

Ausência de Vínculo Empregatício nos Contratos com a Empresa Uber: Uma Análise Fático-Normativa do Acórdão Número: 1000123.89.2017.5.02.0038

Absence of Employment Bond in Contracts with the Uber Company: A Factual-Normative Analysis of the Judgment Number: 1000123.89.2017.5.02.0038

DOI:10.34117/bjdv6n12-361

Recebimento dos originais: 14/11/2020

Aceitação para publicação: 14/12/2020

José Claudio Monteiro de Brito Filho

Doutor, atua no Centro Universitário do Estado do Pará

Endereço: Rua D. Romualdo de Seixas, 1560, sala 1304, CEP: 66.055-028, Belém-PA

E-mail: jclaudiobritofilho@gmail.com

Poliana Ferreira da Silva

Graduanda do Centro Universitário do Estado do Pará

Endereço: R. Antônio Barreto, 1070, apt 7002, CEP:66.055-050, Belém-PA

E-mail: polianafs_@hotmail.com

Sofia Pereira Récio Rodrigues

Graduanda do Centro Universitário do Estado do Pará

Endereço: Tv. Timbó, 1269, apt 1202, CEP: 66.087-127, Belém-PA

E-mail: sofia@recio.com

RESUMO

O avanço das novas formas de trabalho e a necessidade de transformação das relações socioculturais que abarcam as esferas de produção e consumo buscam acompanhar a eficiência, a celeridade e o baixo custo que as tecnologias proporcionam. A partir dessa ideia, o presente estudo pretende realizar uma análise fático-normativa da decisão contida no acórdão número 1000123.89.2017.5.02.0038, baseada na doutrina trabalhista atual, com o objetivo de discutir o vínculo existente nos contratos entre a empresa Uber e os motoristas a ela credenciados, com estudo das possibilidades advindas do reconhecimento dos motoristas como trabalhadores autônomos, além da necessidade de uniformização desse entendimento pelo Poder Judiciário, com base, principalmente, no exame dos impactos tributários e do custo benefício para a empresa Uber e seus motoristas credenciados.

Palavras-chaves: Uber, Vínculo Empregatício, trabalhador autônomo.

ABSTRACT

The advance of new forms of work and the need to transform socio-cultural relations that encompass the spheres of production and consumption seek to keep pace with the efficiency, speed and low cost that technologies provide. From that ideia the present study intends to carry out a fact-normative analysis of the decision contained in ruling number 1000123.89.2017.5.02.0038, based also on the current labor doctrine, with the objective of discussing the bond existing in the contracts between the Uber company and its accredited drivers, with a study of the possibilities arising from the recognition

of the drivers as autonomous workers, in addition to the need for uniformity of this understanding by the Judiciary, based mainly on the examination of tax impacts and cost benefit for the Uber company and its accredited drivers.

Keywords: Uber, Employment bond, Freelance worker.

1 INTRODUÇÃO

O mundo encontra-se diante das novas formas de relações de trabalho, que buscam acompanhar a eficiência, a celeridade e o baixo custo que as tecnologias proporcionam. Um dos reflexos dessa realidade é a plataforma digital chamada Uber, com abrangência internacional, que sintetiza, para uma parcela doutrinária, os efeitos nocivos dessas novas relações, principalmente no Direito do Trabalho.

O objetivo principal da Uber é facilitar a interação entre os motoristas credenciados ao aplicativo e os seus usuários, ou seja, a plataforma serve como meio para tornar o transporte de pessoas e bens mais célere.

Com o passar dos anos, devido a facilidade para se tornar prestador de serviços da empresa Uber, diversas pessoas passaram a se tornar motoristas do aplicativo e garantir uma renda complementar mensal, de modo a garantir o sustento próprio e de sua família

Com isso, começaram a surgir certas indagações no Direito do Trabalho a respeito de qual seria a natureza jurídica desse vínculo, se seria caracterizado como uma relação de emprego ou uma modalidade da relação de trabalho. Após vários debates e decisões produzidas nas 1ª e 2ª instâncias, no dia 07 de fevereiro de 2020, a Quinta Turma do Tribunal Superior do Trabalho, publicou o acórdão do Recurso Revista número 1000123-89.2017.5.02.0038, que não reconhece o vínculo empregatício entre o prestador de serviço e a empresa Uber, por unanimidade. Tal decisão e seus impactos será objeto de análise do presente artigo.

A pergunta norteadora da pesquisa se apresenta da seguinte forma: é a decisão da Quinta Turma do Tribunal Superior do Trabalho, que decidiu pela inexistência de relação de emprego entre a empresa Uber e os motoristas que utilizam os serviços da plataforma, a mais adequada ao conjunto fático-normativo da relação?

O presente trabalho tem por finalidade produzir pesquisa básica, a fim de ampliar o conhecimento do leitor, possibilitando eventuais debates sobre o assunto. O método de coleta de informações que será utilizado é o bibliográfico. Esta pesquisa propõe aliar análise teórica a respeito do que foi debatido ao longo do acórdão do RR 1000123.89.2017.5.02.0038 e evidenciar os impactos dessa decisão no dia a dia dos motoristas do aplicativo Uber, além disso, utilizará informações coletadas no desenvolvimento do Grupo de Trabalho Decente, do PPGD-CESUPA.

O estudo se justifica na necessidade analisar como são desenvolvidas e quais são as principais razões da negativa de reconhecimento do vínculo empregatício do motorista com o aplicativo Uber. Além disso, verificar como esse assunto vai ser abordado a partir da decisão da Quinta Turma do Tribunal Superior do Trabalho, visto que ainda assim, o entendimento não é pacificado e os Tribunais Regionais do Trabalho não precisam se vincular a essa decisão. Logo, a pesquisa será baseada em análise de Jurisprudência, além da identificação doutrinária a respeito do assunto.

