



UNIVALE
Faculdades Integradas do Vale do Ivaí

CURSO DE DIREITO

LUCAS VINICIUS DE OLIVEIRA GUERGOLETI

**A UBERIZAÇÃO DAS FORMAS DE TRABALHO: O TRANSPORTE DE PASSAGEIROS
PELA UBER E O VÍNCULO DE EMPREGO**

IVAIPORÃ – PR

2023



UNIVALE
Faculdades Integradas do Vale do Ivaí

**A UBERIZAÇÃO DAS FORMAS DE TRABALHO: O TRANSPORTE DE PASSAGEIROS
PELA UBER E O VÍNCULO DE EMPREGO**

Artigo Científico para o Trabalho de Curso (TC), apresentado pelo acadêmico Lucas Vinicius de Oliveira Guergoleti ao Professor Orientador Moacir Iori Junior, na disciplina de Metodologia do Trabalho Jurídico e Trabalho de Curso, do Curso de Direito, com o objetivo de obtenção de nota parcial bimestral.

IVAIPORÃ – PR

2023

A UBERIZAÇÃO DAS FORMAS DE TRABALHO: O TRANSPORTE DE PASSAGEIROS PELA UBER E O VÍNCULO DE EMPREGO

THE UBERIZATION OF WORKING FORMS: THE TRANSPORTATION OF PASSENGERS BY UBER AND THE EMPLOYMENT RELATIONSHIP

GUERGOLETI, Lucas Vinicius de Oliveira¹
IORI Junior, Moacir²

RESUMO

O presente artigo científico tem como objetivo o estudo dos requisitos de empregabilidade definidos pela Consolidação das Leis Trabalhistas e a análise se existe ou não essa relação de emprego entre a empresa Uber do Brasil Tecnologia LTDA. - uma empresa de transporte de passageiros por meio de aplicativo - e seus trabalhadores. Há de se observar que o reconhecimento do vínculo empregatício entre as partes ainda não encontra legislação ou jurisprudência consolidada, havendo inclusive decisões conflitantes sobre o tema por parte dos Tribunais Regionais e Superiores. Tal estudo foi feito com base na análise das legislações vigentes, bem como na análise da discussão doutrinária e jurisprudencial acerca do tema.

Palavras-chave: Relação de emprego. Uberização. Transporte de passageiros.

ABSTRACT

The objective of this scientific article is to study the employability requirements defined by the Consolidation of Labor Laws and to analyze whether or not this employment relationship exists between the company Uber do Brasil Tecnologia LTDA. - a passenger transport company through an app - and its workers. It should be noted that the recognition of the employment relationship between the parties does not yet find consolidated legislation or jurisprudence, with even conflicting decisions on the subject by the Regional and Superior Courts. This study was based on the analysis of current legislation, as well as on the analysis of the jurisprudential doctrinal discussion on the subject.

Keywords: Employment Relationship. Uberization. Passenger Transportation.

¹ GUERGOLETI, Lucas Vinicius de Oliveira. Graduando do curso de Direito das Faculdades Integradas do Vale do Ivaí, endereço eletrônico:

² IORI JR, Moacir. Mestre em Ciências Jurídicas na área de concentração: Ciência Política, Direito Constitucional, Direitos Humanos e Direito Internacional. Mestre em Direitos Fundamentais e Democracia pelas Faculdades Integradas do Brasil – Unibrasil. Faculdades Integradas do Vale do Ivaí, endereço eletrônico: prof_moaciriori@ucpparana.edu.br.

1. INTRODUÇÃO

O objetivo do presente artigo é o estudo dos requisitos de empregabilidade elencados na CLT, e análise se entre a empresa Uber e seus trabalhadores estão presentes todos os requisitos, a fim de determinar se existe ou não uma relação de emprego entre os envolvidos, se trata de mera relação de trabalho, ou se ainda não existe qualquer relação trabalhista entre as partes, recaindo a questão no direito contratual privado.

