



UNIVERSIDADE FEDERAL DE CAMPINA GRANDE - UFCG  
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E SOCIAIS - CCJS  
UNIDADE ACADÊMICA DE DIREITO – UAD

JULIANA RODRIGUES ESTRELA DANTAS

**UBERIZAÇÃO: A (IN)EXISTÊNCIA DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO ENTRE OS  
MOTORISTAS DE APLICATIVO E A EMPRESA UBER**

SOUSA-PB  
2023

JULIANA RODRIGUES ESTRELA DANTAS

**UBERIZAÇÃO: A (IN)EXISTÊNCIA DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO ENTRE OS  
MOTORISTAS DE APLICATIVO E A EMPRESA UBER**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado a Banca Examinadora do Curso de Direito do Centro de Ciências Jurídicas e Sociais da Universidade Federal de Campina Grande – UFCG, como exigência parcial para a obtenção do título de bacharel em Ciências Jurídicas e Sociais.

Orientador: Prof. Dr. Paulo Abrantes de Oliveira

SOUSA-PB  
2023

D192u

Dantas, Juliana Rodrigues Estrela.

Uberização: a (in)existência do vínculo empregatício entre os motoristas de aplicativo e a Empresa Uber / Juliana Rodrigues Estrela Dantas. – Sousa, 2023.

47 f.

Monografia (Bacharelado em Direito) – Universidade Federal de Campina Grande, Centro de Ciências Jurídicas e Sociais, 2023.

"Orientação: Prof. Dr. Paulo Abrantes de Oliveira".

Referências.

1. Direito do Trabalho. 2. Vínculo Empregatício – Motoristas de Aplicativos – Empresa Uber. 3. Direito Processual do Trabalho. 4. Relação de Emprego – Requisitos. I. Oliveira, Paulo Abrantes de. II. Título.

CDU 349.2(043)

## AGRADECIMENTOS

Primeiramente e acima de tudo, agradeço a Deus por me permitir estar vivendo esse momento, por ter me sustentado, me guiado, e me dado sabedoria e coragem para persistir todos os dias.

Aos meus pais, Eliane Rodrigues e Rinaldo Dantas, por todo amor, empenho, dedicação e incentivo, vocês sempre estiveram ao meu lado, me apoiando em cada etapa desta caminhada e me trouxeram, ainda, a certeza de que não estou sozinha. Dedico a minha irmã, Maria Eduarda, por todo apoio e companheirismo. A vocês, dedico este trabalho com imensa admiração, carinho e reconhecimento, eu os amo incondicionalmente.

A minha família, meus avós Júlia Rodrigues e Antônio Estrela, meus tios Eliandro Rodrigues, Auricelia dos Santos e Inalda Rodrigues, vocês foram e são a minha fonte diária de motivação. As minhas tias Marlene Rodrigues e Justina Rodrigues (*in memoriam*), hoje honro o nosso maior desejo, espero que aí do céu vocês estejam felizes com a nossa conquista.

Ao amor da minha vida, Guilherme Pordeus, que me encontrou no meio dessa estrada, mas a partir de então sempre me encorajou a ir atrás dos meus objetivos e torceu por mim, você foi e é essencial na minha vida. Obrigada por toda confiança durante esse tempo, amo você.

Aos colegas do escritório, que me acolheram, e me ensinaram tanto, suas contribuições foram muito importantes para a minha formação como profissional e evolução como pessoa.

Expresso minha gratidão ao meu orientador, o Dr. Paulo Abrantes, pela paciência e atenção tanto na supervisão, quanto nessa jornada acadêmica, pela orientação, conhecimento e sabedoria transmitidos.

Dedico este trabalho a todos que de alguma forma fizeram parte da minha graduação, especialmente, aos amigos que conheci e que levarei por toda a vida.

## RESUMO

Os aplicativos de transporte chegaram ao Brasil com o propósito de melhorar e solucionar desafios relacionados à mobilidade urbana nas cidades, proporcionando uma maior comodidade e eficiência no deslocamento da população em geral, tudo isso a preços acessíveis, para atender todas as classes sociais. No entanto, persiste uma incerteza sobre o status dos motoristas, se são considerados empregados da empresa ou são trabalhadores autônomos. Essa ambiguidade tem levado a divergências nos Tribunais Regionais do Trabalho, com alguns magistrados entendendo que existem requisitos para se reconhecer o vínculo empregatício entre motoristas e a empresa Uber, enquanto outros têm uma perspectiva oposta. No presente trabalho, foi utilizado o método de abordagem hipotético-dedutivo para alcançar as proposições específicas, sendo verificada na legislação, doutrina e jurisprudência. A pesquisa é de natureza qualitativa e de técnica de pesquisa bibliográfica. Esse estudo se concentra na análise das decisões judiciais, e busca investigar se há ou não relação de emprego entre os motoristas de aplicativo e a empresa Uber. Verifica-se, portanto, como resultado da efetiva pesquisa monográfica que, a ausência de pelo menos dos requisitos essenciais já é suficiente para descaracterizar o vínculo empregatício. Ademais, devido às divergências de interpretação, é imperativo realizar o presente estudo.

**Palavras-chave:** Vínculo empregatício. Uber. Requisitos. Reconhecimento. Relação de Emprego.

## ABSTRACT

Transport applications arrived in Brazil with the purpose of improving and solving challenges related to urban mobility in cities, providing greater convenience and efficiency in the movement of the general population, all at affordable prices, to serve all social classes. However, uncertainty remains regarding the status of drivers, whether they are considered employees of the company or are self-employed. This ambiguity has led to divergences in the Regional Labor Courts, with some judges understanding that there are requirements to recognize the employment relationship between drivers and the company Uber, while others have an opposite perspective. In the present work, the hypothetical-deductive approach method was used to reach specific propositions, being verified in legislation, doctrine and jurisprudence. The research is qualitative in nature and uses a bibliographical research technique. This study focuses on the analysis of court decisions, and seeks to investigate whether or not there is an employment relationship between app drivers and the company Uber. Therefore, as a result of effective monographic research, it can be seen that the absence of at least the essential requirements is enough to distort the employment relationship. Furthermore, due to differences in interpretation, it is imperative to carry out the present study.

**Keywords:** Employment relationship. Uber. Requirements. Recognition. Employment Relationship.

## **LISTA DE SIGLAS E ABREVIACOES**

**AMMA** - ASSOCIAÇÃO DOS MOTORISTAS AUTÔNOMOS DE APLICATIVOS

**CF** – CONSTITUIÇÃO FEDERAL

**CLT** – CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO

**CRLV** – CERTIFICADO DE REGISTRO E LICENCIAMENTO DE VEICULO

**EAR** – EXERCE ATIVIDADE REMUNERADA

**MPT** - MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

**TRT** – TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO

**TST** – TRIBUNALDO SUPERIOR DO TRABALHO

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO .....</b>	<b>8</b>
<b>2 RELAÇÃO DE TRABALHO E DE EMPREGO .....</b>	<b>10</b>
2.1 RELAÇÃO DE TRABALHO.....	10
2.2 RELAÇÃO DE EMPREGO .....	11
2.3 CONTRATO DE TRABALHO .....	13
2.4 SUJEITOS DO CONTRATO DE TRABALHO – EMPREGADOR E EMPREGADO	14
<b>2.4.1 Empregador .....</b>	<b>14</b>
<b>2.4.2 Empregado .....</b>	<b>15</b>
2.5 REQUISITOS PREVISTOS NA CLT PARA A CARACTERIZAÇÃO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO .....	15
<b>2.5.1 Pessoa física.....</b>	<b>16</b>
<b>2.5.2 Pessoaalidade .....</b>	<b>17</b>
<b>2.5.3 Onerosidade .....</b>	<b>18</b>
<b>2.5.4 Não eventualidade .....</b>	<b>20</b>
<b>2.5.5 Subordinação .....</b>	<b>21</b>
2.6 DIFERENÇA ENTRE EMPREGADO E TRABALHADOR AUTÔNOMO.....	23
2.7 A FLEXIBILIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO .....	24
<b>3 A UBER E OS MOTORISTAS .....</b>	<b>25</b>
3.1 HISTÓRIA DA UBER.....	26
3.2 A UBER NO BRASIL .....	27
3.3 FUNCIONAMENTO E CADASTRO NO APLICATIVO UBER .....	28
<b>3.3.1 Do funcionamento .....</b>	<b>28</b>
<b>3.3.2 Do cadastro .....</b>	<b>29</b>
3.4 O FENÔMENO DA UBERIZAÇÃO .....	31
<b>4 A (IN)EXISTÊNCIA DA CONFIGURAÇÃO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO .....</b>	<b>32</b>
4.1 DECISÕES FAVORÁVEIS E DESFAVORÁVEIS AO RECONHECIMENTO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO .....	33
<b>4.1.1 Decisões favoráveis.....</b>	<b>33</b>
<b>4.1.2 Decisões desfavoráveis .....</b>	<b>37</b>
4.2 BREVE ANÁLISE COMPARATIVA DAS DECISÕES.....	40
<b>5 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>42</b>
<b>REFERÊNCIAS .....</b>	<b>44</b>

## 1 INTRODUÇÃO

No contexto da evolução global, surgiram novas dinâmicas de trabalho, as quais estão em constante transformação. A disseminação da tecnologia na sociedade contribuiu para a melhorar a qualidade de vida das pessoas e para modernizar as relações de trabalho. Diante desse novo cenário, a legislação trabalhista passou por reformas para se ajustar aos novos métodos adotados.

