

Caracterização do vínculo empregatício entre motorista e a Uber: uma análise do princípio da não eventualidade e do trabalho intermitente da reforma trabalhista (Lei nº 13.467/2017)

Jediaél Burdião de Moura

Graduando em Direito na Universidade Federal do Paraná (UFPR). *E-mail:* jediaelmoura@gmail.com. Rua Professor Brandão, 178. Apto 207.

Resumo: A possibilidade de configuração do vínculo de emprego entre motoristas e a Uber é um dos assuntos que permeia as decisões judiciais trabalhistas atuais. O presente estudo buscou analisar o princípio da não eventualidade na relação de trabalho entre motoristas e a Uber, bem como explorar o trabalho intermitente adicionado a CLT pela reforma trabalhista (Lei nº 13.467/2017) como possibilidade jurídica análoga as características do trabalho dos motoristas. Através da elucidação de conceitos e a análise de jurisprudência, concluiu-se que o trabalho intermitente é o tipo de contrato de trabalho que mais se assemelha com as características dessa relação de trabalho.

Palavras-chave: Vínculo empregatício. Uber. Trabalho intermitente. Não eventualidade.

Sumário: **1** Introdução – **2** Funcionamento e estruturas da Uber: características do trabalho dos motoristas – **3** Direito trabalhista e tecnologia: a uberização do trabalho – **4** Relação de trabalho vs. relação de emprego: algumas diferenças – **5** Princípios gerais da relação de emprego – **6** Princípio da não eventualidade para a caracterização de relação de emprego – **7** Reforma trabalhista e o trabalho intermitente – **8** Decisões judiciais quanto ao reconhecimento do vínculo empregatício entre motoristas parceiros e a Uber – **9** Análise do princípio da não eventualidade e do trabalho intermitente aplicados na relação de trabalho entre motorista parceiro e a Uber – **10** Considerações finais – Referências

1 Introdução

Os aplicativos de *e-hailing* disponíveis para smartphones são utilizados por usuários a fim de solicitar um serviço de transporte. O modo de se locomover no cotidiano foi revolucionado pela tecnologia, porém as inovações tecnológicas vieram acompanhadas por uma série de modificações nas relações humanas, e entre elas encontram-se as relações de trabalho.

A empresa Uber é notoriamente o destaque entre os aplicativos de *e-hailing*, e o presente estudo pretende analisar as relações de trabalho entre os “motoristas parceiros” e a Uber, a fim de verificar se há nessa relação vínculo empregatício

entre as partes. Cabe destacar que o presente estudo se limita a analisar o princípio da não eventualidade, e traz também para a discussão, as modificações positivadas pela reforma trabalhista.

Após delimitado o tema, o principal questionamento levantado é se o trabalho dos motoristas da Uber é não eventual. Outra ponderação analisada é a possibilidade da relação de trabalho entre motoristas parceiros e a Uber ter as mesmas características do trabalho intermitente criado pela redação da reforma trabalhista de 2017.

Para isso foram trabalhadas três possibilidades: na primeira o trabalho do motorista é eventual e, portanto, não há vínculo de emprego; na segunda opção há a não eventualidade do trabalho e o motorista preenche esse requisito para a vinculação empregatícia; e na terceira hipótese o trabalho do motorista possui as características do trabalho intermitente.

A onda crescente de processos na justiça do trabalho com autoria de motoristas do aplicativo na tentativa de ter reconhecido um vínculo empregatício com a Uber, obtendo assim os direitos trabalhistas previstos pela CLT, justifica a realização deste estudo. Além disso, a chamada “uberização do trabalho” tem ocasionado uma precarização das relações de trabalho no país.

A metodologia adotada consistiu em uma busca bibliográfica pela descrição do trabalho dos motoristas da Uber, bem como a conceituação do vínculo de emprego e seus requisitos. O princípio da não eventualidade e o trabalho intermitente foram também conceituados e, utilizando a jurisprudência trabalhista, buscou-se analisar a possibilidade da existência do vínculo de emprego entre motoristas e a Uber.

2 Funcionamento e estruturas da Uber: características do trabalho dos motoristas

A Uber é uma empresa de tecnologia que conecta motoristas parceiros e usuários através de um aplicativo para smartphones. A empresa surgiu em 2010 na cidade de São Francisco, nos Estados Unidos, tendo como fundadores Garrett Camp e Travis Kalanick. Atualmente presta serviços em mais de 600 cidades em 65 países do mundo.¹

Mundialmente a Uber possui 3 milhões de motoristas parceiros, 75 milhões de usuários e realiza 15 milhões de viagens por dia. A presença da Uber no Brasil acompanhou a Copa do Mundo de 2014. As atividades se iniciaram naquele ano no Rio de Janeiro e, em seguida, São Paulo, Belo Horizonte e Brasília. Em outubro

¹ PROCHNO, 2018.

de 2017 a empresa contava com mais de 500 mil motoristas parceiros no Brasil que atendem cerca de 20 milhões de usuários em mais de 100 cidades diferentes. Estão disponíveis atualmente no país, os serviços UberBLACK, UberSELECT, uberX, uberPOOL e UberEATS.