Diante disso, conhecer os problemas relacionados ao trabalho em plataformas digitais é relevante para a sociedade e especificamente para o Direito, uma vez que a realidade abordada discute o fato de estar sendo transgredidas regras presentes na Consolidação das Leis de Trabalho, legislação que trata dos trabalhadores com vínculo empregatício. Em contrapartida, os trabalhadores os quais vamos tratar nesta pesquisa são considerados autônomos, de acordo com uma parcela doutrinária e jurisprudencial que iremos defender, logo serão regidos pela Lei dos Trabalhadores Autônomos.

Tal pesquisa usará como base teórica o artigo científico *Considerações Acerca da Inexistência de Vínculo Empregatício nos Contratos de Uber*, de Brito Filho e Garcia (2020), pois visa discutir a natureza jurídica da relação existente entre a empresa Uber e os motoristas a ela credenciados. Outrossim, é utilizado o artigo *Estudo Comparativo da Tributação sobre os Diferentes Regimes de Trabalho do Motorista de Aplicativo: Ensaio sobre Como a Legislação Trabalhista É Capaz de Prejudicar uma Sociedade*, produzido por Porto e Silva (2019), pois os autores proporcionam uma explanação sobre a incidência da tributação nos regimes de trabalho dos motoristas de aplicativo. Além disso, o livro *Curso de Direito do Trabalho*, de Delgado (2018), serve como base teórica para as assertivas a respeito do Direito do Trabalho.

A partir disso, a pesquisa será dividida em seis itens, sendo o primeiro esta Introdução. O segundo visa fazer uma análise técnica do acórdão do Recurso Revista número 1000123.89.2017.5.02.0038, o terceiro item busca compreender os benefícios práticos da decisão, para o aplicativo Uber e seus motoristas credenciados. O quarto objetiva expor a necessidade de segurança jurídica, através da uniformização do entendimento pelo não reconhecimento de vínculo empregatício, nas demais turmas do Tribunal Superior do Trabalho, servindo o quinto item para discussão a respeito do reconhecimento ou de que os motoristas se enquadram como trabalhadores autônomos. Por fim, o sexto servirá como conclusão.

2 ANÁLISE DO ACÓRDÃO DO RECURSO REVISTA NÚMERO 1000123.89.2017.5.02.0038

O caso em questão, que será abordado nesse artigo, trata-se de reclamação trabalhista de um motorista considerado parceiro da Uber, e que trabalhou com o auxílio da plataforma digital de julho de 2015 até junho de 2016 e, após o término dessa relação, requereu perante o Judiciário Trabalhista

que fosse reconhecido o vínculo empregatício, com o registro do contrato na carteira de trabalho e o recebimento das parcelas decorrentes da suposta relação de emprego com a empresa.

O pedido de reconhecimento do vínculo empregatício foi negado em 1º grau, pela 38ª Vara do Trabalho de São Paulo e, posteriormente, acolhido em 2º grau pela 15ª turma do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, em São Paulo. Dessa decisão recorreu de revista a reclamada para turma do Tribunal Superior do Trabalho.

Apreciando o recurso, a Quinta Turma do Tribunal Superior do Trabalho restabeleceu a sentença de origem, negando a existência de relação de emprego entre as partes por faltar a característica da subordinação do trabalho na relação entre a plataforma digital e o motorista, de acordo com o artigo 3º da Consolidação das Leis de Trabalho.

Essa decisão foi fundamentada a partir da ampla flexibilidade do trabalhador em determinar os horários e locais de serviço, além da quantidade de clientes que desejasse atender, podendo ficar *offline* o tempo que considerasse necessário. Nota-se que o trabalhador não se encontrava adstrito às ordens da plataforma digital e sim ao seu juízo de conveniência, tendo ampla flexibilidade para administrar sua rotina. Com isso, a Quinta Turma do Tribunal Superior do Trabalho estabeleceu na Ementa do acórdão do recurso revista 1000123.89.2017.5.02.0038 que:

Com efeito, o reclamante admite expressamente a possibilidade de ficar “off line”, sem delimitação de tempo, circunstância que indica a ausência completa e voluntária da prestação dos serviços em exame, que só ocorre em ambiente virtual. Tal fato traduz, na prática, a ampla flexibilidade do autor em determinar sua rotina, seus horários de trabalho, locais que deseja atuar e quantidade de clientes que pretende atender por dia. Tal auto-determinação é incompatível com o reconhecimento da relação de emprego, que tem como pressuposto básico a subordinação. BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (5ª Turma). Recurso Revista número 1000123.89.2017.5.02.0038. Recorrente: Uber do Brasil Tecnologia Ltda e Outros. Recorrido: Marcio Vieira Jacob. Relator: Breno Medeiros. Brasília, 5 de fevereiro de 2020.

No acórdão, entendeu-se que além do motorista ter autonomia para trabalhar no momento em que se sentir confortável, havia os serviços de intermediação digital que eram prestados pelo aplicativo Uber, que tem uma interface que liga os motoristas a empresa, o que leva parte da doutrina a considerar a filiação dos motoristas ao aplicativo como um modelo de economia compartilhada.

Em síntese, segundo o acórdão em questão, a economia compartilhada caracteriza-se por uma nova forma de relação de trabalho, onde predomina a mutualização de bens e serviços, além da colaboração entre os filiados. A Uber é a empresa mais utilizada para exemplificar esse modelo de relação, pois nota-se que não existe subordinação da empresa sobre os motoristas. O que ocorre, na prática, é a facilitação na obtenção de clientes, que são proporcionados pela Uber, para o indivíduo que busca oferecer seu serviço como motorista, sob o atendimento de certos requisitos.

