Revista Multidisciplinar do Nordeste Mineiro, v.12,2023
ISSN 2178-6925

A UBER E O FENÔMENO DA SUBORDINAÇÃO
THE UBER AND THE PHENOMENON OF SUBORDINATION

Giovana Martins Aranda Pinheiro
Graduanda em Direito,
Faculdade de Ensino Superior de Linhares, Brasil
E-mail: giomartins2002@gmail.com

Ozório Vicente Netto
Mestre em Direito,
Faculdade de Ensino Superior de Linhares, Brasil
E-mail: ozorio@vmn.adv.br

Resumo

A presente pesquisa trata sobre a recente mudança de posicionamento do Tribunal Superior do Trabalho, e da Justiça do Trabalho como um todo, sobre a possível caracterização de uma relação de emprego entre a empresa UBER e os motoristas cadastrados no aplicativo. Com a análise dos termos de uso do aplicativo em confronto com as normas de Direito do Trabalho e com os posicionamentos doutrinários e jurisprudenciais acerca do assunto, pôde-se perceber que, ao contrário do que se possa imaginar, o Tribunal Superior do Trabalho não mudou suas premissas, mas a relação de trabalho se alterou a ponto de poder, sim, ser encarada como relação de emprego.

Palavras-chave: UBER; relação de emprego; subordinação

Abstract

This research deals with labor law, more specifically with regard to the characterization criterion of an employment relationship. With the analysis of the terms of use of the application in comparison with the norms of Labor Law, the objective is to evaluate the relationship between the company Uber and the drivers, regarding the existence of this type of relationship. The research brings doctrinal foundations on the subject, as well as the position of the courts.

Keywords: UBER; employment relationship; subordination

1. INTRODUÇÃO

Este trabalho estuda a evolução das relações trabalhistas contratuais entre a empresa Uber e os motoristas desde a entrada da empresa no mercado brasileiro até os dias atuais.

Assim, passar-se-á à análise de como se caracteriza a relação de emprego, bem como ao caso concreto dos motoristas que utilizam a plataforma da empresa supracitada nos dias de hoje.

Para tanto, serão analisados os posicionamentos doutrinários e jurisprudenciais, especialmente em relação à virada de posicionamento dos tribunais, que vêm concluindo pela existência de vínculo empregatício nessas relações, algo que há pouco tempo atrás não ocorria, principalmente no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho.

2. REQUISITOS PARA CARACTERIZAÇÃO DE RELAÇÃO TRABALHO E DE EMPREGO

Para poder entender se, de fato, a relação do motorista com o aplicativo do UBER se caracteriza como uma relação de emprego, necessário distinguir esta da relação de trabalho. A população, de maneira massiva, tende a associar a relação de emprego e de trabalho como expressões sinônimas. Entretanto, por mais interligadas que estejam, há distinções claras em suas conceituações.

Em princípio, é preciso ter em mente que trabalho é um gênero, que engloba várias espécies, o trabalho autônomo, o eventual, o trabalho avulso e, inclusive, a relação de emprego. “Relação de trabalho [...] refere-se a todas as relações jurídicas caracterizadas por terem sua prestação essencial centrada em uma obrigação de fazer consubstanciada em labor humano.” (DELGADO, 2019, p. 333).

Nesse sentido:

> Relação de trabalho é uma situação vista de modos diferentes; uma relação de organização jurídico-social na qual não há troca de bens ou valores patrimoniais, mas sim um homem comprometendo-se a si próprio; simples relação de ocupação, duradoura e permanente, de origem não-contratual, não enquadrável no direito obrigacional como simples processo de fato que é, para o qual a coincidência da vontade dos participantes não é decisiva; relação entre um membro jurídico pessoal e a comunidade de exploração, fundamentada pela sua incorporação ou inclusão nessa comunidade, pressupondo, todavia, um certo acordo de vontades sem força suficiente para transformá-la em contrato; relação jurídica criadora de obrigações que pode nascer independentemente da existência de um contrato; conjunto de direitos e obrigações que derivam para os trabalhadores e patrões do simples fato da prestação de serviços; o ato condição que qualifica o assalariado (DUARTE, 1998, p. 149).

Assim, percebe-se que trabalho é a força humana que resulta em algum resultado útil, seja ele a título oneroso ou gratuito, seja ele personalíssimo ou não. Uma relação de trabalho pode ser verificada de diversas maneiras no mundo fático, por isso, não possui regras rígidas para o seu enquadramento.