Os motoristas parceiros da Uber prestam serviço de transporte individual privado assim como previsto pela Política Nacional de Mobilidade Urbana, Lei Federal nº 12.587/12. O serviço também já foi regulado em alguns municípios com legislações próprias, são os casos de São Paulo e Vitória. A regulação também já ocorre no Distrito Federal. Segundo dados da empresa, foram pagos 972 milhões de reais no ano de 2017 em tributos federais, (PIS, Cofins e Imposto de Renda) e municipais (ISS, e regulações locais).

Em seu site a Uber esclarece sua relação com os motoristas parceiros: “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 confortáveis”.²

Os motoristas parceiros da Uber precisam ter carteira de motorista com autorização para exercer atividade remunerada (EAR). Eles efetuam um cadastro no *site* da empresa e passam por checagens de informações e segurança. Para exercer o serviço mais simples prestado pela Uber que é o UberX, o motorista deve possuir um carro modelo compacto, com ar condicionado e quatro portas, e ao dirigir o deve estar conectado ao aplicativo. A empresa garante que o motorista pode trabalhar como, quando e onde quiser, sem ser necessário que seja cumprido um tempo mínimo de uso da plataforma, uma vez que recebe no aplicativo solicitações dos usuários para efetuar uma viagem que pode ser aceita ou recusada.³

As viagens aceitas se iniciam oficialmente quando o usuário entra no carro e o motorista aciona o aplicativo. Ao chegar no destino, o motorista encerra a viagem e recebe o dinheiro caso seja essa a forma de pagamento escolhida pelo usuário. O motorista e os usuários realizam avaliação mútuas com uma nota que varia de uma a cinco estrelas. Motoristas que não têm uma avaliação mínima de 4,6 são desconectados da plataforma. O mesmo ocorre com usuários que não mantêm uma avaliação mínima não especificada pela empresa.

² PROCHNO, 2018, p. 1.

³ PROCHNO, 2018.

3 Direito trabalhista e tecnologia: a uberização do trabalho

A inovação trazida pela Uber é a criação de uma plataforma digital que conecta pessoas com o objetivo de realizar trocas informais de serviços diminuindo a dependência de grandes corporações. O modelo de negócio que a Uber utiliza é denominado “Economia do Compartilhamento” e tem fundamento na ideia de que a internet é uma saída para diversos problemas existentes nas sociedades capitalistas.⁴

Tom Slee explica que os ganhos esperados com a Economia do Compartilhamento não estão se realizando. Essas plataformas estão sendo aproveitadas por empresas para precarizar a mão de obra e enriquecer desse modo. Além disso, acentuam o consumismo e a competitividade, aumentando assim a falta de solidariedade entre os indivíduos.⁵

O termo “Economia do Compartilhamento” é amplamente conhecido no Brasil como “uberização” em homenagem à empresa Uber, que é o expoente maior desse modelo de empresa-plataforma no país. No Brasil, a Uber aproveita da facilitação praticada pelo Estado quanto ao modelo capitalista, somado a um momento de crise econômica, acentuado desemprego e perda de direitos sociais.⁶

A cientista social Ludmila Costhek Abílio diz que a revolução tecnológica não proporcionou mais tempo e liberdade ao trabalhador, e explica sua visão utilizando a lógica do trabalho na Uber. Para a cientista social, os usos das tecnologias vêm precarizando as relações de trabalho através de uma ilusão da ideia de liberdade por não ter patrão. Cita que “ao mesmo tempo que se livra do vínculo empregatício, a uberização mantém, de formas um tanto evidentes, o controle, gerenciamento e fiscalização sobre o trabalho”.

Esse tipo de precarização na relação trabalhista não é novidade. Segundo a autora, o capital globalizado não é compatível com vínculos empregatícios sólidos, e a reorganização dessa relação costuma favorecer o empregador capitalista. A novidade na lógica atual é a inclusão das novas tecnologias. Para Ludmila “a uberização deixa muito evidente uma relação facilmente obscurecida, entre desenvolvimento tecnológico e precarização do trabalho”.⁷

⁴ REBECHI, 2018.

⁵ SLEE, 2017.

⁶ REBECHI, 2018.

⁷ ABÍLIO, 2017, p. 20.