No presente trabalho, exploraremos o conceito de “uberização” nas relações de trabalho para debater a existência ou ausência do vínculo empregatício entre motoristas de aplicativo e a empresa Uber. Essa questão tem gerado debates controversos nos tribunais trabalhistas, uma vez que as discussões sobre o tema são frequentes e dividem opiniões.

Para analisar as decisões dos tribunais, é necessário entender o funcionamento da Uber tanto para usuários quanto para os motoristas, e identificar quais as semelhanças e diferenças em relação aos trabalhadores regulamentados pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Pode haver vínculo empregatício entre motoristas de aplicativo e a Uber? Para responder a essa pergunta, basearemos nossa análise nas decisões dos Tribunais Trabalhistas entre os anos de 2019 a 2023.

Esse tema é de grande relevância, por ser extremamente atual e despertar interesses nos jovens, pois o trabalho por meio de aplicativos oferece flexibilidade de horários e ocorre por meio digital, tornando-o menos monótono.

Neste trabalho, estudaremos a possibilidade ou não da existência do vínculo empregatício na relação entre motoristas e o aplicativo Uber. Para isso, iremos:

- Diferenciar a relação de trabalho da relação de emprego;
- Abordar as características e critérios legais do vínculo empregatício;
- Distinguir empregado de trabalhador autônomo;
- Analisar o posicionamento dos Tribunais Brasileiros quanto ao tipo de vínculo

entre os motoristas e o aplicativo de transporte Uber;

Embasado em levantamentos bibliográficos, doutrinários e na análise jurisprudencial, a estruturação desta monografia é subdividida em 05 (cinco) capítulos, o primeiro iniciado pela introdução. O segundo, abordará a relação de trabalho e relação de emprego, os conceitos e quais as principais características que os diferenciam, além disso, de acordo com a legislação vigente, é definido os sujeitos do contrato de trabalho: empregador e empregado, são elencados os elementos identificadores do vínculo empregatício: subordinação, habitualidade,

onerosidade e pessoalidade, diferencia, empregado de trabalhador autônomo, e nesse contexto, no último tópico, trata da flexibilização das relações de trabalho.

No terceiro capítulo, apresentar-se-á a Uber, esclarecendo a partir de que momento surgiu a ideia da empresa, como funciona o método laboral por meio de uma plataforma digital, como funciona as formas de ingresso no aplicativo, como ela atua no Brasil e o por fim, é discorrido sobre o fenômeno da uberização.

Adiante, no quarto capítulo, o trabalho traz as decisões da Justiça do Trabalho que reconhecem ou não reconhecem o vínculo empregatício entre motoristas de aplicativo e a Uber, trazendo a problemática existente entre os Tribunais mediante os posicionamentos divergentes, fazendo uma análise comparativa entre elas.

Contudo, o quinto capítulo é a conclusão que este estudo atingiu.

O método de abordagem que será utilizado para demonstrar o estudo será o hipotético-dedutivo, uma vez que foi verificada a doutrina, a Lei de Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), artigos científicos e publicações. Realizou-se abordagem qualitativa, com verificação de julgados que demonstram a (in)existência do vínculo empregatício entre os motoristas e a empresa Uber.

## 2 RELAÇÃO DE TRABALHO E DE EMPREGO

Primeiramente, para que se possa realizar uma análise adequada da relação entre os motoristas de aplicativo e suas plataformas de trabalho, tendo em vista que essa modalidade de trabalho ainda é recente no país, e os potenciais impactos de classificar erroneamente esses motoristas como empregados. Faz-se necessário, portanto, distinguir a relação de trabalho e a relação de emprego, apesar de aparentemente semelhantes, a doutrina conceitua cada uma delas distintamente.

A diferença entre a relação de emprego e a relação de trabalho demonstra que a primeira está mais ligada aos contratos individuais de trabalho, enquanto a segunda é um conceito mais amplo, que abrange todas as situações jurídicas em que o trabalho é a base do relacionamento pautado (Pereira, 1995).

De acordo com Delgado (2007, p. 285), a relação de trabalho é um termo genérico que engloba todas as modalidades de contratação de trabalho. Já a relação de emprego, por sua vez, é apenas uma das modalidades da relação de trabalho e deve ser avaliada com base em uma série de fatores estabelecidos na CLT.

Dessa forma, para assimilar a descaracterização do vínculo trabalhista entre a Uber, especificamente, e os motoristas, é fundamental considerar os aspectos gerais que caracterizam tanto a relação de trabalho quanto a relação de emprego.

### 2.1 RELAÇÃO DE TRABALHO

Como supramencionado, a definição de relação de trabalho é mais ampla, incluindo qualquer forma de contratação que estabeleça os direitos e as obrigações de ambas as partes, desde que seja admissível pelo sistema jurídico brasileiro.

Conforme aduz Delgado (2018, p. 333):

Refere-se a todas as relações jurídicas caracterizadas por terem sua prestação essencial centrada em uma obrigação de fazer consubstanciada em labor humano. Refere-se, pois, a toda modalidade de contratação de trabalho humano modernamente admissível.

Nesse sentido, o entendimento de Leite (2022), é que a relação de trabalho abrange qualquer atividade que exija a prestação de trabalho.

Relação de trabalho diz respeito, repise-se, a toda e qualquer atividade humana em que haja prestação de trabalho, podendo a lei fixar a competência da Justiça do

Trabalho para dirimir os conflitos dela emergentes (CF, art. 114), bem como estender alguns direitos trabalhistas próprios dos empregados aos sujeitos figurantes deste tipo de relação jurídica, tal como ocorre na hipótese do trabalhador avulso (CF, art. 7º, XXXIV)

Portanto, a expressão “relação de trabalho”, engloba também a relação de emprego, bem como outras modalidades de labor, como o trabalho autônomo, o trabalho eventual, o trabalho avulso e até mesmo o estágio profissional (Delgado, 2016, p. 333).

Sergio Pinto Martins corrobora, explicando que, dependendo das características da relação contratual, ela pode ser classificada tanto como relação de trabalho, quanto como relação de emprego (Martins, 2010, p. 86).

Contrato de trabalho é gênero, e compreende o contrato de emprego. Contrato de trabalho poderia compreender qualquer trabalho, como a do autônomo, do eventual, do avulso, do empresário etc. Contratado de emprego diz respeito à relação entre empregado e empregador e não a outro tipo de trabalhador. Daí por que se falar em contrato de emprego, que fornece a noção exata do tipo de contrato que estaria sendo estudado, porque o contrato de trabalho seria o gênero e contrato de emprego, a espécie.

Portanto, as relações de trabalhos, são aquelas que abrangem todas as relações jurídicas, sendo este termo o gênero, no qual a relação de emprego é uma de suas espécies (Lenza, 2019).

É evidente que, mesmo a relação de emprego sendo parte da relação de trabalho, não se confunde com essa, já que se trata de uma espécie, pertencente ao gênero relação de trabalho.

Por fim, quando uma pessoa realiza uma determinada atividade que não atende aos requisitos dos artigos 2º e 3º da CLT, ela mantém apenas uma relação de trabalho com aquele que contrata o serviço.

Diz-se comumente que a relação de trabalho é gênero (alcançando toda modalidade de trabalho humano), ao passo que a relação de emprego (relação de trabalho subordinado) é espécie. Por este motivo, é verdadeira a assertiva segundo a qual toda relação de emprego é relação de trabalho, mas nem toda relação de trabalho é relação de emprego. (Resende, 2014, p. 137).

Dessa forma, mesmo que apenas um requisito do art. 3º da CLT seja preenchido, a relação será de trabalho e não relação de emprego, o que será base para a confecção da presente monografia.

## 2.2 RELAÇÃO DE EMPREGO

A relação de emprego, conforme já mencionado, é uma espécie, sendo essa pertencente ao gênero relação de trabalho. O professor Ricardo Resende também tem esse mesmo entendimento: “Diz-se comumente que a relação de trabalho é gênero (alcançando toda

modalidade de trabalho humano), ao passo que a relação de emprego (relação de trabalho subordinado) é espécie.”

No entanto, a relação de emprego, corresponde a um tipo legal único e específico, que a diferencia das demais modalidades de relação de trabalho, tendo suas próprias características, bem delimitadas e está intrinsecamente ligada ao trabalho humano, sendo então, regulada pela CLT.

