

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL
FACULDADE DE DIREITO
DEPARTAMENTO DE DIREITO ECONÔMICO E DO TRABALHO**

VERÔNICA ROSSA ALT

**ANÁLISE JURÍDICA DA PRESTAÇÃO DE TRABALHO DO MOTORISTA POR
APLICATIVOS DE TRANSPORTE URBANO: O CASO UBER**

**PORTO ALEGRE
2017**

VERÔNICA ROSSA ALT

**ANÁLISE JURÍDICA DA PRESTAÇÃO DE TRABALHO DO MOTORISTA POR
APLICATIVOS DE TRANSPORTE URBANO: O CASO UBER**

Trabalho de Conclusão de Curso de Ciências Jurídicas e Sociais apresentado ao Departamento de Direito Econômico e do Trabalho da Faculdade de Direito da Universidade Federal do Rio Grande do Sul como requisito parcial para obtenção do grau de bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Dr. Francisco Rossal de Araújo.

PORTO ALEGRE
2017

CIP - Catalogação na Publicação

Alt, Verônica Rossa

ANÁLISE JURÍDICA DA PRESTAÇÃO DE TRABALHO DO
MOTORISTA POR APLICATIVOS DE TRANSPORTE URBANO: O
CASO UBER / Verônica Rossa Alt. -- 2017.
63 f.

Orientador: Francisco Rossal de Araújo.

Trabalho de conclusão de curso (Graduação) --
Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Faculdade
de Direito, Curso de Ciências Jurídicas e Sociais,
Porto Alegre, BR-RS, 2017.

1. Vínculo de emprego. 2. Trabalho autônomo. 3.
Aplicativo Uber. 4. Motorista. I. Araújo, Francisco
Rossal de, orient. II. Título.

VERÔNICA ROSSA ALT

**ANÁLISE JURÍDICA DA PRESTAÇÃO DE TRABALHO DO MOTORISTA POR
APLICATIVOS DE TRANSPORTE URBANO: O CASO UBER**

Trabalho de Conclusão de Curso de Ciências Jurídicas e Sociais apresentado ao Departamento de Direito Econômico e do Trabalho da Faculdade de Direito da Universidade Federal do Rio Grande do Sul como requisito parcial para obtenção do grau de bacharel em Direito.

O Trabalho foi aprovado pelos membros da Banca Examinadora no dia _____ de _____ de 2017, obtendo conceito _____.

BANCA EXAMINADORA:

Prof. Dr. Francisco Rossal de Araújo (Orientador)

Prof. Dr. Glênio Jose Wassertein Hekman

Prof. Dr. Rodrigo Coimbra dos Santos

AGRADECIMENTOS

A meus pais, que me proporcionaram uma vida repleta de amor, livros e oportunidades, em especial os intercâmbios na Universidade de Harvard, nos Estados Unidos da América, e na Universidade de Lund, na Suécia. Se eu pudesse escolher, escolheria vocês todas as vezes.

Agradeço ao Prof. Dr. Francisco Rossal de Araújo, pela orientação valiosa na elaboração deste trabalho e pelas aulas durante a graduação, que despertaram meu interesse pelo Direito do Trabalho.

À minha terapeuta Dra. Mara Horta Barbosa, pelo valioso acompanhamento ao longo dos anos.

À Laila Dib, pelo importante papel motivacional na elaboração deste trabalho, que aqui representa todas as minhas amigas e amigos, como se estivessem individualmente nomeados.

"You know, I can't just declare a pigeon a duck because I think it should be a duck,"
David Weil.

RESUMO

No atual contexto socioeconômico brasileiro, inúmeras pessoas realizam o labor como motoristas por intermédios de aplicativos de transporte urbano. O objetivo do presente trabalho é verificar se o desempenho desta atividade é realizado de forma autônoma ou se constitui vínculo de emprego. Para tanto, são analisados os requisitos fático-jurídicos que ensejam o reconhecimento do vínculo de emprego. Ato contínuo, estuda-se o labor desempenhado pelo motorista nas modalidades de taxista e de transportador autônomo de cargas. Por fim, são apresentadas as decisões judiciais nas quais a empresa Uber figurou no polo passivo, verificando-se a fundamentação que ensejou ou não o reconhecimento do vínculo de emprego.

Palavras-chave: Vínculo de Emprego. Trabalho Autônomo. Aplicativo Uber. Motorista.

ABSTRACT

In the current Brazilian socioeconomic context, many people perform the work as drivers through urban transportation apps. The objective of the present study is to verify if the performance of this activity is carried out autonomously or if it constitutes employment bond. In order to do so, we analyze the legal-prerequisite requirements for recognition of the employment relationship. The work carried out by the driver in the modalities of taxi driver and autonomous freight transporter is studied. Finally, the judicial decisions in which the company Uber appeared in the passive position are presented, being verified the reasoning that resulted in the recognition of the bond of employment or not.

Keywords: Employment Link. Autonomous Work. Uber application. Driver.

LISTA DE ABREVIATURAS

ART.	Artigo
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CTPS	Carteira de Trabalho e Previdência Social
ETC	Empresa de Transporte Rodoviário de Cargas
RO	Recurso Ordinário
RR	Recurso de Revista
STF	Supremo Tribunal Federal
TAC	Transportadores Autônomos de Cargas
TRT	Tribunal Regional do Trabalho
TST	Tribunal Superior do Trabalho

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	10
1 A RELAÇÃO DE EMPREGO E SEUS ELEMENTOS CARACTERIZADORES	12
1.1 NÃO EVENTUALIDADE	13
1.1.1 Teoria da Descontinuidade	14
1.1.2 Teoria do Evento	15
1.1.3 Teoria Dos Fins do Empreendimento	16
1.1.4 Teoria da Fixação Jurídica	16
1.2 ONEROSIDADE	17
1.3 PESSOALIDADE	18
1.4 SUBORDINAÇÃO	21
1.4.1 Natureza da Subordinação	22
1.4.2 Dimensões da Subordinação	25
1.4 RISCOS DA ATIVIDADE ECONÔMICA	27
2 ASPECTOS JURÍDICOS DO TRABALHO DE MOTORISTA NO BRASIL	29
2.1 O TRABALHO DE MOTORISTA MEDIANTE O USO DO APLICATIVO UBER: ASPECTOS FÁTICOS	29
2.2 O TRABALHO EXERCIDO PELO PROFISSIONAL TAXISTA: ASPECTOS JURÍDICOS	31
2.3 TRANSPORTADOR-MOTORISTA DE VEÍCULO PRÓPRIO	33
3 ANÁLISE JURISPRUDENCIAL	39
3.1 CASO PARADIGMÁTICO	40
3.1.1 Reconhecimento De Vínculo De Emprego Em Sentença	40
3.1.2 Não Reconhecimento do Vínculo	48
3.2 DEMAIS PROCESSOS	51
3.2.1 Reconhecimento do Vínculo	51
3.2.2 Não Reconhecimento do Vínculo	53
CONSIDERAÇÕES FINAIS	57
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	60

INTRODUÇÃO

O presente trabalho de conclusão de curso versa sobre a existência ou inexistência do vínculo de emprego do motorista vinculado à Empresa Uber. Considerada a empresa de crescimento mais rápido na história, a Empresa Uber introduziu nos mercados de mais de 480 cidades uma inovação disruptiva, alterando o funcionamento da dinâmica do transporte remunerado de passageiros por intermédio de um aplicativo de celular. Atualmente, há informação de que mais de 50 mil pessoas no Brasil estão conectadas à plataforma laborando como motoristas¹.

Contudo, há incerteza em relação à natureza do vínculo entre os motoristas e a empresa, havendo situações de reconhecimento da existência do vínculo de emprego e havendo situações em que tal vínculo não é reconhecido pelos órgãos jurisdicionais. Esta ausência de consenso é ilustrada através da análise do caso paradigmático, no qual o vínculo de emprego foi reconhecido em sentença e afastado no segundo grau de jurisdição.

Esta dicotomia gera insegurança aos trabalhadores e à atividade empresarial, posto que situações semelhantes recebem soluções jurisdicionais distintas, o que é indesejável no ordenamento jurídico. A constatação desta divergência foi o motivo de realização da presente pesquisa, buscando-se a sistematização das normas jurídicas passíveis de aplicação ao caso, bem como à análise jurisprudencial das decisões proferidas até o momento. A técnica de pesquisa adotada é a de pesquisa à doutrina, à legislação e à jurisprudência, e os métodos de pesquisa utilizados são o indutivo e o dedutivo.

Dividiu-se o trabalho em três capítulos. No primeiro, apresentam-se os critérios gerais para a verificação da existência do vínculo de emprego, com amparo na doutrina e legislação. Ato contínuo, apresentam-se os elementos de não eventualidade, pessoalidade, onerosidade e subordinação, bem como se analisam os riscos da atividade econômica.

¹ UBER. *Fatos e dados sobre a UBER*. Disponível em: <<https://www.uber.com/pt-BR/blog/aracaju/fatos-e-dados-sobre-a-uber/>>. Acesso em: 06 jul. 2017.

No segundo capítulo, abordam-se os aspectos fáticos do trabalho exercido por motoristas vinculados à plataforma Uber. Em seguida, analisa-se a possibilidade do reconhecimento de vínculo de emprego no caso de profissionais taxistas e motoristas proprietários de veículo próprio.

No capítulo final, passa-se à abordagem da jurisprudência, relatando-se inicialmente o caso paradigmático, com exposição e comentário acerca das duas decisões antagônicas proferidas: a sentença, que reconheceu o vínculo de emprego entre as partes, e o acórdão, que afastou o reconhecimento e qualificou o autor como autônomo. Conclui-se o segmento relatando-se as demais decisões judiciais proferidas concernentes à matéria, Realizam-se as considerações finais sopesando as particularidades de demandas desta natureza.

1 A RELAÇÃO DE EMPREGO E SEUS ELEMENTOS CARACTERIZADORES

Para o estudo dos elementos que configuram uma relação de emprego, é necessária a distinção entre o trabalho e emprego. Nem todo trabalho é emprego, posto que existem inúmeras formas de labor que não configuram a relação de emprego. Assim, Maurício Godinho Delgado explica que “a relação de trabalho é gênero da qual a relação de emprego é espécie”². O autor conceitua a palavra trabalho como o uso do esforço humano buscando um resultado³. Carmen Camino elucida que o resultado do trabalho não é o elemento central da relação de emprego, mas sim a energia do trabalhador canalizada para as necessidades da empresa através do ato de trabalhar⁴.

Em nosso ordenamento jurídico, a verificação da existência de uma relação de emprego se dá de forma fático-jurídica, através dos elementos previstos nos artigos 2º e 3º da CLT⁵. Maurício Godinho Delgado compreende que estes elementos já estão presentes no mundo dos fatos, sendo captados pelo Direito, e elenca-os em cinco elementos: trabalho por pessoa física, pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação.

As consequências práticas do reconhecimento de emprego são, principalmente, as obrigações previstas para cada uma das partes. A CLT, atenta ao possível intento de fraudar suas disposições, estabelece a nulidade de tais atos em seu artigo 9º⁶.

Neste capítulo, serão analisados individualmente os elementos pressupostos da caracterização de emprego, buscando delimitá-los e contextualizá-los. Serão analisados os elementos de não eventualidade, onerosidade, pessoalidade, subordinação e riscos da atividade econômica, nesta ordem.

Abordados os elementos que ensejam a formação do vínculo de emprego, o presente trabalho passará ao estudo do trabalho de motorista no Brasil, com enfoque

² DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 12. ed. São Paulo: Ltr, 2013, p. 277.

³ *Ibidem*, p. 278.

⁴ CAMINO, Carmen. *Direito Individual do Trabalho*. 4. ed. Porto Alegre: Síntese, 2004, p. 188.

⁵ DELGADO, Maurício Godinho. *op. cit.*, p. 281.

⁶ CLT, Art. 9º - Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação.

no trabalho realizado pelo motorista associado à Empresa Uber, pois inexistente consenso quanto à classificação deste grupo de trabalhadores em autônomos ou empregados.

1.1 NÃO EVENTUALIDADE

Nos termos do art. 3º da CLT⁷, a não eventualidade é elemento indispensável para a configuração da relação empregatícia. Contudo, conforme o entendimento de Rossal e Coimbra, a definição de não eventualidade para o Direito do Trabalho é ainda uma questão difícil⁸. Neste mesmo sentido, Maurício Godinho Delgado adverte que o conceito de não eventualidade é controvertido na doutrina, jurisprudência e nos textos legais. Para ilustrar, compara a linguagem utilizada na CLT, em seu art. 3º, *caput*, ao utilizar a expressão “serviços de natureza não eventual” com a linguagem utilizada na Lei n. 5.859/72, que evoca a expressão “serviços de natureza contínua”⁹.

Ao tratar da não eventualidade, não há que se pensar que uma prestação de trabalho por uma quantidade maior de horas necessariamente ensejará a formação de uma relação de emprego, ao passo que uma prestação mais curta evitará a formação da relação. Carmen Camino elucidada: “Portanto, alguém pode ser empregado trabalhando durante diminuto espaço de tempo e não o ser, mesmo trabalhando durante largo espaço de tempo”¹⁰.

Para a compreensão do elemento, é fundamental a distinção entre a continuidade e a ininterrupção. Afinal, a relação de emprego subsiste, mesmo nos casos em que o contrato de trabalho sofre interrupção ou suspensão¹¹. Dessa forma, a continuidade se traduz pela sucessão de parcelas ao longo do tempo, tanto por parte do empregado como por parte do empregador¹².

Algumas obras utilizam os conceitos de não eventualidade e continuidade como sinônimos, como é o caso de Sergio Pinto Martins, que leciona que o contrato de

⁷ Art. 3º da CLT - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

⁸ ARAÚJO, Francisco Rossal de; COIMBRA, Rodrigo. *Direito do Trabalho – I*. São Paulo: Ltr, 2014, p. 248.

⁹ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 12. ed. São Paulo: Ltr, 2013, p. 284.

¹⁰ CAMINO, Carmen. *Direito Individual do Trabalho*. 4. ed. Porto Alegre: Síntese, 2004, p. 189.

¹¹ ARAÚJO, Francisco Rossal de; COIMBRA, Rodrigo. op. cit., p. 248.

¹² GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. *Curso de Direito do Trabalho*. 18. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2008, p. 124.

trabalho é um contrato de trato sucessivo, não se extinguindo com uma única prestação¹³. Contudo, autores como Rossal e Coimbra atribuem o uso do termo continuidade para casos que tratam da sucessão de empregadores, prevista nos arts. 10 e 448 da CLT¹⁴. O princípio da continuidade, assim, determinará a inalterabilidade da relação de emprego diante de mudanças na operação empresarial¹⁵.

A não eventualidade existe como elemento para justificar o caráter permanente do trabalho prestado, opondo-se ao trabalho eventual¹⁶. Para a caracterização do trabalho eventual, Maurício Godinho Delgado elenca as seguintes características: descontinuidade da prestação do trabalho, não fixação jurídica a uma única fonte de trabalho, curta duração do trabalho prestado, natureza do trabalho relacionada a evento certo, que tende a não corresponder aos fins do empreendimento¹⁷. Estas características decorrem das principais teorias informadoras da noção de eventualidade: teoria da descontinuidade, teoria do evento, teoria dos fins do empreendimento e teoria da fixação jurídica¹⁸.

1.1.1 Teoria da Descontinuidade

A teoria da descontinuidade classifica o trabalho como eventual quando este for descontínuo, ou seja, que não possua o caráter de fluidez temporal sistemática. Compreende-se que esta teoria foi rejeitada pela CLT, que preferiu se valer da expressão “serviços de natureza não eventual”, ao contrário da expressão “serviços de natureza contínua”. Maurício Godinho Delgado justifica escolha do termo como estratégia para a não utilização da teoria da descontinuidade na verificação dos elementos da relação de emprego¹⁹.

¹³ MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do Trabalho*. 27. ed. São Paulo: Atlas, 2011, p. 101.

¹⁴ CLT, Art. 10 – Qualquer alteração na estrutura jurídica da empresa não afetará os direitos adquiridos por seus empregados.

Art. 448 – A mudança na propriedade ou na estrutura jurídica da empresa não afetará os contratos de trabalho dos respectivos empregados.

¹⁵ ARAÚJO, Francisco Rossal de; COIMBRA, Rodrigo. *Direito do Trabalho – I*. São Paulo: Ltr, 2014, p. 247.

¹⁶ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 12. ed. São Paulo: Ltr, 2013, p. 285.

¹⁷ *Ibidem*, p. 288.

¹⁸ *Ibidem*, p. 285-286.

¹⁹ *Ibidem*, p. 285-286.