A Uber do Brasil Tecnologia Ltda, segundo a definição da própria companhia, é uma empresa predominantemente de tecnologia, o que, ao contrário do que possa parecer à primeira vista, têm influência cabal na formação ou não da relação trabalhista. Na prática, porém, o que se vê é que a Uber se trata de uma companhia de transporte de passageiros, semelhante aos tradicionais táxis, com a diferença de que na Uber o usuário escolhe o transporte a partir de um aplicativo online, que permite a busca por motoristas baseada na localização, tipo do veículo, e compartilhamento com demais usuários. A empresa foi fundada em 2009 nos Estados Unidos, mas tem tido sucesso crescente no Brasil especialmente nos últimos 5 anos, período em que houve uma massiva utilização dos serviços ofertados. Com isso, e com a recente crise econômica instalada no País, bem como a recente pandemia enfrentada, resultando em um elevado número de desempregados, uma imensidão de pessoas sem emprego migraram para o trabalho por aplicativos, entre eles, a Uber. Porém, à medida que exerciam suas funções na empresa, os trabalhadores começaram a se ver privados dos direitos trabalhistas garantidos a todos os empregados, como direito a férias e 13º salário.

Com o impasse entre empresa e colaboradores, começaram a surgir nos tribunais brasileiros várias ações trabalhistas reivindicando direitos trabalhista. E como tudo que é novo no mundo jurídico, ainda não há normatização consolidada a respeito do tema, estando a discussão sobre o assunto ainda em suas fases iniciais, havendo inclusive decisões controversas entre os diferentes Tribunais Regionais do Trabalho no Brasil.

2. CONDIÇÕES PARA A RELAÇÃO DE EMPREGO

Os artigos 2º e 3º da CLT relacionam todos os requisitos necessários para que se configure o vínculo empregatício e conseqüentemente a relação de emprego³. Segundo Cassar (2018, p. 48) para que uma pessoa seja considerada empregada, devem preencher

simultaneamente os seguintes requisitos: pessoalidade, habitualidade, onerosidade, subordinação e trabalho exercido por pessoa física.

Quanto à pessoalidade, de acordo com Cassar (2018, p. 49), “o contrato de emprego é pessoal em relação ao empregado. Isto quer dizer que aquele indivíduo foi escolhido por suas qualificações pessoais ou virtudes [...], sendo contratado para prestar pessoalmente os serviços, não podendo ser substituído por outro qualquer de sua escolha, aleatoriamente”. Ou seja, o requisito da pessoalidade nos diz que o empregado foi contratado ele próprio para desempenhar as atividades, e só ele, de modo que o empregado não pode, quando bem entender, mandar qualquer outra pessoa para trabalhar em seu lugar. Analisando o contexto da relação de trabalho com a Uber, para que o interessado comece a trabalhar, é preciso antes fazer um cadastro no site da empresa, inserindo vários de seus dados pessoais, como nome e CPF. Ainda, durante o exercício do trabalho, o cliente, no momento de procurar um transporte disponível, recebe as informações exatas do motorista que irá atendê-lo. Assim, quando o cliente procura e acha um motorista disponível, é exatamente esse motorista que fará o serviço, e não outra pessoa qualquer escolhida por ele. Desse modo, fica claro que existe sim a pessoalidade no contrato de trabalho da Uber, pois a pessoa é contratada para desempenhar as funções ela mesma, inclusive fornecendo vários de seus dados pessoais, não podendo mandar ninguém em seu lugar.

O segundo requisito da relação de emprego é a natureza não eventual da prestação de serviços. Segundo Correia (2018, p.179), “para configurar o vínculo empregatício, é necessário que o trabalho realizado não seja eventual, ocasional. O trabalho é de trato sucessivo, ou seja, há continuidade no tempo”. Essa condição da habitualidade nos indica que é esperado que o trabalhador eventualmente retorne ao trabalho. Não é necessário que o trabalho seja desempenhado obrigatoriamente todo dia, mas deve ter uma certa habitualidade, com uma frequência bem regulada. No caso concreto em relação à Uber, pode-se afirmar com segurança que existe a condição do trabalho habitual, visto que os trabalhadores, por terem a liberdade de escolherem seus³ próprios horários de trabalho, não necessariamente trabalham todo dia, mas estão trabalhando sempre que podem. Além daqueles que trabalham com certa regularidade durante toda a semana, existem ainda os que trabalham apenas aos fins de semana. Ainda assim, a habitualidade permanece, pois, como visto acima, não é necessário que o trabalho seja realizado diariamente para a configuração da não eventualidade, ficando claro que o trabalho prestado à empresa é sim

³ “Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário” (CLT, art. 3º.)

de trato sucessivo no tempo.

