



Centro Universitário de Brasília - UniCEUB  
Faculdade de Ciências Jurídicas e Sociais - FAJS  
Curso de Bacharelado em Direito

**LUÍSA MOTTA MATOS**

**A RELAÇÃO ENTRE MOTORISTAS PARCEIROS E A EMPRESA UBER SOB A  
PERSPECTIVA TRABALHISTA**

**BRASÍLIA**

**2020**

**LUÍSA MOTTA MATOS**

**A RELAÇÃO ENTRE MOTORISTAS PARCEIROS E A EMPRESA UBER SOB A  
PERSPECTIVA TRABALHISTA**

Artigo científico apresentado como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Direito pela Faculdade de Ciências Jurídicas e Sociais – FAJS do Centro Universitário de Brasília (UniCEUB).

Orientador: Prof. Ms. Claudio Santos da Silva

**BRASÍLIA**

**2020**

**LUÍSA MOTTA MATOS**

**A RELAÇÃO ENTRE MOTORISTAS PARCEIROS E A EMPRESA UBER SOB A  
PERSPECTIVA TRABALHISTA**

Artigo científico apresentado como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Direito pela Faculdade de Ciências Jurídicas e Sociais – FAJS do Centro Universitário de Brasília (UniCEUB).

Orientador: Prof. Ms. Claudio Santos da Silva

**BRASÍLIA, 30 DE MAIO DE 2020.**

**BANCA AVALIADORA**

---

**Professor Orientador**

---

**Professor(a) Avaliador(a)**

# **A RELAÇÃO ENTRE MOTORISTAS PARCEIROS E A EMPRESA UBER SOB A PERSPECTIVA TRABALHISTA**

**LUÍSA MOTTA MATOS**

## **RESUMO**

A economia do compartilhamento é um fenômeno recente, com rápida expansão e enorme potencial de desenvolvimento econômico, sendo uma grande influenciadora dos novos tipos de trabalho verificados na atualidade e cada vez mais comuns no Brasil, a exemplo dos motoristas de aplicativo. A partir disso, verifica-se a discussão, no âmbito do Direito do Trabalho, se tais trabalhadores seriam autônomos ou empregados. O objetivo do presente artigo se traduz na análise de como essa questão está sendo tratada na Justiça do Trabalho e quais soluções são propostas na tentativa de enquadrar esses trabalhadores em determinada classificação laboral. A princípio, realizou-se um exame conceitual a respeito das características da economia do compartilhamento e do funcionamento da empresa Uber. Em seguida, verificou-se quais elementos caracterizam um trabalho como vínculo de emprego ou como prestação de serviço autônomo, para então se analisar julgados com diferentes posicionamentos sobre o tema. Ao final, apresentou-se uma terceira proposta, na qual os motoristas de aplicativo não estariam inseridos nem na classificação de empregados, nem na classificação de trabalhadores autônomos, sendo necessária a criação de um novo instituto trabalhista que observe as peculiaridades desse tipo de trabalho. Apurou-se que os institutos trabalhistas já existentes não se mostram suficientes para fornecer a segurança jurídica necessária aos trabalhadores inseridos na economia do compartilhamento, devendo ser considerada e estudada a criação de uma nova categoria que mantenha a viabilidade das atividades econômicas desse meio, mas que ao mesmo tempo forneça garantias e proteção aos trabalhadores.

Palavras-chave: Economia do compartilhamento. Uber. Motoristas de Aplicativo. Relação de emprego. Trabalho autônomo.

## **SUMÁRIO**

Introdução. 1 A economia do compartilhamento e a Uber. 1.1 O funcionamento da empresa Uber. 2 Relação de trabalho, relação de emprego e trabalho autônomo. 2.1 Relação de emprego. 2.1.1 Trabalho por Pessoa Física. 2.1.2 Pessoaalidade. 2.1.3 Onerosidade. 2.1.4 Não eventualidade. 2.1.4.1 Teoria da Descontinuidade. 2.1.4.2 Teoria do Evento. 2.1.4.3 Teoria dos Fins do Empreendimento. 2.1.4.4 Teoria da Fixação Jurídica. 2.1.5 Subordinação. 2.2 Trabalho autônomo. 3 Casos Paradigmáticos. 4 A Proposta de criação de uma nova categoria. Considerações Finais. Referências.

## INTRODUÇÃO

O presente trabalho se refere à chamada *gig economy* ou economia do compartilhamento e sua incidência no Direito Trabalhista, e tem como delimitação temática a relação que se dá entre motoristas de aplicativo e a empresa Uber do Brasil Tecnologia Ltda. (“Uber”), especialmente quanto à caracterização ou não de relação de emprego.

As normas e conceitos envolvidos nessa delimitação são ambíguos, uma vez que se trata de um tipo recente de prestação de serviços, na qual motoristas se vinculam à empresa Uber para oferecer o serviço de transporte de passageiros através de aplicativo, não havendo consenso na comunidade jurídica sobre a incidência ou não do artigo 3º, *caput* da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)<sup>1</sup> (BRASIL, 1943) na relação entre os chamados motoristas parceiros e a empresa, configurando uma relação empregatícia, ou se os motoristas seriam trabalhadores autônomos.

O Direito a respeito da delimitação é, portanto, incompleto, tendo em vista ser essa uma discussão recente, dado que a empresa Uber começou a oferecer seus serviços no Brasil apenas em 2014 (NEWSROOM, 2020).

A produção acadêmica sobre o tema no Brasil ainda é escassa, não havendo na doutrina a discussão sobre a economia do compartilhamento no Direito do Trabalho. A jurisprudência, por sua vez, é inconsistente, havendo Reclamações Trabalhistas de motoristas contra a empresa Uber nas quais não foi reconhecido o vínculo empregatício, e outras que apresentam decisões em sentido diametralmente oposto.

Não há consenso sobre a polêmica envolvida na delimitação. Há autores que defendem que a relação entre a empresa Uber e os motoristas tem caráter empregatício e há autores que entendem que os motoristas parceiros são

---

<sup>1</sup> Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

trabalhadores autônomos e o aplicativo é apenas um intermediário na prestação de serviços.

Existe ainda um entendimento de que a relação entre os motoristas e a empresa não se enquadra nem em vínculo empregatício e nem em prestação de serviços por trabalhadores autônomos, devendo ser desenvolvido um novo instituto jurídico que abranja esse tipo de labor.

Assim, o problema em comento exige o sopesamento de disposições jurídicas em conflito, mediante argumentos dedutivos, pois há que se discutir qual instituto do Direito do Trabalho é mais adequado para a relação entre motoristas parceiros e a empresa Uber, e, ainda, se existe um instituto trabalhista capaz de regular essa nova forma de prestação de serviços, sendo impossível a simples aplicação mecânica da lei para o desenvolvimento da referida questão.

Em suma, o tema é fundamental para o Direito do Trabalho, uma vez que se trata de uma área na economia na qual cada vez mais trabalhadores estão inseridos, sobre a qual não há consenso doutrinário e jurisprudencial.

A relevância social e econômica é inegável no atual contexto brasileiro, uma vez que há mais de um milhão de motoristas e entregadores parceiros e mais de 22 milhões de usuários do aplicativo no Brasil, de acordo com o site da própria empresa, atualizado em 18 de fevereiro de 2020 (NEWSROOM, 2020).

A partir disso, passaram a surgir conflitos com a empresa no âmbito trabalhista, que vem sendo levados à apreciação do Poder Judiciário, especialmente no que tange à busca pelo reconhecimento de relação de emprego.

Enquanto a empresa se posiciona no sentido de que os motoristas são trabalhadores independentes (SACHS apud KALIL, 2017), o ajuizamento de reclamações trabalhistas buscando a declaração de existência de vínculo empregatício, com todos os reflexos consequentes desse vínculo, se tornam cada vez mais comuns.

Não havendo consenso sobre a polêmica envolvida na delimitação, os motoristas de aplicativos ficam em um limbo jurídico, podendo sofrer prejuízos pela

ausência de tutela jurisdicional e proteção estatal específica, sendo fundamental buscar o enquadramento desses trabalhadores em relação de emprego, trabalho autônomo ou, ainda, em um novo instituto que seria criado para regularizar essas relações.

