não devem ser classificados como funcionários destas empresas. Destaca-se que as empresas de aplicativo online, abriram uma brecha na proposta, compreendendo um piso salarial e benefícios limitados aos motoristas, como vouchers de seguro saúde e ganhos por hora garantidos. (ELEITORES..., 2020)

Figura 4 ? Fight Over Gig Workers Persists Despite Win for Uber and Lyft

Fonte: FIGHT..., 2020.

No estado de Nova Iorque, o sindicato local dos motoristas de táxis, juntamente ao sindicato de motoristas "uberizados", foram beneficiados, no ano de 2018, quando o Legislativo do estado aprovou Lei que impõe que o município determine salário mínimo para os motoristas e limite autorização de novas licenças de veículos utilizados para trabalhar por meio de aplicativos de transporte. (NOVA..., 2018)

Figura 5 ? Nova York aprova limite de licenças para motoristas de Uber e concorrentes

Fonte: Nova..., 2018.

19

Ainda assim, as empresas de transporte informal por aplicativo se negam a alterar o estatuto de seus motoristas, temendo o aumento de custos de encargos sociais e o impacto no



serviço prestado. De acordo com as plataformas, essa mudança ocasionaria o aumento dos preços das viagens e do tempo de espera.

5 JURISPRUDÊNCIA COMPARADA

No que tange à jurisprudência sobre o tema no Brasil, foram analisadas quatro decisões judiciais, sendo duas de Tribunais Regionais do Trabalho e outras duas do Tribunal Superior do Trabalho. Os TRTs analisados que reconheceram a caracterização da relação de emprego, evidenciaram a subordinação do motorista perante a Uber, observando o controle da mesma perante o condutor, diante das imposições feitas a este, como a média de nota de avaliação para que não ocorra desligamento, a indispensabilidade de uma conta de usuário individual para ser apto a realizar o serviço, o fato de não determinarem o valor das corridas, já que estas são estabelecidas pelo próprio aplicativo, além do controle de frequência de uso. Entre outros motivos, os argumentos apontaram que a clientela pertence a empresa e não aos condutores. Entretanto, as Turmas 4ª e 5ª do TST não reconheceram o vínculo empregatício, fundamentando as decisões na inexistência dos elementos caracterizadores da relação de emprego, citando, entre os outros elementos, a subordinação e a não eventualidade, já que os motoristas possuíam autonomia para ligar e desligar o aplicativo na hora que quisessem, realizar corridas para outros aplicativos, assim como o fato de não precisarem de entrevistas de emprego para a realização da atividade. No entanto, embora sejam decisões da Corte Superior do Trabalho, não significa que deva ser um entendimento uniformizado, podendo os juízes de primeiro grau e os Tribunais Regionais do Trabalho decidirem de forma divergente.

Percebe-se, por outro lado, na análise dos demais países apontados, que o entendimento de que os motoristas são empregados da empresa Uber vem se consolidando, diferentemente do Brasil. Isso ocorre, por exemplo, na França onde a jurisdição mais alta do país confirmou o vínculo empregatício entre as partes, baseando-se no elemento da subordinação. Na mesma linha, a Suprema Corte Britânica determinou que a Uber deverá reconhecer cerca de 70 mil motoristas como empregados, lhes fornecendo Direitos e proteções trabalhistas.

Na Colômbia, por outro lado, não houve decisão benéfica para os motoristas, ao passo que as autoridades do país compreenderam que a Uber prestava serviço irregular de transporte

20

individual e apresentava concorrência desleal em relação aos taxistas. À luz deste embate, a Uber teve seus serviços suspensos no país, mas esse esforço para a regularização da atividade não é observado no Brasil, estando suas atividades contínuas desde a sua chegada no país. Nos Estados Unidos da América, mais precisamente no estado da Califórnia, apesar do resultado final não ser em todo favorável aos condutores da Uber, houve grande movimentação por parte do Judiciário para obrigar as empresas de transporte online a reconhecer seus motoristas como empregados. No estado de Nova Iorque, o Legislativo aprovou Lei onde determina a instituição de salário mínimo para seus motoristas e o limite de licenças para estes veículos que prestam transporte por aplicativos.

Ainda há uma divergência de decisões face a este tema no Brasil, no entanto, nota-se uma tendência dos Tribunais Superiores à negação do vínculo entre o motorista e a Uber,



corroborando para a narrativa de que estes trabalhadores são, de fato, autônomos.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O trabalho de transporte por aplicativo no mundo vem se expandindo e causando discussões jurisprudenciais e doutrinárias, quanto à natureza do vínculo existente. A discussão gira entorno dos requisitos caracterizadores da relação de emprego e se estes estão ou não presentes na relação entre a empresa Uber e seus motoristas. Isto posto, o presente artigo se propôs a analisar esta nova modalidade de relação de trabalho, decorrente da relação entre o aplicativo de transportes Uber com seus respectivos condutores.

A partir da análise de decisões judiciais, nota-se no Brasil uma grande divergência jurisprudencial em relação ao reconhecimento do vínculo empregatício. Apesar das decisões favoráveis aos motoristas do aplicativo por parte de Tribunais Regionais do Trabalho, grande parte das decisões do Tribunal Superior do Trabalho são no sentido de negar a relação de emprego entre a Uber e seus condutores. Muitos tribunais corroboram com o entendimento de que, de fato, os motoristas de aplicativo são trabalhadores autônomos e que não possuem os requisitos caracterizadores necessários para a relação de emprego. Porém, torna-se importante salientar que, embora sejam decisões do Tribunal Superior do Trabalho, não se vincula a este entendimento os juízes do Trabalho e os Tribunais Regionais do Trabalho.

Nesse sentido, a partir da observação de julgados sobre o tema em outros países do mundo, constata-se que o Brasil se encontra, de certa forma, atrasado, especialmente no que se refere aos Direitos e garantias trabalhistas destes trabalhadores informais, ao passo que foi

21

possível perceber uma importante movimentação em grandes potências do mundo, como Reino Unido, Estados Unidos, França e Colômbia para a regularização e defesa destes Direitos.

Todavia, apesar do retrocesso comparado aos países anteriormente citados, o Brasil é um país grandioso, formado por diversas culturas e situações sociais distintas, restando claro a dificuldade de um entendimento universal sobre o tema, até pelo fato da existência de diversos Tribunais Regionais do Trabalho. Esta situação não ocorre nos Estados Unidos, por exemplo, que, apesar de ser um grande país, possui legislação própria para cada um de seus estados, tornando mais fácil o caminho até um entendimento único.

Assim, pode-se concluir que a jurisprudência brasileira, em relação aos Direitos laborais dos trabalhadores por aplicativo, ainda é muito conservadora, não enxergando, na maioria das decisões, as novas modalidades laborais como merecedoras de proteções trabalhistas, o que acarreta na desvalorização dos Direitos trabalhistas. Ademais, é importante ressaltar que uma sociedade com seus Direitos trabalhistas preservados é uma sociedade consciente, principalmente em meio a uma pandemia sanitária, na qual estes trabalhadores ?uberizados? se tornaram essenciais e indispensáveis na vida de todos, merecendo, ao menos, o mínimo, ou seja, Direitos e proteções trabalhistas. Nesse sentido, a Justiça do Trabalho não pode se manter inerte, devendo-se atualizar às novas modalidades de trabalho, para que possa proteger seus trabalhadores, visto que esta nova organização de trabalho vem a ser o novo retrato das futuras relações de trabalho, ganhando cada vez mais espaço neste âmbito.



22

LABOR RIGHTS OF UBER DRIVERS IN THE WORLD: COMPARED JURISPRUDENCE

ABSTRACT

This article analyzes, in a comparative way, the labor rights of Uber company drivers, in some countries of the world, these being Brazil, France, the United Kingdom, the United States of America and Colombia, due to the absence of labor regulation of these activities. To this end, we seek to understand how the characterization of the employment relationship occurs, differentiating the employment relationship from the employment relationship, through its essential characterizing elements. Later, he explains the emergence of the phenomenon of ?uberization? in Brazil, conceptualizing it and analyzing its purpose. Then, it examines the legal nature of this possible employment relationship, in order, finally, to enter into the analysis of the jurisprudence formed on the subject, by means of judicial decisions and news, contemplating the understandings established regarding the regulation or not of the work application. As a methodology, comparative law is used, through investigative research and jurisprudential debate, based on the analysis of scientific articles, news and jurisprudence. In the end, it is noticed that there is a conservatism in Brazilian jurisprudence, in relation to the other countries analyzed in this article, with regard to the theme of the recognition of the employment bond of workers by application of Uber.

Keywords: Labor Rights; employment bond; Uberization; Regulation; Jurisprudential understandings.



23

REFERÊNCIAS

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro: Presidência da República, 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 17 maio 2021.

BRASIL. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. Brasília: Presidência da República, 2002. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm. Acesso em: 17 maio 2021.

BRASIL. Senado Federal. Projeto de Lei da Câmara nº 28, de 2017. Altera a Lei nº 12.587, de 3 de janeiro de 2012, para regulamentar o transporte remunerado privado individual de passageiros. Brasília: Senado Federal, 2017. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/128659>. Acesso em: 17 maio 2021.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. Decisão 0021864-81.2017.5.04.0028. Juiz: Átila da Rold Roesler, 02 mar. 2020a. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/dl/uber-decisao1.pdf>. Acesso em: 17 maio 2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista 10575-88.2019.5.03.0003. Relator: Min. Alexandre Luiz Ramos, 09 set. 2020b. Disponível em: <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/925275204/agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-airr-105758820195030003/inteiro-teor-925275326?ref=feed>. Acesso em: 17 maio 2021.

CALIFÓRNIA. Assembly Bill No.5. AB-5 Worker status: employees and independent contractors. Sacramento: Governo da Califórnia, 2019. Disponível em: https://leginfo.legislature.ca.gov/faces/billTextClient.xhtml?bill_id=201920200AB5. Acesso em: 17 maio 2021.

CATHARINO, José Martins. Compêndio Universitário de Direito do Trabalho. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 1982.

CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. Motorista do Uber poderá ser considerado



empregado no Brasil. Migalhas, 20 abr. 2016. Disponível em:
<https://www.migalhas.com.br/depeso/237918/motorista-do-uber-podera-ser-considerado-empregado-no-brasil>. Acesso em: 25 abr. 2021.

DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 18. ed. São Paulo: Ltr, 2019.

ELEITORES da Califórnia decidem que motoristas da Uber e da Lyft não serão considerados funcionários. G1, 04 nov. 2020. Disponível em: <https://g1.globo.com/mundo/eleicoes-nos-eua/2020/noticia/2020/11/04/eleitores-da-california-decidem-que-motoristas-da-uber-e-da-lyft-nao-serao-considerados-funcionarios.ghtml>. Acesso em: 17 maio 2021.

24

FIGHT Over Gig Workers persists Despite Win for Uber and Lyft. The New York Times, 12 nov. 2020. Disponível em:
<https://mail.google.com/mail/u/1/?ogbl#inbox/FFNDWMtcwDtqwhpDkkCXghScWDwVFqbh?projector=1&messagePartId=0.3>. Acesso em: 18 maio 2021.

FRANÇA. **Cour de Cassation**. Communiqué de presse. Paris: **Cour de Cassation**, 2020. Disponível em:
https://www.courdecassation.fr/jurisprudence_2/communiqués_presse_8004/prestation_chauffeur_9665/press_release_44526.html. Acesso em: 17 maio 2021.

JUIZ dos EUA proíbe Uber e Lyft de classificar motoristas como prestadores de serviço. G1, 10 ago. 2020. Disponível em:
<https://g1.globo.com/economia/tecnologia/noticia/2020/08/10/juiz-dos-eua-proibe-uber-e-lyft-de-classificar-motoristas-como-prestadores-de-servico.ghtml>. Acesso em: 17 maio 2021.

JUSTIÇA da França reconhece vínculo trabalhista de motorista com Uber. G1, 09 mar. 2020. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/tecnologia/noticia/2020/03/09/franca-reconhece-status-de-funcionario-a-motorista-do-uber.ghtml>. Acesso em: 17 maio 2021.

JUSTIÇA do Trabalho reconhece vínculo empregatício entre motorista e Uber. Yahoo Finanças, 29 abr. 2021. Disponível em: <https://br.financas.yahoo.com/noticias/justica-do-trabalho-reconhece-vinculo-empregaticio-entre-motorista-e-uber-143736183.html>. Acesso em: 17 maio 2021.

LE STATUT d'indépendant d'un chauffeur Uber est « fictif », selon la Cour de cassation. Le Monde, 04 mar. 2020. Disponível em: https://www.lemonde.fr/societe/article/2020/03/04/la-cour-de-cassation-confirme-que-le-lien-unissant-un-chauffeur-et-uber-est-bien-un-contrat-de-travail_6031820_3224.html. Acesso em: 18 maio 2021.



MANETTO, Francesco. Colombia ordena a Uber la suspensión inmediata de su servicio. El País, Bogotá, 20 dez. 2019. Disponível em: https://elpais.com/economia/2019/12/21/actualidad/1576885450_762730.html. Acesso em: 17 maio 2021.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de Direito do Trabalho. 10. ed. São Paulo: Saraiva, 1992.

NOVA York aprova limite de licenças para motoristas de Uber e concorrentes. G1, 09 ago. 2018. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/noticia/2018/08/09/nova-york-aprova-limite-de-licencas-para-motoristas-de-uber-e-concorrentes.ghtml>. Acesso em: 17 maio 2021.

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio; COSTA, Joelane Borges; ASSIS, Anne Karolline Barbosa de. Os motoristas da plataforma Uber: fatos, julgados e crítica. Revista Estudos Institucionais, Rio de Janeiro, v. 6, n. 3, p. 1269-1288, 2020.

PIMPÃO, Hirosê. Das relações de emprego no Direito do Trabalho. 2. ed. Rio de Janeiro: José Konfino, 1960.

25

ROBICHEZ, Juliette. Sopram novos ventos de revolta contra o Uber. Outras Palavras, 26 mar. 2020. Disponível em: <https://outraspalavras.net/tecnologiaemdisputa/sopram-novos-ventos-de-revolta-contra-o-uber>. Acesso em: 17 maio 2021.

SARAIVA, Renato. Direito do Trabalho para concursos públicos. 4 ed. São Paulo: Método, 2006.

SARAIVA, Renato; SOUTO, Rafael Tonassi. 2018. Direito do Trabalho para concursos públicos. Salvador: Juspodivm, 2018.

TST reitera pela 4ª vez que não existe vínculo entre motoristas e a Uber. Consultor Jurídico, 11 maio 2021. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2021-mai-11/tst-reitera-vez-nao-existe-vinculo-entre-motoristas-uber?s=08>. Acesso em: 17 maio 2021.

UBER anuncia que vai deixar de operar na Colômbia após ser processado. G1, 10 jan. 2020a. Acesso em: <https://g1.globo.com/economia/tecnologia/noticia/2020/01/10/uber-anuncia-que-vai-deixar-de-operar-na-colombia-apos-ser-processada.ghtml>. Acesso em: 17 maio 2021.

UBER drivers entitled to workers' rights, UK supreme court rules. The Guardian, 19 fev. 2021a. Disponível em: <https://www.theguardian.com/technology/2021/feb/19/uber-drivers-workers-uk-supreme-court-rules-rights>. Acesso em: 17 maio 2021.



UBER e Lyft devem encerrar operações na Califórnia nesta sexta. G1, 20 ago. 2020b. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/tecnologia/noticia/2020/08/20/uber-e-lyft-devem-encerrar-operacoes-na-california-nesta-sexta.ghtml>. Acesso em: 17 maio 2021.

UBER perde batalha na Suprema Corte do Reino Unido sobre Direitos de motoristas. G1, 19 fev. 2021b. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/tecnologia/noticia/2021/02/19/uber-perde-batalha-na-suprema-corte-do-reino-unido-sobre-Direitos-de-motoristas.ghtml>. Acesso em: 17 maio 2021.

UBER retorna à Colômbia menos de um mês após saída. G1, 20 fev. 2020c. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/tecnologia/noticia/2020/02/20/uber-retorna-a-colombia-menos-de-um-mes-apos-saida.ghtml>. Acesso em: 17 maio 2021.

UBER vai conceder Direitos trabalhistas a todos seus motoristas no Reino Unido. G1, 16 mar. 2021c. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/tecnologia/noticia/2021/03/16/uber-vai-conceder-beneficios-de-funcionarios-a-70-mil-motoristas-no-reino-unido.ghtml>. Acesso em: 17 maio 2021.

UBER. Código de Conduta da Uber. Disponível em: <https://www.uber.com/br/pt-br/safety/uber-community-guidelines/>. Acesso em: 18 maio 2021a.

UBER. Fatos e Dados sobre a Uber. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber>. Acesso em: 17 maio 2021b.

UBER. Você decide quando ganhar: dirija com a Uber. Disponível em: <https://www.uber.com/>. Acesso em: 17 maio 2021c



=====
Arquivo 1: OS DIREITOS LABORAIS DOS MOTORISTAS DA UBER NO MUNDO JURISPRUDÊNCIA COMPARADA.pdf (7301 termos)

Arquivo 2: https://www.lemonde.fr/societe/article/2020/03/04/la-cour-de-cassation-confirme-que-le-lien-unissant-un-chauffeur-et-uber-est-bien-un-contrat-de-travail_6031820_3224.html (1875 termos)

Termos comuns: 19

Similaridade: 0,20%

O texto abaixo é o conteúdo do documento OS DIREITOS LABORAIS DOS MOTORISTAS DA UBER NO MUNDO JURISPRUDÊNCIA COMPARADA.pdf (7301 termos)

Os termos em vermelho foram encontrados no documento

https://www.lemonde.fr/societe/article/2020/03/04/la-cour-de-cassation-confirme-que-le-lien-unissant-un-chauffeur-et-uber-est-bien-un-contrat-de-travail_6031820_3224.html (1875 termos)

=====

UNIVERSIDADE CATÓLICA DO SALVADOR
FACULDADE DE DIREITO
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO

LAVÍNIA MARIA LOUZADO PARAISO

OS DIREITOS LABORAIS DOS MOTORISTAS DA UBER NO MUNDO:
JURISPRUDÊNCIA COMPARADA



Salvador
2021

LAVÍNIA MARIA LOUZADO PARAISO

OS DIREITOS LABORAIS DOS MOTORISTAS DA UBER NO MUNDO:
JURISPRUDÊNCIA COMPARADA

Artigo apresentado ao Curso de Graduação em
Direito da Universidade Católica do Salvador, como
requisito parcial para a obtenção do Título de
Graduado em Direito.

Orientadora: Profa. Me. Christianne Moreira Moraes
Gurgel.

Salvador
2021

OS DIREITOS LABORAIS DOS MOTORISTAS DA UBER NO MUNDO:
JURISPRUDÊNCIA COMPARADA



Lavínia Maria Louzado Paraiso*
Christianne Moreira Moraes Gurgel**

RESUMO

O presente artigo analisa, de forma comparada, os Direitos laborais dos motoristas da empresa Uber, em alguns países do mundo, sendo estes o Brasil, a França, o Reino Unido, os Estados Unidos da América e a Colômbia, em razão da ausência de regulamentação trabalhista destas atividades. Para tanto, busca-se compreender como ocorre a caracterização do vínculo empregatício, diferenciando a relação de trabalho da relação de emprego, através de seus elementos essenciais caracterizadores. Posteriormente, explica o surgimento do fenômeno da "uberização" no Brasil, conceituando-o e analisando a sua finalidade. Em seguida, examina a natureza jurídica desta possível relação de trabalho, para, enfim, adentrar na análise da jurisprudência formada sobre o tema, por meio de decisões judiciais e notícias, contemplando os entendimentos firmados no que diz respeito a regulamentação ou não do trabalho por aplicativo. Como metodologia, utiliza-se do Direito comparado, por meio de pesquisa investigativa e do embate jurisprudencial, a partir da análise de artigos científicos, notícias e jurisprudências. Ao final, percebe-se que existe um conservadorismo na jurisprudência brasileira, em relação aos outros países analisados neste artigo, no que tange ao tema do reconhecimento do vínculo empregatício dos trabalhadores por aplicativo da Uber.

Palavras-chave: Direitos Trabalhistas; Vínculo Empregatício; Uberização; Regulamentação; Entendimentos Jurisprudenciais.

* Estudante de graduação em Direito pela Universidade Católica do Salvador. E-mail: lavinia.paraiso@ucsal.edu.br.

** Mestre em Direito e efetividade pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo e professora de Direito do Trabalho da Universidade Católica do Salvador. E-mail: christianne.gurgel@pro.ucsal.br.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	04
2 A TUTELA DO DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL: CONTRATO DE EMPREGO.....	05
2.1 RELAÇÃO DE EMPREGO E RELAÇÃO DE TRABALHO.....	05
2.2 REQUISITOS CARACTERIZADORES DA RELAÇÃO DE EMPREGO.....	06
3 O MODELO LABORAL "UBERIZADO" NO BRASIL.....	09
3.1 O SURGIMENTO DO MODELO LABORAL	



?UBERIZADO?.....	09
3.2 NATUREZA JURÍDICA DA RELAÇÃO DE TRABALHO: CONTROVÉRSIAS DOCTRINÁRIAS E JURISPRUDENCIAIS.....	10
4 JURISPRUDÊNCIA NO MUNDO.....	13
4.1 FRANÇA.....	14
4.2 REINO UNIDO.....	15
4.3 COLÔMBIA.....	16
4.4 ESTADOS UNIDOS	17
5 JURISPRUDÊNCIA COMPARADA.....	19
6 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	20
REFERÊNCIAS.....	23

4

1 INTRODUÇÃO

É notável o crescimento emergente da informatização e modernização das atividades laborais, já tão presentes no cotidiano, derivadas da mundialmente conhecida ?gig economy?, a economia do compartilhamento. Este avanço tecnológico vem se tornando, em muitas situações, o meio de sustento único de trabalhadores prejudicados pela grande onda do desemprego, promovendo, assim, o fenômeno da ?uberização?. No entanto, diante desta crescente, há grandes chances de ocorrerem descasos com Direitos e garantias que são constitucionalmente asseguradas ao indivíduo, fato que gera a inserção desses trabalhadores em atividades laborais cada vez mais precárias.

A partir disto, questiona-se, como países ao redor do mundo estão legislando e decidindo sobre os Direitos laborais dos motoristas de aplicativo? Afinal, cabe aos Estados a regulamentação das relações de trabalho, com o intuito de assegurar uma vida digna e segura para todos os cidadãos. Nesse sentido, este artigo objetiva refletir sobre a regulação dos Direitos trabalhistas e sociais dos motoristas por aplicativo em alguns países, a partir da análise de jurisprudências e notícias que abordam o tema.

Num primeiro momento, o texto explica como se forma o contrato de trabalho, diferenciando a relação de emprego da relação de trabalho. Posteriormente, analisa os requisitos necessários para a caracterização da relação de emprego, com enfoque no requisito da subordinação, visto que este é um dos principais elementos de distinção dos dois vínculos. Adiante, tenciona compreender o surgimento do fenômeno da ?uberização? no Brasil, conceituando-o e explicando a sua finalidade, para, em seguida examinar a natureza jurídica



desta possível relação de trabalho, além de dispor sobre os elementos essenciais e indispensáveis para a caracterização da relação de emprego no país.

Nos capítulos seguintes, é realizada uma análise, por meio do Direito comparado, de alguns países da Europa e do continente americano, apontados pela literatura como destaques no tocante à atuação judicial sobre o tema. Nesse sentido, o estudo abrange decisões do Poder Judiciário dos países escolhidos no que diz respeito ao trabalho por aplicativo.

É imprescindível tratar deste tema no que tange à situação dos trabalhadores informais que laboram a partir das plataformas digitais, sobretudo por existirem diferentes posições jurisprudenciais a seu respeito, tendo em vista a ausência de regulamentação legislativa.

Ademais, este estudo utiliza, como método investigativo, o Direito comparado, valendo-se de pesquisa investigativa e embate jurisprudencial, por falta de legislação que regule o fenômeno

5

da ?uberização?. Como técnica, baseou-se na análise de artigos científicos, notícias, doutrina nacional e jurisprudências dos tribunais referentes aos países que serão abordados.

2 A TUTELA DO DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL: CONTRATO DE EMPREGO

O contrato de trabalho pode ser destacado no âmbito trabalhista como a fonte autônoma do Direito do Trabalho, considerando que é por meio deste que advém a aplicabilidade das normas do Direito trabalhista. Com observância ao art. 442 da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), entende-se que o contrato de trabalho nada mais é do que um acordo de vontades, um negócio jurídico entre o empregado e o empregador, no qual as partes assumem Direitos e obrigações, podendo ser concretizado de forma tácita ou expressa. O art. 443 da CLT complementa esse entendimento, adicionando os seus requisitos e estabelecendo as modalidades por prazo indeterminado, a regra no contrato de emprego, ou determinado, que objetiva a formalização de serviços prestados de forma eventual. (BRASIL, 1943)

Como requisitos para a sua celebração, o contrato de trabalho necessita ser firmado por pessoa natural ou jurídica, onde será pactuada a prestação de serviço de forma pessoal, onerosa, não eventual e subordinada, com o cumprimento dos elementos essenciais, nos termos do art. 104 do Código Civil¹. Em suma, o encargo social do contrato de trabalho é garantir o consenso de vontade entre as partes, estabelecendo suas limitações, para que possa viabilizar uma negociação equiparada para ambos envolvidos.

2.1 RELAÇÃO DE EMPREGO E RELAÇÃO DE TRABALHO

Como visto anteriormente, o contrato de trabalho é a relação entre as partes, envolvendo um objeto e negociação jurídica, que acaba por acarretar obrigações. Esta relação pode ser destrinchada em duas: relação de emprego e relação de trabalho. Em situações cotidianas, ambas denominações podem acabar sendo utilizadas como sinônimos, mas no plano jurídico não devem ser confundidas, já que possuem características diferentes.

A relação de trabalho é uma obrigação de fazer, na qual os integrantes da relação se



obrigam, uma parte, a prestar determinados serviços e, a outra parte, a pagar certo valor, a título

1 ?Art. 104. A validade do negócio jurídico requer: I - agente capaz; II - objeto lícito, possível, determinado ou determinável; III - forma prescrita ou não defesa em lei.? (BRASIL, 2002).

6

de salário. A caracterização desta relação pode ser distinguida no momento de ausência de, ao menos, um dos elementos citados no art. 3º da CLT, qualquer que seja ele. Nesse sentido, o dispositivo legal prevê que ?Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário? (BRASIL, 1943).

Em suma, caso o serviço vá de contra à não eventualidade e à pessoalidade, seja sem dependência do empregador ou sem recebimento de salário, se concretizará como relação de trabalho. Percebe-se, portanto, que a relação de trabalho possui natureza abrangente por conseguir acomodar variadas relações jurídicas laborais em si, incluindo a relação de emprego. Nesse sentido, de acordo com Renato Saraiva (2006, p. 34), ?relação de trabalho corresponde a qualquer vínculo jurídico por meio do qual uma pessoa natural executa obras ou serviços para outrem, mediante o pagamento de uma contraprestação?. Assim, toda relação de emprego condiz a uma relação de trabalho, no entanto, não será toda relação de trabalho considerada uma relação de emprego (SARAIVA; SOUTO, 2018).

No tocante à ?relação de emprego?, este termo foi amparado no Brasil por Hiroshê Pimpão (1960), com o objetivo de ser aquele que se origina de um contrato, diferenciando-a da relação de trabalho, que não resulta de contrato. Nesta relação, o empregado é a parte hipossuficiente do contrato, existindo clara desigualdade entre ambos. Além disto, devem estar presentes todos os elementos essenciais presentes no art. 3º da CLT, sendo estes, a prestação de serviço por pessoa física, a pessoalidade, a não eventualidade, a onerosidade e, por último, a subordinação. Assim, a ausência ou a omissão de apenas um deles poderá prejudicar a existência ou a validade do contrato.

2.2 REQUISITOS CARACTERIZADORES DA RELAÇÃO DE EMPREGO

Sempre que houver a junção dos requisitos caracterizadores da relação de emprego, serão aplicadas as normas da Consolidação das Leis do Trabalho, mesmo em hipótese na qual o empregador negue a assinatura da carteira de trabalho. Caso os requisitos estejam presentes, o empregado possui o Direito de litigar o reconhecimento do vínculo na Justiça do Trabalho.

O autor Amauri Mascaro Nascimento (1992, p. 309), conceitua empregado como ?a pessoa física que com ânimo de emprego trabalha subordinadamente e de modo não eventual para outrem, de quem recebe salário?. Para Maurício Godinho Delgado (2019, p. 419) o empregado é ?toda pessoa natural que contrate, tácita ou expressamente, a prestação de seus

7



serviços a um tomador, a este efetuados com pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação?. Assim, pode-se conceituar o empregado como um trabalhador subordinado que dispõe pessoalmente de seus serviços para outrem, de maneira não eventual e em troca de remuneração, por consequência de um contrato de trabalho².

O requisito da pessoalidade determina que o serviço oferecido deverá ser executado por pessoa física ou natural, não sendo viável que uma pessoa jurídica seja trabalhadora. Esse requisito possui seu regramento no art. 2º da CLT, o qual regula este contrato como intuito personae no que diz respeito ao empregado, o qual apenas pode ser substituído em situações em que o próprio empregador permita ou que seja previsto em lei, como as férias e licenças. Além disso, o contrato de trabalho demanda uma prestação de serviços não eventual no que concerne à forma temporal como o trabalho do empregado é prestado. A conceituação da não eventualidade considera como serviço não eventual aquele que é realizado de forma habitual, constante e regular, ou seja, serviços que não possuam caráter momentâneo. A remuneração, também denominada de onerosidade, consiste no recebimento da contraprestação pelos serviços oferecidos. Assim, torna-se obrigatório, para que haja relação de emprego, que o empregado receba remuneração pelo trabalho prestado, sendo o pagamento por dia, hora ou mês, caso contrário, a relação seria caracterizada como trabalho voluntário. Quanto ao critério da subordinação, tamanha é sua relevância no que tange à caracterização da relação de emprego, que, de acordo com Renato Corrado (1966 apud DELGADO, 2019, p. 348), de nada importa, à conceituação do contrato empregatício, o conteúdo da prestação de serviços, e sim a maneira pela qual estes eram prestados, isto é, se o eram de forma subordinada ou não.

Este requisito possui variadas naturezas, tais como as subordinações técnica, econômica e jurídica. Na primeira, o empregado se submete à dependência técnica do empregador, visto que este possuiria competência no que tange os conhecimentos técnicos do labor, enquanto que seus funcionários não possuem aptidão para tal. Trata-se, porém, de entendimento errôneo, já que se nota que, em regra, o empregado possui mais discernimento e qualificação técnica para exercer o serviço, sendo este o motivo de sua contratação. Para Delgado (2019, p. 351), O empregador contrata o saber (e seus agentes) exatamente por não possuir controle individual sobre ele; como organizador dos meios de produção, capta a tecnologia por intermédio de empregados especializados que arregimenta ? subordinando-os, sem ter a pretensão de absorver, individualmente, seus conhecimentos.

2 ?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.? (BRASIL, 1943).

8

Com relação à dependência econômica, entende-se que o empregado depende financeiramente de seu empregador, por meio de remuneração para o seu sustento. Contudo, não se pode generalizar tal entendimento, pois não se trata de situação padrão, podendo existir a possibilidade de o empregado possuir maior poder aquisitivo do que seu empregador. O autor



José Martins Catharino (1982, p. 203) dispõe que

A dependência econômica, na sua acepção técnica e absoluta, parece superada. Para configurá-la não é imprescindível que o trabalhador tenha no salário sua única fonte de sobrevivência, nem que quem o assalaria absorva integralmente todo o seu tempo dedicado ou dedicável ao trabalho. Na sua concepção relativa, não, bastando que o salário seja o principal meio de vida, e absorção parcial e predominante do seu tempo disponível por empregador.

Através do contrato de emprego, o trabalhador fica subordinado juridicamente ao empregador. O patrão, desse modo, se encarrega do Direito de ordenar e administrar os serviços correspondentes à obrigação contratada, podendo repreender seu empregado por meio de advertências, suspensão ou extinção do contrato de emprego. Assim, a subordinação recai somente sobre a atividade prestada e não sobre a pessoa do empregado. Para Amauri Mascaro Nascimento (1992, p. 320), a subordinação é "uma situação em que se encontra o trabalhador, decorrente da limitação contratual da autonomia de sua vontade, para o fim de transferir ao empregador o poder de direção sobre a atividade que desempenhará".

Diante da globalização e do grande progresso tecnológico, novas atividades laborais surgiram no mercado de trabalho, o que demandou a criação de novos critérios de subordinação, especialmente em razão da instabilidade e precariedade destas novas relações. São três as perspectivas centrais com maior relevância sobre o tema: a objetiva, a clássica e a estrutural, destacando que, uma não elimina a outra, mas sim, se completam.

À luz da dimensão objetiva, considera-se a subordinação como a mera prestação de serviços do trabalhador para a empresa. A subordinação clássica indica que empregador possui autoridade para controlar, fiscalizar e advertir o serviço prestado, perspectiva adotada majoritariamente pelo Judiciário e criticada pelos estudiosos deste ramo do Direito. Por fim, a subordinação estrutural se refere à integração do trabalhador nos serviços prestados pelo tomador, através de ordens diretas ou indiretas de seu empregador, no local do estabelecimento ou através de meios telemáticos e informatizados de comando, nos termos do art. 6º da CLT3.

3 ?Art. 6º Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio

do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego.

Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para

fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio.?

(BRASIL, 1943).

9

Ante o exposto, resta claro que a relação de emprego só poderá se concretizar com a junção de seus cinco elementos indispensáveis, salientando a importância do requisito da subordinação para as novas modalidades de emprego, como será visto no capítulo seguinte.



3 O MODELO LABORAL ?UBERIZADO? NO BRASIL

Com a taxa de desemprego emergente e a alta da crise econômica no país, os contratos de trabalho mais precários passaram a ser a única alternativa para muitos brasileiros. O modelo laboral ?uberizado? surge como uma opção viável de sustento e renda extra para aqueles que necessitam, por se tratar de uma modalidade de atividade mais flexível e informal.

A nomenclatura ?uberizado? deriva do nome da empresa de transporte por aplicativo Uber, conhecida por realizar o transporte de seus passageiros sem possuir uma frota de carros, por não se considerar uma empresa de transporte, mas por acreditar ? como a mesma afirma em sua página da internet ? que não passa de mera empresa de aplicativo que conecta seus usuários a motoristas (UBER, 2021c). A remuneração destes motoristas é definida pelo algoritmo do aplicativo, que estipula um valor inicial, considerando a distância a ser percorrida e o tempo de viagem, que podem ser facilmente alterados a depender da demanda, do dia e do horário escolhido. Baseiam-se, portanto, na oferta e demanda do serviço, com o diferencial da flexibilidade advinda da autonomia oferecida ao motorista.

No entanto, essa autonomia é apenas uma informalidade nessas relações, já que restam dúvidas acerca da existência ou não do vínculo de emprego entre a empresa por aplicativo e seus parceiros, termo utilizado pela Uber ao se referir aos motoristas. Diante disso, compreende-se que o modelo laboral ?uberizado? pode ser considerado o novo retrato das relações de trabalho, perante a nova onda crescente de serviços prestados por meio de aplicativos.

3.1 O SURGIMENTO DO MODELO LABORAL UBERIZADO

Fundada em 2010 na cidade de São Francisco nos Estados Unidos da América (EUA), a empresa Uber teve suas atividades iniciadas no Brasil apenas quatro anos depois, no ano de 2014, durante a Copa do Mundo sediada no país. Hoje, a plataforma está presente em mais de 500 cidades, englobando todas as capitais do Brasil e é um dos principais temas debatidos no âmbito do Direito do Trabalho.

10

Com a finalidade de prestar, via aplicativo, serviços de mobilidade e delivery de forma mais acessível a seus usuários e de gerar renda de forma mais flexível para seus motoristas, a Uber tomou uma forma grandiosa no país. Atualmente, a empresa possui cerca de 22 milhões de usuários e um milhão de motoristas e entregadores cadastrados (UBER, 2021b), gerando embates não só nos tribunais, como também com seus concorrentes, os motoristas de táxis. Diante desse cenário, a classe taxista realizou manifestações em prol da proibição do aplicativo, visto que enquanto a demanda dos motoristas de Uber crescia intensamente, as corridas de táxis se tornaram cada vez mais escassas.

Nesse contexto, o Deputado Carlos Zarattini propôs o Projeto de Lei nº 28 (BRASIL, 2017), o qual objetivou a adequação dos serviços de aplicativos de transporte privados às normas do Código de Trânsito Brasileiro, tencionando a redução do valor descontado dos motoristas em face da empresa, de 25% para 5%, além da fiscalização e regulamentação por



parte das prefeituras, assim como é feito com os táxis. No entanto, o projeto foi alterado a partir de várias emendas, beneficiando a Uber e outras plataformas de aplicativos.

Além deste embate entre classes, com a chegada da Uber no Brasil, adveio também inúmeros debates, controvérsias e decisões judiciais divergentes no que se refere à caracterização do vínculo de emprego dos trabalhadores com as empresas por aplicativo, como será abordado no próximo tópico.

3.2 NATUREZA JURÍDICA DA RELAÇÃO DE TRABALHO: CONTROVÉRSIAS DOCTRINÁRIAS E JURISPRUDENCIAS

Em sua página oficial, a Uber descreve sua atividade como uma plataforma tecnológica de mobilidade, onde motoristas parceiros, podem se conectar com os usuários do aplicativo que buscam meios de se deslocar pela cidade, como forma oportuna de ganhar dinheiro, aumentando seus rendimentos. A referida empresa ressalta que não possui relação de emprego com os motoristas, por não existir contratação e por não ser proprietária dos veículos utilizados nas corridas. Para agregar novos motoristas à plataforma, em seu site, a Uber afirma: "Dirija o seu próprio carro ou alugue um com os nossos parceiros de veículos. Não deixe a oportunidade passar. Cadastre-se agora e dirija quando quiser. Oportunidades de ganhar. Recursos de segurança. Soluções de veículos. Seja seu próprio chefe." (grifos nossos). (UBER, 2021c)

Nesse sentido, vale ressaltar que a inexistência de um contrato formal escrito não significa, plenamente, que não haja a possibilidade de caracterização da relação de emprego, se

11

em decorrência do princípio da primazia da realidade, os requisitos essenciais para que o vínculo empregatício se forme, estejam presentes. Tendo em vista os requisitos necessários para a caracterização da relação de emprego, no Brasil, diante da brecha normativa, há divergência jurisprudencial quanto à existência ou não do vínculo empregatício decorrente destes critérios vinculantes, conforme pode ser constatado nas teses utilizadas pelos Tribunais.

Em seu Código de Conduta, a Uber determina alguns requisitos para que o motorista do aplicativo possa se cadastrar, entre eles, impõe que este deve ser pessoa física e que, em hipótese alguma, poderá haver o compartilhamento de contas, sendo a senha do parceiro pessoal e intransferível (UBER, 2021a). Ainda segundo o documento:

É proibido compartilhar contas da Uber. Para usar qualquer app da Uber, você precisa se registrar e manter a conta ativa. Por motivos de segurança, não deixe que outra pessoa use sua conta e nunca compartilhe informações pessoais, como nome de usuário, senha e dados biométricos. (UBER, 2021a)

Sobre este requisito, a 3ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho (TRT) da 4ª Região, firmou entendimento de que a personalidade é um elemento presente na relação entre o motorista e a Uber, visto que a empresa por aplicativo exige o uso individual e pessoal da conta no aplicativo. De acordo com a Turma, "a questão da personalidade fica evidente quando se revela através da prova oral de que a conta na plataforma UBER necessariamente era individual, não podendo ser utilizada por outros, sob pena de "desligamento". (BRASIL, 2020a).



No entanto, a 4ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho (TST) adotou a compreensão de que o elemento da personalidade exprime serviço prestado pessoalmente, sendo inviável sua substituição, ao passo que revela que o motorista poderia ser substituído por outro motorista cadastrado para a realização do serviço. (BRASIL, 2020b)

No mesmo caso, o órgão também descaracterizou o elemento da habitualidade, pelo fato da prestação de serviço ser realizada sem observância de horários estabelecidos pela empresa Uber e sem quantidade mínima de viagens diárias, restando a vontade do motorista realizar corridas quando achar necessário. Nesse sentido, a Turma apontou que:

diante do quadro fático delineado tenho que o trabalho do autor era realizado de forma não eventual, sem o cumprimento de horários pré-determinados para início das viagens e número mínimo de viagens por dia, podendo ligar e desligar o aplicativo nos dias em que queria, ficando a seu critério, ou seja, laborar de acordo com sua vontade e administrar seu tempo e força de trabalho em busca de condições mais vantajosas. (BRASIL, 2020b)

Sob a perspectiva da 3ª Turma do TRT da 4ª Região, existe o requisito da habitualidade na relação entre o motorista e a empresa Uber, reconhecida pelo fato da possibilidade de a Uber controlar a frequência de uso do aplicativo pelo motorista, assim como a realização de corridas,

12

por meio do Global Positioning System (GPS), fato que demonstra a cobrança para que o serviço fosse realizado. Em julgamento de Recurso Ordinário, a Turma apontou: não-eventualidade resta demonstrada que sob outra ótica que era possível à reclamada controlar a frequência do motorista através do aplicativo com uso de GPS e, além disso, não havendo trabalho, o motorista do aplicativo ficava sem receber qualquer valor, o que não lhe permitia receber renda compatível a fim de garantir sua própria sobrevivência. (BRASIL, 2020a)

No tocante ao requisito da onerosidade, segundo o mesmo julgado, o mesmo está caracterizado pelos pagamentos, em função das corridas da semana, que são transferidos da Uber para os motoristas (BRASIL, 2020a). Quanto ao mesmo tema, a 4ª Turma do TST se posicionou contrariamente, em razão da capacidade do pagamento se feito diretamente, em espécie, ao motorista, ressaltando que, em hipótese de relação de emprego, os percebimentos são sempre feitos pelo empregador ao empregado. Assim, a Turma esclareceu que ?a respeito do elemento onerosidade, ressalto que é de conhecimento notório que existe a possibilidade de pagamento direto, em espécie, feito diretamente ao motorista, sendo que o salário é pago diretamente pelo empregador no caso de uma relação de emprego.? (BRASIL, 2020b).

Nesse mesmo caso, o Ministro Alexandre Luiz Ramos declarou a inexistência de vínculo empregatício, a partir da análise dos autos do processo supramencionado, no que tange a autonomia do motorista em face da Uber, apontando que o motorista não passou por entrevistas de emprego para realizar a atividade, não possui metas estabelecidas de viagens a serem realizadas por dia, além da flexibilidade de horários, que são determinados pelo mesmo (BRASIL, 2020b). Por fim, restou entendido que



Quanto ao requisito da subordinação, revela-se evidente que o autor não estava sujeito ao poder diretivo, fiscalizador e punitivo da ré, porquanto não se submeteu a entrevistas de admissão, fixação de metas sobre quantidade de corridas diárias e o efetivo controle de horários. Ademais, confessou que utilizava o veículo próprio e arcava com custeio de combustível e manutenção, e que o passageiro podia escolher rota diversa daquela que consta no aplicativo. (BRASIL, 2020b)

Em contraparte, a 3ª Turma do TRT da 4ª Região, julgou procedente o pedido de reconhecimento da relação de emprego entre motorista e a empresa Uber, no que se refere ao mesmo elemento supracitado, entendendo que resta comprovada a subordinação por meio de imposições feitas pela empresa em face do trabalhador, como a necessidade de conta individual, a fixação de valores previamente estipulados pela empresa e a média de nota estabelecida (BRASIL, 2020a). Ainda, enfatiza que a possibilidade de a empresa não determinar horários, dias de trabalho e quantidade de passageiros atendidos, não afasta a caracterização da subordinação (BRASIL, 2020a).

13

De outro modo, na compreensão de José Eduardo de Resende Chaves Júnior (2016), na relação empresa Uber e motorista não existe caracterização de vínculo de emprego, em função da autonomia presente na mesma. Segundo o autor,

O motorista tem total liberdade quanto a sua jornada de trabalho, que é absolutamente flexível. O motorista trabalha no dia e na hora que desejar. Essa característica é um traço marcante da autonomia da prestação do trabalho. Os meios de produção (veículo e o celular) pertencem ao trabalhador e não à empresa. (CHAVES JÚNIOR, 2016)

No mesmo sentido foi o entendimento da 5ª Turma do TST sobre o tema, a qual declarou não existir vínculo de emprego entre a Uber e seus condutores, ao fundamentar que se encontram ausentes os elementos caracterizadores do vínculo empregatício, ao passo que o autor (motorista independente) revelou que poderia ligar e desligar o aplicativo na hora que bem quisesse, bem como poderia se colocar à disposição, ao mesmo tempo, para quantos aplicativos de viagem desejasse. (TST..., 2021)

Em oposição, Oliveira, Costa e Assis (2020) consideram necessária uma reavaliação desta autonomia de trabalho disposta pela Uber, por interpretar que os indícios de submissão estão presentes nesta relação, conforme explicam os autores:

Haja vista as características e submissões da relação de trabalho exercida, em nada corresponderem ao conceito de liberdade. Ora, sequer o preço da corrida é passível de ser quantificado por aquele que a exerce; limita-se o Direito do motorista de escolher onde trabalhar ao estabelecer limite máximo de recusas de corridas; submete o motorista parceiro ao exercício de extensas jornadas ao promover a concorrência entre os próprios motoristas; gastos inerentes para o exercício da atividade não são quantificados pela plataforma; a expulsão da plataforma ocorre de modo unilateral, sem qualquer oportunidade de esclarecimento de justa causa ensejadora para a baixa pontuação; dentre outros dados já demonstrados a partir dos gráficos apresentados.



Na mesma linha de raciocínio, o desembargador João Batista Martins César, do TRT da 15ª região, deu provimento ao pedido do motorista da Uber sobre o reconhecimento do vínculo empregatício com a empresa. O desembargador entendeu estar presente, nesta situação, todos os requisitos para a caracterização da relação de emprego, destacando que os clientes pertenciam à Uber e não ao motorista, e que os mesmos não sabem qual remuneração será percebida pelas corridas, já que não podem determinar os valores. (JUSTIÇA..., 2021) Resta claro, diante destas controvérsias, que as normas trabalhistas precisam estar em relação harmônica com a evolução tecnológica, a fim de que se possa garantir proteção trabalhista àqueles que precisam, preenchendo lacunas que se encontram abertas no que tange a estes trabalhadores ?uberizados?, assim como empreendido em diversos países do mundo.

4 JURISPRUDÊNCIA NO MUNDO

14

Assim como no Brasil, diversos países ainda se encontram em fase de adaptação à esta nova modalidade empregatícia. Por carência de normas para legislar, tribunais de diversas partes do mundo vêm julgando e discutindo reclamações trabalhistas no que tange ao reconhecimento ou não do vínculo de emprego dos trabalhadores por aplicativo, que podem até vir a influenciar na criação de futuros dispositivos sobre o tema.

4.1 FRANÇA

A **Cour de Cassation**, jurisdição mais alta da França, equivalente ao STJ no Brasil, reconheceu, em março de 2020 a presença do vínculo empregatício na relação entre a Uber e um de seus motoristas. Trata-se de caso no qual um motorista do aplicativo pediu revisão de sua relação com a empresa na Justiça trabalhista do país, após ter sua conta no aplicativo cancelada pela mesma.

A Corte, nesta situação, reafirmou o entendimento dos juízes de primeira e segunda instância, apontando para a existência do vínculo de subordinação na relação entre as partes, um dos caracterizadores do contrato de emprego, pelo fato do motorista não poder escolher seus passageiros ou definir valores para suas corridas, não se configurando, portanto, como trabalhador autônomo (JUSTIÇA..., 2020).

Figura 1 ? **Le statut d'indépendant d'un chauffeur Uber est « fictif », selon la Cour de cassation**

Fonte: Le Statut..., 2020.

De acordo com o entendimento dos magistrados franceses para esta situação, ?a sociedade Uber define unilateralmente as condições de exercício?. Ainda, afirmam que o desligamento do motorista no aplicativo sem penalidades não é ponto relevante na caracterização do vínculo de subordinação na relação entre as partes. (FRANÇA, 2020) Na decisão, são listadas outras fundamentações para corroborar o entendimento do



vínculo de emprego, como os itinerários impostos pela Uber ao motorista e o fato do mesmo não saber previamente o destino da corrida, indicando que o condutor não possui autonomia

15

para escolher suas viagens. Também demonstra que o motorista não decide como irá realizar os serviços, sendo este, papel do aplicativo, já que a empresa possui controle sobre o mesmo ao desconectá-lo da conta caso este venha a recusar corridas por 3 (três) vezes. O Tribunal francês reitera que "Ao se conectar à plataforma digital Uber, é estabelecida uma relação de subordinação entre o motorista e a empresa (...). Portanto, o motorista não presta serviços como autônomo, mas como funcionário." (JUSTIÇA..., 2020)

Um fato importante foi a tradução do comunicado de imprensa sobre a decisão em seu portal oficial em outros idiomas oficiais da Organização Internacional do Trabalho (OIT), notando-se o intuito do conhecimento universal da jurisprudência francesa, pelo fato de se tratar de uma empresa multinacional que atua em grande parte do mundo.

4.2 REINO UNIDO

O embate judicial entre a empresa Uber e o país inglês teve seu início no ano de 2016, devido a uma ação trabalhista movida por dois motoristas contra a empresa, no qual o Tribunal de Trabalho de Londres decidiu favoravelmente ao vínculo de emprego entre as partes, por entender que a Uber possuía controle sobre as ações dos motoristas e que estes, portanto, não poderiam ser considerados autônomos. Em 2018, a Justiça inglesa reafirmou o vínculo empregatício entre os motoristas do país e a Uber, já que a empresa recorreu a decisão. Após nova tentativa de mudança do entendimento do Tribunal de Trabalho de Londres, em 2021, por meio de apelação, a Suprema Corte do país repetiu o veredito a favor dos motoristas do aplicativo, onde estes agora fazem jus a Direitos trabalhistas, a exemplo do salário mínimo, não devendo serem tratados, agora, como contratações independentes.

No entanto, o gerente da empresa Uber na região do Norte e Leste Europeu, Jamie Heywood, afirmou que os efeitos desta decisão recairiam apenas a um pequeno grupo de motoristas que utilizavam o aplicativo no ano de 2016 (UBER..., 2021b). Acontece que, após esta afirmação, a empresa mudou seu posicionamento, devido a perda do processo na Suprema Corte do Reino Unido e, em decisão inédita no mundo, revelou que irá reconhecer Direitos trabalhistas para todos os seus motoristas, que hoje totalizam mais de 70 mil cadastrados apenas no Reino Unido (UBER..., 2021c).

16

Figura 2 ? Uber drivers entitled to workers' rights, UK supreme court rules

Fonte: Uber..., 2021a.



Portanto, em março de 2021, restou decidido, no Reino Unido, que a Uber é obrigada a conceder salário mínimo, férias remuneradas, entre outras garantias trabalhistas aos motoristas do aplicativo.

4.3 COLÔMBIA

Em dezembro de 2019, autoridades colombianas determinaram a suspensão imediata dos serviços da empresa Uber no país. O litígio se deu entre a Uber e a empresa colombiana Cotech SA, que oferece tecnologias de comunicação a uma empresa de táxi local. Ao tempo, a mesma alegou que a Uber prestava serviço em atos de concorrência desleal, violando normas e desviando clientes, devido à prestação irregular do serviço de transporte individual. (MANETTO, 2019)

Figura 3 ? Colombia ordena a Uber la suspensión inmediata de su servicio

Fonte: Manetto, 2019.

A plataforma chegou a anunciar, oficialmente, que deixaria de atuar no país colombiano a partir do primeiro dia de fevereiro de 2020, fato que ocorreria ?em cumprimento ao processo enviado pela Superintendência de Indústria e Comércio (SIC)? (UBER, 2020a). No entanto, vinte dias depois da decisão, a empresa voltou às suas atividades por meio de um modelo de serviço diferente, com o intuito de alugar carros com motoristas inclusos (UBER..., 2020c).

17

Neste novo modelo, os usuários teriam a possibilidade de alugar um carro já com um condutor, perante acordo entre as partes, além de mais cinco outras alternativas de serviço de transporte, incluso o aluguel de veículos por hora (UBER..., 2020c). Contudo, por acreditar que a decisão seja arbitrária, a empresa Uber considera direcionar a decisão à arbitragem internacional, fundamentando o ato em uma possível quebra de acordo comercial entre os Estados Unidos e a Colômbia.

4.4 ESTADOS UNIDOS DA AMÉRICA

Diferentemente do Brasil, os Estados Unidos da América possuem legislação própria para cada um dos seus 50 estados, possuindo estes, sua própria constituição e autonomia para regular Leis. Sendo assim, cada estado pode legislar de forma divergente sobre o mesmo tema.

No que se refere aos Direitos trabalhistas dos motoristas do aplicativo Uber, na Califórnia, em agosto de 2019, foi ratificada, pela Assembleia da Califórnia, a Lei chamada ?Assembly Bill 5?, a qual obriga empresas online de transporte, como a Uber, a caracterizar seus motoristas como funcionários, objetivando a garantia das proteções trabalhistas para estes, que até o momento se encontravam fragilizados, por serem denominados erroneamente como ?independentes? (CALIFÓRNIA, 2019). A Lei entrou em vigor no primeiro dia do ano de 2020 e abrange trabalhadores autônomos, antes não detentores de garantias e proteções trabalhistas



e que passaram a ser regidos pelo estatuto dos trabalhadores assalariados, fato que lhes assegurou Direitos como salário mínimo e seguro desemprego.

Ainda no ano de 2020, o juiz do Tribunal Superior de São Francisco, Ethan Schulman, acatou pedido feito pelo estado para repelir que a Uber e sua empresa rival de caracterizarem os motoristas como "prestadores de serviços", ao invés de funcionários, como determinava a legislação, já que ambas controlam e executam as funções destes motoristas (JUIZ..., 2020). Após essa decisão, a Uber, assim como fez na Colômbia, comunicou a interrupção de suas atividades na Califórnia, alegando que a única opção de permanecer no estado seria a intervenção do Tribunal de Apelações, dado que informaram não ser possível a implementação das medidas exigidas, por estas levarem meses para desenrolar-se. (UBER..., 2020b)

Além disso, a Uber, juntamente com outras duas empresas de transporte online, alega que grande parte de seus motoristas não deseja a classificação de funcionário e que seu modelo de negócio sob demanda não se adequa à legislação trabalhista. Isto dito, investiram cerca de 110 milhões de dólares para alavancar referendo que ocorreu em novembro do mesmo ano, 18

denominado "Proposta 22", o qual objetivou a continuação das atividades destas empresas através da contratação de motoristas como trabalhadores independentes, com a ausência de garantias trabalhistas devidas a funcionários de empresas, isentando-se da Lei trabalhista do estado que ordenara a contratação dos motoristas como funcionários, gozadores de assistência médica, seguro desemprego, entre outros Direitos.

Então, em novembro de 2020, restou decidido pelos eleitores da Califórnia, com 58% dos votos a favor da "Proposta 22", que os motoristas de aplicativos não devem ser classificados como funcionários destas empresas. Destaca-se que as empresas de aplicativo online, abriram uma brecha na proposta, compreendendo um piso salarial e benefícios limitados aos motoristas, como vouchers de seguro saúde e ganhos por hora garantidos. (ELEITORES..., 2020)

Figura 4 ? Fight Over Gig Workers Persists Despite Win for Uber and Lyft

Fonte: FIGHT..., 2020.

No estado de Nova Iorque, o sindicato local dos motoristas de táxis, juntamente ao sindicato de motoristas "uberizados", foram beneficiados, no ano de 2018, quando o Legislativo do estado aprovou Lei que impõe que o município determine salário mínimo para os motoristas e limite autorização de novas licenças de veículos utilizados para trabalhar por meio de aplicativos de transporte. (NOVA..., 2018)

Figura 5 ? Nova York aprova limite de licenças para motoristas de Uber e concorrentes

Fonte: Nova..., 2018.

19

Ainda assim, as empresas de transporte informal por aplicativo se negam a alterar o



estatuto de seus motoristas, temendo o aumento de custos de encargos sociais e o impacto no serviço prestado. De acordo com as plataformas, essa mudança ocasionaria o aumento dos preços das viagens e do tempo de espera.