Outrossim, considerou-se que o requisito da Onerosidade da relação de emprego não se adequava ao percentual de 75% a 80% percebido pelo motorista sobre o valor de cada corrida que este realizava, pois, segundo a Quinta Turma do TST, há vantagem remuneratória não condizente com o liame de emprego, e isto só ressalta o fato de que o vínculo que era estabelecido entre a Uber e o prestador de serviço possuía um condão de parceria.

Dentre os termos e condições relacionados aos referidos serviços, está a reserva ao motorista do equivalente a 75% a 80% do valor pago pelo usuário, conforme consignado pelo e. TRT. O referido percentual revela-se superior ao que esta Corte vem admitindo como bastante à caracterização da relação de parceria entre os envolvidos, uma vez que o rateio do valor do serviço em alto percentual a uma das partes evidencia vantagem remuneratória não condizente com o liame de emprego. BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (5ª Turma). Recurso Revista número 1000123.89.2017.5.02.0038. Recorrente: Uber do Brasil Tecnologia Ltda e Outros. Recorrido: Marcio Vieira Jacob. Relator: Breno Medeiros. Brasília, 5 de fevereiro de 2020.

Nesses termos, por unanimidade, foi decidido no acórdão da Quinta Tuma do Tribunal Superior do Trabalho que a decisão em 2º grau, a qual reconhece o vínculo empregatício, viola o artigo 3º da Consolidação das Leis de Trabalho (CLT), visto que, segundo Godinho (2017), para se enquadrar uma relação empregatícia é necessário atender aos certos requisitos, que serão brevemente explicados: 1) subordinação, que se caracteriza pelas ordens do empregador ao empregado; 2) habitualidade, trabalho exercido de forma não eventual; 3) onerosidade, receber remuneração pelo trabalho; 4) pessoalidade, a pessoa não pode ser substituída por outra, deve fazer o trabalho pessoalmente; 5) alteridade, empregador deve arcar com os riscos do trabalho. Além disso, o contrato tem que ser firmado com uma pessoa física.

Nas decisões citadas no acórdão, objeto de estudo desse artigo, há, a propósito, uma grande discussão a respeito: Da subordinação, visto que a divergência desta se pauta nas afirmações: que o aplicativo Uber dá ordens ao motorista e de outro lado que este trabalha de forma totalmente livre em seu tempo e período de serviço. Da onerosidade, levando em consideração o contraponto: do baixo valor auferido pelos motoristas, por corrida realizada e o percentual recebido pelo aplicativo, que caracteriza se vantagem remuneratória não condizente com o liame de emprego

A seguir, abordaremos os requisitos da relação de emprego, que segundo a Quinta Turma do Tribunal Superior do Trabalho, não estão presentes no serviço desempenhado pelos motoristas credenciados a empresa Uber.

3 REQUISITO DA SUBORDINAÇÃO

A subordinação é o requisito que torna o empregado adstrito a todas as imposições dispostas pelo empregador, ou seja, essa característica obriga o trabalhador a seguir todo o *modus operandi* estabelecido para executar o serviço. De acordo com Martinez, (2018, p. 177 apud Filho; Garcia, não

publicado) a subordinação é, então, evidenciada na medida em que o tomador dos serviços (e não o prestador, como acontece no trabalho autônomo) define o tempo e o modo de execução daquilo que foi contratado.

O requisito da subordinação está presente no artigo 3º do Decreto-Lei 5.452, de 1º de maio de 1943, a Consolidação das Leis do Trabalho (Brasil, 2020) e segundo Alvarenga (2010), trata-se de elemento caracterizador da imperatividade do empregador sobre o empregado, de modo que o primeiro coordena, fiscaliza e limita o segundo. No que tange, os motoristas da Uber, não existe a presença desse requisito Subordinação jurídica.

Diante disso e, após análise do acórdão número 1000123.89.2017.5.02.0038, que a empresa Uber do Brasil Tecnologia Ltda, alegou que não faz controle de jornada sobre os motoristas, isso significa dizer que, não fiscaliza e monitora quanto tempo o condutor trabalha, ou seja, não determina em qual período do dia este deverá realizar seu serviço, podendo ficar offline pelo tempo que desejar. Isto é, quem decide por quanto tempo e em qual período estará disponível para as corridas é o próprio prestador de serviço e não a empresa. A recorrente Uber do Brasil Tecnologia Ltda e Outros dispôs:

Fundamenta inexistir a subordinação entre as partes, vez que poderia permanecer off line por quanto tempo desejasse, e, ainda, ligar e desligar o aplicativo quando bem entendesse, além de não haver direção, coordenação e fiscalização por parte da recorrente na prestação dos serviços, mas apenas e tão somente uma decisão de natureza comercial. BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (5ª Turma). Recurso Revista número 1000123.89.2017.5.02.0038. Recorrente: Uber do Brasil Tecnologia Ltda e Outros. Recorrido: Marcio Vieira Jacob. Relator: Breno Medeiros. Brasília, 5 de fevereiro de 2020.

Apesar de haver a possibilidade de avaliação dos passageiros em relação à atividade desempenhada pelo motorista, tal ferramenta se impõe como necessidade de a plataforma digital obter feedback da qualidade na prestação de serviço do motorista.