Conforme, corrobora Barros (2011, p. 172):

Tanto a relação de trabalho como a relação de emprego são modalidades de relação jurídica, isto é, situação da vida social disciplinada pelo Direito, mediante a atribuição a uma pessoa (em sentido jurídico) de um direito subjetivo e a correspondente imposição a outra de um dever ou de uma sujeição. Sua estrutura é constituída de sujeitos, objeto, causa e garantia.

De acordo com Delgado (2016, p. 337) existem cinco elementos essenciais para caracterização da relação de emprego:

[...]O fenômeno sociojurídico da relação de emprego deriva da conjunção de certos elementos inarredáveis (elementos fáticos-jurídicos), sem os quais não se configura a mencionada relação. Os elementos fáticos-jurídicos componentes da relação de emprego são cinco: a) prestação de trabalho por pessoa física a um tomador qualquer; (b) prestação efetuada com pessoalidade pelo trabalhador; (c) também efetuada com não eventualidade; (d) efetuada ainda sob subordinação ao tomador de serviços; (e) prestação de trabalho efetuada com onerosidade.

Outrossim, o conceito de relação de emprego pode ser compreendido mediante a análise simultânea dos artigos 2º e 3º da CLT. Nesse contexto, é possível dizer que a relação de emprego é estabelecida quando há prestação de trabalho de maneira não eventual, por pessoa física com pessoalidade, so a subordinação do empregador e mediante remuneração. Essa conjunção de fatores configura o vínculo empregatício entre o empregado e o empregador.

Conforme destacado por Resende, (2020, p. 75), “pode-se dizer que a relação de emprego é o vínculo de trabalho humano sob subordinação. Entretanto, a subordinação não é o único requisito para a caracterização da relação de emprego.”

Portanto, a principal diferença entre as duas relações é a presença da subordinação. Enquanto na relação de trabalho a subordinação não é uma característica essencial, na relação de emprego é fundamental que exista a subordinação por parte do empregado.

Ademais, conforme mencionado anteriormente, caso não seja preenchido os critérios estabelecidos nos artigos supracitados, não será possível a configuração da relação de emprego, mesmo que exista uma relação de trabalho em vigor.

## 2.3 CONTRATO DE TRABALHO

O contrato de trabalho, ou emprego, surgiu como um instrumento utilizado por indivíduos para pactuar direitos e obrigações do empregado e empregador, existindo regras e vários tipos de contratos que regem essa relação.

Conforme definido pelo doutrinador Delgado, (2017, p. 574):

A definição do contrato de trabalho não foge a essa regra. Identificados seus elementos componentes e o laço que os mantêm integrados, define-se o contrato de trabalho como o negócio jurídico expresso ou tácito mediante o qual uma pessoa natural obriga-se perante pessoa natural, jurídica ou ente despersonalizado a uma prestação pessoal, não eventual, subordinada e onerosa de serviços.

Assim, o contrato de trabalho, ou o que a doutrina muitas vezes costuma dominar como contrato de emprego, é uma relação que envolve empregado e empregador.

Martins (2010, p. 86), traz a concepção de que:

Contrato de trabalho é gênero, e compreende o contrato de emprego. Contrato de trabalho poderia compreender qualquer trabalho, como a do autônomo, do eventual, do avulso, do empresário etc. Contratado de emprego diz respeito à relação entre empregado e empregador e não à outro tipo de trabalhador. Daí por que se falar em contrato de emprego, que fornece a noção exata do tipo de contrato que estaria sendo estudado, porque o contrato de trabalho seria o gênero e contrato de emprego, a espécie.

Delgado (2019, p. 613) define o contrato de trabalho como “negócio jurídico expresso ou tácito mediante o qual uma pessoa natural obriga-se perante pessoa natural, jurídica ou ente despersonalizado a uma prestação pessoal, não eventual, subordinada e onerosa de serviços.”

Dessa forma, o contrato de emprego “poderá ser celebrado de forma expressa ou tácita; verbal ou por escrito; por tempo determinado ou por tempo indeterminado; solene ou informal; individual ou por equipe.” (Cairo Júnior, 2008, p. 143).

Por conseguinte, o art. 442 da CLT estabelece *in verbis* “Art. 442 – Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego.” (Brasil, 1943). Ressalta-se que este “contrato individual de trabalho”, refere-se à relação entre empregado e empregador.

No entanto, “O objeto direto do contrato de trabalho é a prestação de serviço subordinado e não eventual do empregado ao empregador, mediante o pagamento de salário.” (Martins, 2010, p. 98).

Portanto, aquele que presta seus serviços sem estar subordinado às ordens do empregador, em caráter eventual e sem remuneração, não irá configurar uma relação de

emprego, mas sim uma relação de trabalho. Isso se aplica, por exemplo, ao trabalhador autônomo, como será abordado posteriormente.

Isto posto, embora a distinção entre os conceitos de contrato de emprego e contrato de trabalho sejam em grande parte apenas doutrinária, ela é importante para a construção e fundamentação deste trabalho, pois ampara a diferenciação de relação de trabalho e relação de emprego e do trabalhador autônomo daquele que atende aos requisitos estabelecidos dos artigos 2º e 3º da CLT.

## 2.4 SUJEITOS DO CONTRATO DE TRABALHO – EMPREGADOR E EMPREGADO

A conceituação legal de empregador e empregado está delineado nos artigos 2º e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

### 2.4.1 Empregador

Segundo preceitua o artigo 2º, da CLT: “Considera-se empregador, a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços.” (Brasil, 1943)

Verifica-se que, de acordo com a legislação, o empregador é equivalente à empresa. No entanto, vale destacar que a interpretação da empresa varia, como aponta Martins (2006, p. 166):

[...] para uns é sujeito de direito, enquanto para outros é objeto de direito, analisada como um conjunto de bens, que não seria equiparável a sujeito de direito. Empregador deveria ser a pessoa física ou jurídica para aquele que entende que o empregador não é sujeito, mas sim objeto de direito. Não deixa de ser empregador aquela atividade organizada que vende bens ou serviços no mercado, mas não tem finalidade de lucro, como as associações, as entidades de beneficência, etc.

Ademais, a lei equipara ao empregador “os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas e outras instituições sem fins lucrativos, que admitem trabalhadores como empregados” (art. 2º, § 1º, CLT). Demonstra-se então, que tanto pessoas jurídicas quanto pessoas físicas podem atuar como empregadores, na relação de emprego.

Nesse sentido, Alice Monteiro de Barros em "Curso de Direito do Trabalho" (2018), conceitua o empregador da seguinte forma:

"Empregador é a pessoa física ou jurídica que assume o risco da atividade econômica e, em decorrência disso, a responsabilidade de empregar e remunerar os trabalhadores, por força do contrato de trabalho."

Assim, podemos concluir que o empregador é o responsável por contratar pessoas qualificadas para executar serviços, remunerá-los em contrapartida, além de dirigir e supervisionar a prestação desses serviços pelos trabalhadores.

#### 2.4.2 Empregado

Conforme estabelecido no artigo 3º, da CLT: “Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.” (Brasil, 1943)

Delgado (2018, p. 419) delibera que “empregado é toda pessoa natural que contrate, tácita ou expressamente, a prestação de seus serviços a um tomador, a este efetuados com pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação.”

Nesse diapasão, de acordo com Barros (2005):

Empregado pode ser conceituado como a pessoa física que presta serviço de natureza não-eventual a empregador mediante salário e subordinação jurídica. Esses serviços podem ser de natureza técnica, intelectual ou manual, integrantes das mais diversas categorias profissionais ou diferenciadas. Daí se extraem os pressupostos do conceito de empregado, os quais poderão ser alinhados em: pessoalidade, não-eventualidade, salário e subordinação jurídica (art. 3º da CLT). Esses pressupostos deverão coexistir. Na falta de um deles a relação de trabalho não será regida pela disciplina em estudo.

Desse modo, a ausência de qualquer um desses requisitos resultará na inexistência de vínculo de emprego, o que pressupõe que a relação jurídica de serviço não estará sujeita à proteção das leis trabalhistas.

Logo, ao analisar os requisitos estabelecidos pelo mencionado preceito legal, é possível distinguir o empregado de outros tipos de trabalhadores. O empregado, como descrito, é uma pessoa física que presta seus serviços pessoalmente, sob subordinação, exercendo suas atividades de forma contínua, e assalariado.

### 2.5 REQUISITOS PREVISTOS NA CLT PARA A CARACTERIZAÇÃO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO

A fim de estabelecer o reconhecimento do vínculo empregatício, alguns requisitos são considerados essenciais. Esses critérios já foram mencionados ao longo deste capítulo, mas a partir de agora, serão detalhados. É crucial destacá-los, uma vez que isso possibilitará a discussão e a análise posterior sobre a possibilidade, ou não, de reconhecimento do vínculo entre os motoristas e as plataformas de aplicativo.