5 JURISPRUDÊNCIA COMPARADA

No que tange à jurisprudência sobre o tema no Brasil, foram analisadas quatro decisões judiciais, sendo duas de Tribunais Regionais do Trabalho e outras duas do Tribunal Superior do Trabalho. Os TRTs analisados que reconheceram a caracterização da relação de emprego, evidenciaram a subordinação do motorista perante a Uber, observando o controle da mesma perante o condutor, diante das imposições feitas a este, como a média de nota de avaliação para que não ocorra desligamento, a indispensabilidade de uma conta de usuário individual para ser apto a realizar o serviço, o fato de não determinarem o valor das corridas, já que estas são estabelecidas pelo próprio aplicativo, além do controle de frequência de uso. Entre outros motivos, os argumentos apontaram que a clientela pertence a empresa e não aos condutores. Entretanto, as Turmas 4ª e 5ª do TST não reconheceram o vínculo empregatício, fundamentando as decisões na inexistência dos elementos caracterizadores da relação de emprego, citando, entre os outros elementos, a subordinação e a não eventualidade, já que os motoristas possuiriam autonomia para ligar e desligar o aplicativo na hora que quisessem, realizar corridas para outros aplicativos, assim como o fato de não precisarem de entrevistas de emprego para a realização da atividade. No entanto, embora sejam decisões da Corte Superior do Trabalho, não significa que deva ser um entendimento uniformizado, podendo os juízes de primeiro grau e os Tribunais Regionais do Trabalho decidirem de forma divergente.

Percebe-se, por outro lado, na análise dos demais países apontados, que o entendimento de que os motoristas são empregados da empresa Uber vem se consolidando, diferentemente do Brasil. Isso ocorre, por exemplo, na França onde a jurisdição mais alta do país confirmou o vínculo empregatício entre as partes, baseando-se no elemento da subordinação. Na mesma linha, a Suprema Corte Britânica determinou que a Uber deverá reconhecer cerca de 70 mil motoristas como empregados, lhes fornecendo Direitos e proteções trabalhistas.

Na Colômbia, por outro lado, não houve decisão benéfica para os motoristas, ao passo que as autoridades do país compreenderam que a Uber prestava serviço irregular de transporte

individual e apresentava concorrência desleal em relação aos taxistas. À luz deste embate, a Uber teve seus serviços suspensos no país, mas esse esforço para a regularização da atividade não é observado no Brasil, estando suas atividades contínuas desde a sua chegada no país. Nos Estados Unidos da América, mais precisamente no estado da Califórnia, apesar do resultado final não ser em todo favorável aos condutores da Uber, houve grande movimentação por parte do Judiciário para obrigar as empresas de transporte online a reconhecer seus motoristas como empregados. No estado de Nova Iorque, o Legislativo aprovou Lei onde determina a instituição de salário mínimo para seus motoristas e o limite de licenças para estes veículos que prestam transporte por aplicativos.

Ainda há uma divergência de decisões face a este tema no Brasil, no entanto, nota-se



uma tendência dos Tribunais Superiores à negação do vínculo entre o motorista e a Uber, corroborando para a narrativa de que estes trabalhadores são, de fato, autônomos.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O trabalho de transporte por aplicativo no mundo vem se expandindo e causando discussões jurisprudenciais e doutrinárias, quanto à natureza do vínculo existente. A discussão gira em torno dos requisitos caracterizadores da relação de emprego e se estes estão ou não presentes na relação entre a empresa Uber e seus motoristas. Isto posto, o presente artigo se propôs a analisar esta nova modalidade de relação de trabalho, decorrente da relação entre o aplicativo de transportes Uber com seus respectivos condutores.

A partir da análise de decisões judiciais, nota-se no Brasil uma grande divergência jurisprudencial em relação ao reconhecimento do vínculo empregatício. Apesar das decisões favoráveis aos motoristas do aplicativo por parte de Tribunais Regionais do Trabalho, grande parte das decisões do Tribunal Superior do Trabalho são no sentido de negar a relação de emprego entre a Uber e seus condutores. Muitos tribunais corroboram com o entendimento de que, de fato, os motoristas de aplicativo são trabalhadores autônomos e que não possuem os requisitos caracterizadores necessários para a relação de emprego. Porém, torna-se importante salientar que, embora sejam decisões do Tribunal Superior do Trabalho, não se vincula a este entendimento os juízes do Trabalho e os Tribunais Regionais do Trabalho.

Nesse sentido, a partir da observação de julgados sobre o tema em outros países do mundo, constata-se que o Brasil se encontra, de certa forma, atrasado, especialmente no que se refere aos Direitos e garantias trabalhistas destes trabalhadores informais, ao passo que foi

21

possível perceber uma importante movimentação em grandes potências do mundo, como Reino Unido, Estados Unidos, França e Colômbia para a regularização e defesa destes Direitos.

Todavia, apesar do retrocesso comparado aos países anteriormente citados, o Brasil é um país grandioso, formado por diversas culturas e situações sociais distintas, restando claro a dificuldade de um entendimento universal sobre o tema, até pelo fato da existência de diversos Tribunais Regionais do Trabalho. Esta situação não ocorre nos Estados Unidos, por exemplo, que, apesar de ser um grande país, possui legislação própria para cada um de seus estados, tornando mais fácil o caminho até um entendimento único.

Assim, pode-se concluir que a jurisprudência brasileira, em relação aos Direitos laborais dos trabalhadores por aplicativo, ainda é muito conservadora, não enxergando, na maioria das decisões, as novas modalidades laborais como merecedoras de proteções trabalhistas, o que acarreta na desvalorização dos Direitos trabalhistas. Ademais, é importante ressaltar que uma sociedade com seus Direitos trabalhistas preservados é uma sociedade consciente, principalmente em meio a uma pandemia sanitária, na qual estes trabalhadores ?uberizados? se tornaram essenciais e indispensáveis na vida de todos, merecendo, ao menos, o mínimo, ou seja, Direitos e proteções trabalhistas. Nesse sentido, a Justiça do Trabalho não pode se manter inerte, devendo-se atualizar às novas modalidades de trabalho, para que possa proteger seus trabalhadores, visto que esta nova organização de trabalho vem a ser o novo retrato das futuras



relações de trabalho, ganhando cada vez mais espaço neste âmbito.

22

LABOR RIGHTS OF UBER DRIVERS IN THE WORLD: COMPARED JURISPRUDENCE

ABSTRACT

This article analyzes, in a comparative way, the labor rights of Uber company drivers, in some countries of the world, these being Brazil, France, the United Kingdom, the United States of America and Colombia, due to the absence of labor regulation of these activities. To this end, we seek to understand how the characterization of the employment relationship occurs, differentiating the employment relationship from the employment relationship, through its essential characterizing elements. Later, he explains the emergence of the phenomenon of ?uberization? in Brazil, conceptualizing it and analyzing its purpose. Then, it examines the legal nature of this possible employment relationship, in order, finally, to enter into the analysis of the jurisprudence formed on the subject, by means of judicial decisions and news, contemplating the understandings established regarding the regulation or not of the work application. As a methodology, comparative law is used, through investigative research and jurisprudential debate, based on the analysis of scientific articles, news and jurisprudence. In the end, it is noticed that there is a conservatism in Brazilian jurisprudence, in relation to the other countries analyzed in this article, with regard to the theme of the recognition of the employment bond of workers by application of Uber.

Keywords: Labor Rights; employment bond; Uberization; Regulation; Jurisprudential understandings.



23

REFERÊNCIAS

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro: Presidência da República, 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 17 maio 2021.

BRASIL. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. Brasília: Presidência da República, 2002. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm. Acesso em: 17 maio 2021.

BRASIL. Senado Federal. Projeto de Lei da Câmara nº 28, de 2017. Altera a Lei nº 12.587, de 3 de janeiro de 2012, para regulamentar o transporte remunerado privado individual de passageiros. Brasília: Senado Federal, 2017. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/128659>. Acesso em: 17 maio 2021.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. Decisão 0021864-81.2017.5.04.0028. Juiz: Átila da Rold Roesler, 02 mar. 2020a. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/dl/uber-decisao1.pdf>. Acesso em: 17 maio 2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista 10575-88.2019.5.03.0003. Relator: Min. Alexandre Luiz Ramos, 09 set. 2020b. Disponível em: <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/925275204/agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-airr-105758820195030003/inteiro-teor-925275326?ref=feed>. Acesso em: 17 maio 2021.

CALIFÓRNIA. Assembly Bill No.5. AB-5 Worker status: employees and independent contractors. Sacramento: Governo da Califórnia, 2019. Disponível em: https://leginfo.legislature.ca.gov/faces/billTextClient.xhtml?bill_id=201920200AB5. Acesso em: 17 maio 2021.

CATHARINO, José Martins. Compêndio Universitário de Direito do Trabalho. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 1982.

CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. Motorista do Uber poderá ser considerado empregado no Brasil. Migalhas, 20 abr. 2016. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/237918/motorista-do-uber-podera-ser-considerado-empregado-no-brasil>. Acesso em: 25 abr. 2021.

DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 18. ed. São Paulo: Ltr, 2019.

ELEITORES da Califórnia decidem que motoristas da Uber e da Lyft não serão considerados funcionários. G1, 04 nov. 2020. Disponível em: <https://g1.globo.com/mundo/eleicoes-nos-eua/2020/noticia/2020/11/04/eleitores-da-california-decidem-que-motoristas-da-uber-e-da-lyft-nao-serao-considerados-funcionarios.ghtml>. Acesso em: 17 maio 2021.

24

FIGHT Over Gig Workers persists Despite Win for Uber and Lyft. The New York Times, 12 nov. 2020. Disponível em: <https://mail.google.com/mail/u/1/?ogbl#inbox/FFNDWMtcwDtqwhpDkkCXghScWDwVFqbh?projector=1&messagePartId=0.3>. Acesso em: 18 maio 2021.

FRANÇA. **Cour de Cassation**. Communiqué de presse. Paris: **Cour de Cassation**, 2020. Disponível em: https://www.courdecassation.fr/jurisprudence_2/communiqués_presse_8004/prestation_chauffeur_9665/press_release_44526.html. Acesso em: 17 maio 2021.

JUIZ dos EUA proíbe Uber e Lyft de classificar motoristas como prestadores de serviço. G1, 10 ago. 2020. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/tecnologia/noticia/2020/08/10/juiz-dos-eua-proibe-uber-e-lyft-de-classificar-motoristas-como-prestadores-de-servico.ghtml>. Acesso em: 17 maio 2021.

JUSTIÇA da França reconhece vínculo trabalhista de motorista com Uber. G1, 09 mar. 2020. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/tecnologia/noticia/2020/03/09/franca-reconhece-status-de-funcionario-a-motorista-do-uber.ghtml>. Acesso em: 17 maio 2021.

JUSTIÇA do Trabalho reconhece vínculo empregatício entre motorista e Uber. Yahoo Finanças, 29 abr. 2021. Disponível em: <https://br.financas.yahoo.com/noticias/justica-do-trabalho-reconhece-vinculo-empregaticio-entre-motorista-e-uber-143736183.html>. Acesso em: 17 maio 2021.

LE STATUT d'indépendant d'un chauffeur Uber est « fictif », selon la Cour de cassation. Le Monde, 04 mar. 2020. Disponível em: https://www.lemonde.fr/societe/article/2020/03/04/la-cour-de-cassation-confirme-que-le-lien-unissant-un-chauffeur-et-uber-est-bien-un-contrat-de-travail_6031820_3224.html. Acesso em: 18 maio 2021.



MANETTO, Francesco. Colombia ordena a Uber la suspensión imediata de su servicio. El País, Bogotá, 20 dez. 2019. Disponível em: https://elpais.com/economia/2019/12/21/actualidad/1576885450_762730.html. Acesso em: 17 maio 2021.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de Direito do Trabalho. 10. ed. São Paulo: Saraiva, 1992.

NOVA York aprova limite de licenças para motoristas de Uber e concorrentes. G1, 09 ago. 2018. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/noticia/2018/08/09/nova-york-aprova-limite-de-licencas-para-motoristas-de-uber-e-concorrentes.ghtml>. Acesso em: 17 maio 2021.

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio; COSTA, Joelane Borges; ASSIS, Anne Karolline Barbosa de. Os motoristas da plataforma Uber: fatos, julgados e crítica. Revista Estudos Institucionais, Rio de Janeiro, v. 6, n. 3, p. 1269-1288, 2020.

PIMPÃO, Hirosê. Das relações de emprego no Direito do Trabalho. 2. ed. Rio de Janeiro: José Konfino, 1960.

25

ROBICHEZ, Juliette. Sopram novos ventos de revolta contra o Uber. Outras Palavras, 26 mar. 2020. Disponível em: <https://outraspalavras.net/tecnologiaemdisputa/sopram-novos-ventos-de-revolta-contra-o-uber>. Acesso em: 17 maio 2021.

SARAIVA, Renato. Direito do Trabalho para concursos públicos. 4 ed. São Paulo: Método, 2006.

SARAIVA, Renato; SOUTO, Rafael Tonassi. 2018. Direito do Trabalho para concursos públicos. Salvador: Juspodivm, 2018.

TST reitera pela 4ª vez que não existe vínculo entre motoristas e a Uber. Consultor Jurídico, 11 maio 2021. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2021-mai-11/tst-reitera-vez-nao-existe-vinculo-entre-motoristas-uber?s=08>. Acesso em: 17 maio 2021.

UBER anuncia que vai deixar de operar na Colômbia após ser processado. G1, 10 jan. 2020a. Acesso em: <https://g1.globo.com/economia/tecnologia/noticia/2020/01/10/uber-anuncia-que-vai-deixar-de-operar-na-colombia-apos-ser-processada.ghtml>. Acesso em: 17 maio 2021.

UBER drivers entitled to workers' rights, UK supreme court rules. The Guardian, 19 fev. 2021a. Disponível em: <https://www.theguardian.com/technology/2021/feb/19/uber-drivers-workers-uk-supreme-court-rules-rights>. Acesso em: 17 maio 2021.



UBER e Lyft devem encerrar operações na Califórnia nesta sexta. G1, 20 ago. 2020b. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/tecnologia/noticia/2020/08/20/uber-e-lyft-devem-encerrar-operacoes-na-california-nesta-sexta.ghtml>. Acesso em: 17 maio 2021.

UBER perde batalha na Suprema Corte do Reino Unido sobre Direitos de motoristas. G1, 19 fev. 2021b. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/tecnologia/noticia/2021/02/19/uber-perde-batalha-na-suprema-corte-do-reino-unido-sobre-Direitos-de-motoristas.ghtml>. Acesso em: 17 maio 2021.

UBER retorna à Colômbia menos de um mês após saída. G1, 20 fev. 2020c. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/tecnologia/noticia/2020/02/20/uber-retorna-a-colombia-menos-de-um-mes-apos-saida.ghtml>. Acesso em: 17 maio 2021.

UBER vai conceder Direitos trabalhistas a todos seus motoristas no Reino Unido. G1, 16 mar. 2021c. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/tecnologia/noticia/2021/03/16/uber-vai-conceder-beneficios-de-funcionarios-a-70-mil-motoristas-no-reino-unido.ghtml>. Acesso em: 17 maio 2021.

UBER. Código de Conduta da Uber. Disponível em: <https://www.uber.com/br/pt-br/safety/uber-community-guidelines/>. Acesso em: 18 maio 2021a.

UBER. Fatos e Dados sobre a Uber. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber>. Acesso em: 17 maio 2021b.

UBER. Você decide quando ganhar: dirija com a Uber. Disponível em: <https://www.uber.com/>. Acesso em: 17 maio 2021c



=====
Arquivo 1: OS DIREITOS LABORAIS DOS MOTORISTAS DA UBER NO MUNDO JURISPRUDÊNCIA COMPARADA.pdf (7301 termos)

Arquivo 2: <https://www.cfecgc-orange.org/202003068750/actu-social/le-statut-d-independant-d-un-chauffeur-uber-est-fictif-selon-la-cour-de-cassation.html> (1022 termos)

Termos comuns: 15

Similaridade: 0,18%

O texto abaixo é o conteúdo do documento OS DIREITOS LABORAIS DOS MOTORISTAS DA UBER NO MUNDO JURISPRUDÊNCIA COMPARADA.pdf (7301 termos)

Os termos em vermelho foram encontrados no documento <https://www.cfecgc-orange.org/202003068750/actu-social/le-statut-d-independant-d-un-chauffeur-uber-est-fictif-selon-la-cour-de-cassation.html> (1022 termos)

=====

UNIVERSIDADE CATÓLICA DO SALVADOR
FACULDADE DE DIREITO
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO

LAVÍNIA MARIA LOUZADO PARAISO

OS DIREITOS LABORAIS DOS MOTORISTAS DA UBER NO MUNDO:
JURISPRUDÊNCIA COMPARADA



Salvador
2021

LAVÍNIA MARIA LOUZADO PARAISO

OS DIREITOS LABORAIS DOS MOTORISTAS DA UBER NO MUNDO:
JURISPRUDÊNCIA COMPARADA

Artigo apresentado ao Curso de Graduação em
Direito da Universidade Católica do Salvador, como
requisito parcial para a obtenção do Título de
Graduado em Direito.

Orientadora: Profa. Me. Christianne Moreira Moraes
Gurgel.

Salvador
2021

OS DIREITOS LABORAIS DOS MOTORISTAS DA UBER NO MUNDO:
JURISPRUDÊNCIA COMPARADA



Lavínia Maria Louzado Paraiso*
Christianne Moreira Moraes Gurgel**

RESUMO

O presente artigo analisa, de forma comparada, os Direitos laborais dos motoristas da empresa Uber, em alguns países do mundo, sendo estes o Brasil, a França, o Reino Unido, os Estados Unidos da América e a Colômbia, em razão da ausência de regulamentação trabalhista destas atividades. Para tanto, busca-se compreender como ocorre a caracterização do vínculo empregatício, diferenciando a relação de trabalho da relação de emprego, através de seus elementos essenciais caracterizadores. Posteriormente, explica o surgimento do fenômeno da "uberização" no Brasil, conceituando-o e analisando a sua finalidade. Em seguida, examina a natureza jurídica desta possível relação de trabalho, para, enfim, adentrar na análise da jurisprudência formada sobre o tema, por meio de decisões judiciais e notícias, contemplando os entendimentos firmados no que diz respeito a regulamentação ou não do trabalho por aplicativo. Como metodologia, utiliza-se do Direito comparado, por meio de pesquisa investigativa e do embate jurisprudencial, a partir da análise de artigos científicos, notícias e jurisprudências. Ao final, percebe-se que existe um conservadorismo na jurisprudência brasileira, em relação aos outros países analisados neste artigo, no que tange ao tema do reconhecimento do vínculo empregatício dos trabalhadores por aplicativo da Uber.

Palavras-chave: Direitos Trabalhistas; Vínculo Empregatício; Uberização; Regulamentação; Entendimentos Jurisprudenciais.

* Estudante de graduação em Direito pela Universidade Católica do Salvador. E-mail: lavinia.paraiso@ucsal.edu.br.

** Mestre em Direito e efetividade pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo e professora de Direito do Trabalho da Universidade Católica do Salvador. E-mail: christianne.gurgel@pro.ucsal.br.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	04
2 A TUTELA DO DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL: CONTRATO DE EMPREGO.....	05
2.1 RELAÇÃO DE EMPREGO E RELAÇÃO DE TRABALHO.....	05
2.2 REQUISITOS CARACTERIZADORES DA RELAÇÃO DE EMPREGO.....	06
3 O MODELO LABORAL "UBERIZADO" NO BRASIL.....	09
3.1 O SURGIMENTO DO MODELO LABORAL	



?UBERIZADO?.....	09
3.2 NATUREZA JURÍDICA DA RELAÇÃO DE TRABALHO: CONTROVÉRSIAS DOCTRINÁRIAS E JURISPRUDENCIAIS.....	10
4 JURISPRUDÊNCIA NO MUNDO.....	13
4.1 FRANÇA.....	14
4.2 REINO UNIDO.....	15
4.3 COLÔMBIA.....	16
4.4 ESTADOS UNIDOS	17
5 JURISPRUDÊNCIA COMPARADA.....	19
6 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	20
REFERÊNCIAS.....	23

4

1 INTRODUÇÃO

É notável o crescimento emergente da informatização e modernização das atividades laborais, já tão presentes no cotidiano, derivadas da mundialmente conhecida "gig economy", a economia do compartilhamento. Este avanço tecnológico vem se tornando, em muitas situações, o meio de sustento único de trabalhadores prejudicados pela grande onda do desemprego, promovendo, assim, o fenômeno da "uberização". No entanto, diante desta crescente, há grandes chances de ocorrerem descasos com Direitos e garantias que são constitucionalmente asseguradas ao indivíduo, fato que gera a inserção desses trabalhadores em atividades laborais cada vez mais precárias.

A partir disto, questiona-se, como países ao redor do mundo estão legislando e decidindo sobre os Direitos laborais dos motoristas de aplicativo? Afinal, cabe aos Estados a regulamentação das relações de trabalho, com o intuito de assegurar uma vida digna e segura para todos os cidadãos. Nesse sentido, este artigo objetiva refletir sobre a regulação dos Direitos trabalhistas e sociais dos motoristas por aplicativo em alguns países, a partir da análise de jurisprudências e notícias que abordam o tema.

Num primeiro momento, o texto explica como se forma o contrato de trabalho, diferenciando a relação de emprego da relação de trabalho. Posteriormente, analisa os requisitos necessários para a caracterização da relação de emprego, com enfoque no requisito da subordinação, visto que este é um dos principais elementos de distinção dos dois vínculos. Adiante, tenciona compreender o surgimento do fenômeno da "uberização" no Brasil, conceituando-o e explicando a sua finalidade, para, em seguida examinar a natureza jurídica



desta possível relação de trabalho, além de dispor sobre os elementos essenciais e indispensáveis para a caracterização da relação de emprego no país.

Nos capítulos seguintes, é realizada uma análise, por meio do Direito comparado, de alguns países da Europa e do continente americano, apontados pela literatura como destaques no tocante à atuação judicial sobre o tema. Nesse sentido, o estudo abrange decisões do Poder Judiciário dos países escolhidos no que diz respeito ao trabalho por aplicativo.

É imprescindível tratar deste tema no que tange à situação dos trabalhadores informais que laboram a partir das plataformas digitais, sobretudo por existirem diferentes posições jurisprudenciais a seu respeito, tendo em vista a ausência de regulamentação legislativa.

Ademais, este estudo utiliza, como método investigativo, o Direito comparado, valendo-se de pesquisa investigativa e embate jurisprudencial, por falta de legislação que regule o fenômeno

5

da ?uberização?. Como técnica, baseou-se na análise de artigos científicos, notícias, doutrina nacional e jurisprudências dos tribunais referentes aos países que serão abordados.

2 A TUTELA DO DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL: CONTRATO DE EMPREGO

O contrato de trabalho pode ser destacado no âmbito trabalhista como a fonte autônoma do Direito do Trabalho, considerando que é por meio deste que advém a aplicabilidade das normas do Direito trabalhista. Com observância ao art. 442 da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), entende-se que o contrato de trabalho nada mais é do que um acordo de vontades, um negócio jurídico entre o empregado e o empregador, no qual as partes assumem Direitos e obrigações, podendo ser concretizado de forma tácita ou expressa. O art. 443 da CLT complementa esse entendimento, adicionando os seus requisitos e estabelecendo as modalidades por prazo indeterminado, a regra no contrato de emprego, ou determinado, que objetiva a formalização de serviços prestados de forma eventual. (BRASIL, 1943)

Como requisitos para a sua celebração, o contrato de trabalho necessita ser firmado por pessoa natural ou jurídica, onde será pactuada a prestação de serviço de forma pessoal, onerosa, não eventual e subordinada, com o cumprimento dos elementos essenciais, nos termos do art. 104 do Código Civil¹. Em suma, o encargo social do contrato de trabalho é garantir o consenso de vontade entre as partes, estabelecendo suas limitações, para que possa viabilizar uma negociação equiparada para ambos envolvidos.

2.1 RELAÇÃO DE EMPREGO E RELAÇÃO DE TRABALHO

Como visto anteriormente, o contrato de trabalho é a relação entre as partes, envolvendo um objeto e negociação jurídica, que acaba por acarretar obrigações. Esta relação pode ser destrinchada em duas: relação de emprego e relação de trabalho. Em situações cotidianas, ambas denominações podem acabar sendo utilizadas como sinônimos, mas no plano jurídico não devem ser confundidas, já que possuem características diferentes.

A relação de trabalho é uma obrigação de fazer, na qual os integrantes da relação se



obrigam, uma parte, a prestar determinados serviços e, a outra parte, a pagar certo valor, a título

1 ?Art. 104. A validade do negócio jurídico requer: I - agente capaz; II - objeto lícito, possível, determinado ou determinável; III - forma prescrita ou não defesa em lei.? (BRASIL, 2002).

6

de salário. A caracterização desta relação pode ser distinguida no momento de ausência de, ao menos, um dos elementos citados no art. 3º da CLT, qualquer que seja ele. Nesse sentido, o dispositivo legal prevê que ?Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário? (BRASIL, 1943).

Em suma, caso o serviço vá de contra à não eventualidade e à pessoalidade, seja sem dependência do empregador ou sem recebimento de salário, se concretizará como relação de trabalho. Percebe-se, portanto, que a relação de trabalho possui natureza abrangente por conseguir acomodar variadas relações jurídicas laborais em si, incluindo a relação de emprego. Nesse sentido, de acordo com Renato Saraiva (2006, p. 34), ?relação de trabalho corresponde a qualquer vínculo jurídico por meio do qual uma pessoa natural executa obras ou serviços para outrem, mediante o pagamento de uma contraprestação?. Assim, toda relação de emprego condiz a uma relação de trabalho, no entanto, não será toda relação de trabalho considerada uma relação de emprego (SARAIVA; SOUTO, 2018).

No tocante à ?relação de emprego?, este termo foi amparado no Brasil por Hiroshê Pimpão (1960), com o objetivo de ser aquele que se origina de um contrato, diferenciando-a da relação de trabalho, que não resulta de contrato. Nesta relação, o empregado é a parte hipossuficiente do contrato, existindo clara desigualdade entre ambos. Além disto, devem estar presentes todos os elementos essenciais presentes no art. 3º da CLT, sendo estes, a prestação de serviço por pessoa física, a pessoalidade, a não eventualidade, a onerosidade e, por último, a subordinação. Assim, a ausência ou a omissão de apenas um deles poderá prejudicar a existência ou a validade do contrato.

2.2 REQUISITOS CARACTERIZADORES DA RELAÇÃO DE EMPREGO

Sempre que houver a junção dos requisitos caracterizadores da relação de emprego, serão aplicadas as normas da Consolidação das Leis do Trabalho, mesmo em hipótese na qual o empregador negue a assinatura da carteira de trabalho. Caso os requisitos estejam presentes, o empregado possui o Direito de litigar o reconhecimento do vínculo na Justiça do Trabalho.

O autor Amauri Mascaro Nascimento (1992, p. 309), conceitua empregado como ?a pessoa física que com ânimo de emprego trabalha subordinadamente e de modo não eventual para outrem, de quem recebe salário?. Para Maurício Godinho Delgado (2019, p. 419) o empregado é ?toda pessoa natural que contrate, tácita ou expressamente, a prestação de seus

7



serviços a um tomador, a este efetuados com pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação?. Assim, pode-se conceituar o empregado como um trabalhador subordinado que dispõe pessoalmente de seus serviços para outrem, de maneira não eventual e em troca de remuneração, por consequência de um contrato de trabalho².

O requisito da pessoalidade determina que o serviço oferecido deverá ser executado por pessoa física ou natural, não sendo viável que uma pessoa jurídica seja trabalhadora. Esse requisito possui seu regramento no art. 2º da CLT, o qual regula este contrato como intuito personae no que diz respeito ao empregado, o qual apenas pode ser substituído em situações em que o próprio empregador permita ou que seja previsto em lei, como as férias e licenças. Além disso, o contrato de trabalho demanda uma prestação de serviços não eventual no que concerne à forma temporal como o trabalho do empregado é prestado. A conceituação da não eventualidade considera como serviço não eventual aquele que é realizado de forma habitual, constante e regular, ou seja, serviços que não possuam caráter momentâneo. A remuneração, também denominada de onerosidade, consiste no recebimento da contraprestação pelos serviços oferecidos. Assim, torna-se obrigatório, para que haja relação de emprego, que o empregado receba remuneração pelo trabalho prestado, sendo o pagamento por dia, hora ou mês, caso contrário, a relação seria caracterizada como trabalho voluntário. Quanto ao critério da subordinação, tamanha é sua relevância no que tange à caracterização da relação de emprego, que, de acordo com Renato Corrado (1966 apud DELGADO, 2019, p. 348), de nada importa, à conceituação do contrato empregatício, o conteúdo da prestação de serviços, e sim a maneira pela qual estes eram prestados, isto é, se o eram de forma subordinada ou não.

Este requisito possui variadas naturezas, tais como as subordinações técnica, econômica e jurídica. Na primeira, o empregado se submete à dependência técnica do empregador, visto que este possuiria competência no que tange os conhecimentos técnicos do labor, enquanto que seus funcionários não possuem aptidão para tal. Trata-se, porém, de entendimento errôneo, já que se nota que, em regra, o empregado possui mais discernimento e qualificação técnica para exercer o serviço, sendo este o motivo de sua contratação. Para Delgado (2019, p. 351), O empregador contrata o saber (e seus agentes) exatamente por não possuir controle individual sobre ele; como organizador dos meios de produção, capta a tecnologia por intermédio de empregados especializados que arregimenta ? subordinando-os, sem ter a pretensão de absorver, individualmente, seus conhecimentos.

2 ?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.? (BRASIL, 1943).

8

Com relação à dependência econômica, entende-se que o empregado depende financeiramente de seu empregador, por meio de remuneração para o seu sustento. Contudo, não se pode generalizar tal entendimento, pois não se trata de situação padrão, podendo existir a possibilidade de o empregado possuir maior poder aquisitivo do que seu empregador. O autor



José Martins Catharino (1982, p. 203) dispõe que

A dependência econômica, na sua acepção técnica e absoluta, parece superada. Para configurá-la não é imprescindível que o trabalhador tenha no salário sua única fonte de sobrevivência, nem que quem o assalaria absorva integralmente todo o seu tempo dedicado ou dedicável ao trabalho. Na sua concepção relativa, não, bastando que o salário seja o principal meio de vida, e absorção parcial e predominante do seu tempo disponível por empregador.

Através do contrato de emprego, o trabalhador fica subordinado juridicamente ao empregador. O patrão, desse modo, se encarrega do Direito de ordenar e administrar os serviços correspondentes à obrigação contratada, podendo repreender seu empregado por meio de advertências, suspensão ou extinção do contrato de emprego. Assim, a subordinação recai somente sobre a atividade prestada e não sobre a pessoa do empregado. Para Amauri Mascaro Nascimento (1992, p. 320), a subordinação é "uma situação em que se encontra o trabalhador, decorrente da limitação contratual da autonomia de sua vontade, para o fim de transferir ao empregador o poder de direção sobre a atividade que desempenhará".

Diante da globalização e do grande progresso tecnológico, novas atividades laborais surgiram no mercado de trabalho, o que demandou a criação de novos critérios de subordinação, especialmente em razão da instabilidade e precariedade destas novas relações. São três as perspectivas centrais com maior relevância sobre o tema: a objetiva, a clássica e a estrutural, destacando que, uma não elimina a outra, mas sim, se completam.

À luz da dimensão objetiva, considera-se a subordinação como a mera prestação de serviços do trabalhador para a empresa. A subordinação clássica indica que empregador possui autoridade para controlar, fiscalizar e advertir o serviço prestado, perspectiva adotada majoritariamente pelo Judiciário e criticada pelos estudiosos deste ramo do Direito. Por fim, a subordinação estrutural se refere à integração do trabalhador nos serviços prestados pelo tomador, através de ordens diretas ou indiretas de seu empregador, no local do estabelecimento ou através de meios telemáticos e informatizados de comando, nos termos do art. 6º da CLT3.

3 ?Art. 6º Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio

do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego.

Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para

fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio.?

(BRASIL, 1943).

9

Ante o exposto, resta claro que a relação de emprego só poderá se concretizar com a junção de seus cinco elementos indispensáveis, salientando a importância do requisito da subordinação para as novas modalidades de emprego, como será visto no capítulo seguinte.



3 O MODELO LABORAL ?UBERIZADO? NO BRASIL

Com a taxa de desemprego emergente e a alta da crise econômica no país, os contratos de trabalho mais precários passaram a ser a única alternativa para muitos brasileiros. O modelo laboral ?uberizado? surge como uma opção viável de sustento e renda extra para aqueles que necessitam, por se tratar de uma modalidade de atividade mais flexível e informal.

A nomenclatura ?uberizado? deriva do nome da empresa de transporte por aplicativo Uber, conhecida por realizar o transporte de seus passageiros sem possuir uma frota de carros, por não se considerar uma empresa de transporte, mas por acreditar ? como a mesma afirma em sua página da internet ? que não passa de mera empresa de aplicativo que conecta seus usuários a motoristas (UBER, 2021c). A remuneração destes motoristas é definida pelo algoritmo do aplicativo, que estipula um valor inicial, considerando a distância a ser percorrida e o tempo de viagem, que podem ser facilmente alterados a depender da demanda, do dia e do horário escolhido. Baseiam-se, portanto, na oferta e demanda do serviço, com o diferencial da flexibilidade advinda da autonomia oferecida ao motorista.

No entanto, essa autonomia é apenas uma informalidade nessas relações, já que restam dúvidas acerca da existência ou não do vínculo de emprego entre a empresa por aplicativo e seus parceiros, termo utilizado pela Uber ao se referir aos motoristas. Diante disso, compreende-se que o modelo laboral ?uberizado? pode ser considerado o novo retrato das relações de trabalho, perante a nova onda crescente de serviços prestados por meio de aplicativos.

3.1 O SURGIMENTO DO MODELO LABORAL UBERIZADO

Fundada em 2010 na cidade de São Francisco nos Estados Unidos da América (EUA), a empresa Uber teve suas atividades iniciadas no Brasil apenas quatro anos depois, no ano de 2014, durante a Copa do Mundo sediada no país. Hoje, a plataforma está presente em mais de 500 cidades, englobando todas as capitais do Brasil e é um dos principais temas debatidos no âmbito do Direito do Trabalho.

10

Com a finalidade de prestar, via aplicativo, serviços de mobilidade e delivery de forma mais acessível a seus usuários e de gerar renda de forma mais flexível para seus motoristas, a Uber tomou uma forma grandiosa no país. Atualmente, a empresa possui cerca de 22 milhões de usuários e um milhão de motoristas e entregadores cadastrados (UBER, 2021b), gerando embates não só nos tribunais, como também com seus concorrentes, os motoristas de táxis. Diante desse cenário, a classe taxista realizou manifestações em prol da proibição do aplicativo, visto que enquanto a demanda dos motoristas de Uber crescia intensamente, as corridas de táxis se tornaram cada vez mais escassas.

Nesse contexto, o Deputado Carlos Zarattini propôs o Projeto de Lei nº 28 (BRASIL, 2017), o qual objetivou a adequação dos serviços de aplicativos de transporte privados às normas do Código de Trânsito Brasileiro, tencionando a redução do valor descontado dos motoristas em face da empresa, de 25% para 5%, além da fiscalização e regulamentação por



parte das prefeituras, assim como é feito com os táxis. No entanto, o projeto foi alterado a partir de várias emendas, beneficiando a Uber e outras plataformas de aplicativos.

Além deste embate entre classes, com a chegada da Uber no Brasil, adveio também inúmeros debates, controvérsias e decisões judiciais divergentes no que se refere à caracterização do vínculo de emprego dos trabalhadores com as empresas por aplicativo, como será abordado no próximo tópico.

3.2 NATUREZA JURÍDICA DA RELAÇÃO DE TRABALHO: CONTROVÉRSIAS DOCTRINÁRIAS E JURISPRUDENCIAS

Em sua página oficial, a Uber descreve sua atividade como uma plataforma tecnológica de mobilidade, onde motoristas parceiros, podem se conectar com os usuários do aplicativo que buscam meios de se deslocar pela cidade, como forma oportuna de ganhar dinheiro, aumentando seus rendimentos. A referida empresa ressalta que não possui relação de emprego com os motoristas, por não existir contratação e por não ser proprietária dos veículos utilizados nas corridas. Para agregar novos motoristas à plataforma, em seu site, a Uber afirma: "Dirija o seu próprio carro ou alugue um com os nossos parceiros de veículos. Não deixe a oportunidade passar. Cadastre-se agora e dirija quando quiser. Oportunidades de ganhar. Recursos de segurança. Soluções de veículos. Seja seu próprio chefe." (grifos nossos). (UBER, 2021c)

Nesse sentido, vale ressaltar que a inexistência de um contrato formal escrito não significa, plenamente, que não haja a possibilidade de caracterização da relação de emprego, se

11

em decorrência do princípio da primazia da realidade, os requisitos essenciais para que o vínculo empregatício se forme, estejam presentes. Tendo em vista os requisitos necessários para a caracterização da relação de emprego, no Brasil, diante da brecha normativa, há divergência jurisprudencial quanto à existência ou não do vínculo empregatício decorrente destes critérios vinculantes, conforme pode ser constatado nas teses utilizadas pelos Tribunais.

Em seu Código de Conduta, a Uber determina alguns requisitos para que o motorista do aplicativo possa se cadastrar, entre eles, impõe que este deve ser pessoa física e que, em hipótese alguma, poderá haver o compartilhamento de contas, sendo a senha do parceiro pessoal e intransferível (UBER, 2021a). Ainda segundo o documento:

É proibido compartilhar contas da Uber. Para usar qualquer app da Uber, você precisa se registrar e manter a conta ativa. Por motivos de segurança, não deixe que outra pessoa use sua conta e nunca compartilhe informações pessoais, como nome de usuário, senha e dados biométricos. (UBER, 2021a)

Sobre este requisito, a 3ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho (TRT) da 4ª Região, firmou entendimento de que a personalidade é um elemento presente na relação entre o motorista e a Uber, visto que a empresa por aplicativo exige o uso individual e pessoal da conta no aplicativo. De acordo com a Turma, "a questão da personalidade fica evidente quando se revela através da prova oral de que a conta na plataforma UBER necessariamente era individual, não podendo ser utilizada por outros, sob pena de "desligamento". (BRASIL, 2020a).



No entanto, a 4ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho (TST) adotou a compreensão de que o elemento da pessoalidade exprime serviço prestado pessoalmente, sendo inviável sua substituição, ao passo que revela que o motorista poderia ser substituído por outro motorista cadastrado para a realização do serviço. (BRASIL, 2020b)

No mesmo caso, o órgão também descaracterizou o elemento da habitualidade, pelo fato da prestação de serviço ser realizada sem observância de horários estabelecidos pela empresa Uber e sem quantidade mínima de viagens diárias, restando a vontade do motorista realizar corridas quando achar necessário. Nesse sentido, a Turma apontou que:

diante do quadro fático delineado tenho que o trabalho do autor era realizado de forma não eventual, sem o cumprimento de horários pré-determinados para início das viagens e número mínimo de viagens por dia, podendo ligar e desligar o aplicativo nos dias em que queria, ficando a seu critério, ou seja, laborar de acordo com sua vontade e administrar seu tempo e força de trabalho em busca de condições mais vantajosas. (BRASIL, 2020b)

Sob a perspectiva da 3ª Turma do TRT da 4ª Região, existe o requisito da habitualidade na relação entre o motorista e a empresa Uber, reconhecida pelo fato da possibilidade de a Uber controlar a frequência de uso do aplicativo pelo motorista, assim como a realização de corridas,

12

por meio do Global Positioning System (GPS), fato que demonstra a cobrança para que o serviço fosse realizado. Em julgamento de Recurso Ordinário, a Turma apontou: não-eventualidade resta demonstrada que sob outra ótica que era possível à reclamada controlar a frequência do motorista através do aplicativo com uso de GPS e, além disso, não havendo trabalho, o motorista do aplicativo ficava sem receber qualquer valor, o que não lhe permitia receber renda compatível a fim de garantir sua própria sobrevivência. (BRASIL, 2020a)

No tocante ao requisito da onerosidade, segundo o mesmo julgado, o mesmo está caracterizado pelos pagamentos, em função das corridas da semana, que são transferidos da Uber para os motoristas (BRASIL, 2020a). Quanto ao mesmo tema, a 4ª Turma do TST se posicionou contrariamente, em razão da capacidade do pagamento se feito diretamente, em espécie, ao motorista, ressaltando que, em hipótese de relação de emprego, os percebimentos são sempre feitos pelo empregador ao empregado. Assim, a Turma esclareceu que ?a respeito do elemento onerosidade, ressalto que é de conhecimento notório que existe a possibilidade de pagamento direto, em espécie, feito diretamente ao motorista, sendo que o salário é pago diretamente pelo empregador no caso de uma relação de emprego.? (BRASIL, 2020b).

Nesse mesmo caso, o Ministro Alexandre Luiz Ramos declarou a inexistência de vínculo empregatício, a partir da análise dos autos do processo supramencionado, no que tange a autonomia do motorista em face da Uber, apontando que o motorista não passou por entrevistas de emprego para realizar a atividade, não possui metas estabelecidas de viagens a serem realizadas por dia, além da flexibilidade de horários, que são determinados pelo mesmo (BRASIL, 2020b). Por fim, restou entendido que



Quanto ao requisito da subordinação, revela-se evidente que o autor não estava sujeito ao poder diretivo, fiscalizador e punitivo da ré, porquanto não se submeteu a entrevistas de admissão, fixação de metas sobre quantidade de corridas diárias e o efetivo controle de horários. Ademais, confessou que utilizava o veículo próprio e arcava com custeio de combustível e manutenção, e que o passageiro podia escolher rota diversa daquela que consta no aplicativo. (BRASIL, 2020b)

Em contraparte, a 3ª Turma do TRT da 4ª Região, julgou procedente o pedido de reconhecimento da relação de emprego entre motorista e a empresa Uber, no que se refere ao mesmo elemento supracitado, entendendo que resta comprovada a subordinação por meio de imposições feitas pela empresa em face do trabalhador, como a necessidade de conta individual, a fixação de valores previamente estipulados pela empresa e a média de nota estabelecida (BRASIL, 2020a). Ainda, enfatiza que a possibilidade de a empresa não determinar horários, dias de trabalho e quantidade de passageiros atendidos, não afasta a caracterização da subordinação (BRASIL, 2020a).

13

De outro modo, na compreensão de José Eduardo de Resende Chaves Júnior (2016), na relação empresa Uber e motorista não existe caracterização de vínculo de emprego, em função da autonomia presente na mesma. Segundo o autor,

O motorista tem total liberdade quanto a sua jornada de trabalho, que é absolutamente flexível. O motorista trabalha no dia e na hora que desejar. Essa característica é um traço marcante da autonomia da prestação do trabalho. Os meios de produção (veículo e o celular) pertencem ao trabalhador e não à empresa. (CHAVES JÚNIOR, 2016)

No mesmo sentido foi o entendimento da 5ª Turma do TST sobre o tema, a qual declarou não existir vínculo de emprego entre a Uber e seus condutores, ao fundamentar que se encontram ausentes os elementos caracterizadores do vínculo empregatício, ao passo que o autor (motorista independente) revelou que poderia ligar e desligar o aplicativo na hora que bem quisesse, bem como poderia se colocar à disposição, ao mesmo tempo, para quantos aplicativos de viagem desejasse. (TST..., 2021)

Em oposição, Oliveira, Costa e Assis (2020) consideram necessária uma reavaliação desta autonomia de trabalho disposta pela Uber, por interpretar que os indícios de submissão estão presentes nesta relação, conforme explicam os autores:

Haja vista as características e submissões da relação de trabalho exercida, em nada corresponderem ao conceito de liberdade. Ora, sequer o preço da corrida é passível de ser quantificado por aquele que a exerce; limita-se o Direito do motorista de escolher onde trabalhar ao estabelecer limite máximo de recusas de corridas; submete o motorista parceiro ao exercício de extensas jornadas ao promover a concorrência entre os próprios motoristas; gastos inerentes para o exercício da atividade não são quantificados pela plataforma; a expulsão da plataforma ocorre de modo unilateral, sem qualquer oportunidade de esclarecimento de justa causa ensejadora para a baixa pontuação; dentre outros dados já demonstrados a partir dos gráficos apresentados.



Na mesma linha de raciocínio, o desembargador João Batista Martins César, do TRT da 15ª região, deu provimento ao pedido do motorista da Uber sobre o reconhecimento do vínculo empregatício com a empresa. O desembargador entendeu estar presente, nesta situação, todos os requisitos para a caracterização da relação de emprego, destacando que os clientes pertenciam à Uber e não ao motorista, e que os mesmos não sabem qual remuneração será percebida pelas corridas, já que não podem determinar os valores. (JUSTIÇA..., 2021) Resta claro, diante destas controvérsias, que as normas trabalhistas precisam estar em relação harmônica com a evolução tecnológica, a fim de que se possa garantir proteção trabalhista àqueles que precisam, preenchendo lacunas que se encontram abertas no que tange a estes trabalhadores ?uberizados?, assim como empreendido em diversos países do mundo.

4 JURISPRUDÊNCIA NO MUNDO

14

Assim como no Brasil, diversos países ainda se encontram em fase de adaptação à esta nova modalidade empregatícia. Por carência de normas para legislar, tribunais de diversas partes do mundo vêm julgando e discutindo reclamações trabalhistas no que tange ao reconhecimento ou não do vínculo de emprego dos trabalhadores por aplicativo, que podem até vir a influenciar na criação de futuros dispositivos sobre o tema.

4.1 FRANÇA

A **Cour de Cassation**, jurisdição mais alta da França, equivalente ao STJ no Brasil, reconheceu, em março de 2020 a presença do vínculo empregatício na relação entre a Uber e um de seus motoristas. Trata-se de caso no qual um motorista do aplicativo pediu revisão de sua relação com a empresa na Justiça trabalhista do país, após ter sua conta no aplicativo cancelada pela mesma.

A Corte, nesta situação, reafirmou o entendimento dos juízes de primeira e segunda instância, apontando para a existência do vínculo de subordinação na relação entre as partes, um dos caracterizadores do contrato de emprego, pelo fato do motorista não poder escolher seus passageiros ou definir valores para suas corridas, não se configurando, portanto, como trabalhador autônomo (JUSTIÇA..., 2020).

Figura 1 ? **Le statut d'indépendant d'un chauffeur Uber est « fictif », selon la Cour de cassation**

Fonte: Le Statut..., 2020.

De acordo com o entendimento dos magistrados franceses para esta situação, ?a sociedade Uber define unilateralmente as condições de exercício?. Ainda, afirmam que o desligamento do motorista no aplicativo sem penalidades não é ponto relevante na caracterização do vínculo de subordinação na relação entre as partes. (FRANÇA, 2020) Na decisão, são listadas outras fundamentações para corroborar o entendimento do



vínculo de emprego, como os itinerários impostos pela Uber ao motorista e o fato do mesmo não saber previamente o destino da corrida, indicando que o condutor não possui autonomia

15

para escolher suas viagens. Também demonstra que o motorista não decide como irá realizar os serviços, sendo este, papel do aplicativo, já que a empresa possui controle sobre o mesmo ao desconectá-lo da conta caso este venha a recusar corridas por 3 (três) vezes. O Tribunal francês reitera que ?Ao se conectar à plataforma digital Uber, é estabelecida uma relação de subordinação entre o motorista e a empresa (...). Portanto, o motorista não presta serviços como autônomo, mas como funcionário.? (JUSTIÇA..., 2020)

Um fato importante foi a tradução do comunicado de imprensa sobre a decisão em seu portal oficial em outros idiomas oficiais da Organização Internacional do Trabalho (OIT), notando-se o intuito do conhecimento universal da jurisprudência francesa, pelo fato de se tratar de uma empresa multinacional que atua em grande parte do mundo.

4.2 REINO UNIDO

O embate judicial entre a empresa Uber e o país inglês teve seu início no ano de 2016, devido a uma ação trabalhista movida por dois motoristas contra a empresa, no qual o Tribunal de Trabalho de Londres decidiu favoravelmente ao vínculo de emprego entre as partes, por entender que a Uber possuía controle sobre as ações dos motoristas e que estes, portanto, não poderiam ser considerados autônomos. Em 2018, a Justiça inglesa reafirmou o vínculo empregatício entre os motoristas do país e a Uber, já que a empresa recorreu a decisão. Após nova tentativa de mudança do entendimento do Tribunal de Trabalho de Londres, em 2021, por meio de apelação, a Suprema Corte do país repetiu o veredito a favor dos motoristas do aplicativo, onde estes agora fazem jus a Direitos trabalhistas, a exemplo do salário mínimo, não devendo serem tratados, agora, como contratações independentes.

No entanto, o gerente da empresa Uber na região do Norte e Leste Europeu, Jamie Heywood, afirmou que os efeitos desta decisão recairiam apenas a um pequeno grupo de motoristas que utilizavam o aplicativo no ano de 2016 (UBER..., 2021b). Acontece que, após esta afirmação, a empresa mudou seu posicionamento, devido a perda do processo na Suprema Corte do Reino Unido e, em decisão inédita no mundo, revelou que irá reconhecer Direitos trabalhistas para todos os seus motoristas, que hoje totalizam mais de 70 mil cadastrados apenas no Reino Unido (UBER..., 2021c).

16

Figura 2 ? Uber drivers entitled to workers? rights, UK supreme court rules

Fonte: Uber..., 2021a.



Portanto, em março de 2021, restou decidido, no Reino Unido, que a Uber é obrigada a conceder salário mínimo, férias remuneradas, entre outras garantias trabalhistas aos motoristas do aplicativo.

4.3 COLÔMBIA

Em dezembro de 2019, autoridades colombianas determinaram a suspensão imediata dos serviços da empresa Uber no país. O litígio se deu entre a Uber e a empresa colombiana Cotech SA, que oferece tecnologias de comunicação a uma empresa de táxi local. Ao tempo, a mesma alegou que a Uber prestava serviço em atos de concorrência desleal, violando normas e desviando clientes, devido à prestação irregular do serviço de transporte individual. (MANETTO, 2019)

Figura 3 ? Colombia ordena a Uber la suspensión inmediata de su servicio

Fonte: Manetto, 2019.

A plataforma chegou a anunciar, oficialmente, que deixaria de atuar no país colombiano a partir do primeiro dia de fevereiro de 2020, fato que ocorreria ?em cumprimento ao processo enviado pela Superintendência de Indústria e Comércio (SIC)? (UBER, 2020a). No entanto, vinte dias depois da decisão, a empresa voltou às suas atividades por meio de um modelo de serviço diferente, com o intuito de alugar carros com motoristas inclusos (UBER..., 2020c).

17

Neste novo modelo, os usuários teriam a possibilidade de alugar um carro já com um condutor, perante acordo entre as partes, além de mais cinco outras alternativas de serviço de transporte, incluso o aluguel de veículos por hora (UBER..., 2020c). Contudo, por acreditar que a decisão seja arbitrária, a empresa Uber considera direcionar a decisão à arbitragem internacional, fundamentando o ato em uma possível quebra de acordo comercial entre os Estados Unidos e a Colômbia.

4.4 ESTADOS UNIDOS DA AMÉRICA

Diferentemente do Brasil, os Estados Unidos da América possuem legislação própria para cada um dos seus 50 estados, possuindo estes, sua própria constituição e autonomia para regular Leis. Sendo assim, cada estado pode legislar de forma divergente sobre o mesmo tema.

No que se refere aos Direitos trabalhistas dos motoristas do aplicativo Uber, na Califórnia, em agosto de 2019, foi ratificada, pela Assembleia da Califórnia, a Lei chamada ?Assembly Bill 5?, a qual obriga empresas online de transporte, como a Uber, a caracterizar seus motoristas como funcionários, objetivando a garantia das proteções trabalhistas para estes, que até o momento se encontravam fragilizados, por serem denominados erroneamente como ?independentes? (CALIFÓRNIA, 2019). A Lei entrou em vigor no primeiro dia do ano de 2020 e abrange trabalhadores autônomos, antes não detentores de garantias e proteções trabalhistas



e que passaram a ser regidos pelo estatuto dos trabalhadores assalariados, fato que lhes assegurou Direitos como salário mínimo e seguro desemprego.

Ainda no ano de 2020, o juiz do Tribunal Superior de São Francisco, Ethan Schulman, acatou pedido feito pelo estado para repelir que a Uber e sua empresa rival de caracterizarem os motoristas como "prestadores de serviços", ao invés de funcionários, como determinava a legislação, já que ambas controlam e executam as funções destes motoristas (JUIZ..., 2020). Após essa decisão, a Uber, assim como fez na Colômbia, comunicou a interrupção de suas atividades na Califórnia, alegando que a única opção de permanecer no estado seria a intervenção do Tribunal de Apelações, dado que informaram não ser possível a implementação das medidas exigidas, por estas levarem meses para desenrolar-se. (UBER..., 2020b)

Além disso, a Uber, juntamente com outras duas empresas de transporte online, alega que grande parte de seus motoristas não deseja a classificação de funcionário e que seu modelo de negócio sob demanda não se adequa à legislação trabalhista. Isto dito, investiram cerca de 110 milhões de dólares para alavancar referendo que ocorreu em novembro do mesmo ano, 18

denominado "Proposta 22", o qual objetivou a continuação das atividades destas empresas através da contratação de motoristas como trabalhadores independentes, com a ausência de garantias trabalhistas devidas a funcionários de empresas, isentando-se da Lei trabalhista do estado que ordenara a contratação dos motoristas como funcionários, gozadores de assistência médica, seguro desemprego, entre outros Direitos.

Então, em novembro de 2020, restou decidido pelos eleitores da Califórnia, com 58% dos votos a favor da "Proposta 22", que os motoristas de aplicativos não devem ser classificados como funcionários destas empresas. Destaca-se que as empresas de aplicativo online, abriram uma brecha na proposta, compreendendo um piso salarial e benefícios limitados aos motoristas, como vouchers de seguro saúde e ganhos por hora garantidos. (ELEITORES..., 2020)

Figura 4 ? Fight Over Gig Workers Persists Despite Win for Uber and Lyft

Fonte: FIGHT..., 2020.

No estado de Nova Iorque, o sindicato local dos motoristas de táxis, juntamente ao sindicato de motoristas "uberizados", foram beneficiados, no ano de 2018, quando o Legislativo do estado aprovou Lei que impõe que o município determine salário mínimo para os motoristas e limite autorização de novas licenças de veículos utilizados para trabalhar por meio de aplicativos de transporte. (NOVA..., 2018)

Figura 5 ? Nova York aprova limite de licenças para motoristas de Uber e concorrentes

Fonte: Nova..., 2018.

19

Ainda assim, as empresas de transporte informal por aplicativo se negam a alterar o



estatuto de seus motoristas, temendo o aumento de custos de encargos sociais e o impacto no serviço prestado. De acordo com as plataformas, essa mudança ocasionaria o aumento dos preços das viagens e do tempo de espera.

5 JURISPRUDÊNCIA COMPARADA

No que tange à jurisprudência sobre o tema no Brasil, foram analisadas quatro decisões judiciais, sendo duas de Tribunais Regionais do Trabalho e outras duas do Tribunal Superior do Trabalho. Os TRTs analisados que reconheceram a caracterização da relação de emprego, evidenciaram a subordinação do motorista perante a Uber, observando o controle da mesma perante o condutor, diante das imposições feitas a este, como a média de nota de avaliação para que não ocorra desligamento, a indispensabilidade de uma conta de usuário individual para ser apto a realizar o serviço, o fato de não determinarem o valor das corridas, já que estas são estabelecidas pelo próprio aplicativo, além do controle de frequência de uso. Entre outros motivos, os argumentos apontaram que a clientela pertence a empresa e não aos condutores. Entretanto, as Turmas 4ª e 5ª do TST não reconheceram o vínculo empregatício, fundamentando as decisões na inexistência dos elementos caracterizadores da relação de emprego, citando, entre os outros elementos, a subordinação e a não eventualidade, já que os motoristas possuiriam autonomia para ligar e desligar o aplicativo na hora que quisessem, realizar corridas para outros aplicativos, assim como o fato de não precisarem de entrevistas de emprego para a realização da atividade. No entanto, embora sejam decisões da Corte Superior do Trabalho, não significa que deva ser um entendimento uniformizado, podendo os juízes de primeiro grau e os Tribunais Regionais do Trabalho decidirem de forma divergente.

Percebe-se, por outro lado, na análise dos demais países apontados, que o entendimento de que os motoristas são empregados da empresa Uber vem se consolidando, diferentemente do Brasil. Isso ocorre, por exemplo, na França onde a jurisdição mais alta do país confirmou o vínculo empregatício entre as partes, baseando-se no elemento da subordinação. Na mesma linha, a Suprema Corte Britânica determinou que a Uber deverá reconhecer cerca de 70 mil motoristas como empregados, lhes fornecendo Direitos e proteções trabalhistas.

Na Colômbia, por outro lado, não houve decisão benéfica para os motoristas, ao passo que as autoridades do país compreenderam que a Uber prestava serviço irregular de transporte

individual e apresentava concorrência desleal em relação aos taxistas. À luz deste embate, a Uber teve seus serviços suspensos no país, mas esse esforço para a regularização da atividade não é observado no Brasil, estando suas atividades contínuas desde a sua chegada no país. Nos Estados Unidos da América, mais precisamente no estado da Califórnia, apesar do resultado final não ser em todo favorável aos condutores da Uber, houve grande movimentação por parte do Judiciário para obrigar as empresas de transporte online a reconhecer seus motoristas como empregados. No estado de Nova Iorque, o Legislativo aprovou Lei onde determina a instituição de salário mínimo para seus motoristas e o limite de licenças para estes veículos que prestam transporte por aplicativos.