A relação de emprego, como dito anteriormente, integra o gênero trabalho e, no estudo do Direito do Trabalho, “do ponto de vista econômico-social, a modalidade mais relevante de pactuação de prestação de trabalho existe nos últimos duzentos anos, desde a instauração do sistema econômico contemporâneo, o capitalismo” (DELGADO, 2019, p. 334).

Em consonância, a relação de emprego é definida pela CLT por meio de um dos seus pilares, em seu artigo 3º: “Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência

deste e mediante salário". Daí se extraem os quatro requisitos básicos do emprego: a pessoalidade, habitualidade, onerosidade e subordinação.

Para poder considerar um motorista de aplicativo um empregado, portanto, os requisitos citados devem ser preenchidos. Portanto, necessário discorrer sobre o que cada um significa de fato.

No que tange à pessoalidade, o emprego é caracterizado por ser prestado por pessoa física, assim, o trabalho é pessoal, realizado por uma pessoa natural, sem a possibilidade de ser uma pessoa jurídica.

Pela pessoalidade, os serviços prestados na relação de emprego são infungíveis, ou seja, são personalíssimos, não podendo o prestador de serviços fazer-se substituir. Desse modo:

> A relação jurídica pactuada – ou efetivamente cumprida – deve ser, desse modo, *intuitu personae* com respeito ao prestador de serviços, que não poderá, assim, fazer-se substituir intermitentemente por outro trabalhador ao longo da concretização dos serviços pactuados (DELGADO,2019, p. 339).

Como visto, o empregado é contratado para que apenas ele exerça aquela função. Não obstante, Isso não quer dizer que eventuais substituições com o consentimento do empregador não possam acontecer. Essas eventualidades não descaracterizam a relação de emprego.

Em relação à pessoalidade, portanto, será demonstrado nos próximos capítulos que essa se encontra presente na relação dos motoristas e aplicativos, especialmente porque são contratados mediante cadastro de sua Carteira Nacional de Habilitação e somente o motorista cadastrado pode fazer as corridas.

A habitualidade é melhor definida e caracterizada pela não eventualidade, no sentido de que a relação de emprego é contínua, inferindo a ideia de permanência nesta. "Para que haja relação empregatícia é necessário que o trabalho prestado tenha caráter de permanência (ainda que por um curto período determinado), não se qualificando como trabalho esporádico" (DELGADO, 2019, p. 341).

A fim de definir a não eventualidade, a doutrina moderna teorizou quatro concepções que retratam a eventualidade, sendo a habitualidade, uma visão contrária a essas tais teorias. A primeira delas é a Teoria da Descontinuidade que mostra uma prestação de serviços descontinua, fracionada no tempo, prestação essa que se apresenta de maneira fragmenta. Atualmente, essa teoria não é recepcionada pela CLT, como bem explica:

> [...], á luz da Consolidação, um trabalhador que preste serviços ao tomador, por diversos meses seguidos, mas apenas em domingos ou fins de semana (caso de garçons de clubes campestres, por exemplo), não poderia se configurar como trabalhador eventual, em face da não absorção, pela CLT, da teoria da descontinuidade (DELGADO, 2019, p.342).

A segunda diz respeito a Teoria do Evento, que recepciona a ideia de trabalhador contratado para atuação em eventos específicos, em causas pontuais. Assim, seu trabalho perdura tão somente enquanto durar tal evento.

A terceira teoria instituída é a Teoria dos fins do empreendimento que caracteriza como eventual o trabalhador chamado a realizar tarefas não coincidentes com a atividade final do empreendimento, atuando em atividades, muitas vezes, esporádicas e casuais.

Por fim, tem-se a Teoria da fixação jurídica: “Informa essa construção teórica ser eventual o trabalhador “que não se fixa a uma fonte de trabalho, enquanto empregado é o trabalhador que se fixa numa fonte de trabalho. Eventual não é fixo. Empregado é fixo. A fixação é jurídica” (NASCIMENTO, 1989, p.105).

A fixação não traz a necessidade de que os contratos de emprego sejam exclusivos. É apenas uma consequência do que se vê na prática laboral. Afinal, como bem discorreu o autor citado acima, normalmente quem se fixa a um ponto de trabalho é justamente o trabalhador habitual.

