

**CENTRO UNIVERSITÁRIO CURITIBA
FACULDADE DE DIREITO DE CURITIBA**

LORENA SKREPEC GALHARDO

**HÁ POSSIBILIDADE DE SE RECONHECER VÍNCULO EMPREGATÍCIO ENTRE
OS TRABALHADORES E AS PLATAFORMAS DIGITAIS, ESPECIALMENTE, NO
CASO DA UBER?**

CURITIBA

2021

LORENA SKREPEC GALHARDO

HÁ POSSIBILIDADE DE SE RECONHECER VÍNCULO EMPREGATÍCIO ENTRE OS TRABALHADORES E AS PLATAFORMAS DIGITAIS, ESPECIALMENTE, NO CASO DA UBER?

Monografia apresentada como requisito parcial à obtenção do grau de Bacharel em Direito, do Centro Universitário Curitiba.

Orientadora: Prof^a Ana Paula Pavelski

CURITIBA

2021

LORENA SKREPEC GALHARDO

HÁ POSSIBILIDADE DE SE RECONHECER VÍNCULO EMPREGATÍCIO ENTRE OS TRABALHADORES E AS PLATAFORMAS DIGITAIS, ESPECIALMENTE, NO CASO DA UBER?

Monografia aprovada como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel em Direito do Centro Universitário Curitiba, pela Banca Examinadora formada pelos professores:

Orientador(a): _____

Prof. Membro da Banca

Curitiba, de _____ de 2021.

Aos meus pais,
Elisabete de Fátima Skrepec Galhardo e
Marcio José Galhardo,
razões de minha caminhada.

AGRADECIMENTOS

À Deus, primeiramente, por ter me dado saúde, além de muita força, persistência, sabedoria e responsabilidade na minha trajetória acadêmica, mesmo em um ano com tantos obstáculos e dificuldades como foi 2020.

À minha família, por todo o apoio e acolhimento que sempre tiveram em todas as escolhas que fiz, principalmente à minha mãe Elisabete de Fátima Skrepec Galhardo e ao meu pai Marcio José Galhardo, por nunca medirem esforços na minha criação, me ensinando grandes valores que levarei comigo para a vida inteira.

Ao Centro Universitário Curitiba, por todo o suporte necessário para a formação de ótimos profissionais.

A todos os colegas e queridos amigos, em especial aos que tive a oportunidade de conhecer durante a faculdade e que juntos pudemos passar por todas as dificuldades encontradas até a nossa tão sonhada formação.

À minha orientadora, Prof^a Ana Paula Pavelski, a qual me serve de grande inspiração e exemplo de sabedoria no ramo jurídico, por todo o auxílio prestado neste trabalho.

A todos os professores do Unicuritiba, que de alguma forma, fizeram parte da minha caminhada e tiveram grande influência para que eu me tornasse a acadêmica que me tornei

RESUMO

O presente trabalho demonstra os aspectos mais relevantes acerca do trabalho prestado pelos motoristas às empresas que atuam por meio das plataformas digitais e esclarece se existe a possibilidade de se reconhecer entre eles a existência de vínculo empregatício, tomando como referencial para o presente estudo a empresa Uber. Para isto, verifica as profundas mudanças acarretadas na sociedade por meio da tecnologia, com o advento da Quarta Revolução Industrial e compara estas novas relações de trabalho surgidas recentemente, com os antigos modelos de produção. Estuda as precariedades enfrentadas por estes colaboradores frente à ausência de regulamentação trabalhista específica e explica qual o posicionamento da Justiça do Trabalho acerca do assunto. Utiliza-se no presente trabalho pesquisas bibliográficas, além dos dispositivos legais, como a Consolidação das Leis do Trabalho, Constituição Federal, Lei nº 13.640/18, Lei nº 12.587/12 e jurisprudências. Portanto, a presente monografia constitui no estudo aprofundado a respeito da (in)existência de vínculo empregatício entre os motoristas vinculados à empresa Uber.

Palavras-chave: Quarta Revolução Industrial. Uberização. Relação de emprego. Subordinação. Trabalho Autônomo.

ABSTRACT

This monograph demonstrates the most relevant aspects about the work provided by drivers to companies that operate through digital platforms and clarifies whether there is a possibility to recognize the existence of an employment relationship among them, taking Uber as a reference for the present study. For this, it verifies the profound changes brought about in society through technology, with the advent of the Fourth Industrial Revolution and compares these new labor relations that have recently emerged, with the old production models. It studies the precariousness faced by these employees in the absence of specific labor regulations and explains the position of the Labor Court about this subject. It was used in the present work bibliographic research, in addition to legal provisions, such as the Consolidation of Labor Laws, Federal Constitution, Law No. 13.640/18, Law No. 12.587/12 and jurisprudence. Therefore, the present monograph constitutes the in-depth study regarding the (in)existence of an employment relationship between drivers linked to the Uber company.

Keywords: Fourth Industrial Revolution. Uberization. Employment relationship. Subordination. Self-employed work.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

APP	– Acidentes Pessoais a Passageiros
ART	– Artigo
ARTS	– Artigos
CC	– Código Civil
CCB/2002	– Código Civil Brasileiro de 2002
CLT	– Consolidação das Leis do Trabalho
CNH	– Carteira Nacional de Habilitação
CRLV	– Certificado de Registro e Licenciamento de Veículo
CTPS	– Carteira de Trabalho e Previdência Social
DPVAT	– Seguro Obrigatório de Danos Pessoais causados por Veículos Automotores de Vias Terrestres
EAR	– Exerce Atividade Remunerada
FGTS	– Fundo de Garantia do Tempo de Serviço
IA	– Inteligência Artificial
INSS	– Instituto Nacional do Seguro Social
IoT	– Internet das coisas (em inglês: <i>Internet of Things</i>)
LTDA	– Limitada
MEI	– Microempreendedor individual
MG	– Minas Gerais
PPD	– Permissão Para Dirigir
STF	– Supremo Tribunal Federal
STJ	– Superior Tribunal de Justiça
TI	– Tecnologia da Informação
TRT	– Tribunal Regional do Trabalho
TST	– Tribunal Superior do Trabalho

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	9
2 A QUARTA REVOLUÇÃO INDUSTRIAL E A INTERNET DAS COISAS	11
2.1 A ECONOMIA DO COMPARTILHAMENTO	14
2.2 IMPACTOS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO E EMPREGO	18
3 UBER	24
3.1 O SURGIMENTO E O CRESCIMENTO DA UBER	24
3.2 COMO SE TORNAR UM MOTORISTA PARCEIRO	25
3.3 COMO O SERVIÇO É REALIZADO	26
3.4 NOVAS REGULAMENTAÇÕES DA LEI Nº 13.640/18	28
4 ASPECTOS GERAIS SOBRE A RELAÇÃO DE TRABALHO	32
4.1 RELAÇÃO DE TRABALHO	32
4.2 ELEMENTOS CARACTERIZADORES DA RELAÇÃO EMPREGATÍCIA	35
4.3 DIFERENÇAS ENTRE EMPREGADO E TRABALHADOR AUTÔNOMO	41
5 DA IMPOSSIBILIDADE DE SE RECONHECER VÍNCULO EMPREGATÍCIO ENTRE OS MOTORISTAS PARCEIROS E A UBER	45
5.1 DA PERSPECTIVA DA UBER	45
5.2 DA PERSPECTIVA DOS MOTORISTAS	47
5.3 A PARASSUBORDINAÇÃO	49
5.4 A NECESSIDADE DE ADEQUAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO FRENTE À EVOLUÇÃO HISTÓRICA DA REVOLUÇÃO DIGITAL	51
6 O POSICIONAMENTO DA JUSTIÇA DO TRABALHO BRASILEIRA ACERCA DO TEMA	56
7 CONSIDERAÇÕES FINAIS	63
REFERÊNCIAS	65

1 INTRODUÇÃO

O mercado de trabalho é influenciado pelas constantes inovações que a tecnologia acarreta no mundo. Uma delas foi a chamada Economia do Compartilhamento, que consiste em plataformas digitais que buscam unir os interesses de quem oferece determinado serviço com quem busca este mesmo serviço de uma maneira simplificada, imediata e sem maiores formalidades, contexto no qual surgiram novas formas de prestação de trabalho que têm por escopo a flexibilidade. No entanto, apesar de, teoricamente, “flexíveis”, essas novas formas de prestação de trabalho não possuem regulamentação jurídica específica, o que acaba deixando os trabalhadores em uma zona cinzenta do Direito do Trabalho, por não se enquadrarem nos moldes tradicionais da legislação trabalhista brasileira, como é o caso do motorista que presta serviços à empresa Uber, que será compreendido nos capítulos subsequentes.

A presente monografia, objetivando explicar se existe a possibilidade de se reconhecer vínculo empregatício entre o motorista e a empresa que opera mediante plataformas digitais – para o presente estudo, a Uber –, abordará, em um primeiro momento, o contexto em que surgiram as novas modalidades de trabalho prestado por meio das plataformas digitais, com o advento da Quarta Revolução Industrial – a chamada Revolução Digital –, que tem por escopo a transformação da vida física para a era digital e apontará quais fundamentos permitem concluir se tratar de uma nova – e quarta – revolução e as suas consequências práticas tanto na própria sociedade, quanto nas relações e mercado de trabalho.

Em seguida, analisará o surgimento e o desenvolvimento da empresa Uber até a chegada do serviço em território brasileiro e explanará os requisitos fornecidos pela empresa para se tornar um motorista parceiro, bem como a maneira como o serviço é realizado, percorrendo desde o momento da habilitação do motorista para atuar no aplicativo, até o advento da primeira regulamentação do serviço remunerado privado individual de passageiros por aplicativo, garantido pela Lei n. 13.640/18, que alterou a Lei de Mobilidade Urbana (Lei n. 12.587/12).

Em seu quarto capítulo, discorrerá sobre os aspectos gerais acerca da relação de trabalho, onde será brevemente analisado o histórico da legislação trabalhista brasileira e seu objetivo, diferenciando a utilização dos termos relação de trabalho

(gênero) e relação de emprego (espécie), explicando os elementos obrigatórios para a caracterização da relação de emprego e as principais diferenças entre o empregado e o trabalhador autônomo.

Após clara essa compreensão, o sexto capítulo discorrerá sobre os principais fundamentos apresentados pela empresa ao alegar que seus trabalhadores são autônomos, bem como a perspectiva dos motoristas, que pretendem ter reconhecidas suas relações de emprego com a empresa.

Para finalizar, analisados os principais fundamentos arguidos por ambas as partes, examinará o posicionamento dos Tribunais do Trabalho a respeito desta problemática, onde se estudará o entendimento por eles adotado na maioria dos casos.

Importante ressaltar que o método a ser utilizado na realização deste trabalho consistirá no dedutivo, somado à pesquisas bibliográfica e jurisprudencial do Tribunal Regional do Trabalho, no Tribunal Superior do Trabalho e no Superior Tribunal de Justiça.

2 A QUARTA REVOLUÇÃO INDUSTRIAL E A INTERNET DAS COISAS

Atualmente, o mundo enfrenta um período de complexas transformações devido à Quarta Revolução Industrial, que foi fortemente impulsionada pela internet das coisas (IoT, na sigla em inglês) – “relação entre as coisas (produtos, serviços, lugares etc.) e as pessoas que se torna possível por meio de diversas plataformas e tecnologias conectadas”¹. Estima-se que, com ela, o mundo experimente profundas alterações em todos os campos em proporções nunca vistas pela humanidade.

A Primeira Revolução Industrial ocorreu aproximadamente entre 1760 e 1840, marcada pela construção das ferrovias, pela substituição da manufatura devido a introdução da máquina a vapor e pelo início da produção mecânica. A Segunda Revolução Industrial teve início no final do século XIX e teve destaque pelo advento da eletricidade e da linha de montagem, possibilitando a produção em massa. A Terceira Revolução Industrial – a chamada revolução digital – começou na década de 1960, marcada pela inserção da tecnologia no campo científico, introduzindo o desenvolvimento dos semicondutores, da computação em *mainframe*, da computação pessoal e da internet².

O consumo sempre esteve presente nos hábitos de todo ser humano. A diferença é que, antigamente, o consumo estava atrelado a necessidades básicas da população, limitando-se a questões como moradia e alimentação. Desde o início do século XXI, o mundo experimenta a transformação da vida física para a era digital, com a chamada Quarta Revolução Industrial, que tem como base a revolução digital.

Essa afirmativa fica muito visível a partir da análise de dados. Em 2019, constatou-se que existiam, no mundo, 7 bilhões de dispositivos móveis em uso, 11 bilhões de coisas conectadas à internet e 3,7 trilhões de dólares sendo gastos em transações de todos os tipos pela internet por dia³.

Klaus Schwab, fundador do Fórum Econômico Mundial, sustenta que se trata de uma quarta – e nova – revolução por três razões: primeiro, pela velocidade da

¹ SCHWAB, Klaus. **A Quarta Revolução Industrial**. 1. ed. São Paulo: Edipro, 2016. p. 26.

² Ibid., p. 15-16.

³ ACHUTTI, Camila. Transformação digital: por que não paramos de falar sobre isso?. **Época Negócios**. abr.2019. Disponível em: <<https://epocanegocios.globo.com/colunas/Novos-tempos/noticia/2019/04/transformacao-digital-por-que-nao-paramos-de-falar-sobre-isso.html>>. Acesso em 20 de novembro de 2020.

evolução se dar em ritmo exponencial, que se explica em virtude do mundo profundamente interconectado em que vivemos, permitindo que as novas tecnologias se aprimorem cada vez mais; Segundo, a amplitude e profundidade da combinação das mais variadas tecnologias, levando a mudanças de paradigma sem precedentes da economia, dos negócios, da sociedade e dos indivíduos; E terceiro, pelo impacto sistêmico, envolvendo a transformação de sistemas inteiros em toda a sociedade⁴.

As relações tecnológicas passaram a ser cada vez mais personalizadas, devido à inteligência artificial e a algoritmos capazes de entender a personalidade do ser humano, bem como seus gostos e preferências, sendo capaz até mesmo de, com isso, fazer uma predição daquilo que lhe pode ser útil ou agradável, com base nesses dados. Isto nos permite afirmar que é apenas questão de tempo para que a inteligência artificial consiga substituir determinadas habilidades humanas.

Para Henning Kagermann, Wolfgang Wahlster e Johannes Helbig, a Indústria 4.0 proporcionará uma customização e flexibilização nos procedimentos, incluindo o pedido, o planejamento, a fabricação e a operação de produtos. Apontam que a Indústria 4.0 “está focada na criação de produtos, procedimentos e processos inteligentes”, a partir de fábricas inteligentes, que são capazes de gerenciar com complexidade, estão menos propensas a interrupções e podem fabricar mercadorias com grande eficiência. Acrescentam, ainda, que isso resultará em uma transformação nas cadeias de valores convencionais, proporcionando o surgimento de novos modelos de negócios⁵.

Diferentemente das outras Revoluções Industriais, a internet foi difundida pelo globo de uma maneira muito mais rápida e ampla, possibilitando o seu acesso em grande parte do mundo, em muito menos tempo do que a segunda revolução industrial, por exemplo, que não foi plenamente vivida por cerca de 17% da população mundial, que ainda vive sem eletricidade⁶.

Em razão da transformação da era digital, muitas empresas tradicionais passaram a repensar a forma como atuavam no mercado. Um estudo constatou que

⁴ SCHWAB, 2016, p. 13.

⁵ KAGERMANN, Henning; WAHLSTER, Wolfgang; HELBIG, Johannes. *Recommendations for implementing the strategic initiative industrie 4.0: Final report of the industrie 4.0 working group*. Tradução para o inglês: Joaquin Blasco. **Acatech**, abr.2013. Disponível em: <<https://en.acatech.de/publication/recommendations-for-implementing-the-strategic-initiative-industrie-4-0-final-report-of-the-industrie-4-0-working-group/>>. Acesso em: 22 de novembro de 2020.

⁶ SCHWAB, 2016. p. 17.

42% das empresas pretendem iniciar a digitalização de seus negócios até 2021 e que, apenas em 2020, o mercado de TI terá um aumento de 4,8%⁷. A tendência é que esse número cresça cada vez mais nos próximos anos, com a adesão de mais empresas a um modelo de negócio baseado na tecnologia⁸.

Com os rápidos avanços da tecnologia e da internet, que se tornaram facilitadores no cotidiano da população, o número de usuários da internet aumentou significativamente. Os *smartphones* foram impulsionadores de grande importância para que isso ocorresse⁹ e surgissem plataformas digitais cada vez mais inovadoras. Isso possibilitou que as pessoas passassem a ver supridas suas necessidades e suas vontades com um simples toque na tela de um aparelho celular, deixando de ter que se preocupar com atividades simples do cotidiano – para alguns, estressantes – como ir ao banco e ao mercado.

A internet das coisas proporcionou que essas plataformas fossem aprimoradas de modo a criar novas formas de compartilhar bens e serviços, permitindo a “alugabilidade” de objetos e serviços, que se expande a todo tipo de serviço prestado sob demanda¹⁰.

Os tipos de serviços oferecidos são inúmeros e tendem a se expandir cada vez mais. Desde o compartilhamento de transporte para uma viagem de curta ou de longa distância, a contratação de um profissional para realização de tarefas domésticas, até mesmo o compartilhamento de acomodações em qualquer lugar do mundo. Tudo isso realizado de forma personalizada e sem muita burocracia, mediante a interação do consumidor com o profissional que se dispõe a realizar o serviço pela plataforma, ocorrendo, posteriormente, a avaliação da experiência por meio do *feedback*, que

⁷ A MAIOR conferência de transformação digital do mundo acontece em maio. **Terra**. 7 mai 2020. Disponível em: <<https://www.terra.com.br/noticias/dino/a-maior-conferencia-de-transformacao-digital-do-mundo-acontece-em-maio,fc4aa68e78704a98942d51eb70c0801ew2y81ura.html>>. Acesso em 17 de novembro de 2020.

⁸ INVESTIMENTOS em tecnologia faz empresas crescerem 60% a mais no mercado. **Terra**. 10 mar 2021. Disponível em: <<https://www.terra.com.br/noticias/dino/investimento-em-tecnologia-faz-empresas-crescerem-60-a-mais-no-mercado,35be30e2ad609c595b07d9b989d6102cvfafwqra.html>>. Acesso em: 04 de maio de 2021.

⁹ VASCONCELOS, Maria Luzinete. Influência do *marketing* digital no consumo de *smartphones*: um estudo em Sobral-CE. **Administradores**. ago 2019. Disponível em: <<https://administradores.com.br/artigos/influencia-do-marketing-digital-no-consumo-de-smartphones-um-estudo-em-sobral-ce>>. Acesso em 05 de maio de 2021.

¹⁰ SUNDARARAJAN, 2016 apud ZIPPERER, André Gonçalves. **A intermediação de trabalho via plataformas digitais**: repensando o direito do trabalho a partir das novas realidades do século XXI. São Paulo: LTr, 2019, p. 41.

pode ser sobre a empresa, sobre o produto, sobre a plataforma e até mesmo sobre o profissional que prestou aquele serviço.

Em levantamento realizado pelo instituto de pesquisas Locomotiva para EXAME, constatou-se que no Brasil, cerca de 45 milhões de pessoas já utilizaram algum aplicativo para obter renda¹¹.

Essas ferramentas acarretaram uma ampla e profunda mudança principalmente nas relações de trabalho.

As plataformas vieram para facilitar o acesso ao trabalho, que pôde ser reorganizado e fragmentado, possibilitando a prestação remota de serviços, o que reduz barreiras – inclusive fronteiras geográficas – entre o trabalho e os trabalhadores¹².