Ainda há uma divergência de decisões face a este tema no Brasil, no entanto, nota-se



uma tendência dos Tribunais Superiores à negação do vínculo entre o motorista e a Uber, corroborando para a narrativa de que estes trabalhadores são, de fato, autônomos.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O trabalho de transporte por aplicativo no mundo vem se expandindo e causando discussões jurisprudenciais e doutrinárias, quanto à natureza do vínculo existente. A discussão gira em torno dos requisitos caracterizadores da relação de emprego e se estes estão ou não presentes na relação entre a empresa Uber e seus motoristas. Isto posto, o presente artigo se propôs a analisar esta nova modalidade de relação de trabalho, decorrente da relação entre o aplicativo de transportes Uber com seus respectivos condutores.

A partir da análise de decisões judiciais, nota-se no Brasil uma grande divergência jurisprudencial em relação ao reconhecimento do vínculo empregatício. Apesar das decisões favoráveis aos motoristas do aplicativo por parte de Tribunais Regionais do Trabalho, grande parte das decisões do Tribunal Superior do Trabalho são no sentido de negar a relação de emprego entre a Uber e seus condutores. Muitos tribunais corroboram com o entendimento de que, de fato, os motoristas de aplicativo são trabalhadores autônomos e que não possuem os requisitos caracterizadores necessários para a relação de emprego. Porém, torna-se importante salientar que, embora sejam decisões do Tribunal Superior do Trabalho, não se vincula a este entendimento os juízes do Trabalho e os Tribunais Regionais do Trabalho.

Nesse sentido, a partir da observação de julgados sobre o tema em outros países do mundo, constata-se que o Brasil se encontra, de certa forma, atrasado, especialmente no que se refere aos Direitos e garantias trabalhistas destes trabalhadores informais, ao passo que foi 21

possível perceber uma importante movimentação em grandes potências do mundo, como Reino Unido, Estados Unidos, França e Colômbia para a regularização e defesa destes Direitos.

Todavia, apesar do retrocesso comparado aos países anteriormente citados, o Brasil é um país grandioso, formado por diversas culturas e situações sociais distintas, restando claro a dificuldade de um entendimento universal sobre o tema, até pelo fato da existência de diversos Tribunais Regionais do Trabalho. Esta situação não ocorre nos Estados Unidos, por exemplo, que, apesar de ser um grande país, possui legislação própria para cada um de seus estados, tornando mais fácil o caminho até um entendimento único.

Assim, pode-se concluir que a jurisprudência brasileira, em relação aos Direitos laborais dos trabalhadores por aplicativo, ainda é muito conservadora, não enxergando, na maioria das decisões, as novas modalidades laborais como merecedoras de proteções trabalhistas, o que acarreta na desvalorização dos Direitos trabalhistas. Ademais, é importante ressaltar que uma sociedade com seus Direitos trabalhistas preservados é uma sociedade consciente, principalmente em meio a uma pandemia sanitária, na qual estes trabalhadores ?uberizados? se tornaram essenciais e indispensáveis na vida de todos, merecendo, ao menos, o mínimo, ou seja, Direitos e proteções trabalhistas. Nesse sentido, a Justiça do Trabalho não pode se manter inerte, devendo-se atualizar às novas modalidades de trabalho, para que possa proteger seus trabalhadores, visto que esta nova organização de trabalho vem a ser o novo retrato das futuras



relações de trabalho, ganhando cada vez mais espaço neste âmbito.

22

LABOR RIGHTS OF UBER DRIVERS IN THE WORLD: COMPARED JURISPRUDENCE

ABSTRACT

This article analyzes, in a comparative way, the labor rights of Uber company drivers, in some countries of the world, these being Brazil, France, the United Kingdom, the United States of America and Colombia, due to the absence of labor regulation of these activities. To this end, we seek to understand how the characterization of the employment relationship occurs, differentiating the employment relationship from the employment relationship, through its essential characterizing elements. Later, he explains the emergence of the phenomenon of ?uberization? in Brazil, conceptualizing it and analyzing its purpose. Then, it examines the legal nature of this possible employment relationship, in order, finally, to enter into the analysis of the jurisprudence formed on the subject, by means of judicial decisions and news, contemplating the understandings established regarding the regulation or not of the work application. As a methodology, comparative law is used, through investigative research and jurisprudential debate, based on the analysis of scientific articles, news and jurisprudence. In the end, it is noticed that there is a conservatism in Brazilian jurisprudence, in relation to the other countries analyzed in this article, with regard to the theme of the recognition of the employment bond of workers by application of Uber.

Keywords: Labor Rights; employment bond; Uberization; Regulation; Jurisprudential understandings.



23

REFERÊNCIAS

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro: Presidência da República, 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 17 maio 2021.

BRASIL. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. Brasília: Presidência da República, 2002. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm. Acesso em: 17 maio 2021.

BRASIL. Senado Federal. Projeto de Lei da Câmara nº 28, de 2017. Altera a Lei nº 12.587, de 3 de janeiro de 2012, para regulamentar o transporte remunerado privado individual de passageiros. Brasília: Senado Federal, 2017. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/128659>. Acesso em: 17 maio 2021.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. Decisão 0021864-81.2017.5.04.0028. Juiz: Átila da Rold Roesler, 02 mar. 2020a. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/dl/uber-decisao1.pdf>. Acesso em: 17 maio 2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista 10575-88.2019.5.03.0003. Relator: Min. Alexandre Luiz Ramos, 09 set. 2020b. Disponível em: <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/925275204/agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-airr-105758820195030003/inteiro-teor-925275326?ref=feed>. Acesso em: 17 maio 2021.

CALIFÓRNIA. Assembly Bill No.5. AB-5 Worker status: employees and independent contractors. Sacramento: Governo da Califórnia, 2019. Disponível em: https://leginfo.legislature.ca.gov/faces/billTextClient.xhtml?bill_id=201920200AB5. Acesso em: 17 maio 2021.

CATHARINO, José Martins. Compêndio Universitário de Direito do Trabalho. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 1982.

CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. Motorista do Uber poderá ser considerado empregado no Brasil. Migalhas, 20 abr. 2016. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/237918/motorista-do-uber-podera-ser-considerado-empregado-no-brasil>. Acesso em: 25 abr. 2021.

DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 18. ed. São Paulo: Ltr, 2019.

ELEITORES da Califórnia decidem que motoristas da Uber e da Lyft não serão considerados funcionários. G1, 04 nov. 2020. Disponível em: <https://g1.globo.com/mundo/eleicoes-nos-eua/2020/noticia/2020/11/04/eleitores-da-california-decidem-que-motoristas-da-uber-e-da-lyft-nao-serao-considerados-funcionarios.ghtml>. Acesso em: 17 maio 2021.

24

FIGHT Over Gig Workers persists Despite Win for Uber and Lyft. The New York Times, 12 nov. 2020. Disponível em: <https://mail.google.com/mail/u/1/?ogbl#inbox/FFNDWMtcwDtqwhpDkkCXghScWDwVFqbh?projector=1&messagePartId=0.3>. Acesso em: 18 maio 2021.

FRANÇA. **Cour de Cassation**. Communiqué de presse. Paris: **Cour de Cassation**, 2020. Disponível em: https://www.courdecassation.fr/jurisprudence_2/communiqués_presse_8004/prestation_chauffeur_9665/press_release_44526.html. Acesso em: 17 maio 2021.

JUIZ dos EUA proíbe Uber e Lyft de classificar motoristas como prestadores de serviço. G1, 10 ago. 2020. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/tecnologia/noticia/2020/08/10/juiz-dos-eua-proibe-uber-e-lyft-de-classificar-motoristas-como-prestadores-de-servico.ghtml>. Acesso em: 17 maio 2021.

JUSTIÇA da França reconhece vínculo trabalhista de motorista com Uber. G1, 09 mar. 2020. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/tecnologia/noticia/2020/03/09/franca-reconhece-status-de-funcionario-a-motorista-do-uber.ghtml>. Acesso em: 17 maio 2021.

JUSTIÇA do Trabalho reconhece vínculo empregatício entre motorista e Uber. Yahoo Finanças, 29 abr. 2021. Disponível em: <https://br.financas.yahoo.com/noticias/justica-do-trabalho-reconhece-vinculo-empregaticio-entre-motorista-e-uber-143736183.html>. Acesso em: 17 maio 2021.

LE STATUT d'indépendant d'un chauffeur Uber est « fictif », selon la Cour de cassation. Le Monde, 04 mar. 2020. Disponível em: https://www.lemonde.fr/societe/article/2020/03/04/la-cour-de-cassation-confirme-que-le-lien-unissant-un-chauffeur-et-uber-est-bien-un-contrat-de-travail_6031820_3224.html. Acesso em: 18 maio 2021.



MANETTO, Francesco. Colombia ordena a Uber la suspensión imediata de su servicio. El País, Bogotá, 20 dez. 2019. Disponível em: https://elpais.com/economia/2019/12/21/actualidad/1576885450_762730.html. Acesso em: 17 maio 2021.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de Direito do Trabalho. 10. ed. São Paulo: Saraiva, 1992.

NOVA York aprova limite de licenças para motoristas de Uber e concorrentes. G1, 09 ago. 2018. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/noticia/2018/08/09/nova-york-aprova-limite-de-licencas-para-motoristas-de-uber-e-concorrentes.ghtml>. Acesso em: 17 maio 2021.

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio; COSTA, Joelane Borges; ASSIS, Anne Karolline Barbosa de. Os motoristas da plataforma Uber: fatos, julgados e crítica. Revista Estudos Institucionais, Rio de Janeiro, v. 6, n. 3, p. 1269-1288, 2020.

PIMPÃO, Hirosê. Das relações de emprego no Direito do Trabalho. 2. ed. Rio de Janeiro: José Konfino, 1960.

25

ROBICHEZ, Juliette. Sopram novos ventos de revolta contra o Uber. Outras Palavras, 26 mar. 2020. Disponível em: <https://outraspalavras.net/tecnologiaemdisputa/sopram-novos-ventos-de-revolta-contra-o-uber>. Acesso em: 17 maio 2021.

SARAIVA, Renato. Direito do Trabalho para concursos públicos. 4 ed. São Paulo: Método, 2006.

SARAIVA, Renato; SOUTO, Rafael Tonassi. 2018. Direito do Trabalho para concursos públicos. Salvador: Juspodivm, 2018.

TST reitera pela 4ª vez que não existe vínculo entre motoristas e a Uber. Consultor Jurídico, 11 maio 2021. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2021-mai-11/tst-reitera-vez-nao-existe-vinculo-entre-motoristas-uber?s=08>. Acesso em: 17 maio 2021.

UBER anuncia que vai deixar de operar na Colômbia após ser processado. G1, 10 jan. 2020a. Acesso em: <https://g1.globo.com/economia/tecnologia/noticia/2020/01/10/uber-anuncia-que-vai-deixar-de-operar-na-colombia-apos-ser-processada.ghtml>. Acesso em: 17 maio 2021.

UBER drivers entitled to workers' rights, UK supreme court rules. The Guardian, 19 fev. 2021a. Disponível em: <https://www.theguardian.com/technology/2021/feb/19/uber-drivers-workers-uk-supreme-court-rules-rights>. Acesso em: 17 maio 2021.



UBER e Lyft devem encerrar operações na Califórnia nesta sexta. G1, 20 ago. 2020b. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/tecnologia/noticia/2020/08/20/uber-e-lyft-devem-encerrar-operacoes-na-california-nesta-sexta.ghtml>. Acesso em: 17 maio 2021.

UBER perde batalha na Suprema Corte do Reino Unido sobre Direitos de motoristas. G1, 19 fev. 2021b. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/tecnologia/noticia/2021/02/19/uber-perde-batalha-na-suprema-corte-do-reino-unido-sobre-Direitos-de-motoristas.ghtml>. Acesso em: 17 maio 2021.

UBER retorna à Colômbia menos de um mês após saída. G1, 20 fev. 2020c. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/tecnologia/noticia/2020/02/20/uber-retorna-a-colombia-menos-de-um-mes-apos-saida.ghtml>. Acesso em: 17 maio 2021.

UBER vai conceder Direitos trabalhistas a todos seus motoristas no Reino Unido. G1, 16 mar. 2021c. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/tecnologia/noticia/2021/03/16/uber-vai-conceder-beneficios-de-funcionarios-a-70-mil-motoristas-no-reino-unido.ghtml>. Acesso em: 17 maio 2021.

UBER. Código de Conduta da Uber. Disponível em: <https://www.uber.com/br/pt-br/safety/uber-community-guidelines/>. Acesso em: 18 maio 2021a.

UBER. Fatos e Dados sobre a Uber. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber>. Acesso em: 17 maio 2021b.

UBER. Você decide quando ganhar: dirija com a Uber. Disponível em: <https://www.uber.com/>. Acesso em: 17 maio 2021c



=====
Arquivo 1: OS DIREITOS LABORAIS DOS MOTORISTAS DA UBER NO MUNDO JURISPRUDÊNCIA
COMPARADA.pdf (7301 termos)

Arquivo 2: <https://www.newsbreak.com/news/2100687530407/fight-over-gig-workers-persists-despite-win-for-uber-and-lyft> (1666 termos)

Termos comuns: 14

Similaridade: 0,15%

O texto abaixo é o conteúdo do documento OS DIREITOS LABORAIS DOS MOTORISTAS DA UBER
NO MUNDO JURISPRUDÊNCIA COMPARADA.pdf (7301 termos)

Os termos em vermelho foram encontrados no documento

<https://www.newsbreak.com/news/2100687530407/fight-over-gig-workers-persists-despite-win-for-uber-and-lyft> (1666 termos)

=====

UNIVERSIDADE CATÓLICA DO SALVADOR
FACULDADE DE DIREITO
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO

LAVÍNIA MARIA LOUZADO PARAISO

OS DIREITOS LABORAIS DOS MOTORISTAS DA UBER NO MUNDO:
JURISPRUDÊNCIA COMPARADA



Salvador
2021

LAVÍNIA MARIA LOUZADO PARAISO

OS DIREITOS LABORAIS DOS MOTORISTAS DA UBER NO MUNDO:
JURISPRUDÊNCIA COMPARADA

Artigo apresentado ao Curso de Graduação em
Direito da Universidade Católica do Salvador, como
requisito parcial para a obtenção do Título de
Graduado em Direito.

Orientadora: Profa. Me. Christianne Moreira Moraes
Gurgel.

Salvador
2021

OS DIREITOS LABORAIS DOS MOTORISTAS DA UBER NO MUNDO:
JURISPRUDÊNCIA COMPARADA



Lavínia Maria Louzado Paraiso*
Christianne Moreira Moraes Gurgel**

RESUMO

O presente artigo analisa, de forma comparada, os Direitos laborais dos motoristas da empresa Uber, em alguns países do mundo, sendo estes o Brasil, a França, o Reino Unido, os Estados Unidos da América e a Colômbia, em razão da ausência de regulamentação trabalhista destas atividades. Para tanto, busca-se compreender como ocorre a caracterização do vínculo empregatício, diferenciando a relação de trabalho da relação de emprego, através de seus elementos essenciais caracterizadores. Posteriormente, explica o surgimento do fenômeno da "uberização" no Brasil, conceituando-o e analisando a sua finalidade. Em seguida, examina a natureza jurídica desta possível relação de trabalho, para, enfim, adentrar na análise da jurisprudência formada sobre o tema, por meio de decisões judiciais e notícias, contemplando os entendimentos firmados no que diz respeito a regulamentação ou não do trabalho por aplicativo. Como metodologia, utiliza-se do Direito comparado, por meio de pesquisa investigativa e do embate jurisprudencial, a partir da análise de artigos científicos, notícias e jurisprudências. Ao final, percebe-se que existe um conservadorismo na jurisprudência brasileira, em relação aos outros países analisados neste artigo, no que tange ao tema do reconhecimento do vínculo empregatício dos trabalhadores por aplicativo da Uber.

Palavras-chave: Direitos Trabalhistas; Vínculo Empregatício; Uberização; Regulamentação; Entendimentos Jurisprudenciais.

* Estudante de graduação em Direito pela Universidade Católica do Salvador. E-mail: lavinia.paraiso@ucsal.edu.br.

** Mestre em Direito e efetividade pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo e professora de Direito do Trabalho da Universidade Católica do Salvador. E-mail: christianne.gurgel@pro.ucsal.br.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	04
2 A TUTELA DO DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL: CONTRATO DE EMPREGO.....	05
2.1 RELAÇÃO DE EMPREGO E RELAÇÃO DE TRABALHO.....	05
2.2 REQUISITOS CARACTERIZADORES DA RELAÇÃO DE EMPREGO.....	06
3 O MODELO LABORAL "UBERIZADO" NO BRASIL.....	09
3.1 O SURGIMENTO DO MODELO LABORAL	



?UBERIZADO?.....	09
3.2 NATUREZA JURÍDICA DA RELAÇÃO DE TRABALHO: CONTROVÉRSIAS DOCTRINÁRIAS E JURISPRUDENCIAIS.....	10
4 JURISPRUDÊNCIA NO MUNDO.....	13
4.1 FRANÇA.....	14
4.2 REINO UNIDO.....	15
4.3 COLÔMBIA.....	16
4.4 ESTADOS UNIDOS	17
5 JURISPRUDÊNCIA COMPARADA.....	19
6 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	20
REFERÊNCIAS.....	23

4

1 INTRODUÇÃO

É notável o crescimento emergente da informatização e modernização das atividades laborais, já tão presentes no cotidiano, derivadas da mundialmente conhecida "gig economy", a economia do compartilhamento. Este avanço tecnológico vem se tornando, em muitas situações, o meio de sustento único de trabalhadores prejudicados pela grande onda do desemprego, promovendo, assim, o fenômeno da "uberização". No entanto, diante desta crescente, há grandes chances de ocorrerem descasos com Direitos e garantias que são constitucionalmente asseguradas ao indivíduo, fato que gera a inserção desses trabalhadores em atividades laborais cada vez mais precárias.

A partir disto, questiona-se, como países ao redor do mundo estão legislando e decidindo sobre os Direitos laborais dos motoristas de aplicativo? Afinal, cabe aos Estados a regulamentação das relações de trabalho, com o intuito de assegurar uma vida digna e segura para todos os cidadãos. Nesse sentido, este artigo objetiva refletir sobre a regulação dos Direitos trabalhistas e sociais dos motoristas por aplicativo em alguns países, a partir da análise de jurisprudências e notícias que abordam o tema.

Num primeiro momento, o texto explica como se forma o contrato de trabalho, diferenciando a relação de emprego da relação de trabalho. Posteriormente, analisa os requisitos necessários para a caracterização da relação de emprego, com enfoque no requisito da subordinação, visto que este é um dos principais elementos de distinção dos dois vínculos. Adiante, tenciona compreender o surgimento do fenômeno da "uberização" no Brasil, conceituando-o e explicando a sua finalidade, para, em seguida examinar a natureza jurídica



desta possível relação de trabalho, além de dispor sobre os elementos essenciais e indispensáveis para a caracterização da relação de emprego no país.

Nos capítulos seguintes, é realizada uma análise, por meio do Direito comparado, de alguns países da Europa e do continente americano, apontados pela literatura como destaques no tocante à atuação judicial sobre o tema. Nesse sentido, o estudo abrange decisões do Poder Judiciário dos países escolhidos no que diz respeito ao trabalho por aplicativo.

É imprescindível tratar deste tema no que tange à situação dos trabalhadores informais que laboram a partir das plataformas digitais, sobretudo por existirem diferentes posições jurisprudenciais a seu respeito, tendo em vista a ausência de regulamentação legislativa.

Ademais, este estudo utiliza, como método investigativo, o Direito comparado, valendo-se de pesquisa investigativa e embate jurisprudencial, por falta de legislação que regule o fenômeno

5

da ?uberização?. Como técnica, baseou-se na análise de artigos científicos, notícias, doutrina nacional e jurisprudências dos tribunais referentes aos países que serão abordados.

2 A TUTELA DO DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL: CONTRATO DE EMPREGO

O contrato de trabalho pode ser destacado no âmbito trabalhista como a fonte autônoma do Direito do Trabalho, considerando que é por meio deste que advém a aplicabilidade das normas do Direito trabalhista. Com observância ao art. 442 da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), entende-se que o contrato de trabalho nada mais é do que um acordo de vontades, um negócio jurídico entre o empregado e o empregador, no qual as partes assumem Direitos e obrigações, podendo ser concretizado de forma tácita ou expressa. O art. 443 da CLT complementa esse entendimento, adicionando os seus requisitos e estabelecendo as modalidades por prazo indeterminado, a regra no contrato de emprego, ou determinado, que objetiva a formalização de serviços prestados de forma eventual. (BRASIL, 1943)

Como requisitos para a sua celebração, o contrato de trabalho necessita ser firmado por pessoa natural ou jurídica, onde será pactuada a prestação de serviço de forma pessoal, onerosa, não eventual e subordinada, com o cumprimento dos elementos essenciais, nos termos do art. 104 do Código Civil¹. Em suma, o encargo social do contrato de trabalho é garantir o consenso de vontade entre as partes, estabelecendo suas limitações, para que possa viabilizar uma negociação equiparada para ambos envolvidos.

2.1 RELAÇÃO DE EMPREGO E RELAÇÃO DE TRABALHO

Como visto anteriormente, o contrato de trabalho é a relação entre as partes, envolvendo um objeto e negociação jurídica, que acaba por acarretar obrigações. Esta relação pode ser destrinchada em duas: relação de emprego e relação de trabalho. Em situações cotidianas, ambas denominações podem acabar sendo utilizadas como sinônimos, mas no plano jurídico não devem ser confundidas, já que possuem características diferentes.

A relação de trabalho é uma obrigação de fazer, na qual os integrantes da relação se



obrigam, uma parte, a prestar determinados serviços e, a outra parte, a pagar certo valor, a título

1 ?Art. 104. A validade do negócio jurídico requer: I - agente capaz; II - objeto lícito, possível, determinado ou determinável; III - forma prescrita ou não defesa em lei.? (BRASIL, 2002).

6

de salário. A caracterização desta relação pode ser distinguida no momento de ausência de, ao menos, um dos elementos citados no art. 3º da CLT, qualquer que seja ele. Nesse sentido, o dispositivo legal prevê que ?Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário? (BRASIL, 1943).

Em suma, caso o serviço vá de contra à não eventualidade e à pessoalidade, seja sem dependência do empregador ou sem recebimento de salário, se concretizará como relação de trabalho. Percebe-se, portanto, que a relação de trabalho possui natureza abrangente por conseguir acomodar variadas relações jurídicas laborais em si, incluindo a relação de emprego. Nesse sentido, de acordo com Renato Saraiva (2006, p. 34), ?relação de trabalho corresponde a qualquer vínculo jurídico por meio do qual uma pessoa natural executa obras ou serviços para outrem, mediante o pagamento de uma contraprestação?. Assim, toda relação de emprego condiz a uma relação de trabalho, no entanto, não será toda relação de trabalho considerada uma relação de emprego (SARAIVA; SOUTO, 2018).

No tocante à ?relação de emprego?, este termo foi amparado no Brasil por Hirose Pimpão (1960), com o objetivo de ser aquele que se origina de um contrato, diferenciando-a da relação de trabalho, que não resulta de contrato. Nesta relação, o empregado é a parte hipossuficiente do contrato, existindo clara desigualdade entre ambos. Além disto, devem estar presentes todos os elementos essenciais presentes no art. 3º da CLT, sendo estes, a prestação de serviço por pessoa física, a pessoalidade, a não eventualidade, a onerosidade e, por último, a subordinação. Assim, a ausência ou a omissão de apenas um deles poderá prejudicar a existência ou a validade do contrato.

2.2 REQUISITOS CARACTERIZADORES DA RELAÇÃO DE EMPREGO

Sempre que houver a junção dos requisitos caracterizadores da relação de emprego, serão aplicadas as normas da Consolidação das Leis do Trabalho, mesmo em hipótese na qual o empregador negue a assinatura da carteira de trabalho. Caso os requisitos estejam presentes, o empregado possui o Direito de litigar o reconhecimento do vínculo na Justiça do Trabalho.

O autor Amauri Mascaro Nascimento (1992, p. 309), conceitua empregado como ?a pessoa física que com ânimo de emprego trabalha subordinadamente e de modo não eventual para outrem, de quem recebe salário?. Para Maurício Godinho Delgado (2019, p. 419) o empregado é ?toda pessoa natural que contrate, tácita ou expressamente, a prestação de seus

7



serviços a um tomador, a este efetuados com pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação?. Assim, pode-se conceituar o empregado como um trabalhador subordinado que dispõe pessoalmente de seus serviços para outrem, de maneira não eventual e em troca de remuneração, por consequência de um contrato de trabalho².

O requisito da pessoalidade determina que o serviço oferecido deverá ser executado por pessoa física ou natural, não sendo viável que uma pessoa jurídica seja trabalhadora. Esse requisito possui seu regramento no art. 2º da CLT, o qual regula este contrato como intuito personae no que diz respeito ao empregado, o qual apenas pode ser substituído em situações em que o próprio empregador permita ou que seja previsto em lei, como as férias e licenças. Além disso, o contrato de trabalho demanda uma prestação de serviços não eventual no que concerne à forma temporal como o trabalho do empregado é prestado. A conceituação da não eventualidade considera como serviço não eventual aquele que é realizado de forma habitual, constante e regular, ou seja, serviços que não possuam caráter momentâneo. A remuneração, também denominada de onerosidade, consiste no recebimento da contraprestação pelos serviços oferecidos. Assim, torna-se obrigatório, para que haja relação de emprego, que o empregado receba remuneração pelo trabalho prestado, sendo o pagamento por dia, hora ou mês, caso contrário, a relação seria caracterizada como trabalho voluntário. Quanto ao critério da subordinação, tamanha é sua relevância no que tange à caracterização da relação de emprego, que, de acordo com Renato Corrado (1966 apud DELGADO, 2019, p. 348), de nada importa, à conceituação do contrato empregatício, o conteúdo da prestação de serviços, e sim a maneira pela qual estes eram prestados, isto é, se o eram de forma subordinada ou não.

Este requisito possui variadas naturezas, tais como as subordinações técnica, econômica e jurídica. Na primeira, o empregado se submete à dependência técnica do empregador, visto que este possuiria competência no que tange os conhecimentos técnicos do labor, enquanto que seus funcionários não possuem aptidão para tal. Trata-se, porém, de entendimento errôneo, já que se nota que, em regra, o empregado possui mais discernimento e qualificação técnica para exercer o serviço, sendo este o motivo de sua contratação. Para Delgado (2019, p. 351), O empregador contrata o saber (e seus agentes) exatamente por não possuir controle individual sobre ele; como organizador dos meios de produção, capta a tecnologia por intermédio de empregados especializados que arregimenta ? subordinando-os, sem ter a pretensão de absorver, individualmente, seus conhecimentos.

2 ?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.? (BRASIL, 1943).

8

Com relação à dependência econômica, entende-se que o empregado depende financeiramente de seu empregador, por meio de remuneração para o seu sustento. Contudo, não se pode generalizar tal entendimento, pois não se trata de situação padrão, podendo existir a possibilidade de o empregado possuir maior poder aquisitivo do que seu empregador. O autor



José Martins Catharino (1982, p. 203) dispõe que

A dependência econômica, na sua acepção técnica e absoluta, parece superada. Para configurá-la não é imprescindível que o trabalhador tenha no salário sua única fonte de sobrevivência, nem que quem o assalaria absorva integralmente todo o seu tempo dedicado ou dedicável ao trabalho. Na sua concepção relativa, não, bastando que o salário seja o principal meio de vida, e absorção parcial e predominante do seu tempo disponível por empregador.

Através do contrato de emprego, o trabalhador fica subordinado juridicamente ao empregador. O patrão, desse modo, se encarrega do Direito de ordenar e administrar os serviços correspondentes à obrigação contratada, podendo repreender seu empregado por meio de advertências, suspensão ou extinção do contrato de emprego. Assim, a subordinação recai somente sobre a atividade prestada e não sobre a pessoa do empregado. Para Amauri Mascaro Nascimento (1992, p. 320), a subordinação é "uma situação em que se encontra o trabalhador, decorrente da limitação contratual da autonomia de sua vontade, para o fim de transferir ao empregador o poder de direção sobre a atividade que desempenhará".

Diante da globalização e do grande progresso tecnológico, novas atividades laborais surgiram no mercado de trabalho, o que demandou a criação de novos critérios de subordinação, especialmente em razão da instabilidade e precariedade destas novas relações. São três as perspectivas centrais com maior relevância sobre o tema: a objetiva, a clássica e a estrutural, destacando que, uma não elimina a outra, mas sim, se completam.

À luz da dimensão objetiva, considera-se a subordinação como a mera prestação de serviços do trabalhador para a empresa. A subordinação clássica indica que empregador possui autoridade para controlar, fiscalizar e advertir o serviço prestado, perspectiva adotada majoritariamente pelo Judiciário e criticada pelos estudiosos deste ramo do Direito. Por fim, a subordinação estrutural se refere à integração do trabalhador nos serviços prestados pelo tomador, através de ordens diretas ou indiretas de seu empregador, no local do estabelecimento ou através de meios telemáticos e informatizados de comando, nos termos do art. 6º da CLT3.

3 ?Art. 6º Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio

do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego.

Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para

fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio.?

(BRASIL, 1943).

9

Ante o exposto, resta claro que a relação de emprego só poderá se concretizar com a junção de seus cinco elementos indispensáveis, salientando a importância do requisito da subordinação para as novas modalidades de emprego, como será visto no capítulo seguinte.



3 O MODELO LABORAL ?UBERIZADO? NO BRASIL

Com a taxa de desemprego emergente e a alta da crise econômica no país, os contratos de trabalho mais precários passaram a ser a única alternativa para muitos brasileiros. O modelo laboral ?uberizado? surge como uma opção viável de sustento e renda extra para aqueles que necessitam, por se tratar de uma modalidade de atividade mais flexível e informal.

A nomenclatura ?uberizado? deriva do nome da empresa de transporte por aplicativo Uber, conhecida por realizar o transporte de seus passageiros sem possuir uma frota de carros, por não se considerar uma empresa de transporte, mas por acreditar ? como a mesma afirma em sua página da internet ? que não passa de mera empresa de aplicativo que conecta seus usuários a motoristas (UBER, 2021c). A remuneração destes motoristas é definida pelo algoritmo do aplicativo, que estipula um valor inicial, considerando a distância a ser percorrida e o tempo de viagem, que podem ser facilmente alterados a depender da demanda, do dia e do horário escolhido. Baseiam-se, portanto, na oferta e demanda do serviço, com o diferencial da flexibilidade advinda da autonomia oferecida ao motorista.

No entanto, essa autonomia é apenas uma informalidade nessas relações, já que restam dúvidas acerca da existência ou não do vínculo de emprego entre a empresa por aplicativo e seus parceiros, termo utilizado pela Uber ao se referir aos motoristas. Diante disso, compreende-se que o modelo laboral ?uberizado? pode ser considerado o novo retrato das relações de trabalho, perante a nova onda crescente de serviços prestados por meio de aplicativos.

3.1 O SURGIMENTO DO MODELO LABORAL UBERIZADO

Fundada em 2010 na cidade de São Francisco nos Estados Unidos da América (EUA), a empresa Uber teve suas atividades iniciadas no Brasil apenas quatro anos depois, no ano de 2014, durante a Copa do Mundo sediada no país. Hoje, a plataforma está presente em mais de 500 cidades, englobando todas as capitais do Brasil e é um dos principais temas debatidos no âmbito do Direito do Trabalho.

10

Com a finalidade de prestar, via aplicativo, serviços de mobilidade e delivery de forma mais acessível a seus usuários e de gerar renda de forma mais flexível para seus motoristas, a Uber tomou uma forma grandiosa no país. Atualmente, a empresa possui cerca de 22 milhões de usuários e um milhão de motoristas e entregadores cadastrados (UBER, 2021b), gerando embates não só nos tribunais, como também com seus concorrentes, os motoristas de táxis. Diante desse cenário, a classe taxista realizou manifestações em prol da proibição do aplicativo, visto que enquanto a demanda dos motoristas de Uber crescia intensamente, as corridas de táxis se tornaram cada vez mais escassas.

Nesse contexto, o Deputado Carlos Zarattini propôs o Projeto de Lei nº 28 (BRASIL, 2017), o qual objetivou a adequação dos serviços de aplicativos de transporte privados às normas do Código de Trânsito Brasileiro, tencionando a redução do valor descontado dos motoristas em face da empresa, de 25% para 5%, além da fiscalização e regulamentação por



parte das prefeituras, assim como é feito com os táxis. No entanto, o projeto foi alterado a partir de várias emendas, beneficiando a Uber e outras plataformas de aplicativos.

Além deste embate entre classes, com a chegada da Uber no Brasil, adveio também inúmeros debates, controvérsias e decisões judiciais divergentes no que se refere à caracterização do vínculo de emprego dos trabalhadores com as empresas por aplicativo, como será abordado no próximo tópico.

3.2 NATUREZA JURÍDICA DA RELAÇÃO DE TRABALHO: CONTROVÉRSIAS DOCTRINÁRIAS E JURISPRUDENCIAS

Em sua página oficial, a Uber descreve sua atividade como uma plataforma tecnológica de mobilidade, onde motoristas parceiros, podem se conectar com os usuários do aplicativo que buscam meios de se deslocar pela cidade, como forma oportuna de ganhar dinheiro, aumentando seus rendimentos. A referida empresa ressalta que não possui relação de emprego com os motoristas, por não existir contratação e por não ser proprietária dos veículos utilizados nas corridas. Para agregar novos motoristas à plataforma, em seu site, a Uber afirma: "Dirija o seu próprio carro ou alugue um com os nossos parceiros de veículos. Não deixe a oportunidade passar. Cadastre-se agora e dirija quando quiser. Oportunidades de ganhar. Recursos de segurança. Soluções de veículos. Seja seu próprio chefe." (grifos nossos). (UBER, 2021c)

Nesse sentido, vale ressaltar que a inexistência de um contrato formal escrito não significa, plenamente, que não haja a possibilidade de caracterização da relação de emprego, se

11

em decorrência do princípio da primazia da realidade, os requisitos essenciais para que o vínculo empregatício se forme, estejam presentes. Tendo em vista os requisitos necessários para a caracterização da relação de emprego, no Brasil, diante da brecha normativa, há divergência jurisprudencial quanto à existência ou não do vínculo empregatício decorrente destes critérios vinculantes, conforme pode ser constatado nas teses utilizadas pelos Tribunais.

Em seu Código de Conduta, a Uber determina alguns requisitos para que o motorista do aplicativo possa se cadastrar, entre eles, impõe que este deve ser pessoa física e que, em hipótese alguma, poderá haver o compartilhamento de contas, sendo a senha do parceiro pessoal e intransferível (UBER, 2021a). Ainda segundo o documento:

É proibido compartilhar contas da Uber. Para usar qualquer app da Uber, você precisa se registrar e manter a conta ativa. Por motivos de segurança, não deixe que outra pessoa use sua conta e nunca compartilhe informações pessoais, como nome de usuário, senha e dados biométricos. (UBER, 2021a)

Sobre este requisito, a 3ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho (TRT) da 4ª Região, firmou entendimento de que a personalidade é um elemento presente na relação entre o motorista e a Uber, visto que a empresa por aplicativo exige o uso individual e pessoal da conta no aplicativo. De acordo com a Turma, "a questão da personalidade fica evidente quando se revela através da prova oral de que a conta na plataforma UBER necessariamente era individual, não podendo ser utilizada por outros, sob pena de "desligamento". (BRASIL, 2020a).



No entanto, a 4ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho (TST) adotou a compreensão de que o elemento da pessoalidade exprime serviço prestado pessoalmente, sendo inviável sua substituição, ao passo que revela que o motorista poderia ser substituído por outro motorista cadastrado para a realização do serviço. (BRASIL, 2020b)

No mesmo caso, o órgão também descaracterizou o elemento da habitualidade, pelo fato da prestação de serviço ser realizada sem observância de horários estabelecidos pela empresa Uber e sem quantidade mínima de viagens diárias, restando a vontade do motorista realizar corridas quando achar necessário. Nesse sentido, a Turma apontou que:

diante do quadro fático delineado tenho que o trabalho do autor era realizado de forma não eventual, sem o cumprimento de horários pré-determinados para início das viagens e número mínimo de viagens por dia, podendo ligar e desligar o aplicativo nos dias em que queria, ficando a seu critério, ou seja, laborar de acordo com sua vontade e administrar seu tempo e força de trabalho em busca de condições mais vantajosas. (BRASIL, 2020b)

Sob a perspectiva da 3ª Turma do TRT da 4ª Região, existe o requisito da habitualidade na relação entre o motorista e a empresa Uber, reconhecida pelo fato da possibilidade de a Uber controlar a frequência de uso do aplicativo pelo motorista, assim como a realização de corridas,

12

por meio do Global Positioning System (GPS), fato que demonstra a cobrança para que o serviço fosse realizado. Em julgamento de Recurso Ordinário, a Turma apontou: não-eventualidade resta demonstrada que sob outra ótica que era possível à reclamada controlar a frequência do motorista através do aplicativo com uso de GPS e, além disso, não havendo trabalho, o motorista do aplicativo ficava sem receber qualquer valor, o que não lhe permitia receber renda compatível a fim de garantir sua própria sobrevivência. (BRASIL, 2020a)

No tocante ao requisito da onerosidade, segundo o mesmo julgado, o mesmo está caracterizado pelos pagamentos, em função das corridas da semana, que são transferidos da Uber para os motoristas (BRASIL, 2020a). Quanto ao mesmo tema, a 4ª Turma do TST se posicionou contrariamente, em razão da capacidade do pagamento se feito diretamente, em espécie, ao motorista, ressaltando que, em hipótese de relação de emprego, os percebimentos são sempre feitos pelo empregador ao empregado. Assim, a Turma esclareceu que ?a respeito do elemento onerosidade, ressalto que é de conhecimento notório que existe a possibilidade de pagamento direto, em espécie, feito diretamente ao motorista, sendo que o salário é pago diretamente pelo empregador no caso de uma relação de emprego.? (BRASIL, 2020b).

Nesse mesmo caso, o Ministro Alexandre Luiz Ramos declarou a inexistência de vínculo empregatício, a partir da análise dos autos do processo supramencionado, no que tange a autonomia do motorista em face da Uber, apontando que o motorista não passou por entrevistas de emprego para realizar a atividade, não possui metas estabelecidas de viagens a serem realizadas por dia, além da flexibilidade de horários, que são determinados pelo mesmo (BRASIL, 2020b). Por fim, restou entendido que



Quanto ao requisito da subordinação, revela-se evidente que o autor não estava sujeito ao poder diretivo, fiscalizador e punitivo da ré, porquanto não se submeteu a entrevistas de admissão, fixação de metas sobre quantidade de corridas diárias e o efetivo controle de horários. Ademais, confessou que utilizava o veículo próprio e arcava com custeio de combustível e manutenção, e que o passageiro podia escolher rota diversa daquela que consta no aplicativo. (BRASIL, 2020b)

Em contraparte, a 3ª Turma do TRT da 4ª Região, julgou procedente o pedido de reconhecimento da relação de emprego entre motorista e a empresa Uber, no que se refere ao mesmo elemento supracitado, entendendo que resta comprovada a subordinação por meio de imposições feitas pela empresa em face do trabalhador, como a necessidade de conta individual, a fixação de valores previamente estipulados pela empresa e a média de nota estabelecida (BRASIL, 2020a). Ainda, enfatiza que a possibilidade de a empresa não determinar horários, dias de trabalho e quantidade de passageiros atendidos, não afasta a caracterização da subordinação (BRASIL, 2020a).

13

De outro modo, na compreensão de José Eduardo de Resende Chaves Júnior (2016), na relação empresa Uber e motorista não existe caracterização de vínculo de emprego, em função da autonomia presente na mesma. Segundo o autor,

O motorista tem total liberdade quanto a sua jornada de trabalho, que é absolutamente flexível. O motorista trabalha no dia e na hora que desejar. Essa característica é um traço marcante da autonomia da prestação do trabalho. Os meios de produção (veículo e o celular) pertencem ao trabalhador e não à empresa. (CHAVES JÚNIOR, 2016)

No mesmo sentido foi o entendimento da 5ª Turma do TST sobre o tema, a qual declarou não existir vínculo de emprego entre a Uber e seus condutores, ao fundamentar que se encontram ausentes os elementos caracterizadores do vínculo empregatício, ao passo que o autor (motorista independente) revelou que poderia ligar e desligar o aplicativo na hora que bem quisesse, bem como poderia se colocar à disposição, ao mesmo tempo, para quantos aplicativos de viagem desejasse. (TST..., 2021)

Em oposição, Oliveira, Costa e Assis (2020) consideram necessária uma reavaliação desta autonomia de trabalho disposta pela Uber, por interpretar que os indícios de submissão estão presentes nesta relação, conforme explicam os autores:

Haja vista as características e submissões da relação de trabalho exercida, em nada corresponderem ao conceito de liberdade. Ora, sequer o preço da corrida é passível de ser quantificado por aquele que a exerce; limita-se o Direito do motorista de escolher onde trabalhar ao estabelecer limite máximo de recusas de corridas; submete o motorista parceiro ao exercício de extensas jornadas ao promover a concorrência entre os próprios motoristas; gastos inerentes para o exercício da atividade não são quantificados pela plataforma; a expulsão da plataforma ocorre de modo unilateral, sem qualquer oportunidade de esclarecimento de justa causa ensejadora para a baixa pontuação; dentre outros dados já demonstrados a partir dos gráficos apresentados.



Na mesma linha de raciocínio, o desembargador João Batista Martins César, do TRT da 15ª região, deu provimento ao pedido do motorista da Uber sobre o reconhecimento do vínculo empregatício com a empresa. O desembargador entendeu estar presente, nesta situação, todos os requisitos para a caracterização da relação de emprego, destacando que os clientes pertenciam à Uber e não ao motorista, e que os mesmos não sabem qual remuneração será percebida pelas corridas, já que não podem determinar os valores. (JUSTIÇA..., 2021) Resta claro, diante destas controvérsias, que as normas trabalhistas precisam estar em relação harmônica com a evolução tecnológica, a fim de que se possa garantir proteção trabalhista àqueles que precisam, preenchendo lacunas que se encontram abertas no que tange a estes trabalhadores ?uberizados?, assim como empreendido em diversos países do mundo.

4 JURISPRUDÊNCIA NO MUNDO

14

Assim como no Brasil, diversos países ainda se encontram em fase de adaptação à esta nova modalidade empregatícia. Por carência de normas para legislar, tribunais de diversas partes do mundo vêm julgando e discutindo reclamações trabalhistas no que tange ao reconhecimento ou não do vínculo de emprego dos trabalhadores por aplicativo, que podem até vir a influenciar na criação de futuros dispositivos sobre o tema.

4.1 FRANÇA

A Cour de Cassation, jurisdição mais alta da França, equivalente ao STJ no Brasil, reconheceu, em março de 2020 a presença do vínculo empregatício na relação entre a Uber e um de seus motoristas. Trata-se de caso no qual um motorista do aplicativo pediu revisão de sua relação com a empresa na Justiça trabalhista do país, após ter sua conta no aplicativo cancelada pela mesma.

A Corte, nesta situação, reafirmou o entendimento dos juízes de primeira e segunda instância, apontando para a existência do vínculo de subordinação na relação entre as partes, um dos caracterizadores do contrato de emprego, pelo fato do motorista não poder escolher seus passageiros ou definir valores para suas corridas, não se configurando, portanto, como trabalhador autônomo (JUSTIÇA..., 2020).

Figura 1 ? Le statut d'indépendant d'un chauffeur Uber est « fictif », selon la Cour de cassation

Fonte: Le Statut..., 2020.

De acordo com o entendimento dos magistrados franceses para esta situação, ?a sociedade Uber define unilateralmente as condições de exercício?. Ainda, afirmam que o desligamento do motorista no aplicativo sem penalidades não é ponto relevante na caracterização do vínculo de subordinação na relação entre as partes. (FRANÇA, 2020) Na decisão, são listadas outras fundamentações para corroborar o entendimento do



vínculo de emprego, como os itinerários impostos pela Uber ao motorista e o fato do mesmo não saber previamente o destino da corrida, indicando que o condutor não possui autonomia
15

para escolher suas viagens. Também demonstra que o motorista não decide como irá realizar os serviços, sendo este, papel do aplicativo, já que a empresa possui controle sobre o mesmo ao desconectá-lo da conta caso este venha a recusar corridas por 3 (três) vezes. O Tribunal francês reitera que ?Ao se conectar à plataforma digital Uber, é estabelecida uma relação de subordinação entre o motorista e a empresa (...). Portanto, o motorista não presta serviços como autônomo, mas como funcionário.? (JUSTIÇA..., 2020)

Um fato importante foi a tradução do comunicado de imprensa sobre a decisão em seu portal oficial em outros idiomas oficiais da Organização Internacional do Trabalho (OIT), notando-se o intuito do conhecimento universal da jurisprudência francesa, pelo fato de se tratar de uma empresa multinacional que atua em grande parte do mundo.

4.2 REINO UNIDO

O embate judicial entre a empresa Uber e o país inglês teve seu início no ano de 2016, devido a uma ação trabalhista movida por dois motoristas contra a empresa, no qual o Tribunal de Trabalho de Londres decidiu favoravelmente ao vínculo de emprego entre as partes, por entender que a Uber possuía controle sobre as ações dos motoristas e que estes, portanto, não poderiam ser considerados autônomos. Em 2018, a Justiça inglesa reafirmou o vínculo empregatício entre os motoristas do país e a Uber, já que a empresa recorreu a decisão. Após nova tentativa de mudança do entendimento do Tribunal de Trabalho de Londres, em 2021, por meio de apelação, a Suprema Corte do país repetiu o veredito a favor dos motoristas do aplicativo, onde estes agora fazem jus a Direitos trabalhistas, a exemplo do salário mínimo, não devendo serem tratados, agora, como contratações independentes.

No entanto, o gerente da empresa Uber na região do Norte e Leste Europeu, Jamie Heywood, afirmou que os efeitos desta decisão recairiam apenas a um pequeno grupo de motoristas que utilizavam o aplicativo no ano de 2016 (UBER..., 2021b). Acontece que, após esta afirmação, a empresa mudou seu posicionamento, devido a perda do processo na Suprema Corte do Reino Unido e, em decisão inédita no mundo, revelou que irá reconhecer Direitos trabalhistas para todos os seus motoristas, que hoje totalizam mais de 70 mil cadastrados apenas no Reino Unido (UBER..., 2021c).

16

Figura 2 ? Uber drivers entitled to workers? rights, UK supreme court rules

Fonte: Uber..., 2021a.



Portanto, em março de 2021, restou decidido, no Reino Unido, que a Uber é obrigada a conceder salário mínimo, férias remuneradas, entre outras garantias trabalhistas aos motoristas do aplicativo.

4.3 COLÔMBIA

Em dezembro de 2019, autoridades colombianas determinaram a suspensão imediata dos serviços da empresa Uber no país. O litígio se deu entre a Uber e a empresa colombiana Cotech SA, que oferece tecnologias de comunicação a uma empresa de táxi local. Ao tempo, a mesma alegou que a Uber prestava serviço em atos de concorrência desleal, violando normas e desviando clientes, devido à prestação irregular do serviço de transporte individual.

(MANETTO, 2019)

Figura 3 ? Colombia ordena a Uber la suspensión inmediata de su servicio

Fonte: Manetto, 2019.

A plataforma chegou a anunciar, oficialmente, que deixaria de atuar no país colombiano a partir do primeiro dia de fevereiro de 2020, fato que ocorreria ?em cumprimento ao processo enviado pela Superintendência de Indústria e Comércio (SIC)? (UBER, 2020a). No entanto, vinte dias depois da decisão, a empresa voltou às suas atividades por meio de um modelo de serviço diferente, com o intuito de alugar carros com motoristas inclusos (UBER..., 2020c).

17

Neste novo modelo, os usuários teriam a possibilidade de alugar um carro já com um condutor, perante acordo entre as partes, além de mais cinco outras alternativas de serviço de transporte, incluso o aluguel de veículos por hora (UBER..., 2020c). Contudo, por acreditar que a decisão seja arbitrária, a empresa Uber considera direcionar a decisão à arbitragem internacional, fundamentando o ato em uma possível quebra de acordo comercial entre os Estados Unidos e a Colômbia.

4.4 ESTADOS UNIDOS DA AMÉRICA

Diferentemente do Brasil, os Estados Unidos da América possuem legislação própria para cada um dos seus 50 estados, possuindo estes, sua própria constituição e autonomia para regular Leis. Sendo assim, cada estado pode legislar de forma divergente sobre o mesmo tema.

No que se refere aos Direitos trabalhistas dos motoristas do aplicativo Uber, na Califórnia, em agosto de 2019, foi ratificada, pela Assembleia da Califórnia, a Lei chamada ?Assembly Bill 5?, a qual obriga empresas online de transporte, como a Uber, a caracterizar seus motoristas como funcionários, objetivando a garantia das proteções trabalhistas para estes, que até o momento se encontravam fragilizados, por serem denominados erroneamente como ?independentes? (CALIFÓRNIA, 2019). A Lei entrou em vigor no primeiro dia do ano de 2020 e abrange trabalhadores autônomos, antes não detentores de garantias e proteções trabalhistas



e que passaram a ser regidos pelo estatuto dos trabalhadores assalariados, fato que lhes assegurou Direitos como salário mínimo e seguro desemprego.

Ainda no ano de 2020, o juiz do Tribunal Superior de São Francisco, Ethan Schulman, acatou pedido feito pelo estado para repelir que a Uber e sua empresa rival de caracterizarem os motoristas como "prestadores de serviços", ao invés de funcionários, como determinava a legislação, já que ambas controlam e executam as funções destes motoristas (JUIZ..., 2020). Após essa decisão, a Uber, assim como fez na Colômbia, comunicou a interrupção de suas atividades na Califórnia, alegando que a única opção de permanecer no estado seria a intervenção do Tribunal de Apelações, dado que informaram não ser possível a implementação das medidas exigidas, por estas levarem meses para desenrolar-se. (UBER..., 2020b)

Além disso, a Uber, juntamente com outras duas empresas de transporte online, alega que grande parte de seus motoristas não deseja a classificação de funcionário e que seu modelo de negócio sob demanda não se adequa à legislação trabalhista. Isto dito, investiram cerca de 110 milhões de dólares para alavancar referendo que ocorreu em novembro do mesmo ano, 18

denominado "Proposta 22", o qual objetivou a continuação das atividades destas empresas através da contratação de motoristas como trabalhadores independentes, com a ausência de garantias trabalhistas devidas a funcionários de empresas, isentando-se da Lei trabalhista do estado que ordenara a contratação dos motoristas como funcionários, gozadores de assistência médica, seguro desemprego, entre outros Direitos.

Então, em novembro de 2020, restou decidido pelos eleitores da Califórnia, com 58% dos votos a favor da "Proposta 22", que os motoristas de aplicativos não devem ser classificados como funcionários destas empresas. Destaca-se que as empresas de aplicativo online, abriram uma brecha na proposta, compreendendo um piso salarial e benefícios limitados aos motoristas, como vouchers de seguro saúde e ganhos por hora garantidos. (ELEITORES..., 2020)

Figura 4 ? **Fight Over Gig Workers Persists Despite Win for Uber and Lyft**

Fonte: FIGHT..., 2020.

No estado de Nova Iorque, o sindicato local dos motoristas de táxis, juntamente ao sindicato de motoristas "uberizados", foram beneficiados, no ano de 2018, quando o Legislativo do estado aprovou Lei que impõe que o município determine salário mínimo para os motoristas e limite autorização de novas licenças de veículos utilizados para trabalhar por meio de aplicativos de transporte. (NOVA..., 2018)

Figura 5 ? Nova York aprova limite de licenças para motoristas de Uber e concorrentes

Fonte: Nova..., 2018.

19

Ainda assim, as empresas de transporte informal por aplicativo se negam a alterar o



estatuto de seus motoristas, temendo o aumento de custos de encargos sociais e o impacto no serviço prestado. De acordo com as plataformas, essa mudança ocasionaria o aumento dos preços das viagens e do tempo de espera.

5 JURISPRUDÊNCIA COMPARADA

No que tange à jurisprudência sobre o tema no Brasil, foram analisadas quatro decisões judiciais, sendo duas de Tribunais Regionais do Trabalho e outras duas do Tribunal Superior do Trabalho. Os TRTs analisados que reconheceram a caracterização da relação de emprego, evidenciaram a subordinação do motorista perante a Uber, observando o controle da mesma perante o condutor, diante das imposições feitas a este, como a média de nota de avaliação para que não ocorra desligamento, a indispensabilidade de uma conta de usuário individual para ser apto a realizar o serviço, o fato de não determinarem o valor das corridas, já que estas são estabelecidas pelo próprio aplicativo, além do controle de frequência de uso. Entre outros motivos, os argumentos apontaram que a clientela pertence a empresa e não aos condutores. Entretanto, as Turmas 4ª e 5ª do TST não reconheceram o vínculo empregatício, fundamentando as decisões na inexistência dos elementos caracterizadores da relação de emprego, citando, entre os outros elementos, a subordinação e a não eventualidade, já que os motoristas possuiriam autonomia para ligar e desligar o aplicativo na hora que quisessem, realizar corridas para outros aplicativos, assim como o fato de não precisarem de entrevistas de emprego para a realização da atividade. No entanto, embora sejam decisões da Corte Superior do Trabalho, não significa que deva ser um entendimento uniformizado, podendo os juízes de primeiro grau e os Tribunais Regionais do Trabalho decidirem de forma divergente. Percebe-se, por outro lado, na análise dos demais países apontados, que o entendimento de que os motoristas são empregados da empresa Uber vem se consolidando, diferentemente do Brasil. Isso ocorre, por exemplo, na França onde a jurisdição mais alta do país confirmou o vínculo empregatício entre as partes, baseando-se no elemento da subordinação. Na mesma linha, a Suprema Corte Britânica determinou que a Uber deverá reconhecer cerca de 70 mil motoristas como empregados, lhes fornecendo Direitos e proteções trabalhistas. Na Colômbia, por outro lado, não houve decisão benéfica para os motoristas, ao passo que as autoridades do país compreenderam que a Uber prestava serviço irregular de transporte

20

individual e apresentava concorrência desleal em relação aos taxistas. À luz deste embate, a Uber teve seus serviços suspensos no país, mas esse esforço para a regularização da atividade não é observado no Brasil, estando suas atividades contínuas desde a sua chegada no país. Nos Estados Unidos da América, mais precisamente no estado da Califórnia, apesar do resultado final não ser em todo favorável aos condutores da Uber, houve grande movimentação por parte do Judiciário para obrigar as empresas de transporte online a reconhecer seus motoristas como empregados. No estado de Nova Iorque, o Legislativo aprovou Lei onde determina a instituição de salário mínimo para seus motoristas e o limite de licenças para estes veículos que prestam transporte por aplicativos. Ainda há uma divergência de decisões face a este tema no Brasil, no entanto, nota-se



uma tendência dos Tribunais Superiores à negação do vínculo entre o motorista e a Uber, corroborando para a narrativa de que estes trabalhadores são, de fato, autônomos.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O trabalho de transporte por aplicativo no mundo vem se expandindo e causando discussões jurisprudenciais e doutrinárias, quanto à natureza do vínculo existente. A discussão gira em torno dos requisitos caracterizadores da relação de emprego e se estes estão ou não presentes na relação entre a empresa Uber e seus motoristas. Isto posto, o presente artigo se propôs a analisar esta nova modalidade de relação de trabalho, decorrente da relação entre o aplicativo de transportes Uber com seus respectivos condutores.

A partir da análise de decisões judiciais, nota-se no Brasil uma grande divergência jurisprudencial em relação ao reconhecimento do vínculo empregatício. Apesar das decisões favoráveis aos motoristas do aplicativo por parte de Tribunais Regionais do Trabalho, grande parte das decisões do Tribunal Superior do Trabalho são no sentido de negar a relação de emprego entre a Uber e seus condutores. Muitos tribunais corroboram com o entendimento de que, de fato, os motoristas de aplicativo são trabalhadores autônomos e que não possuem os requisitos caracterizadores necessários para a relação de emprego. Porém, torna-se importante salientar que, embora sejam decisões do Tribunal Superior do Trabalho, não se vincula a este entendimento os juízes do Trabalho e os Tribunais Regionais do Trabalho.

Nesse sentido, a partir da observação de julgados sobre o tema em outros países do mundo, constata-se que o Brasil se encontra, de certa forma, atrasado, especialmente no que se refere aos Direitos e garantias trabalhistas destes trabalhadores informais, ao passo que foi 21

possível perceber uma importante movimentação em grandes potências do mundo, como Reino Unido, Estados Unidos, França e Colômbia para a regularização e defesa destes Direitos.

Todavia, apesar do retrocesso comparado aos países anteriormente citados, o Brasil é um país grandioso, formado por diversas culturas e situações sociais distintas, restando claro a dificuldade de um entendimento universal sobre o tema, até pelo fato da existência de diversos Tribunais Regionais do Trabalho. Esta situação não ocorre nos Estados Unidos, por exemplo, que, apesar de ser um grande país, possui legislação própria para cada um de seus estados, tornando mais fácil o caminho até um entendimento único.