Em termos práticos, significa dizer que a Consolidação das Leis do Trabalho ampliou o espectro fático que possibilita a classificação de uma relação como de emprego.

A sutileza terminológica assim se revela: utilizar o termo “contínuo” significaria dizer que uma relação que não é contínua não é relação de emprego, aplicando-se, assim, a teoria da continuidade, que é mais restritiva. Por outro lado, o uso do termo “não eventual” possibilita abarcar toda a relação que não for eventual como sendo empregatícia, conquanto presentes os demais elementos da relação de emprego. Desta forma, o termo “não eventual” é mais abrangente, mas menos específico.

Note-se que se a classificação tratasse, por exemplo, de cores, jamais um autor diria que “não vermelho” e “azul” são classificações idênticas, pois abrangem grupos distintos, embora o grupo dos elementos de cor azul faça parte do grupo de elementos de cor não vermelha.

1.1.2 Teoria do Evento

A teoria do evento classifica o trabalho como eventual o empregado admitido na empresa em razão de determinado evento, que enseja certa obra ou serviço.²⁰ Nas palavras de Carmen Camino, “os serviços eventuais, circunstancialmente necessários, destinados ao atendimento de emergência, quando interessa a obtenção do resultado ou a realização de determinado serviço e não o ato de trabalhar”²¹.

Um exemplo apresentado pela autora é o de um instalador hidráulico contratado por uma loja dedicada ao comércio de roupas femininas. Uma vez superada eventual emergência hidráulica, o profissional estará absolutamente deslocado no contexto da atividade econômica²². Note-se que este exemplo utiliza-se da teoria do evento ao descrever acontecimento emergencial, incerto, fortuito²³. Porém, solucionado o problema do exemplo, a autora explica que o hidráulico estará deslocado do contexto

²⁰ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 12. ed. São Paulo: Ltr, 2013, p. 287.

²¹ CAMINO, Carmen. *Direito Individual do Trabalho*. 4. ed. Porto Alegre: Síntese, 2004, p. 188.

²² *Ibidem*, p. 188.

²³ DELGADO, Maurício Godinho. *op. cit.*, p. 287.

da atividade econômica da empresa, valendo-se da teoria dos fins do empreendimento, que será analisada a seguir.

1.1.3 Teoria Dos Fins do Empreendimento

A Teoria dos Fins do Empreendimento é o critério adotado pela doutrina e jurisprudência brasileiras²⁴. Também denominada não eventualidade objetiva²⁵, dispõe que o trabalhador eventual será aquele chamado a realizar tarefa não inserida nos fins normais da empresa. Estas tarefas, justamente por não fazerem parte dos fins da empresa, serão de curta duração²⁶.

A aplicação da Teoria dos Fins do Empreendimento, assim, dificultará a classificação de um trabalho como eventual quando este se inserir nas atividades habituais da empresa. São exceções os contratos a termo, do artigo 443 da CLT e o trabalho temporário, regido pela Lei n. 6.019/74²⁷.

1.1.4 Teoria da Fixação Jurídica

A teoria da fixação jurídica ao tomador de serviços determina que o trabalhador eventual será aquele que não se fixa a uma fonte de trabalho. A fixação jurídica, portanto, seria o elemento diferenciador entre o trabalho eventual e o vínculo de emprego²⁸.

Mauro Mascaro Nascimento, citado por Maurício Godinho Delgado, conceitua o trabalho eventual como “aquele que, embora exercitado continuamente e em caráter profissional, o é para destinatários que variam no tempo, de tal modo que se torna impossível a fixação jurídica do trabalhador em relação a qualquer um deles²⁹”.

²⁴ ARAÚJO, Francisco Rossal de; COIMBRA, Rodrigo. *Direito do Trabalho – I*. São Paulo: Ltr, 2014, p. 252.

²⁵ *Ibidem*, p. 252.

²⁶ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 12. ed. São Paulo: Ltr, 2013, p. 287.

²⁷ *Ibidem*, p. 289.

²⁸ *Ibidem*, p. 288.

²⁹ NASCIMENTO, Mauro Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho*. 7ª ed. São Paulo: Saraiva, 1989, p. 300. apud DELGADO, Maurício Godinho. *op. cit.*, p. 288.

Para a verificação da relação de emprego, o elemento da não onerosidade não é suficiente, por si só. Por isso, passa-se ao estudo do elemento da onerosidade.

1.2 ONEROSIDADE

O elemento da Onerosidade é denominado de assalariamento por Carmen Camino³⁰, e está caracterizado pela expressão “mediante salário” no art. 3º da CLT³¹. Rossal e Coimbra lecionam que a palavra salário deriva do latim “*salarium*”, que por sua vez deriva da palavra “sal”. Os romanos utilizavam o sal como mercadoria-moeda, remunerando seus trabalhadores com o produto³².

Significa dizer que o empregado coloca a sua força de trabalho à disposição do empregador, que corresponde através da remuneração. Assim, na relação de emprego existem esforços econômicos recíprocos³³. Estas duas obrigações recíprocas correspondem ao núcleo do contrato de trabalho, que é um contrato bilateral, sinalagmático e oneroso³⁴.

A onerosidade deve ser analisada sob a perspectiva do prestador de serviços, uma vez que qualquer trabalho realizado é passível de mensuração econômica³⁵. Ou seja, a simples contraprestação pecuniária por serviços não é suficiente para a configuração da relação empregatícia³⁶. O autor Paulo Vilhena exemplifica contratos onerosos e sinalagmáticos que não configuram relação de emprego, tais como: empreitada de labor, locação de serviços, comissão mercantil, corretagem, representação comercial, etc.³⁷

Para Maurício Delgado, a onerosidade deve ser analisada nas dimensões objetiva e subjetiva. A dimensão objetiva se manifesta pelo ato do empregador de remunerar o empregado em função de contrato empregatício. Esta remuneração pode

³⁰ CAMINO, Carmen. *Direito Individual do Trabalho*. 4. ed. Porto Alegre: Síntese, 2004, p. 196.

³¹ Art. 3º da CLT.

³² ARAÚJO, Francisco Rossal de; COIMBRA, Rodrigo. *Direito do Trabalho – I*. São Paulo: Ltr, 2014, p. 260.

³³ *Ibidem*, p. 260.

³⁴ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 12. ed. São Paulo: Ltr, 2013, p. 289.

³⁵ *Ibidem*, p. 289.

³⁶ ARAÚJO, Francisco Rossal de; COIMBRA, Rodrigo. *op. cit.*, p. 263.

³⁷ VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. *Relação de Emprego: estrutura legal e supostos*. 3. Ed. São Paulo: Ltr, 2005, p. 745.

se dar em diferentes períodos de tempo, havendo autorização pelo artigo 459 da CLT³⁸ para que seja por dia, semana, quinzena ou mês. Já a dimensão subjetiva da onerosidade é verificada pela intenção econômica das partes, especialmente do trabalhador. Em suma, trata-se de verificação do intuito da prestação laboral. Se o intuito da prestação foi o de receber ganho econômico pelo trabalho desempenhado, a onerosidade subjetiva se verifica³⁹.

Ainda, há casos em que a onerosidade é fixada através da lei ou da jurisprudência, de forma a ser estabelecida ou não estabelecida. Um exemplo é a Súmula n. 380 do STF⁴⁰, que estabelece a inexistência da onerosidade da companheira ou esposa que realiza trabalho doméstico em face de seu companheiro ou esposo⁴¹.

Por fim, é importante ressaltar que a onerosidade não se restringe às situações fáticas nas quais o *quantum* salarial foi fixado. Assim determina o art. 460 da CLT⁴², que prevê o direito do empregador a salário igual ao daquele que, na mesma empresa, fizer serviço equivalente, ou o que for habitualmente pago a semelhante⁴³. Verificada a delimitação do elemento de onerosidade, passa-se ao estudo de outro elemento contido no art. 3º da CLT: a pessoalidade.

1.3 PESSOALIDADE

O elemento da pessoalidade pode ser analisado por duas óticas: a do

³⁸ CLT, Art. 459 – O pagamento do salário, qualquer que seja a modalidade do trabalho, não deve ser estipulado por período superior a 1 (um) mês, salvo no que concerne a comissões, percentagens e gratificações.

³⁹ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 12. ed. São Paulo: Ltr, 2013, p. 289-291.

⁴⁰ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Súmula 380*. Comprovada a existência de sociedade de fato entre os concubinos, é cabível a sua dissolução judicial, com a partilha do patrimônio adquirido pelo esforço comum. Edição: Imprensa Nacional, 1964, p. 1277. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudencia/menuSumarioSumulas.asp?sumula=2482>>. Acesso em: 06 jul. 2017.

⁴¹ DELGADO, Maurício Godinho. op. cit., p. 292

⁴² CLT, Art. 460 – Na falta de estipulação do salário ou não havendo prova sobre a importância ajustada, o empregado terá direito a perceber salário igual ao daquela que, na mesma empresa, fizer serviço equivalente ou do que for habitualmente pago para serviço semelhante.

⁴³ ARAÚJO, Francisco Rossal de; COIMBRA, Rodrigo. *Direito do Trabalho – I*. São Paulo: Ltr, 2014, p. 263.

empregado e a do empregador. A perspectiva do empregado é a mais comum, razão pela qual será abordada primeiramente.

O elemento da pessoalidade do empregado está presente no *caput* do art. 3º da CLT, que determina que o trabalho, na relação de emprego, deve ser prestado por pessoa física. Maurício Godinho Delgado adverte que um trabalho pode ser desempenhado por pessoa física sem cumprir o requisito da pessoalidade, razão pela qual subdivide os elementos em trabalho por pessoa física e pessoalidade⁴⁴.

Para que se verifique o elemento da pessoalidade, o trabalho prestado por pessoa física deve ter caráter infungível. Segundo Carmen Camino, “a prestação do trabalho é personalíssima porque o objeto do contrato de trabalho não é resultado do trabalho, mas o ato de trabalhar”⁴⁵.

A pessoalidade referente ao empregado está presente ao longo de toda a relação de emprego: em sua constituição, quando dá a seleção do empregado; em sua execução, quando o empregado não pode se fazer substituir; e em seu término, quando as obrigações contraídas não se transmitem aos sucessores.

A pessoalidade se manifesta na admissão do empregado, que é escolhido pelo empregador por ser considerado apto a entregar sua força de trabalho da maneira desejada⁴⁶. Rossal e Coimbra ressaltam os investimentos realizados por empresas para a seleção dos empregados, utilizando-se de testes, dinâmicas em grupo e entrevistas diversas⁴⁷. Neste momento, Carmen Camino aponta o entrelaçamento da pessoalidade do empregado e do poder hierárquico do empregador⁴⁸.

Uma vez contratado, o empregado deverá realizar o trabalho de forma pessoal. Ou seja, o trabalhador não poderá se fazer substituir, salvo algumas hipóteses, como férias, licenças e demais casos de interrupção ou suspensão do contrato de trabalho⁴⁹. Nestes casos de substituição, o trabalhador substituto tende a configurar uma relação

⁴⁴ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 12. ed. São Paulo: Ltr, 2013, p. 283.

⁴⁵ CAMINO, Carmen. *Direito Individual do Trabalho*. 4. Ed. Porto Alegre: Síntese, 2004. p. 194.

⁴⁶ *Ibidem*, p.194.

⁴⁷ ARAÚJO, Francisco Rossal de; COIMBRA, Rodrigo. *Direito do Trabalho – I*. São Paulo: Ltr, 2014, p. 242.

⁴⁸ CAMINO, Carmen. *op. cit.*, p. 194.

⁴⁹ DELGADO, Maurício Godinho. *op. cit.* p. 283.

jurídica nova em relação ao empregador, não havendo confusão entre a relação do substituto e do substituído⁵⁰.

A personalidade do empregado ainda terá importante relevância no momento da extinção do contrato de trabalho. Isso porque a morte do empregado extingue as obrigações personalíssimas que este tinha contraído, não havendo transmissão a herdeiros e sucessores⁵¹.

Atenta à subjetivização do contrato de trabalho em relação ao empregado, Carmen Camino adverte que não é possível despersonalizar o empregado através da tentativa formal de contratação de pessoa jurídica. Trata-se de hipótese em que é fundamental a aplicação do princípio de primazia da realidade, para que se verifique a existência ou não da personalidade quanto ao empregado⁵².

Maurício Godinho Delgado enfatiza em sua obra que a personalidade é elemento que incide somente sobre a figura do empregado, aduzindo que no Direito do Trabalho vigora a diretriz da despersonalização da figura do empregador⁵³. Esta lógica é aplicável para a maioria dos casos, pois se presume que as qualificações do empregador não são tão relevantes para os empregados quanto a manutenção do vínculo de emprego⁵⁴.

Assim, a aplicação da despersonalização da figura do empregador costuma ser benéfica aos empregados, que têm seus contratos de trabalho e direitos adquiridos preservados⁵⁵. Este fenômeno é denominado sucessão de empregadores, previsto na CLT nos artigos 10⁵⁶ e 448⁵⁷.

Há, contudo, situações excepcionais nas quais a despersonalização da figura do empregador pode ser contrária ao interesse do empregado. São, geralmente, os casos nos quais o empregador é pessoa física, e suas qualidades são levadas em

⁵⁰ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 12. ed. São Paulo: Ltr, 2013, p. 284.

⁵¹ *Ibidem*, p. 284.

⁵² CAMINO, Carmen. *Direito Individual do Trabalho*. 4. Ed. Porto Alegre: Síntese, 2004, p. 193.

⁵³ DELGADO, Maurício Godinho. *op. cit.*, p. 284.

⁵⁴ ARAÚJO, Francisco Rossal de; COIMBRA, Rodrigo. *Direito do Trabalho – I*. São Paulo: Ltr, 2014, p. 243.

⁵⁵ *Ibidem*, p. 243.

⁵⁶ Art. 10º da CLT – Qualquer alteração na estrutura jurídica da empresa não afetará os direitos adquiridos por seus empregados.

⁵⁷ Art. 448 da CLT – A mudança na propriedade ou na estrutura jurídica da empresa não afetará os contratos de trabalho dos respectivos empregados.

conta pelo empregado na formação da relação de emprego. A previsão legislativa encontra-se na CLT, art. 483, §2º⁵⁸, que faculta ao empregado rescindir o contrato de trabalho nos casos em que ocorre a morte do empregador constituído em empresa individual⁵⁹. O requisito da pessoalidade pode ser abordado através da perspectiva do empregado e do empregador. A seguir, verifica-se como o elemento da subordinação se desenvolve entre as partes.

1.4 SUBORDINAÇÃO

O elemento da subordinação é referido por diversos autores como o principal elemento caracterizador da relação de emprego. Embora seja destacada pela doutrina, não caracteriza por si só a relação de emprego, sendo indissociável dos demais elementos fático-jurídicos⁶⁰. Paulo Vilhena, citando Mario Ghidini, aduz: “[...] nada mais pacífico e controvertido, em Direito do Trabalho, do que a subordinação. Pacífico como linha divisória, controvertido como dado conceitual⁶¹”.

A subordinação está presente no artigo 3º da CLT⁶² através da palavra dependência, que acentua o vínculo pessoal entre o empregado e o empregador. Carmen Camino aduz que as expressões subordinação e dependência ilustram a vulnerabilidade e inferioridade do empregado na relação de emprego⁶³.

Já Maurício Godinho Delgado caracteriza a subordinação como uma situação jurídica derivada do contrato de trabalho, na qual o empregador dirige a realização dos serviços e o empregado acolhe esta direção, incorporando-a no modo em que realiza o serviço⁶⁴. Trata-se perspectiva objetiva da subordinação, que se consubstancia no modo de trabalho e não na pessoa do trabalhador.

⁵⁸ CLT, Art. 483 – O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando: (...) § 2º - No caso de morte do empregador constituído em empresa individual, é facultado ao empregado rescindir o contrato de trabalho.

⁵⁹ ARAÚJO, Francisco Rossal de; COIMBRA, Rodrigo. *Direito do Trabalho – I*. São Paulo: Ltr, 2014, p. 243.

⁶⁰ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 12. ed. São Paulo: Ltr, 2013, p. 292.

⁶¹ VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. *Relação de Emprego: estrutura legal e supostos*. 3. Ed. São Paulo: Ltr, 2005, p. 510.

⁶² Cf. Art. 3º da CLT.

⁶³ CAMINO, Carmen. *Direito Individual do Trabalho*. 4. Ed. Porto Alegre: Síntese, 2004, p. 190.

⁶⁴ DELGADO, Maurício Godinho. op. cit., p. 292.

A complexidade do elemento justifica uma análise mais profunda, que será feita através da apreciação de sua natureza e de sua dimensão. Rossal e Coimbra relatam a concordância doutrinária sobre a existência da dependência na relação de trabalho, mas a discrepância quanto a sua natureza⁶⁵, pelo que será o primeiro ponto abordado.