Inicialmente, será abordado o funcionamento da empresa Uber no contexto da economia do compartilhamento. Em seguida, será tratada a diferença entre relação de emprego e trabalho autônomo. Após, serão apresentados alguns casos paradigmáticos que exemplificam a divergência jurisprudencial na abordagem desse tema. Por fim, será apresentada uma proposta de criação de uma nova categoria que busca abarcar as particularidades desse tipo de labor.

Para isso, foi realizada pesquisa dogmático-instrumental, na qual a metodologia de pesquisa utilizada foi a pesquisa bibliográfica não exaustiva, com aplicação de método dedutivo de abordagem. A pesquisa abrange doutrina, pesquisa acadêmica, legislação e jurisprudência, bem como análise documental e de notícias sobre a economia de compartilhamento e informações adicionais sobre a empresa Uber, por ser ela o centro da delimitação.

## **1 A ECONOMIA DO COMPARTILHAMENTO E A UBER**

A economia de compartilhamento, ou *gig economy*, é um fenômeno recente que tem apresentado rápida expansão, havendo potencial bilionário para aumentar o faturamento global através de empresas de diversos portes, sendo a Uber a principal empresa no Brasil (KALIL, 2017).

A fim de exemplificar o potencial econômico do fenômeno, cabe apontar que a multinacional Uber Technologies Inc. chegou à bolsa de valores em maio de 2019 com um valor de mercado inicial de 82,4 bilhões de dólares (EL PAÍS, 2019).

No que tange à prestação de serviços na economia de compartilhamento, existem duas principais classificações: o *crowdwork* e o trabalho *on-demand* (KALIL, 2017).

Em linhas gerais, o *crowdwork*, que tem como empresa mais conhecida a *Amazon Mechanical Turk* (Mturk) (KALIL, 2017), se refere a plataformas *online* que conectam potenciais clientes e trabalhadores (DE STEFANO, 2016).

As tarefas oferecidas são das mais diversas, sendo comuns as chamadas tarefas de inteligência humana ou *HITs* (“*Human Intelligence Tasks*”) (ALOISI, 2015), ou seja, tarefas simples e muitas vezes monótonas, mas que requerem decisões além das quais inteligências artificiais podem tomar. Os serviços oferecidos vão desde transcrição de áudios e revisão textual a trabalhos de *marketing* e *design* (DE STEFANO, 2016).

A supracitada plataforma funciona da seguinte forma: os chamados solicitantes apresentam as condições de contratação (tarefa e valor), e ao final, avaliam a tarefa realizada, atribuindo uma nota ao fornecedor, ou “*turkers*”, que são contratados independentes, conforme os termos de uso da empresa (ALOISI, 2015).

Já o trabalho *on-demand*, enfoque do presente trabalho, por ter como principal empresa a Uber, ocorre por meio de aplicativos, e oferece serviços mais tradicionais, como transporte, limpeza e tarefas administrativas (DE STEFANO, 2016).

A Uber consiste em aplicativo através do qual “um cliente solicita um carro para fazer uma viagem e o motorista, que estiver próximo ao local e disponível, aceita o trabalho” (KALIL, 2017, p. 241).

Semelhante à Mturk, na Uber também é possível atribuir notas aos prestadores de serviços. Nesse caso, a nota varia de 1 a 5, podendo ser feitos comentários à empresa (ROSENBLAT e STARK, 2015). Caso a média das avaliações de um motorista fique abaixo de determinado valor, considerado a nota mínima referente à cidade de atuação, ele poderá ser descredenciado do aplicativo (BLOG, 2018).

Apesar de apresentarem diferenças, alguns elementos do *crowdwork* e do trabalho *on-demand* são comuns na economia do compartilhamento, a exemplo da impossibilidade de o trabalhador estabelecer o preço do serviço a ser prestado. Tais elementos serão essenciais para o desenvolvimento do presente trabalho.



A partir da contextualização dos tipos de trabalho na *gig economy*, passa-se ao exame da empresa Uber especificamente.

### **1.1 O funcionamento da empresa Uber**

A Uber foi fundada em 2010 (NEWSROOM, 2020), e tem uma forma de organização denominada *e-hailing*, que se trata de solicitação de transporte privado feita através de aparelho tecnológico (KERR, 2015).

A empresa atua através de três elementos essenciais: o aplicativo, os motoristas e os passageiros (ALMEIDA, MARTINS, 2017).

No que concerne aos motoristas, cabe analisar os requisitos para se habilitar como tal na empresa e os componentes da remuneração.

Primeiramente, para ser um motorista parceiro da Uber é necessário o cumprimento de, basicamente, três requisitos. O primeiro deles é possuir Carteira Nacional de Habilitação (CNH) com a observação “exerce atividade remunerada” (EAR) (UBER, 2018).

A partir do envio da CNH, a empresa realiza uma checagem de antecedentes criminais. Se ocorrer aprovação nessa verificação, tem-se cumprido o segundo requisito. O último é dispor de veículo que esteja de acordo com as exigências da cidade em que se pretende prestar o serviço, devendo ser apresentado o certificado de registro e licenciamento de veículo (CRLV) (UBER, 2018).

Caso o motorista não possua veículo, há também a possibilidade de alugar um com empresas parceiras da Uber. Os requisitos para alugar variam de acordo com cada empresa, mas, essencialmente, é necessário ter sido aprovado como motorista parceiro da Uber e prestar uma garantia, que pode ser cadastrar cartão de crédito e realizar depósito de segurança ou realizar bloqueio de caução através de cartão de crédito (UBER, 2018).

Há a possibilidade, inclusive, de o motorista dar início ao pagamento do aluguel do veículo apenas após começar a trabalhar e realizar o pagamento diretamente com os ganhos com as corridas da Uber (UBER, 2018).

Em relação ao pagamento dos motoristas, esse diz respeito a “um preço base por viagem, somado a um valor por tempo e distância da viagem, além de outros valores como pedágios, preço dinâmico e promoções” (UBER, 2018).

Dentre os três principais pilares da remuneração do motorista, quais sejam, preço base, tempo e distância, o segundo se refere ao tempo em viagem, multiplicado pelo valor por minuto, e o terceiro, a distância percorrida multiplicada pelo valor por quilômetro, sendo que todos variam de acordo com a cidade em que o serviço é prestado (UBER, 2018).

Além disso, dos valores que são disponibilizados no aplicativo para os motoristas já está descontada a taxa da Uber, sendo a remuneração líquida que o trabalhador receberá por viagem (UBER, 2018).

Conforme Almeida e Martins (2017), na análise da relação juslaboral entre motoristas e a Uber, existem duas políticas relevantes adotadas pela empresa: o sistema de taxas de cancelamento e o sistema de avaliações.

A primeira diz respeito ao número de vezes que o motorista cancela uma viagem aceita. Se essa taxa for alta, ele poderá ser desligado da empresa (ALMEIDA; MARTINS, 2017), uma vez que o sistema estimula os motoristas a aceitarem todas as corridas (ROSENBLAT e STARK, 2015).

A segunda consiste em notas de 1 a 5 dadas pelos passageiros aos motoristas e vice-versa. Para se manter no aplicativo, o motorista precisa manter uma nota mínima, geralmente de 4,6, mas que pode variar de acordo com a localidade (BLOG, 2018).

Ademais, cumpre ressaltar a assimetria de informações entre os motoristas e a empresa e os riscos que os trabalhadores absorvem, uma vez que o trajeto e o preço podem sofrer alterações após a aceitação da corrida (KALIL, 2017).

A assimetria de informação se dá, especialmente, no tocante à precificação, uma vez que ao motorista pode ser solicitada corrida em local em que a tarifa está menor, a qual é estabelecida unilateralmente pela empresa, sem qualquer consulta aos motoristas (ROSENBLAT e STARK, 2015).

Apesar de terem ocorrido algumas modificações, tal como a possibilidade de prestar serviços de motorista através de carro alugado, a atuação da empresa ocorre fundamentalmente da seguinte forma:

- a) compete-lhe escolher e selecionar os motoristas que podem aceder à aplicação informática, sem a qual não pode ser prestado o serviço;
- b) cabe-lhe obter e indicar os clientes disponíveis ao motorista, através de uma aplicação informática;
- c) o motorista deve fornecer os seus dados e disponibilizar uma viatura que não pode ter mais de 10 anos, podendo a empresa controlar a qualidade do serviço através da avaliação dos clientes (uma avaliação inferior a 4,6 estrelas pode levar ao cancelamento do acesso à plataforma informática);
- d) o preço da viagem é fixado pela empresa, a qual paga aos motoristas um valor previamente determinado;
- e) os motoristas não devem receber gorjetas;
- f) a empresa pode fornecer o smartphone necessário para aceder à aplicação, salvo se o motorista tiver algum equipamento compatível; e
- g) o motorista não tem qualquer função de gestão que possa afetar a rentabilidade do negócio (MARTINS, 2015).