A mudança do paradigma do trabalho com sua introdução no mundo digital acende um alerta muito importante no tocante à tutela dos trabalhadores. Nesse contexto, cabe ao Direito do Trabalho romper com as antigas ideias de relações de trabalho para se adaptar às novas relações, de forma a buscar diminuir a precariedade enfrentada por esses trabalhadores que muitas vezes se encontram sem o devido amparo legal, por falta de regulamentação acerca do assunto.

2.1 A ECONOMIA DO COMPARTILHAMENTO

O termo, que ficou mais popular a partir dos anos 2000, na verdade começou a ser tratado na década de 1990 nos Estados Unidos. A Economia do Compartilhamento (do inglês, *Sharing Economy*), possui diversas outras nomenclaturas, tais como economia colaborativa, economia compartilhada, economia “*peer-to-peer*” (de pessoa para pessoa) e economia de serviços sob demanda, sendo *gig economy* (economia de “bicos”) e economia do compartilhamento as mais populares¹³.

O termo *gig economy* se refere a uma forma de organização de trabalho caracterizado por empregos temporários e curtos, podendo se dar inclusive para

¹¹ OLIVEIRA, Carol; SALOMÃO, Karin; FONSECA, Mariana; FLACH, Natália. Tudo no aplicativo. **Exame**. abr. 2019. Disponível em: <<https://exame.com/revista-exame/tudo-no-aplicativo>>. Acesso em: 6 outubro 2020.

¹² ZIPPERER, 2019. p. 33.

¹³ *Ibid.*, p. 46-47.

diferentes empregadores e consumidores¹⁴.

Botsman e Rogers tratam a economia compartilhada como uma característica do século XXI, que consiste na substituição da prática de aquisição de bens e serviços por permutas, trocas, compartilhamento e aluguel, permitindo que os indivíduos priorizem as experiências e o uso dos bens e serviços, no lugar da sua posse¹⁵.

Segundo Schor¹⁶ a prática têm dado certo em razão do crescimento do uso da internet e das redes sociais, que permite a conexão e a troca entre indivíduos ao redor de todo o mundo e o constante compartilhamento de informações.

Os motoristas vinculados à Uber são um grande exemplo disso, tendo em vista que a maioria das pessoas que possuem um automóvel, geralmente o utilizam para trajetos curtos: de casa até o trabalho, escola, mercado, shopping e afins. O consumo mais eficiente desse novo modelo de organização consiste justamente em dar mais proveito aos bens de uma forma sustentável e econômica. No caso da Uber, pode-se citar como impactos positivos a redução da poluição e do trânsito e a redução de despesas para os indivíduos com manutenção de veículo e reparos.

Para Slee, o compartilhamento de bens e serviços por meio desse emparelhamento tem por premissa diminuir o consumismo excessivo e priorizar as experiências vividas pelo ser humano, ao invés da posse de bens materiais

Podemos comprar menos e diminuir nossa pegada ambiental no planeta. Por que não usar a Uber em vez de comprar um carro? Podemos priorizar o acesso em detrimento da propriedade, e nos livrarmos de um consumismo ao qual muitos de nós nos sentimos presos. Podemos ser menos materialistas, dando sentido a nossas vidas mais pelas experiências do que pelas posses...¹⁷

No campo do trabalho, a Economia do Compartilhamento surgiu com o propósito de possibilitar o autogerenciamento dos indivíduos com este novo modelo

¹⁴ ENGBLOM, Samuel. Atypical Work in the Digital Age - *Outline of a Trade Union Strategy for the Gig Economy*. In: RÖNNMAR, M., JULEN, J. (Org.). **Festskrift till Ann Numhauser-Henning. Juristförlaget i Lund, Lund**. Tradução livre. 2017. Disponível em: <https://www.academia.edu/32900838/Atypical_Work_in_the_Digital_Age_Outline_of_a_Trade_Union_Strategy_for_the_Gig_Economy>. Acesso em: 05 outubro 2020.

¹⁵ BOTSMAN, Rachel; ROGERS, Roo. **O que é meu é seu**: como o consumo colaborativo vai mudar o nosso mundo. Tradução de Rodrigo Sardenberg. Porto Alegre: Bookman, 2011. p. 35-38.

¹⁶ SCHOR, Juliet. *Debating the sharing economy*. **Great Transition Initiative**. out.2014. Disponível em: <<https://greattransition.org/publication/debating-the-sharing-economy>>. Acesso em: 08 outubro 2020.

¹⁷ SLEE, Tom. **Uberização**: A Nova Onda do Trabalho Precarizado. Tradução de João Peres. 1. ed. São Paulo: Elefante, 2017. s. p.

de trabalho mais flexível. Na teoria, parece inovador. O que não se esperava era que, junto com a criação deste novo modelo de negócios, viesse uma onda de retrocesso em termos trabalhistas. Tendo a intermediação do trabalho humano como principal pilar, o trabalhador passou a atuar de forma indefinida neste tipo de economia, não se encaixando mais nos conceitos tradicionais de trabalhador fixo contratado por uma empresa específica ou trabalhador autônomo¹⁸.

Ainda, trouxe em seu bojo a promessa de combinar a sustentabilidade ambiental e o crescimento econômico, dando maior eficiência aos bens e serviços ociosos, por meio de um desenvolvimento sustentável. Sem contar a construção de uma visão de troca igualitária ao invés de condições hierárquicas, que sugere o pensamento de que as colaborações são motivadas pela generosidade e cooperativismo entre indivíduos que desejam se ajudar, de forma mútua¹⁹.

A cooperação e a troca de interesses mútuos idealizados pela Economia do Compartilhamento não demoraram muito para serem desvirtuadas pelas empresas e pelo capitalismo, de modo que o “compartilhamento” de bens e serviços passasse a ser interpretado como “venda”²⁰.

Neste contexto, Zipperer pontua que, diante do modelo capitalista de mercado, não se pode entender que os serviços de “economia compartilhada” são prestados como uma colaboração entre as partes, sendo essa uma característica enganosa desse novo mercado

Ao contrário, a denominação “*peer-to-peer economy*” ou “economia de pessoa para pessoa” também é a aposta de muitos autores. A terminologia se centra no desaparecimento da empresa como tal, entendendo que o consumidor acessa diretamente o serviço.

Por tais razões, acreditamos ser “economia baseada na intermediação de bens e serviços por uma plataforma *on-line*” mais descritivo para se referir a este novo modelo de negócio, ou simplesmente “economia de intermediação por plataforma *on-line*”²¹.

Ainda, importante se faz a observância e a diferenciação dos termos inseridos nesse meio, para melhor entender a maneira como cada um atua.

Aplicativos consistem em programas de *software* reduzidos para serem

¹⁸ ZIPPERER, 2019. p. 46.

¹⁹ SLEE, 2017, s. p.

²⁰ ALOISI, 2016 apud ZIPPERER, op. cit., p. 49.

²¹ ZIPPERER, op. cit., p. 51.

utilizados em dispositivos móveis, podendo ser gratuitos ou pagos, desempenhando as mais diversas funções, tais como o envio e recebimento de mensagens, compartilhamento de fotos, *streaming*, *delivery* dentre outros. São estes que fazem a intermediação entre o consumidor, por meio de seu aparelho celular, e determinada mão de obra.²²

As plataformas digitais, por sua vez, são modelos de negócios que têm por base redes tecnológicas, com o objetivo de unir interesses em comum. Atuam como intermediadoras entre prestadores de serviços e os consumidores.

As plataformas em resumo, são novo tipo de empresa; caracterizam-se por proporcionar a infraestrutura para intermediar diferentes grupos de usuários, por demonstrar tendências monopolistas impulsionadas pelos efeitos da rede, por fazer uso de subvenções cruzadas para captar diferentes grupos de usuários e por ter uma arquitetura central estabelecida que controla as possibilidades de interação²³.

O conceito econômico de empresa está ligado a “organização dos fatores da produção (capital, trabalho) com o fim de obter ganhos ilimitados”²⁴. As empresas atuam gerenciando o funcionamento das plataformas e dos aplicativos.

Por isso, Zipperer considera mais adequado o termo “economia de intermediação por plataforma *on-line*”, levando em conta três elementos que podem caracterizar o papel exercido pelas plataformas digitais como ponto de partida para essa intermediação entre provedores e consumidores:

1. uma empresa intermediária na forma de uma plataforma digital, que ajuda a 2. conectar demanda e oferta para 3. realizar transações, como a compra de serviços, e o compartilhamento remunerado ou não de ativos/propriedades, habilidades ou trabalho²⁵.

O autor sustenta, ainda, que esse tipo de economia é executado por meio de uma relação triangular entre a empresa que atua por uma plataforma, os trabalhadores e os consumidores/requerentes.

Ainda em constante crescimento, são várias as empresas que passaram a

²² DIGITAL HOUSE. **O crescimento do mercado de aplicativos no Brasil**. Disponível em: <<https://www.digitalhouse.com/br/blog/crescimento-do-mercado-de-aplicativos-brasil>>. Acesso em 19 de novembro de 2020.

²³ SRNICEK, Nick. **Capitalismo de Plataformas**. Tradução por Aldo Giacometti. *Ciudad Autónoma* de Buenos Aires: *Caja Negra*, 2018.

²⁴ GARRIGUES, Joaquín. **Curso de derecho mercantil**. 7. ed. Bogotá: Temis, 1987. p. 162.

²⁵ ZIPPERER, 2019. p. 51.

atuar por meio da Economia do Compartilhamento, tais como as gigantes Uber, *Amazon Mechanical Turk*, *AirBnb*, *Lyft*, *Couchsurfing* e *TaskRabbit*.

O mais impressionante é que estas empresas-plataforma estão entre as mais valiosas e poderosas do mundo atual, sem que, para isso, precisem deter patrimônio, propriedades, estoques, almoxarifado, frota de caminhões, máquinas ou custosas instalações²⁶.

A popularidade do uso e o aumento da confiança no consumo destes serviços faz com que cada vez mais as empresas migrem seus produtos para essas plataformas, possuindo, entretanto, o intuito de obter lucro, se aproveitando das inúmeras promessas de benefícios ao consumidor e à sociedade.

Atualmente, existem empresas que oferecem até mesmo a realização de procedimentos estéticos em casa, mediante o agendamento por um aplicativo, a escolha do procedimento e até mesmo do profissional o realizará, que se desloca até a casa do consumidor que o contrata, levando todos os equipamentos necessários, como ocorreria em uma clínica de procedimentos estéticos.

2.2 IMPACTOS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO E EMPREGO

O termo “tecnologia disruptiva”, criado por Clayton Christensen, vêm sendo utilizado para descrever as inovações que causam uma quebra de paradigma em antigos modelos de produção. Ocorre quando, com a inovação, uma empresa revoluciona o mercado, apresentando uma tecnologia mais barata, acessível e eficiente, tomando o mercado de quem o liderava²⁷.

A disrupção causada pela tecnologia no Direito do Trabalho faz com que se aumente a necessidade de reavaliação do modelo de trabalho tradicional. Isto porque com o advento da inteligência artificial (IA) e da internet das coisas (IoT), grandes pilares da Quarta Revolução Industrial, diversos setores passaram a correr grandes riscos de terem seus serviços automatizados.

A tendência de que a inteligência artificial possa substituir o trabalho humano é cada vez maior. “Isso quer dizer que a IA pode superar o desempenho humano até

²⁶ SLEE, 2017, s. p.

²⁷ CHRISTENSEN; BOWLER, 1995 apud ZIPPERER, 2019, p. 32.

mesmo em tarefas que supostamente exigem ‘intuição’²⁸.

Apesar de Harari entender que, a cada emprego perdido para a automação, pelo menos um novo é criado, o problema reside no fato de que, com os avanços da inteligência artificial, passaram a ser exigidos níveis mais altos de especialização humana para os novos empregos, afetando diretamente trabalhadores que possuem baixa qualificação²⁹.

Com isso, os índices de desemprego aumentam de maneira drástica. Estima-se que 35 milhões de trabalhadores brasileiros correm risco de perder seus empregos para máquinas até 2050, caso não busquem desenvolver novas habilidades para atuar em atividades com menor estimativa de serem afetadas pela automação. Nesta mesma pesquisa, destacou-se que apesar de a tecnologia ocasionar a automação de diversas áreas profissionais, deve, ainda, fazer surgir novas atividades também por meio desta, com a finalidade de satisfazer necessidades que ainda estão por vir³⁰

É neste contexto que, como uma alternativa eficaz no combate ao desemprego, passam a crescer os números de colaboradores/parceiros de empresas que atuam por meio das plataformas digitais. Em meio às dificuldades em encontrar o emprego, o indivíduo se depara com a “facilidade” em se cadastrar em uma plataforma digital e lhe é vendida a possibilidade de passar a exercer um controle total sobre sua rotina de trabalho, com condições e horários a serem decididos de maneira livre e pessoal, por cada trabalhador³¹.

As plataformas permitem a reorganização de atividades, a fragmentação das em tarefas, facilitam a prestação remota de serviços, o deslocamento de custos, o aumento da concorrência. Reduzem barreiras entre o trabalho e os ambientes domésticos. Diluem fronteiras geográficas entre trabalhadores de diferentes países, além de outras consequências³².

Esta foi a proposta inicial, que tomou outro rumo quando as organizações

²⁸ HARARI, Yuval Noah. **21 lições para o século 21**. Tradução de Paulo Geiger. São Paulo: Companhia das Letras, 2018. p. 41 a 45.

²⁹ ZIPPERER, 2019, p. 42.

³⁰ INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. **Mais da metade dos trabalhadores brasileiros devem perder seus empregos para máquinas nos próximos 30 anos**. 02 abr 2019. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=34657>. Acesso em 05 de maio de 2021.

³¹ PUTTI, Alexandre. Apps são os maiores empregadores, mas precarização dá o tom nos trabalhos. **Carta Capital**. maio.2019. Disponível em: <<https://www.cartacapital.com.br/economia/proletariado-digital-apps-promovem-trabalhos-precarios-a-brasileiros/>>. Acesso em: 06 outubro 2020.

³² ZIPPERER, op. cit., p. 33.

comerciais dominaram o mercado da Economia do Compartilhamento. Slee ressalta que, ao invés de exprimir a cooperação entre os indivíduos como era a suposta pretensão, deu lugar à formação de gigantes corporativos, que não se aproxima em nada com a utopia cooperativista pretendida por esta onda de negócios³³.

Com o crescimento da atuação de grandes empresas na Economia do Compartilhamento almejando a obtenção de lucros, os prestadores de serviço parceiros se deparam com uma frequente exploração de sua força de trabalho que, em contrapartida, não encontra os devidos amparos trabalhistas.

Devido à falta de regulamentação acerca dessas novas relações de trabalho, essas empresas se estabelecem no mercado criando regras próprias, inclusive, frequentemente, como uma maneira de tentar evitar os encargos e as responsabilidades trabalhistas, sob o fundamento de que a relação mantida entre seus parceiros e suas plataformas não é uma relação de emprego, caracterizada pelos critérios fornecidos pelos artigos 2^o³⁴ e 3^o³⁵ da Consolidação das Leis do Trabalho³⁶ como sendo aquela em que há pessoalidade, não eventualidade, subordinação hierárquica ou jurídica e onerosidade.

O trabalhador passa a estar inserido no mercado de trabalho de maneira indefinida, em nome da sua liberdade de autogerenciamento. Passam a ser inexistentes as relações tradicionais de emprego entre empregado e empregador,

³³ SLEE, 2017, s. p.

³⁴ 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. **Consolidação das Leis do Trabalho de 1943**. (Decreto Lei de n. 5.452/1943). Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 06 de outubro de 2020.

³⁵ 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. **Consolidação das Leis do Trabalho de 1943**. (Decreto Lei de n. 5.452/1943). Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 06 de outubro de 2020.

³⁶ BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho de 1943**. (Decreto Lei de n. 5.452/1943). Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 06 de outubro de 2020.

mediante um salário fixo, com regras de cumprimento de jornada e horários pré-estabelecidos. O mercado de trabalho “ultraflexível”, nas palavras de Zipperer, oferece diversos aspectos nocivos aos trabalhadores:

Em sentido contrário, os trabalhadores se deparam com diversos aspectos nocivos tais como instabilidade de horários, reduzido acesso a benefícios, falta de interação com outros colegas, possíveis perdas de ganhos comparadas a trabalhadores tradicionais.

As plataformas estão atualmente desenvolvendo um mercado de trabalho paralelo ultraflexível, não administrado por nenhuma forma de contrato, salários, normas ou regulamentos relativos à jornada, a horário e a local de trabalho, treinamento e acesso à sindicalização³⁷.

No lugar de proteções sociais previamente estabelecidas pela Consolidação das Leis do Trabalho, o trabalhador “parceiro” passa a atuar como trabalhador autônomo, responsável por suas próprias proteções (seguro-desemprego, e questões previdenciárias tais como provisão de doença ocupacional e aposentaria)³⁸ e ainda enfrenta a vulnerabilidade frente às críticas dos consumidores exigentes, podendo ter sua conta desativada da plataforma se sua classificação estiver abaixo da média.

Slee critica o modelo de intermediação de trabalho da Uber – que será o parâmetro utilizado nos apontamentos a serem feitos neste trabalho –, “Enquanto dita o comportamento de seus motoristas de maneiras mais e mais peculiares, a Uber continua a não assumir qualquer responsabilidade quando as coisas dão errado”³⁹.

A “flexibilidade” do modelo ainda abre espaço para a intensificação do trabalho humano que, por não estar regido por uma jornada mínima ou máxima de trabalho, o trabalhador se vê sem parâmetros e, por necessidades financeiras, acaba cedendo à uma jornada de trabalho exaustiva para conseguir a renda que precisa. Tem-se aqui a assunção de riscos pelo trabalhador, que antes eram assumidos pela figura do empregador.

Destaca-se, ainda, a tendência a “desumanização” do trabalho humano prestado virtualmente, que fica ofuscado pela empresa estampada nas plataformas digitais, contribuindo para uma invisibilidade da atuação dos profissionais cadastrados.

Apesar dos graves impactos negativos deste tipo de intermediação de trabalho

³⁷ ZIPPERER, 2019, p. 82.

³⁸ DEGRYSE, 2016 apud ZIPPERER, 2019, p. 82.

³⁹ SLEE, 2017, s. p.

on-line, há que se ressaltar, da mesma forma, os pontos positivos.

O primeiro ponto positivo de grande valor, já mencionado anteriormente, consiste na facilidade do acesso ao trabalho, que permite, além de uma complementação na renda de muitos trabalhadores, também é uma alternativa ao crescente desemprego enfrentado por grande parte da população mundial.

Uma pesquisa na Dinamarca demonstra que entre aqueles que complementam seus rendimentos com ganhos de atividades intermediadas através de plataformas, há uma expressiva representação de jovens, mal pagos, pouco qualificados, desempregados, imigrantes e trabalhadores com contratos temporários. Este grupo se caracteriza por ser novo ou ter dificuldade em se manter no mercado de trabalho. A pesquisa resalta que, para estes jovens, as plataformas digitais de trabalho são vistas como um passo para o emprego regular.⁴⁰

Outro ponto, é a comodidade. Uma análise feita sobre os dados de uma pesquisa etnográfica realizada com motoristas parceiros da Uber, destaca que muitos motoristas encaram a possibilidade de gerenciar sua própria rotina de trabalho como uma vantagem e um diferencial dessa forma de prestação de serviços⁴¹. Isto se complementa com o fato de que muitos trabalhadores utilizam das plataformas como uma “profissão paralela”, de forma a buscar uma complementação de renda.

No caso da Uber, é incontestável a contribuição ao meio ambiente: permite a redução do trânsito que, por consequência, reduz a poluição ambiental gerada pela emissão de gases dos veículos, uma vez que os indivíduos passam a compartilhar “caronas” e isso reduz o número de veículos em circulação.

Em que pese as novas formas de prestação de trabalho possuam aspectos positivos muito importantes para o desenvolvimento do mercado de trabalho, a falta de regulamentação sobre elas acaba por sobressaltar os impactos negativos e a hipossuficiência do trabalhador frente às grandes empresas, que saem vantajosas e livres das tradicionais obrigações trabalhistas.