E esse é o caso da grande maioria dos motoristas de aplicativo. Muitos deles apenas possuem essa forma de sustento próprio (fixação), a maioria dirige com regularidade e rotina (continuidade), atuam em todas as chamadas ou quase todas (todos os eventos) e na atividade-fim do aplicativo.

No concernente à Onerosidade, é a mais simples de entender. A relação empregatícia se baseia numa relação de sinalagma, direitos e deveres recíprocos. Enquanto o empregado presta o serviço, o empregador paga pela vinculação contratual da relação de emprego. Assim, ela se manifesta pelo pagamento do empregador ao empregado de parcelas de valores capazes de recompensar pelo trabalho prestado dentro do que determinam as normas trabalhistas vigentes.

Nesse ponto, mais simples ainda é enxergar esse requisito na relação do motorista com a UBER. Ele recebe pelo número de corridas que realiza, o que configura essa bilateralidade onerosa entre as partes.

Quanto ao último requisito integrador da relação de emprego (subordinação), este será analisado no próximo capitulo e é o grande diferencial a ser analisado nas questões de motoristas de aplicativo. Por isso, é o objeto de estudo mais importante do presente artigo.

3. SUBORDINAÇÃO E COORDENAÇÃO

O caso dos motoristas de aplicativo é curioso, porque se encontra em uma espécie de linha tênue entre o que é subordinado e que é autônomo. A principal característica que motiva as críticas a quem não reconhece o vínculo costuma ser a existência de uma subordinação financeira entre o motorista e o aplicativo.

No entanto, embora não se desconheça essa realidade, o fato é que a subordinação caracterizadora da relação de emprego é a jurídica, e não a financeira que, quando existe, traz uma ideia de trabalho coordenado, mas não correspondente a uma subordinação jurídica, como se verá adiante.

O que importa, portanto, é saber se a atividade dos motoristas aqui investigada está mais para a realidade do trabalho subordinado ou para a do trabalho coordenado.

3.1 Subordinação financeira e subordinação jurídica

A subordinação é o elemento principal que diferencia a relação de emprego das outras diversas formas de trabalho autônomo. No próprio conceito gramatical da palavra, subordinação significa uma relação de obediência, de submissão. Não é diferente da ideia trazida pelo Direito do Trabalho, que indica uma sujeição aos poderes de outrem no ambiente de trabalho. Assim:

> Consiste, assim, na situação jurídica derivada do contrato de trabalho, pela qual o empregado compromete-se a acolher o poder de direção empresarial no modo de realização de sua prestação de serviços (DELGADO, 2019, p. 349).

Traduz-se a subordinação como o fenômeno responsável por limitar a vontade do trabalhador frente ao poder diretivo do empregador. Tal entendimento é simbolizado através do artigo 3º da Consolidação das Leis Trabalhistas:

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

Pela expressão "dependência deste" é que está caracterizado o requisito da subordinação na relação de emprego.

Nos primeiros estudos sobre o tema, entendia-se que a subordinação devia ser vista sob um aspecto financeiro, ou seja, o trabalhador era subordinado ao empregador porque este pagava o seu salário. Desse modo:

> (...) o que caracteriza a relação de emprego é o fato de que o empregado depende do salário recebido para cobrir as suas despesas pessoais e obrigatórias, isto é, o empregado fica subordinado ao empregador porque é, economicamente, inferior a ele (RUSSOMANO, 1984, p. 112).

Com o passar do tempo, pacificou-se na doutrina que esse não era o entendimento mais adequado sobre o tema, uma vez que havia trabalhadores com poderes econômicos muito maiores que seu empregador ou, ainda, que trabalhavam por qualquer outra questão diversa, que não a do salário. Conceitua-se:

> A subordinação que deriva do contrato de trabalho é de caráter jurídico, ainda que tendo por suporte e fundamento originário a assimetria social característica da contemporânea sociedade capitalista. A subordinação jurídica é o polo reflexo e combinado do poder de direção empresarial, também de matriz jurídica. Ambos resultam da natureza da relação de emprego, da qualidade que lhe é ínsita e distintiva perante as demais formas de utilização do trabalho humano que já foram hegemônicas em períodos anteriores da história da humanidade: a escravidão e a servidão (DELGADO, 2019, p. 350).