O terceiro requisito trata da onerosidade. A doutrinadora Cassar (2018, p. 51), nos ensina que “onerosidade significa vantagens recíprocas. O patrão recebe os serviços e o empregado, o respectivo pagamento. A toda prestação de trabalho corresponde uma contraprestação pecuniária [...]”. O requisito da onerosidade vem nos dizer que não existe trabalho gratuito. Toda espécie de trabalho em uma relação empregatícia tem que ser paga pelo menos uma parte em dinheiro, pelo pagamento de salário. Analisando em relação ao contrato de trabalho com a Uber, fica evidente que está presente o requisito da onerosidade, uma vez que os trabalhadores são remunerados em dinheiro a cada serviço prestado, não havendo outros quesitos que exijam maior aprofundamento na análise dessa condição de vínculo empregatício.

O quarto requisito de uma relação empregatícia é a subordinação, sobre a qual Correia (2018, p.180) explica que “a característica mais importante da relação empregatícia é a subordinação [...], o empregado que trabalha sob a dependência do empregador fica subordinado às ordens deste”. Em relação à subordinação, o empregado fica sujeito às orientações do empregador, como horário de trabalho, comportamento durante o expediente, e até as vestes a serem usadas durante o serviço. Em suma, o empregado tem que fazer aquilo que o empregador manda, seguir as suas regras. Analisando essa polêmica condição de empregabilidade nas relações com a Uber, conclui-se que não há como afirmar que existe subordinação entre o trabalhador e a empresa. Isso porque o trabalhador, no desempenho de seus serviços, não sofre qualquer tipo de subordinação por parte da empresa. Ele pode, por exemplo, trabalhar o período em que quiser e quantas horas por dia bem entender, e inclusive se não quiser trabalhar no dia, também não é obrigado pela empresa. Ainda, o trabalhador pode exercer seu trabalho da maneira que bem entender, da forma que achar melhor. Ele pode escolher a roupa que vai usar no serviço, o carro que será utilizado, a climatização interior do veículo, e até formas adicionais de agradar o cliente. Ademais, vale apontar também que quando o interessado está prestes a iniciar o trabalho na Uber, ele recebe apenas uma explicação sobre o funcionamento do aplicativo a ser utilizado, mas não recebe nenhum tipo de obrigação a ser cumprida durante o trabalho, como metas mensais ou semanais, nem mesmo nenhuma orientação ou dica de como se portar durante o serviço. Em resumo, fica claro que o trabalhador pode exercer o seu labor livremente, da maneira que achar melhor, sem nenhum tipo de interferência da empresa, configurando assim a não incidência de subordinação entre o trabalhador e a empresa.

Um último requisito para a relação de emprego é a prestação de serviço por uma

pessoa física, não jurídica. Sobre o assunto, Santos (2017), explica que “o empregado deverá sempre ser pessoa física ou natural, pois os bens tutelados pelo Direito do Trabalho importam somente à pessoa física, sendo assim, não podem ser usufruídos por pessoa jurídica”. Portanto, não é possível que uma pessoa jurídica seja empregada de outra pessoa jurídica ou de uma pessoa física, podendo apenas estas últimas serem consideradas empregadas de uma outra entidade jurídica.

Agora, tendo em mente quais são os requisitos para que seja configurada a relação de emprego, passa-se a analisar especificamente se a empresa Uber e seus colaboradores mantém essa relação de emprego conforme preconizada na CLT, se trata apenas de uma relação de trabalho, ou ainda, como será visto a frente, não se trata sequer de relação trabalhista, recaindo o tema sobre o direito contratual privado.

2.1. ANÁLISE JURISPRUDENCIAL

Em relação especificamente à empresa Uber, a jurisprudência trabalhista ainda passa longe de ser pacífica, havendo diversas decisões conflitantes entre os Tribunais Regionais do Trabalho e até mesmo o próprio Tribunal Superior do Trabalho, como será visto a seguir.

