**O APLICATIVO UBER E SUA RELAÇÃO COM O MOTORISTA PARA O DIREITO TRABALHISTA BRASILEIRO**

**RESUMO:** O trabalho tem o objetivo primordial de discutir sobre a plataforma digital Uber em sua relação com o direito do trabalho. Especificamente, objetiva-se: 1) entender a estrutura de funcionamento e as peculiaridades da plataforma digital da empresa Uber; 2) esclarecer os requisitos ou pressupostos de uma relação de emprego; 3) debater sobre a possível existência de uma relação emprego entre a Uber e seus motoristas parceiros. O trabalho é uma pesquisa de cunho teórico que se presta à análise de doutrinas, dispositivos legais, artigos acadêmicos e de opinião, dentre outros, com o fim de obter conhecimento da questão em tema e apresentar soluções, ao menos prováveis, ao problema em xeque. Primeiro de que a análise deve ser feita caso a caso. Se por ventura os tribunais superiores vierem a firmar entendimento único, pois que seja pelo não reconhecimento da relação de emprego.

**Palavras-chave:** Uber, Relação de emprego, Direito trabalhista.

**ABSTRACT:**

The work has the primary objective of discussing the Uber digital platform in its relation with labor law. Specifically, it aims to: 1) understand the operating structure and peculiarities of Uber's digital platform; 2) clarify the requirements or assumptions of an employment relationship; 3) discussing the possible existence of an employment relationship between Uber and its partner drivers. The work is a theoretical research that lends itself to the analysis of doctrines, legal devices, academic and opinion articles, among others, with the purpose of obtaining knowledge of the subject matter and presenting at least probable solutions to the problem in question . First, the analysis must be done on a case-by-case basis. If, by chance, the higher courts come to establish a single understanding, since it is for the non-recognition of the employment relationship.

**Keywords:** Uber, Employment relationship, Labor law.

**1 INTRODUÇÃO**

A sociedade vive em constantes transformações e a tecnologia, a cada dia que passa, se torna mais influente no meio humano, avançando e se reinventando cada vez mais. Atento a este cenário, o mercado de trabalho também busca sua evolução, e o faz através métodos de produção e de prestação de serviços modernos que se adequem aos novos tempos de comunicação globalizada.

Dentro deste contexto de serviços modernos e comunicação generaliza via internet, no ano de 2009 foi fundada uma das mais revolucionárias empresas prestadoras de serviços eletrônicos na área do transporte privado urbano, a multinacional americana Uber, que mantém com seus motoristas uma relação geradora de muitas discussões quando associada às competências do Direito do Trabalho.

Observando a relevância de tais discussões para o meio acadêmico, este trabalho tem sua temática voltada para o estudo da plataforma de transporte urbano privado da Uber*,* com foco problemático na intrigante e polêmica relação mantida entre a empresa e seus motoristas no que tange ao Direito do Trabalho.

A promoção de um trabalho acadêmico sobre o tema tem justificação na necessidade de se debater no mundo acadêmico acerca do vínculo estabelecido entre a empresa Uber e os seus denominados “motoristas parceiros” que, sob a ótica do direito trabalhista, poderá ou não ser reconhecida como vínculo empregatício. A discussão sobre este tema, apesar de estar muito longe do exaurimento, já não é inédita e acumula uma série de debates, inclusive perante o Poder Judiciário, acarretando decisões e entendimentos sobre o tema.

Por tudo isto, o problema a ser tratado aqui gira em torno de uma pergunta: “há relação de emprego entre a empresa prestadora serviços de transporte urbano privado Uber e seus motoristas parceiros?”. Este questionamento, apesar de extremante novo no direito trabalhista brasileiro, já mostra sua importância para a sociedade brasileira (isto devido à grande proliferação do serviço no país) e deve ser solucionado o quanto antes pelo Poder Judiciário.