No que tange à atividade desenvolvida pela empresa, a própria Uber se considera uma empresa de tecnologia que apenas disponibiliza o aplicativo para os motoristas e passageiros utilizarem (NEWSROOM, 2020).

Assim, seria uma empresa de tecnologia, que fornece um aplicativo para que o serviço de transporte de passageiros possa acontecer. Ou seja, a plataforma tecnológica seria a atividade fim da empresa, e não o serviço de transporte de passageiros, apesar de ser essencial para o desenvolvimento empresarial.

Essa questão é um dos pontos fundamentais para verificar a possibilidade ou não de reconhecimento de vínculo de emprego entre os motoristas e a Uber, uma vez que, se tratando de empresa de tecnologia e não de empresa de transporte de passageiros, os motoristas não estariam inseridos na atividade fim da empresa, ponto que será melhor desenvolvido em tópico posterior.

Entretanto, muitos motoristas parceiros vêm buscando uma declaração de reconhecimento de vínculo empregatício através de ações trabalhistas em diversos países (ALMEIDA; MARTINS, 2017).

Dessa forma, necessário averiguar as diferenças entre relação de trabalho, relação de emprego, e trabalho autônomo, a fim de se verificar em quais características melhor se encaixa o serviço prestado pelos motoristas parceiros.

## **2 RELAÇÃO DE TRABALHO, RELAÇÃO DE EMPREGO E TRABALHO AUTÔNOMO**

Inicialmente, importante apontar a diferenciação entre relação de trabalho e relação de emprego. Nas palavras de Maurício Godinho Delgado:

A primeira expressão tem caráter genérico: refere-se a todas as relações jurídicas caracterizadas por terem sua prestação essencial centrada em uma obrigação de fazer consubstanciada em *labor humano*. A expressão relação de trabalho englobaria, desse modo, a relação de emprego, a relação de trabalho autônomo, a relação de trabalho eventual, de trabalho avulso e outras modalidades de pactuação de prestação de labor (como trabalho de estágio, etc.). Traduz, portanto, o gênero a que se acomodam todas as formas de pactuação de prestação de trabalho existentes no mundo jurídico atual. A relação de emprego, do ponto de vista técnico-jurídico, é apenas uma das modalidades específicas de relação de trabalho juridicamente configuradas. Corresponde a um tipo legal próprio e específico, inconfundível com as demais modalidades de relação de trabalho ora vigorantes. Não obstante esse caráter de mera espécie do gênero a que se filia, a relação de emprego tem a particularidade de também se constituir, do ponto de vista econômico-social, na modalidade mais relevante de pactuação de prestação de trabalho existente nos últimos duzentos anos, desde a instauração do sistema econômico contemporâneo, o capitalismo (DELGADO, 2017, p. 309).

Portanto, sendo a relação de trabalho gênero que engloba as espécies de relação de emprego e relação de trabalho autônomo (DELGADO, 2017), para a análise proposta são imprescindíveis os conceitos de relação de emprego e trabalho autônomo, desenvolvidos a seguir.

### **2.1 Relação de emprego**

O ordenamento jurídico brasileiro dispõe nos artigos 2º e 3º da Consolidação de Leis do Trabalho a conceituação de empregador e empregado, trazendo os elementos caracterizadores de uma relação empregatícia, nos seguintes termos:

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

§ 1º Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados.

§ 2º Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, ou ainda quando, mesmo guardando cada uma sua autonomia, integrem grupo econômico, serão responsáveis solidariamente pelas obrigações decorrentes da relação de emprego.

§ 3º Não caracteriza grupo econômico a mera identidade de sócios, sendo necessárias, para a configuração do grupo, a demonstração do interesse integrado, a efetiva comunhão de interesses e a atuação conjunta das empresas dele integrantes (BRASIL, 1943).

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

Parágrafo único. Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual (BRASIL, 1943).

Assim, os elementos de uma relação de emprego são: o trabalho por pessoa física, a pessoalidade, a não eventualidade, a onerosidade e a subordinação.

Tais elementos se dão no mundo dos fatos, sendo captados pelo Direito devido à sua relevância sócio-jurídica. “Conjugados esses elementos fático-jurídicos (ou pressupostos) em uma determinada relação socioeconômica, surge a relação de emprego, juridicamente caracterizada” (DELGADO, 2017, p. 314).

Cada um dos elementos será desenvolvido em tópico próprio, com posterior enfoque no trabalho prestado por motoristas à empresa Uber.

### 2.1.1 Trabalho por Pessoa Física

O Direito do Trabalho tutela os bens jurídicos da pessoa física ou natural, tais como saúde e lazer. Dessa forma, o trabalhador tutelado sempre será uma pessoa física, restando afastada a tutela trabalhista em prestações de serviços por pessoas jurídicas (DELGADO, 2017).

Relevante a seguinte distinção entre trabalho e serviço:

Na verdade, a própria palavra *trabalho* já denota, necessariamente, atividade realizada por pessoa natural, ao passo que o verbete

*serviços* abrange obrigação de fazer realizada quer por pessoa física, quer pela jurídica (DELGADO, 2017, p. 315).

Assim, ainda que se utilize uma pessoa jurídica para simular uma mera prestação de serviços, restando demonstrado que o serviço diz respeito a uma única pessoa física, se tem o primeiro elemento da relação trabalhista (DELGADO, 2017).

Esse elemento, portanto, fica evidente no trabalho prestado por motoristas à empresa Uber na prestação de serviços de transporte, considerando os requisitos já explicitados para se tornar um motorista parceiro.

Entretanto, tal elemento não é suficiente, por si só, para caracterizar uma relação de emprego, visto que também pode estar presente em relações de trabalho autônomo, de trabalho eventual, entre outros.

A partir do exposto, se passa a indispensável análise dos demais elementos caracterizadores de uma relação de emprego.

### 2.1.2 Pessoaalidade

A relação jurídica deve ser *intuitu personae* no que tange ao trabalhador, ou seja, o trabalhador não pode ser intermitentemente substituído por outro ao longo da concretização dos serviços, exceto em casos como uma eventual substituição consentida pelo tomador de serviços, férias, licença-maternidade, entre outros, situações nas quais o empregador pode substituir o trabalhador afastado pelo período, sem que isso descaracterize a pessoaalidade (DELGADO, 2017).

No Direito do Trabalho, aplica-se a diretriz da despersonalização do empregador, que é mais benéfica ao empregado, uma vez que seu contrato de trabalho é preservado quando ocorre o fenômeno denominado sucessão de empregadores, disposto nos artigos 10<sup>2</sup> e 448<sup>3</sup> da CLT (BRASIL, 1943). Assim, a pessoaalidade diz respeito apenas ao empregado (DELGADO, 2017).

---

<sup>2</sup> Art. 10 - Qualquer alteração na estrutura jurídica da empresa não afetará os direitos adquiridos por seus empregados.

<sup>3</sup> Art. 448 - A mudança na propriedade ou na estrutura jurídica da empresa não afetará os contratos de trabalho dos respectivos empregados.

O contrato de trabalho é personalíssimo em relação ao empregado porque se envolve no ato de trabalhar, e não no resultado do trabalho (CAMINO apud ALT, 2017).

Além disso, a personalidade se manifesta em diversos momentos, começando pela seleção do empregado.

As empresas, muitas vezes, fazem grandes investimentos no processo de seleção para escolher os trabalhadores mais adequados para determinado serviço (ARAÚJO; COIMBRA apud ALT, 2017).

Assim, há personalidade na prestação de serviços de transporte por meio do aplicativo Uber, uma vez que a empresa seleciona os motoristas a partir de determinados requisitos (MARTINS, 2015).

Apesar de presentes os elementos do trabalho por pessoa física e da personalidade, não se pode, ainda, considerar que os motoristas por aplicativo seriam empregados da empresa, sendo imprescindível verificar a incidência dos demais elementos no contexto fático de tais trabalhadores.