1.4.1 Natureza da Subordinação

Maurício Godinho Delgado argumenta que o debate sobre a natureza da subordinação resta pacificado: “A subordinação classifica-se inquestionavelmente como um fenômeno jurídico, derivado do contrato estabelecido entre trabalhador e tomador de serviços, pelo qual o primeiro acolhe o direcionamento objetivo do segundo sobre a forma de efetuação da prestação do trabalho”⁶⁶.

Não obstante, é conveniente analisar as demais correntes. Em primeiro lugar porque, como dito, Rossal e Coimbra relatam que há pacificação quanto à existência de subordinação, mas não necessariamente quanto à sua natureza⁶⁷. Em segundo lugar porque os avanços tecnológicos têm o condão de colocar em cheque definições antes pacificadas.

A retomada teórica torna-se, assim, o ponto de partida que possibilita eventuais inovações conceituais. Rossal e Coimbra sistematizam as teorias acerca da natureza da subordinação em quatro grupos: dependência social, dependência técnica, dependência econômica e dependência hierárquica⁶⁸.

A dependência social é uma elaboração teórica bastante ampla que procurou unir os conceitos de dependência econômica e subordinação jurídica. Aduz, dessa forma, que, em todas as relações em que houver dependência social entre o prestador de serviços e aquele que os recebe, haverá contrato de trabalho⁶⁹. Foi considerada por Orlando Gomes e Edson Gottschalk como inapta para a caracterização da

⁶⁵ ARAÚJO, Francisco Rossal de; COIMBRA, Rodrigo. *Direito do Trabalho – I*. São Paulo: Ltr, 2014, p. 254.

⁶⁶ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 12. ed. São Paulo: Ltr, 2013, p. 294.

⁶⁷ ARAÚJO, Francisco Rossal de; COIMBRA, Rodrigo. op. cit., p. 254.

⁶⁸ Ibidem, p. 254.

⁶⁹ GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. *Curso de Direito do Trabalho*. 18. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2008, p. 139.

subordinação, posto que descreve um suporte fático e não um elemento suficiente a caracterizar a relação de trabalho⁷⁰.

A noção de dependência técnica como fundamento da subordinação também foi reprovada por diversos autores. Nesta abordagem, a subordinação do empregado existiria porque o empregador possuiria o monopólio do conhecimento acerca do processo de produção⁷¹. O contexto da dependência técnica é especialmente relevante no período de 1750 e 1800, na Inglaterra, durante a primeira revolução industrial. Isso porque a atividade produtiva, antes artesanal, foi revolucionada através da divisão social do trabalho. A especialização dos trabalhadores aumentava a produtividade, mas retirava destes o domínio do processo produtivo, levando à situação de dependência técnica⁷². É, contudo, avaliada como flagrantemente frágil por Maurício Godinho Delgado, que argumenta que o empregador contrata o saber e seus agentes justamente por não deter o conhecimento individual destes⁷³.

Com efeito, Rossal e Coimbra ponderam que em um sentido amplo a dependência técnica pode ser inserida no espectro da dependência hierárquica, pois o empregador pode exercer o poder diretivo e orientar tecnicamente o serviço para assegurar os objetivos do empreendimento⁷⁴.

A dependência econômica defende o entendimento de que o empregado é subordinado porque depende da remuneração para sua subsistência. Rossal e Coimbra apresentam este critério como fundamental para explicar a subordinação, pois “quem depende do trabalho para sobreviver obedece”⁷⁵. Trata-se de análise brilhante por sua simplicidade, que bem ilustra a realidade da dependência econômica dos empregados.

Contudo, há autores que questionam a dependência econômica como explicação da natureza da subordinação. Maurício Godinho Delgado argumenta que a dependência econômica possui validade no campo da sociologia, mas carece de

⁷⁰ GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. *Curso de Direito do Trabalho*. 18. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2008, p. 140.

⁷¹ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 12. ed. São Paulo: Ltr, 2013, p. 295.

⁷² ARAÚJO, Francisco Rossal de; COIMBRA, Rodrigo. *Direito do Trabalho – I*. São Paulo: Ltr, 2014, p. 20-21.

⁷³ DELGADO, Maurício Godinho. op. cit., p. 295.

⁷⁴ ARAÚJO, Francisco Rossal de; COIMBRA, Rodrigo. op. cit., p. 254.

⁷⁵ *Ibidem*, p. 256.

potencial jurídico⁷⁶. No ponto, explica que uma maior dependência econômica não ensejará alteração proporcional nos direitos e deveres inerentes à relação de emprego. Em outras palavras: assevera que o empregado que mais depende economicamente não será necessariamente o mais subordinado⁷⁷.

Também criticando a dependência econômica como explicação da natureza da subordinação, Orlando Gomes e Edson Gottschalk exemplificam situações nas quais existe dependência econômica sem a formação de contrato de trabalho, como é o caso do empresário industrial que contrata a venda da totalidade de sua produção a um terceiro. Da mesma forma, apresentam a problemática do empregado que possui dois empregadores, não concentrando sua dependência econômica⁷⁸. Finalizam, portanto, nos seguintes termos: “o critério da dependência econômica é inaceitável porque, em vez de se fundar no exame da relação jurídica, para distingui-la dos contratos afins, baseia-se na análise da situação socioeconômica em que se encontra uma das partes frequentemente”⁷⁹.

Analisadas a dependência social, técnica e econômica, passa-se ao critério mais adequado na visão de Orlando Gomes e Edson Gottschalk⁸⁰, de Rossal e Coimbra⁸¹ e Maurício Godinho Delgado⁸²: a dependência hierárquica, também denominada subordinação jurídica. A dependência hierárquica fundamenta-se na dicotomia entre o poder de direção do empregador e o dever de obedecer do empregado⁸³.

Dessa forma, Maurício Godinho Delgado explica que a natureza da subordinação é jurídica⁸⁴, com o que concordam os autores Orlando Gomes e Edson Gottschalk, ao afirmarem que as demais abordagens empenham-se em caracterizar o contrato de emprego com base em elementos metajurídicos⁸⁵. Rossal e Coimbra

⁷⁶ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 12. ed. São Paulo: Ltr, 2013, p. 295.

⁷⁷ *Ibidem*, p. 295.

⁷⁸ GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. *Curso de Direito do Trabalho*. 18. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2008, p. 135.

⁷⁹ *Ibidem*, p. 135-136.

⁸⁰ *Ibidem*, p. 140-141.

⁸¹ ARAÚJO, Francisco Rossal de; COIMBRA, Rodrigo. *Direito do Trabalho – I*. São Paulo: Ltr, 2014, p. 254.

⁸² DELGADO, Maurício Godinho. *op. cit.*, p. 295.

⁸³ ARAÚJO, Francisco Rossal de; COIMBRA, Rodrigo. *op. cit.*, p. 256.

⁸⁴ DELGADO, Maurício Godinho. *op. cit.*, p. 294.

⁸⁵ GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. *op. cit.*, p. 141.

equilibram com proeza a discussão ao afirmarem que a dependência econômica e a subordinação jurídica estão “umbilicamente ligados como elementos da subordinação”⁸⁶.

Esta compreensão acerca da natureza da subordinação é fundamental para a definição conceitual do elemento subordinação e sua posterior aplicação aos casos concretos.

1.4.2 Dimensões da Subordinação

Existem diferentes classificações da dimensão do elemento subordinação. Alguns autores distinguem a subordinação objetiva da subordinação subjetiva, ao passo que outros classificam-na em subordinação clássica, subordinação objetiva e subordinação estrutural.

Maurício Godinho Delgado adota o critério que distingue a subordinação em clássica, objetiva e subordinada. Aponta que a subordinação clássica é “a subordinação consistente na situação jurídica derivada do contrato de trabalho, pela qual o trabalhador compromete-se a acolher o poder de direção empresarial no tocante ao modo de realização de sua prestação laborativa”⁸⁷.

A subordinação estrutural é explicada através da participação do empregado na dinâmica do empregador, sendo irrelevante se o empregado recebe ordens diretas ou específicas, conquanto esteja vinculado à dinâmica empresarial desenvolvida⁸⁸.

A caracterização da subordinação em sua dimensão objetiva alinha-se à caracterização elaborada por Paulo Vilhena, que será vista a seguir, em contraposição à dimensão subjetiva da subordinação.

Cíntia Machado de Oliveira e Leandro Dorneles de Dorneles relatam que a subordinação objetiva é mais enfatizada pela jurisprudência e doutrina pátrias, pelo que se conclui que a subordinação subjetiva não assume papel de protagonismo

⁸⁶ ARAÚJO, Francisco Rossal de; COIMBRA, Rodrigo. *Direito do Trabalho – I*. São Paulo: Ltr, 2014, p. 256.

⁸⁷ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 12. ed. São Paulo: Ltr, 2013, p. 295.

⁸⁸ *Ibidem*, p. 296.

conceitual⁸⁹. Não obstante, o conceito é digno de breve análise. Para os autores, a dimensão subjetiva da subordinação manifesta-se na concretização da disponibilidade do empregado através do exercício do poder de comando pelo empregador.⁹⁰ Para Rossal e Coimbra, é o reflexo da consciência de cumprir ordens por parte do empregado.

Na linha do estudo da subordinação em sua dimensão subjetiva, costuma-se mencionar que o poder de comando do empregador é limitado pela legislação, pelos bons costumes e pelos limites do contrato pactuado⁹¹. Portanto, o empregado, por definição subordinado, não deve obediência irrestrita, sendo titular do direito de resistência quando as ordens ultrapassarem os limites supramencionados. Este direito em latim chama-se *jus resistentiae*, e seu exercício adequado pode ensejar a extinção do contrato de trabalho e indenização⁹².

A dimensão objetiva do elemento subordinação é abordada por Rossal e Coimbra, que, citando Paulo Vilhena, explicam: “não haveria a inserção da pessoa do trabalhador, mas a *integração* da sua atividade (trabalho) na atividade da empresa, abrangendo assim os trabalhadores em domicílio”⁹³ (grifos no original).

A ideia apresentada é de que o trabalho é inseparável da pessoa de seu prestador, razão pela qual a empresa, que busca o trabalho, terá relação imediata com o trabalho e mediata com o empregado⁹⁴. A conclusão, como referido, é de que a inserção na atividade empresarial não se dá na pessoa do empregado, mas justamente em sua atividade⁹⁵, entendimento este também adotado por Maurício Godinho Delgado, ainda que em classificação distinta, como visto⁹⁶.

A apresentação das distintas formas de classificação das dimensões da subordinação tem como finalidade enriquecer o elemento subordinação, dotando-lhe de

⁸⁹ VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. *Relação de Emprego: estrutura legal e supostos*. 3. Ed. São Paulo: Ltr, 2005, p. 49.

⁹⁰ *Ibidem*, p. 50.

⁹¹ ARAÚJO, Francisco Rossal de; COIMBRA, Rodrigo. *Direito do Trabalho – I*. São Paulo: Ltr, 2014, p. 256.

⁹² *Ibidem*, p. 256.

⁹³ *Ibidem*, p. 257.

⁹⁴ VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. *op. cit.*, p. 522.

⁹⁵ *Ibidem*, p. 522.

⁹⁶ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 12. ed. São Paulo: Ltr, 2013, p. 296.

conteúdo e limites. Através desta clareza conceitual, pode o julgador definir qual dimensão da subordinação aplica-se ou deixa-se de aplicar ao caso concreto.

1.4 RISCOS DA ATIVIDADE ECONÔMICA

Rossal e Coimbra afirmam que a conceituação de empregador e empregado está interrelacionada⁹⁷, razão pela qual convém analisar o critério dos riscos da atividade econômica, um critério relacionado tipicamente ao empregador. Carmen Camino elucida que o empregador empreende atividade econômica e assume os riscos do empreendimento econômico, independentemente de exercer ou delegar atributos que seriam próprios de sua posição, como admitir empregados, assalariar os empregados e dirigir o labor⁹⁸. Em outras palavras, significa dizer que o empregador pode delegar seus poderes sem dispor de sua condição e de sua responsabilidade como empregador. Complementando este entendimento, Rossal e Coimbra concluem que o entendimento doutrinário acerca do art. 2º da CLT⁹⁹ dá forma ao elemento da alteridade ou dos riscos da atividade econômica, que é um forte atributo do empregador¹⁰⁰. Paulo Vilhena é categórico ao aduzir que:

É de corrente ensinamento doutrinário que a parte, em um contrato, que assume os riscos da atividade e colhe os seus resultados, está pactuando um negócio jurídico dentro do esquema da autonomia plena da vontade, do qual alija em interesse próprio o elemento *subordinação*¹⁰¹.

O elemento dos riscos da atividade econômica dispõe, portanto, que o empregador assume os riscos, sendo impossível repassar ou dividir prejuízos com os empregados¹⁰². Trata-se de um bom critério para diferenciar empregados de empregadores, pois a alocação de capital em atividade de risco¹⁰³ será separador

⁹⁷ ARAÚJO, Francisco Rossal de; COIMBRA, Rodrigo. *Direito do Trabalho – I*. São Paulo: Ltr, 2014, p. 358.

⁹⁸ CAMINO, Carmen. *Direito Individual do Trabalho*. 4. Ed. Porto Alegre: Síntese, 2004, p. 194-195.

⁹⁹ Art. 2º da CLT – Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

¹⁰⁰ ARAÚJO, Francisco Rossal de; COIMBRA, Rodrigo. op. cit., p. 359.

¹⁰¹ VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. *Relação de Emprego: estrutura legal e supostos*. 3. Ed. São Paulo: Ltr, 2005, p. 505.

¹⁰² ARAÚJO, Francisco Rossal de; COIMBRA, Rodrigo. op. cit., p. 359.

¹⁰³ CAMINO, Carmen. op. cit., p. 194-195.

daqueles que laboram por conta própria daqueles que laboram por conta alheia, ainda que realizem a mesma atividade dentro do mesmo estabelecimento¹⁰⁴.

O presente capítulo teve como objetivo apresentar e aprofundar os elementos fático-jurídicos que ensejam o reconhecimento da relação de emprego entre as partes. Este conhecimento será aplicado a seguir para a tentativa de resolução do caso concreto, mediante a apresentação fática da relação entre motoristas e a Empresa Uber, seguida da análise da legislação aplicável ao trabalho de motorista. Serão apresentadas as leis que regulamentam a atividade profissional exercida pelos taxistas, seguidas das leis que regulamentam o trabalho do “motorista transportador de veículo próprio”.

¹⁰⁴ CAMINO, Carmen. *Direito Individual do Trabalho*. 4. Ed. Porto Alegre: Síntese, 2004, p. 195.

2 ASPECTOS JURÍDICOS DO TRABALHO DE MOTORISTA NO BRASIL

A realização do estudo aprofundado dos elementos que levam ao reconhecimento da relação empregatícia serve como alicerce para qualquer relação entre reclamante e reclamada. Passa-se à utilização destes conceitos em uma situação específica.

Neste capítulo, será apresentado um breve panorama da relação fática entre os motoristas-usuários e a Empresa Uber. Ato contínuo, serão apresentadas as leis que disciplinam o exercício profissional dos taxistas. Por fim, será abordada a problemática do “transportador-motorista de veículo próprio”, com apresentação da evolução legislativa, verificando-se a possibilidade de aplicação dos dispositivos à situação fática narrada.

2.1 O TRABALHO DE MOTORISTA MEDIANTE O USO DO APLICATIVO UBER: ASPECTOS FÁTICOS

Como será aprofundada no momento da análise jurisprudencial, a relação entre o motorista que faz uso do aplicativo Uber e a Empresa Uber é inovadora, não havendo pacificação quanto à existência de vínculo de emprego. A modalidade genérica da relação será apresentada para a compreensão da dinâmica entre as partes. Inicialmente, o motorista efetua cadastro junto à plataforma, necessitando preencher alguns requisitos como a marcação “Exerce Atividade Remunerada” em sua Carteira Nacional de Habilitação e bons antecedentes¹⁰⁵. A depender das propriedades do veículo, há enquadramento nas categorias UberX, UberSelect e UberBlack, conforme regras pré-estabelecidas pela Empresa¹⁰⁶.

¹⁰⁵ Ao acessar o *website* da UBER, o motorista em potencial recebe instruções de como realizar a solicitação desta inscrição em sua habilitação, sendo informado de que o valor é de R\$ R\$110,79, a serem pagos pelo solicitante. UBER. *Requisitos para os motoristas parceiros* – Como dirigir com a UBER. Disponível em: <<https://www.uber.com/pt-BR/drive/requirements/>>. Acesso em: 6 jul. 2017.