Aspira-se, portanto, ao estudo, entendimento e debate da problemática em questão e, para tal, o trabalho tem o objetivo primordial de discutir sobre a plataforma digital Uber em sua relação com o direito do trabalho. Especificamente, objetiva-se: 1) entender a estrutura de funcionamento e as peculiaridades da plataforma digital da empresa Uber; 2) esclarecer os requisitos ou pressupostos de uma relação de emprego; 3) debater sobre a possível existência de uma relação emprego entre a Uber e seus motoristas parceiros.

O trabalho é uma pesquisa de cunho teórico que se presta à análise de doutrinas, dispositivos legais, artigos acadêmicos e de opinião, dentre outros, com o fim de obter conhecimento da questão em tema e apresentar soluções, ao menos prováveis, ao problema em xeque.

**2 A PLATAFORMA DIGITAL DA EMPRESA UBER**

*2.1 A empresa Uber*

Fundada em 2009 por Garrett Camp e Travis Kalanick nos Estados Unidos, a Uber é uma empresa multinacional que presta serviços informatizados na área do transporte privado urbano. Através de um aplicativo de transporte que permite a busca por motoristas baseada na localização, oferecendo um serviço semelhante ao táxi tradicional, conhecido popularmente como serviços de "carona remunerada", a Uber se tornou uma tendência em grande parte do mundo. (WIKIPÉDIA)

Os fundadores da empresa certa vez tiveram dificuldade para conseguir um táxi e então lhes veio a ideia de simplificar o procedimento: conseguir um carro com apenas um clique no celular. A ideia foi muito bem executada e a plataforma de tecnologia Uber foi criada para trazer celeridade, economia e facilidade no uso do transporte urbano privado. (UBER, 2018)

*2.2 A estrutura de operação da Uber*

A Uber é uma plataforma digital que conecta motoristas parceiros com usuários por meio de um aplicativo de celular. O funcionamento é bem simples. Nas cidades onde a Uber opera, o usuário solicita uma viagem por meio do aplicativo e a solicitação é enviada aos motoristas parceiros que estejam mais próximos. Se algum destes motoristas aceitar a solicitação de viagem, o próprio aplicativo informa o tempo estimado para a chegada do motorista ao ponto solicitado e ainda notifica o usuário quando o motorista estiver prestes a chegar.

Solicitada a viagem, o aplicativo fornece o nome do motorista, o tipo de veículo e a placa do automóvel, para que o usuário tenha tranqüilidade e certeza de que embarcará no veículo certo. Logo no ato da solicitação, o usuário informa o local para onde almeja ir, bem como a rota preferida, caso tenha. Estas informações serão confirmadas pelo motorista tão logo o usuário adentre no veículo.

Depois de chegar no destino, a viagem está concluída, momento em que será calculada automaticamente uma tarifa e cobrada segundo o método de pagamento vinculado à conta do usuário na Uber. Observe-se que, em algumas cidades, a Uber permite que sejam pagas tarifas em dinheiro. No final, o aplicativo pedirá que o usuário avalie o motorista e que o motorista parceiro também avalie o usuário. O sistema avaliativo de duas vias da Uber busca fomentar uma comunidade de respeito e responsabilidade na plataforma para garantir um alto padrão de viagens e experiências boas para todos. (UBER AJUDA, 2018)

*2.3 Particularidades e vantagens da plataforma Uber*

Os motoristas Uber não cobram diretamente por carona, mas recebem uma remuneração diretamente da empresa. O montante a ser recebido é calculando em observância à relação de oferta de motoristas e demanda de usuários, bem como na duração e distância da corrida.

Este sistema acaba oferecendo muitas vantagens quando comparado às maneiras tradicionais de se pedir táxis. Dentre elas, destaque-se: 1) *facilidade no pagamento*: armazena-se informações de cartão de crédito no próprio aplicativo, não sendo necessárias máquinas leitoras sem fio no táxi; 2) *rapidez*: enquanto empresas de táxi tradicionais não possuem informações precisas e em tempo real sobre a localização de seus funcionários, o uso do aplicativo daUber pelo motorista permite que ele tenha acesso a informações de GPS em tempo real, e, assim, chama-se automaticamente o táxi mais próximo, reduzindo o tempo de espera; 3) *custo*: os custos de se manter um aplicativo de celular são imensamente menores que os de se manter uma empresa tradicional de táxi, possibilitando grande redução nos preços cobrados. (WIKIPÉDIA)