De certo, a subordinação jurídica é estabelecida pela disposição do empregado em se submeter, de forma voluntária, à dinâmica delineada pelo empregador, motivado pela busca por uma contrapartida. Essa interação é o cerne do contrato de trabalho e fundamenta a aplicação prática do conceito de subordinação jurídica.

Assim, considera-se empregador, pela redação do artigo 966 do Código Civil "quem exerce profissionalmente atividade econômica organizada para a produção ou a circulação de bens ou de serviços". Portanto, há uma relação de hierarquia entre o dirigente laboral (empregador) e o subordinado (empregado).

Portanto, para saber se há subordinação jurídica do motorista, deve-se analisar o caso concreto para verificar se as exigências acima descritas se encontram presentes na relação do motorista com a UBER.

3.2 CARACTERIZAÇÃO DO TRABALHO COORDENADO (PARASSUBORDINAÇÃO)

A parassubordinação é um fenômeno recente. Na Itália, a noção de relação de trabalho parassubordinado foi estabelecida por meio do artigo 2º da Lei nº 741, de 1959. Essa disposição legal abrangia as "relações de colaboração que se manifestam através da execução de um serviço contínuo e coordenado". Posteriormente, essa categoria foi incorporada ao Código de Processo Civil Italiano pelo artigo 409, § 3º, após a reforma introduzida pela Lei nº 533, datada de 11 de agosto de 1973.

Destarte:

> Existe atualmente nos ordenamentos europeus a tendência de atenuar a dicotomia entre trabalho autônomo e trabalho subordinado, através da criação de uma figura intermediária capaz de oferecer uma gradação articulada do conjunto de direitos e garantias que constituem o standard médio de tutela reconhecida ao trabalhador protegido pelo Direito do Trabalho. Exemplo típico é o italiano, que desenvolveu a noção de "parasubordinação" como espaço intermediário de proteção entre trabalhador autônomo e assalariado (BAYLOS, 1999, p. 106).

Assim, o conceito de parassubordinação surgiu para suprir o limbo que existia entre o trabalhador celetista, por exemplo, e o trabalhador autônomo ou que desenvolvia suas atividades à distância, mas com autonomia mitigada, ou seja, aquele trabalhador que depende de alguma maneira da empresa, ainda que não seja uma dependência jurídica.

Atualmente, especialmente durante o cenário pandêmico essa dificuldade de separar o autônomo do subordinado pode ser observada com mais clareza. As tecnologias e ferramentas da *Internet* passaram a ser costumeiramente usadas para que a atividade empresarial não parasse, implementando-se então, uma espécie de trabalho à distância. Diante desse contexto, ficou cada vez mais difícil a identificação nos casos concretos da subordinação como caráter essencial à relação de emprego.

Para auxiliar em situações como essas, deve-se ter em mente que a presença da subordinação jurídica não está condicionada à demonstração de um controle efetivo e contínuo por parte do empregador, mas sim à capacidade de exercer as autoridades previstas em lei. Preceitua-se:

> Subordinação própria de empregados altamente qualificados ou controlados a distância, ou ainda, das figuras contratuais resididas na zona fronteiriça entre o trabalho autônomo e a relação de emprego, como por exemplo, o representante comercial e o vendedor pracista (DELLAGRAVE, 2002, p. 72).

No contexto do mercado de trabalho contemporâneo, é essencial combinar as características da subordinação influenciadas pela atualidade e o princípio da alteridade, que é um requisito estabelecido pela lei, que lega ao empregador a assunção dos riscos da atividade. Desse modo, se o trabalhador é quem assume esses riscos, normalmente o caso não será de trabalho subordinado. Essa combinação auxilia avaliar se há uma autonomia genuína ou se a relação, embora formalmente estruturada como um contrato civil, é de emprego.

Muitas vezes, o que se vê são relações em que o trabalhador depende da empresa como sua única fonte de renda, recebe certas diretrizes, mas as cumpre com total autonomia. É o caso dos representantes comerciais autônomos previstos na Lei. n° 4886/65. Nesses casos, por mais que o trabalhador dependa da

empresa, essa dependência trata-se de mera coordenação da atividade produtiva, o que não leva à caracterização de vínculo empregatício.

Cabe investigar, portanto, se a relação dos motoristas com a UBER permite ao trabalhador que tenha, de fato, uma autonomia na prestação de serviços, ainda que de maneira coordenada, ou se o contrato civil existente é apenas uma fachada para uma relação de subordinação jurídica.