O fato da empresa se utilizar das avaliações, promovendo o descredenciamento do motorista mal avaliado, convém não apenas à reclamada para sua permanência no mercado, mas especialmente à coletividade de usuários, a quem melhor aproveita a confiabilidade e qualidade dos serviços prestados. BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (5ª Turma). Recurso Revista número 1000123.89.2017.5.02.0038. Recorrente: Uber do Brasil Tecnologia Ltda e Outros. Recorrido: Marcio Vieira Jacob. Relator: Breno Medeiros. Brasília, 5 de fevereiro de 2020.

Outrossim, o aplicativo traça uma rota mais rápida para alcançar o destino desejado pelo passageiro, mas, na prática, é o motorista quem opta pelo caminho que irá percorrer, seja por vontade própria ou a pedido do cliente.

O motorista possui total autonomia para definir os dias e horários em que prestará o serviço, podendo, inclusive, escolher rotas alternativas à apresentada pelo aplicativo no momento da viagem. Nota-se, portanto, que o motorista não recebe ordens diretas ou mesmo indiretas da empresa sobre como deve exercer suas atividades, ficando absolutamente livre para determinar o modo como ela ocorrerá. (Filho; Garcia, não publicado)

Quanto a Subordinação jurídica, ambas as turmas declararam inexistentes, uma que, motorista possui total autonomia na execução do trabalho e ficar desconectado da plataforma quando quisesse, inclusive para exercer outras atividades profissionais, além de não estar sujeito a regras de conduta e poder recusar corridas e dar descontos aos usuários. Como explicou o Ministro Breno Medeiros (2020), a ampla flexibilidade do trabalhador em determinar a rotina, os horários de trabalho, os locais em que deseja atuar e a quantidade de clientes que pretende atender por dia é incompatível com o reconhecimento da relação de emprego, que tem como pressuposto básico a subordinação. A empresa Uber também não estipula uma quantidade mínima de corridas que o motorista deva fazer por dia, tampouco um tempo mínimo de trabalho, ficando a critério do motorista decidir esses critérios.

Os motoristas não precisam se vincular as regras de conduta dispostas pela plataforma digital, porém, o aplicativo busca maneiras de tornar o atendimento seguro, para dar credibilidade a empresa e seus motoristas credenciados caracterizando regras contratuais. Um exemplo disso é que só podem se cadastrar no aplicativo, motoristas que tenham carros em bom estado e com ano superior a 2008, para o Uber X e 2010 para o Uber Black.

4 REQUISITO DA ONEROSIDADE

Em relação à ausência de onerosidade, o acórdão trata do percentual de remuneração sobre cada corrida que o motorista recebe, sendo que 75% a 80% do dinheiro é destinado ao prestador de serviço e 25% a 20% é designado à plataforma digital. Com isso, o acórdão destacou que estes últimos percentuais percebidos pela empresa são considerados pequenos para caracterizar uma relação de emprego, não se enquadrando no requisito da onerosidade. O trecho da ementa a seguir ilustra o entendimento da Corte no exame de parcerias firmadas com salões de beleza:

RECURSO DE REVISTA. VÍNCULO DE EMPREGO. MANICURE. O ganho de comissões no percentual de 60% dos serviços prestados revela-se totalmente incompatível com a relação empregatícia, ao passo que inviabiliza o ganho de lucro pela entidade que seria supostamente a empregadora, com o labor dispensado pelo prestador de serviços, apontado como suposto empregado. (RR - 1315-96.2014.5.03.0185 Data de Julgamento: 16/12/2015, Relator Desembargador Convocado: Breno Medeiros, 8ª Turma, Data de Publicação: DEJT 18/12/2015 BRASIL.

É possível notar que, caso a relação motorista-aplicativo fosse considerada de emprego, existiria vantagem remuneratória exacerbada auferida pelo motorista, não condizente com o requisito da onerosidade estabelecido no artigo 3 da CLT. Assim, Filho e Garcia (2020) entendem que o motorista paga um valor para usar o aplicativo, que lhe garante clientes, facilitando o seu trabalho e a Uber recebe pela prestação de seu serviço, que é o desenvolvimento de tecnologia, enquanto que o motorista é remunerado pelos passageiros, em alguns casos, até sem a intermediação da empresa.

O aplicativo visa ser uma plataforma de auxílio e captação de clientes, através da manutenção de um padrão de qualidade em relação aos motoristas credenciados, e que visa conferir segurança e credibilidade para os clientes.

5 BENEFÍCIOS PRÁTICOS DA DECISÃO PARA O APLICATIVO UBER E SEUS MOTORISTAS CREDENCIADOS.

A Quinta Turma do Tribunal Superior do Trabalho negou o reconhecimento de vínculo empregatício, sob os fundamentos da ausência de subordinação e onerosidade, dos motoristas credenciados a empresa Uber. Diante disso, cabe analisar quais são os benefícios práticos dessa decisão para ambas as partes envolvidas.

6 ANÁLISE TRIBUTÁRIA

A análise tributária é essencial para a manutenção da boa gestão, seja no âmbito público ou privado. Trata-se de um estudo minucioso através do levantamento de dados financeiros, fiscais e contábeis, que deve ser feito periodicamente. Tal análise é capaz de fornecer as projeções do impacto econômico-financeiro que cada empresa terá a depender do regime tributário em que se enquadrar.

Assim, faremos uma breve análise dos impactos tributários que a decisão do acórdão da Quinta Turma do Tribunal Superior do Trabalho produziria para a empresa Uber e os seus motoristas empregados, caso esse fosse favorável ao reconhecimento do vínculo empregatício.