Assim, pode-se concluir que a jurisprudência brasileira, em relação aos Direitos laborais dos trabalhadores por aplicativo, ainda é muito conservadora, não enxergando, na maioria das decisões, as novas modalidades laborais como merecedoras de proteções trabalhistas, o que acarreta na desvalorização dos Direitos trabalhistas. Ademais, é importante ressaltar que uma sociedade com seus Direitos trabalhistas preservados é uma sociedade consciente, principalmente em meio a uma pandemia sanitária, na qual estes trabalhadores ?uberizados? se tornaram essenciais e indispensáveis na vida de todos, merecendo, ao menos, o mínimo, ou seja, Direitos e proteções trabalhistas. Nesse sentido, a Justiça do Trabalho não pode se manter inerte, devendo-se atualizar às novas modalidades de trabalho, para que possa proteger seus trabalhadores, visto que esta nova organização de trabalho vem a ser o novo retrato das futuras



relações de trabalho, ganhando cada vez mais espaço neste âmbito.

22

LABOR RIGHTS OF UBER DRIVERS IN THE WORLD: COMPARED JURISPRUDENCE

ABSTRACT

This article analyzes, in a comparative way, the labor rights of Uber company drivers, in some countries of the world, these being Brazil, France, the United Kingdom, the United States of America and Colombia, due to the absence of labor regulation of these activities. To this end, we seek to understand how the characterization of the employment relationship occurs, differentiating the employment relationship from the employment relationship, through its essential characterizing elements. Later, he explains the emergence of the phenomenon of ?uberization? in Brazil, conceptualizing it and analyzing its purpose. Then, it examines the legal nature of this possible employment relationship, in order, finally, to enter into the analysis of the jurisprudence formed on the subject, by means of judicial decisions and news, contemplating the understandings established regarding the regulation or not of the work application. As a methodology, comparative law is used, through investigative research and jurisprudential debate, based on the analysis of scientific articles, news and jurisprudence. In the end, it is noticed that there is a conservatism in Brazilian jurisprudence, in relation to the other countries analyzed **in this article**, with regard to the theme of the recognition of the employment bond of workers by application of Uber.

Keywords: Labor Rights; employment bond; Uberization; Regulation; Jurisprudential understandings.



23

REFERÊNCIAS

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro: Presidência da República, 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 17 maio 2021.

BRASIL. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. Brasília: Presidência da República, 2002. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm. Acesso em: 17 maio 2021.

BRASIL. Senado Federal. Projeto de Lei da Câmara nº 28, de 2017. Altera a Lei nº 12.587, de 3 de janeiro de 2012, para regulamentar o transporte remunerado privado individual de passageiros. Brasília: Senado Federal, 2017. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/128659>. Acesso em: 17 maio 2021.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. Decisão 0021864-81.2017.5.04.0028. Juiz: Átila da Rold Roesler, 02 mar. 2020a. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/dl/uber-decisao1.pdf>. Acesso em: 17 maio 2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista 10575-88.2019.5.03.0003. Relator: Min. Alexandre Luiz Ramos, 09 set. 2020b. Disponível em: <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/925275204/agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-airr-105758820195030003/inteiro-teor-925275326?ref=feed>. Acesso em: 17 maio 2021.

CALIFÓRNIA. Assembly Bill No.5. AB-5 Worker status: employees and independent contractors. Sacramento: Governo da Califórnia, 2019. Disponível em: https://leginfo.legislature.ca.gov/faces/billTextClient.xhtml?bill_id=201920200AB5. Acesso em: 17 maio 2021.

CATHARINO, José Martins. Compêndio Universitário de Direito do Trabalho. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 1982.

CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. Motorista do Uber poderá ser considerado empregado no Brasil. Migalhas, 20 abr. 2016. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/237918/motorista-do-uber-podera-ser-considerado-empregado-no-brasil>. Acesso em: 25 abr. 2021.

DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 18. ed. São Paulo: Ltr, 2019.

ELEITORES da Califórnia decidem que motoristas da Uber e da Lyft não serão considerados funcionários. G1, 04 nov. 2020. Disponível em: <https://g1.globo.com/mundo/eleicoes-nos-eua/2020/noticia/2020/11/04/eleitores-da-california-decidem-que-motoristas-da-uber-e-da-lyft-nao-serao-considerados-funcionarios.ghtml>. Acesso em: 17 maio 2021.

24

FIGHT Over Gig Workers persists Despite Win for Uber and Lyft. The New York Times, 12 nov. 2020. Disponível em: <https://mail.google.com/mail/u/1/?ogbl#inbox/FFNDWMtcwDtqwhpDkkCXghScWDwVFqbh?projector=1&messagePartId=0.3>. Acesso em: 18 maio 2021.

FRANÇA. Cour de Cassation. Communiqué de presse. Paris: Cour de Cassation, 2020. Disponível em: https://www.courdecassation.fr/jurisprudence_2/communiqués_presse_8004/prestation_chauffeur_9665/press_release_44526.html. Acesso em: 17 maio 2021.

JUIZ dos EUA proíbe Uber e Lyft de classificar motoristas como prestadores de serviço. G1, 10 ago. 2020. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/tecnologia/noticia/2020/08/10/juiz-dos-eua-proibe-uber-e-lyft-de-classificar-motoristas-como-prestadores-de-servico.ghtml>. Acesso em: 17 maio 2021.

JUSTIÇA da França reconhece vínculo trabalhista de motorista com Uber. G1, 09 mar. 2020. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/tecnologia/noticia/2020/03/09/franca-reconhece-status-de-funcionario-a-motorista-do-uber.ghtml>. Acesso em: 17 maio 2021.

JUSTIÇA do Trabalho reconhece vínculo empregatício entre motorista e Uber. Yahoo Finanças, 29 abr. 2021. Disponível em: <https://br.financas.yahoo.com/noticias/justica-do-trabalho-reconhece-vinculo-empregaticio-entre-motorista-e-uber-143736183.html>. Acesso em: 17 maio 2021.

LE STATUT d'indépendant d'un chauffeur Uber est « fictif », selon la Cour de cassation. Le Monde, 04 mar. 2020. Disponível em: https://www.lemonde.fr/societe/article/2020/03/04/la-cour-de-cassation-confirme-que-le-lien-unissant-un-chauffeur-et-uber-est-bien-un-contrat-de-travail_6031820_3224.html. Acesso em: 18 maio 2021.



MANETTO, Francesco. Colombia ordena a Uber la suspensión imediata de su servicio. El País, Bogotá, 20 dez. 2019. Disponível em: https://elpais.com/economia/2019/12/21/actualidad/1576885450_762730.html. Acesso em: 17 maio 2021.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de Direito do Trabalho. 10. ed. São Paulo: Saraiva, 1992.

NOVA York aprova limite de licenças para motoristas de Uber e concorrentes. G1, 09 ago. 2018. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/noticia/2018/08/09/nova-york-aprova-limite-de-licencas-para-motoristas-de-uber-e-concorrentes.ghtml>. Acesso em: 17 maio 2021.

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio; COSTA, Joelane Borges; ASSIS, Anne Karolline Barbosa de. Os motoristas da plataforma Uber: fatos, julgados e crítica. Revista Estudos Institucionais, Rio de Janeiro, v. 6, n. 3, p. 1269-1288, 2020.

PIMPÃO, Hirosê. Das relações de emprego no Direito do Trabalho. 2. ed. Rio de Janeiro: José Konfino, 1960.

25

ROBICHEZ, Juliette. Sopram novos ventos de revolta contra o Uber. Outras Palavras, 26 mar. 2020. Disponível em: <https://outraspalavras.net/tecnologiaemdisputa/sopram-novos-ventos-de-revolta-contra-o-uber>. Acesso em: 17 maio 2021.

SARAIVA, Renato. Direito do Trabalho para concursos públicos. 4 ed. São Paulo: Método, 2006.

SARAIVA, Renato; SOUTO, Rafael Tonassi. 2018. Direito do Trabalho para concursos públicos. Salvador: Juspodivm, 2018.

TST reitera pela 4ª vez que não existe vínculo entre motoristas e a Uber. Consultor Jurídico, 11 maio 2021. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2021-mai-11/tst-reitera-vez-nao-existe-vinculo-entre-motoristas-uber?s=08>. Acesso em: 17 maio 2021.

UBER anuncia que vai deixar de operar na Colômbia após ser processado. G1, 10 jan. 2020a. Acesso em: <https://g1.globo.com/economia/tecnologia/noticia/2020/01/10/uber-anuncia-que-vai-deixar-de-operar-na-colombia-apos-ser-processada.ghtml>. Acesso em: 17 maio 2021.

UBER drivers entitled to workers' rights, UK supreme court rules. The Guardian, 19 fev. 2021a. Disponível em: <https://www.theguardian.com/technology/2021/feb/19/uber-drivers-workers-uk-supreme-court-rules-rights>. Acesso em: 17 maio 2021.



UBER e Lyft devem encerrar operações na Califórnia nesta sexta. G1, 20 ago. 2020b. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/tecnologia/noticia/2020/08/20/uber-e-lyft-devem-encerrar-operacoes-na-california-nesta-sexta.ghtml>. Acesso em: 17 maio 2021.

UBER perde batalha na Suprema Corte do Reino Unido sobre Direitos de motoristas. G1, 19 fev. 2021b. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/tecnologia/noticia/2021/02/19/uber-perde-batalha-na-suprema-corte-do-reino-unido-sobre-Direitos-de-motoristas.ghtml>. Acesso em: 17 maio 2021.

UBER retorna à Colômbia menos de um mês após saída. G1, 20 fev. 2020c. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/tecnologia/noticia/2020/02/20/uber-retorna-a-colombia-menos-de-um-mes-apos-saida.ghtml>. Acesso em: 17 maio 2021.

UBER vai conceder Direitos trabalhistas a todos seus motoristas no Reino Unido. G1, 16 mar. 2021c. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/tecnologia/noticia/2021/03/16/uber-vai-conceder-beneficios-de-funcionarios-a-70-mil-motoristas-no-reino-unido.ghtml>. Acesso em: 17 maio 2021.

UBER. Código de Conduta da Uber. Disponível em: <https://www.uber.com/br/pt-br/safety/uber-community-guidelines/>. Acesso em: 18 maio 2021a.

UBER. Fatos e Dados sobre a Uber. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber>. Acesso em: 17 maio 2021b.

UBER. Você decide quando ganhar: dirija com a Uber. Disponível em: <https://www.uber.com/>. Acesso em: 17 maio 2021c



=====
Arquivo 1: OS DIREITOS LABORAIS DOS MOTORISTAS DA UBER NO MUNDO JURISPRUDÊNCIA
COMPARADA.pdf (7301 termos)

Arquivo 2: <https://www.theguardian.com/technology/2021/feb/19/uber-drivers-workers-uk-supreme-court-rules-rights> (983 termos)

Termos comuns: 11

Similaridade: 0,13%

O texto abaixo é o conteúdo do documento OS DIREITOS LABORAIS DOS MOTORISTAS DA UBER
NO MUNDO JURISPRUDÊNCIA COMPARADA.pdf (7301 termos)

Os termos em vermelho foram encontrados no documento

<https://www.theguardian.com/technology/2021/feb/19/uber-drivers-workers-uk-supreme-court-rules-rights>
(983 termos)

=====

UNIVERSIDADE CATÓLICA DO SALVADOR
FACULDADE DE DIREITO
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO

LAVÍNIA MARIA LOUZADO PARAISO

OS DIREITOS LABORAIS DOS MOTORISTAS DA UBER NO MUNDO:
JURISPRUDÊNCIA COMPARADA



Salvador
2021

LAVÍNIA MARIA LOUZADO PARAISO

OS DIREITOS LABORAIS DOS MOTORISTAS DA UBER NO MUNDO:
JURISPRUDÊNCIA COMPARADA

Artigo apresentado ao Curso de Graduação em
Direito da Universidade Católica do Salvador, como
requisito parcial para a obtenção do Título de
Graduado em Direito.

Orientadora: Profa. Me. Christianne Moreira Moraes
Gurgel.

Salvador
2021

OS DIREITOS LABORAIS DOS MOTORISTAS DA UBER NO MUNDO:
JURISPRUDÊNCIA COMPARADA



Lavínia Maria Louzado Paraiso*
Christianne Moreira Moraes Gurgel**

RESUMO

O presente artigo analisa, de forma comparada, os Direitos laborais dos motoristas da empresa Uber, em alguns países do mundo, sendo estes o Brasil, a França, o Reino Unido, os Estados Unidos da América e a Colômbia, em razão da ausência de regulamentação trabalhista destas atividades. Para tanto, busca-se compreender como ocorre a caracterização do vínculo empregatício, diferenciando a relação de trabalho da relação de emprego, através de seus elementos essenciais caracterizadores. Posteriormente, explica o surgimento do fenômeno da "uberização" no Brasil, conceituando-o e analisando a sua finalidade. Em seguida, examina a natureza jurídica desta possível relação de trabalho, para, enfim, adentrar na análise da jurisprudência formada sobre o tema, por meio de decisões judiciais e notícias, contemplando os entendimentos firmados no que diz respeito a regulamentação ou não do trabalho por aplicativo. Como metodologia, utiliza-se do Direito comparado, por meio de pesquisa investigativa e do embate jurisprudencial, a partir da análise de artigos científicos, notícias e jurisprudências. Ao final, percebe-se que existe um conservadorismo na jurisprudência brasileira, em relação aos outros países analisados neste artigo, no que tange ao tema do reconhecimento do vínculo empregatício dos trabalhadores por aplicativo da Uber.

Palavras-chave: Direitos Trabalhistas; Vínculo Empregatício; Uberização; Regulamentação; Entendimentos Jurisprudenciais.

* Estudante de graduação em Direito pela Universidade Católica do Salvador. E-mail: lavinia.paraiso@ucsal.edu.br.

** Mestre em Direito e efetividade pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo e professora de Direito do Trabalho da Universidade Católica do Salvador. E-mail: christianne.gurgel@pro.ucsal.br.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	04
2 A TUTELA DO DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL: CONTRATO DE EMPREGO.....	05
2.1 RELAÇÃO DE EMPREGO E RELAÇÃO DE TRABALHO.....	05
2.2 REQUISITOS CARACTERIZADORES DA RELAÇÃO DE EMPREGO.....	06
3 O MODELO LABORAL "UBERIZADO" NO BRASIL.....	09
3.1 O SURGIMENTO DO MODELO LABORAL	



?UBERIZADO?.....	09
3.2 NATUREZA JURÍDICA DA RELAÇÃO DE TRABALHO: CONTROVÉRSIAS DOCTRINÁRIAS E JURISPRUDENCIAIS.....	10
4 JURISPRUDÊNCIA NO MUNDO.....	13
4.1 FRANÇA.....	14
4.2 REINO UNIDO.....	15
4.3 COLÔMBIA.....	16
4.4 ESTADOS UNIDOS	17
5 JURISPRUDÊNCIA COMPARADA.....	19
6 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	20
REFERÊNCIAS.....	23

4

1 INTRODUÇÃO

É notável o crescimento emergente da informatização e modernização das atividades laborais, já tão presentes no cotidiano, derivadas da mundialmente conhecida ?gig economy?, a economia do compartilhamento. Este avanço tecnológico vem se tornando, em muitas situações, o meio de sustento único de trabalhadores prejudicados pela grande onda do desemprego, promovendo, assim, o fenômeno da ?uberização?. No entanto, diante desta crescente, há grandes chances de ocorrerem descasos com Direitos e garantias que são constitucionalmente asseguradas ao indivíduo, fato que gera a inserção desses trabalhadores em atividades laborais cada vez mais precárias.

A partir disto, questiona-se, como países ao redor do mundo estão legislando e decidindo sobre os Direitos laborais dos motoristas de aplicativo? Afinal, cabe aos Estados a regulamentação das relações de trabalho, com o intuito de assegurar uma vida digna e segura para todos os cidadãos. Nesse sentido, este artigo objetiva refletir sobre a regulação dos Direitos trabalhistas e sociais dos motoristas por aplicativo em alguns países, a partir da análise de jurisprudências e notícias que abordam o tema.

Num primeiro momento, o texto explica como se forma o contrato de trabalho, diferenciando a relação de emprego da relação de trabalho. Posteriormente, analisa os requisitos necessários para a caracterização da relação de emprego, com enfoque no requisito da subordinação, visto que este é um dos principais elementos de distinção dos dois vínculos. Adiante, tenciona compreender o surgimento do fenômeno da ?uberização? no Brasil, conceituando-o e explicando a sua finalidade, para, em seguida examinar a natureza jurídica



desta possível relação de trabalho, além de dispor sobre os elementos essenciais e indispensáveis para a caracterização da relação de emprego no país.

Nos capítulos seguintes, é realizada uma análise, por meio do Direito comparado, de alguns países da Europa e do continente americano, apontados pela literatura como destaques no tocante à atuação judicial sobre o tema. Nesse sentido, o estudo abrange decisões do Poder Judiciário dos países escolhidos no que diz respeito ao trabalho por aplicativo.

É imprescindível tratar deste tema no que tange à situação dos trabalhadores informais que laboram a partir das plataformas digitais, sobretudo por existirem diferentes posições jurisprudenciais a seu respeito, tendo em vista a ausência de regulamentação legislativa.

Ademais, este estudo utiliza, como método investigativo, o Direito comparado, valendo-se de pesquisa investigativa e embate jurisprudencial, por falta de legislação que regule o fenômeno

5

da 'uberização'. Como técnica, baseou-se na análise de artigos científicos, notícias, doutrina nacional e jurisprudências dos tribunais referentes aos países que serão abordados.

2 A TUTELA DO DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL: CONTRATO DE EMPREGO

O contrato de trabalho pode ser destacado no âmbito trabalhista como a fonte autônoma do Direito do Trabalho, considerando que é por meio deste que advém a aplicabilidade das normas do Direito trabalhista. Com observância ao art. 442 da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), entende-se que o contrato de trabalho nada mais é do que um acordo de vontades, um negócio jurídico entre o empregado e o empregador, no qual as partes assumem Direitos e obrigações, podendo ser concretizado de forma tácita ou expressa. O art. 443 da CLT complementa esse entendimento, adicionando os seus requisitos e estabelecendo as modalidades por prazo indeterminado, a regra no contrato de emprego, ou determinado, que objetiva a formalização de serviços prestados de forma eventual. (BRASIL, 1943)

Como requisitos para a sua celebração, o contrato de trabalho necessita ser firmado por pessoa natural ou jurídica, onde será pactuada a prestação de serviço de forma pessoal, onerosa, não eventual e subordinada, com o cumprimento dos elementos essenciais, nos termos do art. 104 do Código Civil¹. Em suma, o encargo social do contrato de trabalho é garantir o consenso de vontade entre as partes, estabelecendo suas limitações, para que possa viabilizar uma negociação equiparada para ambos envolvidos.

2.1 RELAÇÃO DE EMPREGO E RELAÇÃO DE TRABALHO

Como visto anteriormente, o contrato de trabalho é a relação entre as partes, envolvendo um objeto e negociação jurídica, que acaba por acarretar obrigações. Esta relação pode ser destrinchada em duas: relação de emprego e relação de trabalho. Em situações cotidianas, ambas denominações podem acabar sendo utilizadas como sinônimos, mas no plano jurídico não devem ser confundidas, já que possuem características diferentes.

A relação de trabalho é uma obrigação de fazer, na qual os integrantes da relação se



obrigam, uma parte, a prestar determinados serviços e, a outra parte, a pagar certo valor, a título

1 ?Art. 104. A validade do negócio jurídico requer: I - agente capaz; II - objeto lícito, possível, determinado ou determinável; III - forma prescrita ou não defesa em lei.? (BRASIL, 2002).

6

de salário. A caracterização desta relação pode ser distinguida no momento de ausência de, ao menos, um dos elementos citados no art. 3º da CLT, qualquer que seja ele. Nesse sentido, o dispositivo legal prevê que ?Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário? (BRASIL, 1943).

Em suma, caso o serviço vá de contra à não eventualidade e à pessoalidade, seja sem dependência do empregador ou sem recebimento de salário, se concretizará como relação de trabalho. Percebe-se, portanto, que a relação de trabalho possui natureza abrangente por conseguir acomodar variadas relações jurídicas laborais em si, incluindo a relação de emprego. Nesse sentido, de acordo com Renato Saraiva (2006, p. 34), ?relação de trabalho corresponde a qualquer vínculo jurídico por meio do qual uma pessoa natural executa obras ou serviços para outrem, mediante o pagamento de uma contraprestação?. Assim, toda relação de emprego condiz a uma relação de trabalho, no entanto, não será toda relação de trabalho considerada uma relação de emprego (SARAIVA; SOUTO, 2018).

No tocante à ?relação de emprego?, este termo foi amparado no Brasil por Hiroshê Pimpão (1960), com o objetivo de ser aquele que se origina de um contrato, diferenciando-a da relação de trabalho, que não resulta de contrato. Nesta relação, o empregado é a parte hipossuficiente do contrato, existindo clara desigualdade entre ambos. Além disto, devem estar presentes todos os elementos essenciais presentes no art. 3º da CLT, sendo estes, a prestação de serviço por pessoa física, a pessoalidade, a não eventualidade, a onerosidade e, por último, a subordinação. Assim, a ausência ou a omissão de apenas um deles poderá prejudicar a existência ou a validade do contrato.

2.2 REQUISITOS CARACTERIZADORES DA RELAÇÃO DE EMPREGO

Sempre que houver a junção dos requisitos caracterizadores da relação de emprego, serão aplicadas as normas da Consolidação das Leis do Trabalho, mesmo em hipótese na qual o empregador negue a assinatura da carteira de trabalho. Caso os requisitos estejam presentes, o empregado possui o Direito de litigar o reconhecimento do vínculo na Justiça do Trabalho.

O autor Amauri Mascaro Nascimento (1992, p. 309), conceitua empregado como ?a pessoa física que com ânimo de emprego trabalha subordinadamente e de modo não eventual para outrem, de quem recebe salário?. Para Maurício Godinho Delgado (2019, p. 419) o empregado é ?toda pessoa natural que contrate, tácita ou expressamente, a prestação de seus

7



serviços a um tomador, a este efetuados com pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação?. Assim, pode-se conceituar o empregado como um trabalhador subordinado que dispõe pessoalmente de seus serviços para outrem, de maneira não eventual e em troca de remuneração, por consequência de um contrato de trabalho².

O requisito da pessoalidade determina que o serviço oferecido deverá ser executado por pessoa física ou natural, não sendo viável que uma pessoa jurídica seja trabalhadora. Esse requisito possui seu regramento no art. 2º da CLT, o qual regula este contrato como intuito personae no que diz respeito ao empregado, o qual apenas pode ser substituído em situações em que o próprio empregador permita ou que seja previsto em lei, como as férias e licenças. Além disso, o contrato de trabalho demanda uma prestação de serviços não eventual no que concerne à forma temporal como o trabalho do empregado é prestado. A conceituação da não eventualidade considera como serviço não eventual aquele que é realizado de forma habitual, constante e regular, ou seja, serviços que não possuam caráter momentâneo. A remuneração, também denominada de onerosidade, consiste no recebimento da contraprestação pelos serviços oferecidos. Assim, torna-se obrigatório, para que haja relação de emprego, que o empregado receba remuneração pelo trabalho prestado, sendo o pagamento por dia, hora ou mês, caso contrário, a relação seria caracterizada como trabalho voluntário. Quanto ao critério da subordinação, tamanha é sua relevância no que tange à caracterização da relação de emprego, que, de acordo com Renato Corrado (1966 apud DELGADO, 2019, p. 348), de nada importa, à conceituação do contrato empregatício, o conteúdo da prestação de serviços, e sim a maneira pela qual estes eram prestados, isto é, se o eram de forma subordinada ou não.

Este requisito possui variadas naturezas, tais como as subordinações técnica, econômica e jurídica. Na primeira, o empregado se submete à dependência técnica do empregador, visto que este possuiria competência no que tange os conhecimentos técnicos do labor, enquanto que seus funcionários não possuem aptidão para tal. Trata-se, porém, de entendimento errôneo, já que se nota que, em regra, o empregado possui mais discernimento e qualificação técnica para exercer o serviço, sendo este o motivo de sua contratação. Para Delgado (2019, p. 351), O empregador contrata o saber (e seus agentes) exatamente por não possuir controle individual sobre ele; como organizador dos meios de produção, capta a tecnologia por intermédio de empregados especializados que arregimenta ? subordinando-os, sem ter a pretensão de absorver, individualmente, seus conhecimentos.

2 ?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.? (BRASIL, 1943).

8

Com relação à dependência econômica, entende-se que o empregado depende financeiramente de seu empregador, por meio de remuneração para o seu sustento. Contudo, não se pode generalizar tal entendimento, pois não se trata de situação padrão, podendo existir a possibilidade de o empregado possuir maior poder aquisitivo do que seu empregador. O autor



José Martins Catharino (1982, p. 203) dispõe que

A dependência econômica, na sua acepção técnica e absoluta, parece superada. Para configurá-la não é imprescindível que o trabalhador tenha no salário sua única fonte de sobrevivência, nem que quem o assalaria absorva integralmente todo o seu tempo dedicado ou dedicável ao trabalho. Na sua concepção relativa, não, bastando que o salário seja o principal meio de vida, e absorção parcial e predominante do seu tempo disponível por empregador.

Através do contrato de emprego, o trabalhador fica subordinado juridicamente ao empregador. O patrão, desse modo, se encarrega do Direito de ordenar e administrar os serviços correspondentes à obrigação contratada, podendo repreender seu empregado por meio de advertências, suspensão ou extinção do contrato de emprego. Assim, a subordinação recai somente sobre a atividade prestada e não sobre a pessoa do empregado. Para Amauri Mascaro Nascimento (1992, p. 320), a subordinação é "uma situação em que se encontra o trabalhador, decorrente da limitação contratual da autonomia de sua vontade, para o fim de transferir ao empregador o poder de direção sobre a atividade que desempenhará".

Diante da globalização e do grande progresso tecnológico, novas atividades laborais surgiram no mercado de trabalho, o que demandou a criação de novos critérios de subordinação, especialmente em razão da instabilidade e precariedade destas novas relações. São três as perspectivas centrais com maior relevância sobre o tema: a objetiva, a clássica e a estrutural, destacando que, uma não elimina a outra, mas sim, se completam.

À luz da dimensão objetiva, considera-se a subordinação como a mera prestação de serviços do trabalhador para a empresa. A subordinação clássica indica que empregador possui autoridade para controlar, fiscalizar e advertir o serviço prestado, perspectiva adotada majoritariamente pelo Judiciário e criticada pelos estudiosos deste ramo do Direito. Por fim, a subordinação estrutural se refere à integração do trabalhador nos serviços prestados pelo tomador, através de ordens diretas ou indiretas de seu empregador, no local do estabelecimento ou através de meios telemáticos e informatizados de comando, nos termos do art. 6º da CLT3.

3 ?Art. 6º Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio

do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego.

Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para

fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio.?

(BRASIL, 1943).

9

Ante o exposto, resta claro que a relação de emprego só poderá se concretizar com a junção de seus cinco elementos indispensáveis, salientando a importância do requisito da subordinação para as novas modalidades de emprego, como será visto no capítulo seguinte.



3 O MODELO LABORAL ?UBERIZADO? NO BRASIL

Com a taxa de desemprego emergente e a alta da crise econômica no país, os contratos de trabalho mais precários passaram a ser a única alternativa para muitos brasileiros. O modelo laboral ?uberizado? surge como uma opção viável de sustento e renda extra para aqueles que necessitam, por se tratar de uma modalidade de atividade mais flexível e informal.

A nomenclatura ?uberizado? deriva do nome da empresa de transporte por aplicativo Uber, conhecida por realizar o transporte de seus passageiros sem possuir uma frota de carros, por não se considerar uma empresa de transporte, mas por acreditar ? como a mesma afirma em sua página da internet ? que não passa de mera empresa de aplicativo que conecta seus usuários a motoristas (UBER, 2021c). A remuneração destes motoristas é definida pelo algoritmo do aplicativo, que estipula um valor inicial, considerando a distância a ser percorrida e o tempo de viagem, que podem ser facilmente alterados a depender da demanda, do dia e do horário escolhido. Baseiam-se, portanto, na oferta e demanda do serviço, com o diferencial da flexibilidade advinda da autonomia oferecida ao motorista.

No entanto, essa autonomia é apenas uma informalidade nessas relações, já que restam dúvidas acerca da existência ou não do vínculo de emprego entre a empresa por aplicativo e seus parceiros, termo utilizado pela Uber ao se referir aos motoristas. Diante disso, compreende-se que o modelo laboral ?uberizado? pode ser considerado o novo retrato das relações de trabalho, perante a nova onda crescente de serviços prestados por meio de aplicativos.

3.1 O SURGIMENTO DO MODELO LABORAL UBERIZADO

Fundada em 2010 na cidade de São Francisco nos Estados Unidos da América (EUA), a empresa Uber teve suas atividades iniciadas no Brasil apenas quatro anos depois, no ano de 2014, durante a Copa do Mundo sediada no país. Hoje, a plataforma está presente em mais de 500 cidades, englobando todas as capitais do Brasil e é um dos principais temas debatidos no âmbito do Direito do Trabalho.

10

Com a finalidade de prestar, via aplicativo, serviços de mobilidade e delivery de forma mais acessível a seus usuários e de gerar renda de forma mais flexível para seus motoristas, a Uber tomou uma forma grandiosa no país. Atualmente, a empresa possui cerca de 22 milhões de usuários e um milhão de motoristas e entregadores cadastrados (UBER, 2021b), gerando embates não só nos tribunais, como também com seus concorrentes, os motoristas de táxis. Diante desse cenário, a classe taxista realizou manifestações em prol da proibição do aplicativo, visto que enquanto a demanda dos motoristas de Uber crescia intensamente, as corridas de táxis se tornaram cada vez mais escassas.

Nesse contexto, o Deputado Carlos Zarattini propôs o Projeto de Lei nº 28 (BRASIL, 2017), o qual objetivou a adequação dos serviços de aplicativos de transporte privados às normas do Código de Trânsito Brasileiro, tencionando a redução do valor descontado dos motoristas em face da empresa, de 25% para 5%, além da fiscalização e regulamentação por



parte das prefeituras, assim como é feito com os táxis. No entanto, o projeto foi alterado a partir de várias emendas, beneficiando a Uber e outras plataformas de aplicativos.

Além deste embate entre classes, com a chegada da Uber no Brasil, adveio também inúmeros debates, controvérsias e decisões judiciais divergentes no que se refere à caracterização do vínculo de emprego dos trabalhadores com as empresas por aplicativo, como será abordado no próximo tópico.

3.2 NATUREZA JURÍDICA DA RELAÇÃO DE TRABALHO: CONTROVÉRSIAS DOCTRINÁRIAS E JURISPRUDENCIAS

Em sua página oficial, a Uber descreve sua atividade como uma plataforma tecnológica de mobilidade, onde motoristas parceiros, podem se conectar com os usuários do aplicativo que buscam meios de se deslocar pela cidade, como forma oportuna de ganhar dinheiro, aumentando seus rendimentos. A referida empresa ressalta que não possui relação de emprego com os motoristas, por não existir contratação e por não ser proprietária dos veículos utilizados nas corridas. Para agregar novos motoristas à plataforma, em seu site, a Uber afirma: ?Dirija o seu próprio carro ou alugue um com os nossos parceiros de veículos. Não deixe a oportunidade passar. Cadastre-se agora e dirija quando quiser. Oportunidades de ganhar. Recursos de segurança. Soluções de veículos. Seja seu próprio chefe.? (grifos nossos). (UBER, 2021c)

Nesse sentido, vale ressaltar que a inexistência de um contrato formal escrito não significa, plenamente, que não haja a possibilidade de caracterização da relação de emprego, se

11

em decorrência do princípio da primazia da realidade, os requisitos essenciais para que o vínculo empregatício se forme, estejam presentes. Tendo em vista os requisitos necessários para a caracterização da relação de emprego, no Brasil, diante da brecha normativa, há divergência jurisprudencial quanto à existência ou não do vínculo empregatício decorrente destes critérios vinculantes, conforme pode ser constatado nas teses utilizadas pelos Tribunais.

Em seu Código de Conduta, a Uber determina alguns requisitos para que o motorista do aplicativo possa se cadastrar, entre eles, impõe que este deve ser pessoa física e que, em hipótese alguma, poderá haver o compartilhamento de contas, sendo a senha do parceiro pessoal e intransferível (UBER, 2021a). Ainda segundo o documento:

É proibido compartilhar contas da Uber. Para usar qualquer app da Uber, você precisa se registrar e manter a conta ativa. Por motivos de segurança, não deixe que outra pessoa use sua conta e nunca compartilhe informações pessoais, como nome de usuário, senha e dados biométricos. (UBER, 2021a)

Sobre este requisito, a 3ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho (TRT) da 4ª Região, firmou entendimento de que a personalidade é um elemento presente na relação entre o motorista e a Uber, visto que a empresa por aplicativo exige o uso individual e pessoal da conta no aplicativo. De acordo com a Turma, ?a questão da personalidade fica evidente quando se revela através da prova oral de que a conta na plataforma UBER necessariamente era individual, não podendo ser utilizada por outros, sob pena de ?desligamento??.? (BRASIL, 2020a).



No entanto, a 4ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho (TST) adotou a compreensão de que o elemento da pessoalidade exprime serviço prestado pessoalmente, sendo inviável sua substituição, ao passo que revela que o motorista poderia ser substituído por outro motorista cadastrado para a realização do serviço. (BRASIL, 2020b)

No mesmo caso, o órgão também descaracterizou o elemento da habitualidade, pelo fato da prestação de serviço ser realizada sem observância de horários estabelecidos pela empresa Uber e sem quantidade mínima de viagens diárias, restando a vontade do motorista realizar corridas quando achar necessário. Nesse sentido, a Turma apontou que:

diante do quadro fático delineado tenho que o trabalho do autor era realizado de forma não eventual, sem o cumprimento de horários pré-determinados para início das viagens e número mínimo de viagens por dia, podendo ligar e desligar o aplicativo nos dias em que queria, ficando a seu critério, ou seja, laborar de acordo com sua vontade e administrar seu tempo e força de trabalho em busca de condições mais vantajosas. (BRASIL, 2020b)

Sob a perspectiva da 3ª Turma do TRT da 4ª Região, existe o requisito da habitualidade na relação entre o motorista e a empresa Uber, reconhecida pelo fato da possibilidade de a Uber controlar a frequência de uso do aplicativo pelo motorista, assim como a realização de corridas,

12

por meio do Global Positioning System (GPS), fato que demonstra a cobrança para que o serviço fosse realizado. Em julgamento de Recurso Ordinário, a Turma apontou: não-eventualidade resta demonstrada que sob outra ótica que era possível à reclamada controlar a frequência do motorista através do aplicativo com uso de GPS e, além disso, não havendo trabalho, o motorista do aplicativo ficava sem receber qualquer valor, o que não lhe permitia receber renda compatível a fim de garantir sua própria sobrevivência. (BRASIL, 2020a)

No tocante ao requisito da onerosidade, segundo o mesmo julgado, o mesmo está caracterizado pelos pagamentos, em função das corridas da semana, que são transferidos da Uber para os motoristas (BRASIL, 2020a). Quanto ao mesmo tema, a 4ª Turma do TST se posicionou contrariamente, em razão da capacidade do pagamento se feito diretamente, em espécie, ao motorista, ressaltando que, em hipótese de relação de emprego, os percebimentos são sempre feitos pelo empregador ao empregado. Assim, a Turma esclareceu que ?a respeito do elemento onerosidade, ressalto que é de conhecimento notório que existe a possibilidade de pagamento direto, em espécie, feito diretamente ao motorista, sendo que o salário é pago diretamente pelo empregador no caso de uma relação de emprego.? (BRASIL, 2020b).

Nesse mesmo caso, o Ministro Alexandre Luiz Ramos declarou a inexistência de vínculo empregatício, a partir da análise dos autos do processo supramencionado, no que tange a autonomia do motorista em face da Uber, apontando que o motorista não passou por entrevistas de emprego para realizar a atividade, não possui metas estabelecidas de viagens a serem realizadas por dia, além da flexibilidade de horários, que são determinados pelo mesmo (BRASIL, 2020b). Por fim, restou entendido que



Quanto ao requisito da subordinação, revela-se evidente que o autor não estava sujeito ao poder diretivo, fiscalizador e punitivo da ré, porquanto não se submeteu a entrevistas de admissão, fixação de metas sobre quantidade de corridas diárias e o efetivo controle de horários. Ademais, confessou que utilizava o veículo próprio e arcava com custeio de combustível e manutenção, e que o passageiro podia escolher rota diversa daquela que consta no aplicativo. (BRASIL, 2020b)

Em contraparte, a 3ª Turma do TRT da 4ª Região, julgou procedente o pedido de reconhecimento da relação de emprego entre motorista e a empresa Uber, no que se refere ao mesmo elemento supracitado, entendendo que resta comprovada a subordinação por meio de imposições feitas pela empresa em face do trabalhador, como a necessidade de conta individual, a fixação de valores previamente estipulados pela empresa e a média de nota estabelecida (BRASIL, 2020a). Ainda, enfatiza que a possibilidade de a empresa não determinar horários, dias de trabalho e quantidade de passageiros atendidos, não afasta a caracterização da subordinação (BRASIL, 2020a).

13

De outro modo, na compreensão de José Eduardo de Resende Chaves Júnior (2016), na relação empresa Uber e motorista não existe caracterização de vínculo de emprego, em função da autonomia presente na mesma. Segundo o autor,

O motorista tem total liberdade quanto a sua jornada de trabalho, que é absolutamente flexível. O motorista trabalha no dia e na hora que desejar. Essa característica é um traço marcante da autonomia da prestação do trabalho. Os meios de produção (veículo e o celular) pertencem ao trabalhador e não à empresa. (CHAVES JÚNIOR, 2016)

No mesmo sentido foi o entendimento da 5ª Turma do TST sobre o tema, a qual declarou não existir vínculo de emprego entre a Uber e seus condutores, ao fundamentar que se encontram ausentes os elementos caracterizadores do vínculo empregatício, ao passo que o autor (motorista independente) revelou que poderia ligar e desligar o aplicativo na hora que bem quisesse, bem como poderia se colocar à disposição, ao mesmo tempo, para quantos aplicativos de viagem desejasse. (TST..., 2021)

Em oposição, Oliveira, Costa e Assis (2020) consideram necessária uma reavaliação desta autonomia de trabalho disposta pela Uber, por interpretar que os indícios de submissão estão presentes nesta relação, conforme explicam os autores:

Haja vista as características e submissões da relação de trabalho exercida, em nada corresponderem ao conceito de liberdade. Ora, sequer o preço da corrida é passível de ser quantificado por aquele que a exerce; limita-se o Direito do motorista de escolher onde trabalhar ao estabelecer limite máximo de recusas de corridas; submete o motorista parceiro ao exercício de extensas jornadas ao promover a concorrência entre os próprios motoristas; gastos inerentes para o exercício da atividade não são quantificados pela plataforma; a expulsão da plataforma ocorre de modo unilateral, sem qualquer oportunidade de esclarecimento de justa causa ensejadora para a baixa pontuação; dentre outros dados já demonstrados a partir dos gráficos apresentados.



Na mesma linha de raciocínio, o desembargador João Batista Martins César, do TRT da 15ª região, deu provimento ao pedido do motorista da Uber sobre o reconhecimento do vínculo empregatício com a empresa. O desembargador entendeu estar presente, nesta situação, todos os requisitos para a caracterização da relação de emprego, destacando que os clientes pertenciam à Uber e não ao motorista, e que os mesmos não sabem qual remuneração será percebida pelas corridas, já que não podem determinar os valores. (JUSTIÇA..., 2021) Resta claro, diante destas controvérsias, que as normas trabalhistas precisam estar em relação harmônica com a evolução tecnológica, a fim de que se possa garantir proteção trabalhista àqueles que precisam, preenchendo lacunas que se encontram abertas no que tange a estes trabalhadores ?uberizados?, assim como empreendido em diversos países do mundo.

4 JURISPRUDÊNCIA NO MUNDO

14

Assim como no Brasil, diversos países ainda se encontram em fase de adaptação à esta nova modalidade empregatícia. Por carência de normas para legislar, tribunais de diversas partes do mundo vêm julgando e discutindo reclamações trabalhistas no que tange ao reconhecimento ou não do vínculo de emprego dos trabalhadores por aplicativo, que podem até vir a influenciar na criação de futuros dispositivos sobre o tema.

4.1 FRANÇA

A Cour de Cassation, jurisdição mais alta da França, equivalente ao STJ no Brasil, reconheceu, em março de 2020 a presença do vínculo empregatício na relação entre a Uber e um de seus motoristas. Trata-se de caso no qual um motorista do aplicativo pediu revisão de sua relação com a empresa na Justiça trabalhista do país, após ter sua conta no aplicativo cancelada pela mesma.

A Corte, nesta situação, reafirmou o entendimento dos juízes de primeira e segunda instância, apontando para a existência do vínculo de subordinação na relação entre as partes, um dos caracterizadores do contrato de emprego, pelo fato do motorista não poder escolher seus passageiros ou definir valores para suas corridas, não se configurando, portanto, como trabalhador autônomo (JUSTIÇA..., 2020).

Figura 1 ? Le statut d'indépendant d'un chauffeur Uber est « fictif », selon la Cour de cassation

Fonte: Le Statut..., 2020.

De acordo com o entendimento dos magistrados franceses para esta situação, ?a sociedade Uber define unilateralmente as condições de exercício?. Ainda, afirmam que o desligamento do motorista no aplicativo sem penalidades não é ponto relevante na caracterização do vínculo de subordinação na relação entre as partes. (FRANÇA, 2020) Na decisão, são listadas outras fundamentações para corroborar o entendimento do



vínculo de emprego, como os itinerários impostos pela Uber ao motorista e o fato do mesmo não saber previamente o destino da corrida, indicando que o condutor não possui autonomia

15

para escolher suas viagens. Também demonstra que o motorista não decide como irá realizar os serviços, sendo este, papel do aplicativo, já que a empresa possui controle sobre o mesmo ao desconectá-lo da conta caso este venha a recusar corridas por 3 (três) vezes. O Tribunal francês reitera que ?Ao se conectar à plataforma digital Uber, é estabelecida uma relação de subordinação entre o motorista e a empresa (...). Portanto, o motorista não presta serviços como autônomo, mas como funcionário.? (JUSTIÇA..., 2020)

Um fato importante foi a tradução do comunicado de imprensa sobre a decisão em seu portal oficial em outros idiomas oficiais da Organização Internacional do Trabalho (OIT), notando-se o intuito do conhecimento universal da jurisprudência francesa, pelo fato de se tratar de uma empresa multinacional que atua em grande parte do mundo.

4.2 REINO UNIDO

O embate judicial entre a empresa Uber e o país inglês teve seu início no ano de 2016, devido a uma ação trabalhista movida por dois motoristas contra a empresa, no qual o Tribunal de Trabalho de Londres decidiu favoravelmente ao vínculo de emprego entre as partes, por entender que a Uber possuía controle sobre as ações dos motoristas e que estes, portanto, não poderiam ser considerados autônomos. Em 2018, a Justiça inglesa reafirmou o vínculo empregatício entre os motoristas do país e a Uber, já que a empresa recorreu a decisão. Após nova tentativa de mudança do entendimento do Tribunal de Trabalho de Londres, em 2021, por meio de apelação, a Suprema Corte do país repetiu o veredito a favor dos motoristas do aplicativo, onde estes agora fazem jus a Direitos trabalhistas, a exemplo do salário mínimo, não devendo serem tratados, agora, como contratações independentes. No entanto, o gerente da empresa Uber na região do Norte e Leste Europeu, Jamie Heywood, afirmou que os efeitos desta decisão recairiam apenas a um pequeno grupo de motoristas que utilizavam o aplicativo no ano de 2016 (UBER..., 2021b). Acontece que, após esta afirmação, a empresa mudou seu posicionamento, devido a perda do processo na Suprema Corte do Reino Unido e, em decisão inédita no mundo, revelou que irá reconhecer Direitos trabalhistas para todos os seus motoristas, que hoje totalizam mais de 70 mil cadastrados apenas no Reino Unido (UBER..., 2021c).

16

Figura 2 ? **Uber drivers entitled to workers' rights, UK supreme court rules**

Fonte: Uber..., 2021a.



Portanto, em março de 2021, restou decidido, no Reino Unido, que a Uber é obrigada a conceder salário mínimo, férias remuneradas, entre outras garantias trabalhistas aos motoristas do aplicativo.

4.3 COLÔMBIA

Em dezembro de 2019, autoridades colombianas determinaram a suspensão imediata dos serviços da empresa Uber no país. O litígio se deu entre a Uber e a empresa colombiana Cotech SA, que oferece tecnologias de comunicação a uma empresa de táxi local. Ao tempo, a mesma alegou que a Uber prestava serviço em atos de concorrência desleal, violando normas e desviando clientes, devido à prestação irregular do serviço de transporte individual. (MANETTO, 2019)

Figura 3 ? Colombia ordena a Uber la suspensión inmediata de su servicio

Fonte: Manetto, 2019.

A plataforma chegou a anunciar, oficialmente, que deixaria de atuar no país colombiano a partir do primeiro dia de fevereiro de 2020, fato que ocorreria ?em cumprimento ao processo enviado pela Superintendência de Indústria e Comércio (SIC)? (UBER, 2020a). No entanto, vinte dias depois da decisão, a empresa voltou às suas atividades por meio de um modelo de serviço diferente, com o intuito de alugar carros com motoristas inclusos (UBER..., 2020c).

17

Neste novo modelo, os usuários teriam a possibilidade de alugar um carro já com um condutor, perante acordo entre as partes, além de mais cinco outras alternativas de serviço de transporte, incluso o aluguel de veículos por hora (UBER..., 2020c). Contudo, por acreditar que a decisão seja arbitrária, a empresa Uber considera direcionar a decisão à arbitragem internacional, fundamentando o ato em uma possível quebra de acordo comercial entre os Estados Unidos e a Colômbia.

4.4 ESTADOS UNIDOS DA AMÉRICA

Diferentemente do Brasil, os Estados Unidos da América possuem legislação própria para cada um dos seus 50 estados, possuindo estes, sua própria constituição e autonomia para regular Leis. Sendo assim, cada estado pode legislar de forma divergente sobre o mesmo tema.

No que se refere aos Direitos trabalhistas dos motoristas do aplicativo Uber, na Califórnia, em agosto de 2019, foi ratificada, pela Assembleia da Califórnia, a Lei chamada ?Assembly Bill 5?, a qual obriga empresas online de transporte, como a Uber, a caracterizar seus motoristas como funcionários, objetivando a garantia das proteções trabalhistas para estes, que até o momento se encontravam fragilizados, por serem denominados erroneamente como ?independentes? (CALIFÓRNIA, 2019). A Lei entrou em vigor no primeiro dia do ano de 2020 e abrange trabalhadores autônomos, antes não detentores de garantias e proteções trabalhistas



e que passaram a ser regidos pelo estatuto dos trabalhadores assalariados, fato que lhes assegurou Direitos como salário mínimo e seguro desemprego.

Ainda no ano de 2020, o juiz do Tribunal Superior de São Francisco, Ethan Schulman, acatou pedido feito pelo estado para repelir que a Uber e sua empresa rival de caracterizarem os motoristas como "prestadores de serviços", ao invés de funcionários, como determinava a legislação, já que ambas controlam e executam as funções destes motoristas (JUIZ..., 2020). Após essa decisão, a Uber, assim como fez na Colômbia, comunicou a interrupção de suas atividades na Califórnia, alegando que a única opção de permanecer no estado seria a intervenção do Tribunal de Apelações, dado que informaram não ser possível a implementação das medidas exigidas, por estas levarem meses para desenrolar-se. (UBER..., 2020b)

Além disso, a Uber, juntamente com outras duas empresas de transporte online, alega que grande parte de seus motoristas não deseja a classificação de funcionário e que seu modelo de negócio sob demanda não se adequa à legislação trabalhista. Isto dito, investiram cerca de 110 milhões de dólares para alavancar referendo que ocorreu em novembro do mesmo ano, 18

denominado "Proposta 22", o qual objetivou a continuação das atividades destas empresas através da contratação de motoristas como trabalhadores independentes, com a ausência de garantias trabalhistas devidas a funcionários de empresas, isentando-se da Lei trabalhista do estado que ordenara a contratação dos motoristas como funcionários, gozadores de assistência médica, seguro desemprego, entre outros Direitos.

Então, em novembro de 2020, restou decidido pelos eleitores da Califórnia, com 58% dos votos a favor da "Proposta 22", que os motoristas de aplicativos não devem ser classificados como funcionários destas empresas. Destaca-se que as empresas de aplicativo online, abriram uma brecha na proposta, compreendendo um piso salarial e benefícios limitados aos motoristas, como vouchers de seguro saúde e ganhos por hora garantidos. (ELEITORES..., 2020)

Figura 4 ? Fight Over Gig Workers Persists Despite Win for Uber and Lyft

Fonte: FIGHT..., 2020.

No estado de Nova Iorque, o sindicato local dos motoristas de táxis, juntamente ao sindicato de motoristas "uberizados", foram beneficiados, no ano de 2018, quando o Legislativo do estado aprovou Lei que impõe que o município determine salário mínimo para os motoristas e limite autorização de novas licenças de veículos utilizados para trabalhar por meio de aplicativos de transporte. (NOVA..., 2018)

Figura 5 ? Nova York aprova limite de licenças para motoristas de Uber e concorrentes

Fonte: Nova..., 2018.

19

Ainda assim, as empresas de transporte informal por aplicativo se negam a alterar o



estatuto de seus motoristas, temendo o aumento de custos de encargos sociais e o impacto no serviço prestado. De acordo com as plataformas, essa mudança ocasionaria o aumento dos preços das viagens e do tempo de espera.

5 JURISPRUDÊNCIA COMPARADA

No que tange à jurisprudência sobre o tema no Brasil, foram analisadas quatro decisões judiciais, sendo duas de Tribunais Regionais do Trabalho e outras duas do Tribunal Superior do Trabalho. Os TRTs analisados que reconheceram a caracterização da relação de emprego, evidenciaram a subordinação do motorista perante a Uber, observando o controle da mesma perante o condutor, diante das imposições feitas a este, como a média de nota de avaliação para que não ocorra desligamento, a indispensabilidade de uma conta de usuário individual para ser apto a realizar o serviço, o fato de não determinarem o valor das corridas, já que estas são estabelecidas pelo próprio aplicativo, além do controle de frequência de uso. Entre outros motivos, os argumentos apontaram que a clientela pertence a empresa e não aos condutores. Entretanto, as Turmas 4ª e 5ª do TST não reconheceram o vínculo empregatício, fundamentando as decisões na inexistência dos elementos caracterizadores da relação de emprego, citando, entre os outros elementos, a subordinação e a não eventualidade, já que os motoristas possuiriam autonomia para ligar e desligar o aplicativo na hora que quisessem, realizar corridas para outros aplicativos, assim como o fato de não precisarem de entrevistas de emprego para a realização da atividade. No entanto, embora sejam decisões da Corte Superior do Trabalho, não significa que deva ser um entendimento uniformizado, podendo os juízes de primeiro grau e os Tribunais Regionais do Trabalho decidirem de forma divergente.

Percebe-se, por outro lado, na análise dos demais países apontados, que o entendimento de que os motoristas são empregados da empresa Uber vem se consolidando, diferentemente do Brasil. Isso ocorre, por exemplo, na França onde a jurisdição mais alta do país confirmou o vínculo empregatício entre as partes, baseando-se no elemento da subordinação. Na mesma linha, a Suprema Corte Britânica determinou que a Uber deverá reconhecer cerca de 70 mil motoristas como empregados, lhes fornecendo Direitos e proteções trabalhistas.

Na Colômbia, por outro lado, não houve decisão benéfica para os motoristas, ao passo que as autoridades do país compreenderam que a Uber prestava serviço irregular de transporte

individual e apresentava concorrência desleal em relação aos taxistas. À luz deste embate, a Uber teve seus serviços suspensos no país, mas esse esforço para a regularização da atividade não é observado no Brasil, estando suas atividades contínuas desde a sua chegada no país. Nos Estados Unidos da América, mais precisamente no estado da Califórnia, apesar do resultado final não ser em todo favorável aos condutores da Uber, houve grande movimentação por parte do Judiciário para obrigar as empresas de transporte online a reconhecer seus motoristas como empregados. No estado de Nova Iorque, o Legislativo aprovou Lei onde determina a instituição de salário mínimo para seus motoristas e o limite de licenças para estes veículos que prestam transporte por aplicativos.

Ainda há uma divergência de decisões face a este tema no Brasil, no entanto, nota-se



uma tendência dos Tribunais Superiores à negação do vínculo entre o motorista e a Uber, corroborando para a narrativa de que estes trabalhadores são, de fato, autônomos.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O trabalho de transporte por aplicativo no mundo vem se expandindo e causando discussões jurisprudenciais e doutrinárias, quanto à natureza do vínculo existente. A discussão gira em torno dos requisitos caracterizadores da relação de emprego e se estes estão ou não presentes na relação entre a empresa Uber e seus motoristas. Isto posto, o presente artigo se propõe a analisar esta nova modalidade de relação de trabalho, decorrente da relação entre o aplicativo de transportes Uber com seus respectivos condutores.

A partir da análise de decisões judiciais, nota-se no Brasil uma grande divergência jurisprudencial em relação ao reconhecimento do vínculo empregatício. Apesar das decisões favoráveis aos motoristas do aplicativo por parte de Tribunais Regionais do Trabalho, grande parte das decisões do Tribunal Superior do Trabalho são no sentido de negar a relação de emprego entre a Uber e seus condutores. Muitos tribunais corroboram com o entendimento de que, de fato, os motoristas de aplicativo são trabalhadores autônomos e que não possuem os requisitos caracterizadores necessários para a relação de emprego. Porém, torna-se importante salientar que, embora sejam decisões do Tribunal Superior do Trabalho, não se vincula a este entendimento os juízes do Trabalho e os Tribunais Regionais do Trabalho.

Nesse sentido, a partir da observação de julgados sobre o tema em outros países do mundo, constata-se que o Brasil se encontra, de certa forma, atrasado, especialmente no que se refere aos Direitos e garantias trabalhistas destes trabalhadores informais, ao passo que foi

21

possível perceber uma importante movimentação em grandes potências do mundo, como Reino Unido, Estados Unidos, França e Colômbia para a regularização e defesa destes Direitos.

Todavia, apesar do retrocesso comparado aos países anteriormente citados, o Brasil é um país grandioso, formado por diversas culturas e situações sociais distintas, restando claro a dificuldade de um entendimento universal sobre o tema, até pelo fato da existência de diversos Tribunais Regionais do Trabalho. Esta situação não ocorre nos Estados Unidos, por exemplo, que, apesar de ser um grande país, possui legislação própria para cada um de seus estados, tornando mais fácil o caminho até um entendimento único.

Assim, pode-se concluir que a jurisprudência brasileira, em relação aos Direitos laborais dos trabalhadores por aplicativo, ainda é muito conservadora, não enxergando, na maioria das decisões, as novas modalidades laborais como merecedoras de proteções trabalhistas, o que acarreta na desvalorização dos Direitos trabalhistas. Ademais, é importante ressaltar que uma sociedade com seus Direitos trabalhistas preservados é uma sociedade consciente, principalmente em meio a uma pandemia sanitária, na qual estes trabalhadores ?uberizados? se tornaram essenciais e indispensáveis na vida de todos, merecendo, ao menos, o mínimo, ou seja, Direitos e proteções trabalhistas. Nesse sentido, a Justiça do Trabalho não pode se manter inerte, devendo-se atualizar às novas modalidades de trabalho, para que possa proteger seus trabalhadores, visto que esta nova organização de trabalho vem a ser o novo retrato das futuras



relações de trabalho, ganhando cada vez mais espaço neste âmbito.

22

LABOR RIGHTS OF UBER DRIVERS IN THE WORLD: COMPARED JURISPRUDENCE

ABSTRACT

This article analyzes, in a comparative way, the labor rights of Uber company drivers, in some countries **of the world**, these being Brazil, France, the United Kingdom, the United States of America and Colombia, due to the absence of labor regulation of these activities. To this end, we seek to understand how the characterization of the employment relationship occurs, differentiating the employment relationship from the employment relationship, through its essential characterizing elements. Later, he explains the emergence of the phenomenon of ?uberization? in Brazil, conceptualizing it and analyzing its purpose. Then, it examines the legal nature of this possible employment relationship, in order, finally, to enter into the analysis of the jurisprudence formed on the subject, **by means of** judicial decisions and news, contemplating the understandings established regarding the regulation or not of the work application. As a methodology, comparative law is used, through investigative research and jurisprudential debate, based on the analysis of scientific articles, news and jurisprudence. In the end, it is noticed that there is a conservatism in Brazilian jurisprudence, in relation to the other countries analyzed in this article, with regard to the theme of the recognition of the employment bond **of workers by** application of Uber.