4. A UBER E A RELAÇÃO COM O MOTORISTA

A Uber Technologies Inc. (operando como Uber) é uma companhia multinacional dos Estados Unidos que oferece serviços eletrônicos no setor de transporte privado urbano. Ela disponibiliza um aplicativo de transporte que permite a localização e solicitação de motoristas com base na geolocalização, conhecido como *e-hailing*, proporcionando um serviço comparável ao modelo convencional de táxi.

No objeto vigente de termos e condições gerais dos serviços de tecnologia fornecido pela Uber, sendo sua última atualização datada de 16 de abril de 2020, a empresa apresenta como se dará o relacionamento com o motorista parceiro. Logo no início do instrumento, tem-se a seguinte cláusula:

> "Ao concordar com estes Termos, você cria uma relação contratual direta conosco. No entanto, nós não controlamos ou gerenciamos você ou os serviços prestados por Você aos Usuários, nem temos o direito de fazê-lo, de forma geral ou durante a realização de Viagens. Os presentes Termos regem tão somente a utilização do nosso Aplicativo de Motorista".

De antemão, a empresa afirma não controlar ou gerenciar o usuário, possibilitando que este use a plataforma, quando, onde e quantas vezes quiser. Entretanto alguns dispositivos contrariam a ideia inicial apresentada. A cláusula que trata sobre o valor a ser recebido pelo motorista, estipula, no princípio, que o pagamento ao motorista será feito semanalmente. Entretanto, preceitua que a falta de montante a receber, pode gerar restrições ao parceiro. Em seus dizeres:

> "A Uber se reserva o direito de desativar a sua conta, ou determinados veículos cadastrados em sua Conta de Motorista, caso Você não possua Montante a Receber por mais de duas (2) semanas em valor suficiente para que sejam realizadas as retenções para terceiros por você autorizados ou em virtude de ordens judiciais. Após comprovação de que Você possui Montante a Receber em valor suficiente para a realização das retenções ou após comprovada a quitação de suas obrigações diretamente com os terceiros com quem Você possui relação, nós poderemos reativar sua conta ou os veículos anteriormente desativados".

Ademais, a empresa exige que os motoristas parceiros mantenham cobertura de determinados seguros em seus veículos, bem como exige uma pontuação mínima (na avaliação dos passageiros) para que continue a transitar como motorista do aplicativo:

> Você reconhece ser de sua responsabilidade manter, durante a vigência destes Termos, todos os seguros listados a seguir, com os níveis de cobertura exigidos pelas leis aplicáveis: seguro comercial de

> responsabilidade civil para automóveis para todos os veículos que Você operar que forneça proteção contra lesões corporais e danos materiais a terceiros(as), assim como contra qualquer indenização que independa de culpabilidade, quando exigida por tais leis e não puder ser renunciada por um(a) segurado(a); seguro comercial de responsabilidade civil que forneça proteção para danos pessoais, publicidade, danos materiais a terceiros, e responsabilidade civil empregador, aplicável, por exemplo, quando você tiver empregados seus conduzindo o veículo. Mediante nossa solicitação, você deverá fornecer uma cópia dessa (s) apólice (s) de seguro (s) dentro de 7 (sete) dias. Nós poderemos, a qualquer tempo, verificar seu (s) seguro (s) com seguradoras ou terceiros, e você deverá obter todo o consentimento necessário de todos os seus motoristas que estejam realizando Viagens em seu nome, a fim de permitir que quaisquer terceiros relevantes (tais como seguradoras, corretores e autoridades de licenciamento) verifiquem, forneçam e/ou divulguem, a nós ou às nossas afiliadas, detalhes de qualquer apólice de seguro relacionada a você. Caso você se envolva em um acidente automobilístico enquanto estiver utilizando nosso Aplicativo de Motorista e que possa dar causa a um sinistro, você deverá nos fornece toda a informação relevante o mais rápido possível (em não mais do que 30 dias) e deverá cooperar com nossas seguradoras em qualquer investigação de tal acidente. A Uber poderá optar por contratar determinados seguros em seu nome. Você está ciente e concorda que a Uber poderá alterar, reduzir ou cancelar qualquer cobertura de seguro por ela contratada a qualquer tempo, sob sua inteira discricionariedade e sem obrigação de notificar ou de obter autorização para fazê-lo. VOCÊ CONCORDA QUE QUALQUER PAGAMENTO REALIZADO A VOCÊ SOB O SEGURO DE ACIDENTES PESSOAIS DE PASSAGEIRO (APP) MANTIDO PELA UBER OU POR UM FORNECEDOR TERCEIRO EM RAZÃO DE UM ACIDENTE REDUZIRÁ QUALQUER RESPONSABILIDADE FRENTE A VOCÊ DECORRENTE DO MESMO ACIDENTE.