**3 REQUISITOS DE UMA RELAÇÃO DE EMPREGO**

Primeiramente, destaque-se a distinção entre relação de emprego e relação de trabalho. Esta última é gênero que comporta várias espécies, dentre elas a relação de emprego, que tem sua existência condicionada ao preenchimento cumulativo de alguns requisitos. (MAIDL, 2017)

A caracterização de uma relação emprego, é resultante da síntese de um conjunto de fatores ou elementos de um dado contexto social. Pode-se dizer que são seis os elementos ou requisitos caracterizadores da relação de emprego: 1) trabalho prestado por pessoa física; 2) pessoalidade; 3) não-eventualidade; 4) onerosidade; 5) subordinação; 6) alteridade.

O *trabalho deve ser prestado por pessoa física*. Para que se tenha relação de emprego, o serviço sempre deverá ser prestado por pessoa física ou natural, não podendo o empregado ser pessoa jurídica. O requisito da *pessoalidade* prescreve que o serviço precisa ser executado pessoalmente pelo empregado, que não poderá ser substituído por outro. O contrato de emprego é *intuitu personae* em relação ao empregado e, no que lhe é pertinente, reveste-se de caráter de infungível devendo este executar os serviços pessoalmente.

O trabalho é *não-eventual* quando é prestado em caráter contínuo, duradouro, permanente, em que o empregado, em regra, se integra aos fins sociais desenvolvidos pela empresa. Caracteriza o trabalho não-eventual, a prestação do serviço com habitualidade, de forma contínua e permanente, na qual o obreiro passa a fazer parte integrante da cadeia produtiva da empresa, mesmo que desempenhando uma atividade-meio.

No tocante à *onerosidade*: a principal obrigação do empregado é a prestação dos serviços contratados e, em contrapartida, seu principal direito é o do recebimento de uma contraprestação pelos serviços prestados, uma remuneração. A relação de emprego impõe a onerosidade, o recebimento de recompensa financeira pelos serviços executados. Se o serviço for prestado a título gratuito, descaracterizará a relação de emprego.

A subordinação pressupõe que o empregado é subordinado ao empregador em função do contrato de emprego celebrado e, por isso, deve acatar suas ordens. Trata-se de subordinação jurídica, que advém da relação jurídica estabelecida entre empregado e empregador. Das ordens e determinações emanadas, nasce para o empregador, inclusive, a possibilidade de aplicar penalidades ao empregado (advertência, suspensão disciplinar e dispensa por justa causa) em caso de cometimento de falta ou descumprimento das ordens emitidas.

O princípio da alteridade, por sua vez, determina que os riscos da atividade econômica pertencem única e exclusivamente ao empregador, de modo que o empregado não poderá sofrerqualquer prejuízo caso o empregador venha a passar perrengues financeiros. (SARAIVA, 2009)

**4 RELAÇÃO EMPREGO ENTRE A UBER E SEUS MOTORISTAS**

*4.1 O contexto da discussão*

A relação mantida entre empresa Uber e seus motoristas parceiros tem causado muita polêmica e ganhado muita repercussão perante o Poder Judiciário, que até agora parece não ter firmado um entendimento sólido sobre a matéria. A Uber afirma que não mantém relação de emprego com seus parceiros motoristas, e se nega a lhes reconhecer direitos pertinentes à legislação trabalhista. Os motoristas por sua vez pleiteiam o reconhecimento da referida relação e por benefícios provenientes da lei trabalhista.

Na discussão sobre a existência ou não de relação de emprego entre a Uber e seus motoristas, esclareça-se de plano que basta estarem preenchidos os requisitos anteriormente estudados para exista o vínculo empregatício. Atendidos aos requisitos, há relação de emprego, do contrário, nada feito. Neste sentido a lição de Maurício Godinho Delgado:

De fato, a relação empregatícia, enquanto fenômeno sociojurídico, resulta da síntese de um diversificado conjunto de fatores (ou elementos) reunidos em um dado contexto social ou interpessoal. Desse modo, o fenômeno sociojurídico da relação de emprego deriva da conjunção de certos elementos inarredáveis (elementos fático-jurídicos), sem os quais não se configura a mencionada relação.