Esses critérios devem, necessariamente, serem avaliados à luz dos conceitos de empregado e empregador, o que implica em uma análise de forma conjunta dos artigos 2º e 3º da CLT, como é sabido.

De acordo com o entendimento do Desembargador Francisco Roberto Ermel, para que uma relação de emprego seja configurada, é fundamental que sejam cumpridos simultaneamente os requisitos legais, especialmente os estabelecidos no art. 3º da CLT.

VÍNCULO DE EMPREGO NÃO CARACTERIZADO. A formação do vínculo de emprego exige a presença concomitante de requisitos legais e doutrinários, extraídos sobretudo do art. 3º da CLT. Imprescindíveis, pois, a personalidade do trabalho, realizado por pessoa física em caráter infungível, não eventual, oneroso e intencional (*animus contrahendi*), mediante subordinação jurídica permanente e alteridade, é dizer, labor em nome do empregador, sobre quem recai todo o risco da atividade. Necessário que sejam identificados na relação jurídica todos os requisitos, sendo que a ausência de ao menos um deles descaracteriza a relação de emprego. O que não restou demonstrado caso em análise. Sentença que se mantém.

Destarte, os requisitos essenciais para a configuração do vínculo empregatício são: a existência de uma pessoa física, a personalidade, não eventualidade, subordinação e onerosidade.

Ademais, conforme Leite (2022), a presença de todos elementos é obrigatória para a configuração do vínculo empregatício. Como já mencionado, a ausência de pelo menos um desses elementos, descaracteriza a relação de emprego.

Por conseguinte, para que se tenha uma compreensão mais aprofundada da configuração do vínculo empregatício, é preciso destrinchar cada um desses elementos caracterizadores, que serão abordados nos tópicos a seguir.

### **2.5.1 Pessoa física**

Para estabelecer uma relação de emprego é fundamental que o empregado seja pessoa física. Conforme destacado por Delgado (2016, p. 380):

A prestação de serviços que o Direito do Trabalho toma em consideração é aquela pactuada por uma pessoa física (ou natural). Os bens jurídicos (e mesmo éticos) tutelados pelo Direito do Trabalho (vida, saúde, integridade, moral, bem-estar, lazer etc.) importam à pessoa física, não podendo ser usufruídos por pessoas jurídicas. Assim, a figura do trabalhador há de ser, sempre, uma pessoa natural.

Delgado (2018, p. 339), também conclui que:

Por essa razão, a pactuação — e efetiva concretização — de prestação de serviços por pessoa jurídica, sem fixação específica de uma pessoa física realizadora de tais serviços, afasta a relação jurídica que se estabelece no âmbito jus trabalhista. Pela mesma razão, apenas o empregador é que, indistintamente, pode ser pessoa física ou jurídica — jamais o empregado.

Em outras palavras, se uma pessoa jurídica realiza o trabalho, não há possibilidade de caracterizar um vínculo empregatício, sendo, portanto, apenas uma relação jurídica civil, caso

em que as regras da CLT não se aplicarão, em vez disso, será aplicado as do Código Civil. O autor Ricardo Resende confirma que a “pessoa jurídica não será, em nenhuma hipótese, empregada”.

Dessa forma, aqueles que desempenham o serviço devem ser pessoas físicas, já que não existe qualquer contrato de trabalho executado por pessoa jurídica. Uma pessoa jurídica só pode contratar serviços e nunca os executar (Martins, 2010).

É primordial observar que esse requisito não impede o reconhecimento de um vínculo empregatício nos casos em que o trabalho é prestado por pessoa jurídica, conforme a visão do autor Ricardo Resende:

Assim, por exemplo, a existência das falsas pessoas jurídicas, também chamadas “PJ de um único sócio” ou “sociedades unipessoais”, as quais são geralmente “constituídas” por profissionais liberais que assumem a roupagem de pessoa jurídica como único meio de obter trabalho junto a grandes empresas, não impede o reconhecimento da relação de emprego, desde que presentes os demais requisitos.

Em suma, alguns autores argumentam que esse requisito já está implícito na exigência da pessoalidade. No entanto, importa destacar que os motoristas da empresa Uber evidentemente são pessoas físicas, como evidenciado pela exigência de documentos pessoais para utilização da plataforma digital.

## 2.5.2 Pessoalidade

A pessoalidade refere-se à exigência de que a prestação do serviço seja realizada pelo empregado designado, de modo exclusivo e intransmissível.

Nesse sentido, aduz Lenza (2019, p. 887) que:

Na relação de emprego o trabalho prestado tem caráter infungível, pois quem o executa deve realizá-lo pessoalmente, não podendo fazer-se substituir por outra pessoa. A relação de emprego é, pois, uma relação *intuitu personae*, sendo tal característica derivado do fato de que neste tipo de relação jurídica o que se contrata não é o serviço como resultado final, mas sim o serviço prestado pessoalmente por alguém. (grifo do autor)

De maneira similar, Martins relata que a prestação de serviços deve ser realizada de forma pessoal. O contrato de trabalho é celebrado com uma pessoa específica, de onde surge o termo "*intuitu personae*". O empregador depende dessa pessoa em particular para que o serviço seja executado. Se o empregado é regularmente substituído por outra pessoa, como um parente, a dimensão da pessoalidade na relação de trabalho fica comprometida (Martins, 2006, p.130)

Assim, compreendemos que o empregado não pode delegar sua mão de obra a outra pessoa, a menos que haja autorização prévia do empregador, já que essa característica se aplica

em relação ao empregado, não ao empregador em si, ou em situações previstas em lei. Dessa forma, Rogério Renzetti argumenta:

“O contrato de emprego é pessoal em relação à figura do empregado, ou seja, ele é contratado para prestar serviços pessoalmente, não podendo ser substituído, senão em situações excepcionais e com a concordância do empregador”.

Leite, também sustenta o mesmo entendimento, de que, em geral, o contrato de trabalho é intrinsecamente vinculado à pessoa do empregado, que é sempre um indivíduo físico. Portanto, se todos os outros critérios de uma relação empregatícia estiverem presentes, mas a característica de pessoalidade do empregado na prestação de serviços estiver ausente, o vínculo de emprego não pode ser estabelecido (Leite, 2021).

No entanto, Rogério Renzetti sugere que a pessoalidade do empregador possa ser aceita em casos excepcionais, como quando há relações pessoais entre empregado e empregador:

Todavia, nos contratos em que a relação entre empregado e empregador seja pessoal, já vem sendo aceita a pessoalidade em relação à figura do empregador. Nesses casos, geralmente, na hipótese de morte do empregador ou havendo sucessão de empresas, poderá o empregado alegar tais fatos como causa de rescisão indireta do contrato de trabalho.

Ressalta-se ainda que, durante o processo seletivo de contratação, é o empregador que decide quem se encaixa melhor na vaga, quem possui um conjunto específico de habilidades, que somente aquele candidato, que será escolhido, poderá desenvolver. Portanto, o colaborador deve cumprir seu contrato de trabalho, pessoalmente, de acordo com as condições acordadas inicialmente, e, caso seja impossível comparecer, deve comunicar ao empregador e obter sua autorização para que a sua substituição seja feita (Martins, 2010).

Em suma, o requisito da pessoalidade concerne na impossibilidade de substituição do prestador de serviço por outro, caracterizando, assim, o contrato como *intuitu personae*. Isso é representado pela situação dos motoristas da empresa Uber, que possuem conta pessoal intransferível, que não pode ser utilizada por outro trabalhador, garantindo, assim, a presença da pessoalidade em sua prestação de serviços.

### 2.5.3 Onerosidade

Resta-se evidente que a relação empregatícia é, ao mesmo tempo, uma relação econômica. Como contrapartida pelos serviços prestados, o empregado percebe uma remuneração paga pelo empregador, comumente denominada como salário. Isso enfatiza o aspecto oneroso dessa relação.

Nesse sentido, explica Martins (2010, p. 130):

O empregado é uma pessoa que recebe salários pela prestação de serviços ao empregador. É da natureza do contrato de trabalho ser este oneroso. Não existe contrato de trabalho gratuito. Assim, o empregador recebe a prestação de serviços por parte do empregado. Em contrapartida, deve pagar um valor pelos serviços que recebeu daquela pessoa.

Deve ser destacado que "a relação de emprego não é gratuita ou voluntária, ao contrário, haverá sempre uma prestação (serviços) e uma contraprestação (remuneração)" (Lenza, 2019, p. 887).

Essa compensação está regulamentada na CLT, conforme o artigo 458, o salário *in natura*, ou salário utilidade:

Além do pagamento em dinheiro, compreende-se no salário, para todos os efeitos legais, a alimentação, habitação, vestuário ou outras prestações "*in natura*" que a empresa, por força do contrato ou do costume, fornece habitualmente ao empregado. Em caso algum será permitido o pagamento com bebidas alcoólicas ou drogas nocivas. (Brasil, 1943).