> A funcionalidade de avaliações mútuas auxilia na criação e manutenção de uma plataforma melhor para o Cliente e para os Usuários, portanto o Cliente reconhece que precisará manter uma média de avaliações dadas pelos Usuários acima da avaliação média mínima para o Território, a qual pode ser atualizada de tempos em tempos ("Avaliação Média Mínima"). Se a média de avaliações do Cliente ficar abaixo da Avaliação Média Mínima, isso poderá afetar como o Cliente usa ou acessa os Serviços da Uber, conforme detalhado no Código da Comunidade Uber. Além disso, o Cliente reconhece que rejeitar ou ignorar de forma recorrente as solicitações dos Usuários por Serviços de Transporte, enquanto se está online no Aplicativo de Motorista, ou, ainda, cancelá-las após aceitá-las de forma recorrente, gera uma experiência negativa para os Usuários e pode prejudicar o funcionamento da plataforma. Portanto, o Cliente concorda em encerrar a sessão no Aplicativo de Motorista ou ficar offline caso não esteja disponível ou não deseje aceitar solicitações de Usuários por Serviços de Transporte em determinado período de tempo.

Vislumbrando tais instrumentos, parece ser contraditória a afirmativa inicial de que o contrato não estabelece relação empregatícia, já que impõe diversas posturas a serem tomadas em contraponto a uma sanção (geralmente, de suspensão ou exclusão do aplicativo), o que pode configurar, portanto, uma verdadeira relação de subordinação jurídica entre os contratantes.

5. ANÁLISE DA JURISPRUDÊNCIA NACIONAL SOBRE O TEMA

Tal problemática já foi levada aos Tribunais superiores diversas vezes. Transcrevem-se dois julgados emblemáticos sobre o tema para maior compreensão do assunto:

> "AGRAVO EM AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. RECONHECIMENTO DE RELAÇÃO DE EMPREGO. MOTORISTA DE APLICATIVO. UBER DO BRASIL. CONHECIMENTO E NÃO PROVIMENTO. (...) O trabalho pela plataforma tecnológica - e não para ela -, não atende aos critérios definidos nos artigos 2º e 3º da CLT, pois o usuário-motorista pode dispor livremente quando e se disponibilizará seu serviço de transporte para os usuários-clientes, sem qualquer exigência de trabalho mínimo, de número mínimo de viagens por período, de faturamento mínimo. No presente caso, o próprio motorista reconheceu que exercia outra atividade e ativava o aplicativo apenas nas horas vagas e quando assim desejasse. IV. Fundamentos da decisão agravada não desconstituídos. V. Agravo de que se conhece e a que se nega provimento, com aplicação da multa de 1% sobre o valor da causa, em favor da parte Agravada, com fundamento no art. 1.021, § 4º, do CPC/2015" (Ag-AIRR-20614-50.2020.5.04.0014, 4ª Turma, Relator Ministro Alexandre Luiz Ramos, DEJT 17/03/2023).

O julgado acima deixou de reconhecer a subordinação jurídica, uma vez que na data do julgamento, a UBER dava liberdade quase que irrestrita aos motoristas que, como visto, sequer eram obrigados a ficar com o aplicativo ligado durante os dias que trabalhava.

Não havia punições pela quantidade ou negativa de corridas. Apenas era realizado o cadastro do motorista e repartido o fruto das corridas. Não havia, de fato, qualquer ordem, direta ou indiretamente ligada ao aplicativo, que o motorista devesse seguir. Apenas padrão legal de urbanidade com os clientes.