4 Relação de trabalho vs. relação de emprego: algumas diferenças

A relação de trabalho e a relação de emprego possuem algumas diferenças entre si. Mesmo que as duas modalidades sejam relações jurídicas, a relação de trabalho é mais ampla, englobando todos os tipos de trabalho como o eventual, avulso, autônomo, a relação do estágio, além da própria relação de emprego.⁸

Embora a palavra trabalho seja ampla, ela possui uma delimitação. Para Maurício Godinho Delgado trabalho é “o conjunto de atividades, produtivas ou criativas, que o homem exerce para atingir determinado fim”. Para o autor, o trabalho é uma atividade inerente aos seres humanos, pode ser físico e psíquico e tem por objetivo a transformação de energia em um resultado útil.⁹

Já a relação de emprego tem algumas especificidades e só é existente em casos onde estejam presentes algumas características que a definem. Deste modo, é correto afirmar que as relações de emprego são também relações de trabalho. Porém, não se pode afirmar o contrário, já que nem toda relação de trabalho é uma relação de emprego.¹⁰

5 Princípios gerais da relação de emprego

A Constituição Federal de 1988, expressão máxima do ordenamento jurídico brasileiro, se preocupa com a legislação trabalhista desde o início. O artigo primeiro da Constituição traz em seu inciso IV “os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa” como um dos fundamentos da República Federativa do Brasil. O inciso XIII do artigo quinto da Constituição expressa que “é livre o exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, atendidas as qualificações profissionais que a lei estabelecer”, tratando o trabalho como um direito individual e coletivo. Já o artigo 6º elenca o trabalho como um dos direitos sociais.

A preocupação com a proteção do trabalhador que a Carta Magna preconiza tem como uma de suas motivações a dinâmica na qual o direito trabalhista precisa cobrir as relações de emprego. Sendo assim, o contrato de trabalho visa reconhecer juridicamente a efetivação desse instrumento.¹¹

Segundo o artigo terceiro da Consolidação das Leis Trabalhistas (Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943) “Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”. Já o artigo segundo diz que “Considera-se empregador

⁸ MEDEIROS, 2011.

⁹ DELGADO, 2018, p. 333.

¹⁰ MEDEIROS, 2011.

¹¹ BUENO; KÜMMEL, 2017.

a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço”.¹²

Bezerra Leite reúne o posicionamento de vários autores do direito do trabalho como Amauri Mascaro Nascimento, Orlando Gomes, Evaristo de Moraes Filho, Elson Gottschalk, Maurício Godinho Delgado, Alice Monteiro de Barros entre outros, que concordam com a natureza jurídica contratual da relação de emprego, uma vez que esta surge com a livre manifestação da vontade entre as partes.¹³

O artigo 442 da CLT explica que “Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego”. Em seu texto a CLT equipara os significados de “contrato de trabalho” e de “relação de emprego”. A relação de emprego por sua vez, possui cinco requisitos característicos que são: prestação de serviço por pessoa física, pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação.¹⁴

Para Amauri Mascaro Nascimento “não há uma separação, uma autonomia absoluta entre contrato e relação de emprego como se fossem duas realidades distintas no plano jurídico”¹⁵. Já a definição de empregado para o autor é “a pessoa física que presta pessoalmente a outro serviços não eventuais, subordinados e assalariados”.¹⁶

Há, porém, a ocorrência de um fenômeno denominado pejetização, que é uma forma moderna de fraude à relação de emprego, utilizada principalmente por iniciativa de empregadores com o intuito de se livrar dos ônus e despesas que a formalização de relação de emprego traz.¹⁷

Inicialmente a pejetização mostra uma extrema vantagem à empresa que se esquia dos encargos trabalhistas e fiscais. Porém, o artigo 9º da CLT causa nulidade em atos praticados que tem o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar os direitos inerentes à relação de emprego. Em casos de ação trabalhista com a aplicação do artigo 9º, tem-se a nulidade do contrato, o reconhecimento do vínculo empregatício e os direitos daí decorrentes.¹⁸

O direito do trabalho, assim como outros ramos do direito, tem uma abordagem da realidade dos fatos o conceito denominado primazia da realidade. Américo Plá Rodriguez define a primazia da realidade da seguinte forma: “[...] em caso de discordância entre o que ocorre na prática e o que emerge de documentos ou

¹² BRASIL. Consolidação das leis do trabalho (CLT), 1943.

¹³ LEITE, 2016.

¹⁴ PEREIRA; DELATE, 2018.

¹⁵ NASCIMENTO, 2011, p. 601.

¹⁶ NASCIMENTO, 2014, p. 177.

¹⁷ CHAGAS, 2015.

¹⁸ CHAGAS, 2015.

acordos, deve-se dar preferência ao primeiro, isto é, ao que sucede no terreno dos fatos”.¹⁹

Nesse contexto o objetivo do princípio da primazia da realidade é cumprir o dever do Estado de estabelecer a realidade na qual a relação jurídica foi efetivada. No campo do trabalho esse princípio limita sua aplicação para as relações de emprego, visto o maior grau de proteção que este detém.²⁰

6 Princípio da não eventualidade para a caracterização de relação de emprego

Para Luiz Roberto de Rezende Puech o conceito de eventualidade é importante, pois, mesmo que os demais princípios que caracterizam a relação de emprego estejam sendo respeitados, um trabalhador não pode ser considerado empregado se sua prestação de serviços for eventual.²¹

A CLT usa a definição de “serviços de natureza não eventual” em seu artigo terceiro quando conceitua empregado. Desta forma, a falta de uma definição concreta de não eventualidade ou de eventualidade deixa a rigor da doutrina e jurisprudência o trabalho de definir e entrar em um consenso quanto ao conceito desses termos.²²