¹⁰⁶ UBER. *Requisitos para os motoristas parceiros* – Como dirigir com a UBER. Disponível em: <<https://www.uber.com/pt-BR/drive/requirements/>>. Acesso em: 6 jul. 2017.

Efetuada o cadastro ativo, o motorista pode optar por laborar quando desejar, mediante a conexão ao aplicativo. Uma vez *online*, o motorista¹⁰⁷ recebe corridas e as realiza, havendo cálculo do valor da corrida através do aplicativo. Este valor é pago pelo cliente¹⁰⁸ via cartão de crédito à Uber ou via dinheiro ao motorista. A depender da categoria da viagem, a empresa detém um percentual sobre cada corrida, em valores que variam entre 20 e 30%. Ao final da viagem, o motorista e o cliente avaliam-se mutuamente, através de um sistema de atribuição de uma a cinco estrelas. Os motoristas que não atingirem determinada pontuação média são excluídos da plataforma¹⁰⁹. Semanalmente, a empresa retém seu percentual sobre as corridas realizadas e repassa o remanescente ao motorista.

Os moldes desta relação são semelhantes aos reproduzidos por outras companhias, tais como Lyft e Cabify. A análise quanto à legalidade do funcionamento de tais aplicativos não é alvo deste trabalho, tendo sido aprofundada na obra de Luisa Siebeneichler Henze, na qual busca-se a classificação em serviço público ou atividade econômica em sentido estrito, bem como as regras em relação à regulação da atividade¹¹⁰. Caso prevaleça o entendimento de que aplicativos são ilícitos, a obra “As Atividades Ilícitas Sob A Ótica Do Direito Do Trabalho”, de Alexandre Bettella poderá amparar o estudo de qual tratamento deverá ser dispensado aos trabalhadores¹¹¹.

Para fins de aprofundamento optou-se por restringir a análise às particularidades da Empresa Uber, que é a maior empresa do setor. Conforme

¹⁰⁷ O motorista que labora mediante o uso do aplicativo Uber será denominado “motorista-usuário”.

¹⁰⁸ A pessoa que faz uso do aplicativo para a solicitação de corridas será denominada “passageiro-usuário”.

¹⁰⁹ “(...) que todo o passageiro avalia o motorista ao final da corrida, que a avaliação é medida por estrelas e que o máximo são cinco estrelas e que no mínimo, uma; que essa avaliação é o que mantém o motorista na plataforma; se o motorista obtiver avaliação com uma estrela, a Uber manda um questionário no próprio aplicativo, perguntando para o passageiro o que ocorreu na viagem; que para o motorista a Uber não manda nada, ficando apenas o motorista ciente da porcentagem de estrelas, ou seja, de uma média de sua nota; que quando o passageiro chama, aparece a foto do motorista e sua nota média; que para ser mantido na plataforma, deveria obter nota mínima de 4.7; que três semanas abaixo dessa nota, o acesso à plataforma seria encerrado; (...)”, depoimento colhido na sentença do processo 0011359-34.2016.5.03.0112.

¹¹⁰ HENZE, Luisa Siebeneichler. *Uber no Brasil: análise de alguns problemas jurídicos*. 2016. 74f. Trabalho de Conclusão (Curso de Ciências Jurídicas e Sociais) – Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Departamento de Direito Público e Filosofia do Direito, Porto Alegre, 2016.

¹¹¹ BETTELLA, Alexandre. *As atividades ilícitas sob a ótica do Direito do Trabalho*. 2016. 79f. Trabalho de Conclusão (Curso de Ciências Jurídicas e Sociais) – Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Faculdade de Direito, Porto Alegre, 2016. Disponível em: <<http://www.lume.ufrgs.br/handle/10183/153387>>. Acesso em: 06 jul. 2017.

informações disponibilizadas pela empresa, 13 milhões de Brasileiros são usuários do serviço e mais de 50 mil motoristas-usuários estão cadastrados ativamente na plataforma¹¹². Para o estudo, serão realizadas comparações com outras relações envolvendo motoristas, bem como análise da jurisprudência.

2.2 O TRABALHO EXERCIDO PELO PROFISSIONAL TAXISTA: ASPECTOS JURÍDICOS

A atividade desempenhada pelo motorista-usuário de aplicativos de corridas como Uber, Cabify ou Lyft se assemelha à atividade realizada por taxistas quando definida como transporte individual remunerado de passageiros. A Lei n. 12.468 de 2011, em seu artigo 2º determina que o transporte público individual remunerado de passageiros é atividade privativa dos profissionais taxistas.

Independentemente das questões acerca da legalidade de funcionamento, a realidade fática é que estes aplicativos estão sendo utilizados para a realização de transporte remunerado. Recentemente, motoristas-usuários têm ajuizado ações judiciais em desfavor da Empresa Uber, postulando o reconhecimento do vínculo de emprego.

Como afirmado, as atividades não se confundem, mas são semelhantes, razão pela qual será feita breve análise acerca das leis que regulamentam a profissão do profissional taxista. A lei n. 6.094/74, em seu artigo 1º, facultava ao Condutor Autônomo de Veículo Rodoviário a cessão de seu automóvel a no máximo dois outros profissionais¹¹³. Em sua redação original, o § 2º do art. 1º dispunha que não haveria qualquer vínculo empregatício neste regime, determinando aos interessados a transação prévia pela recompensa pela colaboração.

A Lei n. 12.468 de 2011 estabeleceu em seu artigo 5º condições ao exercício profissional. No inciso V deste artigo, determinou a exigência de inscrição como

¹¹² UBER. *Fatos e dados sobre a UBER*. Disponível em: <<https://www.uber.com/pt-BR/blog/aracaju/fatos-e-dados-sobre-a-uber/>>. Acesso em: 24 jun. 2017.

¹¹³ Lei n. 6.094/74, art. 1º, caput: Art. 1º É facultada ao Condutor Autônomo de Veículo Rodoviário a cessão do seu automóvel, em regime de colaboração, no máximo a dois outros profissionais.

segurado do INSS aos taxistas autônomos, taxistas auxiliares de condutor autônomo e taxista locatário. No inciso VI, estabeleceu como requisito a anotação regular na CTPS para o profissional taxista empregado.

Em 2012, a Lei n. 12.765, em seu art.1º, § 1º, determinou que auxiliares de condutores autônomos contribuíssem ao Regime Geral de Previdência Social como contribuintes individuais. Em seu § 2º, deu nova redação ao art. 1º, § 2º da Lei n. 6.094/74, dando ao contrato que rege as relações entre taxista autônomo e seus auxiliares natureza civil, e, conseqüentemente, afastando a possibilidade de reconhecimento de vínculo empregatício neste regime de trabalho.

A ausência de reconhecimento de emprego entre taxista autônomo e seus auxiliares é pacificada pela jurisprudência, conquanto verificado o regime de parceria entre o taxista autônomo e seus auxiliares, conforme ilustram as seguintes ementas:

VÍNCULO EMPREGATÍCIO. MOTORISTA DE TÁXI. Evidenciado o labor como auxiliar de condutor autônomo, nos termos do previsto no § 2º do art. 2º da Lei nº 6.094/74, não se configura o vínculo de emprego alegado pelo autor, por ausência dos requisitos exigidos nos artigos 2º e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho. (RO -Processo nº 002035513.2015.5.04.0020, Relator: Fernando Luiz De Moura Cassal, Data de Julgamento: 20/06/2016, 6ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, Data de Publicação: DEJT: 21/06/2016)

RELAÇÃO DE EMPREGO. MOTORISTA DE TÁXI. REGIME DE COLABORAÇÃO. Diante das provas documentais dos autos e dos depoimentos, resta provado que o reclamado era condutor autônomo de veículo rodoviário e o reclamante exercia função de auxiliar de condutor autônomo, inexistindo caracterização da relação como vínculo de emprego diante do evidente enquadramento à hipótese prevista na Lei 6.094/74 e da não observação dos requisitos previstos nos artigos 2º e 3º da CLT. (RO - Processo nº 002075898.2014.5.04.0025, Relator: Manuel Cid Jardon, Data de Julgamento: 16/03/2017, 9ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, Data de Publicação: DEJT: 21/03/2017)

Existem casos nos quais há reconhecimento de vínculo de emprego em razão da não caracterização da Lei n. 6.094/74. Trata-se, contudo, de exceção que depende de forte dilação probatória.

AUXILIAR DE CONDUTOR AUTÔNOMO. LEI Nº 6.094/74. DESCARACTERIZAÇÃO. A Lei nº 6.094/74 estabelece a figura do Auxiliar de Condutor Autônomo de Veículo Rodoviário, aquele que exerce, em regime de colaboração, a atividade de motorista de táxi, mediante cessão do

permissionário. Embora tal vinculação não implique reconhecimento de relação empregatícia, conforme expressa disposição do parágrafo 2º do artigo 1º da Lei mencionada, o exame da realidade dos fatos pode induzir a conclusão diversa. No caso, a prova oral produzida confirma que o reclamado tinha como atividade profissional principal a venda de veículos em empreendimento do qual era sócio, relegando a atividade de condutor autônomo a um segundo plano, sendo tal serviço prestado durante poucas horas durante a semana. Portanto, a permissão servia, apenas, para viabilizar a exploração de atividade econômica, ausente regime de colaboração com os auxiliares. Descaracterizado o regime de colaboração e presentes os requisitos para reconhecimento da relação de emprego, conforme artigos 2º e 3º da CLT, é provido o apelo do reclamante, com a determinação do retorno dos autos à Origem para apreciação dos demais pedidos. (RO – Processo nº 0021313-66.2014.5.04.0203, Relator: Alexandre Correa da Cruz, Data de Julgamento: 07/04/2016, 2ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, Data de Publicação: DEJT: 08/04/2016)

A atividade realizada por taxistas e por motoristas que fazem uso de aplicativos de corridas é semelhante: transporte individual remunerado de passageiros. Contudo, as leis n. 6.094/74, 12.468/11 e 12.765/12 estabelecem como requisito para o regime de colaboração que o taxista autônomo seja proprietário do veículo, limite seus motoristas auxiliares a dois indivíduos e exerça a atividade de motorista forma regular. As demandas em desfavor da Empresa Uber são usualmente ajuizadas por motoristas-usuários que buscam reconhecimento de vínculo de emprego com a companhia, motivo pelo qual não há fundamento para a aplicação das referidas leis, que regulam relação de suporte fático distinto, seja pelo modo de exercício do trabalho, seja pela qualificação das partes.

2.3 TRANSPORTADOR-MOTORISTA DE VEÍCULO PRÓPRIO

A pesquisa por relações que se assemelhassem à relação entre motoristas usuáries do aplicativo Uber e a empresa levaram à análise de Paulo Vilhena sobre o “transportador-motorista de veículo próprio”. Adverte o autor que a disciplina situa-se em um “terreno fosco”¹¹⁴, uma “zona gris, na qual não cabe negar ou declarar, a priori, a existência ou inexistência de uma relação de emprego”¹¹⁵. Enfatizando a perspectiva do motorista proprietário de veículo que realiza transporte de mercadorias para uma

¹¹⁴ VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. *Relação de Emprego: estrutura legal e supostos*. 3. Ed. São Paulo: Ltr, 2005, p. 493.

¹¹⁵ Idem, p. 494.

empresa, cita uma obra alemã de 1995, cuja propriedade requer sua reprodução integral: “No setor de transporte existe uma crescente tendência de fazer do condutor de veículo um trabalhador autônomo, que obtém licença própria ou com encargo de dirigir para empresas estrangeiras”¹¹⁶.

Nota-se, portanto, que a tendência de caracterizar um motorista como autônomo não é disruptiva ou inovadora. A Lei n. 6.094 regula desde 1974 o supramencionado regime de colaboração entre o taxista autônomo e seus colaboradores. Da mesma forma, o questionamento acerca da existência de vínculo de emprego nos casos de fornecimento de transporte executado pelo proprietário do veículo é apresentado pelo autor Paulo Vilhena através de decisões da década de noventa. Conclui-se que a relação entre o motorista-usuário do aplicativo Uber e a Empresa distingue-se quanto à utilização de meios informatizados, mas assemelha-se quanto à ambiguidade na prestação jurisdicional.

O autor apresenta decisões nas quais o vínculo foi reconhecido e decisões nas quais o vínculo foi determinado como inexistente. Adverte que o elemento comum nas decisões é a subordinação, medida através da “intensidade em que a atividade do transportador esteja inserida na atividade da empresa e se se pauta por um sistema uniforme de execução por ela estabelecido ou *indicado*”¹¹⁷.

A Lei n. 7.290 de 1984, que disciplina o labor do “transportador rodoviário autônomo de bens”, determina, em seu art. 1º:

Art 1º - Considera-se Transportador Rodoviário Autônomo de Bens a pessoa física, proprietário ou co-proprietário de um só veículo, sem vínculo empregatício, devidamente cadastrado em órgão disciplinar competente, que, com seu veículo, contrate serviço de transporte a frete, de carga ou de passageiro, em caráter eventual ou continuado, com empresa de transporte rodoviário de bens, ou diretamente com os usuários desse serviço.

Buscando solucionar a controvérsia acerca da relação de emprego, a Lei n. 11.442/2007, em seu art. 1º, estabelece que:

Art. 1º Esta Lei dispõe sobre o Transporte Rodoviário de Cargas - TRC realizado em vias públicas, no território nacional, por conta de terceiros e

¹¹⁶ VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. *Relação de Emprego: estrutura legal e supostos*. 3. Ed. São Paulo: Ltr, 2005, p. 1005, grifo no original.

¹¹⁷ *Ibidem*, p. 499.

mediante remuneração, os mecanismos de sua operação e a responsabilidade do transportador.

Em seu artigo 2º, a Lei n. 11.442/2007 estabelece que a atividade é de natureza comercial, sendo exercida por pessoa física ou jurídica em regime de livre concorrência, mediante inscrição prévia junto ao órgão competente¹¹⁸, nas categorias de Transportador Autônomo de Cargas ou de Empresa de Transporte Rodoviário de Cargas. São requisitos para o Transportador Autônomo de Cargas a comprovação de propriedade ou arrendamento de veículo automotor de carga e a comprovação de experiência de três anos na atividade ou aprovação em curso específico¹¹⁹.

O Transportador Autônomo de Cargas poderá celebrar contratos com “Dono ou Embarcador da Carga” ou com Empresa de Transporte Rodoviário de Cargas, devendo ser classificado entre “agregado” ou “independente”, conforme se verifica:

Art. 4º O contrato a ser celebrado entre a ETC e o TAC ou entre o dono ou embarcador da carga e o TAC definirá a forma de prestação de serviço desse último, como agregado ou independente.

§ 1º Denomina-se TAC-agregado aquele que coloca veículo de sua propriedade ou de sua posse, a ser dirigido por ele próprio ou por preposto seu, a serviço do contratante, com exclusividade, mediante remuneração certa.

§ 2º Denomina-se TAC-independente aquele que presta os serviços de transporte de carga de que trata esta Lei em caráter eventual e sem exclusividade, mediante frete ajustado a cada viagem.

O art. 4º, §1º estabelece o regime do Transportador Autônomo de Cargas “agregado”, que deve realizar o serviço em regime de exclusividade e mediante

¹¹⁸ Lei n. 11.442/2007, Art. 2º A atividade econômica de que trata o art. 1º desta Lei é de natureza comercial, exercida por pessoa física ou jurídica em regime de livre concorrência, e depende de prévia inscrição do interessado em sua exploração no Registro Nacional de Transportadores Rodoviários de Cargas - RNTR-C da Agência Nacional de Transportes Terrestres - ANTT, nas seguintes categorias:

I - Transportador Autônomo de Cargas - TAC, pessoa física que tenha no transporte rodoviário de cargas a sua atividade profissional;

II - Empresa de Transporte Rodoviário de Cargas - ETC, pessoa jurídica constituída por qualquer forma prevista em lei que tenha no transporte rodoviário de cargas a sua atividade principal.

¹¹⁹ Lei n. 11.442/2007, art. 2º, § 1º, O TAC deverá:

I - comprovar ser proprietário, co-proprietário ou arrendatário de, pelo menos, 1 (um) veículo automotor de carga, registrado em seu nome no órgão de trânsito, como veículo de aluguel;

II - comprovar ter experiência de, pelo menos, 3 (três) anos na atividade, ou ter sido aprovado em curso específico.

remuneração certa. O §2º buscou solucionar a problemática anteriormente apresentada, criando a figura do Transportador Autônomo de Cargas Independente.