Um caso recente ocorreu em Porto Alegre, quando um motorista que trabalhava com o aplicativo ingressou com ação trabalhista reivindicando o vínculo de emprego com a Uber do Brasil Tecnologia Ltda. O motorista relatou que fizera viagens, por meio do aplicativo, entre agosto de 2016 e junho de 2020 e pretendia, na ação, o registro na carteira de trabalho e o pagamento das verbas rescisórias. A Uber, por sua vez, sustentou que é apenas uma empresa de tecnologia que disponibiliza plataforma digital para que o motorista possa prestar serviço aos usuários transportados, alegando que “o motorista parceiro não presta serviços para a Uber, e sim para os usuários do aplicativo” (Brasil, 2023).

Tanto o juízo de primeiro grau quanto o Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (RS) julgaram o pedido improcedente, pois, para essas instâncias, o condutor prestava serviços de forma autônoma, além de ficar comprovada a liberdade que tinha para escolher e organizar seu serviço.

No dia 01/03/2023, o caso foi parar na 4ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho, a qual, por unanimidade, também rejeitou o recurso do motorista de Porto Alegre (RS) contra decisão que não reconheceu seu vínculo de emprego com a Uber. Na decisão, os ministros concluíram que não estavam presentes os requisitos que formam a relação de emprego, principalmente o da subordinação jurídica, porque o motorista tinha liberdade de escolher

as viagens que iria fazer, seus dias e seus horários de serviço, sem nenhuma exigência de trabalho mínimo. Segundo o relator, Ministro Alexandre Ramos, “há elementos e práticas no modelo de negócios das plataformas online que distinguem bastante os serviços realizados por meio delas das formas de trabalho regulamentadas pela CLT”. Ainda segundo o relator, “as novas formas de trabalho devem ser reguladas por lei própria, e, enquanto o legislador não a editar, o julgador não pode aplicar, indiscriminadamente, o padrão da relação de emprego”, afirmou. (Brasil, 2023).

Entendimento completamente diferente foi adotado pela 3ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho, em 11/04/2022, ao reconhecer vínculo de emprego entre um motorista também do Rio de Janeiro e a empresa Uber. Nesse caso, O Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (RJ) negou o vínculo de emprego, por entender que a Uber é uma empresa de tecnologia, e não de transporte. De acordo com a decisão, o motorista tinha plena liberdade de definir os dias e os horários de trabalho e descanso e a quantidade de corridas, não recebia ordens e fazia, por conta própria, a manutenção de seu veículo (Brasil, 2022).

O caso foi parar novamente no TST, e desta vez, ao contrário do entendimento da 4ª Turma, o vínculo foi reconhecido, por maioria de votos. Na decisão, o ministro relator assinalou que a relação empregatícia ocorre quando estão reunidos seus cinco elementos fático-jurídicos constitutivos: prestação de trabalho por pessoa física a outrem, com pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e sob subordinação. Todos eles, a seu ver, estão fortemente comprovados no caso (Brasil, 2023). Segundo o ministro:

A prestação de serviços ocorria diariamente, com sujeição do Autor às ordens emanadas da Reclamada por meio remoto e telemático (art. 6º, parágrafo único, da CLT); havia risco de sanção disciplinar (exclusão da plataforma) em face da falta de assiduidade na conexão à plataforma e das notas atribuídas pelos clientes/passageiros da Reclamada; inexistia qualquer liberdade ou autonomia do Reclamante para definir os preços das corridas e dos seus serviços prestados, bem como escolher os seus passageiros; (ou até mesmo criar uma carteira própria de clientes); não se verificou o mínimo de domínio do trabalhador sobre a organização da atividade empresarial; ficou incontroversa a incidência das manifestações fiscalizatória, regulamentar e disciplinar do poder empregatício na relação de trabalho analisada (RR 1003530220175010066, Relator Ministro Maurício Godinho Delgado, 11/04/2022).

Em relação à pessoalidade, os elementos demonstram que o motorista se inscrevera na Uber mediante cadastro individual, com a apresentação de dados pessoais e bancários, e era submetido a um sistema de avaliação individualizada, a partir das notas atribuídas pela clientela. Nas palavras do Ministro Relator, em Acórdão proferido no processo RR-100353-02.2017.5.01.0066:

[...] é importante destacar, neste aspecto, que o fato de a Empresa administrar um negócio com milhares de motoristas cadastrados em seu aplicativo e ter o potencial de recrutar e contratar ainda muito mais pessoas para prestar esse serviço não desnatura o caráter de personalidade do labor despendido pelos trabalhadores individualmente considerados, principalmente se ficar demonstrada a natureza infungível da prestação do trabalho e das obrigações de cada sujeito do contrato – como ocorreu, no caso dos autos (RR 1003530220175010066, Relator Ministro Maurício Godinho Delgado, 11/04/2022).