Os doutrinadores do trabalho têm visões distintas para conceituar a não eventualidade. Alice Monteiro de Barros diz que a não eventualidade está sujeita a perspectiva de que o serviço prestado não tenha natureza eventual, ou seja, o serviço precisa ser uma atividade normal do empregador. Ressalta ainda que a opção do legislador por não utilizar a palavra “continuidade” expressa que o serviço, mesmo tendo característica intermitente, ainda assim poderá ser considerado não eventual, só é necessário que seja uma atividade normal do empregador.²³

Já Amauri Mascaro Nascimento utiliza um conceito de não eventualidade relacionado à escala temporal, define o trabalhador eventual como aquele que presta serviços a outrem de forma ocasional. As características desse trabalho são a descontinuidade, a impossibilidade de fixação jurídica e a curta duração dos trabalhos prestados.²⁴

Para Maurício Godinho Delgado é preciso que as teorias da eventualidade sejam conjugadas para uma melhor decisão judicial:

¹⁹ RODRIGUEZ, 2000, p. 338.

²⁰ GEMIGNANI, 2012.

²¹ PUECH, 1960, p. 143.

²² MEDEIROS, 2011.

²³ BARROS, 2010.

²⁴ NASCIMENTO, 2011.

[...] a conduta mais sensata, nesse contexto, é valer-se o operador jurídico de uma afeição convergente e combinada das distintas teorias em cotejo com o caso concreto estudado, definindo-se a ocorrência ou não da eventualidade pela conjugação predominante de enfoques propiciados pelas distintas teorias.²⁵

O autor elenca quatro distintas teorias que informam a noção de eventualidade, são elas: teoria da descontinuidade, teoria do evento, teoria dos fins do empreendimento, e teoria da fixação jurídica. Delgado menciona que a teoria da descontinuidade não é compatível com a CLT, mas tem harmonia com a legislação do trabalho doméstico. Já as demais teorias são compatíveis com o texto celetista.²⁶

A teoria da descontinuidade descreve o trabalho como descontínuo, fracionado, sem fluidez temporal sistemática. A teoria do evento dispõe que o trabalhador é contratado para trabalhar durante um evento esporádico ocorrido no estabelecimento do contratante. Já a teoria dos fins do empreendimento caracteriza como eventual o trabalhador contratado para realizar uma atividade que não ocorre normalmente na empresa. E, por fim, a teoria da fixação jurídica define como empregado aquele que se fixa a uma fonte de trabalho e define trabalhador eventual como aquele que não se fixa em nenhuma fonte de trabalho.

Partindo da ideia anteriormente mencionada, que para a caracterização da eventualidade ou não eventualidade de um trabalhador deve-se conjugar as diversas teorias sobre o tema, Maurício Godinho Delgado caracteriza o trabalhador eventual como prestador de serviço descontínuo, que não se fixa a uma única fonte de trabalho, tem duração curta em seus trabalhos prestados, a natureza do trabalho é episódica e não corresponde com os fins normais do empreendimento.²⁷

Desta forma, o trabalhador para ter considerado o princípio da não eventualidade a fim da caracterização do vínculo empregatício precisa ser um trabalhador com características opostas as anteriormente mencionadas para a caracterização de um trabalhador eventual.

7 Reforma trabalhista e o trabalho intermitente

A reforma trabalhista, Lei nº 13.467 de 2017, modificou mais de uma centena de dispositivos da CLT. Segundo João Leal Amado, a reforma tem por objetivo a flexibilização das leis trabalhistas com o intuito de reduzir custos empresariais

²⁵ DELGADO, 2018, p. 342.

²⁶ DELGADO, 2018.

²⁷ DELGADO, 2018.

e ampliar o poder patronal no âmbito da gestão de sua mão de obra.²⁸ Um dos novos dispositivos que a nova legislação trabalhista inseriu foi o do trabalho intermitente.

O artigo 443 da CLT modificado pela redação da reforma trabalhista dispõe que “o contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, ou para prestação de trabalho intermitente”. Já o parágrafo terceiro do mesmo artigo expressa uma definição para o conceito de intermitente:

Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria.²⁹

Em síntese o trabalho intermitente é a prestação de serviços de forma não contínua, mas com a presença de subordinação. Constitui ele vínculo de emprego, mas é um contrato com tempo indeterminado e não possui uma jornada de trabalho definida. Deste modo, a remuneração do empregado depende do tempo que ele foi convocado para trabalhar, é possível nesse modelo de contrato a alternância entre períodos de inatividade com períodos de prestação de serviços.³⁰

Nesses moldes, não é garantido que o trabalhador garanta uma renda mínima, podendo até receber um salário menor que o mínimo nacional. Porém, é permitido ao trabalhador em seu período de inatividade a prestação de serviços a outros tomadores de serviços. Essa modalidade de trabalho pode abranger todos os tipos de serviços, não se limitando às atividades que, anteriormente a essa lei, demandavam a intermitência do trabalho.