### 2.1.3 Onerosidade

A onerosidade consiste na contrapartida econômica, consubstanciada no conjunto salarial, à força de trabalho colocada à disposição do empregador pelo empregado (DELGADO, 2017).

Pode, ainda, ser analisada através de uma dimensão objetiva e de uma dimensão subjetiva, sendo a primeira o ato de remunerar em função de contrato de emprego e a segunda a intenção das partes de que ocorra contraprestação pelo trabalho desempenhado (DELGADO, 2017).

Nesse sentido, também há a presença da onerosidade na relação discutida, uma vez que os motoristas recebem como pagamento uma porcentagem do valor pago pela corrida pelo passageiro (ALMEIDA; MARTINS, 2017), calculada através da soma de valores referentes a um preço base, à distância percorrida e ao tempo do transporte, já retiradas as taxas da empresa (UBER, 2018).

Entretanto, “a simples contraprestação pecuniária por serviços não é suficiente para a configuração da relação empregatícia” (ARAÚJO apud ALT, 2017, p. 17), uma vez que existem contratos onerosos nos quais está ausente essa configuração, como a empreitada de labor e a corretagem (VILHELA apud ALT, 2017).

Dessa forma, estão presentes os três primeiros elementos de uma relação de emprego no trabalho prestado pelos motoristas à Uber.

No entanto, a problemática se dá no tocante os elementos da não eventualidade e da subordinação.

#### 2.1.4 Não Eventualidade

Regido pelo princípio da continuidade, esse elemento dispõe que o trabalho prestado deve ter caráter de permanência, de continuidade da prestação, ainda que por período determinado, não sendo um trabalho esporádico. Por isso, o trabalhador eventual não é qualificado como empregado, uma vez que presta trabalhos esporádicos e vinculados a distintos tomadores de serviços (DELGADO, 2017).

Entretanto, há uma dificuldade de definição do elemento da não eventualidade (ARAÚJO e COIMBRA apud ALT, 2017), uma vez que existem controvérsias na legislação, doutrina e jurisprudência (DELGADO, 2017).

A questão do número de horas trabalhadas, por exemplo, não é elemento caracterizador, por si só, de relação de emprego, não sendo suficiente que o trabalho ocorra por tempo curto para afastar a não eventualidade (CAMINO apud ALT, 2017).

Além disso, importante ressaltar que há distinção entre continuidade e ininterrupção, sendo a primeira uma sucessão que ocorre ao longo do tempo, necessária para a não eventualidade (GOMES apud ALT, 2017), diferindo assim da segunda, uma vez que o contrato de trabalho de emprego subsiste em casos como interrupção e suspensão (ARAÚJO apud ALT, 2017).

A seguir serão analisadas as principais teorias informadoras da noção de não eventualidade.



#### *2.1.4.1 Teoria da Descontinuidade*

Segundo essa teoria, o trabalho será eventual quando não possuir o caráter de fluidez temporal sistemática (DELGADO, 2017).

A CLT rejeita esse entendimento, visto que utiliza a expressão “serviços de natureza não eventual” ao invés de “serviços de natureza contínua”, ampliando “o espectro fático que possibilita a classificação de uma relação como de emprego”, uma vez que a expressão “não eventual” é mais ampla e engloba “contínua” (ALT, 2017, p.15).

Assim, a teoria da descontinuidade não será utilizada para fins de análise da relação entre motoristas e a Uber.

#### *2.1.4.2 Teoria do Evento*

Em uma segunda perspectiva, tem-se que trabalhador eventual seria aquele admitido em razão de evento específico que enseje certa obra ou serviço, geralmente com caráter emergencial e fora do contexto da atividade econômica da empresa (CAMINO apud ALT, 2017).

Portanto, tal teoria também não será utilizada para fins de análise do tema proposto, uma vez que, por ela, sobre todo trabalhador não admitido em razão de evento específico da empresa já incidiria o elemento da não eventualidade de forma automática, o que inviabilizaria o exame dos casos concretos.

#### *2.1.4.3 Teoria dos Fins do Empreendimento*

Também chamada de não eventualidade objetiva, é a teoria adotada pela doutrina e aplicada pela jurisprudência no Brasil (ARAÚJO apud ALT, 2017), segundo a qual trabalhador eventual é o que realiza tarefas não inseridas nos fins da empresa, e que por isso teria curta duração (DELGADO, 2017).

Nesse sentido, motoristas que utilizam o aplicativo Uber poderiam ou não ser trabalhadores eventuais de acordo com a classificação da atividade fim da empresa.

Sendo a Uber uma empresa de tecnologia e não de transporte de passageiros, já estaria afastada a não eventualidade.

Entretanto, essa teoria considera que as tarefas não inseridas nos fins da empresa teriam curta duração, o que não se verifica em todos os casos concretos, ainda que a Uber seja uma empresa de tecnologia, muitos motoristas trabalham através do aplicativo por consideráveis períodos de tempo.

#### *2.1.4.4 Teoria da Fixação Jurídica*

Por fim, tal teoria dispõe que trabalhador eventual seria aquele que não se fixa a uma fonte de trabalho, havendo vários destinatários do trabalho (DELGADO, 2017).

Nesse sentido, os motoristas parceiros poderiam ou não ser trabalhadores eventuais, sendo fato notório que alguns deles tem como única fonte de renda o trabalho realizado através do aplicativo e outros o utilizam apenas como complementação de renda.

A partir das teorias supracitadas, pode-se caracterizar o trabalho eventual nos seguintes termos:

- a) descontinuidade da prestação do trabalho, entendida como a não permanência em uma organização com ânimo definitivo;
- b) não fixação jurídica a uma única fonte de trabalho, com pluralidade variável de tomadores de serviços;
- c) curta duração do trabalho prestado;
- d) natureza do trabalho tende a ser concernente a evento certo, determinado e episódico no tocante à regular dinâmica do empreendimento tomador dos serviços;
- e) em consequência, a natureza do trabalho prestado tenderá a não corresponder, também, ao padrão dos fins normais do empreendimento (DELGADO, 2017, p. 320).

Isso posto, tal como afirmam Almeida e Martins (2017), o requisito da não eventualidade deve ser analisado no caso concreto, uma vez que o motorista da Uber não possui exclusividade com a empresa, além de poder fixar sua própria jornada de trabalho.

Além disso, inviável a aplicação mecânica de alguma das teorias da não eventualidade, uma vez que não é homogêneo o trabalho prestado pelos motoristas do aplicativo, podendo ou não estar presente esse elemento.

Analisadas as teorias da não eventualidade, passa-se ao exame do elemento mais controvertido no que se refere à relação entre motoristas e a Uber, qual seja, a subordinação.

#### 2.1.5 Subordinação

Dentre todos os elementos, a subordinação é o que tem maior influência na caracterização de uma relação de emprego, a diferenciando da prestação de um trabalho autônomo (DELGADO, 2017).

A subordinação consiste “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, 2017, p. 325).

Assim, a subordinação ocorre em um prisma objetivo, e não subjetivo, uma vez que incide sobre a forma de realizar o trabalho, e não sobre a pessoa do trabalhador (DELGADO, 2017).

Existem três dimensões da subordinação, que se complementam para explicar esse elemento, quais sejam: a clássica, que consiste na situação jurídica derivada do contrato de trabalho, na qual o trabalhador segue o poder de direção empresarial para realizar sua prestação laborativa; a objetiva, “que se manifesta pela integração do trabalhador nos fins e objetivos do empreendimento do tomador de serviços” (DELGADO, 2017, p. 328); e a estrutural, que ocorre com a inserção do trabalhador na dinâmica do tomador de serviços, independentemente de ordens diretas (DELGADO, 2017).

Há também autores que entendem que a subordinação se traduz na vulnerabilidade do empregado em uma relação de emprego (CAMINO apud ALT, 2017) e há os que sistematizam a natureza da subordinação em quatro tipos de

dependência: social, técnica, econômica e hierárquica (ARAÚJO; COIMBRA apud ALT, 2017).

Entretanto, a dependência hierárquica, também chamada de subordinação jurídica, que se manifesta no poder de direção do empregador, é o critério mais adequado na visão de doutrinadores como Orlando Gomes, Araújo e Coimbra, Maurício Godinho Delgado e Edson Gottschalk (ALT, 2017).