Ainda de acordo com o Relator, a onerosidade, por sua vez, decorre do repasse de 70% a 80% do valor pago pelos passageiros. Essa percentagem elevada se justificaria pelo fato de o motorista ter de arcar com todos os custos do transporte (manutenção do veículo, gasolina, provedor de internet, celular, etc.).

No entender do relator, a não eventualidade também ficou comprovada: embora a relação tenha perdurado por menos de dois meses, durante esse período, o serviço foi prestado permanentemente todos os dias, com controle da plataforma sobre o tempo à sua disposição. Godinho (Brasil, 2022), afirma que “o labor do Reclamante estava inserido na dinâmica intrínseca da atividade econômica da Reclamada e inexistia qualquer traço de transitoriedade na prestação do serviço [...]”. Assim, ainda segundo o Relator (Brasil, 2022), restou também incontroverso de que “se trata de labor inerente à rotina fundamental da empresa digital de transporte de pessoas humanas, sem o qual tal empresa sequer existiria”.

Finalmente, sobre a subordinação, o Ministro considera que o monitoramento tecnológico, ou “subordinação algorítmica” - que consiste naquela “efetivada por intermédio de aferições, acompanhamentos, comandos, diretrizes e avaliações concretizadas pelo computador empresarial, no denominado algoritmo digital típico de tais empresas” (Brasil, 2022) - talvez seja até mesmo superior a outras situações trabalhistas tradicionais. Segundo o Ministro Godinho:

Saliente-se, por oportuno, que a suposta liberdade do profissional para definir seus horários de trabalho e de folgas, para manter-se ligado, ou não, à plataforma digital, bem como o fato de o Reclamante ser detentor e mantenedor de uma ferramenta de trabalho – no caso, o automóvel utilizado para o transporte de pessoas – são circunstâncias que não têm o condão de definir o trabalho como autônomo e afastar a configuração do vínculo de emprego (RR 1003530220175010066, Relator Ministro Maurício Godinho Delgado, 11/04/2022).

Situação semelhante ocorreu perante a 8ª Turma do TST, a qual, em 20/12/2022, reconheceu o vínculo de emprego de um motorista do Rio de Janeiro com a Uber. O motorista trabalhou para a Uber entre 2018 e 2019. Segundo ele, sua remuneração mensal era de cerca de R\$ 2.300, e seus gastos com combustível e manutenção do automóvel

eram de R\$ 500. Além do vínculo, ela pediu, na reclamação trabalhista, horas extras, ressarcimento desses valores e indenização por danos extrapatrimoniais (Brasil, 2022).

No primeiro grau, o pedido foi julgado improcedente. Após a sentença, foi apresentada uma proposta de acordo pelo qual a motorista receberia R\$ 9 mil a título de indenização e desistiria do seu recurso ordinário. Mas o Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região não homologou o acordo, por entender que seus termos eram inadequados, e reconheceu o vínculo de emprego, contradizendo sua própria decisão de 8 meses atrás, quando na mesma situação não havia reconhecido vínculo de emprego em uma outra ação similar (Brasil, 2023).

Assim, mais uma vez, o caso foi parar no Tribunal Superior do Trabalho, mais especificamente na 8ª Turma. Desta vez, ao contrário do entendimento da 4ª Turma, e por maioria dos votos (2 a 1), o vínculo foi reconhecido. Segundo o relator, ministro Agra Belmonte, a relação da motorista com a empresa é de subordinação clássica, pois ela não tem nenhum controle sobre o preço da corrida, o percentual do repasse, a apresentação e a forma da prestação do trabalho. “Até a classificação do veículo utilizado é definida pela empresa, que pode baixar, remunerar, aumentar, parcelar ou não repassar o valor da corrida”, ressaltou. (Brasil, 2023).