As vantagens da economia digital para as empresas e, em particular, para as *startups* em rápido crescimento são claras. Já que as plataformas de nuvem humana classificam os trabalhadores como autônomos, elas estão – no momento – livres da obrigação de pagar salários mínimos, tributos e

⁴⁰ ILSØE; MADSEN, 2017 apud ZIPPERER, 2019, p. 86.

⁴¹ CARELLI, Rodrigo de Lacerda. O caso Uber e o controle por programação: de carona para o Século XIX. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes (Coord.); RODRIGUES, Bruno Alves (Coord.); JUNIOR, José Eduardo de Resende Chaves (Coord.). **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano**. São Paulo: Ltr, 2017. p.130/146.

benefícios sociais⁴².

Desta forma, a Economia do Compartilhamento, que foi estruturada na generosidade e cooperação entre os indivíduos, passa a se desvirtuar de seus propósitos iniciais, dando margem ao crescimento de empresas com fins lucrativos que tendem a dominar, cada vez mais, o mercado.

⁴² SCHWAB, 2016, p. 54.

3 UBER

3.1 O SURGIMENTO E O CRESCIMENTO DA UBER

Desenvolvido em março de 2009, em São Francisco, o aplicativo foi criado por Travis Kalanick e Garrett Camp, que, ao participarem de um evento em Paris, enfrentaram dificuldades para encontrar um táxi. Neste momento, pensaram na ideia de criar um serviço que possibilitasse solicitar um carro com motorista particular, pelo celular, aproximando-se da forma como funcionava o serviço dos táxis⁴³.

Ao voltarem para São Francisco, desenvolveram o projeto e em março de 2009 foi fundada a empresa, que inicialmente era denominada de *UberCab*.

Em julho do ano seguinte, o aplicativo passou a funcionar oferecendo um serviço semelhante ao de um táxi, mas com carros executivos. Conforme os motoristas que prestavam esse tipo de serviço aderiram à ideia, a empresa cresceu e virou alvo de muitas polêmicas. Apesar de, no início, uma corrida realizada pela Uber custar cerca de cinco vezes mais do que o mesmo serviço, realizado por um táxi, isso não afetou a popularidade do aplicativo e nem mesmo afastou o diferencial que proporcionava aos clientes-alvo daquele momento: a praticidade de solicitar, a qualquer tempo, um motorista particular e, ainda, poder realizar o pagamento do serviço pelo próprio aplicativo.

Em 2011, após a arrecadação de uma boa quantia de dinheiro, o serviço foi se expandido para as grandes cidades americanas, iniciando por Nova York, e logo depois para Seattle, Boston, Chicago e Washington.

O crescimento da *startup* se deu em 2012, com a criação do “UberX”, que permitia que qualquer proprietário de veículo se tornasse um motorista do aplicativo. Este é o serviço da Uber como conhecemos atualmente. A partir deste momento, os embates com os taxistas pela disputa do mercado das empresas de transporte se tornaram cada vez mais frequentes⁴⁴.

A chegada do aplicativo no Brasil se deu em 2014, inicialmente em São Paulo

⁴³ MACHINE. **A história da Uber, 99 e Cabify**. out.2018. Disponível em: <<https://machine.global/o-que-tem-em-comum-na-historia-dos-principais-aplicativos-de-transporte/>>. Acesso em: 05 novembro 2020.

⁴⁴ MELO, Caroline. Uber: a história da *startup* mais valiosa do mundo. **Administradores**. ago. 2015. Disponível em: <<https://administradores.com.br/artigos/uber-a-historia-da-startup-mais-valiosa-do-mundo>>. Acesso em 05 novembro 2020.

e Rio de Janeiro, visando oferecer seus serviços durante a Copa do Mundo. Operando em mais de 100 cidades brasileiras, a Uber conta com mais de 22 milhões de usuários e mais de 600 mil motoristas parceiros no país, sendo o segundo maior mercado da empresa no mundo, atrás apenas dos Estados Unidos. No Brasil, a empresa faturou 959 milhões de dólares no ano de 2018, apresentando um crescimento de 115% em relação ao faturamento em 2017 e de 406%, com relação ao ano de 2016⁴⁵.

3.2 COMO SE TORNAR UM MOTORISTA PARCEIRO

Antes de se cadastrar, o motorista deverá observar os requisitos que a empresa fornece para os motoristas parceiros, que podem variar de acordo com a cidade.

O primeiro requisito exigido pela empresa é o envio da CNH, com a observação “Exerce atividade remunerada – EAR”, que não pode ser substituída pela Permissão Para Dirigir (PPD). Com isso, há a verificação da elegibilidade do motorista na plataforma. Após a aprovação, ocorre a análise do Certificado de Registro e Licenciamento de Veículo (CRLV). A empresa também oferece algumas parcerias para a locação de veículos, para quem não possua um. Outro requisito é que o motorista possua um veículo que esteja dentro dos parâmetros de veículos aceitos pela empresa, que varia entre as modalidades de serviços “UberX”, “Uber *Comfort*” e “Uber*BLACK*”, sendo que os requisitos do último são mais rígidos⁴⁶.

Por fim, ocorre a checagem de antecedentes criminais. O cadastro para se tornar um motorista parceiro da Uber é feito pelo próprio aplicativo ou pelo site da empresa, mediante o envio da documentação exigida para análise e a consequente ativação na plataforma, processo que pode levar até 7 dias úteis⁴⁷.

O maior ponto positivo está na praticidade de obtenção de lucros, tendo em vista que o motorista receberá seu dinheiro semanalmente, podendo moldar o seu ritmo de trabalho baseando-se na renda que deseja obter.

Além disso, a empresa oferece descontos e vantagens aos seus parceiros,

⁴⁵ OLIVEIRA, Carol; SALOMÃO, Karin. Os números secretos da Uber: US\$ 1 bi no Brasil, US\$ 11 bi no mundo. **Exame**. abril.2019. Disponível em: <<https://exame.com/negocios/os-numeros-secretos-da-uber-us-1-bi-no-brasil-us-11-bi-no-mundo/>>. Acesso em: 05 novembro 2020.

⁴⁶ UBER. **Requisitos para os motoristas parceiros**. Disponível em: <<https://www.uber.com/br/pt-br/drive/requirements/?city=curitiba>>. Acesso em: 06 novembro 2020.

⁴⁷ UBER. **Cadastre-se como um motorista parceiro da Uber**. Disponível em: <<https://www.uber.com/br/pt-br/drive/>>. Acesso em: 06 novembro 2020.

desde descontos para a manutenção dos veículos e acessórios, planos de celular exclusivos, bem como descontos na compra de novos aparelhos, descontos em combustível e até mesmo em cursos de idioma, negócios, finanças pessoais, entre outros.

3.3 COMO O SERVIÇO É REALIZADO

Ao ser habilitado no aplicativo, o motorista será conectado a um passageiro que esteja próximo de sua localização, podendo aceitar ou recusar a viagem. Aceitando a viagem, terá acesso ao ponto de embarque do passageiro e, logo após o seu embarque, o aplicativo lhe indicará qual o seu destino⁴⁸.

(i) compete-lhe escolher e selecionar os motoristas que podem aceder à aplicação informática, sem a qual não pode ser prestado o serviço; (ii) cabe-lhe obter e indicar os clientes disponíveis ao motorista, através de uma aplicação informática; (iii) 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); (iv) o preço da viagem é fixado pela empresa, a qual paga aos motoristas um valor previamente determinado; (v) os motoristas não devem receber gorjetas; (vi) a empresa pode fornecer o smartphone necessário para aceder à aplicação, salvo se o motorista tiver algum equipamento compatível; e (vii) o motorista não tem qualquer função de gestão que possa afetar a rentabilidade do negócio⁴⁹

Os preços de cada viagens são estipulados inicialmente levando em consideração a duração estimada da viagem, podendo variar com fatores como preços de pico, pedágios, promoções concedidas aos passageiros, ajustes baseados na rota feita pelo motorista, dentre outros.

Os ganhos dos motoristas se dão com base no tempo real e na distância das viagens, não sendo afetados pelas promoções utilizadas pelos passageiros e nem pelos ajustes baseados na rota. Fatores como preços de pico, tarifas básicas, tempo de espera, taxas de limpeza e cancelamento, dentre outros, são inclusos nos ganhos

⁴⁸ UBER. **Como ser um motorista parceiro da Uber no Brasil**. Disponível em: <<https://www.uber.com/br/pt-br/drive/how-it-works/>>. Acesso em 06 novembro 2020.

⁴⁹ MARTINS, David Carvalho. A “UBER” e o contrato de trabalho. **O Jornal Económico**. junho.2015. Disponível em: <<https://jornaleconomico.sapo.pt/noticias/a-uber-e-o-contrato-de-trabalho-26929>>. Acesso em: 10 novembro 2020.

dos motoristas⁵⁰.

A taxa de serviço é a taxa que os motoristas pagam ao Uber e varia de viagem para viagem. É a diferença entre o que um passageiro paga e o que um motorista ganha em uma viagem, excluindo gorjetas, pedágios, taxas (incluindo a taxa de reserva), promoções para motoristas, impostos e sobretaxas⁵¹.

A taxa de serviço pode variar em casos em que a viagem demore mais do que o previsto ou se os passageiros receberem alguma promoção, por exemplo, pois os ganhos dos motoristas são pelo tempo e pela distância reais percorridas. Isto quer dizer que, caso o pagamento do passageiro for equivalente ou menor do que os ganhos do motorista, não existirá uma taxa de serviço à Uber. São as taxas de serviço que financiam o acesso à Uber para mais pessoas e as promoções e vantagens concedidas aos motoristas parceiros⁵².

Ao final de cada viagem, o aplicativo possibilita que tanto o motorista parceiro, quanto o usuário, deixem suas avaliações anonimamente um ao outro, permitindo que os usuários deixem elogios aos motoristas e até mesmo lhes gratifiquem com um valor extra – a gorjeta.

Estas avaliações consistem na atribuição de estrelas, que podem ser dentre 1 a 5, a depender de inúmeros fatores que podem influenciar para que ambos – o motorista e o passageiro – tenham uma viagem agradável.

Sempre que uma viagem chega ao fim, você é convidado a avaliar a sua experiência. É possível dar de uma a cinco estrelas para avaliar a sua experiência e você tem até sete dias após a viagem para avaliar pelo App, ou até 30 dias pelo *site riders.uber.com*. Quando uma viagem não for cinco estrelas, você pode usar uma etiqueta de comentário que ajuda a Uber e o motorista parceiro entenderem o que precisa melhorar.⁵³

O sistema também permite que o usuário deixe um comentário para elogiar o serviço ou para que o motorista entenda o motivo de não ter recebido as cinco

⁵⁰ UBER MARKETPLACE. **What is the Uber service fee?** Tradução livre. Disponível em: <<https://www.uber.com/us/en/marketplace/pricing/service-fee/>>. Acesso em: 05 novembro 2020.

⁵¹ “*The service fee is the fee drivers pay Uber, and it varies from trip to trip. It’s the difference between what a rider pays and what a driver earns on a trip, excluding tips, tolls, fees (including the booking fee), driver promotions, taxes, and surcharges.*”

⁵² UBER MARKETPLACE. **What is the Uber service fee?** Tradução livre. Disponível em: <<https://www.uber.com/us/en/marketplace/pricing/service-fee/>>. Acesso em: 05 novembro 2020.

⁵³ UBER BLOG. **Sistema de Avaliações Uber: como as estrelas, notas e elogios ajudam a manter a qualidade da Uber.** novembro.2018. Disponível em: <<https://www.uber.com/pt-BR/blog/sistema-de-avaliacoes-uber/>>. Acesso em 11 novembro 2020.

estrelas, podendo melhorar o padrão do serviço prestado, propiciando melhores experiências para futuros usuários⁵⁴. A partir deste mecanismo, é possível que o motorista e o usuário possam conferir as notas um do outro ao se conectarem pelo aplicativo. Os usuários podem, ainda, verificar no perfil dos motoristas, as qualidades e elogios atribuídos anteriormente por outros usuários.

O chamado sistema de reputação ou de confiança baseados em classificação e recomendação parte da ideia de que os próprios consumidores fiscalizem as más condutas. Entretanto, apesar de serem úteis em alguns pontos como limpeza, pontualidade e cordialidade, Tom Slee resalta a dificuldade do sistema em distinguir serviços de alta qualidade, serviços confiáveis de baixa qualidade ou serviços não confiáveis, tendo em vista que pode não ser muito útil na avaliação de determinados critérios que demandam certo conhecimento técnico, como por exemplo saber se os freios do carro se encontram em boas condições, bem como, devido à subjetividade que reside por trás das avaliações, não há como saber se um motorista com nota 4,9 é melhor do que outro com 4,6⁵⁵.

Ainda, mostra-se um sistema despreparado para lidar com possíveis crimes – aqui, resalta-se a ocorrência de furtos, fraudes e até mesmo assédios sexuais, que acontecem com determinada frequência neste tipo de atividade⁵⁶ -, sendo que as empresas costumam se esquivar da responsabilidade legal pelo ocorrido, afirmando que os usuários que forem vítimas de tais atos, devem acionar a polícia para melhor investigação dos fatos.

Vale lembrar que tanto os motoristas parceiros da empresa quanto os usuários devem manter uma boa nota média em seu perfil, pois a nota abaixo da média estipulada pode acarretar o desligamento do motorista e, no caso do usuário, poderá ser desconectado da plataforma⁵⁷.

3.4 NOVAS REGULAMENTAÇÕES DA LEI Nº 13.640/18

⁵⁴ UBER *BLOG*. **Uma nova forma de agradecer**. abril 2017. Disponível em: <<https://www.uber.com/pt-BR/blog/uma-nova-forma-de-agradecer/>>. Acesso em: 04 de maio de 2021.

⁵⁵ SLEE, 2017. s.p.

⁵⁶ DE LARA, Bruna; DIAS, Tatiana. Descobrimos 46 registros de estupros em Uber, Táxis e 99 – e números denunciados à polícia podem ser bem maiores. **The Intercept Brasil**. novembro.2018. Disponível em: <<https://theintercept.com/2018/11/11/estupros-uber-taxis-99/>>. Acesso em 17 novembro 2020.

⁵⁷ UBER *BLOG*. **Fatos e dados sobre a Uber**. julho.2016. Disponível em: <<https://www.uber.com/pt-br/blog/aracaju/fatos-e-dados-sobre-a-uber/>>. Acesso em: 07 novembro 2020.

O serviço remunerado privado individual de passageiros por aplicativo foi garantido com o advento da Lei nº 13.640/18⁵⁸, que alterou a Lei de Mobilidade Urbana (Lei nº 12.587/12⁵⁹), que por ser anterior à chegada do Uber no Brasil – que se deu em maio de 2014 –, acabou por não tratar sobre este tipo de serviço.

Isto porque, enquanto esse serviço se encontrava desregulamentado, alguns municípios passaram a editar leis visando proibir e restringir a atividade de transporte individual de passageiros por meio de aplicativos, em razão do constante conflito entre estas empresas com o mercado de táxis. Depois de entrar em vigor a lei que regulamenta o transporte remunerado privado individual de passageiros (Lei nº 13.640/18), o Supremo Tribunal Federal (STF) decidiu, por unanimidade, declarar inconstitucionais quaisquer leis que proíbam ou restrinjam o uso de carros particulares no transporte remunerado de pessoas, liberando o uso do aplicativo Uber e seus similares em todo o país. Para o STF, as leis municipais que regulamentarem o tema devem respeitar o que estabelece a Lei nº 13.640/18, entendendo que a restrição ou proibição do exercício da referida atividade fere os princípios da livre iniciativa, do valor social do trabalho, da livre concorrência, da liberdade profissional, além da proteção ao consumidor⁶⁰.

Uma importante alteração que esta lei trouxe, foi no inciso X do artigo 4º da Lei nº 12.587/12, que originalmente conceituava o transporte motorizado privado como sendo o meio motorizado de transporte de passageiros utilizado para a realização de viagens individualizadas por intermédio de veículos particulares. Com o advento deste novo diploma legal, o referido dispositivo passou a conceituar o transporte

⁵⁸ BRASIL. **Lei n. 13.640, de 26 de março de 2018**. Altera a Lei nº 12.587, de 3 de janeiro de 2012, para regulamentar o transporte remunerado privado individual de passageiros. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/l13640.htm>. Acesso em: 06 novembro 2020.

⁵⁹ BRASIL. **Lei n. 12.587, de 3 de janeiro de 2012**. Institui as diretrizes da Política Nacional de Mobilidade Urbana; revoga dispositivos dos Decretos-Leis nºs 3.326, de 3 de junho de 1941, e 5.405, de 13 de abril de 1943, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e das Leis nºs 5.917, de 10 de setembro de 1973, e 6.261, de 14 de novembro de 1975; e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/l12587.htm>. Acesso em: 06 novembro 2020.

⁶⁰ SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. **STF considera inconstitucional proibição por lei municipal de transporte individual por aplicativos**. 08 de mai. 2019. Disponível em: <<http://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=410556>>. Acesso em: 07 novembro 2020.

remunerado privado individual de passageiros, abrangendo os serviços contratados por meio de aplicativos ou por outras plataformas de comunicação em rede⁶¹.

Ainda, acrescentou à Lei da Política Nacional de Mobilidade Urbana o artigo 11-A⁶², conferindo competência aos Municípios e ao Distrito Federal para regulamentar e fiscalizar o serviço de transporte remunerado privado individual de passageiros, estabelecendo como diretrizes a cobrança de tributos municipais, em razão da prestação do serviço, a obrigatoriedade da contratação do seguro de Acidentes Pessoais a Passageiros (APP) e do Seguro Obrigatório de Danos Pessoais causados por Veículos Automotores de Vias Terrestres (DPVAT) e a obrigatoriedade de inscrição do motorista como contribuinte individual do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), visando a eficiência, a eficácia, a segurança e a efetividade na prestação do serviço.

Por fim, acrescenta à referida lei o artigo 11-B⁶³, que propõe condições que

⁶¹ Art. 4º Para os fins desta Lei, considera-se: [...] X - transporte remunerado privado individual de passageiros: serviço remunerado de transporte de passageiros, não aberto ao público, para a realização de viagens individualizadas ou compartilhadas solicitadas exclusivamente por usuários previamente cadastrados em aplicativos ou outras plataformas de comunicação em rede. (Redação dada pela Lei nº 13.640, de 2018). BRASIL. **Lei n. 12.587, de 3 de janeiro de 2012**. Institui as diretrizes da Política Nacional de Mobilidade Urbana; revoga dispositivos dos Decretos-Leis nºs 3.326, de 3 de junho de 1941, e 5.405, de 13 de abril de 1943, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e das Leis nºs 5.917, de 10 de setembro de 1973, e 6.261, de 14 de novembro de 1975; e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/l12587.htm>. Acesso em: 06 novembro 2020.

⁶² Art. 11-A. Compete exclusivamente aos Municípios e ao Distrito Federal regulamentar e fiscalizar o serviço de transporte remunerado privado individual de passageiros previsto no inciso X do art. 4º desta Lei no âmbito dos seus territórios. Parágrafo único. Na regulamentação e fiscalização do serviço de transporte privado individual de passageiros, os Municípios e o Distrito Federal deverão observar as seguintes diretrizes, tendo em vista a eficiência, a eficácia, a segurança e a efetividade na prestação do serviço: I - efetiva cobrança dos tributos municipais devidos pela prestação do serviço; II - exigência de contratação de seguro de Acidentes Pessoais a Passageiros (APP) e do Seguro Obrigatório de Danos Pessoais causados por Veículos Automotores de Vias Terrestres (DPVAT); III - exigência de inscrição do motorista como contribuinte individual do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), nos termos da alínea h do inciso V do art. 11 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. BRASIL. **Lei n. 12.587, de 3 de janeiro de 2012**. Institui as diretrizes da Política Nacional de Mobilidade Urbana; revoga dispositivos dos Decretos-Leis nºs 3.326, de 3 de junho de 1941, e 5.405, de 13 de abril de 1943, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e das Leis nºs 5.917, de 10 de setembro de 1973, e 6.261, de 14 de novembro de 1975; e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/l12587.htm>. Acesso em: 06 novembro 2020.