A subordinação é o elemento mais controvertido na relação entre os motoristas e a Uber. A classificação clássica não seria suficiente para abarcar o modelo da *sharing economy*, uma vez que a Uber “não determina horas de trabalho, mas possui um código de conduta para seus motoristas e exerce controle de qualidade por meio de uma política de avaliações por estrelas e taxa de cancelamentos” (ALMEIDA; MARTINS, 2017, p. 60).

Ademais, conforme Maurício Godinho Delgado (2017, p. 373), “autonomia é conceito antitético ao de subordinação”. Assim, a presença da autonomia, como na definição da própria jornada de trabalho, afastaria a subordinação.

Entretanto, há o entendimento de que a autonomia não é plena, uma vez que a Uber define unilateralmente determinadas questões de sua atuação (ALMEIDA; MARTINS, 2017).

A subordinação estrutural, por sua vez, concerne à “inserção do obreiro na organização e no *modus operandi* de seu tomador de serviços, incorporando sua cultura e diretrizes, independentemente das funções específicas que exerça” (DELGADO, 2017, p. 373). Nesse sentido, estaria configurada a subordinação entre os motoristas parceiros a e Uber (ALMEIDA; MARTINS, 2017).

Dessa forma, a subordinação poderia ou não estar presente na relação entre os motoristas e a Uber, a depender de qual dimensão ou natureza desse elemento é a perspectiva de análise.

Considerando a complexidade do contexto de trabalho inserido na economia do compartilhamento, ainda que se restrinja à análise das relações e do funcionamento de uma única empresa, devido à contemporaneidade da dinâmica de

trabalho estudada, é necessário o sopesamento de entendimentos em relação à subordinação, uma vez que essa foi desenvolvida em uma realidade trabalhista na qual a economia do compartilhamento não havia ainda se configurado.

Diretamente relacionado com o elemento da subordinação, essencial também analisar o entendimento de que os motoristas de aplicativo seriam trabalhadores autônomos.

## 2.2 Trabalho autônomo

O trabalho autônomo, por sua vez, se afasta da figura da relação de emprego especialmente pela ausência do elemento da subordinação, mas podendo se diferenciar ainda pela ausência da pessoalidade em alguns casos (DELGADO, 2017).

O trabalhador autônomo não está subordinado ao tomador de serviços, tendo autonomia para estabelecer a forma de realizar seu trabalho. Nas palavras de Maurício Godinho Delgado (2017, p. 373):

Na subordinação, a direção central do modo cotidiano de prestação de serviços transfere-se ao tomador; na autonomia, a direção central do modo cotidiano de prestação de serviços preserva-se com o prestador de trabalho.

A subordinação que incide na forma de prestação do trabalho consiste na sua representação clássica. Entretanto, devem ser consideradas as outras dimensões da subordinação, a objetiva e a estrutural, não se restringindo nas manifestações tradicionais desse elemento, conforme aponta o Maurício Godinho Delgado:

A subordinação objetiva ocorre pela harmonização entre a atividade do trabalhador e os fins do empreendimento a que se vincula; a subordinação estrutural desponta da inserção do obreiro na organização e no *modus operandi* de seu tomador de serviços, incorporando sua cultura e diretrizes, independentemente das funções específicas que exerça (DELGADO, 2017, p. 373).

Ausente a subordinação, entra a figura do trabalho autônomo, sobre o qual não há incidência das regras celetistas (DELGADO, 2017).

Como exemplo de trabalho autônomo sem pessoalidade (e, portanto, sem subordinação) pode-se falar da prestação de serviços como consultoria e

contabilidade, desde que não seja necessário um profissional específico para o trabalho, uma vez que várias pessoas podem realizar o serviço, permitindo até mesmo a contratação de uma pessoa jurídica (DELGADO, 2017).

Outro exemplo é a contratação de serviço cotidiano de transporte escolar, dado que, ainda que se contrate com o motorista, há a possibilidade de substituição por outros motoristas, desde que sejam cumpridos os horários e roteiros pré-fixados. Nesses casos, soma-se à autonomia a ausência de pessoalidade, distanciando ainda mais a incidência da figura da relação de emprego (DELGADO, 2017).

Entretanto, o trabalho autônomo também pode ocorrer com cláusula de pessoalidade, desde que esteja ausente a subordinação, como ocorre costumeiramente na contratação de serviços de profissionais altamente qualificados, como médicos e advogados (DELGADO, 2017).

Questiona-se a possibilidade de a relação entre os motoristas e a Uber se tratar de trabalho autônomo.

A relação entre os motoristas e a empresa poderia ser caracterizada como autônoma pelo fato de a empresa não exercer controle de jornada, que fica a cargo do motorista. Ademais, a questão do risco da atividade afastaria a possibilidade de caracterização de relação de emprego, uma vez que essa não resta configurada quando o próprio trabalhador que corre o risco do negócio (CASSAR apud ALMEIDA; MARTINS, 2017).

Dessa forma, os motoristas de aplicativo estão situados na “zona *grise*”, área cinzenta de identificação jurídica, uma vez que a relação deles com a empresa tem elementos, ao mesmo tempo, de relação de emprego e de trabalho autônomo (CASSAR apud ALMEIDA; MARTINS, 2017).

A partir do exposto, verificar-se-á como foram julgados casos concretos ajuizados na Justiça do Trabalho, no qual motoristas buscavam o reconhecimento de vínculo de emprego com a empresa Uber, a partir da perspectiva de inserção de tal relação em vínculo de emprego ou trabalho autônomo.

### 3 CASOS PARADIGMÁTICOS

Primeiramente, cabe ressaltar que existe uma dificuldade em encontrar julgados sobre o tema analisado, em suma, pelos seguintes motivos: a Uber chegou ao Brasil apenas em 2014 (NEWSROOM, 2020), a empresa geralmente solicita a tramitação dos feitos sob sigilo de justiça e “os mecanismos de pesquisa da Justiça do Trabalho são mais restritos se comparados aos mecanismos da Justiça Civil” (ALT, 2017, p. 39).

Entretanto, há a possibilidade de se analisar casos paradigmáticos sobre o tema, a fim de se verificar como estão sendo decididos litígios referentes à natureza da relação entre motoristas e a Uber. Para isso, serão averiguados os principais fundamentos de dois acórdãos provenientes de diferentes Tribunais Regionais do Trabalho, que apresentaram entendimentos contrários, bem como de decisão da 5ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho.

A análise consistirá especialmente na verificação de quais dos elementos que configuram uma relação de emprego, anteriormente explicados, foram considerados como presentes em cada caso concreto, não sendo consideradas demais matérias preliminares e de mérito julgadas.

O primeiro acórdão, referente ao processo nº 0010806-62.2017.5.03.0011, é proveniente da Décima Primeira Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região - Minas Gerais, que julgou o Recurso Ordinário interposto pelo Reclamante e reformou a sentença de origem, reconhecendo a existência de relação de emprego entre o motorista e a empresa Uber (BRASIL, 2019).

A decisão, publicada no Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho em 09 de agosto de 2019, de relatoria da Juíza Convocada Ana Maria Espi Cavalcanti, apresentou, em suma, os seguintes argumentos para reconhecer o vínculo de emprego pleiteado pelo motorista reclamante: presença da pessoalidade, uma vez que o autor se inscreveu de forma individualizada para atuar como motorista e situação de trabalho remunerado, pois o motorista recebia semanalmente, com valores já descontados pela empresa, que define o montante a ser repassado e

gerencia o pagamento (BRASIL, 2019). No que tange à subordinação, assim restou consignado:

No entendimento desta Relatora não há dúvidas de que a reclamada controla e desenvolve o negócio, estabelecendo os critérios de remuneração de seus motoristas. Em contraposição, está o motorista, que se sujeita às regras estabelecidas pela UBER e ao seu poder disciplinário, como por exemplo, a desativação do trabalhador, com baixa/má reputação. A própria reclamada admite em sua defesa que, caso seja reconhecido o vínculo, deverá ser considerado que a dispensa do obreiro se deu por mau procedimento, em virtude de seguidos cancelamentos de viagens (BRASIL, 2019, p. 8). Além disso, destaco outro aspecto importante a denotar a subordinação: o motorista somente toma ciência do destino escolhido pelo usuário, quando o recebe em seu veículo e dá o comando de início da corrida. Logo, repito, não há elementos para se considerar que o autor seja parceiro da UBER. Verifica-se, pois, na relação havida entre as partes, o poder de direção da reclamada, conduzindo o *modus faciendi* da prestação de trabalho. Configurada, pois, a subordinação jurídica (BRASIL, 2019, p. 10).