Por outro lado, com o passar do tempo, a UBER mudou sua maneira de tratar os motoristas e, como consequência, houve também mudança de posicionamento jurisprudencial, como no caso abaixo:

> RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.015/2014 E ANTERIOR À LEI 13.467/2017. UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA. NATUREZA JURÍDICA DA RELAÇÃO MANTIDA ENTRE OS TRABALHADORES PRESTADORES DE SERVIÇOS E EMPRESAS QUE ORGANIZAM, OFERTAM E EFETIVAM A GESTÃO DE PLATAFORMAS DIGITAIS DE DISPONIBILIZAÇÃO DE SERVIÇOS DE TRANSPORTE AO PÚBLICO, NO CASO, O TRANSPORTE DE PESSOAS E MERCADORIAS. (...) Por fim, a subordinação jurídica foi efetivamente demonstrada, destacando-se as seguintes premissas que se extraem do acórdão regional, incompatíveis com a suposta autonomia do trabalhador na execução do trabalho: 1) a Reclamada organizava unilateralmente as chamadas dos seus clientes/passageiros e indicava o motorista para prestar o serviço; 2) a empresa exigia a permanência do Reclamante conectado à plataforma digital para prestar os serviços, sob risco de descredenciamento da plataforma digital (perda do trabalho); 3) a empresa avaliava continuamente a performance dos motoristas, por meio

de um controle telemático e pulverizado da qualidade dos serviços, a partir da tecnologia da plataforma digital e das notas atribuídas pelos clientes/passageiros ao trabalhador. Tal sistemática servia, inclusive, de parâmetro para o descredenciamento do motorista em face da plataforma digital - perda do trabalho -, caso o obreiro não alcançasse uma média mínima; 4) a prestação de serviços se desenvolvia diariamente, durante o período da relação de trabalho - ou, pelo menos, com significativa intensidade durante os dias das semanas -, com minucioso e telemático controle da Reclamada sobre o trabalho e relativamente à estrita observância de suas diretrizes organizacionais pelo trabalhador, tudo efetivado, aliás, com muita eficiência, por intermédio da plataforma digital (meio telemático) e mediante a ativa e intensa, embora difusa, participação dos seus clientes/passageiros. Saliente-se ser fato notório (art. 337, I, do CPC/15) que a Reclamada é quem estabelece unilateralmente os parâmetros mais essenciais da forma de prestação dos serviços e da dinâmica de funcionamento da atividade econômica, como, por exemplo, a definição do preço da corrida e do quilômetro rodado no âmbito de sua plataforma digital. Desse quadro, se percebe a configuração da subordinação jurídica nas diversas dimensões: a) clássica , em face da existência de incessantes ordens diretas da Reclamada promovidas por meios remotos e digitais (art. 6º, parágrafo primeiro, da CLT), demonstrando a existência da assimetria poder de direção/subordinação e, ainda, os aspectos diretivo, regulamentar, fiscalizatório e disciplinar do poder empregatício; b) objetiva , tendo em vista o trabalho executado estritamente alinhado aos objetivos empresariais; c) estrutural , mediante a inteira inserção do profissional contratado na organização da atividade econômica desempenhada pela Reclamada, em sua dinâmica de funcionamento e na cultura jurídica e organizacional nela preponderante; d) por fim, a subordinação algorítima , 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 da Tecnologia 4.0. 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. Reitere-se: 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 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, que era centralizada, metodicamente, no algoritmo da empresa digital; ficou incontroversa a incidência das manifestações fiscalizatórias, regulamentares e disciplinares do poder empregatício na relação de trabalho analisada . Enfim, o trabalho foi prestado pelo Reclamante à Reclamada, mediante remuneração, com subordinação, e de forma não eventual. Cabe reiterar que, embora, neste caso concreto, tenham sido comprovados os elementos da relação empregatícia, deve ser considerado que o ônus da prova da autonomia recai sobre a defesa, ou seja, o ente empresarial, já que inequívoca a prestação de trabalho (art. 818, II, da CLT), sendo forçoso reconhecer, também, que a

> Reclamada não se desvencilhou satisfatoriamente de seu encargo probatório. Dessa forma, deve ser reformado o acórdão regional para se declarar a existência do vínculo de emprego entre as Partes, nos termos da fundamentação. Recurso de revista conhecido e provido.
>
> (TST - RR: 10035302201750100 66, Relator: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 06/04/2022, 3ª Turma, Data de Publicação: 11/04/2022)

O caso acima foi uma virada de chave na jurisprudência do TST. Ao perceber que a UBER mudou sua forma de agir e de cobrar os serviços dos motoristas, o Tribunal não mudou de ideia em relação ao que decidira em anos anteriores, apenas adequou sua jurisprudência a uma nova realidade imposta. Se antes a UBER dava quase que irrestrita liberdade aos motoristas, fica claro pelas constatações acima, de várias exigências e punições decorrentes de seus eventuais descumprimentos, que a relação ultrapassou o limite do coordenado e caracterizou as cobranças e ordens dadas pelo aplicativo como um poder de regulamentação e punição decorrentes dos poderes diretivo e disciplinar que a UBER passou a exibir nas relações com os motoristas.