O art. 4º, §5º da Lei n. 11.442/2007¹²⁰, com redação pela Lei n. 13.103/2015, estabelece que o labor realizado pelos Transportadores Autônomos de Carga não enseja o reconhecimento de vínculo de emprego em nenhuma hipótese. Verifica-se, portanto, que a Lei n. 11.442/2007 foi enfática ao vedar o reconhecimento do vínculo de emprego, inclusive estabelecendo, em seu art. 5º, parágrafo único, a competência da Justiça Comum para julgar ações oriundas dos contratos de transportes de cargas. Mediante a leitura do dispositivo, percebe-se a repetição da inexistência do vínculo ao longo dos artigos, como forma de afastar qualquer possibilidade de entendimento contrário.

Ademais, ao Transportador Autônomo de Cargas, independente de sua modalidade, são atribuídas responsabilidades incompatíveis à condição de empregado, como se verifica:

Art. 7º Com a emissão do contrato ou conhecimento de transporte, a ETC e o TAC assumem perante o contratante a responsabilidade:

I - pela execução dos serviços de transporte de cargas, por conta própria ou de terceiros, do local em que as receber até a sua entrega no destino;

II - pelos prejuízos resultantes de perda, danos ou avarias às cargas sob sua custódia, assim como pelos decorrentes de atraso em sua entrega, quando houver prazo pactuado.

Parágrafo único. No caso de dano ou avaria, será assegurado às partes interessadas o direito de vistoria, de acordo com a legislação aplicável, sem prejuízo da observância das cláusulas do contrato de seguro, quando houver.

Assim, a Lei n. 11.442/2007 prevê a inexistência ao reconhecimento do vínculo de emprego aos Transportadores Autônomos de Cargas. Existe, contudo, previsão

¹²⁰ Cf. Lei 11.442/2007:

Art. 4º, §5º – As relações decorrentes do contrato estabelecido entre o Transportador Autônomo de Cargas e seu Auxiliar ou entre o transportador autônomo e o embarcador não caracterizarão vínculo de emprego.

Art. 5º As relações decorrentes do contrato de transporte de cargas de que trata o art. 4º desta Lei são sempre de natureza comercial, não ensejando, em nenhuma hipótese, a caracterização de vínculo de emprego.

Parágrafo único. Compete à Justiça Comum o julgamento de ações oriundas dos contratos de transporte de cargas.

legislativa que autoriza expressamente a existência de vínculo de emprego nos casos de transporte rodoviário de cargas, como se verifica na Lei n. 13.103/2015, art. 1º, inciso V:

V - se empregados:

a) não responder perante o empregador por prejuízo patrimonial decorrente da ação de terceiro, ressalvado o dolo ou a desídia do motorista, nesses casos mediante comprovação, no cumprimento de suas funções;

b) ter jornada de trabalho controlada e registrada de maneira fidedigna mediante anotação em diário de bordo, papeleta ou ficha de trabalho externo, ou sistema e meios eletrônicos instalados nos veículos, acritério do empregador; e

c) ter benefício de seguro de contratação obrigatória assegurado e custeado pelo empregador, destinado à cobertura de morte natural, morte por acidente, invalidez total ou parcial decorrente de acidente, traslado e auxílio para funeral referentes às suas atividades, no valor mínimo correspondente a 10 (dez) vezes o piso salarial de sua categoria ou valor superior fixado em convenção ou acordo coletivo de trabalho.

A conclusão, portanto, é de que as Leis n. 7.290 de 1984, n. 11.442/2007 e n. 13.103/2015 foram criadas buscando-se solucionar a controvérsia acerca do reconhecimento do vínculo de emprego, estabelecendo ao motorista transportador autônomo legislação própria. A necessidade destas leis advém justamente da proximidade entre a atividade desempenhada pelo Transportador Autônomo de Cargas Agregado, que, por contratar seus serviços de forma exclusiva, tem sua atividade inserida na referida “zona gris” em relação aos elementos característicos da relação de emprego. Diante da existência de requisito formal para a qualificação como Transportador Autônomo de Cargas¹²¹, a conclusão é de que é facultado ao motorista transportador a realização deste registro, sendo-lhe posteriormente vedado postular o reconhecimento de vínculo de emprego.

Em comparação à atividade do motorista-usuário do aplicativo Uber, tem-se que a atividade desempenhada é semelhante, mas não idêntica. Como visto, trata-se de transporte de cargas e transporte de passageiros. Ademais, ainda que exista esforço

¹²¹ Registro Nacional de Transportadores Rodoviários de Cargas - RNTR-C da Agência Nacional de Transportes Terrestres - ANTT, conforme Lei n. 11.442/2007, Art. 2º.

legislativo em não ver reconhecido o vínculo de emprego no caso do transportador autônomo, ainda existe possibilidade de emprego na função de motorista, motivo pelo qual a aplicação destas leis no caso estudado revela-se infrutífera. Verificados os aspectos fáticos da relação do motorista-usuário em relação à Empresa Uber e apresentadas as legislações que regulam o trabalho dos motoristas em nosso país, passa-se à análise jurisprudencial.

3 ANÁLISE JURISPRUDENCIAL

Nos capítulos anteriores realizou-se a análise doutrinária dos elementos caracterizadores da relação de emprego e análise da legislação que regula as atividades desempenhadas pelos motoristas autônomo, seja através de táxi, seja através de veículo particular e aplicativos de corridas. Passa-se, agora, à análise das decisões judiciais em que a Empresa Uber figurou no polo passivo, iniciando-se pelo caso paradigmático.

Restringiu-se a pesquisa à Empresa Uber por tratar-se da maior empresa no ramo das corridas solicitadas por intermédio de aplicativo de celular. Após pesquisa nos sítios eletrônicos de todos os Tribunais Regionais do Trabalho do Brasil, apenas algumas decisões foram encontradas. O baixo número de decisões judiciais selecionadas pode ser atribuído a dois fatores. Em primeiro lugar, a empresa iniciou recentemente suas operações no Brasil, operando no país desde 2014¹²², iniciando suas operações em Porto Alegre, por exemplo, somente em novembro de 2015¹²³. Já nas cidades de Manaus, no Amazonas, Ponta Grossa, no Paraná, e Volta Redonda, no Rio de Janeiro, a empresa passou a atuar somente em abril de 2017¹²⁴. Em segundo lugar, a empresa frequentemente solicita a tramitação dos feitos sob sigilo de justiça, dificultando o acesso a pessoas alheias aos processos. No ponto, ainda convém mencionar que os mecanismos de pesquisa da Justiça do Trabalho são mais restritos se comparados aos mecanismos da Justiça Civil. Isso por que algumas informações, se divulgadas ao público, poderiam afetar as chances posteriores de contratação daqueles que ingressaram em juízo¹²⁵.

A análise das decisões em que a Empresa Uber do Brasil figura no polo passivo será iniciada pela apreciação das decisões proferidas no caso paradigmático, assim eleito por sua relevância jurídica e social. A seguir, serão comentadas as demais

¹²² UBER. *Fatos e dados sobre a UBER*. Disponível em: <<https://www.uber.com/pt-BR/blog/aracaju/fatos-e-dados-sobre-a-uber/>>. Acesso em: 24 jun. 2017.

¹²³ *Ibidem*.

¹²⁴ *Ibidem*.

¹²⁵ Neste sentido, é a Resolução n. 143, de 30.11.2011, do CNJ, que altera a redação do caput do art. 4º, § 1º, incisos I e II, da Resolução/CNJ nº 121, de 5 de outubro de 2010.

decisões acerca do tema, divididas quanto ao seu posicionamento em relação à existência ou inexistência do vínculo de emprego.

3.1 CASO PARADIGMÁTICO

3.1.1 Reconhecimento De Vínculo De Emprego Em Sentença

A primeira decisão judicial abordada é a sentença proferida na 33ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte/MG. Trata-se de reclamatória trabalhista nº 0011359-34.2016.5.03.0112, ajuizada em desfavor da empresa Uber. O autor alegou ter sido contratado pela empresa em 20/01/2015, exercendo a função de motorista em Belo Horizonte/MG até a data de 18/12/2015, quando foi dispensado de forma unilateral e abusiva. Postulou as verbas que entendeu serem devidas em decorrência da extinção do vínculo¹²⁶.

A reclamada Uber do Brasil Tecnologia Limitada apresentou defesa, arguindo a preliminar de incompetência absoluta da justiça do trabalho e a inépcia da petição inicial. No mérito, argumentou que inexistente vínculo de emprego entre as partes, alegando inexistência de pessoalidade, exclusividade, habitualidade, onerosidade e subordinação. Pugnou pela improcedência dos pedidos e requereu a condenação do autor por litigância de má-fé.

Ressalta-se que serão abordados os aspectos da sentença que possuem generalidade, ou seja, que podem ser transpostos a situações análogas. Assim, questões materiais abordadas no processo, como as referentes à prova testemunhal, podem ser conferidas no documento original¹²⁷. Na decisão, o Magistrado decidiu acerca dos seguintes aspectos: competência da Justiça do Trabalho para verificar a

¹²⁶ Afirmou que recebia salário-produção entre R\$4.000,00 e R\$7.000,00, que laborou em média duas horas diárias em sobrejornada, que laborava em período noturno sem perceber adicional, que laborou em feriados sem compensação, que não recebeu as verbas rescisórias. Postulou a aplicação das multas do art. 467 e 477, §8º da CLT, o reembolso de despesas para a realização do trabalho e indenização por dano moral sofrido em razão da dispensa arbitrária.

¹²⁷ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (TRT) da 3ª Região. 33ª Vara do Trabalho. *Processo nº 0011359-34.2016.5.03.0112*. Reclamante: Rodrigo Leonardo Silva Ferreira Reclamadas: Uber Do Brasil Tecnologia Ltda. Sentença. Juiz: Márcio Toledo Gonçalves. Belo Horizonte, Minas Gerais, 13 de fevereiro de 2017. Disponível em: <<http://s.conjur.com.br/dl/juiz-reconhece-vinculo-emprego-uber.pdf>>. Acesso em: 06 jul. 2017.

existência de vínculo de emprego entre as partes; existência fática dos elementos de personalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação.

Entendeu o Magistrado ser competente a Justiça do Trabalho para a análise do mérito processual, nestes termos:

A determinação da competência material da Justiça do Trabalho é fixada em decorrência da causa de pedir e do pedido formulados na peça de ingresso. Assim, se o reclamante assevera que a relação material é regida pela CLT e formula pedidos de natureza trabalhista, a Justiça do Trabalho é competente para apreciar o feito nos termos do art. 114, I e X, da Constituição da República.

Entendimento diverso estaria realizando mistura conceitual entre preliminares e mérito, levando à conclusão de que todas as ações que tramitassem na Justiça do Trabalho deveriam ter seus pedidos julgados procedentes, o que é claramente equivocado. É de competência da Justiça do Trabalho a análise da existência do vínculo de emprego, ainda que tal vínculo venha a ser declarado inexistente. Ainda quanto à competência da Justiça do Trabalho, foi suscitada de ofício a incompetência material da Justiça do Trabalho quanto aos recolhimentos previdenciários, nos termos da Súmula 368, I, do TST¹²⁸.

Antes de adentrar no mérito, o julgador Márcio Toledo Gonçalves posicionou-se quanto ao contexto histórico-social do direito do trabalho, relatando três grandes formas de organização do trabalho na sociedade urbana industrial. A primeira, denominada Fordismo, consubstanciava-se nas linhas de montagem em grandes indústrias. A segunda, a partir de 1960, foi denominada Toyotismo e foi marcante por segmentar o processo produtivo, havendo heterogeneidade nos contratos assumidos pelo empregador. Quanto à terceira forma, explica o julgador:

¹²⁸ Súmula 368, I DO TST: I - A Justiça do Trabalho é competente para determinar o recolhimento das contribuições fiscais. A competência da Justiça do Trabalho, quanto à execução das contribuições previdenciárias, limita-se às sentenças condenatórias em pecúnia que proferir e aos valores, objeto de acordo homologado, que integrem o salário de contribuição. (ex-OJ nº 141 da SBDI-1 - inserida em 27.11.1998).

_____. Tribunal Superior do Trabalho. *Súmula nº 368*. DESCONTOS PREVIDENCIÁRIOS. IMPOSTO DE RENDA. COMPETÊNCIA. RESPONSABILIDADE PELO RECOLHIMENTO. FORMA DE CÁLCULO. Edição: Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho, 2017. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_351_400.html#SUM-368>. Acesso em: 06 jul. 2017.

A partir da segunda década do século XXI, assistimos ao surgimento de um fenômeno novo, a "uberização", que, muito embora ainda uberização se encontre em nichos específicos do mercado, tem potencial de se generalizar para todos os setores da atividade econômica. A ré destes autos empresta seu nome ao fenômeno por se tratar do arquétipo desse atual modelo, firmado na tentativa de autonomização dos contratos de trabalho e na utilização de inovações disruptivas nas formas de produção.

Não há trabalho humano que não tenha nascido sob a égide do conhecimento e da tecnologia. Uma das marcas do capitalismo é exatamente esta. Da máquina a vapor à inteligência artificial, não podemos ignorar a importância dos avanços tecnológicos na evolução das relações laborais.

Entretanto, é essencial perceber que, ao longo de todo esse processo de evolução tecnológica do capitalismo, uma ontologia tem permanecido, qual seja, a existência de um modo de extração de valor trabalho da força de trabalho. É neste contexto que devemos perceber o papel histórico do Direito do Trabalho como um conjunto de normas construtoras de uma mediação no âmbito do capitalismo e que tem como objetivo constituir uma regulação do mercado de trabalho de forma a preservar um 'patamar civilizatório mínimo' por meio da aplicação de princípios, direitos fundamentais e estruturas normativas que visam manter a dignidade do trabalhador¹²⁹.

De fato, o protagonismo da empresa Uber se deve em grande parte à natureza disruptiva dos serviços que oferece, que representaram inovação na dinâmica do transporte individual de passageiros. Assim, natural que estas mudanças sejam internalizadas e sopesadas pelo direito do trabalho, que deve tutelar os hipossuficientes na relação de emprego.

No mérito, a decisão verificou a existência do elemento de pessoalidade entre as partes, privilegiando, como dito no primeiro capítulo, a ótica do empregado, ou aquele que busca ver sua condição de empregado reconhecida. Havendo informação de que os prospectivos motoristas passam por processo seletivo para integrarem a plataforma Uber e não é possível que sejam substituídos, restou verificado o elemento no caso concreto. O argumento apresentado pela empresa neste processo foi de que o usuário do aplicativo não pode selecionar qual motorista será responsável pela realização da corrida, o que justificaria a inexistência da pessoalidade. Contudo, trata-se de argumentação que se distancia do entendimento doutrinário do elemento pessoalidade, em especial porque este elemento é julgado em relação ao empregador

¹²⁹ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (TRT) da 3ª Região. 33ª Vara do Trabalho. *Processo nº 0011359-34.2016.5.03.0112*. Reclamante: Rodrigo Leonardo Silva Ferreira Reclamadas: Uber Do Brasil Tecnologia Ltda. Sentença. Juiz: Márcio Toledo Gonçalves. Belo Horizonte, Minas Gerais, 13 de fevereiro de 2017. Disponível em: <<http://s.conjur.com.br/dl/juiz-reconhece-vinculo-emprego-uber.pdf>>. Acesso em: 06 jul. 2017.

e o empregado, pouco importando a relação estabelecida entre o empregado e clientes ou terceiros.

O elemento da onerosidade também restou verificado, pois o funcionamento da atividade da empresa tem como dinâmica a divisão percentual entre a empresa e o motorista, operacionalizando-se de forma que a empresa retém os valores e posteriormente remunera o motorista. Assim se verifica no sítio eletrônico da empresa¹³⁰, no qual consta: “Você pode ver exatamente quanto ganhou após cada viagem, além do resumo das suas viagens do dia. Os ganhos são automaticamente transferidos para a sua conta bancária a cada semana”. Assim, percebe-se que a empresa remunera o motorista, retendo seu percentual. Porque é dado à empresa a possibilidade de inadimplir a obrigação, sem que o motorista tenha igual possibilidade, conclui-se que a empresa é quem remunera o motorista, e não este quem efetua o pagamento pela utilização do aplicativo, como argumentaram os advogados da reclamada na peça contestacional. O elemento da onerosidade, portanto, também é verificado na relação entre a empresa e seus motoristas, não dependendo de análise fática de casos individuais.

A despeito da relativa simplicidade dos elementos de onerosidade e pessoalidade, para a verificação do vínculo de emprego são necessários também os elementos de não eventualidade e subordinação, mais complexos do ponto de vista doutrinário e fático. A decisão analisada julgou existente o elemento da não eventualidade, optando por utilizar a teoria dos fins do empreendimento combinada com a teoria da eventualidade. Na aplicação da teoria dos fins do empreendimento, questiona: “Antes, prefacialmente, cabe a indagação: afinal, quais são os fins normais da reclamada? Trata-se de uma empresa de tecnologia que apenas faz a interface entre pessoas ou uma moderna empresa de transporte de passageiros?”¹³¹.