Para a Uber, portanto, basta provar que ao menos um dos requisitos não se faz presente na relação com o motorista. Este, por sua vez, precisa comprovar o vínculo empregatício através do preenchimento de todos os requisitos. Esta questão não raras vezes tem chegado à apreciação do Judiciário, que ainda não firmou um entendimento único e pacífico sobre o tema, havendo decisões favoráveis para os dois lados.

*4.2 Decisão favorável ao vínculo de emprego*

A reforma trabalhista não alterou os requisitos para configuração do vínculo de emprego e essa recente alteração no direito do trabalho não acode a Uber, que vem sendo investigada pelo Ministério Público do Trabalho no Rio de Janeiro, de Brasília e de São Paulo.

Destaque-se, então, a decisão do juiz do Trabalho Márcio Toledo Gonçalves, da 33ª vara da 3ª Região (MG).

Numa decisão muito bem fundamentada, o juiz mineiro analisou minunciosamente todos os requisitos da relação de emprego (pessoalidade, onerosidade, não eventualidade, subordinação e pessoa física) pertinentes ao caso.

Sobre a *pessoalidade*, o magistrado destacou a que a Uber analisa uma série de documentos do motorista para que este venha a integrar o quadro de motoristas da empresa. O serviço, portanto, é prestado pessoalmente. Quanto à *onerosidade*, lembrou que é a empresa que determina toda a política de preço, recebe os valores dos clientes e somente depois de alguns dias é que repassa a parte dos motoristas. Também este requisito estaria presente.

Ainda acrescenta que a empresa paga certos valores para os motoristas ficarem à disposição em determinados horários e locais, como casas de shows. Desse modo, a Uber incentiva o motorista a sempre estar trabalhando, caracterizando o requisito da *não eventualidade*.

Já a *subordinação* é de certa forma transferida ao usuário, que a exerce por meio da avaliação de estrelas (feita a cada corrida pelo usuário). Cita a possibilidade de o motorista Uber poder ser punido, com suspenção, ou até pode ser retirado da plataforma, e ainda existem “recomendações”, que na verdade são regras, como a do fornecimento de balas e água gelada aos passageiros, que são uma forma de poder diretivo do empregador, e por fim, o treinamento, que é inicialmente digital e posteriormente presencial.(TORRESANI, 2017)

*4.3 Decisão contrária ao vínculo de emprego*

No que tange à negativa do vínculo de emprego, merece destaque a primeira decisão em segunda instância no Brasil, publicada em 25/05/2017, que reformou a sentença da 33ª vara, citada anteriormente.

A desembargadora relatora do processo, argumentou que os motoristas Uber podem decidir a quantidade de horas que irão trabalhar e ainda podem ficar fora do aplicativo o tempo que desejarem, e essa liberdade caracterizaria a *eventualidade* do serviço.

A sentença negatória da relação de emprego também é fundamentada pelo não atendimento ao requisito da *pessoalidade*. Para a desembargadora, o fato de o motorista parceiro poder se substituir por outro motorista que também estiver cadastrado na plataforma acaba por não tornar inequívoca a prova de que o serviço é prestado pessoalmente.

Sobre a *subordinação*, a fundamentação foi de que não existe relação de poder de direção e comando da empresa, ou interferência no modo de desempenho da atividade. "A subordinação não se revela apenas por orientações dadas diretamente ao motorista ou pela internet", e continua "Não há fraude trabalhista, e sim opção do motorista em se cadastrar e receber clientes pelos aplicativos.", trechos do Acórdão. (TORRESANI, 2017)

*4.4 Posicionamento doutrinário*

Nas palavras do renomado doutrinador Sérgio Pinto Martins:

O aspecto importante é se o motorista tem subordinação ou autonomia. Isso dependerá do exame de cada caso em concreto. O motorista pode recusar clientes, trabalhar o dia que quiser, quantas horas desejar? Se sim, tem autonomia na prestação dos serviços. Do contrário, pode ser empregado.