⁶³ Art. 11-B. O serviço de transporte remunerado privado individual de passageiros previsto no inciso X do art. 4º desta Lei, nos Municípios que optarem pela sua regulamentação, somente será autorizado ao motorista que cumprir as seguintes condições: I - possuir Carteira Nacional de Habilitação na categoria B ou superior que contenha a informação de que exerce atividade remunerada; II - conduzir veículo que atenda aos requisitos de idade máxima e às características exigidas pela autoridade de trânsito e pelo poder público municipal e do Distrito Federal; III - emitir e manter o Certificado de Registro e Licenciamento de Veículo (CRLV); IV - apresentar certidão negativa de antecedentes criminais.

devem ser observadas pelos Municípios que optarem pela regulamentação do serviço em comento, bem como pelo motorista que desejar exercê-lo, sob pena de caracterizar o transporte ilegal de passageiros, a que se refere o parágrafo único do mesmo artigo.

Portanto, a Lei nº 13.640/18 não esgota a regulamentação sobre o serviço remunerado privado individual de passageiros por aplicativo, apenas oferece um ponto de partida que deverá ser considerado pelos Municípios e pelo Distrito Federal ao criar novos regramentos.

Parágrafo único. A exploração dos serviços remunerados de transporte privado individual de passageiros sem o cumprimento dos requisitos previstos nesta Lei e na regulamentação do poder público municipal e do Distrito Federal caracterizará transporte ilegal de passageiros. BRASIL. **Lei n. 12.587, de 3 de janeiro de 2012.** Institui as diretrizes da Política Nacional de Mobilidade Urbana; revoga dispositivos dos Decretos-Leis nºs 3.326, de 3 de junho de 1941, e 5.405, de 13 de abril de 1943, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e das Leis nºs 5.917, de 10 de setembro de 1973, e 6.261, de 14 de novembro de 1975; e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/l12587.htm>. Acesso em: 06 novembro 2020.

4 ASPECTOS GERAIS SOBRE A RELAÇÃO DE TRABALHO

Para melhor analisar a discussão a que se destina o presente trabalho, surge a necessidade de se entender o histórico do trabalho humano, bem como das normas brasileiras que visavam regulamentar e proteger as relações de trabalho e, por fim, estudar os elementos que caracterizam a prestação de um serviço como uma relação empregatícia, analisando, da mesma forma, os efeitos jurídicos que esse reconhecimento de vínculo empregatício produz ao empregado e ao empregador.

4.1 RELAÇÃO DE TRABALHO

Na Antiguidade, o trabalho era visto como se fosse um castigo, uma tortura, passando a ideia de pena, de tarefa penosa e pesada⁶⁴. Carlos Henrique Bezerra Leite destaca que a palavra trabalho foi “originada de *tripalium*, instrumento composto de três paus (estacas) usado para torturar escravos”⁶⁵.

Com o passar do tempo, o trabalho passou a ser considerado como qualquer esforço físico ou intelectual, realizado pelo homem, com o fim de produzir bens e serviços⁶⁶. Assim, pode ser considerado como trabalho toda e qualquer atividade, adquirindo importância na esfera do direito quando se trata de atividade humana, seja ela manual ou intelectual.

O Direito do Trabalho surgiu a partir da evolução dos meios de produção, passando por diversos momentos históricos que levaram à noção de trabalho assalariado, com direitos e garantias asseguradas por lei, como conhecemos atualmente.

[...] o trabalho é tão antigo quanto o homem. A partir do momento em o homem fixou-se a terra e organizou-se o sistema de trocas, ele deixou de trabalhar sozinho ou com sua família para o seu próprio sustento e surgiu a idéia de utilização do trabalho em benefício de pessoa diversa do próprio trabalhador. Desde então, o trabalho assumiu, ao longo do tempo determinadas formas, quais sejam, por exemplo: a escravidão, servidão,

⁶⁴ MORAES FILHO, Evaristo de. **Introdução ao direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTr, 2014, p. 39

⁶⁵ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 12.ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020. p. 35.

⁶⁶ RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho**. 8.ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2020. s. p.

corporações até evoluir a idéia de emprego⁶⁷.

Com isso, somente a partir do século XIX, com movimentos operários que reivindicavam algumas melhorias nas condições de trabalho – marcando, assim, o início do sindicalismo brasileiro – e após o surgimento de algumas legislações trabalhistas na Europa, é que o Direito do Trabalho começou a se desenvolver no Brasil.

Já em 1870, existiam no nosso país as Ligas Operárias que marcaram o início do sindicalismo brasileiro. O Decreto 1.313, de 1891, proibiu o trabalho noturno dos menores de 15 anos, limitando a jornada a 7 horas. Há quem afirme ser a Lei 4.682, de 20.01.1923, a chamada Lei Elói Chaves, que instituiu a caixa de aposentadoria e o direito à estabilidade para os ferroviários que completassem 10 anos de serviço, a primeira lei verdadeiramente trabalhista no Brasil. A Lei 4.982, de 25.12.1925, disciplinava o direito de férias anuais remuneradas. Lei 62, de 1935, assegurava aos empregados da indústria e do comércio o recebimento de indenização por rescisão injustificada do contrato de trabalho e o direito à estabilidade após dez anos de efetivo serviço no mesmo estabelecimento⁶⁸.

Em 1943 foi outorgada a Consolidação das Leis do Trabalho, por Getúlio Vargas, reunindo em um só diploma as leis esparsas vigentes àquela época e acrescentando novos dispositivos. As leis versavam sobre o direito individual do trabalho, direito coletivo do trabalho e direito processual do trabalho.

Após a promulgação da CLT, surgiram diversas outras leis esparsas regulamentando campos específicos do mundo do trabalho, tais como o repouso semanal remunerado, o adicional de periculosidade, o 13º salário e o trabalho rural. A política econômica de 1964 também fez surtir efeitos nas leis trabalhistas, que passaram a ter um caráter econômico. Nesse período, surgiram as leis de política salarial, visando o combate à inflação, foi instituído o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), o Programa de Integração Social e foi disciplinado o direito de greve, garantido pela Constituição Federal⁶⁹.

Em 1988, foi promulgada a nova Constituição Federal⁷⁰, conhecida como “Constituição Cidadã”, devido à importância dada aos direitos sociais, consolidando

⁶⁷ ALEXANDRINO, Marcelo. **Direito do Trabalho**. 9. ed. Rio de Janeiro: Impetrus, 2006. p.1.

⁶⁸ LEITE, 2020, p. 37.

⁶⁹ FERRARI, Irany; NASCIMENTO, Amauri Mascaro; MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. **História do trabalho, do direito do trabalho e da justiça do trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2011. p. 146-148

⁷⁰ BRASIL. **Constituição da República Federativa de 1988**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 16 de novembro de 2020.

alterações expressivas no tocante aos direitos dos trabalhadores, ampliando garantias mínimas, como a jornada de oito horas diárias e 44 horas semanais, o aviso-prévio proporcional, a licença-maternidade de 120 dias, a licença paternidade e o direito de greve. Prestigiou, ainda, as relações coletivas de trabalho, fortalecendo a autonomia da atuação sindical⁷¹.

Por fim, a mais recente alteração na legislação trabalhista vigente atualmente, é a Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017), sancionada pelo ex-presidente Michel Temer. Dentre as principais mudanças, trouxe o regime de banco e compensação de horas, a possibilidade de indenização pelo tempo do intervalo para repouso e alimentação suprimido, acrescido de 50%, a criação e regulamentação do regime de teletrabalho e do trabalho intermitente e diversas outras alterações significativas⁷².

Para o Direito do Trabalho, importa o trabalho como atividade humana, prestada por pessoa física, de maneira subordinada (por conta alheia), não eventual e mediante uma contraprestação (salário). Francisco Ferreira Jorge Neto e Jouberto de Quadros Pessoa Cavalcante discorrem sobre o trabalho jurídico como sendo aquele oriundo da interação do trabalho humano com o Direito do Trabalho:

O trabalho jurídico, para a sua caracterização, exige uma relação interpessoal e o interesse do sujeito da relação. Tais elementos são os pressupostos da interação do trabalho humano com o Direito do Trabalho, mas, em função da ordem jurídico-trabalhista nacional (CLT), sempre houve o realce para o trabalho subordinado (relação jurídica empregatícia). A subordinação é elemento presente nas relações jurídicas que interessam ao Direito do Trabalho, inserindo-se nas diversas espécies, a saber: trabalho empregatício, doméstico, eventual, rural, temporário e avulso.⁷³

Apresentados estes termos, portanto, importante se faz a diferenciação entre a relação de trabalho e a relação de emprego, regidos pela CLT.

A relação de trabalho representa o gênero do qual a relação de emprego é uma das espécies⁷⁴. Dentro da relação de trabalho, existem diversas outras formas de

⁷¹ TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Constituição de 1988 consolidou direitos dos trabalhadores.** outubro.2018. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/constituicao-de-1988-consolidou-direitos-dos-trabalhadores>. Acesso em: 18 novembro 2020.

⁷² CONSULTOR JURÍDICO. **Advogada lista principais mudanças trazidas pela reforma trabalhista.** dez.2017. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2017-dez-12/advogada-lista-principais-mudancas-trazidas-reforma-trabalhista>>. Acesso em: 19 novembro 2020.

⁷³ JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do trabalho.** 9. ed. São Paulo: Atlas, 2019. s. p.

⁷⁴ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho.** 18.ed. São Paulo: LTr, 2019. p. 333

prestação de trabalho, tais como o trabalho eventual, trabalho autônomo e trabalho voluntário.

Para Rodnei Doreto Rodrigues e Gustavo Doreto Rodrigues, as relações de trabalho são aquelas que vinculam pessoalmente o prestador do serviço ao seu tomador, podendo se dar mediante a relação de emprego; trabalho autônomo, que pode ser oneroso ou gratuito e não eventual ou eventual; ou trabalho subordinado, desde que gratuito e/ou eventual⁷⁵.

Para que uma relação de trabalho caracterize relação de emprego, deve haver um vínculo jurídico entre o empregado (pessoa física) e o empregador (pessoa física ou jurídica), levando em consideração os requisitos extraídos dos artigos 2º e 3º da CLT, quais sejam: a pessoalidade, a não eventualidade, a subordinação hierárquica ou jurídica e a onerosidade. Tais requisitos também justificam o motivo pelo qual nem toda relação de trabalho será, necessariamente, uma relação de emprego, tendo em vista que nas demais relações de trabalhos, não se fazem presentes todos estes requisitos – por exemplo, em um trabalho autônomo não há a figura da subordinação e em um trabalho voluntário não há onerosidade.

Dentro desse prisma, devemos desenvolver as seguintes assertivas: (a) acordo tácito ou expresso que corresponde à relação de emprego; (b) os sujeitos são o empregado e o empregador; (c) empregado, como a pessoa natural que presta serviços de natureza não eventual a empregador sob a subordinação deste e mediante salário (art. 3º, CLT); (d) empregador é a empresa ou outros entes que admitem, assalariam e dirigem a prestação pessoal dos serviços (art. 2º, CLT).⁷⁶

Ainda, é importante ressaltar que para que haja a caracterização de uma relação de emprego, se faz necessária a presença conjunta de todos os elementos acima citados, ou seja, a ausência de qualquer destes elementos, ocasiona em sua descaracterização⁷⁷.

4.2 ELEMENTOS CARACTERIZADORES DA RELAÇÃO EMPREGATÍCIA

A Consolidação da Leis do Trabalho preceitua, em seu artigo 2º, que é

⁷⁵ RODRIGUES; RODRIGUES apud NETO; CAVALCANTE, 2019, s. p.

⁷⁶ NETO; CAVALCANTE, op. cit., s. p.

⁷⁷ LEITE, 2020. p. 181.

empregador “a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço”. Completa o §1º do mesmo artigo que se equiparam ao empregador, apenas para efeitos 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”.

Maurício Godinho Delgado relaciona o empregador diretamente à figura do empregado, sustentando que, presentes os elementos caracterizadores do vínculo empregatício em determinada relação de trabalho pactuada com um prestador de serviços, restará presente, também, o caráter de empregador do tomador dos serviços⁷⁸.

Acerca do critério utilizado pelo legislador ao relacionar o empregador à empresa, Délio Maranhão ensina que, mesmo que a lei considere como tal, não quer dizer que, no mundo dos fatos, realmente o seja. Isto porque as duas expressões não são sinônimas.

empregador é um dos sujeitos do contrato de trabalho, ‘contrato’ a que se refere, expressamente, em vários de seus artigos, a mesma Consolidação. Ora, somente a pessoa física ou jurídica pode contratar. Juridicamente, como iremos ver, a ‘empresa’, empregando-se, ainda assim, tal palavra em sentido impróprio, porque, a rigor, empresa significa atividade, é objeto de direito. Logo, não pode ser empregador⁷⁹.

A doutrina majoritária segue no mesmo sentido. As expressões estão correlacionadas, se complementam em razão da relação que constituem. Empregador é o conjunto de coisas materiais e imateriais, que procedem a produção e circulação de bens e serviços, mediante a contratação e a remuneração de empregados. Empresa refere-se a um conjunto de bens ou de pessoas que, utilizando-se de fatores de produção, engloba um empreendimento com o intuito de fazer a circulação de bens e serviços. É a atividade organizada e desenvolvida pelo empregador, por meio do estabelecimento, onde se inserem os fatores de produção⁸⁰.

O empregado, por sua vez, no teor do artigo 3º da CLT, é “toda pessoa física

⁷⁸ DELGADO, 2019, p. 492.

⁷⁹ SÚSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; TEIXEIRA FILHO, João de Lima. **Instituições de direito do trabalho**. 19. ed. São Paulo: LTr, 2000. p. 292.

⁸⁰ NETO; CAVALCANTE, 2019, s.p.

que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”.

Amauri Mascaro Nascimento define como empregado a pessoa física que possui o ânimo de emprego e trabalha de maneira subordinada e não eventual para outro, de quem recebe o salário⁸¹.

Para melhor compreender a definição do empregado, faz-se necessária a análise dos elementos que o caracterizam como tal.

Primeiramente, quanto ao elemento da pessoalidade, em razão de um empregado ser contratado devido às suas qualidades e aptidões pessoais, o serviço deverá ser realizado por ele e não por outra pessoa em seu lugar⁸². Carla Teresa Martins Romar fala em “caráter infungível” deste elemento, afirmando que o trabalho deverá ser prestado pessoalmente pelo empregado, que não pode ser constantemente substituído por outra pessoa, ressalvadas as exceções em que o empregador concordar na substituição entre colegas da mesma empresa, em razão de eventuais ausências, ou aquelas substituições autorizadas por lei ou outras normas, tais como férias e licenças, situações que não descaracterizam a pessoalidade⁸³.

Da mesma forma, devido à pessoalidade da relação de emprego, os direitos e obrigações legais inerentes a ela não se transmitem aos herdeiros e sucessores, extinguindo-se a relação com a morte do empregado⁸⁴.

Não há, porém, pessoalidade em relação ao empregador (CLT, arts. 10 e 448), que pode ser pessoa física ou jurídica ou, ainda, ente despersonalizado, como a massa falida, uma vez que a mudança da propriedade da empresa (sucessão empresarial) não descaracteriza, em princípio, a relação empregatícia⁸⁵.

Com relação ao elemento da não eventualidade, tem-se que a prestação de serviços deve se dar de maneira habitual, continuada e rotineira. Trata-se de uma oposição à figura do trabalhador eventual.

⁸¹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed. São Paulo: Saraiva, 1992. p. 309.

⁸² MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. 11.ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020. p. 164.

⁸³ ROMAR, Carla Teresa Martins; LENZA, Pedro (Coord.). **Direito do Trabalho Esquematizado**. 6.ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019. p. 118.

⁸⁴ DELGADO, 2019, p. 340.

⁸⁵ LEITE, 2020, p. 183.

A eventualidade, para Luciano Martinez, “baseia-se numa ideia de ideia de imprevisibilidade de repetição”⁸⁶. Em uma relação de emprego, a prestação dos serviços, bem como as obrigações trabalhistas que o empregador possui com o empregado, devem ser executados de maneira contínua, gerando o comprometimento entre as partes, devendo permanecer enquanto perdurar a relação de emprego⁸⁷.

Maurício Godinho Delgado aponta que a doutrina criou teorias, na tentativa de esclarecer as noções acerca do elemento não eventualidade, quais sejam: teoria da descontinuidade, teoria do evento, teoria dos fins do empreendimento e teoria da fixação jurídica. Desde logo, afirma que a primeira (descontinuidade), é mais harmônica quando aplicada no âmbito do trabalho doméstico, ao passo que as demais seriam mais adequadas ao texto da CLT⁸⁸.

Por teoria da descontinuidade, compreende-se que o trabalho eventual seria aquele descontínuo e interrupto, que ocorre de modo disperso no tempo, com rupturas e lapsos temporais significativos com relação ao tomador dos serviços. Segundo a doutrina, a CLT teria expressado sua rejeição à referida teoria ao dar preferência a expressão “serviços de natureza não eventual”, em detrimento de “serviços de natureza contínua”.⁸⁹

A teoria do evento, por sua vez, considera como trabalhador eventual aquele que fora admitido para prestar um serviço determinado, em razão de algum fato específico, dependendo de um acontecimento incerto, fortuito.

A teoria dos fins do empreendimento entende por trabalhador eventual aquele chamado para realizar tarefas esporádicas, não inseridas nos fins normais da empresa. Délio Maranhão, adepto da teoria, sustenta que, para isso, devem ser considerados os fins normais da empresa, para assim conseguir aferir quais seriam os serviços eventuais.

Circunstâncias transitórias, porém, exigirão algumas vezes admita-se o trabalho de alguém que se destina a atender a uma necessidade, que se apresenta com caráter de exceção dentro do quadro das necessidades normais do empreendimento. Os serviços prestados serão de natureza

⁸⁶ MARTINEZ, 2020, p. 165.

⁸⁷ ROMAR, 2019, p. 119.

⁸⁸ DELGADO, 2019, p. 341.

⁸⁹ Ibid., p. 342.

eventual e aquele que os prestar — trabalhador eventual — não será empregado⁹⁰.

Por fim, a teoria da fixação jurídica ao tomador dos serviços compreende o trabalhador eventual como sendo aquele que “não se fixa a uma fonte de trabalho, enquanto empregado é o trabalhador que se fixa numa fonte de trabalho. Eventual não é fixo. Empregado é fixo. A fixação é jurídica”⁹¹.

Desta forma, Maurício Godinho Delgado conclui pela combinação dos elementos propostos por cada uma das teorias apresentadas pela doutrina, de forma a caracterizar o trabalho eventual como sendo a descontinuidade da prestação do trabalho, com caráter de não permanência em uma organização de forma definitiva e não fixação jurídica a uma única fonte de trabalho, tendendo a ser um trabalho por tempo determinado e de curta duração, episódico com relação às atividades regulares do empreendimento e ligado a um evento específico, que não corresponda aos fins normais da empresa⁹².

A subordinação constitui o elemento mais relevante para boa parte da doutrina ao tratar dos elementos que diferenciam a relação de emprego de outras modalidades de prestação de trabalho. O entendimento doutrinário é no sentido de que, para configurar a subordinação, deve haver a sujeição do empregado, por meio de sua atividade laboral, aos comandos e poderes diretivos do empregador. Este elemento fica evidenciado quando existe, ao tomador de serviços, a possibilidade de intervir na atividade do empregado⁹³, determinando o tempo e o modo como aquele serviço deverá ser executado.