A controvérsia reside na aplicação da teoria dos fins do empreendimento. Se a empresa se classifica como empresa de tecnologia e não de transportes, a aplicação

¹³⁰ UBER. *Você em primeiro lugar* – Uma experiência feita para você. Disponível em: <<https://www.uber.com/pt-BR/drive/partner-app/>>. Acesso em: 06 jul. 2017.

¹³¹ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (TRT) da 3ª Região. 33ª Vara do Trabalho. *Processo nº 0011359-34.2016.5.03.0112*. Reclamante: Rodrigo Leonardo Silva Ferreira Reclamadas: Uber Do Brasil Tecnologia Ltda. Sentença. Juiz: Márcio Toledo Gonçalves. Belo Horizonte, Minas Gerais, 13 de fevereiro de 2017. Disponível em: <<http://s.conjur.com.br/dl/juiz-reconhece-vinculo-emprego-uber.pdf>>. Acesso em: 06 jul. 2017.

da teoria dos fins do empreendimento de forma estrita tornaria impossível o reconhecimento de vínculo de emprego de qualquer empregado que não exercesse atividade relacionada à tecnologia. Para elucidar, convém apresentar o exemplo de Cíntia Machado de Oliveira e Leandro do Amaral Dorneles de Dorneles, sobre a atividade de faxinas nas escolas. A faxina é atividade-meio à escola, sendo a atividade-fim o ensino. Contudo, é uma atividade-meio permanentemente necessária, razão pela qual resta verificado o elemento da não eventualidade¹³². Assim, poderia o magistrado afastar-se da discussão abstrata quanto à atividade-fim da empresa e aplicar o raciocínio exposto: o motorista, ainda que exerça atividade meio, é permanentemente necessário aos fins da empresa. Concluiu o magistrado:

Assim, por qualquer ângulo que se analise a matéria, é inconteste a estreita correspondência entre o labor do reclamante (função de motorista) com as atividades normais da reclamada (serviços de transporte), sendo certo, por conseguinte, deduzir a não eventualidade da prestação dos serviços¹³³.

Tal entendimento se aplica ao caso analisado, mas não pode ser ampliado a todo e qualquer motorista que utilize os serviços da empresa. Isso porque a empresa não exige um mínimo de horas a serem laboradas pelo motorista¹³⁴, sendo possível que alguns motoristas utilizem a plataforma de forma não eventual e outros de forma eventual, como maneira de complementar suas rendas. Conforme descrito no primeiro capítulo desta obra, a teoria da descontinuidade não é utilizada pela CLT, que preferiu valer-se da expressão “não eventual”. Contudo, de forma curiosa, trata-se de caso em que a aplicação da teoria da descontinuidade teria êxito, pois a verificação da prestação de trabalho de forma sistemática no tempo é de mais fácil verificação do que a verificação dos fins do empreendimento neste caso.

¹³² OLIVEIRA, Cíntia Machado de; DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. *Direito do Trabalho*. 2. ed. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2013, p. 48-49.

¹³³ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (TRT) da 3ª Região. 33ª Vara do Trabalho. *Processo nº 0011359-34.2016.5.03.0112*. Reclamante: Rodrigo Leonardo Silva Ferreira Reclamadas: Uber Do Brasil Tecnologia Ltda. Sentença. Juiz: Márcio Toledo Gonçalves. Belo Horizonte, Minas Gerais, 13 de fevereiro de 2017. Disponível em: <<http://s.conjur.com.br/dl/juiz-reconhece-vinculo-emprego-uber.pdf>>. Acesso em: 06 jul. 2017.

¹³⁴ A Uber está sempre disponível. Quando você estiver pronto para dirigir, abra o app e toque em Ficar online. UBER. *Você em primeiro lugar* – Uma experiência feita para você. Disponível em: <<https://www.uber.com/pt-BR/drive/partner-app/>>. Acesso em: 06 jul. 2017.

Através da análise parcial da sentença prolatada, chega-se a uma conclusão importante na tentativa de verificar se os motoristas da Uber possuem ou não vínculo de emprego com a empresa. A conclusão é de que neste grande grupo, formado por 50 mil motoristas no Brasil e 1.5 milhões no mundo¹³⁵, não há uma só resposta quanto à existência do vínculo de emprego, porque não há um só modo de realizar o trabalho, podendo o motorista optar por quantas horas deseja laborar a cada dia e a cada mês.

Esta liberdade do motorista que utiliza e presta serviços relacionados à empresa Uber não se confunde com a flexibilidade da jornada do motorista profissional apontada na CLT, em seu artigo 235, § 13¹³⁶. Na Consolidação das Leis do Trabalho, como apontado pela sentença, existe previsão legal de que a jornada do motorista profissional não possui horários fixos de início e final. Da mesma forma, a jornada de trabalho do motorista vinculado à empresa Uber não possui tais marcos temporais, mas também não há número mínimo de horas a serem cumpridas ou corridas a serem realizadas. Intrinsecamente relacionado ao elemento da subordinação, o motorista vinculado à empresa Uber não necessita cumprir qualquer requisito temporal mínimo para a utilização e prestação do serviço.

Na apresentação do elemento de não eventualidade neste trabalho, foi afirmado que o número de horas trabalhadas não era determinante à caracterização do elemento de não eventualidade. Contudo, nesta relação singular, o número mensal de horas pode ser um bom parâmetro para distinguir o motorista eventual daquele que faz uso do aplicativo como sua principal ou única fonte de renda. Convém mencionar que existem decisões em que há reconhecimento do vínculo de emprego até mesmo em casos nos quais o labor era realizado somente uma vez por semana¹³⁷.

¹³⁵ UBER. *Fatos e dados sobre a UBER*. Disponível em: <<https://www.uber.com/pt-BR/blog/aracaju/fatos-e-dados-sobre-a-uber/>>. Acesso em: 24 jun. 2017.

¹³⁶ Art. 235, § 13^o, da CLT:

A jornada diária de trabalho do motorista profissional será de 8 (oito) horas, admitindo-se a sua prorrogação por até 2 (duas) horas extraordinárias ou, mediante previsão em convenção ou acordo coletivo, por até 4 (quatro) horas extraordinárias.[...] § 13. Salvo previsão contratual, a jornada de trabalho do motorista empregado não tem horário fixo de início, de final ou de intervalos.

¹³⁷ RECURSO DE REVISTA. VÍNCULO EMPREGATÍCIO. FAXINEIRA. É entendimento desta Corte que, em casos como o ora em debate, se o trabalhador realizar atividade ligada à atividade-fim da empresa, e a ela seja subordinado, mesmo que trabalhe apenas uma vez na semana, já é caracterizado o vínculo empregatício. Precedentes. (...). (RR - 133700-91.2009.5.04.0011, Relatora Ministra: Maria de Assis Calsing, 4ª Turma, DEJT 17/8/2012).

Independentemente do critério a ser adotado, o elemento da não eventualidade deve ser analisado no caso concreto. Por esta razão, não se pode adotar tratamento idêntico a todos os motoristas vinculados à plataforma Uber.

Analisando o elemento da subordinação, o magistrado ressaltou sua importância para a constituição da relação de emprego. Explicou que se trata de um critério vinculado ao momento histórico da sociedade, que precisou sofrer modificações para adaptar-se à realidade. Ressaltou que a subordinação é um elemento multidimensional, citando Maurício Godinho Delgado, que ao relatar o RR-119400-55.2007.5.03.0001 elencou as dimensões clássica, objetiva e estrutural.

Justificando a existência da subordinação, aduziu o Magistrado que o autor recebia ordens sobre o modo de oferecer os serviços e sujeito a aplicação de punições disciplinares caso descumprisse o modelo de comportamento desejado pela ré. Compreendeu o julgador que a ré realizava treinamento de pessoal¹³⁸ e orientava o motorista a disponibilizar ao cliente balas e água¹³⁹. No ponto, complementou:

Resta bastante evidente que a reclamada exerce seu poder regulamentar ao impor inúmeros regramentos que, se desrespeitados, podem ocasionar, inclusive, a perda do acesso ao aplicativo. Consultando seu sítio eletrônico, verifica-se a existência de um código de conduta que proíbe, dentre outras coisas, recusar o embarque de animais condutores de cegos, fazer uso de álcool ou drogas enquanto dirige ou fazer perguntas pessoais aos passageiros (Disponível em: Acesso em: 07 de fevereiro de 2017)¹⁴⁰.

¹³⁸ “Quanto ao modo de produção e realização dos serviços, restou comprovado que a reclamada realizava verdadeiro treinamento de pessoal. Esclareceu o Sr. Charles Soares Figueiredo (id 34c8e7b): “(...) que nessa oportunidade passaram por orientações de como tratar o cliente, como abrir a porta, como tratar o cliente, como ter água e bala dentro do carro, que são obrigatórios, que teriam que manter a água gelada e estarem sempre de terno e gravata, guarda-chuva no porta malas; que o uso de terno e gravata era só para Uber Black, que também foi passado que o ar condicionado sempre deveria estar ligado, o carro limpo e lavado e o motorista sempre bem apresentado (...)”.

¹³⁹ No mesmo sentido vale mencionar o depoimento do Sr. Saadi Mendes de Aquino (Id eecf75b): “(...) que (a Uber) mantém o padrão de atendimento pela avaliação do cliente e por recomendações de estilo: os melhores motoristas geralmente (e aí se listavam o que a empresa entende por um bom padrão de atendimento ao cliente, como ter balas e água disponíveis, usar trajes sociais, volume do som e uma rádio neutra, deixar o ar condicionado ligado, perguntar se o passageiro tem um caminho de preferência ou prefere a navegação, abrir a porta do carro e não falar muito com o passageiro)(...)”.

¹⁴⁰ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (TRT) da 3ª Região. 33ª Vara do Trabalho. *Processo nº 0011359-34.2016.5.03.0112*. Reclamante: Rodrigo Leonardo Silva Ferreira Reclamadas: Uber Do Brasil Tecnologia Ltda. Sentença. Juiz: Márcio Toledo Gonçalves. Belo Horizonte, Minas Gerais, 13 de fevereiro de 2017. Disponível em: <<http://s.conjur.com.br/dl/juiz-reconhece-vinculo-emprego-uber.pdf>>. Acesso em: 06 jul. 2017.

Explicou que o controle destas diretrizes é realizado pelos usuários, através de avaliações em que são atribuídas “estrelas” ao atendimento recebido¹⁴¹, gerando uma nota a cada motorista. Através desta nota, o motorista poderia ou não manter-se vinculado à plataforma. Compreendeu o Magistrado que o exercício do poder diretivo, ainda que através do aplicativo e sem intervenção humana refletia a subordinação do motorista, alertando que “na era da eficiência cibernética, é preciso se atentar que o poder empregatício também se manifesta por programação em sistemas, algoritmos e redes.”.

A Lei n. 12.551/2011 modificou o artigo 6º da CLT, equiparando os trabalhadores presenciais aos que realizam trabalhos a domicílio e os que trabalham a distância, conquanto estejam presentes os elementos da relação de emprego. No parágrafo único do artigo, consta que os meios informatizados são equiparados aos meios pessoais de comando para fins de subordinação jurídica. Amparado neste dispositivo legal, compreendeu o julgador estar presente o requisito da subordinação em sua dimensão clássica. Na dimensão objetiva, estaria presente o elemento pelo qual o autor da demanda realizava os objetivos sociais da empresa. Por fim, compreendeu que a subordinação estrutural também estaria presente, porque “o reclamante, na função de motorista, se encontrava inserido na organização, dinâmica e estrutura do empreendimento”. Ademais, ressaltou a ausência de autonomia do reclamante para determinar preços e para quem seria prestado o serviço.

Como visto, a decisão judicial analisou o elemento da subordinação amparado no art. 6º que equipara os trabalhadores a distância para fins de subordinação. Ademais, compreendeu que o autor estaria inserido estruturalmente nos fins da empresa, configurando a subordinação em sua dimensão estrutural.

Aliando os elementos de pessoa física, pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação, a sentença reconheceu o vínculo de

¹⁴¹ O depoimento do Sr. Charles Soares Figueiredo (id 34c8e7b) delinea a utilização pela ré desse novo padrão de monitoramento do trabalho: "(...) que todo o passageiro avalia o motorista ao final da corrida, que a avaliação é medida por estrelas e que o máximo são cinco estrelas e que no mínimo, uma; que essa avaliação é o que mantém o motorista na plataforma; se o motorista obtiver avaliação com uma estrela, a Uber manda um questionário no próprio aplicativo, perguntando para o passageiro o que ocorreu na viagem; que para o motorista a Uber não manda nada, ficando apenas o motorista ciente da porcentagem de estrelas, ou seja, de uma média de sua nota; que quando o passageiro chama, aparece a foto do motorista e sua nota média; que para ser mantido na plataforma, deveria obter nota mínima de 4.7; que três semanas abaixo dessa nota, o acesso à plataforma seria encerrado; (...)".

emprego entre as partes e condenou a reclamada ao pagamento das verbas rescisórias, negando provimento ao pedido de indenização por danos morais realizado pelo autor. Trata-se de decisão que foi reformada em grau de apelação, conforme se apresenta a seguir.

3.1.2 Não Reconhecimento do Vínculo

A decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, de relatoria da Desembargadora Maria Stela Álvares da Silva Campos reformou a sentença anteriormente analisada. Analisando as preliminares, rejeitou-as¹⁴², à exceção da preliminar de incompetência da Justiça do Trabalho para decretar a nulidade do objeto social da ré.

Inicialmente, convém relatar que a decisão em sede recursal criticou a sentença, como se verifica, *in verbis*:

Assim, num primeiro aspecto, concluo assistir parcial razão à reclamada quando alega (id.22c623f) "(...) que o MM. Juízo a quo julgou, na verdade, uma ação civil pública (que sequer fora proposta contra a empresa), à míngua de ter analisado a questão sobre o prisma individual que a presente demanda exige, furtando-se, inclusive, de avaliar a confissão do Recorrido em depoimento pessoal". Isso fica evidente em face do que constou no ao final do último parágrafo da pág.9 do id. 2534b89 do r. julgado primeiro: "(...) na medida em que esta demanda, conquanto individual, tem natureza e potencial meta individuais". Há mesmo que se ater à prova produzida nesse feito, aqui se cuidando de um caso específico, com suas peculiaridades que não podem ser afastadas¹⁴³.

Passando ao mérito, quanto ao elemento da pessoalidade, a relatora discordou da conclusão da sentença e compreendeu que inexistente pessoalidade na relação desenvolvida. Isso porque o motorista poderia cadastrar outro motorista em sua própria plataforma, sendo responsável por remunerá-lo posteriormente conforme

¹⁴² Perda de interesse processual do autor em razão de documentos novos, preliminar de nulidade por ausência de fundamentação, preliminar de nulidade aduzindo existência de decisão surpresa, inépcia da inicial, preliminar de pedido de sigilo de justiça e incompetência da justiça do trabalho em razão de contrato de natureza civil.

¹⁴³ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (TRT 3ª Região). 09ª Turma. PROCESSO nº 0011359-34.2016.5.03.0112 (RO). Recorrente: Uber Do Brasil Tecnologia Ltda. Relatora: Desembargadora Maria Stela Álvares da Silva Campos. Belo Horizonte, 23 de maio de 2017.

combinado¹⁴⁴. Compreendeu a relatora, assim, que a exigência de cadastro do motorista se dava por motivos de segurança, inexistindo o elemento de pessoalidade.

A pessoalidade, conforme analisada no primeiro capítulo, se verifica como elemento da relação de emprego em razão de o empregado não poder se fazer substituir, salvo casos excepcionais. Está correta a argumentação da sentença de que a impossibilidade do cliente escolher com qual motorista deseja realizar a corrida não se confunde com a pessoalidade entre empregado e empregador. Por outro lado, havendo prova no sentido de que o motorista pode receber remuneração por um trabalho que não realizou diretamente, a conclusão é de que a pessoalidade não estaria presente em sua modalidade clássica.

Quanto ao elemento de não eventualidade, retoma-se a informação de que o motorista pode determinar quando estará online, pelo que entendeu a relatora do acórdão que “[...] não se concebe relação empregatícia em que o empregado delibere permanecer afastado do serviço, *sponte propria*, por meses, a ele podendo retornar.” Neste entendimento não há clara especificação de qual das teorias da não eventualidade está sendo aplicada. Sob a ótica da teoria da descontinuidade, a prestação sistemática poderia ter sido verificada através dos registros das corridas. Na perspectiva da teoria do evento, não se trata de trabalho eventual, posto que o labor de motorista é rotineiro às atividades da empresa. A controvérsia acerca dos fins do empreendimento coloca em cheque os fins da empresa, que se apresenta como empresa de tecnologia. Por fim, a teoria da fixação jurídica levaria ao entendimento de que a prestação de serviços a um único destinatário geraria a fixação jurídica.