8 Decisões judiciais quanto ao reconhecimento do vínculo empregatício entre motoristas parceiros e a Uber

No âmbito internacional é destacada a decisão de um tribunal trabalhista de Londres que, em 2016, deferiu o pedido de vínculo empregatício para vários motoristas inscritos na Uber. Desta forma, a jurisprudência britânica é favorável

²⁸ AMADO, 2015.

²⁹ BRASIL. Consolidação das leis do trabalho (CLT), 1943.

³⁰ D'AMORIM, 2018.

ao reconhecimento do vínculo de emprego e os motoristas podem fazer requisição pelos direitos trabalhistas.³¹

A seguir, um trecho da decisão do Employment Tribunal de Londres: “Our scepticism is not diminished when we are reminded of the many things said and written in the name of Uber in unguarded moments which reinforce the Claimants’ simple case that the organisation runs a transportation business and employs drivers to that end”.³²

No Brasil também há casos de decisões judiciais favoráveis ao reconhecimento do vínculo empregatício entre motorista parceiro e a Uber. O juiz Márcio Toledo Gonçalves, da 33ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte, decidiu pela existência do vínculo de emprego. Em sua decisão afirma que o aplicativo, além de remunerar, premiava motoristas por atingir condições pré-estabelecidas. O juiz reconheceu ainda que há um novo modelo de organização do trabalho denominado “uberização”, que pode migrar para outros setores econômicos.³³

A sentença é fundamentada na análise dos cinco requisitos característicos para a existência de vínculo de emprego. No que se refere à não eventualidade, o magistrado destaca a exigência velada do aplicativo para que os motoristas estejam em atividade de modo sistêmico. Destaca ainda que, conforme o princípio primazia da realidade sobre a forma, a Uber, mesmo sendo uma empresa de tecnologia, é ainda, sobretudo, uma empresa de transporte.³⁴

Outra decisão favorável à caracterização do vínculo empregatício ocorreu na 13ª Vara do Trabalho de São Paulo pelo juiz substituto do trabalho Eduardo Rockenbach Pires, que ao analisar os requisitos para o vínculo empregatício, deu causa ao reclamante. Quanto ao princípio da não eventualidade o magistrado destacou que mesmo que a empresa não estabeleça um limite mínimo para a prestação de serviços pelos motoristas, não se pode afirmar que todos os motoristas são trabalhadores eventuais, e tendo o autor reclamado que trabalhava mais de 40 horas semanais a Uber não dispôs de provas que dissessem o contrário.³⁵

Ocorreram também decisões contrárias à caracterização do vínculo empregatício na esfera internacional. Três juízes do Tribunal de Apelações dos Estados Unidos decidiram favoravelmente à Uber não reconhecendo os motoristas do caso

³¹ JUSTIÇA..., 2016.

³² Nosso ceticismo não é diminuído quando somos lembrados de muitas coisas ditas e escritas em nome da Uber, em momentos de descuidos e que reforçam a tese dos requerentes de que a demandada é simplesmente uma organização que dirige um negócio de transporte e emprega motoristas para esse fim (LONDON CENTRAL, 2016, p. 27).

³³ FÁBIO, 2017.

³⁴ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (3ª Região). Processo nº 0011359-34.2016.5.03.0112.

³⁵ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (2ª Região). Processo nº 1001492-33-2016-5-02-0013.

como funcionários, o que faria com que a empresa tivesse que arcar com plano de saúde e afastamento por doença, entre outros direitos.³⁶

Já no Brasil, o Juiz do Trabalho Substituto Filipe de Souza Sickert da 37ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte também decidiu em favor da Uber. Para o magistrado a relação entre o reclamante e a empresa não tinha caráter de subordinação, o que já seria suficiente para a não caracterização do vínculo de emprego. Em suas palavras o juiz diz que “o depoimento pessoal do próprio reclamante revela, em vários trechos, a ausência da aludida subordinação jurídica, já que as reclamadas não lhe davam ordens, nem lhe dirigiam determinações”.³⁷

Em outra decisão, a Juíza do Trabalho Tamara Gil Kemp também entendeu que não havia o vínculo empregatício entre o reclamante e a Uber. Para Tamara é:

[...] inevitável constatar que o reclamante trabalhava de modo autônomo, na condição de parceiro e dividindo ganhos, sem subordinação e sem rigor de horário, visto que poderia trabalhar nos momentos que lhe fossem adequados, atuando, assim, com ampla e total liberdade perante o contratante.³⁸

A primeira decisão em segunda instância sobre o assunto foi favorável à Uber e partiu do Tribunal Regional do Trabalho de São Paulo, onde teve como relatora a desembargadora Sueli Tomé da Ponte. Para a relatora o Uber especifica suas cláusulas contratuais:

Os meios tecnológicos servem para aprimorar e facilitar o modo de vida das pessoas. E, atuando o motorista em nome da empresa, e sendo ela também responsável por eventuais irregularidades que possam ser cometidas pelo condutor, cabe a ela estabelecer as regras de procedimento na execução dos serviços, o que não se confunde com o poder diretivo do empregador. A partir do momento em que o motorista se cadastra na plataforma do Uber, adere a diversas cláusulas a fim de que a prestação dos serviços também seja uniforme e com qualidade.³⁹

A desembargadora alega ainda que o reclamante é livre para cumprir sua própria rotina de trabalho, sem que a Uber fiscalize, ou que ele precise comunicar suas atividades à empresa.