De acordo com as projeções de Porto e Silva (2019) acerca do tema, se consideramos que o motorista se torna empregado da empresa Uber, conforme o disposto na CLT, ele deverá trabalhar 44 horas semanais e receber um valor bruto de R\$6.908,00, tendo como base os valores que na prática um motorista recebe por mês devido a média das corridas realizadas por dia.

Partindo desse ponto, no Brasil há o Imposto de Renda Retido na Fonte, que se caracteriza por um valor a ser cobrado, pelo Governo Federal, tendo como base o rendimento declarado pela pessoa. Ademais, há a Contribuição Previdenciária, que é destinada ao financiamento da seguridade social. A legislação pátria determina que a fonte pagadora deve fazer a retenção desses valores e destiná-los para os devidos institutos, que no caso hipotético seria a empresa Uber, a qual posteriormente só poderia repassar ao motorista o valor líquido, haja vista o disposto na norma, o que totalizaria R\$1.480,59 a menos do valor bruto, sendo efetivamente entregue R\$ 5.427, 41 ao motorista.

Para efeitos comparativos, o motorista hipotético trabalhará numa jornada de 44 horas semanais (limite imposto pela CLT), recebendo o valor de R\$ 31,40 (média obtida em pesquisa realizada em fóruns de motoristas de aplicativo na internet). Considerando que o referido empregado desempenhou uma jornada de 44 horas semanais, ele terá obtido um salário bruto de R\$ 6.908,00. No cálculo já foi incluído o valor do repouso semanal remunerado que acresce ao valor base do cálculo de salário. Sobre o valor bruto, compete ao empregador efetuar retenções

dos tributos do empregado que incidem sobre o salário, pagando ao empregado apenas o valor líquido. A legislação prescreve que o desconto do imposto de renda do empregado seja efetuado diretamente pela fonte pagadora, permitindo que a contribuição previdenciária oficial seja deduzida da base de cálculo do imposto de renda. (PORTO; SILVA, 2019, p. 353).

A seguir, uma breve demonstração desses Tributos;

Tributo	Percentual	Valor em R\$
IRRF	27,5 %	859,55
Contribuição Previdenciária	11%	621,04
Total		1,480,59

Fonte: Porto e Silva, 2019

A tributação torna-se mais agressiva se analisarmos do ponto de vista do empregador hipotético, nesse caso, a empresa Uber, uma vez que se caracteriza por: 1) Contribuição previdenciária sobre a folha; 2) Contribuição Riscos Ambientais do Trabalho; 3) Contribuição Salário-Educação; 4) Contribuição Sistema S; 5) Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, totalizando 36,79% a mais sobre o valor pago como salário aos motoristas. Destaca-se, que somado a esses custos, há, eventualmente, o adicional de horas extras exercidas, adicional noturno, $\frac{1}{3}$ constitucional de férias e o 13º salário, que juntos caracterizam um ônus financeiro significativo para o empregador.

Diante de toda a gama de tributações, encargos trabalhistas e sociais que é dever da empresa pagar, possivelmente haveria a necessidade de diminuição do valor líquido a título de remuneração, que cada empregado receberia, haja vista a possibilidade de tornar-se excessivo para a empresa pagar a todos com base no valor original.

Por outro lado, o empregador hipotético poderia aumentar o valor do serviço prestado, porém, é certo que o que torna a plataforma atrativa é o seu baixo custo para utilização, e isso poderia ocasionar a diminuição da demanda e consequente evasão para outros aplicativos de transporte caso o aumento no valor ocorresse.

Isto posto, caso o motorista se tornasse empregado da empresa Uber, há a possibilidade de ambos os lados ficarem em desvantagem, pois o valor do salário seria reduzido, tendo em vista os tributos que devem ser pagos (Imposto de Renda Retido na Fonte e Contribuição social) e o aplicativo teria que aumentar o valor das corridas, o que diminuiria sua competitividade no mercado.

Em contrapartida, se considerarmos que o motorista está trabalhando como autônomo, ou seja, não está vinculado às regras presentes na CLT, mas efetua uma carga horária semanal de 44 horas, tal como citado anteriormente, ele receberá a monta bruta de R\$6.908,00 e deste valor será descontado

somente o Imposto de Renda (27,5%) e a Contribuição Previdenciária (20%), totalizando R\$ 1.848,98 que deve ser entregue ao governo, o que totaliza R\$5.060,00 que efetivamente será de uso particular do trabalhador, evidenciando uma ligeira desvantagem motivada pelo aumento de 19% da Contribuição Previdenciária, se comparado aos enquadramentos dispostos caso ele fosse empregado celetista.

Além disso, o motorista seria tributado pelo Imposto sobre Serviço de Qualquer Natureza (ISSQN), determinado pela Lei Complementar no 116/2003 a qual dispõe que a alíquota máxima no país corresponde a 5%, considerando o valor bruto arrecadado pelo motorista, haveria um desconto de R\$ 345,00.

Ainda de acordo com Porto e Silva (2019), quando feita a comparação acima, existe uma ligeira desvantagem monetária ao trabalhador autônomo, devido aos descontos tributários realizados no valor percebido por mês. Em contrapartida, caso fosse estabelecido um regime de emprego, este seria custoso para o empregador, como demonstrado acima, o que impactaria diretamente na diminuição do suposto salário auferido pelo empregado, de modo que a empresa Uber suportaria um ônus monetário que resultaria no aumento do valor da corrida, haja vista a necessidade de compensação, logo afetaria a quantidade de usuários do aplicativo, que iria diminuir.

7 ANÁLISE CUSTO-BENEFÍCIO

Neste item iremos fazer uma breve análise dos benefícios que envolvem o trabalho facilitado por aplicativo na modalidade de contrato de trabalho autônomo, este amparado pela lei 13.467 de 13 de julho de 2017 e avaliar o modo como os trabalhadores do Uber operam e de que maneira essa lei os ampara.