Em relação à subordinação jurídica, a controvérsia reside quanto à obrigatoriedade das diretrizes emitidas pela empresa, tais como portar água e balas no veículo. Atendo-se à prova produzida no processo, interpretou a julgadora que tais

¹⁴⁴ "(...) o motorista pode ficar off line, mesmo sendo cadastrado; se estiver online, pode recusar corridas (...) de forma alguma poderia colocar outro motorista para dirigir o carro; poderia cadastrar mais de um carro em sua conta; (...) uma pessoa de nome Luís Aristides foi cadastrado no Uber, submetendo-se a todos os processos pelos quais o depoente já relatou e que o Sr. Luís foi cadastrado como motorista do veículo dirigido pelo depoente; além do Sr. Luís, outra pessoa também foi cadastrada no seu veículo, mas em tempos diferentes; todos foram submetidos ao mesmo processo; o Sr. Luís Aristides dirigiu o veículo por não mais que dois meses e meio; o depoente recebia em sua conta e repassava o valor para ele; poderia haver cadastro de motorista auxiliar; a Uber fazia o pagamento na conta do depoente e ele repassava para o motorista auxiliar; o depoente passava 60% do valor auferido pelo motorista" (id. 34c8e7b - pág. 1/2).

diretrizes eram meras orientações, que não ultrapassavam o limite de ajuste entre os contratantes para a execução contratual. Rejeitou, portanto, a aplicação da subordinação em sua dimensão estrutural, reputando-a como demasiadamente ampla.

Um questionário informal foi realizado pela organização NPR, uma empresa de comunicação situada em Washington D.C., nos Estados Unidos, em Maio de 2017¹⁴⁵. Este questionário não possui validade científica, mas tomou precauções para aferir a validade das respostas, elaborando perguntas que exigiam conhecimento íntimo acerca da forma de pagamento da empresa ao motorista. Mil cento e cinquenta e oito pessoas submeteram suas respostas, das quais novecentas e quarenta e três submissões foram consideradas válidas.

Destes novecentos e quarenta e três questionados, pouco mais da metade (491) dos motoristas responderam que se sentiam “seus próprios chefes”, ao passo que os restantes (436) responderam que “não se sentiam seus próprios chefes”¹⁴⁶. Embora o sentimento não seja fonte jurídica confiável para a aferição da subordinação, a julgadora utilizou-se deste para reforçar o julgamento da inexistência de vínculo de emprego, como se vê:

E aqui se insere como relevante a declaração do autor registrada nos documentos novos juntados pela reclamada - ids. 2fb46dd e 30f506f - efetivamente ele não se sentia empregado, sequer era sua intenção vir à Justiça do Trabalho, o que não guarda coerência alguma com alegação de fraude nos serviços que prestava mediante contatos propiciados pela reclamada, mediante prévio cadastramento. Estranhamente hoje é vinculado ao Cabify, que funciona da mesma forma que o Uber, ligando pessoas que necessitam de transporte a motorista que se dispõem a fazer o transporte. Não há fraude e sim opção do motorista em se cadastrar e receber clientes pelos aplicativos, dentre os quais a reclamada.

¹⁴⁵ SHAHANI, Aarti. The Faceless Boss: A Look Into The Uber Driver Workplace. NPR, [S.I.], 2017. Disponível em: <<http://www.npr.org/sections/alltechconsidered/2017/06/09/531642304/the-faceless-boss-a-look-into-the-uber-driver-workplace>>. Acesso em: 06 jul. 2017.

¹⁴⁶ “But Uber leaders have not publicly asked an obvious follow-up question: At Uber, do you feel like your own boss? So NPR asked drivers, in the informal survey. A little more than half of respondents — 491 total — said they did; and, perhaps unexpectedly, nearly half — 436 — said they did not.”

Tradução própria: Mas os líderes da Uber não fizeram publicamente uma pergunta decorrente óbvia: Na Uber, você se sente seu próprio chefe? Então a NPR perguntou aos motoristas, em um questionário informal. Pouco mais da metade – 491 no total- responderam que sim; e, de forma talvez inesperada, quase a metade – 436- responderam que não. SHAHANI, Aarti. The Faceless Boss: A Look Into The Uber Driver Workplace. NPR, [S.I.], 2017. Disponível em: <<http://www.npr.org/sections/alltechconsidered/2017/06/09/531642304/the-faceless-boss-a-look-into-the-uber-driver-workplace>>. Acesso em: 06 jul. 2017.

Inexistindo pacificação acerca do tema, a aferição da existência de relação de emprego poderá ser realizada com enfoque na subordinação objetiva, que é, como visto, predominante na doutrina. A utilização de elementos de convencimento como a subjetividade humana e os sentimentos conduz a um afastamento dos elementos jurídicos, mais seguros e eficazes.

Complementando a análise dos elementos da relação de emprego, reconheceu a Desembargadora a presença de onerosidade, advertindo, contudo, que os valores percebidos pelo autor eram discrepantes se comparados a empregados que realizam o mesmo labor. Ademais, reiterou que os elementos devem ser sopesados em conjunto, não se prestando a onerosidade, por si só, como caracterizadora da relação de emprego. À unanimidade, decidiram os Desembargadores pela improcedência dos pedidos, em razão da inexistência de vínculo de emprego entre as partes.

3.2 DEMAIS PROCESSOS

3.2.1 Reconhecimento do Vínculo

A sentença proferida nos autos do processo de número 0010570-88.2017.5.03.0180, na 42ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte reconheceu o vínculo de emprego entre motorista vinculado à Empresa Uber. Analisadas as preliminares¹⁴⁷, passou o Magistrado à análise dos elementos. Quanto à pessoalidade, declarou presente o elemento fático-jurídico. Isso porque é vedado ao dono do veículo realizar a contratação de terceiro para realizar o trabalho. Qualquer utilização da plataforma, ainda que o uso de veículos de terceiros, deve ser realizada somente por pessoas previamente cadastradas e autorizadas junto à Uber, que aduziu ser pessoal o vínculo, mas não na concepção celetista. Analisando o requisito de não eventualidade, decidiu que a instrução do feito demonstrou que o autor manteve-se ativo continuamente, realizando centenas de viagens no período em que vinculado à ré.

Enquadrou a possibilidade do motorista de determinar seus próprios horários no

¹⁴⁷ Preliminares de Incompetência da Justiça do Trabalho, Ilegitimidade passiva da segunda e Terceira reclamadas, Conversão do Rito Sumaríssimo em Ordinário, Segredo de Justiça.

campo da subordinação. No ponto, descreve as características do trabalho autônomo, utilizando como exemplo as profissões de advogado, médico ou arquiteto. Ressalta que o autônomo possui seus próprios clientes, estabelecendo os termos do contrato com cada um destes. Ademais, relembra que a insatisfação de um cliente não obstaculiza o regular desenvolvimento do labor em relação aos demais. Enfatizou as diretrizes da Empresa em relação ao motorista, no sentido de qual modelo de veículo deve ser utilizado para a realização da atividade, quem é autorizado a laborar e em especial o preço pelo qual será realizado o labor.

Aferindo que o autor não detinha nenhum cliente próprio, sendo todos da reclamada, compreendeu estar presente a subordinação em suas dimensões estrutural e direta. Como referido na decisão de primeiro grau do caso paradigmático, a subordinação estrutural se relaciona com os fins da empresa, sendo modalidade ampla de enquadramento. Justificou a existência de subordinação direta com amparo no parágrafo único do art. 6º da CLT, que, como visto, equipara os meios informatizados aos meios pessoais para fins de aferição da subordinação.

Trata-se de decisão que bem capturou a dicotomia da relação entre os motoristas e a empresa, atentando às particularidades do caso, como se vê:

Diante da existência de elementos de autonomia, próprios do autônomo, e de outros de subordinação, próprio do vínculo empregatício, cabe ao julgador enquadrar o trabalho humano na figura que mais se aproxima do ocorrido na prática, vale dizer, não é apenas porque existe um elemento de autonomia que o trabalhador será necessariamente autônomo, nem porque existe um elemento de subordinação que o trabalhador será necessariamente empregado. E, como mencionado, os elementos de subordinação são muito mais intensos do que os de liberdade. Basta pensar que não se vislumbra, em hipótese alguma, que um autônomo possa trabalhar sem carteira de clientes própria, sem definir o próprio preço e submetido a poder hierárquico e disciplinar de um terceiro (além dos demais elementos de subordinação destacados).

Por outro lado, a liberdade com relação ao horário encontra aproximações na legislação trabalhista, como por exemplo as hipóteses do art. 62 da CLT, não desnaturando o vínculo empregatício¹⁴⁸.

¹⁴⁸ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (TRT) 3ª Região. 42ª Vara do Trabalho. *Processo nº 0010570-88.2017.5.03.0180*. Autor: Hebert Paula Martins. Réu: Uber Do Brasil Tecnologia Ltda., Uber International B.V., Uber International Holding B.V. Sentença. Juiz: Vitor Martins Pombo. Belo Horizonte, 11 de junho de 2017.

A sentença julgou procedentes os pedidos atinentes ao reconhecimento da relação de emprego, mas julgou improcedente o pedido de condenação por danos morais em razão da prática de *dumping social*¹⁴⁹. Advertiu o julgador que existem decisões que sequer reconhecem o vínculo de emprego, sendo precipitado afirmar que o modelo contratual proposto pela reclamada configura exploração do empregado, já que sequer existe pacificação quanto à existência de emprego entre as partes.

3.2.2 Não Reconhecimento do Vínculo

A sentença do processo n. 0011863-62.2016.5.03.0137, proferida em Belo Horizonte, na 37ª Vara do Trabalho é lavrada pelo Exmo. Filipe de Souza Sickert, Juiz do Trabalho. Trata-se de documento que não contém relatório por tratar-se de procedimento sumaríssimo. Como nos demais processos, a reclamada postulou o segredo de justiça e arguiu a incompetência da Justiça do Trabalho. Postulou o autor da demanda o reconhecimento do vínculo de emprego e as indenizações decorrentes do modo como prestado o trabalho.

As reclamadas contestaram a demanda, postulando a improcedência dos pedidos:

Afirmam que não prestam serviços de transporte, não funcionam como transportadoras, nem operam como agente para o transporte de passageiro. Aduzem que o reclamante não lhes prestou serviços, tratando-se de usuário da plataforma disponibilizada por elas. Salientam que os motoristas não lhes são subordinados, tratando-se de profissionais autônomos, sem nenhuma exclusividade. Argumentam que elas prestam serviço aos motoristas, consistente em, por meio de uma plataforma digital, incrementar a capacidade de eles angariarem passageiros. Salientam que o reclamante dirigia quando quisesse e que a única exigência para a manutenção da parceria com elas seria "a constante promoção de experiências positivas para osusuários" (ID 011f4f7, p. 18). Alegam que, após o envio da documentação solicitada, o reclamante foi acolhido como motorista parceiro, havendo aceitado livremente as condições que lhe foram oferecidas para a utilização da plataforma Uber. Salientam que o reclamante não recebeu nenhum remuneração por parte das reclamadas e que foi ele quem as remunerou pela utilização do aplicativo. Asseveram que o

¹⁴⁹ Dumping Social: o dumping social se verifica com o desrespeito a algumas regras trabalhistas para diminuir custos de mão-de-obra, aumentar as exportações e atrair investimentos estrangeiros. VILLATORE, Marco Antônio; GOMES, Eduardo Biacchi. Aspectos Sociais e Econômicos da Livre Circulação de Trabalhadores e o Dumping Social. *Revista Democracia Digital e Governo Eletrônico*. Disponível em: <<http://www.egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/anexos/32205-38315-1-PB.pdf>>. Acesso em: 06 jul. 2017.

autor tinha "completa autonomia para o estabelecimento dos dias e horários nos quais pretendia se conectar ao aplicativo para atender os usuários da Uber que buscam o serviço de transporte individual privado" (ID 011f4f7, p. 18) ¹⁵⁰.

Compreendeu o julgador que não se confundem a subordinação jurídica e a existência de obrigações contratuais. Utilizando-se da definição de Maurício Godinho Delgado, em que "o empregado compromete-se a acolher o poder de direção empresarial no modo de realização de sua prestação de serviços", julgou que inexistia subordinação na relação entre as partes, porque a reclamada não dava ordens ao autor nem lhe dirigia determinações.

Não há análise direta do elemento da não eventualidade na decisão, posto que optou o julgador por analisá-lo conjuntamente ao elemento da subordinação. Contudo, adota parte do depoimento do autor como razões de decidir, na parte em que refere o reclamante que desfrutou de férias sem comunicação à reclamada ¹⁵¹.

Enfatizando a distinção entre as obrigações contratuais e a subordinação típica da relação de emprego, concluiu que para a caracterização da subordinação jurídica seriam necessárias "ingerências significativas no modo da prestação de serviços", que refutou inexistentes no caso.

Compreendeu que o sistema de avaliações dos passageiros funcionava sem intervenção da reclamada, tratando-se de risco assumido por ambas as partes. Reforçando seu entendimento de que inexistia subordinação, fez menção aos riscos assumidos pelo motorista, que arcou com os valores para aquisição do veículo, exames junto ao Detran e seguro passageiro ¹⁵².

Reconheceu que a exclusividade não é elemento fundamental ao reconhecimento do vínculo de emprego. Porém, ponderou que serve como reforço ao

¹⁵⁰ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (TRT) da 3ª Região. 37ª Vara do Trabalho. *Processo n.º 0011863-62.2016.5.03.0137*. Reclamante: Artur Soares Neto. Reclamadas: Uber Do Brasil Tecnologia Ltda., Uber International B.V. E Uber International Holding B.V. Sentença. Juiz: Filipe de Souza Sickert. Belo Horizonte, 20 de janeiro de 2017.

¹⁵¹ Tanto não havia regras quanto aos horários de utilização do aplicativo, que o reclamante afirmou haver saído de férias, durante determinado período, sem sequer haver a necessidade de prestar informação às reclamadas a respeito: "(...) que ficou fora da plataforma porque saiu de férias alguns dias, não havendo tido que informar ninguém da Uber quando saiu de férias; (...)" (ID 41a19ba, p. 3).

¹⁵² (...) que fez um investimento no carro de cerca de 25 mil reais para cadastrar-se na Uber, já que a Uber tinha uma seleção de carros e o do reclamante não as atendia à época; (...) que quem arcou com os custos do exame no Detran e com o seguro passageiro foi o próprio depoente; (...) que quem arcava com os custos de combustível, DPVAT e manutenção do veículo era o reclamante; (...) (ID 41a19ba, pp. 2-3)

entendimento que inexistente subordinação jurídica entre as partes.

Quanto à existência de tabela de preços, explicou que demais contratos podem fazer uso desta sem a consequência da relação de emprego entre as partes. Exemplificou através do contrato de representação comercial, que também veda ao representante comercial autônomo a alteração de preços.

Compreendeu que no momento do início das atividades o autor não foi contratado através de processo seletivo. Mas sim simplesmente cumpriu o procedimento de apresentação de documentos.

Amparado no fato de que o objeto social da empresa é de serviços de tecnologia, compreendeu que inexistente subordinação estrutural na relação entre as partes, pois o motorista não estaria inserido na dinâmica do funcionamento do tomador de serviços.

Portanto, não se constituindo as reclamadas como empresas de transporte de passageiros, mas como de fornecimento de serviços de tecnologias, não vejo como afirmar que o autor estivesse inserido, como empregado, na estrutura empresarial, sob a ótica da subordinação estrutural¹⁵³.

Como mencionado na apresentação das demais decisões judiciais, a determinação do objeto social da Empresa Uber é uma discussão complexa, de difícil aferição. Ademais, o raciocínio apresentado utiliza a teoria dos fins do empreendimento, originalmente associada ao elemento da não eventualidade, para justificar a inexistência de subordinação estrutural. Poderia o julgador afastar a utilização da subordinação estrutural, pois é uma dimensão da subordinação sabidamente ampla, que é refutada por parte da doutrina.

Advertiu que a Lei n. 13.103/2015 possibilita a existência de motoristas autônomos e empregados, a depender de análise fática. Concluiu julgando inexistente a relação de emprego entre as partes.