Keywords: Labor Rights; employment bond; Uberization; Regulation; Jurisprudential understandings.



23

REFERÊNCIAS

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro: Presidência da República, 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 17 maio 2021.

BRASIL. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. Brasília: Presidência da República, 2002. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm. Acesso em: 17 maio 2021.

BRASIL. Senado Federal. Projeto de Lei da Câmara nº 28, de 2017. Altera a Lei nº 12.587, de 3 de janeiro de 2012, para regulamentar o transporte remunerado privado individual de passageiros. Brasília: Senado Federal, 2017. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/128659>. Acesso em: 17 maio 2021.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. Decisão 0021864-81.2017.5.04.0028. Juiz: Átila da Rold Roesler, 02 mar. 2020a. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/dl/uber-decisao1.pdf>. Acesso em: 17 maio 2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista 10575-88.2019.5.03.0003. Relator: Min. Alexandre Luiz Ramos, 09 set. 2020b. Disponível em: <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/925275204/agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-airr-105758820195030003/inteiro-teor-925275326?ref=feed>. Acesso em: 17 maio 2021.

CALIFÓRNIA. Assembly Bill No.5. AB-5 Worker status: employees and independent contractors. Sacramento: Governo da Califórnia, 2019. Disponível em: https://leginfo.legislature.ca.gov/faces/billTextClient.xhtml?bill_id=201920200AB5. Acesso em: 17 maio 2021.

CATHARINO, José Martins. Compêndio Universitário de Direito do Trabalho. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 1982.

CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. Motorista do Uber poderá ser considerado empregado no Brasil. Migalhas, 20 abr. 2016. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/237918/motorista-do-uber-podera-ser-considerado-empregado-no-brasil>. Acesso em: 25 abr. 2021.

DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 18. ed. São Paulo: Ltr, 2019.

ELEITORES da Califórnia decidem que motoristas da Uber e da Lyft não serão considerados funcionários. G1, 04 nov. 2020. Disponível em: <https://g1.globo.com/mundo/eleicoes-nos-eua/2020/noticia/2020/11/04/eleitores-da-california-decidem-que-motoristas-da-uber-e-da-lyft-nao-serao-considerados-funcionarios.ghtml>. Acesso em: 17 maio 2021.

24

FIGHT Over Gig Workers persists Despite Win for Uber and Lyft. The New York Times, 12 nov. 2020. Disponível em: <https://mail.google.com/mail/u/1/?ogbl#inbox/FFNDWMtcwDtqwhpDkkCXghScWDwVFqbh?projector=1&messagePartId=0.3>. Acesso em: 18 maio 2021.

FRANÇA. Cour de Cassation. Communiqué de presse. Paris: Cour de Cassation, 2020. Disponível em: https://www.courdecassation.fr/jurisprudence_2/communiqués_pressé_8004/prestation_chauffeur_9665/press_release_44526.html. Acesso em: 17 maio 2021.

JUIZ dos EUA proíbe Uber e Lyft de classificar motoristas como prestadores de serviço. G1, 10 ago. 2020. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/tecnologia/noticia/2020/08/10/juiz-dos-eua-proibe-uber-e-lyft-de-classificar-motoristas-como-prestadores-de-servico.ghtml>. Acesso em: 17 maio 2021.

JUSTIÇA da França reconhece vínculo trabalhista de motorista com Uber. G1, 09 mar. 2020. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/tecnologia/noticia/2020/03/09/franca-reconhece-status-de-funcionario-a-motorista-do-uber.ghtml>. Acesso em: 17 maio 2021.

JUSTIÇA do Trabalho reconhece vínculo empregatício entre motorista e Uber. Yahoo Finanças, 29 abr. 2021. Disponível em: <https://br.financas.yahoo.com/noticias/justica-do-trabalho-reconhece-vinculo-empregaticio-entre-motorista-e-uber-143736183.html>. Acesso em: 17 maio 2021.

LE STATUT d'indépendant d'un chauffeur Uber est « fictif », selon la Cour de cassation. Le Monde, 04 mar. 2020. Disponível em: https://www.lemonde.fr/societe/article/2020/03/04/la-cour-de-cassation-confirme-que-le-lien-unissant-un-chauffeur-et-uber-est-bien-un-contrat-de-travail_6031820_3224.html. Acesso em: 18 maio 2021.



MANETTO, Francesco. Colombia ordena a Uber la suspensión imediata de su servicio. El País, Bogotá, 20 dez. 2019. Disponível em: https://elpais.com/economia/2019/12/21/actualidad/1576885450_762730.html. Acesso em: 17 maio 2021.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de Direito do Trabalho. 10. ed. São Paulo: Saraiva, 1992.

NOVA York aprova limite de licenças para motoristas de Uber e concorrentes. G1, 09 ago. 2018. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/noticia/2018/08/09/nova-york-aprova-limite-de-licencas-para-motoristas-de-uber-e-concorrentes.ghtml>. Acesso em: 17 maio 2021.

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio; COSTA, Joelane Borges; ASSIS, Anne Karolline Barbosa de. Os motoristas da plataforma Uber: fatos, julgados e crítica. Revista Estudos Institucionais, Rio de Janeiro, v. 6, n. 3, p. 1269-1288, 2020.

PIMPÃO, Hirosê. Das relações de emprego no Direito do Trabalho. 2. ed. Rio de Janeiro: José Konfino, 1960.

25

ROBICHEZ, Juliette. Sopram novos ventos de revolta contra o Uber. Outras Palavras, 26 mar. 2020. Disponível em: <https://outraspalavras.net/tecnologiaemdisputa/sopram-novos-ventos-de-revolta-contra-o-uber>. Acesso em: 17 maio 2021.

SARAIVA, Renato. Direito do Trabalho para concursos públicos. 4 ed. São Paulo: Método, 2006.

SARAIVA, Renato; SOUTO, Rafael Tonassi. 2018. Direito do Trabalho para concursos públicos. Salvador: Juspodivm, 2018.

TST reitera pela 4ª vez que não existe vínculo entre motoristas e a Uber. Consultor Jurídico, 11 maio 2021. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2021-mai-11/tst-reitera-vez-nao-existe-vinculo-entre-motoristas-uber?s=08>. Acesso em: 17 maio 2021.

UBER anuncia que vai deixar de operar na Colômbia após ser processado. G1, 10 jan. 2020a. Acesso em: <https://g1.globo.com/economia/tecnologia/noticia/2020/01/10/uber-anuncia-que-vai-deixar-de-operar-na-colombia-apos-ser-processada.ghtml>. Acesso em: 17 maio 2021.

UBER drivers entitled to workers' rights, UK supreme court rules. The Guardian, 19 fev. 2021a. Disponível em: <https://www.theguardian.com/technology/2021/feb/19/uber-drivers-workers-uk-supreme-court-rules-rights>. Acesso em: 17 maio 2021.

UBER e Lyft devem encerrar operações na Califórnia nesta sexta. G1, 20 ago. 2020b. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/tecnologia/noticia/2020/08/20/uber-e-lyft-devem-encerrar-operacoes-na-california-nesta-sexta.ghtml>. Acesso em: 17 maio 2021.

UBER perde batalha na Suprema Corte do Reino Unido sobre Direitos de motoristas. G1, 19 fev. 2021b. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/tecnologia/noticia/2021/02/19/uber-perde-batalha-na-suprema-corte-do-reino-unido-sobre-Direitos-de-motoristas.ghtml>. Acesso em: 17 maio 2021.

UBER retorna à Colômbia menos de um mês após saída. G1, 20 fev. 2020c. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/tecnologia/noticia/2020/02/20/uber-retorna-a-colombia-menos-de-um-mes-apos-saida.ghtml>. Acesso em: 17 maio 2021.

UBER vai conceder Direitos trabalhistas a todos seus motoristas no Reino Unido. G1, 16 mar. 2021c. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/tecnologia/noticia/2021/03/16/uber-vai-conceder-beneficios-de-funcionarios-a-70-mil-motoristas-no-reino-unido.ghtml>. Acesso em: 17 maio 2021.

UBER. Código de Conduta da Uber. Disponível em: <https://www.uber.com/br/pt-br/safety/uber-community-guidelines/>. Acesso em: 18 maio 2021a.

UBER. Fatos e Dados sobre a Uber. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber>. Acesso em: 17 maio 2021b.

UBER. Você decide quando ganhar: dirija com a Uber. Disponível em: <https://www.uber.com/>. Acesso em: 17 maio 2021c



=====
Arquivo 1: OS DIREITOS LABORAIS DOS MOTORISTAS DA UBER NO MUNDO JURISPRUDÊNCIA
COMPARADA.pdf (7301 termos)

Arquivo 2: <https://www.nytimes.com/2020/11/11/business/economy/california-gig-workers-ballot-uber-lyft.html> (1623 termos)

Termos comuns: 11

Similaridade: 0,12%

O texto abaixo é o conteúdo do documento OS DIREITOS LABORAIS DOS MOTORISTAS DA UBER
NO MUNDO JURISPRUDÊNCIA COMPARADA.pdf (7301 termos)

Os termos em vermelho foram encontrados no documento

<https://www.nytimes.com/2020/11/11/business/economy/california-gig-workers-ballot-uber-lyft.html> (1623
termos)

=====

UNIVERSIDADE CATÓLICA DO SALVADOR
FACULDADE DE DIREITO
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO

LAVÍNIA MARIA LOUZADO PARAISO

OS DIREITOS LABORAIS DOS MOTORISTAS DA UBER NO MUNDO:
JURISPRUDÊNCIA COMPARADA



Salvador
2021

LAVÍNIA MARIA LOUZADO PARAISO

OS DIREITOS LABORAIS DOS MOTORISTAS DA UBER NO MUNDO:
JURISPRUDÊNCIA COMPARADA

Artigo apresentado ao Curso de Graduação em
Direito da Universidade Católica do Salvador, como
requisito parcial para a obtenção do Título de
Graduado em Direito.

Orientadora: Profa. Me. Christianne Moreira Moraes
Gurgel.

Salvador
2021

OS DIREITOS LABORAIS DOS MOTORISTAS DA UBER NO MUNDO:
JURISPRUDÊNCIA COMPARADA



Lavínia Maria Louzado Paraiso*
Christianne Moreira Moraes Gurgel**

RESUMO

O presente artigo analisa, de forma comparada, os Direitos laborais dos motoristas da empresa Uber, em alguns países do mundo, sendo estes o Brasil, a França, o Reino Unido, os Estados Unidos da América e a Colômbia, em razão da ausência de regulamentação trabalhista destas atividades. Para tanto, busca-se compreender como ocorre a caracterização do vínculo empregatício, diferenciando a relação de trabalho da relação de emprego, através de seus elementos essenciais caracterizadores. Posteriormente, explica o surgimento do fenômeno da "uberização" no Brasil, conceituando-o e analisando a sua finalidade. Em seguida, examina a natureza jurídica desta possível relação de trabalho, para, enfim, adentrar na análise da jurisprudência formada sobre o tema, por meio de decisões judiciais e notícias, contemplando os entendimentos firmados no que diz respeito a regulamentação ou não do trabalho por aplicativo. Como metodologia, utiliza-se do Direito comparado, por meio de pesquisa investigativa e do embate jurisprudencial, a partir da análise de artigos científicos, notícias e jurisprudências. Ao final, percebe-se que existe um conservadorismo na jurisprudência brasileira, em relação aos outros países analisados neste artigo, no que tange ao tema do reconhecimento do vínculo empregatício dos trabalhadores por aplicativo da Uber.

Palavras-chave: Direitos Trabalhistas; Vínculo Empregatício; Uberização; Regulamentação; Entendimentos Jurisprudenciais.

* Estudante de graduação em Direito pela Universidade Católica do Salvador. E-mail: lavinia.paraiso@ucsal.edu.br.

** Mestra em Direito e efetividade pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo e professora de Direito do Trabalho da Universidade Católica do Salvador. E-mail: christianne.gurgel@pro.ucsal.br.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	04
2 A TUTELA DO DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL: CONTRATO DE EMPREGO.....	05
2.1 RELAÇÃO DE EMPREGO E RELAÇÃO DE TRABALHO.....	05
2.2 REQUISITOS CARACTERIZADORES DA RELAÇÃO DE EMPREGO.....	06
3 O MODELO LABORAL "UBERIZADO" NO BRASIL.....	09
3.1 O SURGIMENTO DO MODELO LABORAL	



?UBERIZADO?.....	09
3.2 NATUREZA JURÍDICA DA RELAÇÃO DE TRABALHO: CONTROVÉRSIAS DOCTRINÁRIAS E JURISPRUDENCIAIS.....	10
4 JURISPRUDÊNCIA NO MUNDO.....	13
4.1 FRANÇA.....	14
4.2 REINO UNIDO.....	15
4.3 COLÔMBIA.....	16
4.4 ESTADOS UNIDOS	17
5 JURISPRUDÊNCIA COMPARADA.....	19
6 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	20
REFERÊNCIAS.....	23

4

1 INTRODUÇÃO

É notável o crescimento emergente da informatização e modernização das atividades laborais, já tão presentes no cotidiano, derivadas da mundialmente conhecida "gig economy", a economia do compartilhamento. Este avanço tecnológico vem se tornando, em muitas situações, o meio de sustento único de trabalhadores prejudicados pela grande onda do desemprego, promovendo, assim, o fenômeno da "uberização". No entanto, diante desta crescente, há grandes chances de ocorrerem descasos com Direitos e garantias que são constitucionalmente asseguradas ao indivíduo, fato que gera a inserção desses trabalhadores em atividades laborais cada vez mais precárias.

A partir disto, questiona-se, como países ao redor do mundo estão legislando e decidindo sobre os Direitos laborais dos motoristas de aplicativo? Afinal, cabe aos Estados a regulamentação das relações de trabalho, com o intuito de assegurar uma vida digna e segura para todos os cidadãos. Nesse sentido, este artigo objetiva refletir sobre a regulação dos Direitos trabalhistas e sociais dos motoristas por aplicativo em alguns países, a partir da análise de jurisprudências e notícias que abordam o tema.

Num primeiro momento, o texto explica como se forma o contrato de trabalho, diferenciando a relação de emprego da relação de trabalho. Posteriormente, analisa os requisitos necessários para a caracterização da relação de emprego, com enfoque no requisito da subordinação, visto que este é um dos principais elementos de distinção dos dois vínculos. Adiante, tenciona compreender o surgimento do fenômeno da "uberização" no Brasil, conceituando-o e explicando a sua finalidade, para, em seguida examinar a natureza jurídica



desta possível relação de trabalho, além de dispor sobre os elementos essenciais e indispensáveis para a caracterização da relação de emprego no país.

Nos capítulos seguintes, é realizada uma análise, por meio do Direito comparado, de alguns países da Europa e do continente americano, apontados pela literatura como destaques no tocante à atuação judicial sobre o tema. Nesse sentido, o estudo abrange decisões do Poder Judiciário dos países escolhidos no que diz respeito ao trabalho por aplicativo.

É imprescindível tratar deste tema no que tange à situação dos trabalhadores informais que laboram a partir das plataformas digitais, sobretudo por existirem diferentes posições jurisprudenciais a seu respeito, tendo em vista a ausência de regulamentação legislativa.

Ademais, este estudo utiliza, como método investigativo, o Direito comparado, valendo-se de pesquisa investigativa e embate jurisprudencial, por falta de legislação que regule o fenômeno

5

da ?uberização?. Como técnica, baseou-se na análise de artigos científicos, notícias, doutrina nacional e jurisprudências dos tribunais referentes aos países que serão abordados.

2 A TUTELA DO DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL: CONTRATO DE EMPREGO

O contrato de trabalho pode ser destacado no âmbito trabalhista como a fonte autônoma do Direito do Trabalho, considerando que é por meio deste que advém a aplicabilidade das normas do Direito trabalhista. Com observância ao art. 442 da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), entende-se que o contrato de trabalho nada mais é do que um acordo de vontades, um negócio jurídico entre o empregado e o empregador, no qual as partes assumem Direitos e obrigações, podendo ser concretizado de forma tácita ou expressa. O art. 443 da CLT complementa esse entendimento, adicionando os seus requisitos e estabelecendo as modalidades por prazo indeterminado, a regra no contrato de emprego, ou determinado, que objetiva a formalização de serviços prestados de forma eventual. (BRASIL, 1943)

Como requisitos para a sua celebração, o contrato de trabalho necessita ser firmado por pessoa natural ou jurídica, onde será pactuada a prestação de serviço de forma pessoal, onerosa, não eventual e subordinada, com o cumprimento dos elementos essenciais, nos termos do art. 104 do Código Civil¹. Em suma, o encargo social do contrato de trabalho é garantir o consenso de vontade entre as partes, estabelecendo suas limitações, para que possa viabilizar uma negociação equiparada para ambos envolvidos.

2.1 RELAÇÃO DE EMPREGO E RELAÇÃO DE TRABALHO

Como visto anteriormente, o contrato de trabalho é a relação entre as partes, envolvendo um objeto e negociação jurídica, que acaba por acarretar obrigações. Esta relação pode ser destrinchada em duas: relação de emprego e relação de trabalho. Em situações cotidianas, ambas denominações podem acabar sendo utilizadas como sinônimos, mas no plano jurídico não devem ser confundidas, já que possuem características diferentes.

A relação de trabalho é uma obrigação de fazer, na qual os integrantes da relação se



obrigam, uma parte, a prestar determinados serviços e, a outra parte, a pagar certo valor, a título

1 ?Art. 104. A validade do negócio jurídico requer: I - agente capaz; II - objeto lícito, possível, determinado ou determinável; III - forma prescrita ou não defesa em lei.? (BRASIL, 2002).

6

de salário. A caracterização desta relação pode ser distinguida no momento de ausência de, ao menos, um dos elementos citados no art. 3º da CLT, qualquer que seja ele. Nesse sentido, o dispositivo legal prevê que ?Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário? (BRASIL, 1943).

Em suma, caso o serviço vá de contra à não eventualidade e à pessoalidade, seja sem dependência do empregador ou sem recebimento de salário, se concretizará como relação de trabalho. Percebe-se, portanto, que a relação de trabalho possui natureza abrangente por conseguir acomodar variadas relações jurídicas laborais em si, incluindo a relação de emprego. Nesse sentido, de acordo com Renato Saraiva (2006, p. 34), ?relação de trabalho corresponde a qualquer vínculo jurídico por meio do qual uma pessoa natural executa obras ou serviços para outrem, mediante o pagamento de uma contraprestação?. Assim, toda relação de emprego condiz a uma relação de trabalho, no entanto, não será toda relação de trabalho considerada uma relação de emprego (SARAIVA; SOUTO, 2018).

No tocante à ?relação de emprego?, este termo foi amparado no Brasil por Hiroshê Pimpão (1960), com o objetivo de ser aquele que se origina de um contrato, diferenciando-a da relação de trabalho, que não resulta de contrato. Nesta relação, o empregado é a parte hipossuficiente do contrato, existindo clara desigualdade entre ambos. Além disto, devem estar presentes todos os elementos essenciais presentes no art. 3º da CLT, sendo estes, a prestação de serviço por pessoa física, a pessoalidade, a não eventualidade, a onerosidade e, por último, a subordinação. Assim, a ausência ou a omissão de apenas um deles poderá prejudicar a existência ou a validade do contrato.

2.2 REQUISITOS CARACTERIZADORES DA RELAÇÃO DE EMPREGO

Sempre que houver a junção dos requisitos caracterizadores da relação de emprego, serão aplicadas as normas da Consolidação das Leis do Trabalho, mesmo em hipótese na qual o empregador negue a assinatura da carteira de trabalho. Caso os requisitos estejam presentes, o empregado possui o Direito de litigar o reconhecimento do vínculo na Justiça do Trabalho.

O autor Amauri Mascaro Nascimento (1992, p. 309), conceitua empregado como ?a pessoa física que com ânimo de emprego trabalha subordinadamente e de modo não eventual para outrem, de quem recebe salário?. Para Maurício Godinho Delgado (2019, p. 419) o empregado é ?toda pessoa natural que contrate, tácita ou expressamente, a prestação de seus

7



serviços a um tomador, a este efetuados com pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação?. Assim, pode-se conceituar o empregado como um trabalhador subordinado que dispõe pessoalmente de seus serviços para outrem, de maneira não eventual e em troca de remuneração, por consequência de um contrato de trabalho².

O requisito da pessoalidade determina que o serviço oferecido deverá ser executado por pessoa física ou natural, não sendo viável que uma pessoa jurídica seja trabalhadora. Esse requisito possui seu regramento no art. 2º da CLT, o qual regula este contrato como intuito personae no que diz respeito ao empregado, o qual apenas pode ser substituído em situações em que o próprio empregador permita ou que seja previsto em lei, como as férias e licenças. Além disso, o contrato de trabalho demanda uma prestação de serviços não eventual no que concerne à forma temporal como o trabalho do empregado é prestado. A conceituação da não eventualidade considera como serviço não eventual aquele que é realizado de forma habitual, constante e regular, ou seja, serviços que não possuam caráter momentâneo. A remuneração, também denominada de onerosidade, consiste no recebimento da contraprestação pelos serviços oferecidos. Assim, torna-se obrigatório, para que haja relação de emprego, que o empregado receba remuneração pelo trabalho prestado, sendo o pagamento por dia, hora ou mês, caso contrário, a relação seria caracterizada como trabalho voluntário. Quanto ao critério da subordinação, tamanha é sua relevância no que tange à caracterização da relação de emprego, que, de acordo com Renato Corrado (1966 apud DELGADO, 2019, p. 348), de nada importa, à conceituação do contrato empregatício, o conteúdo da prestação de serviços, e sim a maneira pela qual estes eram prestados, isto é, se o eram de forma subordinada ou não.

Este requisito possui variadas naturezas, tais como as subordinações técnica, econômica e jurídica. Na primeira, o empregado se submete à dependência técnica do empregador, visto que este possuiria competência no que tange os conhecimentos técnicos do labor, enquanto que seus funcionários não possuem aptidão para tal. Trata-se, porém, de entendimento errôneo, já que se nota que, em regra, o empregado possui mais discernimento e qualificação técnica para exercer o serviço, sendo este o motivo de sua contratação. Para Delgado (2019, p. 351), O empregador contrata o saber (e seus agentes) exatamente por não possuir controle individual sobre ele; como organizador dos meios de produção, capta a tecnologia por intermédio de empregados especializados que arregimenta ? subordinando-os, sem ter a pretensão de absorver, individualmente, seus conhecimentos.

2 ?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.? (BRASIL, 1943).

8

Com relação à dependência econômica, entende-se que o empregado depende financeiramente de seu empregador, por meio de remuneração para o seu sustento. Contudo, não se pode generalizar tal entendimento, pois não se trata de situação padrão, podendo existir a possibilidade de o empregado possuir maior poder aquisitivo do que seu empregador. O autor



José Martins Catharino (1982, p. 203) dispõe que

A dependência econômica, na sua acepção técnica e absoluta, parece superada. Para configurá-la não é imprescindível que o trabalhador tenha no salário sua única fonte de sobrevivência, nem que quem o assalaria absorva integralmente todo o seu tempo dedicado ou dedicável ao trabalho. Na sua concepção relativa, não, bastando que o salário seja o principal meio de vida, e absorção parcial e predominante do seu tempo disponível por empregador.

Através do contrato de emprego, o trabalhador fica subordinado juridicamente ao empregador. O patrão, desse modo, se encarrega do Direito de ordenar e administrar os serviços correspondentes à obrigação contratada, podendo repreender seu empregado por meio de advertências, suspensão ou extinção do contrato de emprego. Assim, a subordinação recai somente sobre a atividade prestada e não sobre a pessoa do empregado. Para Amauri Mascaro Nascimento (1992, p. 320), a subordinação é "uma situação em que se encontra o trabalhador, decorrente da limitação contratual da autonomia de sua vontade, para o fim de transferir ao empregador o poder de direção sobre a atividade que desempenhará".

Diante da globalização e do grande progresso tecnológico, novas atividades laborais surgiram no mercado de trabalho, o que demandou a criação de novos critérios de subordinação, especialmente em razão da instabilidade e precariedade destas novas relações. São três as perspectivas centrais com maior relevância sobre o tema: a objetiva, a clássica e a estrutural, destacando que, uma não elimina a outra, mas sim, se completam.

À luz da dimensão objetiva, considera-se a subordinação como a mera prestação de serviços do trabalhador para a empresa. A subordinação clássica indica que empregador possui autoridade para controlar, fiscalizar e advertir o serviço prestado, perspectiva adotada majoritariamente pelo Judiciário e criticada pelos estudiosos deste ramo do Direito. Por fim, a subordinação estrutural se refere à integração do trabalhador nos serviços prestados pelo tomador, através de ordens diretas ou indiretas de seu empregador, no local do estabelecimento ou através de meios telemáticos e informatizados de comando, nos termos do art. 6º da CLT3.

3 ?Art. 6º Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio

do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego.

Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para

fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio.?

(BRASIL, 1943).

9

Ante o exposto, resta claro que a relação de emprego só poderá se concretizar com a junção de seus cinco elementos indispensáveis, salientando a importância do requisito da subordinação para as novas modalidades de emprego, como será visto no capítulo seguinte.



3 O MODELO LABORAL ?UBERIZADO? NO BRASIL

Com a taxa de desemprego emergente e a alta da crise econômica no país, os contratos de trabalho mais precários passaram a ser a única alternativa para muitos brasileiros. O modelo laboral ?uberizado? surge como uma opção viável de sustento e renda extra para aqueles que necessitam, por se tratar de uma modalidade de atividade mais flexível e informal.

A nomenclatura ?uberizado? deriva do nome da empresa de transporte por aplicativo Uber, conhecida por realizar o transporte de seus passageiros sem possuir uma frota de carros, por não se considerar uma empresa de transporte, mas por acreditar ? como a mesma afirma em sua página da internet ? que não passa de mera empresa de aplicativo que conecta seus usuários a motoristas (UBER, 2021c). A remuneração destes motoristas é definida pelo algoritmo do aplicativo, que estipula um valor inicial, considerando a distância a ser percorrida e o tempo de viagem, que podem ser facilmente alterados a depender da demanda, do dia e do horário escolhido. Baseiam-se, portanto, na oferta e demanda do serviço, com o diferencial da flexibilidade advinda da autonomia oferecida ao motorista.

No entanto, essa autonomia é apenas uma informalidade nessas relações, já que restam dúvidas acerca da existência ou não do vínculo de emprego entre a empresa por aplicativo e seus parceiros, termo utilizado pela Uber ao se referir aos motoristas. Diante disso, compreende-se que o modelo laboral ?uberizado? pode ser considerado o novo retrato das relações de trabalho, perante a nova onda crescente de serviços prestados por meio de aplicativos.

3.1 O SURGIMENTO DO MODELO LABORAL UBERIZADO

Fundada em 2010 na cidade de São Francisco nos Estados Unidos da América (EUA), a empresa Uber teve suas atividades iniciadas no Brasil apenas quatro anos depois, no ano de 2014, durante a Copa do Mundo sediada no país. Hoje, a plataforma está presente em mais de 500 cidades, englobando todas as capitais do Brasil e é um dos principais temas debatidos no âmbito do Direito do Trabalho.

10

Com a finalidade de prestar, via aplicativo, serviços de mobilidade e delivery de forma mais acessível a seus usuários e de gerar renda de forma mais flexível para seus motoristas, a Uber tomou uma forma grandiosa no país. Atualmente, a empresa possui cerca de 22 milhões de usuários e um milhão de motoristas e entregadores cadastrados (UBER, 2021b), gerando embates não só nos tribunais, como também com seus concorrentes, os motoristas de táxis. Diante desse cenário, a classe taxista realizou manifestações em prol da proibição do aplicativo, visto que enquanto a demanda dos motoristas de Uber crescia intensamente, as corridas de táxis se tornaram cada vez mais escassas.

Nesse contexto, o Deputado Carlos Zarattini propôs o Projeto de Lei nº 28 (BRASIL, 2017), o qual objetivou a adequação dos serviços de aplicativos de transporte privados às normas do Código de Trânsito Brasileiro, tencionando a redução do valor descontado dos motoristas em face da empresa, de 25% para 5%, além da fiscalização e regulamentação por



parte das prefeituras, assim como é feito com os táxis. No entanto, o projeto foi alterado a partir de várias emendas, beneficiando a Uber e outras plataformas de aplicativos.

Além deste embate entre classes, com a chegada da Uber no Brasil, adveio também inúmeros debates, controvérsias e decisões judiciais divergentes no que se refere à caracterização do vínculo de emprego dos trabalhadores com as empresas por aplicativo, como será abordado no próximo tópico.

3.2 NATUREZA JURÍDICA DA RELAÇÃO DE TRABALHO: CONTROVÉRSIAS DOCTRINÁRIAS E JURISPRUDENCIAS

Em sua página oficial, a Uber descreve sua atividade como uma plataforma tecnológica de mobilidade, onde motoristas parceiros, podem se conectar com os usuários do aplicativo que buscam meios de se deslocar pela cidade, como forma oportuna de ganhar dinheiro, aumentando seus rendimentos. A referida empresa ressalta que não possui relação de emprego com os motoristas, por não existir contratação e por não ser proprietária dos veículos utilizados nas corridas. Para agregar novos motoristas à plataforma, em seu site, a Uber afirma: "Dirija o seu próprio carro ou alugue um com os nossos parceiros de veículos. Não deixe a oportunidade passar. Cadastre-se agora e dirija quando quiser. Oportunidades de ganhar. Recursos de segurança. Soluções de veículos. Seja seu próprio chefe." (grifos nossos). (UBER, 2021c)

Nesse sentido, vale ressaltar que a inexistência de um contrato formal escrito não significa, plenamente, que não haja a possibilidade de caracterização da relação de emprego, se

11

em decorrência do princípio da primazia da realidade, os requisitos essenciais para que o vínculo empregatício se forme, estejam presentes. Tendo em vista os requisitos necessários para a caracterização da relação de emprego, no Brasil, diante da brecha normativa, há divergência jurisprudencial quanto à existência ou não do vínculo empregatício decorrente destes critérios vinculantes, conforme pode ser constatado nas teses utilizadas pelos Tribunais.

Em seu Código de Conduta, a Uber determina alguns requisitos para que o motorista do aplicativo possa se cadastrar, entre eles, impõe que este deve ser pessoa física e que, em hipótese alguma, poderá haver o compartilhamento de contas, sendo a senha do parceiro pessoal e intransferível (UBER, 2021a). Ainda segundo o documento:

É proibido compartilhar contas da Uber. Para usar qualquer app da Uber, você precisa se registrar e manter a conta ativa. Por motivos de segurança, não deixe que outra pessoa use sua conta e nunca compartilhe informações pessoais, como nome de usuário, senha e dados biométricos. (UBER, 2021a)

Sobre este requisito, a 3ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho (TRT) da 4ª Região, firmou entendimento de que a personalidade é um elemento presente na relação entre o motorista e a Uber, visto que a empresa por aplicativo exige o uso individual e pessoal da conta no aplicativo. De acordo com a Turma, "a questão da personalidade fica evidente quando se revela através da prova oral de que a conta na plataforma UBER necessariamente era individual, não podendo ser utilizada por outros, sob pena de "desligamento". (BRASIL, 2020a).



No entanto, a 4ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho (TST) adotou a compreensão de que o elemento da pessoalidade exprime serviço prestado pessoalmente, sendo inviável sua substituição, ao passo que revela que o motorista poderia ser substituído por outro motorista cadastrado para a realização do serviço. (BRASIL, 2020b)

No mesmo caso, o órgão também descaracterizou o elemento da habitualidade, pelo fato da prestação de serviço ser realizada sem observância de horários estabelecidos pela empresa Uber e sem quantidade mínima de viagens diárias, restando a vontade do motorista realizar corridas quando achar necessário. Nesse sentido, a Turma apontou que:

diante do quadro fático delineado tenho que o trabalho do autor era realizado de forma não eventual, sem o cumprimento de horários pré-determinados para início das viagens e número mínimo de viagens por dia, podendo ligar e desligar o aplicativo nos dias em que queria, ficando a seu critério, ou seja, laborar de acordo com sua vontade e administrar seu tempo e força de trabalho em busca de condições mais vantajosas. (BRASIL, 2020b)

Sob a perspectiva da 3ª Turma do TRT da 4ª Região, existe o requisito da habitualidade na relação entre o motorista e a empresa Uber, reconhecida pelo fato da possibilidade de a Uber controlar a frequência de uso do aplicativo pelo motorista, assim como a realização de corridas,

12

por meio do Global Positioning System (GPS), fato que demonstra a cobrança para que o serviço fosse realizado. Em julgamento de Recurso Ordinário, a Turma apontou: não-eventualidade resta demonstrada que sob outra ótica que era possível à reclamada controlar a frequência do motorista através do aplicativo com uso de GPS e, além disso, não havendo trabalho, o motorista do aplicativo ficava sem receber qualquer valor, o que não lhe permitia receber renda compatível a fim de garantir sua própria sobrevivência. (BRASIL, 2020a)

No tocante ao requisito da onerosidade, segundo o mesmo julgado, o mesmo está caracterizado pelos pagamentos, em função das corridas da semana, que são transferidos da Uber para os motoristas (BRASIL, 2020a). Quanto ao mesmo tema, a 4ª Turma do TST se posicionou contrariamente, em razão da capacidade do pagamento se feito diretamente, em espécie, ao motorista, ressaltando que, em hipótese de relação de emprego, os percebimentos são sempre feitos pelo empregador ao empregado. Assim, a Turma esclareceu que ?a respeito do elemento onerosidade, ressalto que é de conhecimento notório que existe a possibilidade de pagamento direto, em espécie, feito diretamente ao motorista, sendo que o salário é pago diretamente pelo empregador no caso de uma relação de emprego.? (BRASIL, 2020b).

Nesse mesmo caso, o Ministro Alexandre Luiz Ramos declarou a inexistência de vínculo empregatício, a partir da análise dos autos do processo supramencionado, no que tange a autonomia do motorista em face da Uber, apontando que o motorista não passou por entrevistas de emprego para realizar a atividade, não possui metas estabelecidas de viagens a serem realizadas por dia, além da flexibilidade de horários, que são determinados pelo mesmo (BRASIL, 2020b). Por fim, restou entendido que



Quanto ao requisito da subordinação, revela-se evidente que o autor não estava sujeito ao poder diretivo, fiscalizador e punitivo da ré, porquanto não se submeteu a entrevistas de admissão, fixação de metas sobre quantidade de corridas diárias e o efetivo controle de horários. Ademais, confessou que utilizava o veículo próprio e arcava com custeio de combustível e manutenção, e que o passageiro podia escolher rota diversa daquela que consta no aplicativo. (BRASIL, 2020b)

Em contraparte, a 3ª Turma do TRT da 4ª Região, julgou procedente o pedido de reconhecimento da relação de emprego entre motorista e a empresa Uber, no que se refere ao mesmo elemento supracitado, entendendo que resta comprovada a subordinação por meio de imposições feitas pela empresa em face do trabalhador, como a necessidade de conta individual, a fixação de valores previamente estipulados pela empresa e a média de nota estabelecida (BRASIL, 2020a). Ainda, enfatiza que a possibilidade de a empresa não determinar horários, dias de trabalho e quantidade de passageiros atendidos, não afasta a caracterização da subordinação (BRASIL, 2020a).

13

De outro modo, na compreensão de José Eduardo de Resende Chaves Júnior (2016), na relação empresa Uber e motorista não existe caracterização de vínculo de emprego, em função da autonomia presente na mesma. Segundo o autor,

O motorista tem total liberdade quanto a sua jornada de trabalho, que é absolutamente flexível. O motorista trabalha no dia e na hora que desejar. Essa característica é um traço marcante da autonomia da prestação do trabalho. Os meios de produção (veículo e o celular) pertencem ao trabalhador e não à empresa. (CHAVES JÚNIOR, 2016)

No mesmo sentido foi o entendimento da 5ª Turma do TST sobre o tema, a qual declarou não existir vínculo de emprego entre a Uber e seus condutores, ao fundamentar que se encontram ausentes os elementos caracterizadores do vínculo empregatício, ao passo que o autor (motorista independente) revelou que poderia ligar e desligar o aplicativo na hora que bem quisesse, bem como poderia se colocar à disposição, ao mesmo tempo, para quantos aplicativos de viagem desejasse. (TST..., 2021)

Em oposição, Oliveira, Costa e Assis (2020) consideram necessária uma reavaliação desta autonomia de trabalho disposta pela Uber, por interpretar que os indícios de submissão estão presentes nesta relação, conforme explicam os autores:

Haja vista as características e submissões da relação de trabalho exercida, em nada corresponderem ao conceito de liberdade. Ora, sequer o preço da corrida é passível de ser quantificado por aquele que a exerce; limita-se o Direito do motorista de escolher onde trabalhar ao estabelecer limite máximo de recusas de corridas; submete o motorista parceiro ao exercício de extensas jornadas ao promover a concorrência entre os próprios motoristas; gastos inerentes para o exercício da atividade não são quantificados pela plataforma; a expulsão da plataforma ocorre de modo unilateral, sem qualquer oportunidade de esclarecimento de justa causa ensejadora para a baixa pontuação; dentre outros dados já demonstrados a partir dos gráficos apresentados.



Na mesma linha de raciocínio, o desembargador João Batista Martins César, do TRT da 15ª região, deu provimento ao pedido do motorista da Uber sobre o reconhecimento do vínculo empregatício com a empresa. O desembargador entendeu estar presente, nesta situação, todos os requisitos para a caracterização da relação de emprego, destacando que os clientes pertenciam à Uber e não ao motorista, e que os mesmos não sabem qual remuneração será percebida pelas corridas, já que não podem determinar os valores. (JUSTIÇA..., 2021) Resta claro, diante destas controvérsias, que as normas trabalhistas precisam estar em relação harmônica com a evolução tecnológica, a fim de que se possa garantir proteção trabalhista àqueles que precisam, preenchendo lacunas que se encontram abertas no que tange a estes trabalhadores ?uberizados?, assim como empreendido em diversos países do mundo.

4 JURISPRUDÊNCIA NO MUNDO

14

Assim como no Brasil, diversos países ainda se encontram em fase de adaptação à esta nova modalidade empregatícia. Por carência de normas para legislar, tribunais de diversas partes do mundo vêm julgando e discutindo reclamações trabalhistas no que tange ao reconhecimento ou não do vínculo de emprego dos trabalhadores por aplicativo, que podem até vir a influenciar na criação de futuros dispositivos sobre o tema.

4.1 FRANÇA

A Cour de Cassation, jurisdição mais alta da França, equivalente ao STJ no Brasil, reconheceu, em março de 2020 a presença do vínculo empregatício na relação entre a Uber e um de seus motoristas. Trata-se de caso no qual um motorista do aplicativo pediu revisão de sua relação com a empresa na Justiça trabalhista do país, após ter sua conta no aplicativo cancelada pela mesma.

A Corte, nesta situação, reafirmou o entendimento dos juízes de primeira e segunda instância, apontando para a existência do vínculo de subordinação na relação entre as partes, um dos caracterizadores do contrato de emprego, pelo fato do motorista não poder escolher seus passageiros ou definir valores para suas corridas, não se configurando, portanto, como trabalhador autônomo (JUSTIÇA..., 2020).

Figura 1 ? Le statut d'indépendant d'un chauffeur Uber est « fictif », selon la Cour de cassation

Fonte: Le Statut..., 2020.

De acordo com o entendimento dos magistrados franceses para esta situação, ?a sociedade Uber define unilateralmente as condições de exercício?. Ainda, afirmam que o desligamento do motorista no aplicativo sem penalidades não é ponto relevante na caracterização do vínculo de subordinação na relação entre as partes. (FRANÇA, 2020) Na decisão, são listadas outras fundamentações para corroborar o entendimento do



vínculo de emprego, como os itinerários impostos pela Uber ao motorista e o fato do mesmo não saber previamente o destino da corrida, indicando que o condutor não possui autonomia

15

para escolher suas viagens. Também demonstra que o motorista não decide como irá realizar os serviços, sendo este, papel do aplicativo, já que a empresa possui controle sobre o mesmo ao desconectá-lo da conta caso este venha a recusar corridas por 3 (três) vezes. O Tribunal francês reitera que ?Ao se conectar à plataforma digital Uber, é estabelecida uma relação de subordinação entre o motorista e a empresa (...). Portanto, o motorista não presta serviços como autônomo, mas como funcionário.? (JUSTIÇA..., 2020)

Um fato importante foi a tradução do comunicado de imprensa sobre a decisão em seu portal oficial em outros idiomas oficiais da Organização Internacional do Trabalho (OIT), notando-se o intuito do conhecimento universal da jurisprudência francesa, pelo fato de se tratar de uma empresa multinacional que atua em grande parte do mundo.

4.2 REINO UNIDO

O embate judicial entre a empresa Uber e o país inglês teve seu início no ano de 2016, devido a uma ação trabalhista movida por dois motoristas contra a empresa, no qual o Tribunal de Trabalho de Londres decidiu favoravelmente ao vínculo de emprego entre as partes, por entender que a Uber possuía controle sobre as ações dos motoristas e que estes, portanto, não poderiam ser considerados autônomos. Em 2018, a Justiça inglesa reafirmou o vínculo empregatício entre os motoristas do país e a Uber, já que a empresa recorreu a decisão. Após nova tentativa de mudança do entendimento do Tribunal de Trabalho de Londres, em 2021, por meio de apelação, a Suprema Corte do país repetiu o veredito a favor dos motoristas do aplicativo, onde estes agora fazem jus a Direitos trabalhistas, a exemplo do salário mínimo, não devendo serem tratados, agora, como contratações independentes.

No entanto, o gerente da empresa Uber na região do Norte e Leste Europeu, Jamie Heywood, afirmou que os efeitos desta decisão recairiam apenas a um pequeno grupo de motoristas que utilizavam o aplicativo no ano de 2016 (UBER..., 2021b). Acontece que, após esta afirmação, a empresa mudou seu posicionamento, devido a perda do processo na Suprema Corte do Reino Unido e, em decisão inédita no mundo, revelou que irá reconhecer Direitos trabalhistas para todos os seus motoristas, que hoje totalizam mais de 70 mil cadastrados apenas no Reino Unido (UBER..., 2021c).

16

Figura 2 ? Uber drivers entitled to workers? rights, UK supreme court rules

Fonte: Uber..., 2021a.

Portanto, em março de 2021, restou decidido, no Reino Unido, que a Uber é obrigada a conceder salário mínimo, férias remuneradas, entre outras garantias trabalhistas aos motoristas do aplicativo.

4.3 COLÔMBIA

Em dezembro de 2019, autoridades colombianas determinaram a suspensão imediata dos serviços da empresa Uber no país. O litígio se deu entre a Uber e a empresa colombiana Cotech SA, que oferece tecnologias de comunicação a uma empresa de táxi local. Ao tempo, a mesma alegou que a Uber prestava serviço em atos de concorrência desleal, violando normas e desviando clientes, devido à prestação irregular do serviço de transporte individual.

(MANETTO, 2019)

Figura 3 ? Colombia ordena a Uber la suspensión inmediata de su servicio

Fonte: Manetto, 2019.

A plataforma chegou a anunciar, oficialmente, que deixaria de atuar no país colombiano a partir do primeiro dia de fevereiro de 2020, fato que ocorreria ?em cumprimento ao processo enviado pela Superintendência de Indústria e Comércio (SIC)? (UBER, 2020a). No entanto, vinte dias depois da decisão, a empresa voltou às suas atividades por meio de um modelo de serviço diferente, com o intuito de alugar carros com motoristas inclusos (UBER..., 2020c).

17

Neste novo modelo, os usuários teriam a possibilidade de alugar um carro já com um condutor, perante acordo entre as partes, além de mais cinco outras alternativas de serviço de transporte, incluso o aluguel de veículos por hora (UBER..., 2020c). Contudo, por acreditar que a decisão seja arbitrária, a empresa Uber considera direcionar a decisão à arbitragem internacional, fundamentando o ato em uma possível quebra de acordo comercial entre os Estados Unidos e a Colômbia.

4.4 ESTADOS UNIDOS DA AMÉRICA

Diferentemente do Brasil, os Estados Unidos da América possuem legislação própria para cada um dos seus 50 estados, possuindo estes, sua própria constituição e autonomia para regular Leis. Sendo assim, cada estado pode legislar de forma divergente sobre o mesmo tema.

No que se refere aos Direitos trabalhistas dos motoristas do aplicativo Uber, na Califórnia, em agosto de 2019, foi ratificada, pela Assembleia da Califórnia, a Lei chamada ?Assembly Bill 5?, a qual obriga empresas online de transporte, como a Uber, a caracterizar seus motoristas como funcionários, objetivando a garantia das proteções trabalhistas para estes, que até o momento se encontravam fragilizados, por serem denominados erroneamente como ?independentes? (CALIFÓRNIA, 2019). A Lei entrou em vigor no primeiro dia do ano de 2020 e abrange trabalhadores autônomos, antes não detentores de garantias e proteções trabalhistas



e que passaram a ser regidos pelo estatuto dos trabalhadores assalariados, fato que lhes assegurou Direitos como salário mínimo e seguro desemprego.

Ainda no ano de 2020, o juiz do Tribunal Superior de São Francisco, Ethan Schulman, acatou pedido feito pelo estado para repelir que a Uber e sua empresa rival de caracterizarem os motoristas como "prestadores de serviços", ao invés de funcionários, como determinava a legislação, já que ambas controlam e executam as funções destes motoristas (JUIZ..., 2020). Após essa decisão, a Uber, assim como fez na Colômbia, comunicou a interrupção de suas atividades na Califórnia, alegando que a única opção de permanecer no estado seria a intervenção do Tribunal de Apelações, dado que informaram não ser possível a implementação das medidas exigidas, por estas levarem meses para desenrolar-se. (UBER..., 2020b)

Além disso, a Uber, juntamente com outras duas empresas de transporte online, alega que grande parte de seus motoristas não deseja a classificação de funcionário e que seu modelo de negócio sob demanda não se adequa à legislação trabalhista. Isto dito, investiram cerca de 110 milhões de dólares para alavancar referendo que ocorreu em novembro do mesmo ano, 18

denominado "Proposta 22", o qual objetivou a continuação das atividades destas empresas através da contratação de motoristas como trabalhadores independentes, com a ausência de garantias trabalhistas devidas a funcionários de empresas, isentando-se da Lei trabalhista do estado que ordenara a contratação dos motoristas como funcionários, gozadores de assistência médica, seguro desemprego, entre outros Direitos.

Então, em novembro de 2020, restou decidido pelos eleitores da Califórnia, com 58% dos votos a favor da "Proposta 22", que os motoristas de aplicativos não devem ser classificados como funcionários destas empresas. Destaca-se que as empresas de aplicativo online, abriram uma brecha na proposta, compreendendo um piso salarial e benefícios limitados aos motoristas, como vouchers de seguro saúde e ganhos por hora garantidos. (ELEITORES..., 2020)

Figura 4 ? **Fight Over Gig Workers Persists Despite Win for Uber and Lyft**

Fonte: FIGHT..., 2020.

No estado de Nova Iorque, o sindicato local dos motoristas de táxis, juntamente ao sindicato de motoristas "uberizados", foram beneficiados, no ano de 2018, quando o Legislativo do estado aprovou Lei que impõe que o município determine salário mínimo para os motoristas e limite autorização de novas licenças de veículos utilizados para trabalhar por meio de aplicativos de transporte. (NOVA..., 2018)

Figura 5 ? Nova York aprova limite de licenças para motoristas de Uber e concorrentes

Fonte: Nova..., 2018.

19

Ainda assim, as empresas de transporte informal por aplicativo se negam a alterar o



estatuto de seus motoristas, temendo o aumento de custos de encargos sociais e o impacto no serviço prestado. De acordo com as plataformas, essa mudança ocasionaria o aumento dos preços das viagens e do tempo de espera.

5 JURISPRUDÊNCIA COMPARADA

No que tange à jurisprudência sobre o tema no Brasil, foram analisadas quatro decisões judiciais, sendo duas de Tribunais Regionais do Trabalho e outras duas do Tribunal Superior do Trabalho. Os TRTs analisados que reconheceram a caracterização da relação de emprego, evidenciaram a subordinação do motorista perante a Uber, observando o controle da mesma perante o condutor, diante das imposições feitas a este, como a média de nota de avaliação para que não ocorra desligamento, a indispensabilidade de uma conta de usuário individual para ser apto a realizar o serviço, o fato de não determinarem o valor das corridas, já que estas são estabelecidas pelo próprio aplicativo, além do controle de frequência de uso. Entre outros motivos, os argumentos apontaram que a clientela pertence a empresa e não aos condutores. Entretanto, as Turmas 4ª e 5ª do TST não reconheceram o vínculo empregatício, fundamentando as decisões na inexistência dos elementos caracterizadores da relação de emprego, citando, entre os outros elementos, a subordinação e a não eventualidade, já que os motoristas possuiriam autonomia para ligar e desligar o aplicativo na hora que quisessem, realizar corridas para outros aplicativos, assim como o fato de não precisarem de entrevistas de emprego para a realização da atividade. No entanto, embora sejam decisões da Corte Superior do Trabalho, não significa que deva ser um entendimento uniformizado, podendo os juízes de primeiro grau e os Tribunais Regionais do Trabalho decidirem de forma divergente. Percebe-se, por outro lado, na análise dos demais países apontados, que o entendimento de que os motoristas são empregados da empresa Uber vem se consolidando, diferentemente do Brasil. Isso ocorre, por exemplo, na França onde a jurisdição mais alta do país confirmou o vínculo empregatício entre as partes, baseando-se no elemento da subordinação. Na mesma linha, a Suprema Corte Britânica determinou que a Uber deverá reconhecer cerca de 70 mil motoristas como empregados, lhes fornecendo Direitos e proteções trabalhistas. Na Colômbia, por outro lado, não houve decisão benéfica para os motoristas, ao passo que as autoridades do país compreenderam que a Uber prestava serviço irregular de transporte

20

individual e apresentava concorrência desleal em relação aos taxistas. À luz deste embate, a Uber teve seus serviços suspensos no país, mas esse esforço para a regularização da atividade não é observado no Brasil, estando suas atividades contínuas desde a sua chegada no país. Nos Estados Unidos da América, mais precisamente no estado da Califórnia, apesar do resultado final não ser em todo favorável aos condutores da Uber, houve grande movimentação por parte do Judiciário para obrigar as empresas de transporte online a reconhecer seus motoristas como empregados. No estado de Nova Iorque, o Legislativo aprovou Lei onde determina a instituição de salário mínimo para seus motoristas e o limite de licenças para estes veículos que prestam transporte por aplicativos. Ainda há uma divergência de decisões face a este tema no Brasil, no entanto, nota-se



uma tendência dos Tribunais Superiores à negação do vínculo entre o motorista e a Uber, corroborando para a narrativa de que estes trabalhadores são, de fato, autônomos.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O trabalho de transporte por aplicativo no mundo vem se expandindo e causando discussões jurisprudenciais e doutrinárias, quanto à natureza do vínculo existente. A discussão gira em torno dos requisitos caracterizadores da relação de emprego e se estes estão ou não presentes na relação entre a empresa Uber e seus motoristas. Isto posto, o presente artigo se propôs a analisar esta nova modalidade de relação de trabalho, decorrente da relação entre o aplicativo de transportes Uber com seus respectivos condutores.

A partir da análise de decisões judiciais, nota-se no Brasil uma grande divergência jurisprudencial em relação ao reconhecimento do vínculo empregatício. Apesar das decisões favoráveis aos motoristas do aplicativo por parte de Tribunais Regionais do Trabalho, grande parte das decisões do Tribunal Superior do Trabalho são no sentido de negar a relação de emprego entre a Uber e seus condutores. Muitos tribunais corroboram com o entendimento de que, de fato, os motoristas de aplicativo são trabalhadores autônomos e que não possuem os requisitos caracterizadores necessários para a relação de emprego. Porém, torna-se importante salientar que, embora sejam decisões do Tribunal Superior do Trabalho, não se vincula a este entendimento os juízes do Trabalho e os Tribunais Regionais do Trabalho.

Nesse sentido, a partir da observação de julgados sobre o tema em outros países do mundo, constata-se que o Brasil se encontra, de certa forma, atrasado, especialmente no que se refere aos Direitos e garantias trabalhistas destes trabalhadores informais, ao passo que foi 21

possível perceber uma importante movimentação em grandes potências do mundo, como Reino Unido, Estados Unidos, França e Colômbia para a regularização e defesa destes Direitos.

Todavia, apesar do retrocesso comparado aos países anteriormente citados, o Brasil é um país grandioso, formado por diversas culturas e situações sociais distintas, restando claro a dificuldade de um entendimento universal sobre o tema, até pelo fato da existência de diversos Tribunais Regionais do Trabalho. Esta situação não ocorre nos Estados Unidos, por exemplo, que, apesar de ser um grande país, possui legislação própria para cada um de seus estados, tornando mais fácil o caminho até um entendimento único.

Assim, pode-se concluir que a jurisprudência brasileira, em relação aos Direitos laborais dos trabalhadores por aplicativo, ainda é muito conservadora, não enxergando, na maioria das decisões, as novas modalidades laborais como merecedoras de proteções trabalhistas, o que acarreta na desvalorização dos Direitos trabalhistas. Ademais, é importante ressaltar que uma sociedade com seus Direitos trabalhistas preservados é uma sociedade consciente, principalmente em meio a uma pandemia sanitária, na qual estes trabalhadores ?uberizados? se tornaram essenciais e indispensáveis na vida de todos, merecendo, ao menos, o mínimo, ou seja, Direitos e proteções trabalhistas. Nesse sentido, a Justiça do Trabalho não pode se manter inerte, devendo-se atualizar às novas modalidades de trabalho, para que possa proteger seus trabalhadores, visto que esta nova organização de trabalho vem a ser o novo retrato das futuras



relações de trabalho, ganhando cada vez mais espaço neste âmbito.

22

LABOR RIGHTS OF UBER DRIVERS IN THE WORLD: COMPARED JURISPRUDENCE

ABSTRACT

This article analyzes, in a comparative way, the labor rights of Uber company drivers, in some countries of the world, these being Brazil, France, the United Kingdom, the United States of America and Colombia, due to the absence of labor regulation of these activities. To this end, we seek to understand how the characterization of the employment relationship occurs, differentiating the employment relationship from the employment relationship, through its essential characterizing elements. Later, he explains the emergence of the phenomenon of ?uberization? in Brazil, conceptualizing it and analyzing its purpose. Then, it examines the legal nature of this possible employment relationship, in order, finally, to enter into the analysis of the jurisprudence formed on the subject, by means of judicial decisions and news, contemplating the understandings established regarding the regulation or not of the work application. As a methodology, comparative law is used, through investigative research and jurisprudential debate, based on the analysis of scientific articles, news and jurisprudence. In the end, it is noticed that there is a conservatism in Brazilian jurisprudence, in relation to the other countries analyzed in this article, with regard to the theme of the recognition of the employment bond of workers by application of Uber.

Keywords: Labor Rights; employment bond; Uberization; Regulation; Jurisprudential understandings.



23

REFERÊNCIAS

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro: Presidência da República, 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 17 maio 2021.

BRASIL. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. Brasília: Presidência da República, 2002. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm. Acesso em: 17 maio 2021.

BRASIL. Senado Federal. Projeto de Lei da Câmara nº 28, de 2017. Altera a Lei nº 12.587, de 3 de janeiro de 2012, para regulamentar o transporte remunerado privado individual de passageiros. Brasília: Senado Federal, 2017. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/128659>. Acesso em: 17 maio 2021.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. Decisão 0021864-81.2017.5.04.0028. Juiz: Átila da Rold Roesler, 02 mar. 2020a. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/dl/uber-decisao1.pdf>. Acesso em: 17 maio 2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista 10575-88.2019.5.03.0003. Relator: Min. Alexandre Luiz Ramos, 09 set. 2020b. Disponível em: <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/925275204/agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-airr-105758820195030003/inteiro-teor-925275326?ref=feed>. Acesso em: 17 maio 2021.

CALIFÓRNIA. Assembly Bill No.5. AB-5 Worker status: employees and independent contractors. Sacramento: Governo da Califórnia, 2019. Disponível em: https://leginfo.legislature.ca.gov/faces/billTextClient.xhtml?bill_id=201920200AB5. Acesso em: 17 maio 2021.

CATHARINO, José Martins. Compêndio Universitário de Direito do Trabalho. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 1982.

CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. Motorista do Uber poderá ser considerado empregado no Brasil. Migalhas, 20 abr. 2016. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/237918/motorista-do-uber-podera-ser-considerado-empregado-no-brasil>. Acesso em: 25 abr. 2021.

DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 18. ed. São Paulo: Ltr, 2019.

ELEITORES da Califórnia decidem que motoristas da Uber e da Lyft não serão considerados funcionários. G1, 04 nov. 2020. Disponível em: <https://g1.globo.com/mundo/eleicoes-nos-eua/2020/noticia/2020/11/04/eleitores-da-california-decidem-que-motoristas-da-uber-e-da-lyft-nao-serao-considerados-funcionarios.ghtml>. Acesso em: 17 maio 2021.