³⁶ ALTRAN, 2018.

³⁷ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (3ª Região). Processo nº 0011863-62.2016.5.03.0137.

³⁸ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (10ª Região). Processo nº 0001995-46.2016.5.10.0111, p. 6.

³⁹ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (2ª Região). Recurso Ordinário 100157425.2016.5.02.0026.

9 Análise do princípio da não eventualidade e do trabalho intermitente aplicados na relação de trabalho entre motorista parceiro e a Uber

Como já exposto, o princípio da não eventualidade possui duas vertentes teóricas. A primeira diz que o serviço precisa ser uma atividade normal do empregador, como expressa Alice Monteiro de Barros, e a segunda analisa o conceito de não eventualidade quanto à escala temporal, expresso por Amauri Mascaro Nascimento.

Levando em consideração a primeira vertente teórica, a decisão do juiz Márcio Toledo Gonçalves entendeu que a Uber é, sobretudo, uma empresa de transporte, portanto fundamentou sua decisão pela existência da não eventualidade pautado na atividade formal do empregador.

Partindo de uma análise da segunda vertente teórica, o juiz fundamentou a não eventualidade quanto ao seu aspecto temporal afirmando que a empresa, mesmo que de forma velada, exigia que os motoristas estivessem em atividade de maneira sistêmica, caracterizando-se assim uma continuidade nos serviços prestados.

A decisão do juiz do trabalho Eduardo Rockenbach Pires se pautou no caráter temporal da não eventualidade, ressaltando que mesmo que o trabalho dos motoristas pudesse ser eventual, implica que o motorista reclamante no processo exercia jornadas de trabalho superiores a 40 horas semanais, dessa forma, não prestava trabalho eventual.

A jurisprudência atual diverge na consideração existência de configuração de vínculo empregatício nessas relações de trabalho. Tanto é que a desembargadora Sueli Tomé da Ponte decidiu favoravelmente à Uber explicando que os motoristas são livres para cumprir sua própria rotina de trabalho.

Além disso, as decisões favoráveis à Uber encontradas na jurisprudência são geralmente pautadas na falta do requisito da “subordinação trabalhista”, o que por si só já seria suficiente para que não se tenha caracterizado o vínculo empregatício dos motoristas. Desta forma, inexistente ainda uma base jurisprudencial forte para negar a existência dos demais requisitos necessários para a configuração de emprego.

Sendo assim, as soluções encontradas pelo direito do trabalho antes da reforma trabalhista variam muito de acordo com a interpretação do magistrado que julga o caso. Além disso, cada caso tem uma especificidade em si, fazendo com que a simples comparação entre eles não apresente um panorama preciso quanto ao universo de casos semelhantes que permeiam o judiciário.

Contudo, a reforma trabalhista (Lei nº 13.467) incluiu o conceito de trabalho intermitente nas relações de trabalho, e é preciso destacar que este tipo de contrato de trabalho constitui vínculo de emprego mesmo que detenha tempo indeterminado ou jornada de trabalho definida.

Na redação do parágrafo terceiro do artigo 443 da CLT que define o trabalho intermitente, é afastada a ideia de que o trabalho não eventual tem a necessidade de o serviço ser a atividade normal do empregador quando descreve: “independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador”.

Desta forma, resta-se a definição temporal para o conceito de intermitente expresso por “prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses”.

As características expressas pela redação da reforma trabalhista são semelhantes ao trabalho realizado pelos motoristas parceiros da Uber, principalmente no que se refere à prestação de serviços de forma não contínua e com alternância de períodos em que são prestados os serviços e com períodos que o motorista fica inativo.

Assim como o trabalho intermitente, os motoristas do Uber podem aceitar ou recusar as “propostas de trabalho” e “propostas de viagem” respectivamente. Outra semelhança é o fato da possibilidade de negociação do turno a ser realizado o trabalho intermitente, e a escolha pelo horário de ativação do aplicativo pelo motorista da Uber.

Sendo assim, uma alternativa para a aplicação legal partindo do princípio da primazia da realidade sobre a forma é considerar que a relação de trabalho entre motoristas parceiros e a Uber é análoga a um contrato de trabalho intermitente, estabelecendo de maneira mais satisfatória o real formato da configuração da relação entre motorista e a Uber.