No caso, não há dúvida também quanto ao trabalho exercido por pessoa física. Entretanto, no que tange à questão da habitualidade ou não do serviço prestado, não há elementos no acórdão que identifiquem a comprovação da não eventualidade, sendo apenas citado que “Recentes notícias veiculadas sobre a UBER deixam claro que se trata de uma empresa que explora serviço de transporte, que domina e comanda todo o sistema produtivo” (BRASIL, 2019, p. 8). Assim, a habitualidade poderia ser verificada pela teoria dos fins do empreendimento, uma vez que o reclamante estaria exercendo a atividade fim da empresa.

O segundo caso a ser analisado é a reclamação trabalhista número 0010947-93.2017.5.15.0093, na qual se manteve afastado o vínculo empregatício no acórdão da 10ª Câmara do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, de relatoria do Desembargador Edison dos Santos Pelegrini.

Cumpra transcrever a ementa da decisão, publicada no Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho no dia 30 de novembro de 2018:

UBER - MOTORISTA - INEXISTE VÍNCULO EMPREGATÍCIO - Não é empregado motorista que presta serviços de transporte de passageiros por intermédio do aplicativo UBER, porquanto não há subordinação na relação de trabalho, a principal característica do vínculo de emprego. Na medida em que a pessoa tem plena liberdade de definir o seu horário de trabalho, os dias de trabalho, podendo



prestar serviços a outrem, inclusive aplicativo concorrente, com autonomia, sem nenhuma ingerência da reclamada. Recurso do reclamante desprovido (BRASIL, 2018, p. 1).

No referido acórdão, discutiu-se especialmente a existência ou não da subordinação, tendo em vista ser o elemento mais controvertido quando se trata de se verificar qual espécie de vínculo jurídico é o mais adequado para classificar a relação entre motoristas e a empresa Uber.

Analisou-se a possibilidade de existência de duas dimensões da subordinação: a jurídica e a estrutural.

Inicialmente, a subordinação jurídica foi afastada pelos elementos fático-probatórios do caso, especialmente o depoimento pessoal do autor, no qual restou consignado que o motorista não teve contato com nenhum representante da empresa e que não recebeu orientações quanto ao modo de trabalho, tendo apenas assistido vídeos disponíveis na internet, por vontade própria (BRASIL, 2018).

Além disso, o reclamante asseverou que poderia recusar viagens, fixar sua jornada de trabalho e suspender a prestação de serviços, sem necessidade de comunicar à empresa (BRASIL, 2018).

Nesse aspecto, entenderam os desembargadores que:

Por óbvio que uma das expressões do poder diretivo e de comando da empregadora se encontra na delimitação - ainda que aproximada - do tempo necessário de dedicação do empregado em sua rotina de trabalho, ou então da produção esperada, uma vez que somente assim pode fazer programações de faturamento, lucro, crescimento empresarial, etc. A escolha e definição desta rotina ficava a total talante do autor (BRASIL, 2018, p. 6).

Outros fundamentos apontados para afastar a subordinação jurídica no caso foram a ausência de avaliação do motorista pela empresa, que é avaliado apenas pelos usuários do serviço de transporte, e a possibilidade que o motorista tem de trabalhar concomitantemente em outros ramos, e até mesmo com concorrentes da reclamada (BRASIL, 2018).

No que tange aos termos e condições gerais da empresa que o motorista deve aceitar para atuar com a plataforma, os magistrados entenderam que se trata apenas

de aperfeiçoamento do sistema, não configurando exercício de poder disciplinar. Ademais, concluíram que o eventual descredenciamento de motoristas por avaliações realizadas pelos usuários consiste somente em gestão de qualidade (BRASIL, 2018).

Por fim, inferiram que a Uber seria, assim como a mesma se apresenta, uma empresa de tecnologia, e não de transporte de passageiros, não havendo que se falar em subordinação estrutural (BRASIL, 2018).

Assim, foi negado provimento ao Recurso Ordinário interposto pelo Reclamante, sendo mantida a sentença que não reconheceu a relação de emprego pleiteada (BRASIL, 2018).

O último acórdão a ser analisado é proveniente da 5ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho, sendo o primeiro do referido tribunal que analisou a questão de espécie de vínculo jurídico entre motoristas e Uber.

Publicado no Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho em 07 de fevereiro de 2020, a decisão, referente ao processo número 1000123-89.2017.5.02.0038, reconheceu a transcendência jurídica apontada no Agravo de Instrumento em Recurso de Revista da empresa, “em razão de ainda não ter sido suficientemente enfrentada nesta Corte a hipótese específica dos autos” (BRASIL, 2020), dando provimento ao Agravo de Instrumento para conhecer o Recurso de Revista interposto.

Na análise do mérito do Recurso de Revista, foi considerado o depoimento pessoal do reclamante, transcrito no acórdão, para afastar o vínculo de emprego no caso (BRASIL, 2020).

Reputou-se que houve confissão do motorista em relação à autonomia na prestação de serviços, uma vez que afirmou ser possível ficar *off-line* sem determinação de tempo pela empresa (BRASIL, 2020). A partir disso, a Turma apresentou o seguinte entendimento:

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,

elemento no qual se funda a distinção com o trabalho autônomo (BRASIL, 2020, p. 20).

Ademais, foi utilizado como fundamento decisório o fato de que o motorista recebe entre 75% (setenta e cinco por cento) e 80% (oitenta por cento) do valor pago pelos passageiros usuários da plataforma, percentuais superiores aos que o Tribunal Superior do Trabalho vem admitindo como condizentes com uma relação de emprego (BRASIL, 2020).

Estabeleceu-se ainda que a avaliação realizada entre usuários e motoristas se traduz em uma “ferramenta de *feedback* para os usuários finais quanto à qualidade da prestação de serviços do condutor, de interesse de todos os envolvidos” (BRASIL, 2020, p. 23). Dessa forma, não se caracterizaria como instrumento de subordinação (BRASIL, 2020).

Por fim, assevera a Turma que há uma necessidade de que a Justiça Trabalhista busque a preservação dos princípios referentes ao liame empregatício ante a revolução tecnológica, quando presentes todos os seus elementos. Ainda, afirmou que a proteção ao trabalhador não deve inviabilizar novas formas de trabalho, tal como a que ocorre no caso (BRASIL, 2020).

A partir do exposto, verifica-se que não há resposta única acerca da existência ou não de vínculo de emprego entre motoristas e a empresa Uber, uma vez que, por exemplo, as horas a serem laboradas ficam à critério dos motoristas (ALT, 2017). Ademais, é fundamental a análise do caso concreto, dado que o trabalho de motoristas de aplicativo pode apresentar diversas divergências fáticas.

Assim, havendo elementos de relação de emprego e elementos de trabalho autônomo nos serviços prestados pelos motoristas de aplicativo, oportuno abordar um terceiro entendimento, de que nenhum desses institutos seria capaz de abarcar o tipo de trabalho desenvolvido na economia de compartilhamento, sendo necessário a criação de um novo.

#### 4 A PROPOSTA DE CRIAÇÃO DE UMA NOVA CATEGORIA

Há autores que entendem que os institutos trabalhistas existentes ainda não são capazes de compreender as relações de trabalho na economia do compartilhamento, sendo, portanto, necessária a criação de uma nova figura para tentar responder os questionamentos decorrentes do trabalho na *gig economy* (KALIL, 2017).

Segundo Alice Monteiro de Barros (2001):

A contraposição trabalho subordinado e trabalho autônomo exauriu sua função histórica e os atuais fenômenos de transformação dos processos produtivos e das modalidades de atividade humana reclamam também do direito do trabalho uma resposta à evolução desta nova realidade. A doutrina mais atenta já sugere uma nova tipologia (trabalho coordenado ou trabalho parassubordinado) com tutela adequada, mas inferior àquela instituída para o trabalho subordinado e superior àquela prevista para o trabalho autônomo. Enquanto continuam as discussões sobre esse terceiro gênero, a dicotomia codicista trabalho subordinado e trabalho autônomo ainda persiste no nosso ordenamento jurídico, levando a jurisprudência a se apegar a critérios práticos para definir a relação concreta. (BARROS, 2001, p. 158).