A partir dessas noções, podemos afirmar que este requisito envolve uma relação bilateral, com o empregado realizando o trabalho e o empregador pagando pelos serviços recebidos. Portanto, todos os contatos de trabalho presumem a presença de uma contraprestação.

Maurício Machado Marca ressalta a importância da onerosidade nos contratos de trabalho:

Demarca a característica onerosa do contrato de emprego. Destina-se a excluir a fisionomização do contrato de emprego quando o trabalho não é executado visando a uma contraprestação, mas imbuído o prestador de intenção estritamente altruísta, como o exemplo típico do membro de confissão religiosa. Afora a onerosidade, a remuneração demarcam também a característica sinalagmática do contrato de trabalho, porque a uma prestação (dar o trabalho) corresponde uma contraprestação equitativa, proporcional e interdependente (pagar a remuneração);

De acordo com Ricardo Resende, para caracterizar a onerosidade, basta a intenção de receber uma contraprestação.

Para caracterização da onerosidade basta a intenção onerosa (também denominada *animus contrahendi*). Ante o exposto, não restam dúvidas de que um determinado trabalhador que foi contratado sob a promessa de receber, a título de salários, R\$ 2.000,00, e que ao final de três meses não tenha recebido um salário sequer, logicamente prestou trabalho oneroso.

Portanto, a manifestação objetiva desse requisito ocorre com o pagamento efetivo pelos serviços prestados, e a intenção de contraprestação é um elemento subjetivo inerente às partes.

Logo, o requisito da onerosidade se traduz na remuneração fornecida pelo empregador ao empregado, em troca do trabalho realizado. No contexto do modelo de trabalho da Uber, a empresa retém os valores pagos pelos passageiros e, posteriormente os repassa aos motoristas, mantendo uma parte desse valor para si. Isso demonstra o caráter oneroso, uma vez que os

motoristas não pagam uma tarifa mensal fixa pela utilização da plataforma para exercer seu trabalho, de outro modo, a empresa repassa os valores devidos aos motoristas com base nas tarifas e porcentagens por ela estabelecida unilateralmente.

#### 2.5.4 Não eventualidade

Esse elemento está relacionado a prestação de serviço de forma contínua. Em outros termos, o serviço deve ser prestado habitualmente pelo empregado.

Com relação a esse requisito, Lenza (2019, p. 887) argumenta:

Na relação de emprego a prestação de serviço é habitual, repetitiva, rotineira. As obrigações das partes se prolongam no tempo, com efeitos contínuos. O trabalho deve, portanto, ser não eventual, o que significa dizer que o empregado se obriga a prestar serviços com continuidade, da mesma forma que as obrigações do empregador em relação aos benefícios trabalhistas assegurados ao empregado permanecem enquanto durar a relação de emprego.

Sob essa perspectiva Delgado (2018, p. 341) acrescenta que “[...] para que haja relação empregatícia é necessário que o trabalho prestado tenha caráter de permanência (ainda que por um curto período determinado), não se qualificando como trabalho esporádico.”

É importante observar que os serviços prestados por esse indivíduo, embora não eventuais, não precisam ser realizados durante todos os dias da semana. O essencial é que haja uma expectativa de continuidade.

Para Luciano Martinez, para esse requisito seja caracterizado, é suficiente que a repetição do trabalho seja previsível.

Atente-se, porém, para o fato de que a realização dos serviços em alguns dias (predeterminados) da semana não indica a existência de eventualidade. Assevera-se isso porque, nessa situação, tanto o tomador quanto o prestador de serviços sabem que a atividade laboral se repetirá, revelando-se, portanto, como não eventual.

Dessa forma, a CLT estabelece a não eventualidade como um requisito essencial para caracterização do vínculo de empregatício, de modo que, a ausência deste resultará na descaracterização do vínculo. Entretanto, se todos os requisitos da relação de emprego, com exceção da não eventualidade, estiverem presentes, o trabalho será considerado eventual.

Resende explica minuciosamente o conceito da não eventualidade em seu livro como sendo, o serviço que deve ser realizado de forma repetitiva, com a expectativa de continuidade no futuro. Isso significa que o empregado não necessariamente precisa trabalhar de forma ininterrupta (todos os dias), mas a atividade deve ocorrer naturalmente com o mesmo empregador, mesmo que de maneira intermitente, para ser classificada como não eventual (Resende, 2020).

Portanto, ressalta-se a habitualidade não se refere necessariamente à prestação diária do trabalho, mas sim ao sentido de permanência e de prolongamento no tempo da prestação dos serviços.

No caso dos motoristas da Uber, eles não têm exclusividade com a empresa e podem se dedicar a outras ocupações e trabalhar com outras plataformas. Além disso, têm a flexibilidade de escolher quantos dias e horas desejam trabalhar, sem limite mínimo ou máximo de jornada.

### 2.5.5 Subordinação

O último requisito para determinar a existência de um vínculo empregatício é a subordinação, que entre todos os outros elementos, é o mais proeminente, visto que este deve pautar toda e qualquer relação.

Apesar dos debates doutrinários sobre as facetas objetivas e da subordinação, prevalece o entendimento de Delgado (2018, p.350):

De qualquer modo, hoje a compreensão dominante acerca da dualidade “poder de direção versus subordinação” não mais autoriza o recurso a qualquer matiz subjetivista no tratamento desse tema. Por essa razão, interpreta-se tal elemento sob a perspectiva essencialmente objetiva. Mais: considera-se que a intenção da lei é se referir à ideia de subordinação quando utiliza o verbete dependência na definição celetista de empregado. Para o consistente operador jurídico onde a CLT escreve “... sob a dependência deste...” deve-se interpretar “mediante subordinação” (caput do art. 3º do diploma consolidado).

Assim, a subordinação é caracterizada como um fenômeno jurídico, resultante do contrato entre trabalhador e tomador de serviços, no qual o primeiro aceita a direção objetiva do segundo sobre como o trabalho deve ser executado. Isto é, o empregado é subordinado às ordens de outrem e está sujeito ao empregador, de acordo com a lei.

Tendo isso em vista, Renzetti ensina que a subordinação jurídica não leva em consideração a potencial dependência financeira do empregado nem seu nível de conhecimento ou familiaridade com os procedimentos de produção. De fato, a submissão do trabalhador à estrutura definida pelo empregador, motivada por sua própria vontade em busca de uma contrapartida, é o elemento que estabelece o conceito de contrato e justifica o termo "subordinação jurídica". (Renzetti, 2021)

Nesse sentido, é válido citar a observação da autora Alice Monteiro de Barros, de que:

“Esse poder de comando do empregador não precisa ser exercido de forma constante, tampouco torna-se necessária a vigilância técnica contínua dos trabalhos efetuados, mesmo porque, em relação aos trabalhadores intelectuais, ela é difícil de ocorrer. O importante é que haja a possibilidade de o empregador dar ordens, comandar, dirigir e fiscalizar a atividade do empregado. Em linhas gerais, o que interessa é a possibilidade que assiste ao empregador de intervir na atividade do empregado. Por

isso, nem sempre a subordinação jurídica se manifesta pela submissão a horário ou pelo controle direto do cumprimento de ordens”.

Embora a autora mencionada acima entenda que a subordinação jurídica nem sempre se manifesta na submissão a horários e controle direto da execução de ordens, muitos doutrinadores consideram o controle de jornada e o controle de tarefas a serem cumpridas como fundamentais para o reconhecer a subordinação.

Nesse contexto, Luciano Martinez destaca que a subordinação se sobressai quando o tomador dos serviços determina o tempo e o modo de execução daquele que foi contratado. Ao determinar o tempo o tomador dos serviços estabelece limites para a jornada de trabalho, definindo o início e o fim desta, bem como os intervalos, se houver.

Conforme Nascimento, o trabalho subordinado refere-se a uma situação em que o trabalhador, de forma voluntária, concede a um terceiro a autoridade para determinar a maneira como o trabalho será realizado, atribuindo ao beneficiário o poder de direção, organização, controle e disciplina de acordo com as normas legais estabelecidas (Nascimento, 2007).

No entanto, no caso de um indivíduo que não está subordinado a outrem, ele realiza seu trabalho com total autonomia, o que efetivamente descaracteriza a relação de emprego. A atividade desempenhada configura uma relação de trabalho, estabelecendo-o como trabalhador autônomo, não empregado (Nascimento, 2007).

Dessa forma, a subordinação no modelo de trabalho da Uber, pode gerar controvérsias, uma vez que esta não define as horas de trabalho, mas possui um código de conduta para seus motoristas e exerce controle de qualidade por meio de uma política de avaliações por estrelas e taxa de cancelamentos.

A mera existência de uma certa autonomia do trabalhador, como a definição da própria jornada de trabalho, poderia afastar a subordinação. Segundo Delgado (2007, p.334), “autonomia e subordinação são conceitos antitéticos, contraditórios”, logo, se existe autonomia, a subordinação não pode ser configurada.