Entende-se como **determinação de tempo** toda interferência do tomador dos serviços no que diz respeito ao instante de início e de término da atividade contratada, inclusive em relação aos momentos de fruição dos intervalos para descanso acaso existentes. Compreende-se, por outro lado, como **determinação de modo** toda intercessão do tomador na maneira de ser operacionalizada a atividade contratada, resultando uma intromissão consentida pelo prestador nos meios por força dos quais serão alcançados os fins (os resultados da atividade contratada)⁹⁴.

⁹⁰ MARANHÃO, Délio. **Direito do trabalho**. 14.ed. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1987. p. 49-50.

⁹¹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 40.ed. São Paulo: LTr, 2015, p. 186.

⁹² DELGADO, 2019, p. 344.

⁹³ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 6. ed. São Paulo: LTr, 2010. p. 268

⁹⁴ MARTINEZ, 2020, p. 167.

Este elemento se contrapõe à ideia de autonomia, em que o próprio trabalhador é quem decide a forma como irá realizar seus serviços. Isto será melhor analisado no capítulo subsequente.

Nas lições de Maurício Godinho Delgado, para que se entenda com mais clareza, a subordinação pode ser subdividida em três principais dimensões que se completam com harmonia: a clássica, a objetiva e a estrutural.

A subordinação clássica, trata-se da subordinação em sua dimensão original, que, segundo o autor, consiste na situação jurídica derivada do contrato de trabalho, em que o trabalhador se submete ao poder diretivo e às ordens do tomador de serviço, no que diz respeito ao modo de prestação laborativa. A subordinação objetiva manifesta-se com a integração e a colaboração do trabalhador nos fins e objetivos do empreendimento, pouco importando a sujeição a ordens de modo de prestação do serviço. Sobre a subordinação objetiva, Lorena Vasconcelos Porto complementa que “o exercício do poder diretivo se revela também de maneira objetiva, quando o empregador conta permanentemente com o trabalho do indivíduo que participa das atividades da empresa”⁹⁵. Por fim, a subordinação estrutural trata-se daquela que se expressa com o acolhimento e inserção do trabalhador à dinâmica de organização e funcionamento da atividade do tomador de serviços, vinculando-se estruturalmente a ela. A compreensão dessas três dimensões da subordinação permitem uma análise mais expansiva, buscando contemplar cada vez mais as modernidades do mundo do trabalho, além daquelas tradicionais, demonstrando, assim, a capacidade do Direito do Trabalho em se adaptar às mudanças mais recentes nas formas de prestação de serviço⁹⁶.

Por fim, a relação de emprego possui um caráter bilateral, constituído por obrigações recíprocas entre as partes, onde o empregado possui a obrigação de prestar o serviço ao empregador que, em troca, possui a obrigação de fornecer-lhe uma contraprestação, que consiste na sua remuneração. Ricardo Resende assinala que, desta forma, trabalhos gratuitos não podem ser tratados como relação de emprego, mas sim como simples relação de trabalho⁹⁷.

⁹⁵ PORTO, Lorena Vasconcelos. **A subordinação no contrato de emprego: desconstrução, reconstrução e universalização do conceito jurídico**. 356 f. Dissertação de Pós-Graduação (Pós-Graduação em Direito) – Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2008. p. 75.

⁹⁶ DELGADO, 2019, p. 352-354.

⁹⁷ RESENDE, 2020, s.p.

Desse modo, ao valor econômico da força de trabalho colocada à disposição do empregador deve corresponder uma contrapartida econômica em benefício obreiro, consubstanciada no conjunto salarial, isto é, o complexo de verbas contraprestativas pagas pelo empregador ao empregado em virtude da relação empregatícia pactuada⁹⁸.

Vale ressaltar que a remuneração pode se dar mediante um salário fixo, comissões ou utilidades⁹⁹.

Maurício Godinho Delgado aponta que a onerosidade deve ser visualizada pelo ponto de vista do prestador de serviços, propondo que seja analisada em duas dimensões: do plano objetivo e do plano subjetivo. Seguindo os ensinamentos do autor, a onerosidade no plano objetivo manifesta-se pelo pagamento material das parcelas que visam remunerar o empregado em razão do contrato firmado com o empregador. Já no plano subjetivo, expressa-se com o *animus contrahendi*, que é a intenção contraprestativa (econômica ou onerosa), conferida pelas partes à prestação de trabalho, quando a prestação de serviços for pactuada, em especial pelo empregado, visando contraprestações trabalhistas, com o intuito de auferir algum ganho econômico por meio do trabalho ofertado¹⁰⁰.

Isto posto, mesmo que o empregado contratado para prestar determinado serviço, mediante o recebimento de alguma contraprestação a título de salário, venha a enfrentar o não recebimento de sua remuneração por mora ou inadimplemento do empregador, não restará desconfigurado o caráter oneroso do vínculo empregatício, pois ainda que ausente o efetivo pagamento, existe a intenção contraprestativa. O mesmo entendimento cabe para um trabalhador que venha a ser reduzido à condição análoga à de escravo¹⁰¹.

4.3 DIFERENÇAS ENTRE EMPREGADO E TRABALHADOR AUTÔNOMO

O empregado, conforme visto anteriormente, é a pessoa física que presta serviços pessoais por conta alheia, de maneira não eventual, subordinada e onerosa, não assumindo os riscos de sua atividade. Por ser subordinado, se submete aos

⁹⁸ DELGADO, 2019, p. 345.

⁹⁹ LEITE, 2020, p. 185.

¹⁰⁰ DELGADO, 2019, p. 346-347.

¹⁰¹ RESENDE, 2020, s.p.

poderes de direção e de fiscalização do empregador. Estes requisitos são aqueles impostos pela CLT, em seu artigo 3º.

O trabalhador autônomo, em contrapartida, é o profissional que trabalha por conta própria, exercendo livremente sua jornada de trabalho. Este, ainda que preste serviços de forma pessoal, onerosa e não eventual, não é regido pelas tutelas do Direito do Trabalho, pois não é subordinado, circunstância que impede o reconhecimento do vínculo empregatício.

Ainda, ressalte-se que, nessa modalidade de trabalho, o próprio trabalhador é quem assume os riscos de sua atividade, diferentemente do que ocorre com o empregado celetista, onde os riscos do negócio são exclusivos do empregador. Entretanto, a assunção dos riscos da atividade trata-se de mera consequência da autonomia exercida pelo trabalhador, que pode ser afastada por meio de um pacto celebrado entre as partes, se assim desejarem.

Trabalhador autônomo é o que não se submete ao poder diretivo de quem contrata os seus serviços. Os elementos característicos: (a) exerce livremente a sua atividade, estabelecendo quando e como os seus serviços serão realizados; (b) assume os riscos da sua atividade; (c) é comum que os serviços prestados estão vinculados a um determinado resultado do trabalho; (d) o resultado do trabalho pode ser obtido de forma individual pelo próprio trabalhador autônomo ou com o auxílio de outros trabalhadores por ele remunerados. Em suma: é um trabalhador por conta e risco próprio.¹⁰²

Segundo os ensinamentos de Carlos Henrique Bezerra Leite, o trabalhador autônomo pode ser autônomo propriamente dito e empreiteiro. Nesta linha de raciocínio, o trabalhador autônomo propriamente dito é aquele que desenvolve sua atividade com discricionariedade, deliberando conforme suas vontades o modo, o tempo e a forma como irá executar seus serviços, como ocorre no caso dos profissionais liberais. Empreiteiro é o trabalhador autônomo que figura como um dos sujeitos do contrato de empreitada¹⁰³, onde as partes pactuam que o profissional realizará determinada empreitada em favor do tomador (contratante), mediante uma remuneração.

Acerca da diferenciação entre o trabalhador autônomo e o empregado, Maurício Godinho Delgado esclarece que, apesar da diferenciação central entre o

¹⁰² NETO; CAVALCANTE, 2019, s. p.

¹⁰³ LEITE, 2020, p. 201.

trabalhador autônomo e o empregado residir na ausência de subordinação, o trabalho autônomo também pode ser executado sem que se faça presente o elemento pessoalidade, podendo, assim, haver a contratação de pessoas jurídicas, bem como ser feita a substituição ou alteração do profissional prestador do serviço, desde que não se considere relevante a figura específica do profissional que irá prestá-lo. Entretanto, nada impede que o trabalhador autônomo seja contratado com cláusula de pessoalidade, como ocorre com profissionais renomados por suas habilidades ou conhecimento¹⁰⁴.

O artigo 442-B¹⁰⁵, inserido na CLT pela Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017), dispõe que a contratação do autônomo, quando presentes os pressupostos legais para tal, afasta sua configuração como empregado. Neste sentido, extrai-se do mesmo dispositivo que, quando um trabalhador for contratado como autônomo, mas, no plano da realidade se observar que se fazem presentes os elementos que constituem uma relação de emprego, este deverá ser reconhecido como empregado, passando a fazer jus aos consequentes efeitos jurídicos acarretados pelo reconhecimento do vínculo empregatício, sob a égide de um dos princípios basilares do Direito do Trabalho, o princípio da primazia da realidade sobre a forma.

O princípio do contrato realidade autoriza, assim, por exemplo, a descaracterização de uma pactuada relação civil de prestação de serviços, desde que no cumprimento do contrato despontem, concretamente, todos os elementos fático-jurídicos da relação de emprego (trabalho por pessoa física, com pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e sob subordinação)¹⁰⁶.

Isto porque tanto o ordenamento jurídico, quanto os princípios constitucionais e especiais do Direito do Trabalho não permitem que se proceda a contratação de um trabalhador que, preenchendo os requisitos da relação de emprego, não lhe seja assegurada as garantias mínimas estabelecidas pela CLT.

Existem legislações específicas que regulam alguns contratos de trabalho

¹⁰⁴ DELGADO, 2019, p. 398.

¹⁰⁵ Art. 442-B. A contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º desta Consolidação. BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho de 1943**. (Decreto Lei de n. 5.452/1943). Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 06 de dezembro de 2020.

¹⁰⁶ DELGADO, 2019, p. 244.

autônomo, como a prestação de serviços (arts. 593 a 609, CC) e a empreitada (arts. 610 a 626, CCB/2002). O artigo 593 do Código Civil preceitua que o contrato de prestação de serviços do trabalhador autônomo seja regulado pelo Código Civil ou por outra legislação especial, quando não estiver sujeito às leis trabalhistas¹⁰⁷.

¹⁰⁷ Art. 593. A prestação de serviço, que não estiver sujeita às leis trabalhistas ou a lei especial, reger-se-á pelas disposições deste Capítulo. BRASIL. **Lei n. 10.406 de 10 de janeiro de 2002**. Institui o Código Civil. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406compilada.htm>. Acesso em: 06 de dezembro de 2020.

5 DA IMPOSSIBILIDADE DE SE RECONHECER VÍNCULO EMPREGATÍCIO ENTRE OS MOTORISTAS PARCEIROS E A UBER

No contexto das tecnologias disruptivas, surgem diversos apontamentos e alguns problemas a serem sanados no tocante ao mundo do trabalho. A ausência de regulamentação acerca da modalidade de trabalho exercida pelos trabalhadores parceiros de empresas que atuam por meio de plataformas digitais, em especial a Uber, acarreta muita insegurança jurídica, além de deixar de oferecer amparos e garantias mínimas aos prestadores do trabalho, que atuam em uma zona cinzenta do Direito do Trabalho, por não mais se encaixarem nos moldes tradicionais de trabalho e emprego. Deste modo, existem fundamentos que, ao primeiro olhar, possibilitam direcionar a solução do problema para o reconhecimento de um vínculo empregatício entre o trabalhador e a empresa, com seus consequentes efeitos jurídicos, bem como para afastar sua incidência.

5.1 DA PERSPECTIVA DA UBER

A empresa Uber entende ser apenas uma base de dados que serve para que os clientes e os “colaboradores” se encontrem e que, por isso, o trabalho prestado pelo motorista configura trabalho autônomo, sob o fundamento de que este possui total liberdade para dispor sobre a forma e o tempo em que irá realizar suas tarefas, podendo, inclusive, escolher as corridas que deseja aceitar¹⁰⁸. Para a Uber, não existe qualquer relação, em termos trabalhistas, entre a empresa e seus motoristas parceiros.

Para a empresa, os motoristas são profissionais autônomos ou independentes, que contratam a tecnologia de intermediação digital por ela ofertada por meio de um aplicativo, de modo que, na sua perspectiva, não pode se concluir que, por isso, os motoristas prestam serviço à Uber, sob a alegação da inexistência de qualquer meio de supervisão dos seus serviços, de metas determinadas ou mesmo de determinação

¹⁰⁸ SIGNES, Adrián Todolí. *El impacto de la “Uber Economy” em las relaciones laborales: los efectos de las plataformas virtuales em el contrato de trabajo*. **IUSLabor**, Valencia, 3/2015. Tradução livre. p. 5. Disponível em: <https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2705538>. Acesso em: 20 de novembro de 2020.

de cumprimento de uma jornada mínima¹⁰⁹.

A Uber não emprega nenhum motorista e não é dona de nenhum carro. Nós oferecemos uma plataforma tecnológica para que motoristas parceiros aumentem seus rendimentos e para que usuários encontrem motoristas confiáveis e desfrutem de viagens confortáveis¹¹⁰.

Dentre suas argumentações, ainda, a empresa não se reconhece como empresa de transporte, mas sim uma empresa cuja atividade principal é a exploração de plataformas tecnológicas e que, em conformidade à isso, os motoristas atuam como seus parceiros, contemplando, assim, um modelo de negócios baseado na denominada economia do compartilhamento¹¹¹.

Por fim, como argumentos mais comuns, a empresa aduz a ausência dos elementos da pessoalidade, habitualidade, onerosidade e subordinação, fundamentando que é o motorista quem decide quando se conectar ou desconectar da plataforma, não é exigido um limite mínimo de horas a serem trabalhadas pelos motoristas parceiros, que a remuneração dos motoristas é feita pelos usuários da plataforma e, ainda, são os motoristas quem contratam a plataforma para poder fazer parte dela, efetuando, para isso, o pagamento de uma taxa pela sua utilização. Outro elemento suscitado pela empresa com o fim de afastar a incidência do vínculo empregatício é o fato de que os motoristas podem se cadastrar em outros aplicativos do mesmo segmento, sem qualquer penalidade, ao passo que se fosse empregado, tal fator ensejaria sua dispensa por justa causa¹¹², nos termos do artigo 482, alínea “c”, da CLT¹¹³.

¹⁰⁹ UOL. **Justiça reconhece vínculo empregatício de motorista com a Uber**. abril 2021. Disponível em:

<<https://www.uol.com.br/tilt/noticias/redacao/2021/04/28/justica-do-trabalho-reconhece-vinculo-empregaticio-de-motorista-da-uber.htm>>. Acesso em: 05 de maio de 2021.

¹¹⁰ UBER *BLOG*. **Fatos e dados sobre a Uber**. julho.2016. Disponível em: <<https://www.uber.com/pt-br/blog/aracaju/fatos-e-dados-sobre-a-uber/>>. Acesso em: 07 novembro 2020.

¹¹¹ BRASIL. Quinta Turma do Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista de nº 1000123-89.2017.5.02.0038** Rel. Min. Breno Medeiros. Disponível em: <<http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscs jt=&numeroTst=1000123&digitoTst=89&anoTst=2017&orgaoTst=5&tribunalTst=02&varaTst=0038&su bmit=Consultar>>. Acesso em: 16 de abril de 2021.

¹¹² PELLEGRINI, Ana. Existe vínculo empregatício entre motorista e plataformas de compartilhamento de transporte: sim ou não? **Revista Institucional do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região**, Rio de Janeiro, ano 2, n. 4, jan-abr.2018, p. 24. Disponível em: <https://www.trt1.jus.br/documents/21078/9874867/TRT_Rio-em-revista4.pdf/30d71ef7-647c-45f1-91af-21418374575a>. Acesso em: 20 novembro 2020.

¹¹³ Art. 482 - Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador: [...] c) negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador, e quando constituir ato

5.2 DA PERSPECTIVA DOS MOTORISTAS

No plano da realidade, é “sugerido” aos motoristas que estejam disponíveis na maior parte do tempo, o que os leva a, muitas vezes, exercer a jornada máxima permitida pela empresa, além de que não possuem plena autonomia para exercer seus serviços. Da mesma forma, não gozam de liberdade para fixar o preço que desejam pela prestação de seu trabalho e não podem simplesmente recusar clientes sem qualquer punição. Inclusive, os pagamentos realizados pelos usuários da plataforma não são efetuados diretamente ao motorista, são intermediados pela empresa, que remunera os motoristas semanalmente¹¹⁴.

O que se vislumbra é que continuam sendo submetidos a uma constante fiscalização por parte da Uber, que não deveria ocorrer caso fossem trabalhadores autônomos, como a empresa relata.

Essas novas formas de trabalho repetem antigos problemas trabalhistas: baixos salários, jornadas exaustivas, inexistência de cobertura por acidentes e sujeição aos riscos do negócio de um lado; de outro, empresas plataformas com exponencial crescimento e valorização da marca, geração de lucros e glamourização deste modelo organizacional como o padrão futuro das empresas. É este o caso Uber, que se tornou a grande referência e modelo para plataformas de trabalho¹¹⁵.

Neste prisma, a discussão cinge-se em saber se estes motoristas se submetem a algum controle diretivo ou se a liberdade concedida pela Uber é suficiente para que estes trabalhadores sejam reconhecidos como autônomos.

O labor para a Uber é exercido por pessoa física e visivelmente se faz necessária a presença do elemento pessoalidade, tendo em vista todo o processo de

de concorrência à empresa para a qual trabalha o empregado, ou for prejudicial ao serviço; [...]. BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho de 1943**. (Decreto Lei de n. 5.452/1943). Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 06 de dezembro de 2020.

¹¹⁴ BABOIN, José Carlos de Carvalho. Trabalhadores sob demanda: o caso Uber. **Rev. TST**, Brasília, vol. 83, n. 1, jan-mar.2017, p. 339. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/106368/2017_baboin_jose_trabalhadores_demanda.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 21 de novembro de 2020.

¹¹⁵ OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio; ASSIS, Anne Karolline Barbosa de; COSTA, Joelane Borges. O direito do trabalho (des)conectado das plataformas digitais. **Teoria Jurídica Contemporânea**, Rio de Janeiro, v.4, n.1, jan-jun.2019. p. 257. Disponível em: <<https://revistas.ufrj.br/index.php/rjur/article/view/24367>>. Acesso em: 21 de novembro de 2020.

admissão dos motoristas, que não podem ser substituídos por outra pessoa que preste o serviço em seu nome, na sua conta. Isto fica claro diante de toda a análise de documentos e de antecedentes criminais que é feita antes da ativação do motorista na plataforma¹¹⁶.

Da mesma forma é visível a presença da onerosidade, que, conforme os ensinamentos de Maurício Godinho Delgado, deve ser analisada do ponto de vista do prestador de serviços, que deve conferir a intenção contraprestativa à realização de seus trabalhos¹¹⁷. Além do mais, o pagamento do motorista é feito pela Uber, que “com base nas distâncias percorridas e na quantidade de passageiros transportados, calcula o montante a ser pago pelo cliente e transfere uma parte desse valor ao motorista”¹¹⁸.

Acerca da existência da habitualidade, Baboin ressalta a dificuldade em averiguar tal elemento de modo abstrato, tendo em vista que a própria Uber não estabelece horários a serem cumpridos pelo trabalhador. Entretanto, conforme analisado anteriormente, a habitualidade pode ser caracterizada pelo caráter de permanência e pelo ânimo de continuidade na prestação dos serviços.

Por fim, a subordinação pode ser evidenciada a partir das sugestões, instruções e proibições impostas unilateralmente pela Uber, que devem ser observadas pelos motoristas quando no exercício de suas atividades e podem causar inclusive a perda de acesso à plataforma, nos termos do Código de Conduta da Uber¹¹⁹.