Apesar da afirmação supra se referir à análise do trabalho do vendedor-viajante e do praticista, é pertinente à presente discussão sobre o trabalho na economia do compartilhamento, uma vez que inexistente lei no Direito brasileiro que diferencie vendedor-empregado do representante comercial, sendo também necessária a verificação do caso concreto para melhor classificar a relação como vínculo de emprego ou trabalho autônomo.

Nesse ponto, existe uma forma de trabalho, não regulada no ordenamento jurídico brasileiro, denominada parassubordinação, desenvolvida pela doutrina italiana (SILVA, 2002).

Amauri Mascaro Nascimento (2008) assim define o trabalho parassubordinado:

Categoria intermediária entre o autônomo e o subordinado, abrangendo tipos de trabalho que não se enquadram exatamente em uma das duas modalidades tradicionais, entre as quais se situam, como a representação comercial, o trabalho dos profissionais liberais

e outras atividades atípicas, nas quais o trabalho é prestado com pessoalidade, continuidade e coordenação. Seria a hipótese, se cabível, do trabalho autônomo com características assemelháveis ao trabalho subordinado (NASCIMENTO, 2008, p. 460).

O trabalho parassubordinado é caracterizado por quatro elementos. O primeiro dele é a continuidade da prestação de serviços, que deve “se destinar a atender uma necessidade do tomador que tenha um determinado prolongamento no tempo, tendo em vista os interesses de ambas as partes”, sendo possível interrupções periódicas (SILVA, 2002, p. 3).

O segundo elemento é a pessoalidade na prestação de serviços, se diferenciando do trabalho subordinado pois o trabalhar parassubordinado pode ser auxiliado por outras pessoas, organizando as atividades para suprir as necessidades do tomador (SILVA, 2002).

Além dos elementos supracitados, há também a colaboração entre o trabalhador e o tomador de serviços e a coordenação, de forma que “o trabalho continua a ser prestado com autonomia, mas a sua organização é vinculada à atribuição de algum tipo de poder de controle e de coordenação a cargo do tomador dos serviços”, sendo a atividade laboral realizada com base em um programa consensualmente definido entre as partes, com o objetivo de atingir resultados pré-determinados (SILVA, 2002, p. 4).

Apesar de o trabalho parassubordinado ser um intermédio entre vínculo de emprego e trabalho autônomo, há autores que defendem a criação de mais uma categoria, que melhor se adaptaria à economia do compartilhamento: o trabalhador independente (KALIL, 2017).

Além da dificuldade de enquadrar as relações entre prestadores de serviços e plataformas/aplicativos, como motoristas e a empresa Uber, nas categorias já existentes, são pertinentes os seguintes argumentos a favor da criação de uma mais uma categoria, quais sejam:

a) “a caracterização da relação de trabalho como relação de emprego inviabilizaria determinados modelos de negócios na economia de compartilhamento, com consequências negativas para trabalhadores, consumidores, negócios e economia” (HARRIS e KRUEGER apud KALIL, 2017, p. 248).

b) “as dificuldades atualmente identificadas para classificar os trabalhadores levariam a uma excessiva judicialização das discussões a respeito da natureza da relação de trabalho na economia compartilhada e, uma nova figura, traria maior segurança jurídica para o tema” (DE STEFANO apud KALIL, 2017, p. 248).

O novo instituto, denominado “trabalhador independente”, estaria situado em um intermédio entre o empregado e o autônomo (KALIL, 2017), mas com características próprias, que o diferenciariam também do trabalhador parassubordinado. Tal categoria apresentaria os seguintes elementos:

Não haveria dependência econômica de um único empregador; não existiria uma relação indeterminada com somente uma empresa; e não renunciariam controle sobre as horas de trabalho ou a oportunidade de lucros ou perdas (HARRIS e KRUEGER apud KALIL, 2017, p. 249).

O modelo a que se propõe a elaboração deve, ao mesmo tempo, trazer segurança para o trabalhador e estimular a inovação, tendo como princípios a flexibilidade e liberdade do trabalhador na fixação da jornada, a responsabilidade por eventuais danos causados ao consumidor, salário mínimo pelo tempo de serviço e reembolso de gastos (TODOLÍ-SIGNES apud KALIL, 2017).

Além disso, se propõe também “a desvinculação do recebimento de benefícios sociais da condição de empregado, permitindo que os trabalhadores os usufruam independentemente da forma pela qual se ligam a uma empresa” (AUGUSTE apud KALIL, 2017), de forma que os trabalhadores da economia do compartilhamento tenham acesso aos benefícios sociais.

Entretanto, há argumentos contrários à criação de um novo instituto trabalhista que se adeque à *gig economy*, sendo o principal que poderia tornar ainda mais difícil a análise da situação do trabalhador. Assim, ao contrário do que se pretende com a criação da categoria do “trabalhador independente”, a discussão continuaria sendo judicializada (DE STEFANO apud KALIL, 2017).

Dessa forma, considerando a importância social do tema e as principais teses apontadas, é necessário buscar garantir direitos mínimos aos motoristas que trabalham através do aplicativo Uber e afastar a precariedade a que alguns deles estão submetidos, de modo que não leve à extinção desse setor da economia, através

de um equilíbrio entre desenvolvimento econômico, benefícios ao consumidor e proteção ao trabalhador.

Os institutos trabalhistas já existentes não vêm se mostrando suficientes para garantir a devida prestação jurisdicional, com a observância de incentivo à economia e proteção ao trabalhador em relação à chamada *gig economy*, devendo ser considerada a hipótese de criação de uma nova categoria de trabalho, ou ainda, de adequação das formas já existentes, uma vez que essas foram desenvolvidas antes da emergência do ramo econômico aqui tratado, não abarcando, por isso, suas peculiaridades.

Por fim, alguns autores defendem, independentemente da criação de uma nova categoria, que o conceito de emprego seja redefinido, a fim de se evitar a exploração dos trabalhadores inseridos na economia do compartilhamento, tendo em vista que o instrumental de classificação trabalhista disponível se mostra desatualizado no que tange as formas de trabalho que vêm surgindo na atualidade (SPRAGUE apud KALIL, 2017).

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Os novos modelos de labor que se originaram com a economia do compartilhamento, a exemplo do serviço prestado por motoristas de aplicativo, englobam um número cada vez maior de trabalhadores, e, conseqüentemente, geram significativas discussões no âmbito jurídico.

A partir disso, verifica-se um número crescente de reclamações trabalhistas nas quais motoristas de aplicativos buscam o reconhecimento de vínculo empregatício com as empresas responsáveis pelas plataformas tecnológicas, sendo que a Uber frequentemente se encontra no polo passivo de tais ações, uma vez que é a principal empresa do ramo de trabalho *on-demand* no Brasil.

Entretanto, essa questão vem sendo tratada com diferentes abordagens na Justiça do Trabalho, havendo casos nos quais o vínculo de emprego entre o motorista e a Uber foi reconhecido, e casos nos quais foi afastado.

Para fins de análise da existência ou não do vínculo de emprego, é necessário verificar se estão presentes os elementos caracterizadores de uma relação empregatícia. Nesse sentido, geralmente se constata a presença dos elementos de trabalho por pessoa física, pessoalidade e onerosidade. Todavia, a problemática reside nos elementos da não-eventualidade e da subordinação.

A não-eventualidade, podendo ser verificada, resumidamente, em uma prestação de trabalho continuada e de longa duração, se mostra um elemento caracterizador de vínculo de emprego inviável de ser generalizada no que tange aos motoristas de aplicativo. Isso ocorre porque a jornada laboral é determinada por cada trabalhador, sendo essencial a análise do caso concreto a fim de se averiguar sua presença na situação fática específica.

No que se refere a subordinação, configurada, essencialmente, pelo poder diretivo da empresa e pela integração do trabalhador na dinâmica e nos fins empresariais, há divergências jurisprudenciais entre diferentes Tribunais Regionais do Trabalho e também em relação ao Tribunal Superior do Trabalho, tendo em vista que ainda não foi realizada a uniformização da questão aqui tratada.