No entanto, a autonomia existente no caso da Uber não é total, devido ao formato de atuação da empresa, que determina os valores a serem cobrados pelas viagens realizadas, unilateralmente e impostos.

Ademais, no caso da Uber, a empresa fornece uma plataforma sem a qual o trabalho não pode ser exercido, porém, o trabalhador pode utilizar outras plataformas, sujeitando-se à estrutura organizacional de cada uma delas.

## 2.6 DIFERENÇA ENTRE EMPREGADO E TRABALHADOR AUTÔNOMO

O que diferencia o trabalhador autônomo do trabalhador regido pela CLT, é que o trabalhador autônomo não preenche todos os requisitos da relação de emprego, de modo que a subordinação não é um elemento presente na relação deste. O trabalhador autônomo presta serviços com profissionalismo e habitualidade, assumindo os riscos da atividade econômica, sem submeter-se a ordens.

Seguindo a definição de Leite (2021, p.218) “o trabalhador autônomo, como o próprio nome está a dizer, não é subordinado. Logo, ainda que preste o serviço de forma pessoal, onerosa e não eventual, não está sob a tutela direito do trabalho”. Além disso, conforme enfatiza o mesmo (2021, p.218): “Vale dizer, o trabalhador autônomo não transfere para terceiros o poder de organização de suas atividades, por desenvolve com discricionariedade, iniciativa e organização própria”.

Outrossim, com o advento da lei 13.467/2017, foi inserido o artigo 442-B, que dispõe, *in verbis*:

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.

De acordo com o artigo acima mencionado, um trabalhador autônomo pode ser contratado para realizar qualquer tipo de labor na empresa, até mesmo de forma exclusiva, o que anteriormente era considerado um elemento essencial para a caracterização do vínculo empregatício. Portanto, mesmo na presença de exclusividade, o artigo afasta a configuração do vínculo de emprego.

Nesse contexto, Oliveira (2014, p.64) observa que a pluralidade de tomadores é inerente ao trabalho autônomo, já que o mesmo sempre buscará o maior número possível de contratantes para ter maior benefício econômico. No entanto, o empregado não se caracteriza pela particularidade de empregadores, e esse critério só é relevante para negar a autonomia de um serviço, implicando na existência de relação de emprego.

Assim, quando um trabalhador autônomo é contratado sob essa circunstância, ele é regido pela égide civil (contratual), e não tem direito aos benefícios e garantias concedidos aos empregados regidos pela CLT.

Portanto, tendo em vista o entendimento consolidado pela configuração do vínculo empregatício, com o preenchimento dos requisitos da CLT, é importante mencionar a questão dos riscos da atividade laboral. O artigo 2º da CLT estabelece que o empregador deve assumir os riscos da atividade.

Todavia, no contexto em análise, observa-se que os riscos são suportados pelo empregado, ou seja, pelos motoristas da Uber, que assumem todos os riscos no desempenho da atividade, incluindo custos de manutenção do veículo, combustível, entre outros, o que contrariaria a legislação. Desse modo, surge a dúvida sobre a relação jurídica em questão ser uma parceria entre a empresa Uber e os motoristas, configurando uma relação autônoma.

Além disso, a Uber não controla a jornada de trabalho dos motoristas, permitindo que o mesmo determine sua própria jornada, inclusive a possibilidade de recusar a prestação de serviços. Ao permitir certa autonomia, a relação de trabalho entre os motoristas e a Uber pode ser caracterizada como autônoma.

Portanto, em relação à concentração dos riscos da atividade do trabalhador, entende-se que este critério se torna essencial para definir a relação de trabalho do motorista da Uber. Apesar de estarem presentes os requisitos essenciais, como pessoa física, personalidade, subordinação, não eventualidade e onerosidade, a questão dos riscos da atividade afasta a possibilidade de caracterização de uma relação de emprego entre a empresa Uber e motoristas parceiros. De acordo com Cassar (2014), se o trabalhador assume o risco do negócio, não se pode falar em relação de emprego.

## 2.7 A FLEXIBILIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO

A flexibilização trabalhista é uma resposta a uma profunda crise econômica, às dificuldades financeiras decorrentes desta, juntamente com a globalização, avanços tecnológicos, e altas taxas de desemprego. Esses fatores desencadeiam alterações significativas nas relações de trabalho (Cassar 2017, p. 35). Para se adequar as demandas de consumo e reduzir custos de produção, a classe empregadora viu a necessidade de uma reestruturação das leis trabalhistas, visando modernizá-la, para que esta reflita o cenário atual.

Conforme explicado por Delgado (2019 p. 71 e 72):

Por flexibilização trabalhista entende-se a possibilidade jurídica, estipulada por norma estatal ou por norma coletiva negociada, de atenuação da força imperativa das normas componentes do Direito do Trabalho, de modo a mitigar a amplitude de seus comandos e/ou os parâmetros próprios para a sua incidência.

Essas mudanças resultaram no surgimento de novas formas de trabalho, novos tipos de emprego, que têm contribuído para um novo perfil de trabalhador, como o autônomo, já mencionado anteriormente.

Essa modalidade de contrato rompe com umas das teorias tradicionais sobre a jornada de trabalho, que se baseia no tempo em que o empregado está à disposição do empregador. Isso

não apenas dificulta o planejamento financeiro dos empregados, mas também limita suas oportunidades de buscar um segundo emprego, diminuindo sua renda (Medeiros, 2017, p. 22).

Por conseguinte, a Uber é classificada como uma empresa de tecnologia que atua como intermediária na relação entre o consumidor e o motorista, não sendo considerada uma empresa de transporte. Essa caracterização da empresa difere da de um empregador convencional, embora reconheça a existência de uma relação de consumo.

O modelo de trabalho proposto pela Uber para os motoristas que se associam à plataforma tem causado um grande impacto no setor de transportes no Brasil e no mundo, levando a mudanças significativas nas sociedades. Como resultado, o vínculo empregatício entre a empresa e os trabalhadores tem sido modificado, flexibilizado ou até inexistente.

O principal ponto a ser analisado é se os motoristas que se vinculam à plataforma do aplicativo têm ou não vínculos trabalhistas. Com as novas formas de organização do trabalho, a relação entre o indivíduo e o emprego está passando por mudanças que antes não existiam. É primordial uma análise cuidadosa para compreender a possibilidade ou não do reconhecimento do vínculo empregatício diante dessas novas formas organizacionais e da influência nas vidas cotidianas dos trabalhadores.

Em 2017, o Senado Federal Brasileiro discutiu sobre o Projeto de Lei 28/2017, que tinha o objetivo de regulamentar o serviço de transporte por aplicativo no país. Esse projeto resultou na Lei nº 13.640, de 26 de março de 2018, que regulamentou o transporte remunerado privado individual de passageiros. Isso trouxe uma maior flexibilização na parceria entre aplicativos e motoristas.

De acordo com a doutrina de Roberto Bueno, a flexibilização é um conjunto de medidas destinadas a tornar as normas mais compatíveis com as situações reais, a fim de garantir a manutenção das relações trabalhistas.

Portanto, o foco da Uber é evitar a classificação de seus motoristas como empregados, uma vez que eles não seguem um horário ou contrato de trabalho predefinido. No entanto, essa flexibilidade deve ser examinada com cautela, posto que as regras entre particulares não podem sobrepor hierarquicamente as normas de ordem pública.

### **3 A UBER E OS MOTORISTAS**

Através de clientes e condutores colaboradores, a Uber procura constantemente melhorar sua plataforma, propiciando opções de deslocamento urbano e desempenhando um papel na otimização da eficiência e inteligência das cidades (Uber, 2023). Neste capítulo,

faremos um estudo sobre a empresa Uber e como se dá as relações com seus motoristas.

### 3.1 HISTÓRIA DA UBER

A Uber é uma plataforma que estabelece conexões entre usuários e motoristas parceiros, oferecendo uma alternativa de mobilidade acessível através de uma interface prática. O aplicativo foi idealizado em 2008 quando os criadores Travis Kalanick e Garrett Camp não conseguiram encontrar um táxi após uma conferência na França. Como resultado desse contratempo, eles desenvolveram o aplicativo em março de 2009 nos Estados Unidos, na cidade de São Francisco, com a primeira viagem ocorrendo na mesma cidade, em julho de 2010 (Uber, 2023).

A Uber deu início ao seu processo de expansão internacional em 2011, começando em Paris, onde a ideia inicial surgiu. A partir de 2014, a expansão ganhou ritmo, conectando cem cidades via aplicativo, incluindo o Rio de Janeiro, no Brasil. A partir de 2015, a empresa desenvolveu modelos de atendimento voltados para os mais diversos setores de mercado, visando atingir novos públicos. Neste mesmo ano, a Uber registrou um marco significativo de 1 bilhão de viagens realizadas, apenas cinco anos após o lançamento (Uber, 2023,c).

Considerada uma das empresas mais bem-sucedidas globalmente, a Uber em dezembro de 2015, atingiu uma avaliação de US\$ 68 bilhões, superando, em apenas seis anos, empresas tradicionais como General Motors e Ford, bem como as empresas de aluguel de carro Hertz e Avis (Zaleski, 2016).