Para ele**,** aos moldes do que prevê o parágrafo único do artigo 6.º da CLT, os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio. Nada impede, portanto, que o motorista possa ser controlado por meio de sistemas informatizados, havendo subordinação, portanto.

O fato de o motorista arcar com os custos do veículo, especialmente manutenção e combustível, pode indicar que o ele assume os *riscos* da sua atividade, descumprindo o requisito da alteridade.

Por fim, afirma o doutrinador acima mencionado que “a realidade dos fatos de cada caso irá demonstrar se o motorista é ou não empregado do Uber” (MARTINS, 2018).

**5 CONSIDERAÇÕS FINAIS**

Diante do que foi exposto, vê-se que não se trata de uma discussão simples, havendo sobre o caso controvérsias até mesmo entre os juízes trabalhistas. O certo é que, até o momento, o tema ainda está longe de ser pacificado no judiciário e muitas outras demandas virão à sua apreciação até que se chegue a um consenso. As teses e fundamentos já estão bem definidas, dos dois lados, e no final deverá ser decido o que for melhor para a sociedade.

Até assiste alguma razão em quem defende a existência de relação de emprego entre a Uber e seus motoristas parceiros, porém, o problema é muito complexo e, ao puro teor da norma trabalhista, os requisitos, na verdade, não são preenchidos. Isso acaba gerando a necessidade de uma interpretação sistemática que analise todo o contexto social envolvido, a fim que se possa reconhecer vínculo empregatício no caso. Interpretação esta que chega, por assim dizer, a forçar a barra.

O entendimento mais prudente parece ser o de quem reconhece as duas possibilidades. A depender do caso, pode ou não haver relação de emprego. A decisão seria individualizada e a realidade fática de cada caso demonstraria se o motorista é ou não empregado da Uber.

A jurisprudência também pode acabar firmando um entendimento único e finalizar os debates. Também é uma boa saída, considerando a imensa quantidade de pessoas que aderiram ao aplicativo Uber no Brasil.

Por fim, fica o entendimento defendido neste artigo. Primeiro de que a análise deve ser feita caso a caso. Se por ventura os tribunais superiores vierem a firmar entendimento único, pois que seja pelo não reconhecimento da relação de emprego.

 **REFERÊNCIAS**

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** 15ª ed. São Pulo: Editora LTR. 2016. p. 297.

JUSBRASIL. MAIDL, Daniel.**Qual é a diferença entre relação de emprego e relação de trabalho?** Disponível em:<https://danielmaidl.jusbrasil.com.br/artigos/405083084/qual-e-a-diferenca-entre-relacao-de-emprego-e-relacao-de-trabalho> acessado em: 19/04/2018

JUSBRASIL. TORRESANI, Eduardo.**Motoristas do Uber, possuem vínculo de emprego ou não?**Disponível em: <https://torresani.jusbrasil.com.br/artigos/482070647/motoristas-do-uber-possuem-vinculo-de-emprego-ou-nao> acessado em 20/04/2018.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Motorista do Uber e relação de emprego**. Disponível em: <http://www.cartaforense.com.br/conteudo/colunas/motorista-do-uber-e-relacao-de-emprego/18090> Acessado em: 20/04/2016.

SARAIVA,Renato.**Direito do Trabalho**.10ª ed.São Paulo: Editora Método. 2009. p. 43.

UBER. **Encontrando o Caminho Criando Possibilidades Para Usuários, Motoristas e Cidades**. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/our-story/> acessado em: 17/04/2018.

UBER AJUDA. **Como A Uber Funciona?** Disponível em <https://help.uber.com/pt\_BR/h/738d1ff7-5fe0-4383-b34c-4a2480efd71e> Acessado em 17/04/2018.

WIKIPÉDIA. **Uber**. Disponível em: <https://pt.wikipedia.org/wiki/Uber\_(empresa)> Acessado em: 17/04/2018.