Outro elemento que poderia evidenciar a subordinação do motorista à Uber reside no fato de que ele não possui qualquer autonomia para fixar o valor que deseja receber pelo seu trabalho. Isto porque os valores das corridas e da remuneração do motorista são definidos unicamente pela empresa, que em seu próprio *site* demonstra os critérios utilizados para a fixação destes valores¹²⁰.

Estes elementos, segundo Baboin, podem representar uma interferência da empresa no desempenho dos serviços, desvendando o caráter de sujeição do

¹¹⁶ BABOIN, 2017, p. 338.

¹¹⁷ DELGADO, 2019, p. 346-347.

¹¹⁸ BABOIN, op. cit., p. 333.

¹¹⁹ UBER. **Código de Conduta da Uber**. Disponível em: <<https://www.uber.com/legal/en/document/?name=general-community-guidelines&country=brazil&lang=pt-br>>. Acesso em: 03 de abril 2020.

¹²⁰ UBER *MARKETPLACE*. **How are prices determined?** Tradução livre. Disponível em: <<https://www.uber.com/us/en/marketplace/pricing/>>. Acesso em: 05 novembro 2020.

motorista em face da Uber¹²¹.

O desligamento de motoristas que possuírem uma nota de serviço abaixo da média fornecida pela empresa, configura, também, para Renan Bernardi Kalil, a sujeição destes ao controle gerencial exercido pela empresa com o fim de monitorar a prestação dos serviços do colaborador¹²².

O controle exercido pela Uber sobre os motoristas é grande: desde monitoramento eletrônico, aumento de preço, programação de trabalho e até mesmo práticas de vigilância, na tentativa de controlar a jornada exercida pelo trabalhador, bem como a maneira como ele a executa.

A assimetria de poderes entre o motorista e a empresa é visível. A Uber tem acesso a inúmeras informações que nem o motorista e nem o usuário tem acesso, fazendo com que, ambos necessitem acionar a empresa para solucionar eventuais problemas. Por isso, verifica-se que, nesta modalidade de prestação de serviço, muitas vezes quem acaba se responsabilizando pelos riscos das corridas realizadas é o próprio motorista, que fica sujeito aos parâmetros de controle de qualidade fornecidos – e fiscalizados – pela Uber, que pode até mesmo penalizá-lo por condutas que considere inapropriadas à prestação do serviço.

5.3 A PARASSUBORDINAÇÃO

Introduzida pela doutrina italiana, a figura da parassubordinação surgiu como uma solução que serviria de intermédio para situações que se encontrassem nos limites entre a subordinação e a autonomia¹²³. O conceito vem regrado no artigo 409, nº 3, do Código de Processo Civil Italiano¹²⁴. Desde que o dispositivo foi alterado pela

¹²¹ BABOIN, 2017, p. 343.

¹²² KALIL, Renan Bernardi. Direito do Trabalho e economia de compartilhamento: apontamentos iniciais. In: ZANATTA, Rafael; DE PAULA, Pedro; KIRA, Beatriz (Org.). **Economias do Compartilhamento e o Direito**. Curitiba: Juruá, 2017. p. 246.

¹²³ NASCIMENTO, 2015, p. 182.

¹²⁴ *Art. 409. (Controversie individuali di lavoro) Si osservano le disposizioni del presente capo nelle controversie relative a: [...] 3) rapporti di agenzia, di rappresentanza commerciale ed altri rapporti di collaborazione che si concretino in una prestazione di opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato. La collaborazione si intende coordinata quando, nel rispetto delle modalita' di coordinamento stabilite di comune accordo dalle parti, il collaboratore organizza autonomamente l'attività lavorativa; [...]. ITALIA. **Codice di procedura civile**. Regio Decreto 28 ottobre 1940, n. 1443 in G.U. 28 ottobre 1940. Disponível em: <<https://www.altalex.com/documents/codici-altalex/2015/01/02/codice-di-procedura-civile>>. Acesso em: 20 de novembro de 2020.*

Lei nº 533/1973, para incluir na competência da Justiça do Trabalho ao apreciar controvérsias individuais do trabalho as relações de agência, de representação comercial e outras relações de colaboração que resultem em uma prestação de serviços continuada e coordenada, mesmo que sem caráter subordinado, houve o reconhecimento da parassubordinação como uma nova espécie de trabalho, caracterizada pela continuidade da prestação do serviço, coordenação, prevalência pessoal da prestação, de maneira não subordinada e pela debilidade socioeconômica do trabalhador¹²⁵. Na época, houve uma extensão de garantias trabalhistas mínimas aos parassubordinados, entendidas pela doutrina e jurisprudência italianas como proteções meramente processuais.

Murilo Carvalho Sampaio Oliveira assinala a continuidade, a pessoalidade, a coordenação e a dependência econômica como elementos caracterizadores da parassubordinação, relacionando a continuidade à coordenação, no sentido de que as prestações devem ocorrer com certa frequência, excluindo da hipótese em questão aquelas prestações autônomas únicas e episódicas¹²⁶.

O trabalho parassubordinado é uma 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 subordinado¹²⁷.

O que distingue a parassubordinação do trabalho subordinado, é que na primeira, cabe ao colaborador exercer seus serviços com certa autonomia, por exemplo, quanto ao seu horário, local de trabalho e ajuda de terceiros, mas ainda assim se sujeita a entregar resultados dentro dos padrões definidos pelo tomador dos serviços. Por este motivo, o parassubordinado assume uma posição intermediária entre o subordinado e o autônomo, pois “é mais subordinado no resultado do que o autônomo e mais autônomo no modo de fazer do que o trabalhador subordinado”¹²⁸.

¹²⁵ SILVA, 2001 apud Zipperer, 2019, p. 155.

¹²⁶ OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. **(Re)pensando o princípio da proteção na contemporaneidade**. 239 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2006, p. 103.

¹²⁷ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 19.ed. São Paulo: Saraiva, 2004. p. 413.

¹²⁸ OLIVEIRA, op. cit., p. 105.

O mesmo autor cita, ainda, a diferenciação com o trabalho autônomo, que em nada se insere, de modo contínuo, na atividade do contratante, ao passo que, na parassubordinação, ocorre a inserção do trabalhador na organização da produção alheia¹²⁹.

Lorena Vasconcelos Porto alerta que, apesar de parecer um grande avanço, ao reconhecer maiores proteções trabalhistas à trabalhadores que, possivelmente, antes não percebiam quaisquer garantias, trata-se, na realidade, de um retrocesso.

Ao se criar a figura da parassubordinação, esvazia-se a noção de subordinação, dando a esta uma interpretação mais restrita. Com efeito, passam a ser enquadrados como parassubordinados trabalhadores que, caso não existisse essa figura, seriam considerados subordinados, verdadeiros empregados, fazendo jus não apenas a alguns poucos, mas a todos os direitos trabalhistas e previdenciários¹³⁰.

Isto porque o conceito tradicional de subordinação mostra-se insuficiente para abarcar as novas formas de prestação de trabalho e, com isso, torna-se cada vez mais recorrente o impasse de um trabalhador que não se enquadra como trabalhador autônomo e nem como subordinado. Por esta razão, alguns países têm admitido a parassubordinação como uma terceira espécie de trabalho.

5.4 A NECESSIDADE DE ADEQUAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO FRENTE À EVOLUÇÃO HISTÓRICA DA REVOLUÇÃO DIGITAL

Ainda em 1957, Orlando Gomes dissertava que as ideias nascidas no século XIX, apesar de terem informado as instituições trabalhistas vigentes na atualidade, muitas vezes não correspondem mais à realidade dos dias presentes, em razão de terem se formado num meio econômico diferente do atual cenário do mundo¹³¹.

Saliente-se que a sociedade passa por transformações e evoluções a todo instante, principalmente após o advento da internet e com os avanços da tecnologia. É cediço que, neste sentido, o ser humano passe a se adaptar e buscar novas formas de trabalho, com o fim de se mostrar novamente útil a um mercado de trabalho cada

¹²⁹ MACHADO, 2003, apud OLIVEIRA, loc. cit.

¹³⁰ VIANA, 2005 apud PORTO, 2008, p. 115.

¹³¹ GOMES, Orlando. O destino do direito do trabalho. **Revista da Faculdade de Direito da UFPR**, Curitiba, v. 5, p. 155, 1957. Disponível em: <<https://revistas.ufpr.br/direito/article/view/6601/4720>>. Acesso em: 21 de abril de 2021.

vez mais restrito e com mais concorrências específicas¹³².

A iniciativa revolucionária das empresas ao adotarem as plataformas digitais para a prestação de seus serviços, com o advento da multiterceirização digital, traz benefícios tanto para os consumidores, que conseguem ver suas necessidades satisfeitas de maneira muito mais célere e, em tese, para os trabalhadores, que conseguiriam moldar suas rotinas de trabalho durante seu tempo livre, para obter uma renda extra, da maneira que quiser. Neste sentido, a tecnologia veio para facilitar as relações e encontra cada vez mais espaço nas relações de trabalho, facilitando a combinação entre a oferta e a demanda e rompendo com antigos paradigmas do Direito do Trabalho como a jornada, horário e local de trabalho, permitindo uma flexibilização na prestação dos serviços jamais vista em outros momentos históricos.

Preconizam-se vários tipos de flexibilidade: econômica, técnica, social, mas também funcional, numérica e de gestão. A nova política social patronal, desenvolvida para enfrentar a crise, depende de uma melhor produtividade do trabalho e seu instrumento é a flexibilidade das relações sociais (eliminação da rigidez jurídica), passando pela flexibilidade do aparato produtivo (automatização) e chegando à flexibilidade na utilização da força de trabalho (emprego do tempo de trabalho)¹³³.

Frente a tais mudanças, é nítido que as novas formas de prestação de trabalho não mais se encaixam nos antigos paradigmas da legislação trabalhista, de modo que não cabe ao Direito do Trabalho analisar esses novos fenômenos sob a ótica de preceitos construídos no século XX¹³⁴.

Esta é a razão pela qual não se consegue inserir a prestação de serviços realizada pelo motorista à Uber nos moldes do trabalho autônomo, de maneira efetiva, tampouco nos moldes de relação de emprego, vez que estes modelos não foram construídos pensando neste fenômeno.

O surgimento e o constante avanço destas novas relações de trabalho aumentaram a necessidade de que o Direito do Trabalho se adeque nessa mesma frequência que, nas palavras de Carlos Henrique Bezerra Leite, “vêm tornando dificultosa a identificação da subordinação, pelo menos como elemento essencial

¹³² ZIPPERER, 2019, p. 191.

¹³³ ROMITA, Arion Sayão. O impacto da globalização no contrato de trabalho. **Revista do TST**, Brasília, v. 66, n. 4, p. 89, out./dez. 2000. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/85452/005_romita.pdf?sequence=1&isAlloved=y>. Acesso em: 18 de abril de 2021.

¹³⁴ ZIPPERER, 2019, p.191.

tradicional da caracterização da relação empregatícia”¹³⁵.

É necessário que o ordenamento jurídico trabalhista seja inclusivo às novas realidades, ainda mais quando a análise destas passam a ser mais complexas do que a das relações de trabalho tradicionais.

No caso dos motoristas que prestam serviços vinculados à Uber, muito se discute acerca da existência ou não do elemento da subordinação (jurídica ou hierárquica) entre o trabalhador e a plataforma, tendo em vista que a empresa sempre destacou não fazer qualquer gerência no serviço dos motoristas, deixando à cargo destes a organização de suas rotinas de trabalho como bem entendessem.

Em razão da flexibilidade na prestação dos serviços, principalmente com relação à autonomia do motorista em escolher os dias, horários e a forma como irá trabalhar, podendo inclusive escolher quando irá se desligar do aplicativo, e não se submetendo ao poder diretivo por parte da empresa, o entendimento é de que resta impossibilitada a caracterização da subordinação, elemento essencial da relação de emprego.

Ademais, esta nova modalidade de prestação de serviços fez com que os trabalhadores passassem a assumir riscos que tradicionalmente eram repassados diretamente ao empregador. Incluem-se nisso o tempo de espera não remunerado, o risco de acidentes e despesas gerais com a manutenção do veículo.

A ausência de regulamentação legislativa específica não deve dar ensejo ao total desamparo pelo Direito do Trabalho. A diferença de tratamento entre o trabalho autônomo e o trabalho subordinado deve ser diminuída, pois a referida dicotomia abre margem para apenas duas alternativas: a tutela integral ou nenhuma tutela¹³⁶.

É como se o Direito do Trabalho regredisse a evolução conquistada durante todos estes anos, fazendo com que estes trabalhadores enfrentem, novamente, precariedades que até então haviam sido superadas, acentuando ainda mais a condição de hipossuficiência e de precariedade do trabalhador.

O fato de enxergarmos inequivocamente nas relações de trabalho surgidas através do advento da multiterceirização digital, ou do trabalho na multidão coordenada on-line como caracterizadoras do surgimento de uma nova relação de trabalho híbrida entre a autonomia e a subordinação de modo algum indica o reconhecimento que este trabalhador não deva estar sob o

¹³⁵ LEITE, 2020, p. 188.

¹³⁶ RODRIGUEZ PINERO, 1989 apud LEITE, 2020, p. 189-190.

princípio protetivo do Direito do Trabalho¹³⁷.

Isto porque, embora defendam alguns autores que o Direito do Trabalho serve para disciplinar unicamente a relação de trabalho subordinado assalariado¹³⁸, as mudanças acarretadas pela Quarta Revolução Industrial nas estruturas laborativas não podem ser deixadas de lado, vez que se mostra superada a concepção binária autonomia-subordinação, abrindo-se margem à observação de novos aspectos que formam as novas categorias de prestação de trabalho.

O direito do trabalho contemporâneo, tanto no plano dogmático como no legislativo, vem procurando fundamentações para explicar e regular a nova categoria abrangente das formas atuais de trabalho profissional não enquadráveis nos moldes até hoje prevalentes; na Itália cresceu a *parassubordinação* e na Alemanha, a figura dos *quase-empregados*¹³⁹.

Para Rodrigo Goulart, limitar a tutela do Direito do Trabalho apenas no que tange ao trabalho subordinado seria “desvalorizar o trabalho, não lhe proporcionando a tutela adequada”¹⁴⁰.

Com relação ao trabalho prestado por meio de plataformas digitais, é evidente a impossibilidade de encaixá-lo na dicotomia de subordinação-autonomia, de forma que nenhuma das duas categorias consegue proporcionar a estes trabalhadores uma proteção jurídica de maneira amplamente satisfatória. Esta é a chamada “zona cinzenta” do Direito do Trabalho.

A doutrina se movimenta no sentido de buscar a criação de um novo e terceiro gênero, intermediário entre a autonomia e a subordinação, como ocorreu na Itália e na Alemanha e que pode dar ensejo a uma maior proteção do que a proporcionada pelo trabalho autônomo, mas inferior à do trabalho subordinado.

A doutrina mais atenta já sugere uma nova tipologia (trabalho coordenado,

¹³⁷ ZIPPERER, 2019, p. 195.

¹³⁸ OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. **A (re)significação do critério da dependência econômica: uma compreensão interdisciplinar do assalariamento em crítica à dogmática trabalhista**. 264 f. Dissertação (Doutorado em Direito) - Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2011.

¹³⁹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 26.ed. São Paulo: Saraiva, 2011. p. 214.

¹⁴⁰ GOULART, Rodrigo Fortunato. **O trabalhador autônomo hipossuficiente e a necessidade de reclassificação do contrato de emprego: paradigma da essencialidade e valorização do trabalho na ordem econômica**. 281 f. Dissertação (Doutorado em Direito) – Programa de Pós-Graduação em Direito, Centro de Ciências Jurídicas e Sociais, Pontifícia Universidade Católica do Paraná, Curitiba, 2011. Disponível em: <http://www.biblioteca.pucpr.br/tede/tde_arquivos/1/TDE-2011-11-18T085500Z-1758/Publico/Rodrigo_Goulart.pdf>. Acesso em: 17 de abril de 2021.

ou trabalho parasubordinado), com tutela adequada, mas inferior àquela prevista para o trabalho subordinado e superior àquela prevista para o trabalho autônomo. Enquanto continuam as discussões sobre esse terceiro gênero, a dicotomia trabalho subordinado e trabalho autônomo ainda persiste no nosso ordenamento jurídico e, ao lado dos casos típicos, que não ensejam dúvidas, surgem figuras intermediárias que se situam nas chamadas “zonas grises”, cujo enquadramento apresenta-se difícil, denotando certa complexidade e conduzindo a jurisprudência à fixação de alguns critérios práticos para definir a relação concreta¹⁴¹.

Entretanto, no Brasil, apesar de serem encontradas discussões neste sentido, frise-se inexistirem, ainda, mudanças concretas no ordenamento jurídico trabalhista a ponto de regulamentar efetivamente esta nova modalidade de trabalho.

Como consequência disto, enquanto a referida lacuna normativa não for suprida pela legislação trabalhista, as batalhas entre os trabalhadores e as empresas prosseguirão pela via judicial, até que aqueles consigam perceber suas tutelas pretendidas, vez que, por se encontrarem em uma “zona cinzenta” e indefinida do Direito do Trabalho, encontram-se ainda desamparados, tendo de assumir os riscos das atividades por eles desempenhadas.

¹⁴¹ 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, out./dez. 2001, p. 158. Disponível em: <<https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/51685>>. Acesso em: 19 de abril de 2021.

6 O POSICIONAMENTO DA JUSTIÇA DO TRABALHO BRASILEIRA ACERCA DO TEMA

Como já abordado no presente estudo, o problema que incide sob as plataformas que surgiram com a economia do compartilhamento é o fato de que passam a praticar novas formas de exploração de trabalho, dominando as relações e, até mesmo, se eivando da normativa trabalhista.

Este é o caso da relação mantida entre o motorista parceiro e a empresa Uber, que, em razão de ser uma pauta ainda muito recente, em comparação à normativa do Direito do Trabalho, acaba por ser fruto de muita controvérsia na doutrina e na jurisprudência, o que implica na inexistência de uma posição definitiva da Justiça do Trabalho acerca do enquadramento do modelo de prestação de serviços dentro das relações de trabalho regidas pela CLT.

É sabido que cabe ao Poder Judiciário tentar uniformizar as decisões sobre o assunto¹⁴², tendo em vista a precariedade enfrentada por muitos trabalhadores que se encontram sem as devidas proteções e garantias trabalhistas mínimas.

Apesar de ainda não ter um entendimento pacificado acerca do tema, os Tribunais possuem decisões que, na maioria dos casos, tendem para a impossibilidade de se reconhecer vínculo empregatício entre os motoristas parceiros e a plataforma Uber, pautando-se na inexistência de um dos requisitos fundamentais para tal configuração: a subordinação.

Este entendimento está em conformidade com o posicionamento do STJ e do TST, que em inúmeras decisões negaram a existência do vínculo. Isto porque, segundo a maioria das decisões destes Tribunais, o motorista possui autonomia para escolher a forma e o momento em que irá trabalhar, podendo inclusive se conectar ou desconectar da plataforma quando bem quiser. Ainda, devido à ausência de regulamentações específicas e, pelo caráter disruptivo ocasionado pela tecnologia, o entendimento é de que esta modalidade de prestação de serviço não mais se encaixa nos modelos tradicionais de trabalho e emprego impostos pela CLT e, muitas vezes,

¹⁴² Art. 926. Os tribunais devem uniformizar sua jurisprudência e mantê-la estável, íntegra e coerente. BRASIL. **Lei n. 13.105 de 16 de março de 2015**. Código de Processo Civil. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm>. Acesso em: 06 de abril de 2021.

se encontra em uma zona cinzenta do Direito do Trabalho, dividido entre o trabalho subordinado e o trabalho autônomo.