Em 2016, a Uber já operava em quinhentas cidades ao redor do mundo. Em 2017, lançou o aplicativo Uber Freight, que tinha com o objetivo de conectar transportadores a remetentes para simplificar os pedidos de transporte. Em maio do mesmo ano, a Uber registrou a marca de 5 bilhões de viagens realizadas, e em junho de 2018, alcançou a marca de 10 bilhões de corridas (Uber, 2023,c).

O ano de 2019 destacou-se pelo desempenho financeiro da empresa, confirmando o valor de mercado da Uber em US\$ 82 bilhões. Além disso, de acordo com o relatório anual, a Uber alcançou uma receita de US\$ 13 bilhões, o maior valor já registrado pela empresa em um único ano (Pozzi, 2019).

Globalmente, a Uber enfrentou consideráveis desafios ao expandir-se, enfrentando resistência de autoridades públicas, taxistas, empresas de táxi e associações sindicais. Muitas dessas reações decorrem da novidade do serviço e rapidez de sua expansão. A falta de regulamentação e a concorrência potencial com serviços fortemente regulados, como o táxi,

criaram uma situação em que os veículos da Uber operavam com mais liberdade em comparação com os táxis convencionais, o que gerou reações adversas.

Apesar dos obstáculos, a Uber manteve sua estratégia de expansão e inovação tecnológica, objetivando facilitar a locomoção das pessoas, além de oferecer oportunidades de conquistar a independência financeira e prosperar (Uber, 2023,b). Como resultado, esse modelo de transporte foi adotado em vários países, inclusive no Brasil.

### 3.2 A UBER NO BRASIL

A Uber iniciou suas operações no Brasil em 2014 e, atualmente, está presente em mais de quinhentas cidades do país, abrangendo todas as capitais e regiões metropolitanas. O Rio de Janeiro, foi a primeira cidade a oferecer os serviços, seguido por São Paulo e Belo Horizonte. Em 2019, a Uber comemorou cinco anos de presença no Brasil, registrando números impressionantes, incluindo mais de 600 mil motoristas parceiros, 22 milhões de usuários ativos e mais de 2,6 bilhões de viagens realizadas. Em 2021, o primeiro relatório de impacto da Uber no Brasil indicou que a empresa gerou R\$ 36 bilhões de valor para a economia do país (Uber, 2023).

A plataforma da Uber no Brasil oferece cinco categorias de serviços: UberX, Uber Pool, Select, Black, Bag, UberX VIP, Uber Eats e Uber Flash, vejamos cada uma delas:

UberX é a modalidade convencional da Uber, caracterizada por carros mais simples e tarifas mais acessíveis em comparação com os táxis tradicionais. Os veículos devem ser compactos, fabricados a partir de 2008, com quatro portas e ar condicionado, podendo acomodar até cinco passageiros. Esta modalidade está disponível em todos os estados brasileiros (Uber, 2023).

Uber Pool permite compartilhar viagens com outros usuários que têm destinos semelhantes, proporcionando descontos na tarifa à medida que mais pessoas dividem a corrida. No entanto, o aplicativo limita o número de passageiros a três por viagem (Uber, 2023).

Uber Select é uma opção intermediária com carros de quatro portas, ar condicionado e fabricados a partir de 2012, oferecendo um nível de conforto superior ao UberX (Uber, 2023).

Uber Black disponibiliza viagens em carros de luxo, incluindo sedans e SUVs com bancos de couro, todos na cor preta. Esta categoria é a mais cara entre as opções (Uber, 2023).

Uber Bag é a categoria que oferece carros com espaço amplo no porta-malas (Uber, 2023).

UberX VIP conecta os motoristas mais bem avaliados aos usuários mais frequentes do aplicativo. Os motoristas VIP têm prioridade no atendimento, o que resulta em mais corridas, enquanto os passageiros desfrutam de um serviço aprimorado (Uber, 2023).

Uber Eats permite que os clientes façam pedidos de seus restaurantes favoritos por meio da plataforma, com o restaurante preparando o pedido e um entregador parceiro realizando a entrega (Uber, 2023).

Uber Flash é uma solução de entrega de itens no mesmo dia (Uber, 2023).

Além desses serviços, a Uber também oferece outras opções, como o Uber Corporativo e Uber Freight. No entanto, para a delimitação do nosso tema, que por si só é muito complexo, nos concentraremos no contexto dos serviços de transporte de passageiros motorista x usuário.

### 3.3 FUNCIONAMENTO E CADASTRO NO APLICATIVO UBER

Para avançarmos na análise deste tópico, é essencial analisar o modo de funcionamento do aplicativo e o processo de cadastro nele. A fim de verificar se existe ou não vínculo empregatício entre a plataforma e os motoristas que a utilizam para prestar serviços.

#### 3.3.1 Do funcionamento

O principal produto da Uber é o seu aplicativo diferenciado, que gerencia viagens sob demanda, conectando motoristas parceiros e passageiros. Para isso, o usuário insere o seu destino no aplicativo em seu smartphone, analisa as opções disponíveis, levando em consideração o tipo de veículo, preço e horário e então seleciona a opção desejada. O aplicativo então localiza um motorista parceiro próximo e que possui interesse na viagem. Após a viagem ser confirmada, o passageiro recebe dados relativos ao motorista e ao veículo, podendo rastrear a movimentação do carro no mapa do aplicativo até a sua chegada. Somente após a aceitação da viagem pelo motorista, é que o aplicativo evidenciará para ele a identificação do usuário e a sua localização. Quando ambos se encontram no ponto determinado, a corrida começa e o usuário tem a possibilidade de seguir a rota por meio de seu aparelho celular até o destino (Uber, 2023d).

Quando entra no veículo, o passageiro percebe a qualidade do atendimento, que é padronizada. Quando chegam ao destino, o pagamento é feito automaticamente através do

cartão de crédito ou débito registrado no aplicativo, eliminando a necessidade de dinheiro. Além disso, o valor tarifa final pode ser dividida com múltiplos usuários da Uber (UBER, 2023e).

No final da viagem, tanto o motorista como o passageiro avaliam sua experiência com uma de 1 a 5 estrelas. Essas avaliações coletam dados relativos a clientes e condutores, e servem como um sistema de motivação e gestão da excelência no serviço oferecido (UBER, 2023f).

Assim, condutores que não alcançam a pontuação mínima necessária para aprovação, qual seja, 4.6, são desconectados da plataforma, e o mesmo ocorre com os motoristas que não atingem a nota mínima de aprovação por parte dos clientes. Importante mencionar que as notas são anônimas e fornecida de forma agregada (Uber, 2023).

### 3.3.2 Do cadastro

Para se tornar um usuário da Uber, é necessário realizar um cadastro prévio. Isso envolve, fornecer informações pessoais básicas e criar um perfil no aplicativo ou site oficial da empresa. Além disso, o usuário deve registrar os dados de um cartão de crédito válido para concluir o processo de registro (Uber, 2023e).

No caso dos motoristas parceiros da Uber, o processo é um pouco mais elaborado. Eles precisam possuir carteira nacional de habilitação com a observação de “Exerce Atividade Remunerada” (EAR). Com essa condição, o motorista pode se cadastrar na plataforma e passar por uma verificação de segurança, e sendo bem-sucedida, a este é solicitado o envio do Certificado de Registro e Licenciamento de Veículo (CRLV) (Uber, 2023e).

“O cadastro no serviço é bem simples, o que surpreendeu até o secretário municipal de Transportes, Sérgio Avelleda, em reunião com vereadores há duas semanas. “Descobri que os candidatos são aprovados apenas enviando a documentação pelo correio.” A verdade é que nem isso é necessário: fotos do registro do carro e da carteira de motorista podem ser despachadas pelo celular. Quem nunca trabalhou na direção deve incluir a observação “exerce atividade remunerada” na habilitação. Isso significa realizar um exame psicotécnico e desembolsar 140 reais em uma unidade do Poupatempo. Na prática, é possível tornar-se uberista em quatro horas.” (MESSIAS, 2017)

Para efetivar o cadastro, o veículo também deve atender a certos requisitos para garantir a segurança e qualidade oferecido aos usuários. Alguns veículos não são aceitos em nenhuma categoria de viagem, como aqueles com placa vermelha, pickups, vans e caminhonetes. Além disso, carros com adesivos, plotagens, com danos ou modificação no sistema de suspensão ou freios, também não são permitidos (Uber, 2023e).

A empresa não exige veículo próprio, inclusive, disponibiliza parceria com empresas locadoras de carro. A exigência encontra-se somente sobre as condições de uso do veículo, que precisam atender os produtos fornecidos pela empresa (Uber, 2023g).