Ao analisar o agravo pelo qual se pretendia rediscutir a não homologação do acordo, o ministro Agra Belmonte ainda foi além e ressaltou que, segundo o TRT, a empresa vem se utilizando de um expediente conhecido como “litigância manipulativa” - o uso estratégico do processo para evitar a formação de jurisprudência sobre um tema (no caso, o vínculo de emprego). Um dos aspectos da prática é a celebração de acordo apenas nos casos em que houver a expectativa de que o órgão julgador vá decidir em sentido contrário ao seu interesse. Como a Uber tinha a expectativa de que seria reconhecido o vínculo empregatício se a discussão chegasse ao TST, então propôs acordo no segundo grau de justiça, o que não havia acontecido no julgamento da 4ª Turma, visando não formar jurisprudência desfavorável nas cortes superiores. Na conclusão do ministro, a finalidade do acordo proposto pela Uber não foi a conciliação em si, como meio alternativo de solução de conflitos, “mas um agir deliberado, para impedir a existência, a formação e a consolidação da jurisprudência reconhedora de direitos trabalhistas aos seus motoristas”. (Brasil, 2023).

Mais recentemente, em 24/05/2023, uma nova decisão, desta vez por parte do Ministro Alexandre de Moraes, chacoalhou as bases da segurança jurídica envolvendo a relação de emprego entre motoristas e aplicativos de transporte, ao cassar decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (TRT-3), sediado em Belo Horizonte (MG), que

havia reconhecido o vínculo de emprego de um motorista com a plataforma Cabify. Ao julgar procedente o pedido formulado pela plataforma na Reclamação (RCL) 59795, o relator considerou que a decisão do TRT-3 desrespeitou o entendimento do STF, firmado em diversos precedentes, que permite outros tipos de contratos distintos da estrutura tradicional da relação de emprego regida pela CLT, como destacado pelo Ministro Roberto Barroso no julgamento da Rcl 56.285/SP (j. 06/12/2022):

Considero, portanto, que o contrato de emprego não é a única forma de se estabelecerem relações de trabalho. Um mesmo mercado pode comportar alguns profissionais que sejam contratados pelo regime da Consolidação das Leis do Trabalho e outros profissionais cuja atuação tenha um caráter de eventualidade ou maior autonomia [...] desde que o contrato seja real, isto é, de que não haja relação de emprego com a empresa tomadora do serviço, com subordinação, horário para cumprir e outras obrigações típicas do contrato trabalhista, hipótese em que se estaria fraudando a contratação (Ministro Roberto Barroso, Rcl 56.285/SP, 06/12/2022).

Assim, para o Ministro Relator Moraes, “[...] verifica-se, assim, a posição reiterada da CORTE no sentido da permissão constitucional de formas alternativas da relação de emprego [...]”.

Por fim, Moraes ainda não somente não reconheceu o vínculo empregatício entre o motorista de aplicativo e a plataforma como ainda afirmou que a relação entre as partes não há de ser nem de seara trabalhista, mais se assemelhando à situação prevista na Lei 11.442/2007, que trata do transportador autônomo, proprietário de vínculo próprio, cuja relação é de natureza comercial, ou seja, regida pelo direito privado. Nesse sentido, o Ministro cita trecho de ementa de julgado do STJ no Conflito de Competência 164.544/MG, Rel. Min. MOURA RIBEIRO:

CONFLITO NEGATIVO DE COMPETÊNCIA. INCIDENTE MANEJADO SOB A ÉGIDE DO NCPC. AÇÃO DE OBRIGAÇÃO DE FAZER C.C. REPARAÇÃO DE DANOS MATERIAIS E MORAIS AJUIZADA POR MOTORISTA DE APLICATIVO UBER. RELAÇÃO DE TRABALHO NÃO CARACTERIZADA. SHARING ECONOMY. NATUREZA CÍVEL. COMPETÊNCIA DO JUÍZO ESTADUAL.
2. Os fundamentos de fato e de direito da causa não dizem respeito a eventual relação de emprego havida entre as partes, tampouco veiculam a pretensão de recebimento de verbas de natureza trabalhista. A pretensão decorre do contrato firmado com empresa detentora de aplicativo de celular, de cunho eminentemente civil.