24

FIGHT Over Gig Workers persists Despite Win for Uber and Lyft. The New York Times, 12 nov. 2020. Disponível em: <https://mail.google.com/mail/u/1/?ogbl#inbox/FFNDWMtcwDtqwhpDkkCXghScWDwVFqbh?projector=1&messagePartId=0.3>. Acesso em: 18 maio 2021.

FRANÇA. Cour de Cassation. Communiqué de presse. Paris: Cour de Cassation, 2020. Disponível em: https://www.courdecassation.fr/jurisprudence_2/communiqués_presse_8004/prestation_chauffeur_9665/press_release_44526.html. Acesso em: 17 maio 2021.

JUIZ dos EUA proíbe Uber e Lyft de classificar motoristas como prestadores de serviço. G1, 10 ago. 2020. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/tecnologia/noticia/2020/08/10/juiz-dos-eua-proibe-uber-e-lyft-de-classificar-motoristas-como-prestadores-de-servico.ghtml>. Acesso em: 17 maio 2021.

JUSTIÇA da França reconhece vínculo trabalhista de motorista com Uber. G1, 09 mar. 2020. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/tecnologia/noticia/2020/03/09/franca-reconhece-status-de-funcionario-a-motorista-do-uber.ghtml>. Acesso em: 17 maio 2021.

JUSTIÇA do Trabalho reconhece vínculo empregatício entre motorista e Uber. Yahoo Finanças, 29 abr. 2021. Disponível em: <https://br.financas.yahoo.com/noticias/justica-do-trabalho-reconhece-vinculo-empregaticio-entre-motorista-e-uber-143736183.html>. Acesso em: 17 maio 2021.

LE STATUT d'indépendant d'un chauffeur Uber est « fictif », selon la Cour de cassation. Le Monde, 04 mar. 2020. Disponível em: https://www.lemonde.fr/societe/article/2020/03/04/la-cour-de-cassation-confirme-que-le-lien-unissant-un-chauffeur-et-uber-est-bien-un-contrat-de-travail_6031820_3224.html. Acesso em: 18 maio 2021.



MANETTO, Francesco. Colombia ordena a Uber la suspensión imediata de su servicio. El País, Bogotá, 20 dez. 2019. Disponível em: https://elpais.com/economia/2019/12/21/actualidad/1576885450_762730.html. Acesso em: 17 maio 2021.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de Direito do Trabalho. 10. ed. São Paulo: Saraiva, 1992.

NOVA York aprova limite de licenças para motoristas de Uber e concorrentes. G1, 09 ago. 2018. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/noticia/2018/08/09/nova-york-aprova-limite-de-licencas-para-motoristas-de-uber-e-concorrentes.ghtml>. Acesso em: 17 maio 2021.

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio; COSTA, Joelane Borges; ASSIS, Anne Karolline Barbosa de. Os motoristas da plataforma Uber: fatos, julgados e crítica. Revista Estudos Institucionais, Rio de Janeiro, v. 6, n. 3, p. 1269-1288, 2020.

PIMPÃO, Hirosê. Das relações de emprego no Direito do Trabalho. 2. ed. Rio de Janeiro: José Konfino, 1960.

25

ROBICHEZ, Juliette. Sopram novos ventos de revolta contra o Uber. Outras Palavras, 26 mar. 2020. Disponível em: <https://outraspalavras.net/tecnologiaemdisputa/sopram-novos-ventos-de-revolta-contr-o-uber>. Acesso em: 17 maio 2021.

SARAIVA, Renato. Direito do Trabalho para concursos públicos. 4 ed. São Paulo: Método, 2006.

SARAIVA, Renato; SOUTO, Rafael Tonassi. 2018. Direito do Trabalho para concursos públicos. Salvador: Juspodivm, 2018.

TST reitera pela 4ª vez que não existe vínculo entre motoristas e a Uber. Consultor Jurídico, 11 maio 2021. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2021-mai-11/tst-reitera-vez-nao-existe-vinculo-entre-motoristas-uber?s=08>. Acesso em: 17 maio 2021.

UBER anuncia que vai deixar de operar na Colômbia após ser processado. G1, 10 jan. 2020a. Acesso em: <https://g1.globo.com/economia/tecnologia/noticia/2020/01/10/uber-anuncia-que-vai-deixar-de-operar-na-colombia-apos-ser-processada.ghtml>. Acesso em: 17 maio 2021.

UBER drivers entitled to workers' rights, UK supreme court rules. The Guardian, 19 fev. 2021a. Disponível em: <https://www.theguardian.com/technology/2021/feb/19/uber-drivers-workers-uk-supreme-court-rules-rights>. Acesso em: 17 maio 2021.



UBER e Lyft devem encerrar operações na Califórnia nesta sexta. G1, 20 ago. 2020b. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/tecnologia/noticia/2020/08/20/uber-e-lyft-devem-encerrar-operacoes-na-california-nesta-sexta.ghtml>. Acesso em: 17 maio 2021.

UBER perde batalha na Suprema Corte do Reino Unido sobre Direitos de motoristas. G1, 19 fev. 2021b. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/tecnologia/noticia/2021/02/19/uber-perde-batalha-na-suprema-corte-do-reino-unido-sobre-Direitos-de-motoristas.ghtml>. Acesso em: 17 maio 2021.

UBER retorna à Colômbia menos de um mês após saída. G1, 20 fev. 2020c. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/tecnologia/noticia/2020/02/20/uber-retorna-a-colombia-menos-de-um-mes-apos-saida.ghtml>. Acesso em: 17 maio 2021.

UBER vai conceder Direitos trabalhistas a todos seus motoristas no Reino Unido. G1, 16 mar. 2021c. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/tecnologia/noticia/2021/03/16/uber-vai-conceder-beneficios-de-funcionarios-a-70-mil-motoristas-no-reino-unido.ghtml>. Acesso em: 17 maio 2021.

UBER. Código de Conduta da Uber. Disponível em: <https://www.uber.com/br/pt-br/safety/uber-community-guidelines/>. Acesso em: 18 maio 2021a.

UBER. Fatos e Dados sobre a Uber. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber>. Acesso em: 17 maio 2021b.

UBER. Você decide quando ganhar: dirija com a Uber. Disponível em: <https://www.uber.com/>. Acesso em: 17 maio 2021c



=====
Arquivo 1: OS DIREITOS LABORAIS DOS MOTORISTAS DA UBER NO MUNDO JURISPRUDÊNCIA
COMPARADA.pdf (7301 termos)

Arquivo 2: [http://251.252.236.35.bc.googleusercontent.com/economy/fight-over-gig-workers-persists-
despite-win-for-uber-and-lyft](http://251.252.236.35.bc.googleusercontent.com/economy/fight-over-gig-workers-persists-despite-win-for-uber-and-lyft) (904 termos)

Termos comuns: 10

Similaridade: 0,12%

O texto abaixo é o conteúdo do documento OS DIREITOS LABORAIS DOS MOTORISTAS DA UBER
NO MUNDO JURISPRUDÊNCIA COMPARADA.pdf (7301 termos)

Os termos em vermelho foram encontrados no documento

[http://251.252.236.35.bc.googleusercontent.com/economy/fight-over-gig-workers-persists-despite-win-for-
uber-and-lyft](http://251.252.236.35.bc.googleusercontent.com/economy/fight-over-gig-workers-persists-despite-win-for-uber-and-lyft) (904 termos)

=====

UNIVERSIDADE CATÓLICA DO SALVADOR
FACULDADE DE DIREITO
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO

LAVÍNIA MARIA LOUZADO PARAISO

OS DIREITOS LABORAIS DOS MOTORISTAS DA UBER NO MUNDO:
JURISPRUDÊNCIA COMPARADA



Salvador
2021

LAVÍNIA MARIA LOUZADO PARAISO

OS DIREITOS LABORAIS DOS MOTORISTAS DA UBER NO MUNDO:
JURISPRUDÊNCIA COMPARADA

Artigo apresentado ao Curso de Graduação em
Direito da Universidade Católica do Salvador, como
requisito parcial para a obtenção do Título de
Graduado em Direito.

Orientadora: Profa. Me. Christianne Moreira Moraes
Gurgel.

Salvador
2021

OS DIREITOS LABORAIS DOS MOTORISTAS DA UBER NO MUNDO:
JURISPRUDÊNCIA COMPARADA



Lavínia Maria Louzado Paraiso*
Christianne Moreira Moraes Gurgel**

RESUMO

O presente artigo analisa, de forma comparada, os Direitos laborais dos motoristas da empresa Uber, em alguns países do mundo, sendo estes o Brasil, a França, o Reino Unido, os Estados Unidos da América e a Colômbia, em razão da ausência de regulamentação trabalhista destas atividades. Para tanto, busca-se compreender como ocorre a caracterização do vínculo empregatício, diferenciando a relação de trabalho da relação de emprego, através de seus elementos essenciais caracterizadores. Posteriormente, explica o surgimento do fenômeno da "uberização" no Brasil, conceituando-o e analisando a sua finalidade. Em seguida, examina a natureza jurídica desta possível relação de trabalho, para, enfim, adentrar na análise da jurisprudência formada sobre o tema, por meio de decisões judiciais e notícias, contemplando os entendimentos firmados no que diz respeito a regulamentação ou não do trabalho por aplicativo. Como metodologia, utiliza-se do Direito comparado, por meio de pesquisa investigativa e do embate jurisprudencial, a partir da análise de artigos científicos, notícias e jurisprudências. Ao final, percebe-se que existe um conservadorismo na jurisprudência brasileira, em relação aos outros países analisados neste artigo, no que tange ao tema do reconhecimento do vínculo empregatício dos trabalhadores por aplicativo da Uber.

Palavras-chave: Direitos Trabalhistas; Vínculo Empregatício; Uberização; Regulamentação; Entendimentos Jurisprudenciais.

* Estudante de graduação em Direito pela Universidade Católica do Salvador. E-mail: lavinia.paraiso@ucsal.edu.br.

** Mestre em Direito e efetividade pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo e professora de Direito do Trabalho da Universidade Católica do Salvador. E-mail: christianne.gurgel@pro.ucsal.br.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	04
2 A TUTELA DO DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL: CONTRATO DE EMPREGO.....	05
2.1 RELAÇÃO DE EMPREGO E RELAÇÃO DE TRABALHO.....	05
2.2 REQUISITOS CARACTERIZADORES DA RELAÇÃO DE EMPREGO.....	06
3 O MODELO LABORAL "UBERIZADO" NO BRASIL.....	09
3.1 O SURGIMENTO DO MODELO LABORAL	



?UBERIZADO?.....	09
3.2 NATUREZA JURÍDICA DA RELAÇÃO DE TRABALHO: CONTROVÉRSIAS DOCTRINÁRIAS E JURISPRUDENCIAIS.....	10
4 JURISPRUDÊNCIA NO MUNDO.....	13
4.1 FRANÇA.....	14
4.2 REINO UNIDO.....	15
4.3 COLÔMBIA.....	16
4.4 ESTADOS UNIDOS	17
5 JURISPRUDÊNCIA COMPARADA.....	19
6 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	20
REFERÊNCIAS.....	23

4

1 INTRODUÇÃO

É notável o crescimento emergente da informatização e modernização das atividades laborais, já tão presentes no cotidiano, derivadas da mundialmente conhecida ?gig economy?, a economia do compartilhamento. Este avanço tecnológico vem se tornando, em muitas situações, o meio de sustento único de trabalhadores prejudicados pela grande onda do desemprego, promovendo, assim, o fenômeno da ?uberização?. No entanto, diante desta crescente, há grandes chances de ocorrerem descasos com Direitos e garantias que são constitucionalmente asseguradas ao indivíduo, fato que gera a inserção desses trabalhadores em atividades laborais cada vez mais precárias.

A partir disto, questiona-se, como países ao redor do mundo estão legislando e decidindo sobre os Direitos laborais dos motoristas de aplicativo? Afinal, cabe aos Estados a regulamentação das relações de trabalho, com o intuito de assegurar uma vida digna e segura para todos os cidadãos. Nesse sentido, este artigo objetiva refletir sobre a regulação dos Direitos trabalhistas e sociais dos motoristas por aplicativo em alguns países, a partir da análise de jurisprudências e notícias que abordam o tema.

Num primeiro momento, o texto explica como se forma o contrato de trabalho, diferenciando a relação de emprego da relação de trabalho. Posteriormente, analisa os requisitos necessários para a caracterização da relação de emprego, com enfoque no requisito da subordinação, visto que este é um dos principais elementos de distinção dos dois vínculos. Adiante, tenciona compreender o surgimento do fenômeno da ?uberização? no Brasil, conceituando-o e explicando a sua finalidade, para, em seguida examinar a natureza jurídica



desta possível relação de trabalho, além de dispor sobre os elementos essenciais e indispensáveis para a caracterização da relação de emprego no país.

Nos capítulos seguintes, é realizada uma análise, por meio do Direito comparado, de alguns países da Europa e do continente americano, apontados pela literatura como destaques no tocante à atuação judicial sobre o tema. Nesse sentido, o estudo abrange decisões do Poder Judiciário dos países escolhidos no que diz respeito ao trabalho por aplicativo.

É imprescindível tratar deste tema no que tange à situação dos trabalhadores informais que laboram a partir das plataformas digitais, sobretudo por existirem diferentes posições jurisprudenciais a seu respeito, tendo em vista a ausência de regulamentação legislativa.

Ademais, este estudo utiliza, como método investigativo, o Direito comparado, valendo-se de pesquisa investigativa e embate jurisprudencial, por falta de legislação que regule o fenômeno

5

da 'uberização'. Como técnica, baseou-se na análise de artigos científicos, notícias, doutrina nacional e jurisprudências dos tribunais referentes aos países que serão abordados.

2 A TUTELA DO DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL: CONTRATO DE EMPREGO

O contrato de trabalho pode ser destacado no âmbito trabalhista como a fonte autônoma do Direito do Trabalho, considerando que é por meio deste que advém a aplicabilidade das normas do Direito trabalhista. Com observância ao art. 442 da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), entende-se que o contrato de trabalho nada mais é do que um acordo de vontades, um negócio jurídico entre o empregado e o empregador, no qual as partes assumem Direitos e obrigações, podendo ser concretizado de forma tácita ou expressa. O art. 443 da CLT complementa esse entendimento, adicionando os seus requisitos e estabelecendo as modalidades por prazo indeterminado, a regra no contrato de emprego, ou determinado, que objetiva a formalização de serviços prestados de forma eventual. (BRASIL, 1943)

Como requisitos para a sua celebração, o contrato de trabalho necessita ser firmado por pessoa natural ou jurídica, onde será pactuada a prestação de serviço de forma pessoal, onerosa, não eventual e subordinada, com o cumprimento dos elementos essenciais, nos termos do art. 104 do Código Civil¹. Em suma, o encargo social do contrato de trabalho é garantir o consenso de vontade entre as partes, estabelecendo suas limitações, para que possa viabilizar uma negociação equiparada para ambos envolvidos.

2.1 RELAÇÃO DE EMPREGO E RELAÇÃO DE TRABALHO

Como visto anteriormente, o contrato de trabalho é a relação entre as partes, envolvendo um objeto e negociação jurídica, que acaba por acarretar obrigações. Esta relação pode ser destrinchada em duas: relação de emprego e relação de trabalho. Em situações cotidianas, ambas denominações podem acabar sendo utilizadas como sinônimos, mas no plano jurídico não devem ser confundidas, já que possuem características diferentes.

A relação de trabalho é uma obrigação de fazer, na qual os integrantes da relação se



obrigam, uma parte, a prestar determinados serviços e, a outra parte, a pagar certo valor, a título

1 ?Art. 104. A validade do negócio jurídico requer: I - agente capaz; II - objeto lícito, possível, determinado ou determinável; III - forma prescrita ou não defesa em lei.? (BRASIL, 2002).

6

de salário. A caracterização desta relação pode ser distinguida no momento de ausência de, ao menos, um dos elementos citados no art. 3º da CLT, qualquer que seja ele. Nesse sentido, o dispositivo legal prevê que ?Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário? (BRASIL, 1943).

Em suma, caso o serviço vá de contra à não eventualidade e à pessoalidade, seja sem dependência do empregador ou sem recebimento de salário, se concretizará como relação de trabalho. Percebe-se, portanto, que a relação de trabalho possui natureza abrangente por conseguir acomodar variadas relações jurídicas laborais em si, incluindo a relação de emprego. Nesse sentido, de acordo com Renato Saraiva (2006, p. 34), ?relação de trabalho corresponde a qualquer vínculo jurídico por meio do qual uma pessoa natural executa obras ou serviços para outrem, mediante o pagamento de uma contraprestação?. Assim, toda relação de emprego condiz a uma relação de trabalho, no entanto, não será toda relação de trabalho considerada uma relação de emprego (SARAIVA; SOUTO, 2018).

No tocante à ?relação de emprego?, este termo foi amparado no Brasil por Hirose Pimpão (1960), com o objetivo de ser aquele que se origina de um contrato, diferenciando-a da relação de trabalho, que não resulta de contrato. Nesta relação, o empregado é a parte hipossuficiente do contrato, existindo clara desigualdade entre ambos. Além disto, devem estar presentes todos os elementos essenciais presentes no art. 3º da CLT, sendo estes, a prestação de serviço por pessoa física, a pessoalidade, a não eventualidade, a onerosidade e, por último, a subordinação. Assim, a ausência ou a omissão de apenas um deles poderá prejudicar a existência ou a validade do contrato.

2.2 REQUISITOS CARACTERIZADORES DA RELAÇÃO DE EMPREGO

Sempre que houver a junção dos requisitos caracterizadores da relação de emprego, serão aplicadas as normas da Consolidação das Leis do Trabalho, mesmo em hipótese na qual o empregador negue a assinatura da carteira de trabalho. Caso os requisitos estejam presentes, o empregado possui o Direito de litigar o reconhecimento do vínculo na Justiça do Trabalho.

O autor Amauri Mascaro Nascimento (1992, p. 309), conceitua empregado como ?a pessoa física que com ânimo de emprego trabalha subordinadamente e de modo não eventual para outrem, de quem recebe salário?. Para Maurício Godinho Delgado (2019, p. 419) o empregado é ?toda pessoa natural que contrate, tácita ou expressamente, a prestação de seus

7



serviços a um tomador, a este efetuados com pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação?. Assim, pode-se conceituar o empregado como um trabalhador subordinado que dispõe pessoalmente de seus serviços para outrem, de maneira não eventual e em troca de remuneração, por consequência de um contrato de trabalho².

O requisito da pessoalidade determina que o serviço oferecido deverá ser executado por pessoa física ou natural, não sendo viável que uma pessoa jurídica seja trabalhadora. Esse requisito possui seu regramento no art. 2º da CLT, o qual regula este contrato como intuito personae no que diz respeito ao empregado, o qual apenas pode ser substituído em situações em que o próprio empregador permita ou que seja previsto em lei, como as férias e licenças. Além disso, o contrato de trabalho demanda uma prestação de serviços não eventual no que concerne à forma temporal como o trabalho do empregado é prestado. A conceituação da não eventualidade considera como serviço não eventual aquele que é realizado de forma habitual, constante e regular, ou seja, serviços que não possuam caráter momentâneo. A remuneração, também denominada de onerosidade, consiste no recebimento da contraprestação pelos serviços oferecidos. Assim, torna-se obrigatório, para que haja relação de emprego, que o empregado receba remuneração pelo trabalho prestado, sendo o pagamento por dia, hora ou mês, caso contrário, a relação seria caracterizada como trabalho voluntário. Quanto ao critério da subordinação, tamanha é sua relevância no que tange à caracterização da relação de emprego, que, de acordo com Renato Corrado (1966 apud DELGADO, 2019, p. 348), de nada importa, à conceituação do contrato empregatício, o conteúdo da prestação de serviços, e sim a maneira pela qual estes eram prestados, isto é, se o eram de forma subordinada ou não.

Este requisito possui variadas naturezas, tais como as subordinações técnica, econômica e jurídica. Na primeira, o empregado se submete à dependência técnica do empregador, visto que este possuiria competência no que tange os conhecimentos técnicos do labor, enquanto que seus funcionários não possuem aptidão para tal. Trata-se, porém, de entendimento errôneo, já que se nota que, em regra, o empregado possui mais discernimento e qualificação técnica para exercer o serviço, sendo este o motivo de sua contratação. Para Delgado (2019, p. 351), O empregador contrata o saber (e seus agentes) exatamente por não possuir controle individual sobre ele; como organizador dos meios de produção, capta a tecnologia por intermédio de empregados especializados que arregimenta ? subordinando-os, sem ter a pretensão de absorver, individualmente, seus conhecimentos.

2 ?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.? (BRASIL, 1943).

8

Com relação à dependência econômica, entende-se que o empregado depende financeiramente de seu empregador, por meio de remuneração para o seu sustento. Contudo, não se pode generalizar tal entendimento, pois não se trata de situação padrão, podendo existir a possibilidade de o empregado possuir maior poder aquisitivo do que seu empregador. O autor



José Martins Catharino (1982, p. 203) dispõe que

A dependência econômica, na sua acepção técnica e absoluta, parece superada. Para configurá-la não é imprescindível que o trabalhador tenha no salário sua única fonte de sobrevivência, nem que quem o assalaria absorva integralmente todo o seu tempo dedicado ou dedicável ao trabalho. Na sua concepção relativa, não, bastando que o salário seja o principal meio de vida, e absorção parcial e predominante do seu tempo disponível por empregador.

Através do contrato de emprego, o trabalhador fica subordinado juridicamente ao empregador. O patrão, desse modo, se encarrega do Direito de ordenar e administrar os serviços correspondentes à obrigação contratada, podendo repreender seu empregado por meio de advertências, suspensão ou extinção do contrato de emprego. Assim, a subordinação recai somente sobre a atividade prestada e não sobre a pessoa do empregado. Para Amauri Mascaro Nascimento (1992, p. 320), a subordinação é "uma situação em que se encontra o trabalhador, decorrente da limitação contratual da autonomia de sua vontade, para o fim de transferir ao empregador o poder de direção sobre a atividade que desempenhará".

Diante da globalização e do grande progresso tecnológico, novas atividades laborais surgiram no mercado de trabalho, o que demandou a criação de novos critérios de subordinação, especialmente em razão da instabilidade e precariedade destas novas relações. São três as perspectivas centrais com maior relevância sobre o tema: a objetiva, a clássica e a estrutural, destacando que, uma não elimina a outra, mas sim, se completam.

À luz da dimensão objetiva, considera-se a subordinação como a mera prestação de serviços do trabalhador para a empresa. A subordinação clássica indica que empregador possui autoridade para controlar, fiscalizar e advertir o serviço prestado, perspectiva adotada majoritariamente pelo Judiciário e criticada pelos estudiosos deste ramo do Direito. Por fim, a subordinação estrutural se refere à integração do trabalhador nos serviços prestados pelo tomador, através de ordens diretas ou indiretas de seu empregador, no local do estabelecimento ou através de meios telemáticos e informatizados de comando, nos termos do art. 6º da CLT3.

3 ?Art. 6º Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio

do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego.

Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para

fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio.?

(BRASIL, 1943).

9

Ante o exposto, resta claro que a relação de emprego só poderá se concretizar com a junção de seus cinco elementos indispensáveis, salientando a importância do requisito da subordinação para as novas modalidades de emprego, como será visto no capítulo seguinte.



3 O MODELO LABORAL ?UBERIZADO? NO BRASIL

Com a taxa de desemprego emergente e a alta da crise econômica no país, os contratos de trabalho mais precários passaram a ser a única alternativa para muitos brasileiros. O modelo laboral ?uberizado? surge como uma opção viável de sustento e renda extra para aqueles que necessitam, por se tratar de uma modalidade de atividade mais flexível e informal.

A nomenclatura ?uberizado? deriva do nome da empresa de transporte por aplicativo Uber, conhecida por realizar o transporte de seus passageiros sem possuir uma frota de carros, por não se considerar uma empresa de transporte, mas por acreditar ? como a mesma afirma em sua página da internet ? que não passa de mera empresa de aplicativo que conecta seus usuários a motoristas (UBER, 2021c). A remuneração destes motoristas é definida pelo algoritmo do aplicativo, que estipula um valor inicial, considerando a distância a ser percorrida e o tempo de viagem, que podem ser facilmente alterados a depender da demanda, do dia e do horário escolhido. Baseiam-se, portanto, na oferta e demanda do serviço, com o diferencial da flexibilidade advinda da autonomia oferecida ao motorista.

No entanto, essa autonomia é apenas uma informalidade nessas relações, já que restam dúvidas acerca da existência ou não do vínculo de emprego entre a empresa por aplicativo e seus parceiros, termo utilizado pela Uber ao se referir aos motoristas. Diante disso, compreende-se que o modelo laboral ?uberizado? pode ser considerado o novo retrato das relações de trabalho, perante a nova onda crescente de serviços prestados por meio de aplicativos.

3.1 O SURGIMENTO DO MODELO LABORAL UBERIZADO

Fundada em 2010 na cidade de São Francisco nos Estados Unidos da América (EUA), a empresa Uber teve suas atividades iniciadas no Brasil apenas quatro anos depois, no ano de 2014, durante a Copa do Mundo sediada no país. Hoje, a plataforma está presente em mais de 500 cidades, englobando todas as capitais do Brasil e é um dos principais temas debatidos no âmbito do Direito do Trabalho.

10

Com a finalidade de prestar, via aplicativo, serviços de mobilidade e delivery de forma mais acessível a seus usuários e de gerar renda de forma mais flexível para seus motoristas, a Uber tomou uma forma grandiosa no país. Atualmente, a empresa possui cerca de 22 milhões de usuários e um milhão de motoristas e entregadores cadastrados (UBER, 2021b), gerando embates não só nos tribunais, como também com seus concorrentes, os motoristas de táxis. Diante desse cenário, a classe taxista realizou manifestações em prol da proibição do aplicativo, visto que enquanto a demanda dos motoristas de Uber crescia intensamente, as corridas de táxis se tornaram cada vez mais escassas.

Nesse contexto, o Deputado Carlos Zarattini propôs o Projeto de Lei nº 28 (BRASIL, 2017), o qual objetivou a adequação dos serviços de aplicativos de transporte privados às normas do Código de Trânsito Brasileiro, tencionando a redução do valor descontado dos motoristas em face da empresa, de 25% para 5%, além da fiscalização e regulamentação por



parte das prefeituras, assim como é feito com os táxis. No entanto, o projeto foi alterado a partir de várias emendas, beneficiando a Uber e outras plataformas de aplicativos.

Além deste embate entre classes, com a chegada da Uber no Brasil, adveio também inúmeros debates, controvérsias e decisões judiciais divergentes no que se refere à caracterização do vínculo de emprego dos trabalhadores com as empresas por aplicativo, como será abordado no próximo tópico.

3.2 NATUREZA JURÍDICA DA RELAÇÃO DE TRABALHO: CONTROVÉRSIAS DOCTRINÁRIAS E JURISPRUDENCIAS

Em sua página oficial, a Uber descreve sua atividade como uma plataforma tecnológica de mobilidade, onde motoristas parceiros, podem se conectar com os usuários do aplicativo que buscam meios de se deslocar pela cidade, como forma oportuna de ganhar dinheiro, aumentando seus rendimentos. A referida empresa ressalta que não possui relação de emprego com os motoristas, por não existir contratação e por não ser proprietária dos veículos utilizados nas corridas. Para agregar novos motoristas à plataforma, em seu site, a Uber afirma: "Dirija o seu próprio carro ou alugue um com os nossos parceiros de veículos. Não deixe a oportunidade passar. Cadastre-se agora e dirija quando quiser. Oportunidades de ganhar. Recursos de segurança. Soluções de veículos. Seja seu próprio chefe." (grifos nossos). (UBER, 2021c)

Nesse sentido, vale ressaltar que a inexistência de um contrato formal escrito não significa, plenamente, que não haja a possibilidade de caracterização da relação de emprego, se

11

em decorrência do princípio da primazia da realidade, os requisitos essenciais para que o vínculo empregatício se forme, estejam presentes. Tendo em vista os requisitos necessários para a caracterização da relação de emprego, no Brasil, diante da brecha normativa, há divergência jurisprudencial quanto à existência ou não do vínculo empregatício decorrente destes critérios vinculantes, conforme pode ser constatado nas teses utilizadas pelos Tribunais.

Em seu Código de Conduta, a Uber determina alguns requisitos para que o motorista do aplicativo possa se cadastrar, entre eles, impõe que este deve ser pessoa física e que, em hipótese alguma, poderá haver o compartilhamento de contas, sendo a senha do parceiro pessoal e intransferível (UBER, 2021a). Ainda segundo o documento:

É proibido compartilhar contas da Uber. Para usar qualquer app da Uber, você precisa se registrar e manter a conta ativa. Por motivos de segurança, não deixe que outra pessoa use sua conta e nunca compartilhe informações pessoais, como nome de usuário, senha e dados biométricos. (UBER, 2021a)

Sobre este requisito, a 3ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho (TRT) da 4ª Região, firmou entendimento de que a personalidade é um elemento presente na relação entre o motorista e a Uber, visto que a empresa por aplicativo exige o uso individual e pessoal da conta no aplicativo. De acordo com a Turma, "a questão da personalidade fica evidente quando se revela através da prova oral de que a conta na plataforma UBER necessariamente era individual, não podendo ser utilizada por outros, sob pena de "desligamento". (BRASIL, 2020a).



No entanto, a 4ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho (TST) adotou a compreensão de que o elemento da pessoalidade exprime serviço prestado pessoalmente, sendo inviável sua substituição, ao passo que revela que o motorista poderia ser substituído por outro motorista cadastrado para a realização do serviço. (BRASIL, 2020b)

No mesmo caso, o órgão também descaracterizou o elemento da habitualidade, pelo fato da prestação de serviço ser realizada sem observância de horários estabelecidos pela empresa Uber e sem quantidade mínima de viagens diárias, restando a vontade do motorista realizar corridas quando achar necessário. Nesse sentido, a Turma apontou que:

diante do quadro fático delineado tenho que o trabalho do autor era realizado de forma não eventual, sem o cumprimento de horários pré-determinados para início das viagens e número mínimo de viagens por dia, podendo ligar e desligar o aplicativo nos dias em que queria, ficando a seu critério, ou seja, laborar de acordo com sua vontade e administrar seu tempo e força de trabalho em busca de condições mais vantajosas. (BRASIL, 2020b)

Sob a perspectiva da 3ª Turma do TRT da 4ª Região, existe o requisito da habitualidade na relação entre o motorista e a empresa Uber, reconhecida pelo fato da possibilidade de a Uber controlar a frequência de uso do aplicativo pelo motorista, assim como a realização de corridas,

12

por meio do Global Positioning System (GPS), fato que demonstra a cobrança para que o serviço fosse realizado. Em julgamento de Recurso Ordinário, a Turma apontou: não-eventualidade resta demonstrada que sob outra ótica que era possível à reclamada controlar a frequência do motorista através do aplicativo com uso de GPS e, além disso, não havendo trabalho, o motorista do aplicativo ficava sem receber qualquer valor, o que não lhe permitia receber renda compatível a fim de garantir sua própria sobrevivência. (BRASIL, 2020a)

No tocante ao requisito da onerosidade, segundo o mesmo julgado, o mesmo está caracterizado pelos pagamentos, em função das corridas da semana, que são transferidos da Uber para os motoristas (BRASIL, 2020a). Quanto ao mesmo tema, a 4ª Turma do TST se posicionou contrariamente, em razão da capacidade do pagamento se feito diretamente, em espécie, ao motorista, ressaltando que, em hipótese de relação de emprego, os percebimentos são sempre feitos pelo empregador ao empregado. Assim, a Turma esclareceu que ?a respeito do elemento onerosidade, ressalto que é de conhecimento notório que existe a possibilidade de pagamento direto, em espécie, feito diretamente ao motorista, sendo que o salário é pago diretamente pelo empregador no caso de uma relação de emprego.? (BRASIL, 2020b).

Nesse mesmo caso, o Ministro Alexandre Luiz Ramos declarou a inexistência de vínculo empregatício, a partir da análise dos autos do processo supramencionado, no que tange a autonomia do motorista em face da Uber, apontando que o motorista não passou por entrevistas de emprego para realizar a atividade, não possui metas estabelecidas de viagens a serem realizadas por dia, além da flexibilidade de horários, que são determinados pelo mesmo (BRASIL, 2020b). Por fim, restou entendido que



Quanto ao requisito da subordinação, revela-se evidente que o autor não estava sujeito ao poder diretivo, fiscalizador e punitivo da ré, porquanto não se submeteu a entrevistas de admissão, fixação de metas sobre quantidade de corridas diárias e o efetivo controle de horários. Ademais, confessou que utilizava o veículo próprio e arcava com custeio de combustível e manutenção, e que o passageiro podia escolher rota diversa daquela que consta no aplicativo. (BRASIL, 2020b)

Em contraparte, a 3ª Turma do TRT da 4ª Região, julgou procedente o pedido de reconhecimento da relação de emprego entre motorista e a empresa Uber, no que se refere ao mesmo elemento supracitado, entendendo que resta comprovada a subordinação por meio de imposições feitas pela empresa em face do trabalhador, como a necessidade de conta individual, a fixação de valores previamente estipulados pela empresa e a média de nota estabelecida (BRASIL, 2020a). Ainda, enfatiza que a possibilidade de a empresa não determinar horários, dias de trabalho e quantidade de passageiros atendidos, não afasta a caracterização da subordinação (BRASIL, 2020a).

13

De outro modo, na compreensão de José Eduardo de Resende Chaves Júnior (2016), na relação empresa Uber e motorista não existe caracterização de vínculo de emprego, em função da autonomia presente na mesma. Segundo o autor,

O motorista tem total liberdade quanto a sua jornada de trabalho, que é absolutamente flexível. O motorista trabalha no dia e na hora que desejar. Essa característica é um traço marcante da autonomia da prestação do trabalho. Os meios de produção (veículo e o celular) pertencem ao trabalhador e não à empresa. (CHAVES JÚNIOR, 2016)

No mesmo sentido foi o entendimento da 5ª Turma do TST sobre o tema, a qual declarou não existir vínculo de emprego entre a Uber e seus condutores, ao fundamentar que se encontram ausentes os elementos caracterizadores do vínculo empregatício, ao passo que o autor (motorista independente) revelou que poderia ligar e desligar o aplicativo na hora que bem quisesse, bem como poderia se colocar à disposição, ao mesmo tempo, para quantos aplicativos de viagem desejasse. (TST..., 2021)

Em oposição, Oliveira, Costa e Assis (2020) consideram necessária uma reavaliação desta autonomia de trabalho disposta pela Uber, por interpretar que os indícios de submissão estão presentes nesta relação, conforme explicam os autores:

Haja vista as características e submissões da relação de trabalho exercida, em nada corresponderem ao conceito de liberdade. Ora, sequer o preço da corrida é passível de ser quantificado por aquele que a exerce; limita-se o Direito do motorista de escolher onde trabalhar ao estabelecer limite máximo de recusas de corridas; submete o motorista parceiro ao exercício de extensas jornadas ao promover a concorrência entre os próprios motoristas; gastos inerentes para o exercício da atividade não são quantificados pela plataforma; a expulsão da plataforma ocorre de modo unilateral, sem qualquer oportunidade de esclarecimento de justa causa ensejadora para a baixa pontuação; dentre outros dados já demonstrados a partir dos gráficos apresentados.



Na mesma linha de raciocínio, o desembargador João Batista Martins César, do TRT da 15ª região, deu provimento ao pedido do motorista da Uber sobre o reconhecimento do vínculo empregatício com a empresa. O desembargador entendeu estar presente, nesta situação, todos os requisitos para a caracterização da relação de emprego, destacando que os clientes pertenciam à Uber e não ao motorista, e que os mesmos não sabem qual remuneração será percebida pelas corridas, já que não podem determinar os valores. (JUSTIÇA..., 2021) Resta claro, diante destas controvérsias, que as normas trabalhistas precisam estar em relação harmônica com a evolução tecnológica, a fim de que se possa garantir proteção trabalhista àqueles que precisam, preenchendo lacunas que se encontram abertas no que tange a estes trabalhadores ?uberizados?, assim como empreendido em diversos países do mundo.

4 JURISPRUDÊNCIA NO MUNDO

14

Assim como no Brasil, diversos países ainda se encontram em fase de adaptação à esta nova modalidade empregatícia. Por carência de normas para legislar, tribunais de diversas partes do mundo vêm julgando e discutindo reclamações trabalhistas no que tange ao reconhecimento ou não do vínculo de emprego dos trabalhadores por aplicativo, que podem até vir a influenciar na criação de futuros dispositivos sobre o tema.

4.1 FRANÇA

A Cour de Cassation, jurisdição mais alta da França, equivalente ao STJ no Brasil, reconheceu, em março de 2020 a presença do vínculo empregatício na relação entre a Uber e um de seus motoristas. Trata-se de caso no qual um motorista do aplicativo pediu revisão de sua relação com a empresa na Justiça trabalhista do país, após ter sua conta no aplicativo cancelada pela mesma.

A Corte, nesta situação, reafirmou o entendimento dos juízes de primeira e segunda instância, apontando para a existência do vínculo de subordinação na relação entre as partes, um dos caracterizadores do contrato de emprego, pelo fato do motorista não poder escolher seus passageiros ou definir valores para suas corridas, não se configurando, portanto, como trabalhador autônomo (JUSTIÇA..., 2020).

Figura 1 ? Le statut d'indépendant d'un chauffeur Uber est « fictif », selon la Cour de cassation

Fonte: Le Statut..., 2020.

De acordo com o entendimento dos magistrados franceses para esta situação, ?a sociedade Uber define unilateralmente as condições de exercício?. Ainda, afirmam que o desligamento do motorista no aplicativo sem penalidades não é ponto relevante na caracterização do vínculo de subordinação na relação entre as partes. (FRANÇA, 2020) Na decisão, são listadas outras fundamentações para corroborar o entendimento do



vínculo de emprego, como os itinerários impostos pela Uber ao motorista e o fato do mesmo não saber previamente o destino da corrida, indicando que o condutor não possui autonomia

15

para escolher suas viagens. Também demonstra que o motorista não decide como irá realizar os serviços, sendo este, papel do aplicativo, já que a empresa possui controle sobre o mesmo ao desconectá-lo da conta caso este venha a recusar corridas por 3 (três) vezes. O Tribunal francês reitera que ?Ao se conectar à plataforma digital Uber, é estabelecida uma relação de subordinação entre o motorista e a empresa (...). Portanto, o motorista não presta serviços como autônomo, mas como funcionário.? (JUSTIÇA..., 2020)

Um fato importante foi a tradução do comunicado de imprensa sobre a decisão em seu portal oficial em outros idiomas oficiais da Organização Internacional do Trabalho (OIT), notando-se o intuito do conhecimento universal da jurisprudência francesa, pelo fato de se tratar de uma empresa multinacional que atua em grande parte do mundo.

4.2 REINO UNIDO

O embate judicial entre a empresa Uber e o país inglês teve seu início no ano de 2016, devido a uma ação trabalhista movida por dois motoristas contra a empresa, no qual o Tribunal de Trabalho de Londres decidiu favoravelmente ao vínculo de emprego entre as partes, por entender que a Uber possuía controle sobre as ações dos motoristas e que estes, portanto, não poderiam ser considerados autônomos. Em 2018, a Justiça inglesa reafirmou o vínculo empregatício entre os motoristas do país e a Uber, já que a empresa recorreu a decisão. Após nova tentativa de mudança do entendimento do Tribunal de Trabalho de Londres, em 2021, por meio de apelação, a Suprema Corte do país repetiu o veredito a favor dos motoristas do aplicativo, onde estes agora fazem jus a Direitos trabalhistas, a exemplo do salário mínimo, não devendo serem tratados, agora, como contratações independentes.

No entanto, o gerente da empresa Uber na região do Norte e Leste Europeu, Jamie Heywood, afirmou que os efeitos desta decisão recairiam apenas a um pequeno grupo de motoristas que utilizavam o aplicativo no ano de 2016 (UBER..., 2021b). Acontece que, após esta afirmação, a empresa mudou seu posicionamento, devido a perda do processo na Suprema Corte do Reino Unido e, em decisão inédita no mundo, revelou que irá reconhecer Direitos trabalhistas para todos os seus motoristas, que hoje totalizam mais de 70 mil cadastrados apenas no Reino Unido (UBER..., 2021c).

16

Figura 2 ? Uber drivers entitled to workers? rights, UK supreme court rules

Fonte: Uber..., 2021a.



Portanto, em março de 2021, restou decidido, no Reino Unido, que a Uber é obrigada a conceder salário mínimo, férias remuneradas, entre outras garantias trabalhistas aos motoristas do aplicativo.

4.3 COLÔMBIA

Em dezembro de 2019, autoridades colombianas determinaram a suspensão imediata dos serviços da empresa Uber no país. O litígio se deu entre a Uber e a empresa colombiana Cotech SA, que oferece tecnologias de comunicação a uma empresa de táxi local. Ao tempo, a mesma alegou que a Uber prestava serviço em atos de concorrência desleal, violando normas e desviando clientes, devido à prestação irregular do serviço de transporte individual. (MANETTO, 2019)

Figura 3 ? Colombia ordena a Uber la suspensión inmediata de su servicio

Fonte: Manetto, 2019.

A plataforma chegou a anunciar, oficialmente, que deixaria de atuar no país colombiano a partir do primeiro dia de fevereiro de 2020, fato que ocorreria ?em cumprimento ao processo enviado pela Superintendência de Indústria e Comércio (SIC)? (UBER, 2020a). No entanto, vinte dias depois da decisão, a empresa voltou às suas atividades por meio de um modelo de serviço diferente, com o intuito de alugar carros com motoristas inclusos (UBER..., 2020c).

17

Neste novo modelo, os usuários teriam a possibilidade de alugar um carro já com um condutor, perante acordo entre as partes, além de mais cinco outras alternativas de serviço de transporte, incluso o aluguel de veículos por hora (UBER..., 2020c). Contudo, por acreditar que a decisão seja arbitrária, a empresa Uber considera direcionar a decisão à arbitragem internacional, fundamentando o ato em uma possível quebra de acordo comercial entre os Estados Unidos e a Colômbia.

4.4 ESTADOS UNIDOS DA AMÉRICA

Diferentemente do Brasil, os Estados Unidos da América possuem legislação própria para cada um dos seus 50 estados, possuindo estes, sua própria constituição e autonomia para regular Leis. Sendo assim, cada estado pode legislar de forma divergente sobre o mesmo tema.

No que se refere aos Direitos trabalhistas dos motoristas do aplicativo Uber, na Califórnia, em agosto de 2019, foi ratificada, pela Assembleia da Califórnia, a Lei chamada ?Assembly Bill 5?, a qual obriga empresas online de transporte, como a Uber, a caracterizar seus motoristas como funcionários, objetivando a garantia das proteções trabalhistas para estes, que até o momento se encontravam fragilizados, por serem denominados erroneamente como ?independentes? (CALIFÓRNIA, 2019). A Lei entrou em vigor no primeiro dia do ano de 2020 e abrange trabalhadores autônomos, antes não detentores de garantias e proteções trabalhistas



e que passaram a ser regidos pelo estatuto dos trabalhadores assalariados, fato que lhes assegurou Direitos como salário mínimo e seguro desemprego.

Ainda no ano de 2020, o juiz do Tribunal Superior de São Francisco, Ethan Schulman, acatou pedido feito pelo estado para repelir que a Uber e sua empresa rival de caracterizarem os motoristas como "prestadores de serviços", ao invés de funcionários, como determinava a legislação, já que ambas controlam e executam as funções destes motoristas (JUIZ..., 2020). Após essa decisão, a Uber, assim como fez na Colômbia, comunicou a interrupção de suas atividades na Califórnia, alegando que a única opção de permanecer no estado seria a intervenção do Tribunal de Apelações, dado que informaram não ser possível a implementação das medidas exigidas, por estas levarem meses para desenrolar-se. (UBER..., 2020b)

Além disso, a Uber, juntamente com outras duas empresas de transporte online, alega que grande parte de seus motoristas não deseja a classificação de funcionário e que seu modelo de negócio sob demanda não se adequa à legislação trabalhista. Isto dito, investiram cerca de 110 milhões de dólares para alavancar referendo que ocorreu em novembro do mesmo ano, 18

denominado "Proposta 22", o qual objetivou a continuação das atividades destas empresas através da contratação de motoristas como trabalhadores independentes, com a ausência de garantias trabalhistas devidas a funcionários de empresas, isentando-se da Lei trabalhista do estado que ordenara a contratação dos motoristas como funcionários, gozadores de assistência médica, seguro desemprego, entre outros Direitos.

Então, em novembro de 2020, restou decidido pelos eleitores da Califórnia, com 58% dos votos a favor da "Proposta 22", que os motoristas de aplicativos não devem ser classificados como funcionários destas empresas. Destaca-se que as empresas de aplicativo online, abriram uma brecha na proposta, compreendendo um piso salarial e benefícios limitados aos motoristas, como vouchers de seguro saúde e ganhos por hora garantidos. (ELEITORES..., 2020)

Figura 4 ? **Fight Over Gig Workers Persists Despite Win for Uber and Lyft**

Fonte: FIGHT..., 2020.

No estado de Nova Iorque, o sindicato local dos motoristas de táxis, juntamente ao sindicato de motoristas "uberizados", foram beneficiados, no ano de 2018, quando o Legislativo do estado aprovou Lei que impõe que o município determine salário mínimo para os motoristas e limite autorização de novas licenças de veículos utilizados para trabalhar por meio de aplicativos de transporte. (NOVA..., 2018)

Figura 5 ? Nova York aprova limite de licenças para motoristas de Uber e concorrentes

Fonte: Nova..., 2018.

19

Ainda assim, as empresas de transporte informal por aplicativo se negam a alterar o



estatuto de seus motoristas, temendo o aumento de custos de encargos sociais e o impacto no serviço prestado. De acordo com as plataformas, essa mudança ocasionaria o aumento dos preços das viagens e do tempo de espera.

5 JURISPRUDÊNCIA COMPARADA

No que tange à jurisprudência sobre o tema no Brasil, foram analisadas quatro decisões judiciais, sendo duas de Tribunais Regionais do Trabalho e outras duas do Tribunal Superior do Trabalho. Os TRTs analisados que reconheceram a caracterização da relação de emprego, evidenciaram a subordinação do motorista perante a Uber, observando o controle da mesma perante o condutor, diante das imposições feitas a este, como a média de nota de avaliação para que não ocorra desligamento, a indispensabilidade de uma conta de usuário individual para ser apto a realizar o serviço, o fato de não determinarem o valor das corridas, já que estas são estabelecidas pelo próprio aplicativo, além do controle de frequência de uso. Entre outros motivos, os argumentos apontaram que a clientela pertence a empresa e não aos condutores. Entretanto, as Turmas 4ª e 5ª do TST não reconheceram o vínculo empregatício, fundamentando as decisões na inexistência dos elementos caracterizadores da relação de emprego, citando, entre os outros elementos, a subordinação e a não eventualidade, já que os motoristas possuiriam autonomia para ligar e desligar o aplicativo na hora que quisessem, realizar corridas para outros aplicativos, assim como o fato de não precisarem de entrevistas de emprego para a realização da atividade. No entanto, embora sejam decisões da Corte Superior do Trabalho, não significa que deva ser um entendimento uniformizado, podendo os juízes de primeiro grau e os Tribunais Regionais do Trabalho decidirem de forma divergente.

Percebe-se, por outro lado, na análise dos demais países apontados, que o entendimento de que os motoristas são empregados da empresa Uber vem se consolidando, diferentemente do Brasil. Isso ocorre, por exemplo, na França onde a jurisdição mais alta do país confirmou o vínculo empregatício entre as partes, baseando-se no elemento da subordinação. Na mesma linha, a Suprema Corte Britânica determinou que a Uber deverá reconhecer cerca de 70 mil motoristas como empregados, lhes fornecendo Direitos e proteções trabalhistas.

Na Colômbia, por outro lado, não houve decisão benéfica para os motoristas, ao passo que as autoridades do país compreenderam que a Uber prestava serviço irregular de transporte

individual e apresentava concorrência desleal em relação aos taxistas. À luz deste embate, a Uber teve seus serviços suspensos no país, mas esse esforço para a regularização da atividade não é observado no Brasil, estando suas atividades contínuas desde a sua chegada no país. Nos Estados Unidos da América, mais precisamente no estado da Califórnia, apesar do resultado final não ser em todo favorável aos condutores da Uber, houve grande movimentação por parte do Judiciário para obrigar as empresas de transporte online a reconhecer seus motoristas como empregados. No estado de Nova Iorque, o Legislativo aprovou Lei onde determina a instituição de salário mínimo para seus motoristas e o limite de licenças para estes veículos que prestam transporte por aplicativos.

Ainda há uma divergência de decisões face a este tema no Brasil, no entanto, nota-se



uma tendência dos Tribunais Superiores à negação do vínculo entre o motorista e a Uber, corroborando para a narrativa de que estes trabalhadores são, de fato, autônomos.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O trabalho de transporte por aplicativo no mundo vem se expandindo e causando discussões jurisprudenciais e doutrinárias, quanto à natureza do vínculo existente. A discussão gira em torno dos requisitos caracterizadores da relação de emprego e se estes estão ou não presentes na relação entre a empresa Uber e seus motoristas. Isto posto, o presente artigo se propõe a analisar esta nova modalidade de relação de trabalho, decorrente da relação entre o aplicativo de transportes Uber com seus respectivos condutores.

A partir da análise de decisões judiciais, nota-se no Brasil uma grande divergência jurisprudencial em relação ao reconhecimento do vínculo empregatício. Apesar das decisões favoráveis aos motoristas do aplicativo por parte de Tribunais Regionais do Trabalho, grande parte das decisões do Tribunal Superior do Trabalho são no sentido de negar a relação de emprego entre a Uber e seus condutores. Muitos tribunais corroboram com o entendimento de que, de fato, os motoristas de aplicativo são trabalhadores autônomos e que não possuem os requisitos caracterizadores necessários para a relação de emprego. Porém, torna-se importante salientar que, embora sejam decisões do Tribunal Superior do Trabalho, não se vincula a este entendimento os juízes do Trabalho e os Tribunais Regionais do Trabalho.

Nesse sentido, a partir da observação de julgados sobre o tema em outros países do mundo, constata-se que o Brasil se encontra, de certa forma, atrasado, especialmente no que se refere aos Direitos e garantias trabalhistas destes trabalhadores informais, ao passo que foi

21

possível perceber uma importante movimentação em grandes potências do mundo, como Reino Unido, Estados Unidos, França e Colômbia para a regularização e defesa destes Direitos.

Todavia, apesar do retrocesso comparado aos países anteriormente citados, o Brasil é um país grandioso, formado por diversas culturas e situações sociais distintas, restando claro a dificuldade de um entendimento universal sobre o tema, até pelo fato da existência de diversos Tribunais Regionais do Trabalho. Esta situação não ocorre nos Estados Unidos, por exemplo, que, apesar de ser um grande país, possui legislação própria para cada um de seus estados, tornando mais fácil o caminho até um entendimento único.

Assim, pode-se concluir que a jurisprudência brasileira, em relação aos Direitos laborais dos trabalhadores por aplicativo, ainda é muito conservadora, não enxergando, na maioria das decisões, as novas modalidades laborais como merecedoras de proteções trabalhistas, o que acarreta na desvalorização dos Direitos trabalhistas. Ademais, é importante ressaltar que uma sociedade com seus Direitos trabalhistas preservados é uma sociedade consciente, principalmente em meio a uma pandemia sanitária, na qual estes trabalhadores ?uberizados? se tornaram essenciais e indispensáveis na vida de todos, merecendo, ao menos, o mínimo, ou seja, Direitos e proteções trabalhistas. Nesse sentido, a Justiça do Trabalho não pode se manter inerte, devendo-se atualizar às novas modalidades de trabalho, para que possa proteger seus trabalhadores, visto que esta nova organização de trabalho vem a ser o novo retrato das futuras



relações de trabalho, ganhando cada vez mais espaço neste âmbito.

22

LABOR RIGHTS OF UBER DRIVERS IN THE WORLD: COMPARED JURISPRUDENCE

ABSTRACT

This article analyzes, in a comparative way, the labor rights of Uber company drivers, in some countries of the world, these being Brazil, France, the United Kingdom, the United States of America and Colombia, due to the absence of labor regulation of these activities. To this end, we seek to understand how the characterization of the employment relationship occurs, differentiating the employment relationship from the employment relationship, through its essential characterizing elements. Later, he explains the emergence of the phenomenon of ?uberization? in Brazil, conceptualizing it and analyzing its purpose. Then, it examines the legal nature of this possible employment relationship, in order, finally, to enter into the analysis of the jurisprudence formed on the subject, by means of judicial decisions and news, contemplating the understandings established regarding the regulation or not of the work application. As a methodology, comparative law is used, through investigative research and jurisprudential debate, based on the analysis of scientific articles, news and jurisprudence. In the end, it is noticed that there is a conservatism in Brazilian jurisprudence, in relation to the other countries analyzed in this article, with regard to the theme of the recognition of the employment bond of workers by application of Uber.

Keywords: Labor Rights; employment bond; Uberization; Regulation; Jurisprudential understandings.



23

REFERÊNCIAS

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro: Presidência da República, 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 17 maio 2021.

BRASIL. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. Brasília: Presidência da República, 2002. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm. Acesso em: 17 maio 2021.

BRASIL. Senado Federal. Projeto de Lei da Câmara nº 28, de 2017. Altera a Lei nº 12.587, de 3 de janeiro de 2012, para regulamentar o transporte remunerado privado individual de passageiros. Brasília: Senado Federal, 2017. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/128659>. Acesso em: 17 maio 2021.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. Decisão 0021864-81.2017.5.04.0028. Juiz: Átila da Rold Roesler, 02 mar. 2020a. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/dl/uber-decisao1.pdf>. Acesso em: 17 maio 2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista 10575-88.2019.5.03.0003. Relator: Min. Alexandre Luiz Ramos, 09 set. 2020b. Disponível em: <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/925275204/agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-airr-105758820195030003/inteiro-teor-925275326?ref=feed>. Acesso em: 17 maio 2021.

CALIFÓRNIA. Assembly Bill No.5. AB-5 Worker status: employees and independent contractors. Sacramento: Governo da Califórnia, 2019. Disponível em: https://leginfo.legislature.ca.gov/faces/billTextClient.xhtml?bill_id=201920200AB5. Acesso em: 17 maio 2021.

CATHARINO, José Martins. Compêndio Universitário de Direito do Trabalho. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 1982.



CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. Motorista do Uber poderá ser considerado empregado no Brasil. Migalhas, 20 abr. 2016. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/237918/motorista-do-uber-podera-ser-considerado-empregado-no-brasil>. Acesso em: 25 abr. 2021.

DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 18. ed. São Paulo: Ltr, 2019.

ELEITORES da Califórnia decidem que motoristas da Uber e da Lyft não serão considerados funcionários. G1, 04 nov. 2020. Disponível em: <https://g1.globo.com/mundo/eleicoes-nos-eua/2020/noticia/2020/11/04/eleitores-da-california-decidem-que-motoristas-da-uber-e-da-lyft-nao-serao-considerados-funcionarios.ghtml>. Acesso em: 17 maio 2021.

24

FIGHT Over Gig Workers persists Despite Win for Uber and Lyft. The New York Times, 12 nov. 2020. Disponível em: <https://mail.google.com/mail/u/1/?ogbl#inbox/FFNDWMtcwDtqwhpDkkCXghScWDwVFqbh?projector=1&messagePartId=0.3>. Acesso em: 18 maio 2021.

FRANÇA. Cour de Cassation. Communiqué de presse. Paris: Cour de Cassation, 2020. Disponível em: https://www.courdecassation.fr/jurisprudence_2/communiqués_pressé_8004/prestation_chauffeur_9665/press_release_44526.html. Acesso em: 17 maio 2021.

JUIZ dos EUA proíbe Uber e Lyft de classificar motoristas como prestadores de serviço. G1, 10 ago. 2020. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/tecnologia/noticia/2020/08/10/juiz-dos-eua-proibe-uber-e-lyft-de-classificar-motoristas-como-prestadores-de-servico.ghtml>. Acesso em: 17 maio 2021.

JUSTIÇA da França reconhece vínculo trabalhista de motorista com Uber. G1, 09 mar. 2020. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/tecnologia/noticia/2020/03/09/franca-reconhece-status-de-funcionario-a-motorista-do-uber.ghtml>. Acesso em: 17 maio 2021.

JUSTIÇA do Trabalho reconhece vínculo empregatício entre motorista e Uber. Yahoo Finanças, 29 abr. 2021. Disponível em: <https://br.financas.yahoo.com/noticias/justica-do-trabalho-reconhece-vinculo-empregaticio-entre-motorista-e-uber-143736183.html>. Acesso em: 17 maio 2021.

LE STATUT d'indépendant d'un chauffeur Uber est « fictif », selon la Cour de cassation. Le Monde, 04 mar. 2020. Disponível em: https://www.lemonde.fr/societe/article/2020/03/04/la-cour-de-cassation-confirme-que-le-lien-unissant-un-chauffeur-et-uber-est-bien-un-contrat-de-travail_6031820_3224.html. Acesso em: 18 maio 2021.