Contudo é necessário ressaltar que o vínculo de emprego precisa, mesmo no contrato intermitente, atender ao supramencionado princípio da subordinação. O presente estudo se limita a analisar o princípio da não eventualidade, bem como apresentar uma alternativa proporcionada pela reforma trabalhista através da figura do trabalho intermitente como modalidade de contrato mais aproximada ao trabalho prestado pelos motoristas parceiros da Uber.

10 Considerações finais

A precarização das relações de trabalho advindas da chamada “uberização” é uma das preocupações que a sociedade atual enfrenta. O presente estudo buscou proporcionar uma análise da relação de trabalho entre motorista parceiro e a

Uber, buscando uma regulação jurídica na legislação trabalhista que efetivamente regule essa relação de trabalho.

O vínculo de emprego é condicionado à presença de cinco requisitos, e o foco do presente estudo foi o princípio da não eventualidade. Dessa forma, a oposição aqui expressa entre a existência ou não do vínculo empregatício se limitou à análise desse requisito, e observou-se que a jurisprudência costuma divergir em suas decisões quanto à consideração do vínculo empregatício.

A prestação de serviço na área formal de atuação da empresa é um requisito para a não eventualidade do trabalho, segundo explicam alguns doutrinadores do direito do trabalho. O mesmo não é preciso no caso de trabalhador intermitente. A redação da lei diz que o trabalhador pode prestar serviço fora da área formal da empresa, que no caso da Uber é tecnologia e o trabalho de motorista é um serviço de transporte.

O trabalho intermitente se mostrou muito semelhante ao regime de trabalho exercido pelos motoristas da Uber também no que se refere à não obrigação de um trabalho temporalmente contínuo. Outra semelhança é a liberdade entre horários de serviço que o trabalho intermitente permite com o horário que os motoristas da Uber exercem.

Contudo, são necessários estudos complementares para analisar a existência ou inexistência de subordinação entre motoristas parceiros e a Uber, a fim de afirmar que o contrato de trabalho intermitente é a forma contratual análoga a essa prestação de serviço.

Escrito no primeiro trimestre e finalizado no mês de abril de 2019.

Curitiba, Paraná

Characterization of the Employment Relationship Between Driver and Uber: an Analysis of the Principle of Non-Eventuality and the Intermittent Work of the Labor Reform (Law No. 13.467 / 2017)

Abstract: The possibility of configuring the employment relationship between drivers and Uber is one of the issues that permeates some current judicial labor decisions. The present study seeks to analyze the principle of non-eventuality in the working relationship between drivers and Uber. It also explores the intermittent work added to CLT by the Labor Reform (Law n. 13.467/2017) as a legal possibility similar to the characteristics of the Uber drivers. The conclusion, through the elucidation of concepts and the analysis of jurisprudence, is that intermittent work is the type of work contract that comes closest to the working relationship.

Keywords: Employment relationship. Uber. Intermittent work. Non-eventuality.

Referências

- ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização traz ao debate a relação entre precarização do trabalho e tecnologia. *Revista do Instituto Humanitas Unisinos*, n. 503, ano XVII, p. 20-27, 2017.
- ALTRAN, Felipe. *Uber vence disputa e motoristas seguirão sem vínculo empregatício no EUA*, 2018. Disponível em: <https://www.tecmundo.com.br/mercado/134603-uber-vence-disputa-judicial-motoristas-continuam-vinculo-empregaticio.htm>. Acesso em: 26 nov. 2018.
- AMADO, João Leal. Perspectivas do direito do trabalho: um ramo em crise identitária? *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região*, Campinas, n. 47, 2015.
- BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de direito do trabalho*. 6. ed. São Paulo: LTr, 2010.
- BRASIL. *Consolidação das leis do trabalho (CLT)*. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Diário Oficial [dos] Estados Unidos do Brasil, Poder Executivo, Rio de Janeiro, DF, 9 de agosto de 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm. Acesso em: 20 nov. 2018.
- BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (3ª Região). *Processo nº 0011359-34.2016.5.03.0112*. Autor: Rodrigo Leonardo Silva Ferreira. Réu: Uber do Brasil Tecnologia Ltda. Juiz: Márcio Toledo Gonçalves. Belo Horizonte, 13 de fevereiro de 2017.
- BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (2ª Região). *Processo nº 1001492-33-2016-5-02-0013*. Reclamante: Fernando dos Santos Teodoro Reclamado: Uber do Brasil Tecnologia Ltda. Juiz: Eduardo Rockenbach Pires. São Paulo, 11 de abril de 2017.
- BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (3ª Região). *Processo nº 0011863-62.2016.5.03.0137*. Reclamante: Artur Soares Neto Reclamada: Uber do Brasil Tecnologia Ltda. Juiz: Filipe de Souza Sickert, Belo Horizonte, 30 de janeiro de 2017.
- BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (10ª Região). *Processo nº 0001995-46.2016.5.10.0111*. Reclamante: William Miranda da Costa Reclamado: Uber do Brasil Tecnologia Ltda. Juíza: Tamara Gil Kemp, Brasília, 18 de abril de 2017.
- BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (2ª Região). *Recurso Ordinário 100157425.2016.5.02.0026*. Recorrente: Rodrigo Tadeu de Souza da Silva. Recorrido: Uber do Brasil Tecnologia Ltda. Relatora: Sueli Tome da Ponte. São Paulo, 14 de dezembro de 2017.
- BUENO, Matheus Rogério Rigui; KÜMMEL, Marcelo Barroso. A (in)existência de relação de emprego entre o motorista do aplicativo Uber e a empresa. *Revista Fórum Justiça do Trabalho – RFJT*, Belo Horizonte, ano 34, n. 406, p. 45-72, out. 2017.
- CHAGAS, Carulina de Freitas. *Pejotização e fraude aos direitos trabalhistas*. *Revista Fórum Justiça do Trabalho – RFJT*, Belo Horizonte, ano 4, n. 19, p. 25-51, out./dez. 2015.
- D'AMORIM, Mariana Correia. *O Contrato de Trabalho Intermitente*. 2018. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) – Faculdade de Direito da UFBA. Salvador, 2018. Disponível em: <https://repositorio.ufba.br/ri/bitstream/ri/26304/1/Mariana%20Correia%20D%27Amorim.pdf>. Acesso em: 21 nov. 2018.
- DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 17. ed. revisão atual. e ampl. São Paulo: LTr. 2018.
- FÁBIO, André Cabette. *Motorista de Uber é funcionário? O que a Justiça brasileira tem decidido*, 2017. Disponível em: <https://www.nexojornal.com.br/expresso/2017/06/08/Motorista-de-Uber-é-funcionário-O-que-a-Justiça-brasileira-tem-decido>. Acesso em: 21 nov. 2018.
- GEMIGNANI, Daniel. Princípios da irrenunciabilidade, da primazia da realidade e da continuidade sob uma nova perspectiva. *Constituição, Economia e Desenvolvimento: Revista da Academia Brasileira de Direito Constitucional*. Curitiba, v. 4, n. 6, p. 129-157, jan./jun. 2012.