Quando se fala em trabalho autônomo, uma das primeiras vantagens que é listada é a autonomia em todos os aspectos do trabalho, ou seja, para executar as suas funções, de tal modo que compete ao contratante definir apenas diretrizes básicas para a execução do disposto no contrato. Além disso, o trabalhador faz o seu horário de trabalho, tem a expectativa de ganho de acordo com o seu esforço e a depender da maneira como se organiza para satisfazer a demanda, possui maior flexibilidade e tem possibilidade para atuar em outras empresas.

A empresa objeto desse artigo tem como uma de suas premissas a contribuição global, e deixa explícito esses conceitos de como ajudar o mundo e os seus colaboradores: "A Uber está ajudando a melhorar a situação financeira das pessoas com oportunidades de ganhos, horários flexíveis e recursos para fazerem mais."; "Profissionais autônomos podem ganhar um "extra" com a Uber. Um estudo do JPMorgan Chase Institute mostrou que profissionais autônomos que utilizam plataformas como a Uber conseguiram compensar a redução de suas rendas com os ganhos do app." (UBER, 2020).

Por isso, é necessário que além da disciplina, o motorista se adapte a ideia de render de acordo com o seu desempenho no serviço, de modo que os lucros que obtiver são derivados unicamente dos resultados da atividade exercida por ele, podendo render muito em um mês e pouquíssimo em outro, assumindo integralmente os riscos da atividade realizada.

Como exposto anteriormente, devido à ausência da relação de emprego, parte da doutrina defende que o motorista credenciado a empresa Uber trabalha em uma economia de compartilhamento (sharing economy), que de acordo com Dantas e Andrade (2017) "(...) é um fenômeno que se irradia pelo mundo contemporâneo, e consiste no compartilhamento de produtos e serviços, de forma dinâmica, por meio de plataformas digitais".

Dessa forma, a plataforma digital faz apenas a interligação entre uma pessoa que deseja prestar um serviço e outra que quer utilizá-lo, facilitando a atividade para ambos os lados e auferindo a porcentagem de lucro do motorista que lhe é devida, além de impor certas diretrizes que devem ser seguidas para proporcionar segurança ao usuário do aplicativo e evitar certos abusos, tal como a checagem de antecedentes criminais, detecção de mensagens inapropriadas, verificação com Denatran através do sistema u-check, compartilhamento de viagem por meio do U-Acompanha, registro por GPS e outras funções que visam garantir a segurança do passageiro. Porto e Silva (2019) dispõem sobre os benefícios da economia de compartilhamento:

A economia de compartilhamento que será aqui explorada é a de troca de serviços, em que é pago um valor pelo serviço, viabilizado peer to peer (P2P), isto é, de usuário para usuário, entre celular e celular. Observe que não há a figura de um intermediário, mas há apenas a plataforma interligando pessoas que querem oferecer um serviço e outras que desejam utilizá-lo. (PORTO; SILVA, 2019, p. 353)

E é justamente por ser uma relação "direta" que a sharing economy pode impulsionar o crescimento econômico, diminuindo os custos de transação, barateando o serviço, facilitando a entrada de novos fornecedores de produtos e serviços. (PORTO; SILVA, 2019, p. 353)

É possível notar que, a Economia de compartilhamento é um importante instrumento para tornar o dia a dia do trabalhador autônomo mais eficiente e produtivo, pois aproxima e facilita o contato entre os motoristas e os usuários do aplicativo.

Posto isso, passamos para o próximo tópico que aborda sobre a necessidade de segurança jurídica, através da uniformização do entendimento pelo não reconhecimento de vínculo empregatício, nas demais turmas do Tribunal Superior do Trabalho.

8 NECESSIDADE DE SEGURANÇA JURÍDICA

A Empresa Uber começou suas atividades no Brasil em 2014, no período da Copa do Mundo e de forma célere muitos motoristas se tornaram parceiros do aplicativo. Com o tempo, tal fato causou polemias acerca do vínculo estabelecido entre o prestador de serviço e a empresa, pois o modelo de

economia compartilhada ainda não estava bem difundido entre os brasileiros, e mesmo o Poder Judiciário, no que concerne a matéria trabalhista, proferiu decisões conflitantes nas diferentes varas do trabalho espalhadas pelo país.

Em consulta ao site do Tribunal Superior do Trabalho, observa-se decisões divergentes acerca do reconhecimento do vínculo empregatício. Como exemplo, o juiz da 33ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte, no rito ordinário 0011359-34.2016.5.03.0112, em fevereiro de 2017, proferiu decisão onde entendeu haver vínculo empregatício firmado entre o motorista e a empresa Uber, com a fundamentação de que estão preenchidos todos os requisitos necessários à configuração da relação de emprego, logo, é correto que a empresa pague por horas extras, adicional noturno, multa prevista na CLT, verbas rescisórias pelo rompimento do contrato sem justa causa e restituição dos valores gastos com combustível e também com a água e balas oferecidas aos passageiros.

Na questão da remuneração, o juiz rejeitou a afirmação da empresa de que era o motorista quem a remunerava pela utilização do aplicativo. A justificativa é que a ação trabalhista evidencia que a Uber conduzia, de forma exclusiva, toda a política de pagamento do serviço prestado, seja em relação ao preço cobrado e tempo de viagem.

(...)