Da mesma forma, a sentença proferida nos autos do processo de n. 0001995-46-2016-5-10-0111, que tramitou em rito ordinário na Vara do Trabalho do Gama –

¹⁵³ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (TRT) da 3ª Região. 37ª Vara do Trabalho. *Processo n.o 0011863-62.2016.5.03.0137*. Reclamante: Artur Soares Neto. Reclamadas: Uber Do Brasil Tecnologia Ltda., Uber International B.V. E Uber International Holding B.V. Sentença. Juiz: Filipe de Souza Sickert. Belo Horizonte, 20 de janeiro de 2017.

Distrito Federal, de autoria da Exma. Juíza do Trabalho Tamara Gil Kemp, julgou improcedentes os pedidos do autor em desfavor da Empresa Uber.

Enfrentadas as preliminares, compreendeu a Magistrada que o autor desfrutava de total liberdade para exercer seu trabalho, pois não estava submetido a controle de horários ou ingerência da reclamada. Depreendeu da prova produzida nos autos que inexistia subordinação entre as partes, qualificando o labor desempenhado como autônomo, na condição de parceria. Explicou que o autor auferia a razão de 75% do valor da corrida, percentual que não se coaduna com a natureza de salário, já que representa mais de 50% da produção do autor.

Qualificou as informações enviadas pela empresa como de caráter informativo, posto que seu conteúdo era de interesse do autor em razão da parceria entre os contratantes. Dessa forma, declarou inexistente a relação de emprego entre as partes.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O tema deste trabalho foi escolhido em razão de sua atualidade e controvérsia. Verificada a existência de decisões antagônicas no julgamento de situações semelhantes, buscou-se verificar os fundamentos doutrinários e legislativos que ensejaram tal dicotomia. Embora a prestação jurisdicional seja intimamente relacionada a situações fáticas e atuais, a doutrina jurídica tende à teoria, consolidando-se ao longo do tempo. Assim, buscou-se a união da jurisprudência e da doutrina para a solução do questionamento acerca da existência ou inexistência do vínculo de emprego do motorista-usuário do aplicativo Uber.

Para tanto, analisou-se os elementos da relação de emprego extraídos da CLT e legislação que regula a atuação do trabalho de motorista no Brasil, bem como decisões judiciais nas quais a Empresa Uber figurou no polo passivo. Como ditam a frase que introduz o presente trabalho e o artigo 9º da CLT, não se pode declarar uma situação como algo que não é. Assim, não se pode declarar autônomo aquele que é empregado e vice-versa.

A relação retratada neste trabalho possui elementos que remetem à autonomia, como a liberdade de escolher quando se deseja laborar e a assunção de certos riscos do empreendimento. Ao mesmo tempo, possui elementos que remetem à relação de emprego, como a existência de subordinação do motorista, que não possui qualquer gerência sobre o desenvolvimento da atividade, salvo o período em que deseja realizá-la.

A proposta apresentada pela Empresa Uber foi a de uma parceria, e muitos de seus usuários utilizam o aplicativo como forma de complementação de renda. Contudo, percebe-se um esforço semântico para a não configuração de uma relação de emprego através de expressões perpetuadas pela Empresa.

Uma destas expressões é utilizada no início das atividades do motorista-usuário, que é “acolhido para trabalhar na plataforma”, o que se poderia traduzir por contratado. Da mesma forma, a “exclusão da plataforma” do motorista de forma unilateral se remete à demissão, com ou sem justa causa. Ademais, ao longo da realização deste trabalho, por coincidência ou não, a Empresa retirou de seu endereço

eletrônico informações colhidas pelo Magistrado que sentenciou o caso paradigmático, julgando existente a relação de emprego. Tal retirada do ar de informações foi transferida para sítio eletrônico que somente pode ser acessado pelos motoristas-usuários, o que não passou despercebido.

A prática do uso de expressões que remetem à parceria e a ocultação de informações transparentes por parte da empresa indicam uma clássica tentativa de descaracterização do vínculo de emprego. Prática esta que, como dito, não deve prosperar em nosso ordenamento.

Por outro lado, havendo flexibilização das normas da empresa em relação ao modo de realização do trabalho, há possibilidade de pacificação quanto à inexistência de vínculo de emprego. Como visto, a questão é juridicamente solucionada mediante a análise dos elementos de pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação.

O elemento da onerosidade não foi alvo de decisões contraditórias, sendo o elemento mais pacificado nas decisões analisadas. Atribui-se isto ao fato de que o elemento está presente em diversas relações, não portando caráter divisor entre o contrato de emprego e demais contratos onerosos.

O elemento da pessoalidade, por sua vez, gerou debate maior do que o previsto no início desta pesquisa. Isso ocorre porque, à semelhança da relação entre taxista Condutor Autônomo de Veículo Rodoviário e taxistas auxiliares, o motorista-usuário pode ceder seu veículo a outro motorista, conquanto este cessionário esteja vinculado à plataforma. As leis n. 6.094/74, 12.468/11 e 12.765/12 possibilitam a cessão do veículo e determinam que inexistente vínculo entre o condutor autônomo e seus cessionários. Trata-se de relação entre civis, sendo limitada a dois cessionários. Assim, tem-se que as referidas leis poderiam ser aplicadas de forma análoga à relação entre motorista-usuário e seus motoristas cessionários, mas não em relação ao motorista-usuário e a Empresa Uber. Os Magistrados que reconheceram o vínculo de emprego entre as partes compreenderam que a necessidade de vínculo à plataforma traduz o elemento da pessoalidade.

O elemento da não eventualidade frequentemente foi analisado em conjunto ao elemento da subordinação, indiscutivelmente o pressuposto de maior relevância na

decisão de reconhecimento ou não da relação de emprego. Há indiscutível aplicação do elemento da subordinação como o divisor de águas entre a autonomia e o emprego, utilizando-se os julgadores frequentemente do mesmo conceito doutrinário de subordinação, retirado da obra de Maurício Godinho Delgado. Ainda assim, a aplicação do conceito a realidades fáticas semelhantes enseja resultados distintos, em especial quando os Magistrados buscam identificar os fins do empreendimento, adentrando em terreno incerto que busca distinguir se a Empresa Uber tem como fim o transporte ou a tecnologia.

Estas relações advindas dos meios informatizados serão alvo de controvérsias crescentes, cabendo à legislação efetuar tentativas no sentido de fornecer às partes maior segurança jurídica, a exemplo do que foi feito no caso dos Transportadores Autônomos de Cargas. Relatadas decisões judiciais que não possuíam caráter uniforme frente a narrativas semelhantes, tratou o legislador de estabelecer regras prevendo a inexistência do vínculo mediante alguns requisitos formais, como o registro no órgão respectivo da categoria. O processo legislativo dos Transportadores Autônomos de Cargas iniciou-se em 1984, com a edição da Lei n. 7.290, evoluindo através da lei n. 11.442/2007 e da lei n. 13.103/2015. O estudo desta evolução poderá guiar o esforço dos legisladores em regulamentar o exercício do trabalho de motorista mediante aplicativo para a realização do transporte individual de passageiros de forma mais célere.

A conclusão é de que os artigos 2º e 3º da CLT, aliados ao entendimento doutrinário, não são suficientes a abarcar todas as relações fáticas presentes em um mundo marcado pela informatização, devendo haver legislação específica que regulamente o trabalho desempenhado pelos motoristas vinculados a aplicativos de transporte individual remunerado de passageiros, independentemente da Empresa a que estejam vinculados.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ARAÚJO, Francisco Rossal de; COIMBRA, Rodrigo. *Direito do Trabalho – I*. São Paulo: Ltr, 2014.

BETTELLA, Alexandre. *As atividades ilícitas sob a ótica do Direito do Trabalho*. 2016. 79f. Trabalho de Conclusão (Curso de Ciências Jurídicas e Sociais) – Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Faculdade de Direito, Porto Alegre, 2016. Disponível em: <<http://www.lume.ufrgs.br/handle/10183/153387>>. Acesso em: 06 jul. 2017.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. *Resolução nº 121, de 5 de outubro de 2010*. Disponível em: <<http://www.cnj.jus.br/busca-atos-adm?documento=2585>>. Acesso em: 06 jul. 2017.

_____. Conselho Nacional de Justiça. *Resolução nº 143, de 30 de novembro de 2011*. Disponível em: <http://www.cnj.jus.br//images/atos_normativos/resolucao/resolucao_143_30112011_10102012202834.pdf>. Acesso em: 06 jul. 2017.

_____. *Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943*. Aprova as consolidações das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 06 jul. 2017.

_____. *Lei nº 6.094, de 30 de agosto de 1974*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L6094.htm>. Acesso em: 06 jul. 2017.

_____. *Lei nº 11.442, de 5 de janeiro de 2007*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2007/lei/l11442.htm>. Acesso em: 06 jul. 2017.

_____. *Lei nº 12.468, de 26 de agosto de 2011*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2011/Lei/L12468.htm>. Acesso em: 06 jul. 2017.

_____. *Lei nº 12.765, de 27 de dezembro de 2012*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2012/Lei/L12765.htm>. Acesso em: 06 jul. 2017.

_____. *Lei nº 13.103, de 2 de março de 2015*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13103.htm>. Acesso em: 06 jul. 2017.

_____. Supremo Tribunal Federal. *Súmula 380*. Comprovada a existência de sociedade de fato entre os concubinos, é cabível a sua dissolução judicial, com a partilha do patrimônio adquirido pelo esforço comum. Edição: Imprensa Nacional, 1964, p. 1277. Disponível em:

<<http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudencia/menuSumarioSumulas.asp?sumula=2482>>. Acesso em: 06 jul. 2017.

_____. Tribunal Regional do Trabalho (TRT 3ª Região). 09ª Turma. *PROCESSO nº 0011359-34.2016.5.03.0112 (RO)*. Recorrente: Uber Do Brasil Tecnologia Ltda. Relatora: Desembargadora Maria Stela Álvares da Silva Campos. Belo Horizonte, 23 de maio de 2017.

_____. Tribunal Regional do Trabalho (TRT) da 3ª Região. 33ª Vara do Trabalho. *Processo nº 0011359-34.2016.5.03.0112*. Reclamante: Rodrigo Leonardo Silva Ferreira Reclamadas: Uber Do Brasil Tecnologia Ltda. Sentença. Juiz: Márcio Toledo Gonçalves. Belo Horizonte, Minas Gerais, 13 de fevereiro de 2017. Disponível em: <<http://s.conjur.com.br/dl/juiz-reconhece-vinculo-emprego-uber.pdf>>. Acesso em: 06 jul. 2017.

_____. Tribunal Regional do Trabalho (TRT) da 3ª Região. 37ª Vara do Trabalho. *Processo n.o 0011863-62.2016.5.03.0137*. Reclamante: Artur Soares Neto. Reclamadas: Uber Do Brasil Tecnologia Ltda., Uber International B.V. E Uber International Holding B.V. Sentença. Juiz: Filipe de Souza Sickert. Belo Horizonte, 20 de janeiro de 2017. Disponível em: <https://pje.trt3.jus.br/consultaprocessual/pages/consultas/DetalhaProcesso.seam?p_nu m_pje=867276&p_grau_pje=1&p_seq=11863&p_vara=137&dt_autuacao=09%2F12%2 F2016&cid=11496>. Acesso em: 06 jul. 2017.

_____. Tribunal Regional do Trabalho (TRT) 3ª Região. 42ª Vara do Trabalho. *Processo nº 0010570-88.2017.5.03.0180*. Autor: Hebert Paula Martins. Réu: Uber Do Brasil Tecnologia Ltda., Uber International B.V., Uber International Holding B.V. Sentença. Juiz: Vitor Martins Pombo. Belo Horizonte, 11 de junho de 2017. Disponível em: <https://pje.trt3.jus.br/visualizador/pages/conteudo.seam?p_tipo=2&p_grau=1&p_id=be YGt9Jkkz7fN5%2F5oMAY%2Bw%3D%3D&p_idpje=Y2plON%2B4e5M%3D&p_num=Y2 plON%2B4e5M%3D&p_npag=x>. Acesso em: 06 jul. 2017.

_____. Tribunal Regional do Trabalho (TRT) 10ª Região. Vara do Trabalho do Gama - DF. *Processo nº 0001995-46-2016-5-10-0111*. Reclamante: William Miranda Da Costa. Reclamado: Uber Do Brasil Tecnologia Ltda. Juíza: Tamara Gil Kemp. Brasília, 18 de abril de 2017. Disponível em: <https://pje.trt10.jus.br/consultaprocessual/pages/consultas/DetalhaProcesso.seam?p_n um_pje=188143&p_grau_pje=1&popup=0&dt_autuacao=&cid=80793>. Acesso em: 06 jul. 2017.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. *Súmula nº 368*. DESCONTOS PREVIDENCIÁRIOS. IMPOSTO DE RENDA. COMPETÊNCIA. RESPONSABILIDADE PELO RECOLHIMENTO. FORMA DE CÁLCULO. Edição: Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho, 2017. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_351_400.html#SUM-368>. Acesso em: 06 jul. 2017.

CAMINO, Carmen. *Direito Individual do Trabalho*. 4. Ed. Porto Alegre: Síntese, 2004.

CARREIRA DO ADVOGADO. Novas decisões do TRT-MG sobre vínculo de motoristas com Uber continuam refletindo entendimentos divergentes sobre a questão. Disponível em: <<http://www.carreiradoadvogado.com.br/2017/06/21/novas-decisoes-do-trt-mg-sobre-vinculo-de-motoristas-com-uber-continuam-refletindo-entendimentos-divergentes-sobre-a-questao/>>. Acesso em: 06 jul. 2017.

CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. Motorista do UBER poderá ser considerado empregado no Brasil. *Migalhas*, [S.I.], 2016. Disponível em: <<http://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI237918,41046-Motorista+do+Uber+podera+ser+considerado+empregado+no+Brasil>>. Acesso em: 06 jul. 2017.

COURA, Kalleo; SCOCUGLIA, Livia. Uber enfrenta primeiros processos trabalhistas no Brasil. *JOTA*, [S.I.], 2016. Disponível em: <<https://jota.info/justica/o-uber-e-lei-motoristas-vao-justica-para-pleitear-vinculo-empregaticio-09092016>>. Acesso em: 06 jul. 2017.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 12. ed. São Paulo: Ltr, 2013.

GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. *Curso de Direito do Trabalho*. 18. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2008.

HENZE, Luisa Siebeneichler. *Uber no Brasil: análise de alguns problemas jurídicos*. 2016. 74f. Trabalho de Conclusão (Curso de Ciências Jurídicas e Sociais) – Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Departamento de Direito Público e Filosofia do Direito, Porto Alegre, 2016.

MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do Trabalho*. 27. ed. São Paulo: Atlas, 2011.

MARTINES, Fernando. Juiz reconhece o vínculo de emprego com Uber e cunha termo como “uberização”. *Consultor Jurídico*, [S.I.], 2017. Disponível em: <<http://www.conjur.com.br/2017-fev-14/juiz-reconhece-vinculo-emprego-uber-cunha-termo-uberismo>>. Acesso em: 06 jul. 2017.

OLIVEIRA, Cíntia Machado de; DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. *Direito do Trabalho*. 2. ed. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2013.

SCOCUGLIA, Livia. Justiça de SP reconhece vínculo de emprego na Uber. *JOTA*, [S.I.], 2017. Disponível em: <<https://jota.info/trabalho/justica-de-sp-reconhece-vinculo-de-emprego-na-uber-13042017>>. Acesso em: 06 jul. 2017.

SHAHANI, Aarti. The Faceless Boss: A Look Into The Uber Driver Workplace. *NPR*, [S.I.], 2017. Disponível em:

<http://www.npr.org/sections/alltechconsidered/2017/06/09/531642304/the-faceless-boss-a-look-into-the-uber-driver-workplace>>. Acesso em: 06 jul. 2017.

UBER. *Fatos e dados sobre a UBER*. Disponível em: <<https://www.uber.com/pt-BR/blog/aracaju/fatos-e-dados-sobre-a-uber/>>. Acesso em: 24 jun. 2017.

_____. *Requisitos para os motoristas parceiros – Como dirigir com a UBER*. Disponível em: <<https://www.uber.com/pt-BR/drive/requirements/>>. Acesso em: 06 jul. 2017.

_____. *Você em primeiro lugar – Uma experiência feita para você*. Disponível em: <<https://www.uber.com/pt-BR/drive/partner-app/>>. Acesso em: 06 jul. 2017.

VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. *Relação de Emprego: estrutura legal e supostos*. 3. Ed. São Paulo: Ltr, 2005.

VILLATORE, Marco Antônio; GOMES, Eduardo Biacchi. Aspectos Sociais e Econômicos da Livre Circulação de Trabalhadores e o Dumping Social. *Revista Democracia Digital e Governo Eletrônico*. Disponível em: <<http://www.egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/anexos/32205-38315-1-PB.pdf>>. Acesso em: 06 jul. 2017.