Portanto, segundo Moraes, as controvérsias sobre situações jurídicas envolvendo relação de emprego entre colaboradores de empresas de aplicativo não devem sequer ser analisadas pela Justiça do Trabalho, mas sim pela Justiça Comum, por se tratar de matéria eminentemente civil. Tal decisão contradiz todos os entendimentos prévios dos Tribunais

Regionais, os quais, mesmo que não concordassem entre si se havia ou não relação de emprego, ao menos haviam pacificado o entendimento de que efetivamente se tratava de matéria de cunho trabalhista, e não civil.

Assim, percebe-se que a questão do vínculo de emprego entre motoristas e plataformas de aplicativos ainda é objeto de grande divergência entre as Turmas do TST e o próprio STF. Em relação ao Tribunal Superior do Trabalho, recentemente, dois processos com decisões divergentes começaram a ser examinados pela Subseção I Especializada em Dissídios Individuais (SDI-1), órgão responsável pela uniformização da jurisprudência das Turmas, estando atualmente o julgamento interrompido por pedido de vista de um dos integrantes.

3. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho teve como objetivo analisar a existência ou não da relação de emprego entre a empresa Uber e seus trabalhadores. Para isso, foram definidas e discutidas as cinco condições necessárias para a caracterização do vínculo de emprego – pessoa física, pessoalidade, onerosidade, habitualidade e subordinação. A fim de alcançar o objetivo, seguiu-se uma análise das legislações pertinentes e principalmente das discussões jurisprudenciais relativas ao tema. A jurisprudência atual ainda é bastante confusa e divergente, entre TRT's, TST E STF.

A decisão mais recente, a qual vigora por enquanto, se deu por parte da Suprema Corte, a qual julgou não haver qualquer relação de emprego entre a empresa Uber do Brasil Tecnologia Ltda. e seus colaboradores, não se tratando sequer de relação de emprego, mas sim de relação civil, devendo ser discutida no âmbito da Justiça Comum. No entendimento do autor deste artigo, na relação de trabalho entre o trabalhador e a empresa Uber estão sim presentes os requisitos de pessoalidade, habitualidade e onerosidade.

Porém, em relação à subordinação, inexistem bases jurídicas sólidas para reconhecer sua presença na relação entre Uber e colaboradores. Assim, pela falta de subordinação, seja ela jurídica ou algorítmica, concluiu-se que os trabalhadores não mantêm relação de emprego com a empresa Uber, não estando aptos a fazer jus aos direitos trabalhistas vinculados e inerentes à existência do vínculo de emprego.

REFERÊNCIAS

ABRANTES, José João. **Direito do Trabalho**. Faculdade de Direito da Universidade Nova de Lisboa. 1ª ed. 2019-2020.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Motorista não consegue reconhecer vínculo de emprego com a Uber**. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/-/motorista-n%C3%A3o-consegue-reconhecer-v%C3%Adnculo-de-emprego-com-a-uber%C2%A0>. Acesso em 20/06/2023, às 13h15min.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **3ª Turma reconhece vínculo de emprego entre motorista e Uber**. <https://www.tst.jus.br/-/3%C2%AA-turma-reconhece-v%C3%Adnculo-de-emprego-entre-motorista-e-uber>. Acesso em 20/06/2023, às 13h26min.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **8ª Turma mantém reconhecimento de vínculo de motorista de Uber**. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/-/8%C2%AA-turma-mant%C3%A9m-reconhecimento-de-v%C3%Adnculo-de-motorista-de-uber>. Acesso em 20/06/2023, às 13h22min.

BRASIL. Superior Tribunal Federal. **STF cassa decisão da Justiça do Trabalho sobre vínculo de emprego de motorista de aplicativo**. Disponível em <https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=507792&ori=1>. Acesso em 20/06/2023, às 13h39min.

CASSAR, Vólia Bonfim. **Resumo de Direito do Trabalho**. 6ª ed. Revista, atualizada e ampliada. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2018.

CORREIA, Henrique. **Direito do Trabalho para os concursos de analista do TRT e MPU**. 11. ed. Revista, atualizada e ampliada. Salvador: Juspodvm, 2018.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. Revista e atualizada 14 conforme lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. São Paulo: Editora LTDA, 2019.

PANCOTTI JR., José. **Apostila de Direito do Trabalho**. Centro Universitário Católico Salesiano Auxilium. 9ª ed. Araçatuba – SP, 2018

PEDDE JR. Rodolpho Priebe. **Introdução ao Direito do Trabalho**. 1. ed. 2019