Para o magistrado a chamada "subordinação estrutural" à empresa é clara, uma vez que o motorista, estava na dinâmica da organização e prestando serviço indispensável aos fins da atividade empresarial, que é o transporte de passageiros. A sentença em primeira instância considerou clara a possibilidade de controle sobre a jornada do motorista, já que a empresa tem à disposição formas que permitem o monitoramento do horário do empregado. Como a empregadora não anexou ao processo os registros de jornada e nem fez prova em contrário, o juiz aplicou o entendimento da Súmula 338, do Tribunal Superior do Trabalho, considerando verdadeira a jornada descrita pelo motorista na ação trabalhista. (RO- 0011359-34.2016.5.03.0112. Fevereiro de 2017)

De outro modo, em consulta ao site do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, no recurso ordinário número 0010947-93.2017.5.15.0093, o colegiado da 10ª Turma negou o pedido de reconhecimento de vínculo empregatício, e tal decisão foi unânime.

O autor do pedido o fundamentou, tendo em vista que, segundo ele, havia subordinação do prestador de serviço em relação a empresa Uber, além de estar presentes os demais requisitos da relação de emprego, como a pessoalidade, não eventualidade e subordinação, haja vista que estaria sujeito às diretrizes e ao poder disciplinar da empresa.

Todavia, o colegiado entendeu que restou evidente, ante as provas apresentadas, que a empresa Uber não possuía ingerência na forma de prestação do serviço pelo motorista, principalmente no que concerne a subordinação jurídica.

A decisão colegiada salientou que são vários os elementos que induzem a essa "segura conclusão". Em primeiro lugar, o próprio autor afirmou em seu depoimento pessoal "que não recebeu nenhuma orientação quanto ao modo de trabalho, tendo tomado conhecimento apenas por vídeos disponíveis na internet", aos quais assistiu "espontaneamente" para entender o modo de trabalho. Além disso, ele mesmo afirmou que "tem liberdade para recusar viagens".

Outro ponto importante para o convencimento do Juízo foi a declaração do autor de que não mantém contato com nenhum representante da reclamada, "sendo este mais um elemento que conduz à conclusão da falta de ingerência da reclamada na forma da execução do contrato". O colegiado ponderou também que o autor trabalha "no horário que lhe aprouver e da forma que lhe seja mais conveniente, possuindo liberdade e autonomia para fixar sua jornada de trabalho e inclusive de suspender as atividades sem sequer comunicar à reclamada e sem sofrer qualquer tipo de consequência". Ainda no que diz respeito à jornada, o motorista lembrou que chegou a ficar uma semana sem trabalhar, devido a uma cirurgia, sem que houvesse nenhuma ingerência da empresa. BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (5ª Turma). Recurso Revista número 1000123.89.2017.5.02.0038. Recorrente: Uber do Brasil Tecnologia Ltda e Outros. Recorrido: Marcio Vieira Jacob. Relator: Breno Medeiros. Brasília, 5 de fevereiro de 2020.

A partir dessa decisão é possível observar que o assunto é tema de divergência na jurisprudência, o que causa insegurança jurídica para os motoristas e para o aplicativo. Em sentido amplo, as decisões em processos idênticos devem ser coerentes, o que não ocorre nos processos referentes ao aplicativo Uber e seus colaboradores, como visto acima.

Vale ressaltar que não existe lei específica que aborde esse assunto, por isso há decisões tratam os motoristas de aplicativo ora como celetistas, quando reconhecem o vínculo empregatício, ora como autônomos, quando esse vínculo não é reconhecido, motivo que causa a insegurança jurídica.

A respeito das decisões divergentes, na interpretação e na aplicação das normas existe uma discricionariedade, devido a inexistência de leis que normatizam todas as situações, como é o caso em questão, fazendo com que o assunto seja tratado de acordo com a discricionariedade do juiz, na maioria dos casos.

Além disso, por se tratar de um assunto novo, ainda existe controvérsia a respeito, na visão da população em geral, da empresa e do judiciário, como demonstrado no decorrer do artigo. Essa controvérsia gira em torno de um conflito de interesses entre o bem estar do trabalhador e o sucesso da empresa, ou seja, a empresa deseja manter o aplicativo na modalidade sem vínculo empregatício, pois considera que os motoristas são funcionários autônomos e os motoristas almejam melhores condições de trabalho, com um vínculo de emprego. Tais posições contrárias, dividem a população e o judiciário.

9 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com o advento das novas tecnologias, as relações de trabalho se modificaram, a fim de que o labor humano fosse capaz de acompanhar a celeridade e o barateamento dos serviços, que as máquinas são capazes de proporcionar.

A empresa Uber, com sua proposta de *sharing economy*, também conhecida como economia de compartilhada, não foge a essa regra, uma vez que, em seu serviço, mediante aplicativo, visa captar o maior número de clientes em menor tempo, além de sugerir uma rota de viagem mais célere e o preço por corrida é consideravelmente menor que serviços semelhantes, como os fornecidos por táxi. Por outro lado, o motorista é o responsável por fornecer um ambiente e atendimento seguro para o cliente,

além de poder determinar o horário em que irá realizar o serviço e escolher a rota que considerar melhor para a viagem. No fim haverá obtenção de lucro, sendo de 20% a 25% destinados para empresa e 75% a 80% destinado para o trabalhador. Cabe registrar, ainda, a possibilidade de poder utilizar outras plataformas para o serviço de transporte que presta, e, até realizar outras atividades.

Ante o exposto indaga-se se o vínculo estabelecido pela empresa Uber e o motorista é de emprego. Após muitas controvérsias e decisões divergentes sobre o assunto, o acórdão no Recurso Revista número 1000123.89.2017.5.02.0038 proferido pela Quinta Turma do Tribunal Superior do Trabalho, em 07 de fevereiro de 2020, entendeu que não há como considerar a existência de um vínculo de emprego firmado entre as partes, pois tal relação carece de certos requisitos da relação de emprego.