MANETTO, Francesco. Colombia ordena a Uber la suspensión imediata de su servicio. El País, Bogotá, 20 dez. 2019. Disponível em: https://elpais.com/economia/2019/12/21/actualidad/1576885450_762730.html. Acesso em: 17 maio 2021.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de Direito do Trabalho. 10. ed. São Paulo: Saraiva, 1992.

NOVA York aprova limite de licenças para motoristas de Uber e concorrentes. G1, 09 ago. 2018. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/noticia/2018/08/09/nova-york-aprova-limite-de-licencas-para-motoristas-de-uber-e-concorrentes.ghtml>. Acesso em: 17 maio 2021.

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio; COSTA, Joelane Borges; ASSIS, Anne Karolline Barbosa de. Os motoristas da plataforma Uber: fatos, julgados e crítica. Revista Estudos Institucionais, Rio de Janeiro, v. 6, n. 3, p. 1269-1288, 2020.

PIMPÃO, Hirosê. Das relações de emprego no Direito do Trabalho. 2. ed. Rio de Janeiro: José Konfino, 1960.

25

ROBICHEZ, Juliette. Sopram novos ventos de revolta contra o Uber. Outras Palavras, 26 mar. 2020. Disponível em: <https://outraspalavras.net/tecnologiaemdisputa/sopram-novos-ventos-de-revolta-contra-o-uber>. Acesso em: 17 maio 2021.

SARAIVA, Renato. Direito do Trabalho para concursos públicos. 4 ed. São Paulo: Método, 2006.

SARAIVA, Renato; SOUTO, Rafael Tonassi. 2018. Direito do Trabalho para concursos públicos. Salvador: Juspodivm, 2018.

TST reitera pela 4ª vez que não existe vínculo entre motoristas e a Uber. Consultor Jurídico, 11 maio 2021. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2021-mai-11/tst-reitera-vez-nao-existe-vinculo-entre-motoristas-uber?s=08>. Acesso em: 17 maio 2021.

UBER anuncia que vai deixar de operar na Colômbia após ser processado. G1, 10 jan. 2020a. Acesso em: <https://g1.globo.com/economia/tecnologia/noticia/2020/01/10/uber-anuncia-que-vai-deixar-de-operar-na-colombia-apos-ser-processada.ghtml>. Acesso em: 17 maio 2021.

UBER drivers entitled to workers' rights, UK supreme court rules. The Guardian, 19 fev. 2021a. Disponível em: <https://www.theguardian.com/technology/2021/feb/19/uber-drivers-workers-uk-supreme-court-rules-rights>. Acesso em: 17 maio 2021.



UBER e Lyft devem encerrar operações na Califórnia nesta sexta. G1, 20 ago. 2020b. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/tecnologia/noticia/2020/08/20/uber-e-lyft-devem-encerrar-operacoes-na-california-nesta-sexta.ghtml>. Acesso em: 17 maio 2021.

UBER perde batalha na Suprema Corte do Reino Unido sobre Direitos de motoristas. G1, 19 fev. 2021b. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/tecnologia/noticia/2021/02/19/uber-perde-batalha-na-suprema-corte-do-reino-unido-sobre-Direitos-de-motoristas.ghtml>. Acesso em: 17 maio 2021.

UBER retorna à Colômbia menos de um mês após saída. G1, 20 fev. 2020c. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/tecnologia/noticia/2020/02/20/uber-retorna-a-colombia-menos-de-um-mes-apos-saida.ghtml>. Acesso em: 17 maio 2021.

UBER vai conceder Direitos trabalhistas a todos seus motoristas no Reino Unido. G1, 16 mar. 2021c. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/tecnologia/noticia/2021/03/16/uber-vai-conceder-beneficios-de-funcionarios-a-70-mil-motoristas-no-reino-unido.ghtml>. Acesso em: 17 maio 2021.

UBER. Código de Conduta da Uber. Disponível em: <https://www.uber.com/br/pt-br/safety/uber-community-guidelines/>. Acesso em: 18 maio 2021a.

UBER. Fatos e Dados sobre a Uber. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber>. Acesso em: 17 maio 2021b.

UBER. Você decide quando ganhar: dirija com a Uber. Disponível em: <https://www.uber.com/>. Acesso em: 17 maio 2021c



=====
Arquivo 1: [OS DIREITOS LABORAIS DOS MOTORISTAS DA UBER NO MUNDO JURISPRUDÊNCIA COMPARADA.pdf](#) (7301 termos)

Arquivo 2: <https://www.gov.br/planalto/pt-br> (1014 termos)

Termos comuns: 8

Similaridade: 0,09%

O texto abaixo é o conteúdo do documento [OS DIREITOS LABORAIS DOS MOTORISTAS DA UBER NO MUNDO JURISPRUDÊNCIA COMPARADA.pdf](#) (7301 termos)

Os termos em vermelho foram encontrados no documento <https://www.gov.br/planalto/pt-br> (1014 termos)

=====

UNIVERSIDADE CATÓLICA DO SALVADOR
FACULDADE DE DIREITO
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO

LAVÍNIA MARIA LOUZADO PARAISO

OS DIREITOS LABORAIS DOS MOTORISTAS DA UBER NO MUNDO:
JURISPRUDÊNCIA COMPARADA



Salvador
2021

LAVÍNIA MARIA LOUZADO PARAISO

OS DIREITOS LABORAIS DOS MOTORISTAS DA UBER NO MUNDO:
JURISPRUDÊNCIA COMPARADA

Artigo apresentado ao Curso de Graduação em
Direito da Universidade Católica do Salvador, como
requisito parcial para a obtenção do Título de
Graduado em Direito.

Orientadora: Profa. Me. Christianne Moreira Moraes
Gurgel.

Salvador
2021

OS DIREITOS LABORAIS DOS MOTORISTAS DA UBER NO MUNDO:
JURISPRUDÊNCIA COMPARADA

Lavínia Maria Louzado Paraiso*
Christianne Moreira Moraes Gurgel**



RESUMO

O presente artigo analisa, de forma comparada, os Direitos laborais dos motoristas da empresa Uber, em alguns países do mundo, sendo estes o Brasil, a França, o Reino Unido, os Estados Unidos da América e a Colômbia, em razão da ausência de regulamentação trabalhista destas atividades. Para tanto, busca-se compreender como ocorre a caracterização do vínculo empregatício, diferenciando a relação de trabalho da relação de emprego, através de seus elementos essenciais caracterizadores. Posteriormente, explica o surgimento do fenômeno da "uberização" no Brasil, conceituando-o e analisando a sua finalidade. Em seguida, examina a natureza jurídica desta possível relação de trabalho, para, enfim, adentrar na análise da jurisprudência formada sobre o tema, por meio de decisões judiciais e notícias, contemplando os entendimentos firmados no que diz respeito a regulamentação ou não do trabalho por aplicativo. Como metodologia, utiliza-se do Direito comparado, por meio de pesquisa investigativa e do embate jurisprudencial, a partir da análise de artigos científicos, notícias e jurisprudências. Ao final, percebe-se que existe um conservadorismo na jurisprudência brasileira, em relação aos outros países analisados neste artigo, no que tange ao tema do reconhecimento do vínculo empregatício dos trabalhadores por aplicativo da Uber.

Palavras-chave: Direitos Trabalhistas; Vínculo Empregatício; Uberização; Regulamentação; Entendimentos Jurisprudenciais.

* Estudante de graduação em Direito pela Universidade Católica do Salvador. E-mail: lavinia.paraíso@ucsal.edu.br.

** Mestre em Direito e efetividade pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo e professora de Direito do Trabalho da Universidade Católica do Salvador. E-mail: christianne.gurgel@pro.ucsal.br.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	04
2 A TUTELA DO DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL: CONTRATO DE EMPREGO.....	05
2.1 RELAÇÃO DE EMPREGO E RELAÇÃO DE TRABALHO.....	05
2.2 REQUISITOS CARACTERIZADORES DA RELAÇÃO DE EMPREGO.....	06
3 O MODELO LABORAL "UBERIZADO" NO BRASIL.....	09
3.1 O SURGIMENTO DO MODELO LABORAL "UBERIZADO".....	09
3.2 NATUREZA JURÍDICA DA RELAÇÃO DE TRABALHO: CONTROVÉRSIAS	



DOCTRINÁRIAS E JURISPRUDENCIAIS.....	10
4 JURISPRUDÊNCIA NO MUNDO.....	13
4.1 FRANÇA.....	14
4.2 REINO UNIDO.....	15
4.3 COLÔMBIA.....	16
4.4 ESTADOS UNIDOS	17
5 JURISPRUDÊNCIA COMPARADA.....	19
6 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	20
REFERÊNCIAS.....	23

4

1 INTRODUÇÃO

É notável o crescimento emergente da informatização e modernização das atividades laborais, já tão presentes no cotidiano, derivadas da mundialmente conhecida "gig economy", a economia do compartilhamento. Este avanço tecnológico vem se tornando, em muitas situações, o meio de sustento único de trabalhadores prejudicados pela grande onda do desemprego, promovendo, assim, o fenômeno da "uberização". No entanto, diante desta crescente, há grandes chances de ocorrerem descasos com Direitos e garantias que são constitucionalmente asseguradas ao indivíduo, fato que gera a inserção desses trabalhadores em atividades laborais cada vez mais precárias.

A partir disto, questiona-se, como países ao redor do mundo estão legislando e decidindo sobre os Direitos laborais dos motoristas de aplicativo? Afinal, cabe aos Estados a regulamentação das relações de trabalho, com o intuito de assegurar uma vida digna e segura para todos os cidadãos. Nesse sentido, este artigo objetiva refletir sobre a regulação dos Direitos trabalhistas e sociais dos motoristas por aplicativo em alguns países, a partir da análise de jurisprudências e notícias que abordam o tema.

Num primeiro momento, o texto explica como se forma o contrato de trabalho, diferenciando a relação de emprego da relação de trabalho. Posteriormente, analisa os requisitos necessários para a caracterização da relação de emprego, com enfoque no requisito da subordinação, visto que este é um dos principais elementos de distinção dos dois vínculos.

Adiante, tenciona compreender o surgimento do fenômeno da "uberização" no Brasil, conceituando-o e explicando a sua finalidade, para, em seguida examinar a natureza jurídica desta possível relação de trabalho, além de dispor sobre os elementos essenciais e indispensáveis para a caracterização da relação de emprego no país.



Nos capítulos seguintes, é realizada uma análise, por meio do Direito comparado, de alguns países da Europa e do continente americano, apontados pela literatura como destaques no tocante à atuação judicial sobre o tema. Nesse sentido, o estudo abrange decisões do Poder Judiciário dos países escolhidos no que diz respeito ao trabalho por aplicativo.

É imprescindível tratar deste tema no que tange à situação dos trabalhadores informais que laboram a partir das plataformas digitais, sobretudo por existirem diferentes posições jurisprudenciais a seu respeito, tendo em vista a ausência de regulamentação legislativa. Ademais, este estudo utiliza, como método investigativo, o Direito comparado, valendo-se de pesquisa investigativa e embate jurisprudencial, por falta de legislação que regule o fenômeno

da ?uberização?. Como técnica, baseou-se na análise de artigos científicos, notícias, doutrina nacional e jurisprudências dos tribunais referentes aos países que serão abordados.

2 A TUTELA DO DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL: CONTRATO DE EMPREGO

O contrato de trabalho pode ser destacado no âmbito trabalhista como a fonte autônoma do Direito do Trabalho, considerando que é por meio deste que advém a aplicabilidade das normas do Direito trabalhista. Com observância ao art. 442 da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), entende-se que o contrato de trabalho nada mais é do que um acordo de vontades, um negócio jurídico entre o empregado e o empregador, no qual as partes assumem Direitos e obrigações, podendo ser concretizado de forma tácita ou expressa. O art. 443 da CLT complementa esse entendimento, adicionando os seus requisitos e estabelecendo as modalidades por prazo indeterminado, a regra no contrato de emprego, ou determinado, que objetiva a formalização de serviços prestados de forma eventual. (BRASIL, 1943)

Como requisitos para a sua celebração, o contrato de trabalho necessita ser firmado por pessoa natural ou jurídica, onde será pactuada a prestação de serviço de forma pessoal, onerosa, não eventual e subordinada, com o cumprimento dos elementos essenciais, nos termos do art. 104 do Código Civil¹. Em suma, o encargo social **do contrato de** trabalho é garantir o consenso de vontade entre as partes, estabelecendo suas limitações, para que possa viabilizar uma negociação equiparada para ambos envolvidos.

2.1 RELAÇÃO DE EMPREGO E RELAÇÃO DE TRABALHO

Como visto anteriormente, o contrato de trabalho é a relação entre as partes, envolvendo um objeto e negociação jurídica, que acaba por acarretar obrigações. Esta relação pode ser destrinchada em duas: relação de emprego e relação de trabalho. Em situações cotidianas, ambas denominações podem acabar sendo utilizadas como sinônimos, mas no plano jurídico não devem ser confundidas, já que possuem características diferentes.

A relação de trabalho é uma obrigação de fazer, na qual os integrantes da relação se obrigam, uma parte, a prestar determinados serviços e, a outra parte, a pagar certo valor, a título



1 ?Art. 104. A validade do negócio jurídico requer: I - agente capaz; II - objeto lícito, possível, determinado ou determinável; III - forma prescrita ou não defesa em lei.? (BRASIL, 2002).

6

de salário. A caracterização desta relação pode ser distinguida no momento de ausência de, ao menos, um dos elementos citados no art. 3º da CLT, qualquer que seja ele. Nesse sentido, o dispositivo legal prevê que ?Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário? (BRASIL, 1943).

Em suma, caso o serviço vá de contra à não eventualidade e à pessoalidade, seja sem dependência do empregador ou sem recebimento de salário, se concretizará como relação de trabalho. Percebe-se, portanto, que a relação de trabalho possui natureza abrangente por conseguir acomodar variadas relações jurídicas laborais em si, incluindo a relação de emprego. Nesse sentido, de acordo com Renato Saraiva (2006, p. 34), ?relação de trabalho corresponde a qualquer vínculo jurídico por meio do qual uma pessoa natural executa obras ou serviços para outrem, mediante o pagamento de uma contraprestação?. Assim, toda relação de emprego condiz a uma relação de trabalho, no entanto, não será toda relação de trabalho considerada uma relação de emprego (SARAIVA; SOUTO, 2018).

No tocante à ?relação de emprego?, este termo foi amparado no Brasil por Hiroshê Pimpão (1960), com o objetivo de ser aquele que se origina de um contrato, diferenciando-a da relação de trabalho, que não resulta de contrato. Nesta relação, o empregado é a parte hipossuficiente do contrato, existindo clara desigualdade entre ambos. Além disto, devem estar presentes todos os elementos essenciais presentes no art. 3º da CLT, sendo estes, a prestação de serviço por pessoa física, a pessoalidade, a não eventualidade, a onerosidade e, por último, a subordinação. Assim, a ausência ou a omissão de apenas um deles poderá prejudicar a existência ou a validade do contrato.

2.2 REQUISITOS CARACTERIZADORES DA RELAÇÃO DE EMPREGO

Sempre que houver a junção dos requisitos caracterizadores da relação de emprego, serão aplicadas as normas da Consolidação das Leis do Trabalho, mesmo em hipótese na qual o empregador negue a assinatura da carteira de trabalho. Caso os requisitos estejam presentes, o empregado possui o Direito de litigar o reconhecimento do vínculo na Justiça do Trabalho.

O autor Amauri Mascaro Nascimento (1992, p. 309), conceitua empregado como ?a pessoa física que com ânimo de emprego trabalha subordinadamente e de modo não eventual para outrem, de quem recebe salário?. Para Maurício Godinho Delgado (2019, p. 419) o empregado é ?toda pessoa natural que contrate, tácita ou expressamente, a prestação de seus

7

serviços a um tomador, a este efetuados com pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação?. Assim, pode-se conceituar o empregado como um trabalhador subordinado que



dispõe pessoalmente de seus serviços para outrem, de maneira não eventual e em troca de remuneração, por consequência de um contrato de trabalho².

O requisito da personalidade determina que o serviço oferecido deverá ser executado por pessoa física ou natural, não sendo viável que uma pessoa jurídica seja trabalhadora. Esse requisito possui seu regramento no art. 2º da CLT, o qual regula este contrato como intuito personae no que diz respeito ao empregado, o qual apenas pode ser substituído em situações em que o próprio empregador permita ou que seja previsto em lei, como as férias e licenças. Além disso, o contrato de trabalho demanda uma prestação de serviços não eventual no que concerne à forma temporal como o trabalho do empregado é prestado. A conceituação da não eventualidade considera como serviço não eventual aquele que é realizado de forma habitual, constante e regular, ou seja, serviços que não possuam caráter momentâneo. A remuneração, também denominada de onerosidade, consiste no recebimento da contraprestação pelos serviços oferecidos. Assim, torna-se obrigatório, para que haja relação de emprego, que o empregado receba remuneração pelo trabalho prestado, sendo o pagamento por dia, hora ou mês, caso contrário, a relação seria caracterizada como trabalho voluntário. Quanto ao critério da subordinação, tamanha é sua relevância no que tange à caracterização da relação de emprego, que, de acordo com Renato Corrado (1966 apud DELGADO, 2019, p. 348), de nada importa, à conceituação do contrato empregatício, o conteúdo da prestação de serviços, e sim a maneira pela qual estes eram prestados, isto é, se o eram de forma subordinada ou não.

Este requisito possui variadas naturezas, tais como as subordinações técnica, econômica e jurídica. Na primeira, o empregado se submete à dependência técnica do empregador, visto que este possuiria competência no que tange os conhecimentos técnicos do labor, enquanto que seus funcionários não possuem aptidão para tal. Trata-se, porém, de entendimento errôneo, já que se nota que, em regra, o empregado possui mais discernimento e qualificação técnica para exercer o serviço, sendo este o motivo de sua contratação. Para Delgado (2019, p. 351), O empregador contrata o saber (e seus agentes) exatamente por não possuir controle individual sobre ele; como organizador dos meios de produção, capta a tecnologia por intermédio de empregados especializados que arregimenta ? subordinando-os, sem ter a pretensão de absorver, individualmente, seus conhecimentos.

2 ?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.? (BRASIL, 1943).

8

Com relação à dependência econômica, entende-se que o empregado depende financeiramente de seu empregador, por meio de remuneração para o seu sustento. Contudo, não se pode generalizar tal entendimento, pois não se trata de situação padrão, podendo existir a possibilidade de o empregado possuir maior poder aquisitivo do que seu empregador. O autor José Martins Catharino (1982, p. 203) dispõe que

A dependência econômica, na sua acepção técnica e absoluta, parece superada. Para



configurá-la não é imprescindível que o trabalhador tenha no salário sua única fonte de sobrevivência, nem que quem o assalaria absorva integralmente todo o seu tempo dedicado ou dedicável ao trabalho. Na sua concepção relativa, não, bastando que o salário seja o principal meio de vida, e absorção parcial e predominante do seu tempo disponível por empregador.

Através do contrato de emprego, o trabalhador fica subordinado juridicamente ao empregador. O patrão, desse modo, se encarrega do Direito de ordenar e administrar os serviços correspondentes à obrigação contratada, podendo repreender seu empregado por meio de advertências, suspensão ou extinção do contrato de emprego. Assim, a subordinação recai somente sobre a atividade prestada e não sobre a pessoa do empregado. Para Amauri Mascaro Nascimento (1992, p. 320), a subordinação é "uma situação em que se encontra o trabalhador, decorrente da limitação contratual da autonomia de sua vontade, para o fim de transferir ao empregador o poder de direção sobre a atividade que desempenhará".

Diante da globalização e do grande progresso tecnológico, novas atividades laborais surgiram no mercado de trabalho, o que demandou a criação de novos critérios de subordinação, especialmente em razão da instabilidade e precariedade destas novas relações. São três as perspectivas centrais com maior relevância sobre o tema: a objetiva, a clássica e a estrutural, destacando que, uma não elimina a outra, mas sim, se completam.

À luz da dimensão objetiva, considera-se a subordinação como a mera prestação de serviços do trabalhador para a empresa. A subordinação clássica indica que empregador possui autoridade para controlar, fiscalizar e advertir o serviço prestado, perspectiva adotada majoritariamente pelo Judiciário e criticada pelos estudiosos deste ramo do Direito. Por fim, a subordinação estrutural se refere à integração do trabalhador nos serviços prestados pelo tomador, através de ordens diretas ou indiretas de seu empregador, no local do estabelecimento ou através de meios telemáticos e informatizados de comando, nos termos do art. 6º da CLT3.

3 ?Art. 6º Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego.

Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio.?

(BRASIL, 1943).

9

Ante o exposto, resta claro que a relação de emprego só poderá se concretizar com a junção de seus cinco elementos indispensáveis, salientando a importância do requisito da subordinação para as novas modalidades de emprego, como será visto no capítulo seguinte.

3 O MODELO LABORAL ?UBERIZADO? NO BRASIL



Com a taxa de desemprego emergente e a alta da crise econômica no país, os contratos de trabalho mais precários passaram a ser a única alternativa para muitos brasileiros. O modelo laboral ?uberizado? surge como uma opção viável de sustento e renda extra para aqueles que necessitam, por se tratar de uma modalidade de atividade mais flexível e informal.

A nomenclatura ?uberizado? deriva do nome da empresa de transporte por aplicativo Uber, conhecida por realizar o transporte de seus passageiros sem possuir uma frota de carros, por não se considerar uma empresa de transporte, mas por acreditar ? como a mesma afirma em sua página da internet ? que não passa de mera empresa de aplicativo que conecta seus usuários a motoristas (UBER, 2021c). A remuneração destes motoristas é definida pelo algoritmo do aplicativo, que estipula um valor inicial, considerando a distância a ser percorrida e o tempo de viagem, que podem ser facilmente alterados a depender da demanda, do dia e do horário escolhido. Baseiam-se, portanto, na oferta e demanda do serviço, com o diferencial da flexibilidade advinda da autonomia oferecida ao motorista.

No entanto, essa autonomia é apenas uma informalidade nessas relações, já que restam dúvidas acerca da existência ou não do vínculo de emprego entre a empresa por aplicativo e seus parceiros, termo utilizado pela Uber ao se referir aos motoristas. Diante disso, compreende-se que o modelo laboral ?uberizado? pode ser considerado o novo retrato das relações de trabalho, perante a nova onda crescente de serviços prestados por meio de aplicativos.

3.1 O SURGIMENTO DO MODELO LABORAL UBERIZADO

Fundada em 2010 na cidade de São Francisco nos Estados Unidos da América (EUA), a empresa Uber teve suas atividades iniciadas no Brasil apenas quatro anos depois, no ano de 2014, durante a Copa do Mundo sediada no país. Hoje, a plataforma está presente em mais de 500 cidades, englobando todas as capitais do Brasil e é um dos principais temas debatidos no âmbito do Direito do Trabalho.

10

Com a finalidade de prestar, via aplicativo, serviços de mobilidade e delivery de forma mais acessível a seus usuários e de gerar renda de forma mais flexível para seus motoristas, a Uber tomou uma forma grandiosa no país. Atualmente, a empresa possui cerca de 22 milhões de usuários e um milhão de motoristas e entregadores cadastrados (UBER, 2021b), gerando embates não só nos tribunais, como também com seus concorrentes, os motoristas de táxis. Diante desse cenário, a classe taxista realizou manifestações em prol da proibição do aplicativo, visto que enquanto a demanda dos motoristas de Uber crescia intensamente, as corridas de táxis se tornaram cada vez mais escassas.

Nesse contexto, o Deputado Carlos Zarattini propôs o Projeto de Lei nº 28 (BRASIL, 2017), o qual objetivou a adequação dos serviços de aplicativos de transporte privados às normas do Código de Trânsito Brasileiro, tencionando a redução do valor descontado dos motoristas em face da empresa, de 25% para 5%, além da fiscalização e regulamentação por parte das prefeituras, assim como é feito com os táxis. No entanto, o projeto foi alterado a partir de várias emendas, beneficiando a Uber e outras plataformas de aplicativos.



Além deste embate entre classes, com a chegada da Uber no Brasil, adveio também inúmeros debates, controvérsias e decisões judiciais divergentes no que se refere à caracterização do vínculo de emprego dos trabalhadores com as empresas por aplicativo, como será abordado no próximo tópico.

3.2 NATUREZA JURÍDICA DA RELAÇÃO DE TRABALHO: CONTROVÉRSIAS DOCTRINÁRIAS E JURISPRUDÊNCIAS

Em sua página oficial, a Uber descreve sua atividade como uma plataforma tecnológica de mobilidade, onde motoristas parceiros, podem se conectar com os usuários do aplicativo que buscam meios de se deslocar pela cidade, como forma oportuna de ganhar dinheiro, aumentando seus rendimentos. A referida empresa ressalta que não possui relação de emprego com os motoristas, por não existir contratação e por não ser proprietária dos veículos utilizados nas corridas. Para agregar novos motoristas à plataforma, em seu site, a Uber afirma: "Dirija o seu próprio carro ou alugue um com os nossos parceiros de veículos. Não deixe a oportunidade passar. Cadastre-se agora e dirija quando quiser. Oportunidades de ganhar. Recursos de segurança. Soluções de veículos. Seja seu próprio chefe." (grifos nossos). (UBER, 2021c)

Nesse sentido, vale ressaltar que a inexistência de um contrato formal escrito não significa, plenamente, que não haja a possibilidade de caracterização da relação de emprego, se

11

em decorrência do princípio da primazia da realidade, os requisitos essenciais para que o vínculo empregatício se forme, estejam presentes. Tendo em vista os requisitos necessários para a caracterização da relação de emprego, no Brasil, diante da brecha normativa, há divergência jurisprudencial quanto à existência ou não do vínculo empregatício decorrente destes critérios vinculantes, conforme pode ser constatado nas teses utilizadas pelos Tribunais.

Em seu Código de Conduta, a Uber determina alguns requisitos para que o motorista do aplicativo possa se cadastrar, entre eles, impõe que este deve ser pessoa física e que, em hipótese alguma, poderá haver o compartilhamento de contas, sendo a senha do parceiro pessoal e intransferível (UBER, 2021a). Ainda segundo o documento:

É proibido compartilhar contas da Uber. Para usar qualquer app da Uber, você precisa se registrar e manter a conta ativa. Por motivos de segurança, não deixe que outra pessoa use sua conta e nunca compartilhe informações pessoais, como nome de usuário, senha e dados biométricos. (UBER, 2021a)

Sobre este requisito, a 3ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho (TRT) da 4ª Região, firmou entendimento de que a personalidade é um elemento presente na relação entre o motorista e a Uber, visto que a empresa por aplicativo exige o uso individual e pessoal da conta no aplicativo. De acordo com a Turma, "a questão da personalidade fica evidente quando se revela através da prova oral de que a conta na plataforma UBER necessariamente era individual, não podendo ser utilizada por outros, sob pena de "desligamento". (BRASIL, 2020a).

No entanto, a 4ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho (TST) adotou a compreensão de que o elemento da personalidade exprime serviço prestado pessoalmente, sendo inviável sua



substituição, ao passo que revela que o motorista poderia ser substituído por outro motorista cadastrado para a realização do serviço. (BRASIL, 2020b)

No mesmo caso, o órgão também descaracterizou o elemento da habitualidade, pelo fato da prestação de serviço ser realizada sem observância de horários estabelecidos pela empresa Uber e sem quantidade mínima de viagens diárias, restando a vontade do motorista realizar corridas quando achar necessário. Nesse sentido, a Turma apontou que:

diante do quadro fático delineado tenho que o trabalho do autor era realizado de forma não eventual, sem o cumprimento de horários pré-determinados para início das viagens e número mínimo de viagens por dia, podendo ligar e desligar o aplicativo nos dias em que queria, ficando a seu critério, ou seja, laborar de acordo com sua vontade e administrar seu tempo e força de trabalho em busca de condições mais vantajosas. (BRASIL, 2020b)

Sob a perspectiva da 3ª Turma do TRT da 4ª Região, existe o requisito da habitualidade na relação entre o motorista e a empresa Uber, reconhecida pelo fato da possibilidade de a Uber controlar a frequência de uso do aplicativo pelo motorista, assim como a realização de corridas,
12

por meio do Global Positioning System (GPS), fato que demonstra a cobrança para que o serviço fosse realizado. Em julgamento de Recurso Ordinário, a Turma apontou: não-eventualidade resta demonstrada que sob outra ótica que era possível à reclamada controlar a frequência do motorista através do aplicativo com uso de GPS e, além disso, não havendo trabalho, o motorista do aplicativo ficava sem receber qualquer valor, o que não lhe permitia receber renda compatível a fim de garantir sua própria sobrevivência. (BRASIL, 2020a)

No tocante ao requisito da onerosidade, segundo o mesmo julgado, o mesmo está caracterizado pelos pagamentos, em função das corridas da semana, que são transferidos da Uber para os motoristas (BRASIL, 2020a). Quanto ao mesmo tema, a 4ª Turma do TST se posicionou contrariamente, em razão da capacidade do pagamento se feito diretamente, em espécie, ao motorista, ressaltando que, em hipótese de relação de emprego, os percebimentos são sempre feitos pelo empregador ao empregado. Assim, a Turma esclareceu que ?a respeito do elemento onerosidade, ressalto que é de conhecimento notório que existe a possibilidade de pagamento direto, em espécie, feito diretamente ao motorista, sendo que o salário é pago diretamente pelo empregador no caso de uma relação de emprego.? (BRASIL, 2020b). Nesse mesmo caso, o Ministro Alexandre Luiz Ramos declarou a inexistência de vínculo empregatício, a partir da análise dos autos do processo supramencionado, no que tange a autonomia do motorista em face da Uber, apontando que o motorista não passou por entrevistas de emprego para realizar a atividade, não possui metas estabelecidas de viagens a serem realizadas por dia, além da flexibilidade de horários, que são determinados pelo mesmo (BRASIL, 2020b). Por fim, restou entendido que Quanto ao requisito da subordinação, revela-se evidente que o autor não estava sujeito ao poder diretivo, fiscalizador e punitivo da ré, porquanto não se submeteu a



entrevistas de admissão, fixação de metas sobre quantidade de corridas diárias e o efetivo controle de horários. Ademais, confessou que utilizava o veículo próprio e arcava com custeio de combustível e manutenção, e que o passageiro podia escolher rota diversa daquela que consta no aplicativo. (BRASIL, 2020b)

Em contraparte, a 3ª Turma do TRT da 4ª Região, julgou procedente o pedido de reconhecimento da relação de emprego entre motorista e a empresa Uber, no que se refere ao mesmo elemento supracitado, entendendo que resta comprovada a subordinação por meio de imposições feitas pela empresa em face do trabalhador, como a necessidade de conta individual, a fixação de valores previamente estipulados pela empresa e a média de nota estabelecida (BRASIL, 2020a). Ainda, enfatiza que a possibilidade de a empresa não determinar horários, dias de trabalho e quantidade de passageiros atendidos, não afasta a caracterização da subordinação (BRASIL, 2020a).

13

De outro modo, na compreensão de José Eduardo de Resende Chaves Júnior (2016), na relação empresa Uber e motorista não existe caracterização de vínculo de emprego, em função da autonomia presente na mesma. Segundo o autor,

O motorista tem total liberdade quanto a sua jornada de trabalho, que é absolutamente flexível. O motorista trabalha no dia e na hora que desejar. Essa característica é um traço marcante da autonomia da prestação do trabalho. Os meios de produção (veículo e o celular) pertencem ao trabalhador e não à empresa. (CHAVES JÚNIOR, 2016)

No mesmo sentido foi o entendimento da 5ª Turma do TST sobre o tema, a qual declarou não existir vínculo de emprego entre a Uber e seus condutores, ao fundamentar que se encontram ausentes os elementos caracterizadores do vínculo empregatício, ao passo que o autor (motorista independente) revelou que poderia ligar e desligar o aplicativo na hora que bem quisesse, bem como poderia se colocar à disposição, ao mesmo tempo, para quantos aplicativos de viagem desejasse. (TST..., 2021)

Em oposição, Oliveira, Costa e Assis (2020) consideram necessária uma reavaliação desta autonomia de trabalho disposta pela Uber, por interpretar que os indícios de submissão estão presentes nesta relação, conforme explicam os autores:

Haja vista as características e submissões da relação de trabalho exercida, em nada corresponderem ao conceito de liberdade. Ora, sequer o preço da corrida é passível de ser quantificado por aquele que a exerce; limita-se o Direito do motorista de escolher onde trabalhar ao estabelecer limite máximo de recusas de corridas; submete o motorista parceiro ao exercício de extensas jornadas ao promover a concorrência entre os próprios motoristas; gastos inerentes para o exercício da atividade não são quantificados pela plataforma; a expulsão da plataforma ocorre de modo unilateral, sem qualquer oportunidade de esclarecimento de justa causa ensejadora para a baixa pontuação; dentre outros dados já demonstrados a partir dos gráficos apresentados.

Na mesma linha de raciocínio, o desembargador João Batista Martins César, do TRT da



15ª região, deu provimento ao pedido do motorista da Uber sobre o reconhecimento do vínculo empregatício com a empresa. O desembargador entendeu estar presente, nesta situação, todos os requisitos para a caracterização da relação de emprego, destacando que os clientes pertenciam à Uber e não ao motorista, e que os mesmos não sabem qual remuneração será percebida pelas corridas, já que não podem determinar os valores. (JUSTIÇA..., 2021)

Resta claro, diante destas controvérsias, que as normas trabalhistas precisam estar em relação harmônica com a evolução tecnológica, a fim de que se possa garantir proteção trabalhista àqueles que precisam, preenchendo lacunas que se encontram abertas no que tange a estes trabalhadores ?uberizados?, assim como empreendido em diversos países do mundo.

4 JURISPRUDÊNCIA NO MUNDO

14

Assim como no Brasil, diversos países ainda se encontram em fase de adaptação à esta nova modalidade empregatícia. Por carência de normas para legislar, tribunais de diversas partes do mundo vêm julgando e discutindo reclamações trabalhistas no que tange ao reconhecimento ou não do vínculo de emprego dos trabalhadores por aplicativo, que podem até vir a influenciar na criação de futuros dispositivos sobre o tema.

4.1 FRANÇA

A Cour de Cassation, jurisdição mais alta da França, equivalente ao STJ no Brasil, reconheceu, em março de 2020 a presença do vínculo empregatício na relação entre a Uber e um de seus motoristas. Trata-se de caso no qual um motorista do aplicativo pediu revisão de sua relação com a empresa na Justiça trabalhista do país, após ter sua conta no aplicativo cancelada pela mesma.

A Corte, nesta situação, reafirmou o entendimento dos juízes de primeira e segunda instância, apontando para a existência do vínculo de subordinação na relação entre as partes, um dos caracterizadores **do contrato de** emprego, pelo fato do motorista não poder escolher seus passageiros ou definir valores para suas corridas, não se configurando, portanto, como trabalhador autônomo (JUSTIÇA..., 2020).

Figura 1 ? Le statut d'indépendant d'un chauffeur Uber est « fictif », selon la Cour de cassation

Fonte: Le Statut..., 2020.

De acordo com o entendimento dos magistrados franceses para esta situação, ?a sociedade Uber define unilateralmente as condições de exercício?. Ainda, afirmam que o desligamento do motorista no aplicativo sem penalidades não é ponto relevante na caracterização do vínculo de subordinação na relação entre as partes. (FRANÇA, 2020)

Na decisão, são listadas outras fundamentações para corroborar o entendimento do vínculo de emprego, como os itinerários impostos pela Uber ao motorista e o fato do mesmo não saber previamente o destino da corrida, indicando que o condutor não possui autonomia



15

para escolher suas viagens. Também demonstra que o motorista não decide como irá realizar os serviços, sendo este, papel do aplicativo, já que a empresa possui controle sobre o mesmo ao desconectá-lo da conta caso este venha a recusar corridas por 3 (três) vezes. O Tribunal francês reitera que ?Ao se conectar à plataforma digital Uber, é estabelecida uma relação de subordinação entre o motorista e a empresa (...). Portanto, o motorista não presta serviços como autônomo, mas como funcionário.? (JUSTIÇA..., 2020)

Um fato importante foi a tradução do comunicado de imprensa sobre a decisão em seu portal oficial em outros idiomas oficiais da Organização Internacional do Trabalho (OIT), notando-se o intuito do conhecimento universal da jurisprudência francesa, pelo fato de se tratar de uma empresa multinacional que atua em grande parte do mundo.

4.2 REINO UNIDO

O embate judicial entre a empresa Uber e o país inglês teve seu início no ano de 2016, devido a uma ação trabalhista movida por dois motoristas contra a empresa, no qual o Tribunal de Trabalho de Londres decidiu favoravelmente ao vínculo de emprego entre as partes, por entender que a Uber possuía controle sobre as ações dos motoristas e que estes, portanto, não poderiam ser considerados autônomos. Em 2018, a Justiça inglesa reafirmou o vínculo empregatício entre os motoristas do país e a Uber, já que a empresa recorreu a decisão. Após nova tentativa de mudança do entendimento do Tribunal de Trabalho de Londres, em 2021, por meio de apelação, a Suprema Corte do país repetiu o veredito a favor dos motoristas do aplicativo, onde estes agora fazem jus a Direitos trabalhistas, a exemplo do salário mínimo, não devendo serem tratados, agora, como contratações independentes. No entanto, o gerente da empresa Uber na região do Norte e Leste Europeu, Jamie Heywood, afirmou que os efeitos desta decisão recairiam apenas a um pequeno grupo de motoristas que utilizavam o aplicativo no ano de 2016 (UBER..., 2021b). Acontece que, após esta afirmação, a empresa mudou seu posicionamento, devido a perda do processo na Suprema Corte do Reino Unido e, em decisão inédita no mundo, revelou que irá reconhecer Direitos trabalhistas para todos os seus motoristas, que hoje totalizam **mais de 70 mil** cadastrados apenas no Reino Unido (UBER..., 2021c).

16

Figura 2 ? Uber drivers entitled to workers? rights, UK supreme court rules

Fonte: Uber..., 2021a.

Portanto, em março de 2021, restou decidido, no Reino Unido, que a Uber é obrigada a



conceder salário mínimo, férias remuneradas, entre outras garantias trabalhistas aos motoristas do aplicativo.

4.3 COLÔMBIA

Em dezembro de 2019, autoridades colombianas determinaram a suspensão imediata dos serviços da empresa Uber no país. O litígio se deu entre a Uber e a empresa colombiana Cotech SA, que oferece tecnologias de comunicação a uma empresa de táxi local. Ao tempo, a mesma alegou que a Uber prestava serviço em atos de concorrência desleal, violando normas e desviando clientes, devido à prestação irregular do serviço de transporte individual.

(MANETTO, 2019)

Figura 3 ? Colombia ordena a Uber la suspensión inmediata de su servicio

Fonte: Manetto, 2019.

A plataforma chegou a anunciar, oficialmente, que deixaria de atuar no país colombiano a partir do primeiro dia de fevereiro de 2020, fato que ocorreria em cumprimento ao processo enviado pela Superintendência de Indústria e Comércio (SIC) (UBER, 2020a). No entanto, vinte dias depois da decisão, a empresa voltou às suas atividades por meio de um modelo de serviço diferente, com o intuito de alugar carros com motoristas inclusos (UBER..., 2020c).

17

Neste novo modelo, os usuários teriam a possibilidade de alugar um carro já com um condutor, perante acordo entre as partes, além de mais cinco outras alternativas de serviço de transporte, incluso o aluguel de veículos por hora (UBER..., 2020c). Contudo, por acreditar que a decisão seja arbitrária, a empresa Uber considera direcionar a decisão à arbitragem internacional, fundamentando o ato em uma possível quebra de acordo comercial entre os Estados Unidos e a Colômbia.

4.4 ESTADOS UNIDOS DA AMÉRICA

Diferentemente do Brasil, os Estados Unidos da América possuem legislação própria para cada um dos seus 50 estados, possuindo estes, sua própria constituição e autonomia para regular Leis. Sendo assim, cada estado pode legislar de forma divergente sobre o mesmo tema.

No que se refere aos Direitos trabalhistas dos motoristas do aplicativo Uber, na Califórnia, em agosto de 2019, foi ratificada, pela Assembleia da Califórnia, a Lei chamada ?Assembly Bill 5?, a qual obriga empresas online de transporte, como a Uber, a caracterizar seus motoristas como funcionários, objetivando a garantia das proteções trabalhistas para estes, que até o momento se encontravam fragilizados, por serem denominados erroneamente como ?independentes? (CALIFÓRNIA, 2019). A Lei entrou em vigor no primeiro dia do ano de 2020 e abrange trabalhadores autônomos, antes não detentores de garantias e proteções trabalhistas e que passaram a ser regidos pelo estatuto dos trabalhadores assalariados, fato que lhes assegurou Direitos como salário mínimo e seguro desemprego.



Ainda no ano de 2020, o juiz do Tribunal Superior de São Francisco, Ethan Schulman, acatou pedido feito pelo estado para repelir que a Uber e sua empresa rival de caracterizarem os motoristas como "prestadores de serviços", ao invés de funcionários, como determinava a legislação, já que ambas controlam e executam as funções destes motoristas (JUIZ..., 2020). Após essa decisão, a Uber, assim como fez na Colômbia, comunicou a interrupção de suas atividades na Califórnia, alegando que a única opção de permanecer no estado seria a intervenção do Tribunal de Apelações, dado que informaram não ser possível a implementação das medidas exigidas, por estas levarem meses para desenrolar-se. (UBER..., 2020b)

Além disso, a Uber, juntamente com outras duas empresas de transporte online, alega que grande parte de seus motoristas não deseja a classificação de funcionário e que seu modelo de negócio sob demanda não se adequa à legislação trabalhista. Isto dito, investiram cerca de 110 milhões de dólares para alavancar referendo que ocorreu em novembro do mesmo ano, 18

denominado "Proposta 22", o qual objetivou a continuação das atividades destas empresas através da contratação de motoristas como trabalhadores independentes, com a ausência de garantias trabalhistas devidas a funcionários de empresas, isentando-se da Lei trabalhista do estado que ordenara a contratação dos motoristas como funcionários, gozadores de assistência médica, seguro desemprego, entre outros Direitos.

Então, em novembro de 2020, restou decidido pelos eleitores da Califórnia, com 58% dos votos a favor da "Proposta 22", que os motoristas de aplicativos não devem ser classificados como funcionários destas empresas. Destaca-se que as empresas de aplicativo online, abriram uma brecha na proposta, compreendendo um piso salarial e benefícios limitados aos motoristas, como vouchers de seguro saúde e ganhos por hora garantidos. (ELEITORES..., 2020)

Figura 4 ? Fight Over Gig Workers Persists Despite Win for Uber and Lyft

Fonte: FIGHT..., 2020.

No estado de Nova Iorque, o sindicato local dos motoristas de táxis, juntamente ao sindicato de motoristas "uberizados", foram beneficiados, no ano de 2018, quando o Legislativo do estado aprovou Lei que impõe que o município determine salário mínimo para os motoristas e limite autorização de novas licenças de veículos utilizados para trabalhar por meio de aplicativos de transporte. (NOVA..., 2018)

Figura 5 ? Nova York aprova limite de licenças para motoristas de Uber e concorrentes

Fonte: Nova..., 2018.

19

Ainda assim, as empresas de transporte informal por aplicativo se negam a alterar o estatuto de seus motoristas, temendo o aumento de custos de encargos sociais e o impacto no serviço prestado. De acordo com as plataformas, essa mudança ocasionaria o aumento dos



preços das viagens e do tempo de espera.

5 JURISPRUDÊNCIA COMPARADA

No que tange à jurisprudência sobre o tema no Brasil, foram analisadas quatro decisões judiciais, sendo duas de Tribunais Regionais do Trabalho e outras duas do Tribunal Superior do Trabalho. Os TRTs analisados que reconheceram a caracterização da relação de emprego, evidenciaram a subordinação do motorista perante a Uber, observando o controle da mesma perante o condutor, diante das imposições feitas a este, como a média de nota de avaliação para que não ocorra desligamento, a indispensabilidade de uma conta de usuário individual para ser apto a realizar o serviço, o fato de não determinarem o valor das corridas, já que estas são estabelecidas pelo próprio aplicativo, além do controle de frequência de uso. Entre outros motivos, os argumentos apontaram que a clientela pertence a empresa e não aos condutores. Entretanto, as Turmas 4^a e 5^a do TST não reconheceram o vínculo empregatício, fundamentando as decisões na inexistência dos elementos caracterizadores da relação de emprego, citando, entre os outros elementos, a subordinação e a não eventualidade, já que os motoristas possuíam autonomia para ligar e desligar o aplicativo na hora que quisessem, realizar corridas para outros aplicativos, assim como o fato de não precisarem de entrevistas de emprego para a realização da atividade. No entanto, embora sejam decisões da Corte Superior do Trabalho, não significa que deva ser um entendimento uniformizado, podendo os juízes de primeiro grau e os Tribunais Regionais do Trabalho decidirem de forma divergente.

Percebe-se, por outro lado, na análise dos demais países apontados, que o entendimento de que os motoristas são empregados da empresa Uber vem se consolidando, diferentemente do Brasil. Isso ocorre, por exemplo, na França onde a jurisdição mais alta do país confirmou o vínculo empregatício entre as partes, baseando-se no elemento da subordinação. Na mesma linha, a Suprema Corte Britânica determinou que a Uber deverá reconhecer cerca de 70 mil motoristas como empregados, lhes fornecendo Direitos e proteções trabalhistas.

Na Colômbia, por outro lado, não houve decisão benéfica para os motoristas, ao passo que as autoridades do país compreenderam que a Uber prestava serviço irregular de transporte

individual e apresentava concorrência desleal em relação aos taxistas. À luz deste embate, a Uber teve seus serviços suspensos no país, mas esse esforço para a regularização da atividade não é observado no Brasil, estando suas atividades contínuas desde a sua chegada no país. Nos Estados Unidos da América, mais precisamente no estado da Califórnia, apesar do resultado final não ser em todo favorável aos condutores da Uber, houve grande movimentação por parte do Judiciário para obrigar as empresas de transporte online a reconhecer seus motoristas como empregados. No estado de Nova Iorque, o Legislativo aprovou Lei onde determina a instituição de salário mínimo para seus motoristas e o limite de licenças para estes veículos que prestam transporte por aplicativos.

Ainda há uma divergência de decisões face a este tema no Brasil, no entanto, nota-se uma tendência dos Tribunais Superiores à negação do vínculo entre o motorista e a Uber, corroborando para a narrativa de que estes trabalhadores são, de fato, autônomos.



6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O trabalho de transporte por aplicativo no mundo vem se expandindo e causando discussões jurisprudenciais e doutrinárias, quanto à natureza do vínculo existente. A discussão gira entorno dos requisitos caracterizadores da relação de emprego e se estes estão ou não presentes na relação entre a empresa Uber e seus motoristas. Isto posto, o presente artigo se propôs a analisar esta nova modalidade de relação de trabalho, decorrente da relação entre o aplicativo de transportes Uber com seus respectivos condutores.

A partir da análise de decisões judiciais, nota-se no Brasil uma grande divergência jurisprudencial em relação ao reconhecimento do vínculo empregatício. Apesar das decisões favoráveis aos motoristas do aplicativo por parte de Tribunais Regionais do Trabalho, grande parte das decisões do Tribunal Superior do Trabalho são no sentido de negar a relação de emprego entre a Uber e seus condutores. Muitos tribunais corroboram com o entendimento de que, de fato, os motoristas de aplicativo são trabalhadores autônomos e que não possuem os requisitos caracterizadores necessários para a relação de emprego. Porém, torna-se importante salientar que, embora sejam decisões do Tribunal Superior do Trabalho, não se vincula a este entendimento os juízes do Trabalho e os Tribunais Regionais do Trabalho.

Nesse sentido, a partir da observação de julgados sobre o tema em outros países do mundo, constata-se que o Brasil se encontra, de certa forma, atrasado, especialmente no que se refere aos Direitos e garantias trabalhistas destes trabalhadores informais, ao passo que foi

21

possível perceber uma importante movimentação em grandes potências do mundo, como Reino Unido, Estados Unidos, França e Colômbia para a regularização e defesa destes Direitos.

Todavia, apesar do retrocesso comparado aos países anteriormente citados, o Brasil é um país grandioso, formado por diversas culturas e situações sociais distintas, restando claro a dificuldade de um entendimento universal sobre o tema, até pelo fato da existência de diversos Tribunais Regionais do Trabalho. Esta situação não ocorre nos Estados Unidos, por exemplo, que, apesar de ser um grande país, possui legislação própria para cada um de seus estados, tornando mais fácil o caminho até um entendimento único.

Assim, pode-se concluir que a jurisprudência brasileira, em relação aos Direitos laborais dos trabalhadores por aplicativo, ainda é muito conservadora, não enxergando, na maioria das decisões, as novas modalidades laborais como merecedoras de proteções trabalhistas, o que acarreta na desvalorização dos Direitos trabalhistas. Ademais, é importante ressaltar que uma sociedade com seus Direitos trabalhistas preservados é uma sociedade consciente, principalmente em meio a uma pandemia sanitária, na qual estes trabalhadores ?uberizados? se tornaram essenciais e indispensáveis na vida de todos, merecendo, ao menos, o mínimo, ou seja, Direitos e proteções trabalhistas. Nesse sentido, a Justiça do Trabalho não pode se manter inerte, devendo-se atualizar às novas modalidades de trabalho, para que possa proteger seus trabalhadores, visto que esta nova organização de trabalho vem a ser o novo retrato das futuras relações de trabalho, ganhando cada vez mais espaço neste âmbito.



22

LABOR RIGHTS OF UBER DRIVERS IN THE WORLD: COMPARED JURISPRUDENCE

ABSTRACT

This article analyzes, in a comparative way, the labor rights of Uber company drivers, in some countries of the world, these being Brazil, France, the United Kingdom, the United States of America and Colombia, due to the absence of labor regulation of these activities. To this end, we seek to understand how the characterization of the employment relationship occurs, differentiating the employment relationship from the employment relationship, through its essential characterizing elements. Later, he explains the emergence of the phenomenon of ?uberization? in Brazil, conceptualizing it and analyzing its purpose. Then, it examines the legal nature of this possible employment relationship, in order, finally, to enter into the analysis of the jurisprudence formed on the subject, by means of judicial decisions and news, contemplating the understandings established regarding the regulation or not of the work application. As a methodology, comparative law is used, through investigative research and jurisprudential debate, based on the analysis of scientific articles, news and jurisprudence. In the end, it is noticed that there is a conservatism in Brazilian jurisprudence, in relation to the other countries analyzed in this article, with regard to the theme of the recognition of the employment bond of workers by application of Uber.

Keywords: Labor Rights; employment bond; Uberization; Regulation; Jurisprudential understandings.



23

REFERÊNCIAS

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Rio de Janeiro: Presidência da República**, 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 17 maio 2021.

BRASIL. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. Brasília: **Presidência da República**, 2002. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm. Acesso em: 17 maio 2021.

BRASIL. Senado Federal. Projeto de Lei da Câmara nº 28, de 2017. Altera a Lei nº 12.587, de 3 de janeiro de 2012, para regulamentar o transporte remunerado privado individual de passageiros. Brasília: Senado Federal, 2017. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/128659>. Acesso em: 17 maio 2021.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. Decisão 0021864-81.2017.5.04.0028. Juiz: Átila da Rold Roesler, 02 mar. 2020a. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/dl/uber-decisao1.pdf>. Acesso em: 17 maio 2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista 10575-88.2019.5.03.0003. Relator: Min. Alexandre Luiz Ramos, 09 set. 2020b. Disponível em: <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/925275204/agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-airr-105758820195030003/inteiro-teor-925275326?ref=feed>. Acesso em: 17 maio 2021.

CALIFÓRNIA. Assembly Bill No.5. AB-5 Worker status: employees and independent contractors. Sacramento: Governo da Califórnia, 2019. Disponível em: https://leginfo.ca.gov/faces/billTextClient.xhtml?bill_id=201920200AB5. Acesso em: 17 maio 2021.

CATHARINO, José Martins. *Compêndio Universitário de Direito do Trabalho*. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 1982.

CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. Motorista do Uber poderá ser considerado empregado no Brasil. *Migalhas*, 20 abr. 2016. Disponível em:



<https://www.migalhas.com.br/depeso/237918/motorista-do-uber-podera-ser-considerado-empregado-no-brasil>. Acesso em: 25 abr. 2021.

DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 18. ed. São Paulo: Ltr, 2019.

ELEITORES da Califórnia decidem que motoristas da Uber e da Lyft não serão considerados funcionários. G1, 04 nov. 2020. Disponível em: <https://g1.globo.com/mundo/eleicoes-nos-eua/2020/noticia/2020/11/04/eleitores-da-california-decidem-que-motoristas-da-uber-e-da-lyft-nao-serao-considerados-funcionarios.ghtml>. Acesso em: 17 maio 2021.

24

FIGHT Over Gig Workers persists Despite Win for Uber and Lyft. The New York Times, 12 nov. 2020. Disponível em:

<https://mail.google.com/mail/u/1/?ogbl#inbox/FFNDWMtcwDtqwhpDkkCXghScWDwVFqbh?projector=1&messagePartId=0.3>. Acesso em: 18 maio 2021.

FRANÇA. Cour de Cassation. Communiqué de presse. Paris: Cour de Cassation, 2020.

Disponível em:

https://www.courdecassation.fr/jurisprudence_2/communiqués_pressé_8004/prestation_chauffeur_9665/press_release_44526.html. Acesso em: 17 maio 2021.

JUIZ dos EUA proíbe Uber e Lyft de classificar motoristas como prestadores de serviço. G1, 10 ago. 2020. Disponível em:

<https://g1.globo.com/economia/tecnologia/noticia/2020/08/10/juiz-dos-eua-proibe-uber-e-lyft-de-classificar-motoristas-como-prestadores-de-servico.ghtml>. Acesso em: 17 maio 2021.

JUSTIÇA da França reconhece vínculo trabalhista de motorista com Uber. G1, 09 mar. 2020.

Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/tecnologia/noticia/2020/03/09/franca-reconhece-status-de-funcionario-a-motorista-do-uber.ghtml>. Acesso em: 17 maio 2021.

JUSTIÇA do Trabalho reconhece vínculo empregatício entre motorista e Uber. Yahoo

Finanças, 29 abr. 2021. Disponível em: <https://br.financas.yahoo.com/noticias/justica-do-trabalho-reconhece-vinculo-empregaticio-entre-motorista-e-uber-143736183.html>. Acesso em: 17 maio 2021.

LE STATUT d'indépendant d'un chauffeur Uber est « fictif », selon la Cour de cassation. Le Monde, 04 mar. 2020. Disponível em: https://www.lemonde.fr/societe/article/2020/03/04/la-cour-de-cassation-confirme-que-le-lien-unissant-un-chauffeur-et-uber-est-bien-un-contrat-de-travail_6031820_3224.html. Acesso em: 18 maio 2021.

MANETTO, Francesco. Colombia ordena a Uber la suspensión inmediata de su servicio. El



País, Bogotá, 20 dez. 2019. Disponível em:
https://elpais.com/economia/2019/12/21/actualidad/1576885450_762730.html. Acesso em: 17 maio 2021.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de Direito do Trabalho. 10. ed. São Paulo: Saraiva, 1992.

NOVA York aprova limite de licenças para motoristas de Uber e concorrentes. G1, 09 ago. 2018. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/noticia/2018/08/09/nova-york-aprova-limite-de-licencas-para-motoristas-de-uber-e-concorrentes.ghtml>. Acesso em: 17 maio 2021.

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio; COSTA, Joelane Borges; ASSIS, Anne Karolline Barbosa de. Os motoristas da plataforma Uber: fatos, julgados e crítica. Revista Estudos Institucionais, **Rio de Janeiro**, v. 6, n. 3, p. 1269-1288, 2020.

PIMPÃO, Hirosê. Das relações de emprego no Direito do Trabalho. 2. ed. **Rio de Janeiro**: José Konfino, 1960.

25

ROBICHEZ, Juliette. Sopram novos ventos de revolta contra o Uber. Outras Palavras, 26 mar. 2020. Disponível em: <https://outraspalavras.net/tecnologiaemdisputa/sopram-novos-ventos-de-revolta-contra-o-uber>. Acesso em: 17 maio 2021.

SARAIVA, Renato. Direito do Trabalho para concursos públicos. 4 ed. São Paulo: Método, 2006.

SARAIVA, Renato; SOUTO, Rafael Tonassi. 2018. Direito do Trabalho para concursos públicos. Salvador: Juspodivm, 2018.

TST reitera pela 4ª vez que não existe vínculo entre motoristas e a Uber. Consultor Jurídico, 11 maio 2021. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2021-mai-11/tst-reitera-vez-nao-existe-vinculo-entre-motoristas-uber?s=08>. Acesso em: 17 maio 2021.

UBER anuncia que vai deixar de operar na Colômbia após ser processado. G1, 10 jan. 2020a. Acesso em: <https://g1.globo.com/economia/tecnologia/noticia/2020/01/10/uber-anuncia-que-vai-deixar-de-operar-na-colombia-apos-ser-processada.ghtml>. Acesso em: 17 maio 2021.