Logo, o entendimento do Tribunal foi no sentido de reconhecimento de vínculo empregatício em razão da existência da própria subordinação jurídica, e não de uma relação de trabalho coordenado.

6. CONCLUSÃO

Ao contrário da visão superficial de que o Tribunal Superior do Trabalho teria mudado sua visão em relação às atividades relacionadas ao contrato entre UBER e seus motoristas, o que se percebeu com o estudo do tema foi que o que efetivamente mudou foi o modo de prestação de serviços, especialmente o modo de controle dessa prestação.

Os casos concretos das atividades iniciais da UBER no país realmente apontavam para contratos de profissionais autônomos, o que ensejou um posicionamento da Justiça do Trabalho no sentido de rechaçar as pretensões de vínculo empregatício.

Contudo, o fato é que, atualmente, as formas de controle arrochadas que foram impostas aos motoristas fizeram com que a subordinação anteriormente existente – que, quando existia, limitava-se a uma subordinação financeira – passou a ser de verdadeira subordinação jurídica.

É por isso que houve essa guinada de posicionamento jurisprudencial. As premissas do Tribunal Superior do Trabalho não se modificaram, mas os fatos sim. Logo, quem pretende auferir renda capaz de prover seu sustento por meio do aplicativo, nos termos contratuais atuais, naturalmente acabará se submetendo a uma relação de emprego.

REFERÊNCIAS

BRASIL. [Código Civil (2002). **Código Civil de 2002**. Brasília, DF: Presidência da República, [2002]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituiçao.htm. Acesso em: 29 ago. 2023.

RUSSOMANO, Mozart Victor**. O Empregado e o Empregador no Direito Brasileiro**. Rio de Janeiro: Forense, 1984.

BAYLOS, Antonio. **Direito do Trabalho: modelo para armar**. São Paulo: LTr, 1999.

DELLAGRAVE, José Affonso. **Inovações da legislação trabalhista: reforma trabalhista ponto a ponto**. 2.ed. São Paulo: Ltr, 2002.

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

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (3. Turma). **Recurso de Revista**. Processo sob a égide da lei 13.015/2014 e anterior à lei 13.467/2017 . Uber do brasil tecnologia ltda. Natureza jurídica da relação mantida entre os trabalhadores prestadores de serviços e empresas que organizam, ofertam e efetivam a gestão de plataformas digitais de disponibilização de serviços de transporte ao público, no caso, o transporte de pessoas e mercadorias. Recorrente: Elias do Nascimento Santos. Recorrido: UBER do Brasil Tecnologia Ltda, e outros. Relator: Min. Mauricio Godinho Delgado, 06 de abril de 2022. Disponível em: https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/1456803327. Acesso em: 19 ago. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (4. Turma). **Agravo de instrumento em recurso de revista**. Agravo de instrumento em recurso de revista do reclamante - rito sumaríssimo - vínculo de emprego entre motorista e plataformas tecnológicas ou aplicativos captadores de clientes (uber do brasil tecnologia ltda.) - impossibilidade de reconhecimento diante da ausência de subordinação jurídica - transcendência jurídica reconhecida - recurso desprovido. Recorrente: Thalierley Celson De Assis. Recorrido: Uber do Brasil Tecnologia Ltda, e outros. Relator: Min. Ives Gandra da Silva Martins Filho, 01 de abril de 2022. Disponível em: https://www.jusbrasil.com.br/processos/435340684/processo-n-001XXXX-0520215030006-do-trt-3. Acesso em: 19 ago. 2023.

TECNOLOGIA, Uber do Brasil. **Termos e condições Gerais dos Serviços de Tecnologia**. São Paulo, 2022, 22 p.

DUARTE, Bento Herculano. **Manual de direito do trabalho**. São Paulo: Ltr. 1998