Assim, nota-se que o primeiro requisito que carece a esta relação é o da subordinação, tendo em vista que o motorista é capaz de determinar o horário que deseja trabalhar, por quanto tempo realizará o seu serviço, a quantidade de clientes que quer atender e escolher a melhor rota a ser seguida em cada viagem. Como dito pelo Ministro Breno Medeiros (2020) no acórdão número 1000123.89.2017.5.02.0038, esta ampla flexibilidade é incompatível com o reconhecimento da relação de emprego.

Outrossim, no que concerne ao requisito da onerosidade, e segundo o acórdão supracitado, a porcentagem que o motorista recebe não condiz com o vínculo de emprego que se pretende alegar existir, tendo em vista que, a cada corrida que é realizada, o motorista auferir vantagem remuneratória exacerbada frente a empresa, como dito anteriormente, sendo que apenas 20% a 25% são destinados a Uber, e o restante, de 75% a 80%, são para o motorista, sendo uma porcentagem muito elevada para enquadrá-la no requisito da onerosidade do regime celetista.

Ademais, há benefícios tributários tanto para a empresa como para o trabalhador em não haver vínculo de emprego entre as partes, pois, caso houvesse esse entendimento, o empregado receberia um valor consideravelmente menor do que lhe é devido, pois a empresa Uber teria que destinar parte do salário para os institutos que arrecadam o Imposto Retido na Fonte e a Contribuição Previdenciária. Outrossim, o empregador hipotético teria suas despesas consideravelmente aumentadas, haja vista o dever de pagar a gama de tributações, encargos trabalhistas e sociais.

Em relação ao custo benefício, quando falamos do trabalhador ser enquadrado como autônomo, trazemos uma visão dos benefícios que isto proporcionaria, visto que, de acordo com o explicado durante o artigo, o trabalhador tem a liberdade para tomar suas decisões, para fazer seu horário de trabalho, expectativa de ganho de acordo com os seus esforços e vantagens que apenas essa espécie de trabalho possibilita.

Quando falamos sobre a Uberização do Trabalho lidamos com a ideia de que não existe uma legislação própria para falar sobre o assunto, por isso fala-se de insegurança jurídica, visto que uma

parte da jurisprudência decide a favor do reconhecimento de vínculo empregatício para os trabalhadores motoristas de aplicativo e outra parte da jurisprudência decide segundo o entendimento devem ser tratados como autônomos, o que causa insegurança jurídica aos motoristas parceiros da Uber e pata a empresa, pois não se sabe quais são os direitos e deveres provenientes dessa relação. Havendo assim, a necessidade de uniformização sobre o tema.

Dessa forma, filiamo-nos à ideia de que o motorista de aplicativo é um trabalhador autônomo, devido os aspectos citados durante o artigo. Logo, concordamos com o acórdão proferido pela Quinta Turma do Tribunal Superior do Trabalho.

REFERÊNCIAS

ALVARENGA, Rúbia. Zanotelli. **O poder empregatício no contrato de trabalho**. Revista Jus Navigandi, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 15, n. 2639, 22 set 2010. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/17462>. Acesso em: 14 dez. 2017

ANDRADE, Daniela. Rafael. e DANTAS, Rodolfo. Lima. Uber: **A oportunidade dos sonhos ou o pesadelo do direito do trabalho? Direito do Trabalho e Direito Processual do Trabalho: Estudos Avançados**, São Paulo, Ed. LTr, 2017.

BRITO FILHO, José. Claudio. Monteiro.; GARCIA, Anna. Marcella.Mendes. **Considerações Acerca da Inexistência de Vínculo Empregatício nos Contratos de Uber**. 2020. Não Publicado

DELGADO, Mauricio. Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 17. ed. São Paulo: LTR, 2017. 1760p.
JUNIOR, Ademar Lopes. Motorista de Uber não tem direito a reconhecimento de vínculo de emprego, decide a Décima Câmara do TRT-15. Justiça do Trabalho: Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, Campinas, 17 de jan. de 2019. Disponível em: <https://trt15.jus.br/noticia/2019/motorista-de-uber-nao-tem-direito-reconhecimento-de-vinculo-de-emprego-decide-decima>. Acesso em: 05 de out 2020.

PORTO, Éderson. Garin. e SILVA, Paula. Jaeger. **Estudo comparativo da tributação sobre os diferentes regimes de trabalho do motorista de aplicativo: ensaio sobre como a legislação trabalhista é capaz de prejudicar uma sociedade**. Repertório de Jurisprudência IOB, 2ª quinzena de maio, nº 10, São Paulo, 2019.

TRT 3. **Processo nº 0011359-34.2016.5.03.0112**. 2017. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/processos/128569054/processo-n-0011359-3420165030112-do-trt-3>. Acesso em: 20 out 2020.

TST 5ª Turma. **Processo nº 1000123-89.2017.5.02.0038**. 2020. <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/807016681/recurso-de-revista-rr-10001238920175020038>. Acesso em: 20 maio 2020.

TST 8ª Turma. **Processo nº 1315-96.2014.5.03.0185**. 2015. Disponível em: https://jurisprudencia.s3.amazonaws.com/TST/attachments/TST_RR_13159620145030185_987fb.pdf?AWSAccessKeyId=AKIARMMD5JEAD4VJ344N&Expires=1603139157&Signature=1BOaKnITUXg1j0wH%2BjFe2egLLfY%3D> . Acesso em: 19 out 2020.