UBER drivers entitled to workers' rights, UK supreme court rules. The Guardian, 19 fev. 2021a. Disponível em: <https://www.theguardian.com/technology/2021/feb/19/uber-drivers-workers-uk-supreme-court-rules-rights>. Acesso em: 17 maio 2021.

UBER e Lyft devem encerrar operações na Califórnia nesta sexta. G1, 20 ago. 2020b.



Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/tecnologia/noticia/2020/08/20/uber-e-lyft-devem-encerrar-operacoes-na-california-nesta-sexta.ghtml>. Acesso em: 17 maio 2021.

UBER perde batalha na Suprema Corte do Reino Unido sobre Direitos de motoristas. G1, 19 fev. 2021b. Disponível em:

<https://g1.globo.com/economia/tecnologia/noticia/2021/02/19/uber-perde-batalha-na-suprema-corte-do-reino-unido-sobre-Direitos-de-motoristas.ghtml>. Acesso em: 17 maio 2021.

UBER retorna à Colômbia menos de um mês após saída. G1, 20 fev. 2020c. Disponível em:

<https://g1.globo.com/economia/tecnologia/noticia/2020/02/20/uber-retorna-a-colombia-menos-de-um-mes-apos-saida.ghtml>. Acesso em: 17 maio 2021.

UBER vai conceder Direitos trabalhistas a todos seus motoristas no Reino Unido. G1, 16 mar.

2021c. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/tecnologia/noticia/2021/03/16/uber-vai-conceder-beneficios-de-funcionarios-a-70-mil-motoristas-no-reino-unido.ghtml>. Acesso em: 17 maio 2021.

UBER. Código de Conduta da Uber. Disponível em: <https://www.uber.com/br/pt-br/safety/uber-community-guidelines/>. Acesso em: 18 maio 2021a.

UBER. Fatos e Dados sobre a Uber. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber>. Acesso em: 17 maio 2021b.

UBER. Você decide quando ganhar: dirija com a Uber. Disponível em:

<https://www.uber.com/>. Acesso em: 17 maio 2021c



=====
Arquivo 1: [OS DIREITOS LABORAIS DOS MOTORISTAS DA UBER NO MUNDO JURISPRUDÊNCIA COMPARADA.pdf](#) (7301 termos)

Arquivo 2: <https://www.shouselaw.com/ca/defense/post-conviction/restore-gun-rights> (5760 termos)

Termos comuns: 1

Similaridade: 0,00%

O texto abaixo é o conteúdo do documento [OS DIREITOS LABORAIS DOS MOTORISTAS DA UBER NO MUNDO JURISPRUDÊNCIA COMPARADA.pdf](#) (7301 termos)

Os termos em vermelho foram encontrados no documento

<https://www.shouselaw.com/ca/defense/post-conviction/restore-gun-rights> (5760 termos)

=====

UNIVERSIDADE CATÓLICA DO SALVADOR
FACULDADE DE DIREITO
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO

LAVÍNIA MARIA LOUZADO PARAISO

OS DIREITOS LABORAIS DOS MOTORISTAS DA UBER NO MUNDO:
JURISPRUDÊNCIA COMPARADA



Salvador
2021

LAVÍNIA MARIA LOUZADO PARAISO

OS DIREITOS LABORAIS DOS MOTORISTAS DA UBER NO MUNDO:
JURISPRUDÊNCIA COMPARADA

Artigo apresentado ao Curso de Graduação em
Direito da Universidade Católica do Salvador, como
requisito parcial para a obtenção do Título de
Graduado em Direito.

Orientadora: Profa. Me. Christianne Moreira Moraes
Gurgel.

Salvador
2021

OS DIREITOS LABORAIS DOS MOTORISTAS DA UBER NO MUNDO:
JURISPRUDÊNCIA COMPARADA

Lavínia Maria Louzado Paraiso*
Christianne Moreira Moraes Gurgel**



RESUMO

O presente artigo analisa, de forma comparada, os Direitos laborais dos motoristas da empresa Uber, em alguns países do mundo, sendo estes o Brasil, a França, o Reino Unido, os Estados Unidos da América e a Colômbia, em razão da ausência de regulamentação trabalhista destas atividades. Para tanto, busca-se compreender como ocorre a caracterização do vínculo empregatício, diferenciando a relação de trabalho da relação de emprego, através de seus elementos essenciais caracterizadores. Posteriormente, explica o surgimento do fenômeno da "uberização" no Brasil, conceituando-o e analisando a sua finalidade. Em seguida, examina a natureza jurídica desta possível relação de trabalho, para, enfim, adentrar na análise da jurisprudência formada sobre o tema, por meio de decisões judiciais e notícias, contemplando os entendimentos firmados no que diz respeito a regulamentação ou não do trabalho por aplicativo. Como metodologia, utiliza-se do Direito comparado, por meio de pesquisa investigativa e do embate jurisprudencial, a partir da análise de artigos científicos, notícias e jurisprudências. Ao final, percebe-se que existe um conservadorismo na jurisprudência brasileira, em relação aos outros países analisados neste artigo, no que tange ao tema do reconhecimento do vínculo empregatício dos trabalhadores por aplicativo da Uber.

Palavras-chave: Direitos Trabalhistas; Vínculo Empregatício; Uberização; Regulamentação; Entendimentos Jurisprudenciais.

* Estudante de graduação em Direito pela Universidade Católica do Salvador. E-mail: lavinia.paraíso@ucsal.edu.br.

** Mestre em Direito e efetividade pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo e professora de Direito do Trabalho da Universidade Católica do Salvador. E-mail: christianne.gurgel@pro.ucsal.br.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	04
2 A TUTELA DO DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL: CONTRATO DE EMPREGO.....	05
2.1 RELAÇÃO DE EMPREGO E RELAÇÃO DE TRABALHO.....	05
2.2 REQUISITOS CARACTERIZADORES DA RELAÇÃO DE EMPREGO.....	06
3 O MODELO LABORAL "UBERIZADO" NO BRASIL.....	09
3.1 O SURGIMENTO DO MODELO LABORAL "UBERIZADO".....	09
3.2 NATUREZA JURÍDICA DA RELAÇÃO DE TRABALHO: CONTROVÉRSIAS	



DOCTRINÁRIAS E JURISPRUDENCIAIS.....	10
4 JURISPRUDÊNCIA NO MUNDO.....	13
4.1 FRANÇA.....	14
4.2 REINO UNIDO.....	15
4.3 COLÔMBIA.....	16
4.4 ESTADOS UNIDOS	17
5 JURISPRUDÊNCIA COMPARADA.....	19
6 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	20
REFERÊNCIAS.....	23

4

1 INTRODUÇÃO

É notável o crescimento emergente da informatização e modernização das atividades laborais, já tão presentes no cotidiano, derivadas da mundialmente conhecida "gig economy", a economia do compartilhamento. Este avanço tecnológico vem se tornando, em muitas situações, o meio de sustento único de trabalhadores prejudicados pela grande onda do desemprego, promovendo, assim, o fenômeno da "uberização". No entanto, diante desta crescente, há grandes chances de ocorrerem descasos com Direitos e garantias que são constitucionalmente asseguradas ao indivíduo, fato que gera a inserção desses trabalhadores em atividades laborais cada vez mais precárias.

A partir disto, questiona-se, como países ao redor do mundo estão legislando e decidindo sobre os Direitos laborais dos motoristas de aplicativo? Afinal, cabe aos Estados a regulamentação das relações de trabalho, com o intuito de assegurar uma vida digna e segura para todos os cidadãos. Nesse sentido, este artigo objetiva refletir sobre a regulação dos Direitos trabalhistas e sociais dos motoristas por aplicativo em alguns países, a partir da análise de jurisprudências e notícias que abordam o tema.

Num primeiro momento, o texto explica como se forma o contrato de trabalho, diferenciando a relação de emprego da relação de trabalho. Posteriormente, analisa os requisitos necessários para a caracterização da relação de emprego, com enfoque no requisito da subordinação, visto que este é um dos principais elementos de distinção dos dois vínculos.

Adiante, tenciona compreender o surgimento do fenômeno da "uberização" no Brasil, conceituando-o e explicando a sua finalidade, para, em seguida examinar a natureza jurídica desta possível relação de trabalho, além de dispor sobre os elementos essenciais e indispensáveis para a caracterização da relação de emprego no país.



Nos capítulos seguintes, é realizada uma análise, por meio do Direito comparado, de alguns países da Europa e do continente americano, apontados pela literatura como destaques no tocante à atuação judicial sobre o tema. Nesse sentido, o estudo abrange decisões do Poder Judiciário dos países escolhidos no que diz respeito ao trabalho por aplicativo.

É imprescindível tratar deste tema no que tange à situação dos trabalhadores informais que laboram a partir das plataformas digitais, sobretudo por existirem diferentes posições jurisprudenciais a seu respeito, tendo em vista a ausência de regulamentação legislativa. Ademais, este estudo utiliza, como método investigativo, o Direito comparado, valendo-se de pesquisa investigativa e embate jurisprudencial, por falta de legislação que regule o fenômeno

da ?uberização?. Como técnica, baseou-se na análise de artigos científicos, notícias, doutrina nacional e jurisprudências dos tribunais referentes aos países que serão abordados.

2 A TUTELA DO DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL: CONTRATO DE EMPREGO

O contrato de trabalho pode ser destacado no âmbito trabalhista como a fonte autônoma do Direito do Trabalho, considerando que é por meio deste que advém a aplicabilidade das normas do Direito trabalhista. Com observância ao art. 442 da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), entende-se que o contrato de trabalho nada mais é do que um acordo de vontades, um negócio jurídico entre o empregado e o empregador, no qual as partes assumem Direitos e obrigações, podendo ser concretizado de forma tácita ou expressa. O art. 443 da CLT complementa esse entendimento, adicionando os seus requisitos e estabelecendo as modalidades por prazo indeterminado, a regra no contrato de emprego, ou determinado, que objetiva a formalização de serviços prestados de forma eventual. (BRASIL, 1943)

Como requisitos para a sua celebração, o contrato de trabalho necessita ser firmado por pessoa natural ou jurídica, onde será pactuada a prestação de serviço de forma pessoal, onerosa, não eventual e subordinada, com o cumprimento dos elementos essenciais, nos termos do art. 104 do Código Civil¹. Em suma, o encargo social do contrato de trabalho é garantir o consenso de vontade entre as partes, estabelecendo suas limitações, para que possa viabilizar uma negociação equiparada para ambos envolvidos.

2.1 RELAÇÃO DE EMPREGO E RELAÇÃO DE TRABALHO

Como visto anteriormente, o contrato de trabalho é a relação entre as partes, envolvendo um objeto e negociação jurídica, que acaba por acarretar obrigações. Esta relação pode ser destrinchada em duas: relação de emprego e relação de trabalho. Em situações cotidianas, ambas denominações podem acabar sendo utilizadas como sinônimos, mas no plano jurídico não devem ser confundidas, já que possuem características diferentes.

A relação de trabalho é uma obrigação de fazer, na qual os integrantes da relação se obrigam, uma parte, a prestar determinados serviços e, a outra parte, a pagar certo valor, a título



1 ?Art. 104. A validade do negócio jurídico requer: I - agente capaz; II - objeto lícito, possível, determinado ou determinável; III - forma prescrita ou não defesa em lei.? (BRASIL, 2002).

6

de salário. A caracterização desta relação pode ser distinguida no momento de ausência de, ao menos, um dos elementos citados no art. 3º da CLT, qualquer que seja ele. Nesse sentido, o dispositivo legal prevê que ?Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário? (BRASIL, 1943).

Em suma, caso o serviço vá de contra à não eventualidade e à pessoalidade, seja sem dependência do empregador ou sem recebimento de salário, se concretizará como relação de trabalho. Percebe-se, portanto, que a relação de trabalho possui natureza abrangente por conseguir acomodar variadas relações jurídicas laborais em si, incluindo a relação de emprego. Nesse sentido, de acordo com Renato Saraiva (2006, p. 34), ?relação de trabalho corresponde a qualquer vínculo jurídico por meio do qual uma pessoa natural executa obras ou serviços para outrem, mediante o pagamento de uma contraprestação?. Assim, toda relação de emprego condiz a uma relação de trabalho, no entanto, não será toda relação de trabalho considerada uma relação de emprego (SARAIVA; SOUTO, 2018).

No tocante à ?relação de emprego?, este termo foi amparado no Brasil por Hiroshê Pimpão (1960), com o objetivo de ser aquele que se origina de um contrato, diferenciando-a da relação de trabalho, que não resulta de contrato. Nesta relação, o empregado é a parte hipossuficiente do contrato, existindo clara desigualdade entre ambos. Além disto, devem estar presentes todos os elementos essenciais presentes no art. 3º da CLT, sendo estes, a prestação de serviço por pessoa física, a pessoalidade, a não eventualidade, a onerosidade e, por último, a subordinação. Assim, a ausência ou a omissão de apenas um deles poderá prejudicar a existência ou a validade do contrato.

2.2 REQUISITOS CARACTERIZADORES DA RELAÇÃO DE EMPREGO

Sempre que houver a junção dos requisitos caracterizadores da relação de emprego, serão aplicadas as normas da Consolidação das Leis do Trabalho, mesmo em hipótese na qual o empregador negue a assinatura da carteira de trabalho. Caso os requisitos estejam presentes, o empregado possui o Direito de litigar o reconhecimento do vínculo na Justiça do Trabalho.

O autor Amauri Mascaro Nascimento (1992, p. 309), conceitua empregado como ?a pessoa física que com ânimo de emprego trabalha subordinadamente e de modo não eventual para outrem, de quem recebe salário?. Para Maurício Godinho Delgado (2019, p. 419) o empregado é ?toda pessoa natural que contrate, tácita ou expressamente, a prestação de seus

7

serviços a um tomador, a este efetuados com pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação?. Assim, pode-se conceituar o empregado como um trabalhador subordinado que



dispõe pessoalmente de seus serviços para outrem, de maneira não eventual e em troca de remuneração, por consequência de um contrato de trabalho².

O requisito da personalidade determina que o serviço oferecido deverá ser executado por pessoa física ou natural, não sendo viável que uma pessoa jurídica seja trabalhadora. Esse requisito possui seu regramento no art. 2º da CLT, o qual regula este contrato como intuito personae no que diz respeito ao empregado, o qual apenas pode ser substituído em situações em que o próprio empregador permita ou que seja previsto em lei, como as férias e licenças. Além disso, o contrato de trabalho demanda uma prestação de serviços não eventual no que concerne à forma temporal como o trabalho do empregado é prestado. A conceituação da não eventualidade considera como serviço não eventual aquele que é realizado de forma habitual, constante e regular, ou seja, serviços que não possuam caráter momentâneo. A remuneração, também denominada de onerosidade, consiste no recebimento da contraprestação pelos serviços oferecidos. Assim, torna-se obrigatório, para que haja relação de emprego, que o empregado receba remuneração pelo trabalho prestado, sendo o pagamento por dia, hora ou mês, caso contrário, a relação seria caracterizada como trabalho voluntário. Quanto ao critério da subordinação, tamanha é sua relevância no que tange à caracterização da relação de emprego, que, de acordo com Renato Corrado (1966 apud DELGADO, 2019, p. 348), de nada importa, à conceituação do contrato empregatício, o conteúdo da prestação de serviços, e sim a maneira pela qual estes eram prestados, isto é, se o eram de forma subordinada ou não.

Este requisito possui variadas naturezas, tais como as subordinações técnica, econômica e jurídica. Na primeira, o empregado se submete à dependência técnica do empregador, visto que este possuiria competência no que tange os conhecimentos técnicos do labor, enquanto que seus funcionários não possuem aptidão para tal. Trata-se, porém, de entendimento errôneo, já que se nota que, em regra, o empregado possui mais discernimento e qualificação técnica para exercer o serviço, sendo este o motivo de sua contratação. Para Delgado (2019, p. 351), O empregador contrata o saber (e seus agentes) exatamente por não possuir controle individual sobre ele; como organizador dos meios de produção, capta a tecnologia por intermédio de empregados especializados que arregimenta ? subordinando-os, sem ter a pretensão de absorver, individualmente, seus conhecimentos.

2 ?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.? (BRASIL, 1943).

8

Com relação à dependência econômica, entende-se que o empregado depende financeiramente de seu empregador, por meio de remuneração para o seu sustento. Contudo, não se pode generalizar tal entendimento, pois não se trata de situação padrão, podendo existir a possibilidade de o empregado possuir maior poder aquisitivo do que seu empregador. O autor José Martins Catharino (1982, p. 203) dispõe que

A dependência econômica, na sua acepção técnica e absoluta, parece superada. Para



configurá-la não é imprescindível que o trabalhador tenha no salário sua única fonte de sobrevivência, nem que quem o assalaria absorva integralmente todo o seu tempo dedicado ou dedicável ao trabalho. Na sua concepção relativa, não, bastando que o salário seja o principal meio de vida, e absorção parcial e predominante do seu tempo disponível por empregador.

Através do contrato de emprego, o trabalhador fica subordinado juridicamente ao empregador. O patrão, desse modo, se encarrega do Direito de ordenar e administrar os serviços correspondentes à obrigação contratada, podendo repreender seu empregado por meio de advertências, suspensão ou extinção do contrato de emprego. Assim, a subordinação recai somente sobre a atividade prestada e não sobre a pessoa do empregado. Para Amauri Mascaro Nascimento (1992, p. 320), a subordinação é "uma situação em que se encontra o trabalhador, decorrente da limitação contratual da autonomia de sua vontade, para o fim de transferir ao empregador o poder de direção sobre a atividade que desempenhará".

Diante da globalização e do grande progresso tecnológico, novas atividades laborais surgiram no mercado de trabalho, o que demandou a criação de novos critérios de subordinação, especialmente em razão da instabilidade e precariedade destas novas relações. São três as perspectivas centrais com maior relevância sobre o tema: a objetiva, a clássica e a estrutural, destacando que, uma não elimina a outra, mas sim, se completam.

À luz da dimensão objetiva, considera-se a subordinação como a mera prestação de serviços do trabalhador para a empresa. A subordinação clássica indica que empregador possui autoridade para controlar, fiscalizar e advertir o serviço prestado, perspectiva adotada majoritariamente pelo Judiciário e criticada pelos estudiosos deste ramo do Direito. Por fim, a subordinação estrutural se refere à integração do trabalhador nos serviços prestados pelo tomador, através de ordens diretas ou indiretas de seu empregador, no local do estabelecimento ou através de meios telemáticos e informatizados de comando, nos termos do art. 6º da CLT3.

3 ?Art. 6º Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego.

Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio.?

(BRASIL, 1943).

9

Ante o exposto, resta claro que a relação de emprego só poderá se concretizar com a junção de seus cinco elementos indispensáveis, salientando a importância do requisito da subordinação para as novas modalidades de emprego, como será visto no capítulo seguinte.

3 O MODELO LABORAL ?UBERIZADO? NO BRASIL



Com a taxa de desemprego emergente e a alta da crise econômica no país, os contratos de trabalho mais precários passaram a ser a única alternativa para muitos brasileiros. O modelo laboral ?uberizado? surge como uma opção viável de sustento e renda extra para aqueles que necessitam, por se tratar de uma modalidade de atividade mais flexível e informal.

A nomenclatura ?uberizado? deriva do nome da empresa de transporte por aplicativo Uber, conhecida por realizar o transporte de seus passageiros sem possuir uma frota de carros, por não se considerar uma empresa de transporte, mas por acreditar ? como a mesma afirma em sua página da internet ? que não passa de mera empresa de aplicativo que conecta seus usuários a motoristas (UBER, 2021c). A remuneração destes motoristas é definida pelo algoritmo do aplicativo, que estipula um valor inicial, considerando a distância a ser percorrida e o tempo de viagem, que podem ser facilmente alterados a depender da demanda, do dia e do horário escolhido. Baseiam-se, portanto, na oferta e demanda do serviço, com o diferencial da flexibilidade advinda da autonomia oferecida ao motorista.

No entanto, essa autonomia é apenas uma informalidade nessas relações, já que restam dúvidas acerca da existência ou não do vínculo de emprego entre a empresa por aplicativo e seus parceiros, termo utilizado pela Uber ao se referir aos motoristas. Diante disso, compreende-se que o modelo laboral ?uberizado? pode ser considerado o novo retrato das relações de trabalho, perante a nova onda crescente de serviços prestados por meio de aplicativos.

3.1 O SURGIMENTO DO MODELO LABORAL UBERIZADO

Fundada em 2010 na cidade de São Francisco nos Estados Unidos da América (EUA), a empresa Uber teve suas atividades iniciadas no Brasil apenas quatro anos depois, no ano de 2014, durante a Copa do Mundo sediada no país. Hoje, a plataforma está presente em mais de 500 cidades, englobando todas as capitais do Brasil e é um dos principais temas debatidos no âmbito do Direito do Trabalho.

10

Com a finalidade de prestar, via aplicativo, serviços de mobilidade e delivery de forma mais acessível a seus usuários e de gerar renda de forma mais flexível para seus motoristas, a Uber tomou uma forma grandiosa no país. Atualmente, a empresa possui cerca de 22 milhões de usuários e um milhão de motoristas e entregadores cadastrados (UBER, 2021b), gerando embates não só nos tribunais, como também com seus concorrentes, os motoristas de táxis. Diante desse cenário, a classe taxista realizou manifestações em prol da proibição do aplicativo, visto que enquanto a demanda dos motoristas de Uber crescia intensamente, as corridas de táxis se tornaram cada vez mais escassas.

Nesse contexto, o Deputado Carlos Zarattini propôs o Projeto de Lei nº 28 (BRASIL, 2017), o qual objetivou a adequação dos serviços de aplicativos de transporte privados às normas do Código de Trânsito Brasileiro, tencionando a redução do valor descontado dos motoristas em face da empresa, de 25% para 5%, além da fiscalização e regulamentação por parte das prefeituras, assim como é feito com os táxis. No entanto, o projeto foi alterado a partir de várias emendas, beneficiando a Uber e outras plataformas de aplicativos.



Além deste embate entre classes, com a chegada da Uber no Brasil, adveio também inúmeros debates, controvérsias e decisões judiciais divergentes no que se refere à caracterização do vínculo de emprego dos trabalhadores com as empresas por aplicativo, como será abordado no próximo tópico.

3.2 NATUREZA JURÍDICA DA RELAÇÃO DE TRABALHO: CONTROVÉRSIAS DOCTRINÁRIAS E JURISPRUDÊNCIAS

Em sua página oficial, a Uber descreve sua atividade como uma plataforma tecnológica de mobilidade, onde motoristas parceiros, podem se conectar com os usuários do aplicativo que buscam meios de se deslocar pela cidade, como forma oportuna de ganhar dinheiro, aumentando seus rendimentos. A referida empresa ressalta que não possui relação de emprego com os motoristas, por não existir contratação e por não ser proprietária dos veículos utilizados nas corridas. Para agregar novos motoristas à plataforma, em seu site, a Uber afirma: "Dirija o seu próprio carro ou alugue um com os nossos parceiros de veículos. Não deixe a oportunidade passar. Cadastre-se agora e dirija quando quiser. Oportunidades de ganhar. Recursos de segurança. Soluções de veículos. Seja seu próprio chefe." (grifos nossos). (UBER, 2021c)

Nesse sentido, vale ressaltar que a inexistência de um contrato formal escrito não significa, plenamente, que não haja a possibilidade de caracterização da relação de emprego, se

11

em decorrência do princípio da primazia da realidade, os requisitos essenciais para que o vínculo empregatício se forme, estejam presentes. Tendo em vista os requisitos necessários para a caracterização da relação de emprego, no Brasil, diante da brecha normativa, há divergência jurisprudencial quanto à existência ou não do vínculo empregatício decorrente destes critérios vinculantes, conforme pode ser constatado nas teses utilizadas pelos Tribunais.

Em seu Código de Conduta, a Uber determina alguns requisitos para que o motorista do aplicativo possa se cadastrar, entre eles, impõe que este deve ser pessoa física e que, em hipótese alguma, poderá haver o compartilhamento de contas, sendo a senha do parceiro pessoal e intransferível (UBER, 2021a). Ainda segundo o documento:

É proibido compartilhar contas da Uber. Para usar qualquer app da Uber, você precisa se registrar e manter a conta ativa. Por motivos de segurança, não deixe que outra pessoa use sua conta e nunca compartilhe informações pessoais, como nome de usuário, senha e dados biométricos. (UBER, 2021a)

Sobre este requisito, a 3ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho (TRT) da 4ª Região, firmou entendimento de que a personalidade é um elemento presente na relação entre o motorista e a Uber, visto que a empresa por aplicativo exige o uso individual e pessoal da conta no aplicativo. De acordo com a Turma, "a questão da personalidade fica evidente quando se revela através da prova oral de que a conta na plataforma UBER necessariamente era individual, não podendo ser utilizada por outros, sob pena de "desligamento". (BRASIL, 2020a).

No entanto, a 4ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho (TST) adotou a compreensão de que o elemento da personalidade exprime serviço prestado pessoalmente, sendo inviável sua



substituição, ao passo que revela que o motorista poderia ser substituído por outro motorista cadastrado para a realização do serviço. (BRASIL, 2020b)

No mesmo caso, o órgão também descaracterizou o elemento da habitualidade, pelo fato da prestação de serviço ser realizada sem observância de horários estabelecidos pela empresa Uber e sem quantidade mínima de viagens diárias, restando a vontade do motorista realizar corridas quando achar necessário. Nesse sentido, a Turma apontou que: diante do quadro fático delineado tenho que o trabalho do autor era realizado de forma não eventual, sem o cumprimento de horários pré-determinados para início das viagens e número mínimo de viagens por dia, podendo ligar e desligar o aplicativo nos dias em que queria, ficando a seu critério, ou seja, laborar de acordo com sua vontade e administrar seu tempo e força de trabalho em busca de condições mais vantajosas. (BRASIL, 2020b)

Sob a perspectiva da 3ª Turma do TRT da 4ª Região, existe o requisito da habitualidade na relação entre o motorista e a empresa Uber, reconhecida pelo fato da possibilidade de a Uber controlar a frequência de uso do aplicativo pelo motorista, assim como a realização de corridas, 12

por meio do Global Positioning System (GPS), fato que demonstra a cobrança para que o serviço fosse realizado. Em julgamento de Recurso Ordinário, a Turma apontou: não-eventualidade resta demonstrada que sob outra ótica que era possível à reclamada controlar a frequência do motorista através do aplicativo com uso de GPS e, além disso, não havendo trabalho, o motorista do aplicativo ficava sem receber qualquer valor, o que não lhe permitia receber renda compatível a fim de garantir sua própria sobrevivência. (BRASIL, 2020a)

No tocante ao requisito da onerosidade, segundo o mesmo julgado, o mesmo está caracterizado pelos pagamentos, em função das corridas da semana, que são transferidos da Uber para os motoristas (BRASIL, 2020a). Quanto ao mesmo tema, a 4ª Turma do TST se posicionou contrariamente, em razão da capacidade do pagamento se feito diretamente, em espécie, ao motorista, ressaltando que, em hipótese de relação de emprego, os percebimentos são sempre feitos pelo empregador ao empregado. Assim, a Turma esclareceu que ?a respeito do elemento onerosidade, ressalto que é de conhecimento notório que existe a possibilidade de pagamento direto, em espécie, feito diretamente ao motorista, sendo que o salário é pago diretamente pelo empregador no caso de uma relação de emprego.? (BRASIL, 2020b). Nesse mesmo caso, o Ministro Alexandre Luiz Ramos declarou a inexistência de vínculo empregatício, a partir da análise dos autos do processo supramencionado, no que tange a autonomia do motorista em face da Uber, apontando que o motorista não passou por entrevistas de emprego para realizar a atividade, não possui metas estabelecidas de viagens a serem realizadas por dia, além da flexibilidade de horários, que são determinados pelo mesmo (BRASIL, 2020b). Por fim, restou entendido que Quanto ao requisito da subordinação, revela-se evidente que o autor não estava sujeito ao poder diretivo, fiscalizador e punitivo da ré, porquanto não se submeteu a



entrevistas de admissão, fixação de metas sobre quantidade de corridas diárias e o efetivo controle de horários. Ademais, confessou que utilizava o veículo próprio e arcava com custeio de combustível e manutenção, e que o passageiro podia escolher rota diversa daquela que consta no aplicativo. (BRASIL, 2020b)

Em contraparte, a 3ª Turma do TRT da 4ª Região, julgou procedente o pedido de reconhecimento da relação de emprego entre motorista e a empresa Uber, no que se refere ao mesmo elemento supracitado, entendendo que resta comprovada a subordinação por meio de imposições feitas pela empresa em face do trabalhador, como a necessidade de conta individual, a fixação de valores previamente estipulados pela empresa e a média de nota estabelecida (BRASIL, 2020a). Ainda, enfatiza que a possibilidade de a empresa não determinar horários, dias de trabalho e quantidade de passageiros atendidos, não afasta a caracterização da subordinação (BRASIL, 2020a).

13

De outro modo, na compreensão de José Eduardo de Resende Chaves Júnior (2016), na relação empresa Uber e motorista não existe caracterização de vínculo de emprego, em função da autonomia presente na mesma. Segundo o autor,

O motorista tem total liberdade quanto a sua jornada de trabalho, que é absolutamente flexível. O motorista trabalha no dia e na hora que desejar. Essa característica é um traço marcante da autonomia da prestação do trabalho. Os meios de produção (veículo e o celular) pertencem ao trabalhador e não à empresa. (CHAVES JÚNIOR, 2016)

No mesmo sentido foi o entendimento da 5ª Turma do TST sobre o tema, a qual declarou não existir vínculo de emprego entre a Uber e seus condutores, ao fundamentar que se encontram ausentes os elementos caracterizadores do vínculo empregatício, ao passo que o autor (motorista independente) revelou que poderia ligar e desligar o aplicativo na hora que bem quisesse, bem como poderia se colocar à disposição, ao mesmo tempo, para quantos aplicativos de viagem desejasse. (TST..., 2021)

Em oposição, Oliveira, Costa e Assis (2020) consideram necessária uma reavaliação desta autonomia de trabalho disposta pela Uber, por interpretar que os indícios de submissão estão presentes nesta relação, conforme explicam os autores:

Haja vista as características e submissões da relação de trabalho exercida, em nada corresponderem ao conceito de liberdade. Ora, sequer o preço da corrida é passível de ser quantificado por aquele que a exerce; limita-se o Direito do motorista de escolher onde trabalhar ao estabelecer limite máximo de recusas de corridas; submete o motorista parceiro ao exercício de extensas jornadas ao promover a concorrência entre os próprios motoristas; gastos inerentes para o exercício da atividade não são quantificados pela plataforma; a expulsão da plataforma ocorre de modo unilateral, sem qualquer oportunidade de esclarecimento de justa causa ensejadora para a baixa pontuação; dentre outros dados já demonstrados a partir dos gráficos apresentados.

Na mesma linha de raciocínio, o desembargador João Batista Martins César, do TRT da



15ª região, deu provimento ao pedido do motorista da Uber sobre o reconhecimento do vínculo empregatício com a empresa. O desembargador entendeu estar presente, nesta situação, todos os requisitos para a caracterização da relação de emprego, destacando que os clientes pertenciam à Uber e não ao motorista, e que os mesmos não sabem qual remuneração será percebida pelas corridas, já que não podem determinar os valores. (JUSTIÇA..., 2021)

Resta claro, diante destas controvérsias, que as normas trabalhistas precisam estar em relação harmônica com a evolução tecnológica, a fim de que se possa garantir proteção trabalhista àqueles que precisam, preenchendo lacunas que se encontram abertas no que tange a estes trabalhadores ?uberizados?, assim como empreendido em diversos países do mundo.

4 JURISPRUDÊNCIA NO MUNDO

14

Assim como no Brasil, diversos países ainda se encontram em fase de adaptação à esta nova modalidade empregatícia. Por carência de normas para legislar, tribunais de diversas partes do mundo vêm julgando e discutindo reclamações trabalhistas no que tange ao reconhecimento ou não do vínculo de emprego dos trabalhadores por aplicativo, que podem até vir a influenciar na criação de futuros dispositivos sobre o tema.

4.1 FRANÇA

A Cour de Cassation, jurisdição mais alta da França, equivalente ao STJ no Brasil, reconheceu, em março de 2020 a presença do vínculo empregatício na relação entre a Uber e um de seus motoristas. Trata-se de caso no qual um motorista do aplicativo pediu revisão de sua relação com a empresa na Justiça trabalhista do país, após ter sua conta no aplicativo cancelada pela mesma.

A Corte, nesta situação, reafirmou o entendimento dos juízes de primeira e segunda instância, apontando para a existência do vínculo de subordinação na relação entre as partes, um dos caracterizadores do contrato de emprego, pelo fato do motorista não poder escolher seus passageiros ou definir valores para suas corridas, não se configurando, portanto, como trabalhador autônomo (JUSTIÇA..., 2020).

Figura 1 ? Le statut d'indépendant d'un chauffeur Uber est « fictif », selon la Cour de cassation

Fonte: Le Statut..., 2020.

De acordo com o entendimento dos magistrados franceses para esta situação, ?a sociedade Uber define unilateralmente as condições de exercício?. Ainda, afirmam que o desligamento do motorista no aplicativo sem penalidades não é ponto relevante na caracterização do vínculo de subordinação na relação entre as partes. (FRANÇA, 2020)

Na decisão, são listadas outras fundamentações para corroborar o entendimento do vínculo de emprego, como os itinerários impostos pela Uber ao motorista e o fato do mesmo não saber previamente o destino da corrida, indicando que o condutor não possui autonomia



15

para escolher suas viagens. Também demonstra que o motorista não decide como irá realizar os serviços, sendo este, papel do aplicativo, já que a empresa possui controle sobre o mesmo ao desconectá-lo da conta caso este venha a recusar corridas por 3 (três) vezes. O Tribunal francês reitera que ?Ao se conectar à plataforma digital Uber, é estabelecida uma relação de subordinação entre o motorista e a empresa (...). Portanto, o motorista não presta serviços como autônomo, mas como funcionário.? (JUSTIÇA..., 2020)

Um fato importante foi a tradução do comunicado de imprensa sobre a decisão em seu portal oficial em outros idiomas oficiais da Organização Internacional do Trabalho (OIT), notando-se o intuito do conhecimento universal da jurisprudência francesa, pelo fato de se tratar de uma empresa multinacional que atua em grande parte do mundo.

4.2 REINO UNIDO

O embate judicial entre a empresa Uber e o país inglês teve seu início no ano de 2016, devido a uma ação trabalhista movida por dois motoristas contra a empresa, no qual o Tribunal de Trabalho de Londres decidiu favoravelmente ao vínculo de emprego entre as partes, por entender que a Uber possuía controle sobre as ações dos motoristas e que estes, portanto, não poderiam ser considerados autônomos. Em 2018, a Justiça inglesa reafirmou o vínculo empregatício entre os motoristas do país e a Uber, já que a empresa recorreu a decisão. Após nova tentativa de mudança do entendimento do Tribunal de Trabalho de Londres, em 2021, por meio de apelação, a Suprema Corte do país repetiu o veredito a favor dos motoristas do aplicativo, onde estes agora fazem jus a Direitos trabalhistas, a exemplo do salário mínimo, não devendo serem tratados, agora, como contratações independentes. No entanto, o gerente da empresa Uber na região do Norte e Leste Europeu, Jamie Heywood, afirmou que os efeitos desta decisão recairiam apenas a um pequeno grupo de motoristas que utilizavam o aplicativo no ano de 2016 (UBER..., 2021b). Acontece que, após esta afirmação, a empresa mudou seu posicionamento, devido a perda do processo na Suprema Corte do Reino Unido e, em decisão inédita no mundo, revelou que irá reconhecer Direitos trabalhistas para todos os seus motoristas, que hoje totalizam mais de 70 mil cadastrados apenas no Reino Unido (UBER..., 2021c).

16

Figura 2 ? Uber drivers entitled to workers? rights, UK supreme court rules

Fonte: Uber..., 2021a.

Portanto, em março de 2021, restou decidido, no Reino Unido, que a Uber é obrigada a



conceder salário mínimo, férias remuneradas, entre outras garantias trabalhistas aos motoristas do aplicativo.

4.3 COLÔMBIA

Em dezembro de 2019, autoridades colombianas determinaram a suspensão imediata dos serviços da empresa Uber no país. O litígio se deu entre a Uber e a empresa colombiana Cotech SA, que oferece tecnologias de comunicação a uma empresa de táxi local. Ao tempo, a mesma alegou que a Uber prestava serviço em atos de concorrência desleal, violando normas e desviando clientes, devido à prestação irregular do serviço de transporte individual.

(MANETTO, 2019)

Figura 3 ? Colombia ordena a Uber la suspensión inmediata de su servicio

Fonte: Manetto, 2019.

A plataforma chegou a anunciar, oficialmente, que deixaria de atuar no país colombiano a partir do primeiro dia de fevereiro de 2020, fato que ocorreria ?em cumprimento ao processo enviado pela Superintendência de Indústria e Comércio (SIC)? (UBER, 2020a). No entanto, vinte dias depois da decisão, a empresa voltou às suas atividades por meio de um modelo de serviço diferente, com o intuito de alugar carros com motoristas inclusos (UBER..., 2020c).

17

Neste novo modelo, os usuários teriam a possibilidade de alugar um carro já com um condutor, perante acordo entre as partes, além de mais cinco outras alternativas de serviço de transporte, incluso o aluguel de veículos por hora (UBER..., 2020c). Contudo, por acreditar que a decisão seja arbitrária, a empresa Uber considera direcionar a decisão à arbitragem internacional, fundamentando o ato em uma possível quebra de acordo comercial entre os Estados Unidos e a Colômbia.

4.4 ESTADOS UNIDOS DA AMÉRICA

Diferentemente do Brasil, os Estados Unidos da América possuem legislação própria para cada um dos seus 50 estados, possuindo estes, sua própria constituição e autonomia para regular Leis. Sendo assim, cada estado pode legislar de forma divergente sobre o mesmo tema.

No que se refere aos Direitos trabalhistas dos motoristas do aplicativo Uber, na Califórnia, em agosto de 2019, foi ratificada, pela Assembleia da Califórnia, a Lei chamada ?Assembly Bill 5?, a qual obriga empresas online de transporte, como a Uber, a caracterizar seus motoristas como funcionários, objetivando a garantia das proteções trabalhistas para estes, que até o momento se encontravam fragilizados, por serem denominados erroneamente como ?independentes? (CALIFÓRNIA, 2019). A Lei entrou em vigor no primeiro dia do ano de 2020 e abrange trabalhadores autônomos, antes não detentores de garantias e proteções trabalhistas e que passaram a ser regidos pelo estatuto dos trabalhadores assalariados, fato que lhes assegurou Direitos como salário mínimo e seguro desemprego.



Ainda no ano de 2020, o juiz do Tribunal Superior de São Francisco, Ethan Schulman, acatou pedido feito pelo estado para repelir que a Uber e sua empresa rival de caracterizarem os motoristas como "prestadores de serviços", ao invés de funcionários, como determinava a legislação, já que ambas controlam e executam as funções destes motoristas (JUIZ..., 2020). Após essa decisão, a Uber, assim como fez na Colômbia, comunicou a interrupção de suas atividades na Califórnia, alegando que a única opção de permanecer no estado seria a intervenção do Tribunal de Apelações, dado que informaram não ser possível a implementação das medidas exigidas, por estas levarem meses para desenrolar-se. (UBER..., 2020b)

Além disso, a Uber, juntamente com outras duas empresas de transporte online, alega que grande parte de seus motoristas não deseja a classificação de funcionário e que seu modelo de negócio sob demanda não se adequa à legislação trabalhista. Isto dito, investiram cerca de 110 milhões de dólares para alavancar referendo que ocorreu em novembro do mesmo ano, 18

denominado "Proposta 22", o qual objetivou a continuação das atividades destas empresas através da contratação de motoristas como trabalhadores independentes, com a ausência de garantias trabalhistas devidas a funcionários de empresas, isentando-se da Lei trabalhista do estado que ordenara a contratação dos motoristas como funcionários, gozadores de assistência médica, seguro desemprego, entre outros Direitos.

Então, em novembro de 2020, restou decidido pelos eleitores da Califórnia, com 58% dos votos a favor da "Proposta 22", que os motoristas de aplicativos não devem ser classificados como funcionários destas empresas. Destaca-se que as empresas de aplicativo online, abriram uma brecha na proposta, compreendendo um piso salarial e benefícios limitados aos motoristas, como vouchers de seguro saúde e ganhos por hora garantidos. (ELEITORES..., 2020)

Figura 4 ? Fight Over Gig Workers Persists Despite Win for Uber and Lyft

Fonte: FIGHT..., 2020.

No estado de Nova Iorque, o sindicato local dos motoristas de táxis, juntamente ao sindicato de motoristas "uberizados", foram beneficiados, no ano de 2018, quando o Legislativo do estado aprovou Lei que impõe que o município determine salário mínimo para os motoristas e limite autorização de novas licenças de veículos utilizados para trabalhar por meio de aplicativos de transporte. (NOVA..., 2018)

Figura 5 ? Nova York aprova limite de licenças para motoristas de Uber e concorrentes

Fonte: Nova..., 2018.

19

Ainda assim, as empresas de transporte informal por aplicativo se negam a alterar o estatuto de seus motoristas, temendo o aumento de custos de encargos sociais e o impacto no serviço prestado. De acordo com as plataformas, essa mudança ocasionaria o aumento dos



preços das viagens e do tempo de espera.

5 JURISPRUDÊNCIA COMPARADA

No que tange à jurisprudência sobre o tema no Brasil, foram analisadas quatro decisões judiciais, sendo duas de Tribunais Regionais do Trabalho e outras duas do Tribunal Superior do Trabalho. Os TRTs analisados que reconheceram a caracterização da relação de emprego, evidenciaram a subordinação do motorista perante a Uber, observando o controle da mesma perante o condutor, diante das imposições feitas a este, como a média de nota de avaliação para que não ocorra desligamento, a indispensabilidade de uma conta de usuário individual para ser apto a realizar o serviço, o fato de não determinarem o valor das corridas, já que estas são estabelecidas pelo próprio aplicativo, além do controle de frequência de uso. Entre outros motivos, os argumentos apontaram que a clientela pertence a empresa e não aos condutores. Entretanto, as Turmas 4^a e 5^a do TST não reconheceram o vínculo empregatício, fundamentando as decisões na inexistência dos elementos caracterizadores da relação de emprego, citando, entre os outros elementos, a subordinação e a não eventualidade, já que os motoristas possuíam autonomia para ligar e desligar o aplicativo na hora que quisessem, realizar corridas para outros aplicativos, assim como o fato de não precisarem de entrevistas de emprego para a realização da atividade. No entanto, embora sejam decisões da Corte Superior do Trabalho, não significa que deva ser um entendimento uniformizado, podendo os juízes de primeiro grau e os Tribunais Regionais do Trabalho decidirem de forma divergente.

Percebe-se, por outro lado, na análise dos demais países apontados, que o entendimento de que os motoristas são empregados da empresa Uber vem se consolidando, diferentemente do Brasil. Isso ocorre, por exemplo, na França onde a jurisdição mais alta do país confirmou o vínculo empregatício entre as partes, baseando-se no elemento da subordinação. Na mesma linha, a Suprema Corte Britânica determinou que a Uber deverá reconhecer cerca de 70 mil motoristas como empregados, lhes fornecendo Direitos e proteções trabalhistas.

Na Colômbia, por outro lado, não houve decisão benéfica para os motoristas, ao passo que as autoridades do país compreenderam que a Uber prestava serviço irregular de transporte

individual e apresentava concorrência desleal em relação aos taxistas. À luz deste embate, a Uber teve seus serviços suspensos no país, mas esse esforço para a regularização da atividade não é observado no Brasil, estando suas atividades contínuas desde a sua chegada no país. Nos Estados Unidos da América, mais precisamente no estado da Califórnia, apesar do resultado final não ser em todo favorável aos condutores da Uber, houve grande movimentação por parte do Judiciário para obrigar as empresas de transporte online a reconhecer seus motoristas como empregados. No estado de Nova Iorque, o Legislativo aprovou Lei onde determina a instituição de salário mínimo para seus motoristas e o limite de licenças para estes veículos que prestam transporte por aplicativos.

Ainda há uma divergência de decisões face a este tema no Brasil, no entanto, nota-se uma tendência dos Tribunais Superiores à negação do vínculo entre o motorista e a Uber, corroborando para a narrativa de que estes trabalhadores são, de fato, autônomos.



6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O trabalho de transporte por aplicativo no mundo vem se expandindo e causando discussões jurisprudenciais e doutrinárias, quanto à natureza do vínculo existente. A discussão gira entorno dos requisitos caracterizadores da relação de emprego e se estes estão ou não presentes na relação entre a empresa Uber e seus motoristas. Isto posto, o presente artigo se propôs a analisar esta nova modalidade de relação de trabalho, decorrente da relação entre o aplicativo de transportes Uber com seus respectivos condutores.

A partir da análise de decisões judiciais, nota-se no Brasil uma grande divergência jurisprudencial em relação ao reconhecimento do vínculo empregatício. Apesar das decisões favoráveis aos motoristas do aplicativo por parte de Tribunais Regionais do Trabalho, grande parte das decisões do Tribunal Superior do Trabalho são no sentido de negar a relação de emprego entre a Uber e seus condutores. Muitos tribunais corroboram com o entendimento de que, de fato, os motoristas de aplicativo são trabalhadores autônomos e que não possuem os requisitos caracterizadores necessários para a relação de emprego. Porém, torna-se importante salientar que, embora sejam decisões do Tribunal Superior do Trabalho, não se vincula a este entendimento os juízes do Trabalho e os Tribunais Regionais do Trabalho.

Nesse sentido, a partir da observação de julgados sobre o tema em outros países do mundo, constata-se que o Brasil se encontra, de certa forma, atrasado, especialmente no que se refere aos Direitos e garantias trabalhistas destes trabalhadores informais, ao passo que foi

21

possível perceber uma importante movimentação em grandes potências do mundo, como Reino Unido, Estados Unidos, França e Colômbia para a regularização e defesa destes Direitos.

Todavia, apesar do retrocesso comparado aos países anteriormente citados, o Brasil é um país grandioso, formado por diversas culturas e situações sociais distintas, restando claro a dificuldade de um entendimento universal sobre o tema, até pelo fato da existência de diversos Tribunais Regionais do Trabalho. Esta situação não ocorre nos Estados Unidos, por exemplo, que, apesar de ser um grande país, possui legislação própria para cada um de seus estados, tornando mais fácil o caminho até um entendimento único.

Assim, pode-se concluir que a jurisprudência brasileira, em relação aos Direitos laborais dos trabalhadores por aplicativo, ainda é muito conservadora, não enxergando, na maioria das decisões, as novas modalidades laborais como merecedoras de proteções trabalhistas, o que acarreta na desvalorização dos Direitos trabalhistas. Ademais, é importante ressaltar que uma sociedade com seus Direitos trabalhistas preservados é uma sociedade consciente, principalmente em meio a uma pandemia sanitária, na qual estes trabalhadores ?uberizados? se tornaram essenciais e indispensáveis na vida de todos, merecendo, ao menos, o mínimo, ou seja, Direitos e proteções trabalhistas. Nesse sentido, a Justiça do Trabalho não pode se manter inerte, devendo-se atualizar às novas modalidades de trabalho, para que possa proteger seus trabalhadores, visto que esta nova organização de trabalho vem a ser o novo retrato das futuras relações de trabalho, ganhando cada vez mais espaço neste âmbito.



22

LABOR RIGHTS OF UBER DRIVERS IN THE WORLD: COMPARED JURISPRUDENCE

ABSTRACT

This article analyzes, in a comparative way, the labor rights of Uber company drivers, in some countries of the world, these being Brazil, France, the United Kingdom, **the United States** of America and Colombia, due to the absence of labor regulation of these activities. To this end, we seek to understand how the characterization of the employment relationship occurs, differentiating the employment relationship from the employment relationship, through its essential characterizing elements. Later, he explains the emergence of the phenomenon of ?uberization? in Brazil, conceptualizing it and analyzing its purpose. Then, it examines the legal nature of this possible employment relationship, in order, finally, to enter into the analysis of the jurisprudence formed on the subject, by means of judicial decisions and news, contemplating the understandings established regarding the regulation or not of the work application. As a methodology, comparative law is used, through investigative research and jurisprudential debate, based on the analysis of scientific articles, news and jurisprudence. In the end, it is noticed that there is a conservatism in Brazilian jurisprudence, in relation to the other countries analyzed in this article, with regard to the theme of the recognition of the employment bond of workers by application of Uber.

Keywords: Labor Rights; employment bond; Uberization; Regulation; Jurisprudential understandings.



23

REFERÊNCIAS

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro: Presidência da República, 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 17 maio 2021.

BRASIL. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. Brasília: Presidência da República, 2002. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm. Acesso em: 17 maio 2021.

BRASIL. Senado Federal. Projeto de Lei da Câmara nº 28, de 2017. Altera a Lei nº 12.587, de 3 de janeiro de 2012, para regulamentar o transporte remunerado privado individual de passageiros. Brasília: Senado Federal, 2017. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/128659>. Acesso em: 17 maio 2021.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. Decisão 0021864-81.2017.5.04.0028. Juiz: Átila da Rold Roesler, 02 mar. 2020a. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/dl/uber-decisao1.pdf>. Acesso em: 17 maio 2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista 10575-88.2019.5.03.0003. Relator: Min. Alexandre Luiz Ramos, 09 set. 2020b. Disponível em: <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/925275204/agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-airr-105758820195030003/inteiro-teor-925275326?ref=feed>. Acesso em: 17 maio 2021.

CALIFÓRNIA. Assembly Bill No.5. AB-5 Worker status: employees and independent contractors. Sacramento: Governo da Califórnia, 2019. Disponível em: https://leginfo.ca.gov/faces/billTextClient.xhtml?bill_id=201920200AB5. Acesso em: 17 maio 2021.

CATHARINO, José Martins. Compêndio Universitário de Direito do Trabalho. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 1982.

CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. Motorista do Uber poderá ser considerado empregado no Brasil. Migalhas, 20 abr. 2016. Disponível em:



<https://www.migalhas.com.br/depeso/237918/motorista-do-uber-podera-ser-considerado-empregado-no-brasil>. Acesso em: 25 abr. 2021.

DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 18. ed. São Paulo: Ltr, 2019.

ELEITORES da Califórnia decidem que motoristas da Uber e da Lyft não serão considerados funcionários. G1, 04 nov. 2020. Disponível em: <https://g1.globo.com/mundo/eleicoes-nos-eua/2020/noticia/2020/11/04/eleitores-da-california-decidem-que-motoristas-da-uber-e-da-lyft-nao-serao-considerados-funcionarios.ghtml>. Acesso em: 17 maio 2021.

24

FIGHT Over Gig Workers persists Despite Win for Uber and Lyft. The New York Times, 12 nov. 2020. Disponível em:

<https://mail.google.com/mail/u/1/?ogbl#inbox/FFNDWMtcwDtqwhpDkkCXghScWDwVFqbh?projector=1&messagePartId=0.3>. Acesso em: 18 maio 2021.

FRANÇA. Cour de Cassation. Communiqué de presse. Paris: Cour de Cassation, 2020.

Disponível em:

https://www.courdecassation.fr/jurisprudence_2/communiqués_pressé_8004/prestation_chauffeur_9665/press_release_44526.html. Acesso em: 17 maio 2021.

JUIZ dos EUA proíbe Uber e Lyft de classificar motoristas como prestadores de serviço. G1, 10 ago. 2020. Disponível em:

<https://g1.globo.com/economia/tecnologia/noticia/2020/08/10/juiz-dos-eua-proibe-uber-e-lyft-de-classificar-motoristas-como-prestadores-de-servico.ghtml>. Acesso em: 17 maio 2021.

JUSTIÇA da França reconhece vínculo trabalhista de motorista com Uber. G1, 09 mar. 2020.

Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/tecnologia/noticia/2020/03/09/franca-reconhece-status-de-funcionario-a-motorista-do-uber.ghtml>. Acesso em: 17 maio 2021.

JUSTIÇA do Trabalho reconhece vínculo empregatício entre motorista e Uber. Yahoo

Finanças, 29 abr. 2021. Disponível em: <https://br.financas.yahoo.com/noticias/justica-do-trabalho-reconhece-vinculo-empregaticio-entre-motorista-e-uber-143736183.html>. Acesso em: 17 maio 2021.

LE STATUT d'indépendant d'un chauffeur Uber est « fictif », selon la Cour de cassation. Le Monde, 04 mar. 2020. Disponível em: https://www.lemonde.fr/societe/article/2020/03/04/la-cour-de-cassation-confirme-que-le-lien-unissant-un-chauffeur-et-uber-est-bien-un-contrat-de-travail_6031820_3224.html. Acesso em: 18 maio 2021.

MANETTO, Francesco. Colombia ordena a Uber la suspensión inmediata de su servicio. El



País, Bogotá, 20 dez. 2019. Disponível em:
https://elpais.com/economia/2019/12/21/actualidad/1576885450_762730.html. Acesso em: 17 maio 2021.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de Direito do Trabalho. 10. ed. São Paulo: Saraiva, 1992.

NOVA York aprova limite de licenças para motoristas de Uber e concorrentes. G1, 09 ago. 2018. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/noticia/2018/08/09/nova-york-aprova-limite-de-licencas-para-motoristas-de-uber-e-concorrentes.ghtml>. Acesso em: 17 maio 2021.

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio; COSTA, Joelane Borges; ASSIS, Anne Karolline Barbosa de. Os motoristas da plataforma Uber: fatos, julgados e crítica. Revista Estudos Institucionais, Rio de Janeiro, v. 6, n. 3, p. 1269-1288, 2020.

PIMPÃO, Hirosê. Das relações de emprego no Direito do Trabalho. 2. ed. Rio de Janeiro: José Konfino, 1960.

25

ROBICHEZ, Juliette. Sopram novos ventos de revolta contra o Uber. Outras Palavras, 26 mar. 2020. Disponível em: <https://outraspalavras.net/tecnologiaemdisputa/sopram-novos-ventos-de-revolta-contr-o-uber>. Acesso em: 17 maio 2021.

SARAIVA, Renato. Direito do Trabalho para concursos públicos. 4 ed. São Paulo: Método, 2006.

SARAIVA, Renato; SOUTO, Rafael Tonassi. 2018. Direito do Trabalho para concursos públicos. Salvador: Juspodivm, 2018.

TST reitera pela 4ª vez que não existe vínculo entre motoristas e a Uber. Consultor Jurídico, 11 maio 2021. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2021-mai-11/tst-reitera-vez-nao-existe-vinculo-entre-motoristas-uber?s=08>. Acesso em: 17 maio 2021.

UBER anuncia que vai deixar de operar na Colômbia após ser processado. G1, 10 jan. 2020a. Acesso em: <https://g1.globo.com/economia/tecnologia/noticia/2020/01/10/uber-anuncia-que-vai-deixar-de-operar-na-colombia-apos-ser-processada.ghtml>. Acesso em: 17 maio 2021.

UBER drivers entitled to workers? rights, UK supreme court rules. The Guardian, 19 fev. 2021a. Disponível em: <https://www.theguardian.com/technology/2021/feb/19/uber-drivers-workers-uk-supreme-court-rules-rights>. Acesso em: 17 maio 2021.

UBER e Lyft devem encerrar operações na Califórnia nesta sexta. G1, 20 ago. 2020b.



Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/tecnologia/noticia/2020/08/20/uber-e-lyft-devem-encerrar-operacoes-na-california-nesta-sexta.ghtml>. Acesso em: 17 maio 2021.

UBER perde batalha na Suprema Corte do Reino Unido sobre Direitos de motoristas. G1, 19 fev. 2021b. Disponível em:

<https://g1.globo.com/economia/tecnologia/noticia/2021/02/19/uber-perde-batalha-na-suprema-corte-do-reino-unido-sobre-Direitos-de-motoristas.ghtml>. Acesso em: 17 maio 2021.

UBER retorna à Colômbia menos de um mês após saída. G1, 20 fev. 2020c. Disponível em:

<https://g1.globo.com/economia/tecnologia/noticia/2020/02/20/uber-retorna-a-colombia-menos-de-um-mes-apos-saida.ghtml>. Acesso em: 17 maio 2021.

UBER vai conceder Direitos trabalhistas a todos seus motoristas no Reino Unido. G1, 16 mar.

2021c. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/tecnologia/noticia/2021/03/16/uber-vai-conceder-beneficios-de-funcionarios-a-70-mil-motoristas-no-reino-unido.ghtml>. Acesso em: 17 maio 2021.

UBER. Código de Conduta da Uber. Disponível em: <https://www.uber.com/br/pt-br/safety/uber-community-guidelines/>. Acesso em: 18 maio 2021a.

UBER. Fatos e Dados sobre a Uber. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber>. Acesso em: 17 maio 2021b.

UBER. Você decide quando ganhar: dirija com a Uber. Disponível em:

<https://www.uber.com/>. Acesso em: 17 maio 2021c