JUSTIÇA do Reino Unido decide que motoristas são empregados do Uber. *Globo.com*, 28 out. 2016. Disponível em: <http://g1.globo.com/tecnologia/noticia/2016/10/justica-do-reino-unido-decide-que-motoristas-sao-empregados-do-uber.html>. Acesso em: 21 nov. 2018.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de direito do trabalho*. 7. ed. São Paulo: Saraiva 2016.

LONDON CENTRAL, *Employment Tribunals. Mr Y Aslam, Mr J Farrar and Others -V- Uber*. Case nos: 2202550/2015 & Others. Employment Judge A M Snelson. 28 de outubro de 2016. Disponível em: <https://www.judiciary.uk/wp-content/uploads/2016/10/aslam-and-farrar-v-uber-employment-judgment-20161028-2.pdf>. Acesso em: 23 nov. 2018.

MEDEIROS, Roberto Quadra de. *A caracterização da eventualidade nas relações trabalhistas*. 2011. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação de Direito) – Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2011. Disponível em: <http://www.egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/anexos/2.pdf>. Acesso em: 21 nov. 2018.

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

PEREIRA, Daniel Queiroz; DELATE, Raiza Moreira. A dignidade do Trabalhador e as novas formas de exploração do trabalho humano: a relação Uber o motorista “parceiro”. In: TUPINAMBÁ, Carolina; GOMES, Fábio Rodrigues (Coord.). *A reforma trabalhista impactos na relação de Trabalho*. Belo Horizonte: Fórum, 2018. p. 105-135

PROCHNO, Pedro. *Fatos e Dados sobre a Uber*. 2018. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber>. Acesso em: 20 nov. 2018.

PUECH, Luiz Roberto de Rezende. *Direito individual e coletivo do trabalho*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1960.

REBECHI, Claudia Nociolini. *Prescrições da gestão do trabalho uberizado: “debate de normas” entre formas de controle e de resistência*. Joinville: Intercom Sociedade Brasileira de Estudos Interdisciplinares da Comunicação, 2018.

RODRIGUEZ, Américo Plá. *Princípios de direito do trabalho*. Tradução de Wagner D. Giglio. 3. ed. São Paulo: LTr, 2000.

SLEE, Tom. *Uberização: a nova onda do trabalho precarizado*. Tradução de João Peres; notas de edição Tadeu Breda, João Peres. São Paulo: Elefante, 2017.

TUPINAMBÁ, Carolina; GOMES, Fábio Rodrigues (Coord.). *A reforma trabalhista impactos na relação de Trabalho*. Belo Horizonte: Fórum, 2018.

Informação bibliográfica deste texto, conforme a NBR 6023:2018 da Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT):

MOURA, Jediaél Burdião de. Caracterização do vínculo empregatício entre motorista e a Uber: uma análise do princípio da não eventualidade e do trabalho intermitente da reforma trabalhista (Lei nº 13.467/2017). *Revista Fórum Trabalhista – RFT*, Belo Horizonte, ano 8, n. 34, p. 57-72, jul./set. 2019.