Para caracterizar o vínculo de emprego é necessário que se façam presentes, conjuntamente, os requisitos da pessoalidade, da não eventualidade, da subordinação hierárquica ou jurídica e onerosidade.

Baseando-se na obrigatoriedade da presença de todos estes elementos, conjuntamente, é que os Tribunais têm mantido decisões no sentido de reconhecer que os motoristas vinculados às plataformas digitais, como é o caso da Uber, são trabalhadores autônomos, destacando que não se faz presente, na relação mantida entre o colaborador e a empresa, o elemento da subordinação jurídica.

Assim decidiu o Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, ao julgar improcedente o Recurso Ordinário nº 1001160-73.2018.5.02.0473¹⁴³, de reclamante que pugnou pelo reconhecimento do vínculo de emprego com a reclamada, Uber, como motorista, e as conseqüentes verbas trabalhistas. Na decisão, o entendimento do Relator foi de que os elementos caracterizadores do vínculo de emprego não restaram comprovados, principalmente a subordinação jurídica, fundamentando a decisão no sentido de que o motorista pode recusar algum atendimento a clientes sem sofrer penalidades, ao passo que os empregados, ressalvadas as exceções legais, não podem se recusar a prestar o serviço para o qual foi contratado.

No mesmo sentido entendeu o Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região no julgamento do Recurso Ordinário nº 0010250-36.2020.5.03.0179¹⁴⁴. No teor do voto, o Relator destacou que a subordinação jurídica é o elemento que diferencia o empregado e o trabalhador autônomo, já que os outros elementos são comuns para ambos os regimes. Concluiu o entendimento no sentido de que o trabalho prestado pelo motorista à Uber configura trabalho autônomo, frisando que o fato de a empresa gerenciar os resultados de seus parceiros e aplicar-lhes sanções em caso de descumprimento de regras não permite concluir pela existência de vínculo de

¹⁴³ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **Recurso Ordinário de nº 1001160-73.2018.5.02.0473/SP** Rel. Adalberto Martins, 8ª Turma. Disponível em: <<https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1001160-73.2018.5.02.0473/2>>. Acesso em 15 de abril de 2021.

¹⁴⁴ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. **Recurso Ordinário de nº 0010250-36.2020.5.03.0179/MG** Rel. Danilo Faria, 3ª Turma. Disponível em: <<https://pje-consulta.trt3.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0010250-36.2020.5.03.0179/2>>. Acesso em 16 de abril de 2021.

emprego.

Em fevereiro de 2020, a Quinta Turma do Tribunal Superior do Trabalho, em consonância com as decisões supracitadas, decidiu pela primeira vez acerca do tema, concluindo pela inexistência de vínculo de emprego entre o motorista parceiro reclamante e a plataforma Uber¹⁴⁵.

O caso trata do Recurso de Agravo de Instrumento em Recurso de Revista de nº 1000123-89.2017.5.02.0038¹⁴⁶, interposto pela Uber do Brasil Tecnologia LTDA, em face do motorista parceiro, contra decisão que negou seguimento a seu Recurso de Revista anteriormente interposto.

Constata-se, nos autos, que, proposta a ação trabalhista pelo reclamante em face da empresa Uber, o magistrado do primeiro grau de jurisdição houve por negar provimento ao pedido do motorista, concluindo pela ausência de pessoalidade e subordinação, não reconhecendo o vínculo de emprego por ele pretendido. Em segundo grau de jurisdição, o Tribunal Regional do Trabalho reformou a sentença de origem por analisar estarem presentes os elementos caracterizadores da relação de emprego, reconhecendo, portanto, o vínculo de emprego. Diante desta decisão, a empresa recorreu ao Tribunal Superior do Trabalho, que, por unanimidade, deu provimento ao recurso para restabelecer a sentença que não reconheceu o vínculo de emprego e julgou improcedentes os pedidos formulados na inicial, ao julgar, em síntese, ter o autor confessado a autonomia na prestação dos serviços, traduzindo, na prática, uma flexibilidade para a determinação de sua rotina de trabalho, de seus horários, locais de atuação e quantidade de clientes atendidas por dia, o que inviabilizaria o reconhecimento da relação de emprego pela ausência do pressuposto básico da subordinação.

Neste mesmo sentido, a Quarta Turma do Tribunal Superior do Trabalho, em unanimidade, manteve decisão do TRT que não reconheceu o vínculo de emprego entre a Uber e o motorista parceiro:

¹⁴⁵ CONSULTOR JURÍDICO. **Turma do TST nega vínculo de emprego entre Uber e motorista.** fev.2020. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2020-fev-05/turma-tst-nega-vinculo-emprego-entre-uber-motorista>>. Acesso em: 19 de abril 2021.

¹⁴⁶ BRASIL. Quinta Turma do Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista de nº 1000123-89.2017.5.02.0038** Rel. Min. Breno Medeiros. Disponível em: <<http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscs jt=&numeroTst=1000123&digitoTst=89&anoTst=2017&orgaoTst=5&tribunalTst=02&varaTst=0038&su bmit=Consultar>>. Acesso em: 16 de abril de 2021.

RECURSO DE REVISTA OBREIRO – VÍNCULO DE EMPREGO ENTRE O MOTORISTA DE APLICATIVO E A EMPRESA PROVEDORA DA PLATAFORMA DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO (UBER) – IMPOSSIBILIDADE DE RECONHECIMENTO DIANTE DA AUSÊNCIA DE SUBORDINAÇÃO JURÍDICA – TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA - RECURSO DESPROVIDO. 1. Avulta a transcendência jurídica da causa (CLT, art. 896-A, § 1º, IV), na medida em que o pleito de reconhecimento do vínculo de emprego envolvendo os recentes modelos de contratação firmados entre motoristas de aplicativo e empresas provedoras de plataformas de tecnologia por eles utilizadas ainda é nova no âmbito desta Corte, demandando a interpretação da legislação trabalhista em torno da questão. 2. Ademais, deixa-se de aplicar o óbice previsto na Súmula 126 desta Corte, uma vez que os atuais modelos de contratação firmados entre as empresas detentoras da plataforma de tecnologia (Uber) e os motoristas que delas se utilizam são de conhecimento público e notório (art. 374, I, do CPC) e consona com o quadro fático delineado pelo Regional. 3. Em relação às novas formas de trabalho e à incorporação de tecnologias digitais no trato das relações interpessoais – que estão provocando uma transformação profunda no Direito do Trabalho, mas carentes ainda de regulamentação legislativa específica – deve o Estado-Juiz, atento a essas mudanças, distinguir os novos formatos de trabalho daqueles em que se está diante de uma típica fraude à relação de emprego, de modo a não frear o desenvolvimento socioeconômico do país no afã de aplicar regras protetivas do direito laboral a toda e qualquer forma de trabalho. 4. Nesse contexto, analisando, à luz dos arts. 2º e 3º da CLT, a relação existente entre a Uber e os motoristas que se utilizam desse aplicativo para obterem clientes dos seus serviços de transporte, tem-se que: a) quanto à habitualidade, inexistente a obrigação de uma frequência predeterminada ou mínima de labor pelo motorista para o uso do aplicativo, estando a carga do profissional definir os dias e a constância em que irá trabalhar; b) quanto à subordinação jurídica, a par da ampla autonomia do motorista em escolher os dias, horários e forma de labor, podendo desligar o aplicativo a qualquer momento e pelo tempo que entender necessário, sem nenhuma vinculação a metas determinadas pela Uber ou sanções decorrentes de suas escolhas, a necessidade de observância de cláusulas contratuais (v.g., valores a serem cobrados, código de conduta, instruções de comportamento, avaliação do motorista pelos clientes), com as correspondentes sanções no caso de descumprimento (para que se preserve a confiabilidade e a manutenção do aplicativo no mercado concorrencial), não significa que haja ingerência no modo de trabalho prestado pelo motorista, reforçando a convicção quanto ao trabalho autônomo a inclusão da categoria de motorista de aplicativo independente, como o motorista da Uber, no rol de atividades permitidas para inscrição como Microempreendedor Individual - MEI, nos termos da Resolução 148/2019 do Comitê Gestor do Simples Nacional; c) quanto à remuneração, o caráter autônomo da prestação de serviços se caracteriza por arcar, o motorista, com os custos da prestação do serviço (manutenção do carro, combustível, IPVA), caber a ele a responsabilidade por eventuais sinistros, multas, atos ilícitos ocorridos, dentre outros (ainda que a empresa provedora da plataforma possa a vir a ser responsabilizada solidariamente em alguns casos), além de os percentuais fixados pela Uber, de cota parte do motorista, entre 75% e 80% do preço pago pelo usuário, serem superiores ao que este Tribunal vem admitindo como suficientes a caracterizar a relação de parceria entre os envolvidos. 5. Já quanto à alegada subordinação estrutural, não cabe ao Poder Judiciário ampliar conceitos jurídicos a fim de reconhecer o vínculo empregatício de profissionais que atuam em novas formas de trabalho, emergentes da dinâmica do mercado concorrencial atual e, principalmente, de desenvolvimentos tecnológicos, nas situações em que não se constata nenhuma fraude, como é o caso das empresas provedoras de aplicativos de

tecnologia, que têm como finalidade conectar quem necessita da condução com o motorista credenciado, sendo o serviço prestado de motorista, em si, competência do profissional e apenas uma consequência inerente ao que propõe o dispositivo. 6. Assim sendo, não merece reforma o acórdão regional que não reconheceu o vínculo de emprego pleiteado na presente reclamação, sob o fundamento de ausência de subordinação jurídica entre o motorista e a empresa provedora do aplicativo Uber. Recurso de revista desprovido¹⁴⁷.

Foi julgado o Recurso de Revista interposto pelo motorista reclamante, pleiteando o reexame da questão relativa ao reconhecimento de vínculo de emprego, contra acórdão do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região que não reconheceu o vínculo de emprego, sob o fundamento de ausência de subordinação jurídica entre o motorista e a empresa Uber. No recurso, o recorrente pugnou pelo reconhecimento de seu vínculo de emprego de motorista com a empresa Uber, sob a alegação da existência de subordinação, em especial, a estrutural, afirmando que a função de motorista se encontra inserida na organização, dinâmica e estrutura do empreendimento. No teor da decisão, o Relator destacou a ausência de marco regulatório legal para o trabalho com uso de plataformas digitais no Brasil, esclarecendo que, quanto às normas existentes, impossível se reconhecer a existência do vínculo de emprego, principalmente sob o aspecto da subordinação, ante a existência de uma autonomia ampla do motorista para escolher a forma de trabalhar, podendo se desligar do aplicativo a qualquer momento e pelo tempo que bem entender, sem nenhuma vinculação a metas determinadas pela Uber ou sanções decorrentes de suas escolhas, razões pelas quais o acórdão regional foi mantido nos mesmos termos, não se reconhecendo, portanto, o vínculo de emprego pleiteado na reclamação.

Vale registrar a decisão emanada pelo Superior Tribunal de Justiça ainda em 2019, que no julgamento de Conflito de Competência entre o juízo estadual e a Justiça do Trabalho de Poços de Caldas (MG), determinou que compete à Justiça Comum julgar ações contra a empresa Uber, ressaltando que os fundamentos da causa analisada não diziam respeito a uma relação de emprego, vez que inexistentes os pressupostos para a sua caracterização, restando, na realidade, em contrato firmado com empresa detentora de aplicativo de celular, de cunho eminentemente civil¹⁴⁸.

¹⁴⁷ BRASIL. Quarta Turma do Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista de nº 10555-54.2019.5.03.0179** Rel. Min. Ives Gandra da Silva Martins Filho. Data de Julgamento: 02/03/2021.

¹⁴⁸ BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. **Conflito de Competência nº 164.544/MG** Rel. Min. Moura Ribeiro. Autos do processo de nº 2019/0079952-0. Disponível em:

Não obstante, encontram-se algumas decisões esparsas em que a Justiça do Trabalho houve por reconhecer a existência do vínculo empregatício entre o motorista parceiro e a empresa Uber. Vale ressaltar que, em consonância com os termos acima expostos, a tendência é de que a decisão quando recorrida seja revista, com a consequente declaração de inexistência de relação de emprego.

A primeira decisão nesse sentido ocorreu na 33ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte, onde o autor da ação afirmava ter trabalhado como motorista para a empresa Uber por determinado tempo, tendo sido dispensado de forma unilateral e abusiva, sem receber qualquer verba trabalhista. Nesse caso, o Juiz houve por reconhecer todos os elementos caracterizadores do vínculo empregatício, fundamentando, principalmente, que a subordinação se fazia presente em razão de o autor se submeter às ordens sobre como realizar a prestação dos serviços, a controles contínuos, bem como estar sujeito à aplicação de sanções disciplinares caso a empresa verificasse algum comportamento inadequado, sob o seu ponto de vista. No teor do voto, o magistrado, além de reconhecer o vínculo empregatício entre as partes, condenou a empresa a assinar a CTPS do autor como motorista e a realizar o pagamento das verbas trabalhistas decorrentes da dispensa injusta por parte da ré, o pagamento do adicional de duas horas extras por dia de trabalho, com reflexos em aviso prévio indenizado, ao pagamento do adicional noturno no percentual de 20%, observando-se o instituto da hora ficta noturna, ao pagamento da remuneração em dobro dos feriados laborados e ao reembolso de R\$2.100,00 (dois mil e cem reais) mensais por todo contrato de trabalho¹⁴⁹.

Neste caso, a empresa interpôs Recurso Ordinário ao Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, que deu parcial provimento ao seu apelo, declarando a inexistência de relação de emprego, afastando a determinação de anotação da CTPS do autor e excluindo a condenação ao pagamento das referidas verbas trabalhistas¹⁵⁰.

<https://processo.stj.jus.br/processo/revista/documento/mediado/?componente=ITA&sequencial=1857953&num_registro=201900799520&data=20190904&formato=PDF>. Acesso em: 15 de abril de 2021.

¹⁴⁹ BRASIL. 33ª Vara do Trabalho do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. **Reclamação Trabalhista nº 0011359-34.2016.5.03.0112/MG**. Julgador: Juiz Márcio Toledo Gonçalves. Data do julgamento: 13/02/2017. Disponível em:

<<http://pje.trt3.jus.br/primeirograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=1701311427543900000038127039>>. Acesso em 20 de novembro de 2020.

¹⁵⁰ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. **Recurso Ordinário de nº 0011359-34.2016.5.03.0112/BH** Rel. Des. Maria Stela Álvares da Silva Campos. Data do julgamento: 23/05/2017. Disponível em: <<https://pje-consulta.trt3.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0011359-34.2016.5.03.0112/1>>. Acesso em: 20 de novembro de 2020.

No entanto, embora aparente que as decisões dos Tribunais estejam perto de firmar um entendimento sólido acerca do tema, recentemente, em dezembro de 2020, o ministro Mauricio José Godinho Delgado, da Terceira Turma do Tribunal Superior do Trabalho, relator de um Recurso de Revista interposto por um motorista da Uber, reconheceu a existência do vínculo empregatício entre motoristas de aplicativos e empresas desta categoria (como é o caso da Uber, 99 e Cabify), sob a fundamentação de que todos os elementos essenciais à configuração do vínculo de emprego estariam presentes na relação mantida entre os motoristas e as referidas empresas, que exerceriam poder diretivo a partir de ordens objetivas a serem cumpridas pelos motoristas. Na primeira e na segunda instâncias, as decisões foram favoráveis à empresa, que argumenta que os condutores têm liberdade para escolherem horários e locais de trabalho. O julgamento foi suspenso ante o pedido de vista pelos ministros Alexandre de Souza Agra Belmonte e Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira¹⁵¹.

Conclui-se, da análise das decisões da Justiça do Trabalho acerca do tema, pela impossibilidade, até o momento, de que se reconheça a existência de vínculo empregatício no trabalho prestado pelos motoristas à empresa Uber, diante da ausência de um dos principais elementos para a sua caracterização: a subordinação. Desta forma, atualmente, no Brasil, o trabalho prestado pelo motorista à referida empresa é reconhecido como trabalho autônomo, o que foi reforçado após a inclusão da categoria de motorista (por aplicativo ou não) independente, no rol de atividades permitidas para inscrição como Microempreendedor Individual - MEI, nos termos da Resolução 148/2019 do Comitê Gestor do Simples Nacional¹⁵².

¹⁵¹ MIGALHAS. **Há vínculo de emprego entre motoristas e empresas de aplicativos, defende ministro do TST**. Disponível em: <<https://www.migalhas.com.br/quentes/337271/ha-vinculo-de-emprego-entre-motoristas-e-empresas-de-aplicativos--defende-ministro-do-tst>>. Acesso em: 10 de abril de 2021.

¹⁵² BRASIL. Comitê Gestor do Simples Nacional. Resolução nº 148, de 02 de agosto de 2019. Altera a Resolução CGSN nº 140, de 22 de maio de 2018, que dispõe sobre o Regime Especial Unificado de Arrecadação de Tributos e Contribuições devidos pelas Microempresas e Empresas de Pequeno Porte (Simples Nacional). Data da publicação: 08/08/2019, seção 1, p. 305. Disponível em: <<http://normas.receita.fazenda.gov.br/sijut2consulta/link.action?visao=anotado&idAto=102767#2007491>>. Acesso em: 20 de abril de 2021.

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo central deste trabalho de conclusão de curso foi o de analisar, de forma crítica, o posicionamento dos Tribunais do Trabalho no julgamento de ações que tinham por objetivo o reconhecimento de vínculo empregatício entre os motoristas e as empresas que atuam por meio de plataformas digitais – especificamente, a Uber –, discorrendo acerca dos fundamentos apresentados pelos motoristas, no sentido de ser reconhecido o vínculo, bem como por aqueles apresentados pela empresa Uber, afastando o vínculo de emprego.

Antes de analisar o tema em específico, contextualizou-se e explicou-se sobre a Quarta Revolução Industrial, analisando as principais mudanças por ela acarretada, bem como compreendendo alguns termos específicos da era digital. Posteriormente a isso, foram analisadas as novidades e alterações evidenciadas especificamente no mercado de trabalho, por meio do crescimento de uma flexibilidade que incide até mesmo nas relações de trabalho tradicionais e, principalmente, com o advento da chamada Economia do Compartilhamento, que houve por criar novas modalidades de prestação de serviço. Ainda neste tópico, descrevem-se de maneira geral os benefícios e os prejuízos que acompanharam tais mudanças, analisando-se como essas novas modalidades de prestação de serviço podem servir como uma solução eficaz frente às crescentes taxas de desemprego evidenciadas no Brasil.

Na sequência, analisa-se de que forma se deu o surgimento, a expansão da empresa Uber até a sua chegada no Brasil, esclarecendo-se quais requisitos devem ser observados para se tornar um motorista parceiro, além de analisar a forma como o serviço é realizado e suas peculiaridades. Para finalizar, discorre-se acerca das novidades trazidas pela nova regulamentação surgida em decorrência da expansão e da crescente popularidade da Uber no Brasil – Lei n. 13.640/18, que alterou alguns regramentos trazidos pela Lei de Mobilidade Urbana (Lei n. 12.587/12).

Antes de adentrar no tema em específico, analisou-se, brevemente, o histórico da legislação trabalhista no Brasil, discorrendo-se acerca de seus aspectos gerais e, por fim, sobre cada um dos elementos essenciais à caracterização da relação de emprego, diferenciando-a do trabalho autônomo.

Feita esta análise, explicitou-se os principais argumentos que fundamentam as alegações da empresa – Uber – no sentido de que o trabalho prestado pelos

motoristas parceiros trata-se de trabalho autônomo, bem como, em contrapartida, os fundamentos e precariedades enfrentadas pelos motoristas parceiros, que pretendem ter o reconhecimento de seus vínculos de emprego com a empresa, discorrendo-se, neste ponto, acerca da possibilidade de se reconhecer a existência de cada um dos elementos caracterizadores da relação de emprego.