Em alguns casos, entende-se que há subordinação, tendo em vista que a empresa controla o negócio e define parâmetros da prestação de serviço de transporte de pessoas. Em outros, a subordinação é afastada, devido à possibilidade de o motorista definir dias, horários e rotas de trabalho com autonomia, podendo prestar serviços também para outras empresas, inclusive concorrentes da Uber.

Diante da dificuldade de enquadrar os motoristas de aplicativo nas classificações de empregado ou trabalhador autônomo, iniciou-se uma proposta de criação de uma terceira categoria, denominada “trabalhador independente”, com o intuito de se observar as peculiaridades desse tipo de labor, permitindo o desenvolvimento da economia do compartilhamento e, ao mesmo tempo, oferecendo maior segurança aos trabalhadores.

Apesar de haver argumentos contrários à criação de um novo instituto trabalhista, sendo o principal que a análise da situação do trabalhador poderia se tornar ainda mais complexa, e, conseqüentemente, continuaria sendo judicializada, o



que se vê atualmente é exatamente a dificuldade de classificação de tais trabalhadores nos conceitos já existentes.

Isso ocorre porque as classificações de empregado e trabalhador autônomo foram desenvolvidas anteriormente à ascensão da economia do compartilhamento, não abarcando, portanto, especificidades desse tipo de trabalho, que é cada vez mais comum.

Assim, tendo em vista a relevância social do tema, é necessário buscar garantir direitos mínimos aos motoristas que trabalham através do aplicativo Uber, e, concomitantemente, permitir a continuidade desse setor da economia, por meio de um equilíbrio entre desenvolvimento econômico e proteção ao trabalhador.

Diante da ineficácia dos institutos já existentes na garantia de tal equilíbrio, as hipóteses de criação de uma nova categoria ou de adequação de modelos já existentes devem ser consideradas e devidamente estudadas, a fim de se buscar uma maior segurança jurídica, com garantias aos trabalhadores e incentivos ao desenvolvimento econômico.

## REFERÊNCIAS

- ALOISI, A. **Commoditized crowdworkers**: Labour issues arising from a case study research on a set of *on-line* plataformas in the “on-demand/gigeconomy”. jul. 2015. Disponível em: <<http://poseidon01.ssrn.com/delivery.php?ID=391084087124086000077099107124077119041027020035083029074065029002112113093005007101106062010057062109039083001005013108084081025060001076032089086119064084011028031042053083121112068013001080111025124009010072119009030088125006003086105031071121123082&EXT=pdf>>. Acesso em: 23 mar. 2019.
- ALT, Verônica Rossa. **Análise jurídica da prestação de trabalho do motorista por aplicativos de transporte urbano**: o caso Uber. 2017. 63 f. Trabalho de Conclusão de Curso de Ciências Jurídicas e Sociais apresentado ao Departamento de Direito Econômico e do Trabalho da Faculdade de Direito da Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Porto Alegre, 2017.
- BARROS, Alice Monteiro de. Considerações gerais sobre o trabalho do vendedor-viajante e praticista. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**. Porto Alegre, v. 67, n. 4, p. 158-170, 2001.

BLOG, Uber. **Novo Processo de Nota Mínima: ficou mais fácil entender quando a sua nota não está legal e o que fazer para melhorar**. 2018. Disponível em: <<https://www.uber.com/pt-BR/blog/avaliacoes-novo-processo-nota-minima>>. Acesso em: 20 abr. 2020.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova as Consolidações das Leis do Trabalho. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm)>. Acesso em: 06 jul. 2019.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. 10ª Câmara. **Processo nº 0010947-93.2017.5.15.0093 (RO)**. Recorrente/Recorrido: João Fernando da Silva. Recorrente/Recorrida: Uber Do Brasil Tecnologia Ltda. Relator: Desembargador Edison dos Santos Pelegrini. Campinas, 27 de novembro de 2018. Disponível em: <<https://pje.trt15.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/00109479320175150093>>. Acesso em: 21 fev. 2019.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. 11ª Turma. **Processo nº 0010806-62.2017.5.03.0011 (RO)**. Recorrente: Eustaquio da Paixão Dias. Recorrida: Uber Do Brasil Tecnologia Ltda. Relatora: Juíza Convocada Ana Maria Espi Cavalcanti. Belo Horizonte, 17 de julho de 2019. Disponível em: <<https://pje-consulta.trt3.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/00108066220175030011>>. Acesso em: 21 fev. 2019.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. 5ª Turma. **Processo nº 1000123-89.2017.5.02.0038 (AIRR)**. Agravante: Uber do Brasil Tecnologia Ltda. Agravado: Marcio Vieira Jacob. Relator: Ministro Breno Medeiros. Brasília, 05 de fevereiro de 2020. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/processos-do-tst>>. Acesso em: 21 fev. 2019.

DE STEFANO, V. **The rise of the “just-in-time workforce”**: On-demand work, crowdwork and labour protection in the “gig-economy”. jan. 2016. Disponível em: <[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_443267.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_443267.pdf)>. Acesso em: 23 mar. 2019

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16 ed. São Paulo: LTr, 2017.

EL PAÍS. **Uber estreia na Bolsa com valor de mercado de 82,4 bilhões de dólares**: Aplicativo de transporte opta por oferta conservadora com ações a 45 dólares. 2019. Disponível em: <[https://brasil.elpais.com/brasil/2019/05/09/economia/1557399108\\_045920.html](https://brasil.elpais.com/brasil/2019/05/09/economia/1557399108_045920.html)>. Acesso em: 07 out. 2019.

KALIL, Renan Bernardi. **Direito do Trabalho e Economia de Compartilhamento**: Apontamentos Iniciais. In: ZANATTA, Rafael A. F. et al. (Org.). Economias do Compartilhamento e o Direito. Curitiba: Juruá, p. 238-258, 2017.

KERR, Vera. **Uber X Táxi - A nova velha economia**. Sumário de Pesquisa, v. 1, n. 1, out. 2015. Disponível em: <[http://www.cest.poli.usp.br/wp-content/uploads/sites/26/2016/03/V1N1pt\\_uber.pdf](http://www.cest.poli.usp.br/wp-content/uploads/sites/26/2016/03/V1N1pt_uber.pdf)>. Acesso em: 13 abr. 2019.

MARTINS, D. C. A **“Uber” e o contrato de trabalho**. jun. 2015. Disponível em: <<https://jornaleconomico.sapo.pt/noticias/a-uber-e-o-contrato-de-trabalho-26929>>. Acesso em: 11 nov. 2019.

MARTINS, Murilo, ALMEIDA, Victor Hugo de. Análise Juslaboral da Relação de Trabalho entre Motoristas por Aplicativo e a Empresa Uber: Aspectos E Consequências Sociojurídicos. **Revista de Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho**. Brasília, v. 3, n. 1, p. 55 - 75, 2017.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 23 ed. São Paulo: Saraiva, 2008.

NEWSROOM, Uber. **Fatos e Dados sobre a Uber**. 2020. Escrito por Equipe Uber. Disponível em: <<https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/>>. Acesso em: 20 abr. 2020.

ROSENBLAT, A.; STARK, L. **Uber’s drivers: Information asymmetries and control in dynamics work**, 2015. Disponível em: <<http://poseidon01.ssrn.com/delivery.php?ID=247104118003072118123085022113065111102048023015008020118087066112087005027098103088036101006014057116105117118113030064012004118044033055000113028097002077117100073024007094081007079070097027091081004066095099080109113085104120001078023099025083125024&EXT=pdf>>. Acesso em: 23 mar. 2019.

SILVA, O. P. E. O trabalho parassubordinado. **Revista da Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo**. São Paulo, v. 97, p. 195-203, 2002.

UBER. **Ganhos dos motoristas parceiros**. 2018. Disponível em: <<https://www.uber.com/pt-BR/drive/resources/ganhos/>>. Acesso em: 12 jan. 2020.

UBER. **Não tem carro? Temos soluções**. 2018. Disponível em: <<https://www.uber.com/br/pt-br/drive/vehicle-solutions/>>. Acesso em: 07 out. 2019.

UBER. **O que é preciso para se cadastrar**. 2018. Disponível em: <<https://www.uber.com/br/pt-br/drive/>>. Acesso em: 07 out. 2019.