Depois deste percurso dissertativo, passou-se à análise de algumas decisões dos Tribunais do Trabalho – em especial, do Tribunal Regional do Trabalho e do Tribunal Superior do Trabalho – compreendendo-se a maneira com que a problemática apresentada têm sido decidida pelas Cortes brasileiras, evidenciando-se a dificuldade em encaixar este novo fenômeno nos parâmetros tradicionais do ordenamento jurídico trabalhista. Depreende-se, da análise das referidas decisões, que, apesar de inexistir, até o presente momento, um entendimento sólido e unânime dos Tribunais a respeito do tema, na maioria dos casos, a conclusão feita é no sentido de que o trabalho prestado pelos motoristas à empresa Uber se configura como trabalho autônomo.

Nesta linha de raciocínio, entende-se, portanto, ser indispensável a adequação do Direito do Trabalho à realidade do mundo pós-Revolução Digital – como é chamada a Quarta Revolução Industrial –, de modo a se adaptar ao surgimento das novas formas de prestação de trabalho, sob pena de deixá-las sem qualquer tutela. Mostra-se imprescindível o reconhecimento de que a tradicional dicotomia entre a subordinação e a autonomia não mais persistem nos dias atuais, existindo figuras intermediárias entre os dois termos que, por ainda não possuírem regulamentações específicas para as suas peculiaridades, acabam por não se encaixar efetivamente em nenhuma das duas situações, recorrendo ao judiciário na tentativa de obter suas tutelas pretendidas.

REFERÊNCIAS

ACHUTTI, Camila. Transformação digital: por que não paramos de falar sobre isso?. **Época Negócios**, abr. 2019. Disponível em: <<https://epocanegocios.globo.com/colunas/Novos-tempos/noticia/2019/04/transformacao-digital-por-que-nao-paramos-de-falar-sobre-isso.html>>.

A HISTÓRIA da Uber, 99 e Cabify. **Machine**, Rio de Janeiro, out.2018. Disponível em: <<https://machine.global/o-que-tem-em-comum-na-historia-dos-principais-aplicativos-de-transporte/>>. Acesso em: 05 novembro 2020.

ALEXANDRINO, Marcelo. **Direito do Trabalho**. 9. ed. Rio de Janeiro: Impetrus, 2006.

A MAIOR conferência de transformação digital do mundo acontece em maio. **Terra**, mai 2020. Disponível em: <<https://www.terra.com.br/noticias/dino/a-maior-conferencia-de-transformacao-digital-do-mundo-acontece-em-maio,fc4aa68e78704a98942d51eb70c0801ew2y81ura.html>>.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 6. ed. São Paulo: LTr, 2010.

_____. Considerações gerais sobre o trabalho do vendedor-viajante e praticista. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Porto Alegre, v. 67, n. 4, out./dez. 2001, p. 158. Disponível em: <<https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/51685>>.

BEZERRA LEITE, Carlos Henrique. **Curso de direito do trabalho**. 12.ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

BOTSMAN, Rachel; ROGERS, Roo. **O que é meu é seu: como o consumo colaborativo vai mudar o nosso mundo**. Tradução de Rodrigo Sardenberg. Porto Alegre: Bookman, 2011.

BRASIL. **Código Civil de 2002**. (Lei n. 10.406, de 10 de janeiro de 2002). Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm>.

_____. **Código de Processo Civil de 2015**. (Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015). Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm>.

_____. **Consolidação das Leis do Trabalho de 1943**. (Decreto Lei de n. 5.452/1943). Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>.

_____. **Constituição da República Federativa de 1988**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>.

_____. **Lei n. 12.587, de 3 de janeiro de 2012**. Institui as diretrizes da Política Nacional de Mobilidade Urbana; revoga dispositivos dos Decretos-Leis nºs 3.326, de

3 de junho de 1941, e 5.405, de 13 de abril de 1943, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e das Leis nºs 5.917, de 10 de setembro de 1973, e 6.261, de 14 de novembro de 1975; e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/l12587.htm>.

_____. **Lei n. 13.640, de 26 de março de 2018.** Altera a Lei nº 12.587, de 3 de janeiro de 2012, para regulamentar o transporte remunerado privado individual de passageiros. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/l13640.htm>.

_____. Quarta Turma do Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista de nº 10555-54.2019.5.03.0179** Rel. Min. Ives Gandra da Silva Martins Filho. Data de Julgamento: 02/03/2021.

_____. Quinta Turma do Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista de nº 1000123-89.2017.5.02.0038** Rel. Min. Breno Medeiros. Disponível em: <<http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=1000123&digitoTst=89&anoTst=2017&orgaoTst=5&tribunalTst=02&varaTst=0038&submit=Consultar>>.

_____. Superior Tribunal de Justiça. **Conflito de Competência nº 164.544/MG** Rel. Min. Moura Ribeiro. Autos do processo de nº 2019/0079952-0. Disponível em: <https://processo.stj.jus.br/processo/revista/documento/mediado/?componente=ITA&sequencial=1857953&num_registro=201900799520&data=20190904&formato=PDF>.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **Recurso Ordinário de nº 1001160-73.2018.5.02.0473/SP** Rel. Adalberto Martins, 8ª Turma. Disponível em: <<https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1001160-73.2018.5.02.0473/2>>.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. **Recurso Ordinário de nº 0010250-36.2020.5.03.0179/MG** Rel. Danilo Faria, 3ª Turma. Disponível em: <<https://pje-consulta.trt3.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0010250-36.2020.5.03.0179/2>>.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. **Recurso Ordinário de nº 0011359-34.2016.5.03.0112/BH** Rel. Des. Maria Stela Álvares da Silva Campos. Data do julgamento: 23/05/2017. Disponível em: <<https://pje-consulta.trt3.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0011359-34.2016.5.03.0112/1>>.

_____. 33ª Vara do Trabalho do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. **Reclamação Trabalhista nº 0011359-34.2016.5.03.0112/MG.** Julgador: Juiz Márcio Toledo Gonçalves. Disponível em: <<http://pje.trt3.jus.br/primeirograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=17013114275439000000038127039>>.

CARVALHO BABOIN, José Carlos de. Trabalhadores sob demanda: o caso Uber. **Rev. TST**, Brasília, vol. 83, n. 1, jan-mar.2017, p. 330-362. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/106368/2017_baboin_jos_e_trabalhadores_demanda.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

COMITÊ GESTOR DO SIMPLES NACIONAL. **Resolução nº 148, de 02 de agosto de 2019**. Altera a Resolução CGSN nº 140, de 22 de maio de 2018, que dispõe sobre o Regime Especial Unificado de Arrecadação de Tributos e Contribuições devidos pelas Microempresas e Empresas de Pequeno Porte (Simples Nacional). Disponível em:

<<http://normas.receita.fazenda.gov.br/sijut2consulta/link.action?visao=anotado&idAto=102767#2007491>>.

CONSULTOR JURÍDICO. **Advogada lista principais mudanças trazidas pela reforma trabalhista**. dez.2017. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2017-dez-12/advogada-lista-principais-mudancas-trazidas-reforma-trabalhista>>.

CONSULTOR JURÍDICO. **Turma do TST nega vínculo de emprego entre Uber e motorista**. fev.2020. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2020-fev-05/turma-tst-nega-vinculo-emprego-entre-uber-motorista>>.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 18.ed. São Paulo: LTr, 2019.

DIGITAL HOUSE. **O crescimento do mercado de aplicativos no Brasil**. Disponível em: <<https://www.digitalhouse.com/br/blog/crescimento-do-mercado-de-aplicativos-brasil>>.

ENGBLOM, Samuel. Atypical Work in the Digital Age - *Outline of a Trade Union Strategy for the Gig Economy*. In: RÖNNMAR, M., JULEN, J. (Org.). **Festskrift till Ann Numhauser-Henning. Juristförlaget i Lund, Lund**. Tradução livre. 2017. Disponível em:

<https://www.academia.edu/32900838/Atypical_Work_in_the_Digital_Age_Outline_of_a_Trade_Union_Strategy_for_the_Gig_Economy>.

GARRIGUES, Joaquín. **Curso de derecho mercantil**. 7. ed. Bogotá: Temis, 1987.

GOMES, Orlando. O destino do direito do trabalho. **Revista da Faculdade de Direito da UFPR**, Curitiba, v. 5, p. 153-165, 1957. Disponível em: <<https://revistas.ufpr.br/direito/article/view/6601/4720>>. Acesso em: 21 de abril de 2021.

GOULART, Rodrigo Fortunato. **O trabalhador autônomo hipossuficiente e a necessidade de reclassificação do contrato de emprego: paradigma da essencialidade e valorização do trabalho na ordem econômica**. 281 f. Dissertação (Doutorado em Direito) – Programa de Pós-Graduação em Direito, Centro de Ciências Jurídicas e Sociais, Pontifícia Universidade Católica do Paraná, Curitiba, 2011. Disponível em: <http://www.biblioteca.pucpr.br/tede/tde_arquivos/1/TDE-2011-11-

18T085500Z-1758/Publico/Rodrigo_Goulart.pdf>. Acesso em: 17 de abril de 2021.

HARARI, Yuval Noah. **21 lições para o século 21**. Tradução de Paulo Geiger. São Paulo: Companhia das Letras, 2018.

HÁ VÍNCULO de emprego entre motoristas e empresas de aplicativos, defende ministro do TST. **Migalhas**, [S.l.], 3 dez. 2020. Disponível em: <<https://www.migalhas.com.br/quentes/337271/ha-vinculo-de-emprego-entre-motoristas-e-empresas-de-aplicativos--defende-ministro-do-tst>>. Acesso em: 10 de abril de 2021.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. **Mais da metade dos trabalhadores brasileiros devem perder seus empregos para máquinas nos próximos 30 anos**. 02 abr 2019. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=34657>. Acesso em 05 de maio de 2021.

INVESTIMENTOS em tecnologia faz empresas crescerem 60% a mais no mercado. **Terra**, mar 2021. Disponível em: <<https://www.terra.com.br/noticias/dino/investimento-em-tecnologia-faz-empresas-crescerem-60-a-mais-no-mercado,35be30e2ad609c595b07d9b989d6102cvfafwqra.html>>.

ITÁLIA. **Codice di procedura civile**. *Regio Decreto 28 ottobre 1940, n. 1443 in G.U. 28 ottobre 1940*. Disponível em: <<https://www.altalex.com/documents/codici-altalex/2015/01/02/codice-di-procedura-civile>>. Acesso em: 20 de novembro de 2020.

JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do trabalho**. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2019.

JUSTIÇA reconhece vínculo empregatício de motorista com a Uber. **UOL**, abril de 2021. Disponível em: <<https://www.uol.com.br/tilt/noticias/redacao/2021/04/28/justica-do-trabalho-reconhece-vinculo-empregaticio-de-motorista-da-uber.htm>>. Acesso em: 05 de maio de 2021.

KAGERMANN, Henning; WAHLSTER, Wolfgang; HELBIG, Johannes. *Recommendations for implementing the strategic initiative industrie 4.0: Final report of the industrie 4.0 working group*. Tradução para o inglês: Joaquin Blasco. **Acatech**, abr.2013. Disponível em: < <https://en.acatech.de/publication/recommendations-for-implementing-the-strategic-initiative-industrie-4-0-final-report-of-the-industrie-4-0-working-group/>>. Acesso em: 22 de novembro de 2020.

KALIL, Renan Bernardi. Direito do Trabalho e economia de compartilhamento: apontamentos iniciais. In: ZANATTA, Rafael; PAULA, Pedro de; KIRA, Beatriz (Org.). **Economias do Compartilhamento e o Direito**. Curitiba: Juruá, 2017. p. 246.

LACERDA CARELLI, Rodrigo de. O caso Uber e o controle por programação: de carona para o Século XIX. In: PAES LEME, Ana Carolina Reis (Coord.);

RODRIGUES, Bruno Alves (Coord.); CHAVES JUNIOR, José Eduardo de Resende (Coord.). **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano**. São Paulo: Ltr, 2017.

LARA, Bruna de; DIAS, Tatiana. Descobrimos 46 registros de estupros em Uber, Táxis e 99 – e números denunciados à polícia podem ser bem maiores. **The Intercept Brasil**, [S.l.], novembro.2018. Disponível em: <<https://theintercept.com/2018/11/11/estupros-uber-taxis-99/>>. Acesso em 17 novembro 2020.

MARANHÃO, Délio. **Direito do trabalho**. 14.ed. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1987.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. 11.ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

MARTINS, David Carvalho. A “UBER” e o contrato de trabalho. **O Jornal Económico**, Lisboa, junho. 2015. Disponível em: <<https://jornaleconomico.sapo.pt/noticias/a-uber-e-o-contrato-de-trabalho-26929>>. Acesso em: 10 novembro 2020.

MELO, Caroline. Uber: a história da *startup* mais valiosa do mundo. **Administradores**, [S.l.], ago. 2015. Disponível em: <<https://administradores.com.br/artigos/uber-a-historia-da-startup-mais-valiosa-do-mundo>>. Acesso em 05 novembro 2020.

MORAES FILHO, Evaristo de. **Introdução ao direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTr, 2014.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed. São Paulo: Saraiva, 1992.

_____. **Curso de direito do trabalho**. 19.ed. São Paulo: Saraiva, 2004.

_____. **Curso de direito do trabalho**. 26.ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

_____. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 40.ed. São Paulo: LTr, 2015.

_____; FERRARI, Irandy; MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. **História do trabalho, do direito do trabalho e da justiça do trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2011.

OLIVEIRA, Carol; SALOMÃO, Karin. Os números secretos da Uber: US\$ 1 bi no Brasil, US\$ 11 bi no mundo. **Exame**, abril. 2019. Disponível em: <<https://exame.com/negocios/os-numeros-secretos-da-uber-us-1-bi-no-brasil-us-11-bi-no-mundo/>>.

_____; FONSECA, Mariana; FLACH, Natália. Tudo no aplicativo. **Exame**, abr. 2019. Disponível em: <<https://exame.com/revista-exame/tudo-no-aplicativo>>.

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. **A (re)significação do critério da dependência**

econômica: uma compreensão interdisciplinar do assalariamento em crítica à dogmática trabalhista. 264 f. Dissertação (Doutorado em Direito) - Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2011.

_____. **(Re)pensando o princípio da proteção na contemporaneidade.** 239 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2006, p. 103.

_____; ASSIS, Anne Karolline Barbosa de; COSTA, Joeline Borges. O direito do trabalho (des)conectado das plataformas digitais. **Teoria Jurídica Contemporânea**, Rio de Janeiro, v.4, n.1, p. 246-266, jan-jun. 2019. Disponível em: <<https://revistas.ufrj.br/index.php/rjur/article/view/24367>>.

PELLEGRINI, Ana. Existe vínculo empregatício entre motorista e plataformas de compartilhamento de transporte: sim ou não? **Revista Institucional do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região**, Rio de Janeiro, ano 2, n. 4, p. 24-25, jan-abr. 2018. Disponível em: <https://www.trt1.jus.br/documents/21078/9874867/TRT_Rio-em-revista4.pdf/30d71ef7-647c-45f1-91af-21418374575a>.

PORTO, Lorena Vasconcelos. **A subordinação no contrato de emprego: desconstrução, reconstrução e universalização do conceito jurídico.** 356 f. Dissertação de Pós-Graduação (Pós-Graduação em Direito) – Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2008. p. 75.

PUTTI, Alexandre. Apps são os maiores empregadores, mas precarização dá o tom nos trabalhos. **Carta Capital**, maio.2019. Disponível em: <<https://www.cartacapital.com.br/economia/proletariado-digital-apps-promovem-trabalhos-precarios-a-brasileiros/>>.

RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho.** 8.ed. São Paulo: Editora Método Ltda., 2020.

ROMAR, Carla Teresa Martins; LENZA, Pedro (Coord.). **Direito do Trabalho Esquemático.** 6.ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

ROMITA, Arion Sayão. O impacto da globalização no contrato de trabalho. **Revista do TST**, Brasília, v. 66, n. 4, p. 84-91, out./dez. 2000. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/85452/005_romita.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

SCHOR, Juliet. *Debating the sharing economy.* **Great Transition Initiative.** out.2014. Disponível em: <<https://greattransition.org/publication/debating-the-sharing-economy>>.

SCHWAB, Klaus. **A Quarta Revolução Industrial.** São Paulo: Edipro, 2016.

SIGNES, Adrián Todolí. *El impacto de la “Uber Economy” em las relaciones laborales: los efectos de las plataformas virtuales em el contrato de trabajo.* **IUSLabor**, Valencia, 3/2015. Tradução livre. p. 1-25. Disponível em:

<https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2705538>.

SLEE, Tom. **Uberização: A Nova Onda do Trabalho Precarizado**. Tradução de João Peres. São Paulo: Elefante, 2017.

SRNICEK, Nick. **Capitalismo de Plataformas**. Tradução por Aldo Giacometti. *Ciudad Autónoma* de Buenos Aires: *Caja Negra*, 2018.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. **STF considera inconstitucional proibição por lei municipal de transporte individual por aplicativos**. 08 de mai. 2019. Disponível em: <<http://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=410556>>. Acesso em: 07 novembro 2020.

SÜSSEKIND, Arnaldo et al. **Instituições de direito do trabalho**. 19. ed. São Paulo: LTr, 2000.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Constituição de 1988 consolidou direitos dos trabalhadores**. outubro.2018. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/constituicao-de-1988-consolidou-direitos-dos-trabalhadores>.

UBER. **Cadastre-se como um motorista parceiro da Uber**. Disponível em: <<https://www.uber.com/br/pt-br/drive/>>. Acesso em: 06 novembro 2020.

_____. **Código de Conduta da Uber**. Disponível em: <<https://www.uber.com/legal/en/document/?name=general-community-guidelines&country=brazil&lang=pt-br>>. Acesso em: 03 de abril 2020.

_____. **Como ser um motorista parceiro da Uber no Brasil**. Disponível em: <<https://www.uber.com/br/pt-br/drive/how-it-works/>>. Acesso em 06 novembro 2020.

_____. **Requisitos para os motoristas parceiros**. Disponível em: <<https://www.uber.com/br/pt-br/drive/requirements/?city=curitiba>>. Acesso em: 06 novembro 2020.

UBER BLOG. **Fatos e dados sobre a Uber**. julho.2016. Disponível em: <<https://www.uber.com/pt-br/blog/aracaju/fatos-e-dados-sobre-a-uber/>>. Acesso em: 07 novembro 2020.

_____. **Sistema de Avaliações Uber: como as estrelas, notas e elogios ajudam a manter a qualidade da Uber**. novembro.2018. Disponível em: <<https://www.uber.com/pt-BR/blog/sistema-de-avaliacoes-uber/>>. Acesso em 11 novembro 2020.

_____. **Uma nova forma de agradecer**. abril 2017. Disponível em: <<https://www.uber.com/pt-BR/blog/uma-nova-forma-de-agradecer/>>. Acesso em: 04 de maio de 2021.

UBER MARKETPLACE. **How are prices determined?** Tradução livre. Disponível em: <<https://www.uber.com/us/en/marketplace/pricing/>>. Acesso em: Acesso em: 05

novembro 2020.

_____. ***What is the Uber service fee?*** Tradução livre. Disponível em: <<https://www.uber.com/us/en/marketplace/pricing/service-fee/>>. Acesso em: 05 novembro 2020.

VASCONCELOS, Maria Luzinete. Influência do marketing digital no consumo de smartphones: um estudo em Sobral-CE. **Administradores**, ago 2019. Disponível em: <<https://administradores.com.br/artigos/influencia-do-marketing-digital-no-consumo-de-smartphones-um-estudo-em-sobral-ce>>. Acesso em 05 de maio de 2021.

ZIPPERER, André Gonçalves. **A intermediação de trabalho via plataformas digitais**: repensando o direito do trabalho a partir das novas realidades do século XXI. São Paulo: LTr, 2019.