Uma vez que no cadastro do motorista é confirmado e liberado, a Uber fornece informações e recomendações para iniciar as atividades como motorista parceiro. Eles recebem orientações sobre como preparar o veículo, como realizar viagens, como monitorar os seus ganhos, absorver o código de conduta e outras questões relacionadas à operação. Vale salientar que, os motoristas têm a liberdade de trabalhar de acordo com suas próprias preferências e necessidades, já que não há dias ou horários pré-estabelecidos (Uber, 2023f).

Enquanto estiver colaborando com a Uber como parceiro, o motorista deve cumprir várias políticas e regras estabelecidas pela empresa. O não cumprimento pode resultar na dedução ou retenção de valores que o condutor tenha a receber por eventuais prejuízos decorrentes do uso inadequado da plataforma, ou em casos extremos, a sua exclusão do aplicativo (Uber, 2023h).

O estudo conduzido pelo professor Rodrigo Carelli, traça um perfil dos motoristas parceiros da Uber. Pode-se concluir que, predominantemente, são do gênero masculino, com idades compreendidas 31 e 40 anos, possuindo escolaridade segundo grau, e que geralmente trabalham cerca de 45 a 60 horas por semana. De acordo com os relatos coletados, a Uber emergiu como uma alternativa para aumentar a renda de alguns desses motoristas, para outros, foi uma forma de sobreviver em meio ao desemprego ou a atividades que não geravam nenhuma renda devido crise econômica (Ibidem, p. 135.).

Esse cenário ocorre em um momento em que a taxa de desemprego começa a aumentar, após um período de crescimento do trabalho formal. O Brasil é em um país marcado por altos índices de informalidade no mercado de trabalho. Nesse contexto, os valores associados ao empreendedorismo ainda mais proeminentes, oferecendo uma rota para o sucesso econômico, mesmo que sob a forma de trabalhador autônomo ou empreendedor individual (Kramer, 2017)

Assim, a chegada da Uber surgiu como uma alternativa para aqueles que se identificam com a filosofia “uberista” e buscam oportunidades de renda em um cenário econômico desafiador. A Uber se destaca em sua estratégia de recrutamento, com a promessa de flexibilidade, permitindo, como diz em seu site “ganhe quando quiser” e “defina seu próprio horário”. Essas características de trabalho autônomo são percebidas pelos motoristas como pontos positivos, conforme evidenciado no estudo de Carelli.

“Me sinto como um profissional autônomo: a Uber não exige o dia ou a hora em que eu tenho que trabalhar. Eu entrei pra Uber pela qualidade de vida, eu não tinha no meu emprego anterior. Aqui eu tenho mais liberdade, posso viajar quando quiser. Eu sigo

o aplicativo: pra onde ele me levar, eu vou levando. Isso aqui é meio viciante (...) você quer descansar, mas toca [o alerta de solicitação de corrida] e você vai de novo” (Carelli, p.137).

De modo amplo, a maioria dos motoristas que se juntou à Uber, o fez após enfrentar um período de desemprego e muitas vezes acompanhado de endividamento. Inicialmente, o trabalho na Uber era visto como uma alternativa para obter renda temporária ou como uma atividade paralela, mas acabou se tornando a ocupação principal para a maioria dos motoristas, representando a principal fonte de renda de suas famílias.

A proposta da própria Uber sustenta esse modelo de negócios que oferece benefícios mútuos para os usuários, motoristas e a própria empresa. Os usuários desfrutam da realização de viagens de acordo com a sua vontade, seguras e com preços razoáveis. Os motoristas parceiros encontram uma fonte de renda ágil e segura, com oportunidades disponíveis onde quer que estejam. Para a empresa essa abordagem resulta em retornos financeiros superiores aos índices convencionais, juntamente com a inovação tecnológica. Os benefícios apresentados pela Uber, especialmente para os motoristas, deram origem o fenômeno social conhecido como “uberização” (Uber, 2023b).

### 3.4 O FENÔMENO DA UBERIZAÇÃO

No sistema educacional brasileiro, estuda-se a Revolução Industrial, que é dividida em três fases, sendo que a primeira, introduziu a máquina a vapor, a segunda trouxe eletricidade e petróleo, e a terceira incorporou inovações digitais. No entanto, a partir de 2010, observamos o surgimento de uma quarta revolução, a chamada “indústria de plataforma”. Nesse cenário, os trabalhadores oferecem seus serviços sem necessariamente possuir um vínculo empregatício com a empresa, deixando de ser considerados trabalhadores e passando a ser denominados prestadores de serviços (Brasil, 2018).

Essa nova dinâmica de trabalho é especialmente evidenciada no fenômeno conhecido como “uberização”, que se estende por diversos setores da economia, abrangendo diferentes tipos de ocupações, níveis de qualificação, renda e condições de trabalho. A Uber é uma das empresas responsáveis por popularizar esse conceito, dando nome ao termo, embora ele não se restrinja apenas a essa companhia. De maneira geral, a “uberização” é entendida como uma nova forma de controle, gestão e organização do trabalho (Abílio, 2020).

Atualmente, o fenômeno da "uberização" já se estendeu a setores como saúde e educação. Portanto, o que estamos presenciando nos dias de hoje é uma nova maneira de

organizar a produção que parece estar se tornando uma tendência predominante no cenário do trabalho.

A “uberização” trouxe diversas vantagens para os consumidores, como praticidade, flexibilidade e custos reduzidos em diversos serviços. No entanto, essa modalidade de trabalho colaborativo não oferece vínculos empregatícios e nem garantias trabalhistas ou sociais.

A Uber conquistou consumidores ao oferecer um modelo de transporte mais acessível e confortável em um mercado que anteriormente era dominado por um único tipo de transporte individual. Além disso, forneceu uma oportunidade de complementação de renda para os motoristas e uma saída para a crise econômica que afetou empregos e oportunidades.

No entanto, os críticos argumentam que a “uberização” representa um passo adiante nas terceirizações, transformando os trabalhadores em “empreendedores” disponíveis para o trabalho, enquanto retira suas garantias constitucionais e os mantém subordinados sob uma nova lógica baseada em algoritmos.

A abordagem de negócios da Uber representa apenas uma manifestação mais recente desse tipo de trabalho “colaborativo”, e que carece de vínculos empregatícios. De acordo com Angelieri, a economia compartilhada, marcada pela “uberização”, é uma saída para a crise.

Da mesma forma, Hélio Gurovitz, mencionado por Daniel Bianchi e Maíra Saruê Machado, é a favor da “uberização”, e argumenta que “qualquer intromissão do Estado na uberização do trabalho, que proíba um motorista independente de oferecer seu serviço a alguém que queira pagar por ele só gera desemprego, ineficiência econômica e a negociação ilegal de licenças” e menciona também, isso como “uma enorme oportunidade para políticos corruptos cobrarem propinas”

No contexto brasileiro, a Uber e suas concorrentes aproveitam um histórico sistema de carências da classe trabalhadora, juntamente com as altas taxas de emprego informal e desemprego estrutural. Portanto, o Brasil se tornou um mercado estratégico para a Uber.

Em última análise, espera-se que a modernização seja incorporada pela legislação trabalhista brasileira, o que já foi evidenciado no governo Temer, com o início da aplicação da nova legislação trabalhista. Percebe-se que esse fenômeno faz parte do atual cenário trabalhista, e tem um impacto significativo nas relações entre empresas e trabalhadores (Franco; Ferraz, 2019).

#### **4 A (IN)EXISTÊNCIA DA CONFIGURAÇÃO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO**

Este modelo de operação da Uber, conforme apresentado, tem suscitado dúvidas em todo o mundo sobre a natureza do trabalho dos motoristas, especificamente se há ou não um vínculo empregatício com a empresa. Ações trabalhistas foram instauradas em diversos países, inclusive no Brasil, com o intuito de questionar isso.

Até o momento, o Tribunal Superior do Trabalho não emitiu uma decisão definitiva sobre a existência ou não de vínculo empregatício entre a plataforma Uber e os motoristas. Entretanto, em Tribunais Regionais do Trabalho, já ocorreram julgamentos envolvendo essa discussão, e as decisões proferidas em primeira e segunda instância divergem em relação ao reconhecimento desse vínculo entre os condutores de veículos e a empresa Uber. (TST, 2023)

Dessa forma, neste capítulo, será realizada uma análise das decisões judiciais em que a empresa Uber foi parte, levando em consideração as diferentes posições em relação à existência ou não do vínculo de emprego.

#### 4.1 DECISÕES FAVORÁVEIS E DESFAVORÁVEIS AO RECONHECIMENTO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO

##### 4.1.1 Decisões favoráveis

De acordo com o desembargador federal do trabalho, José Eduardo de Resende Chaves, existem fundamentos que sustentam o reconhecimento do vínculo empregatício. Esses fundamentos incluem:

1. Direção do Trabalho: É o Uber quem define exaustivamente o modo de produção: a) define o preço do serviço; b) define padrão de atendimento; c) define a forma de pagamento; d) define e recebe o pagamento; e) paga o motorista; f) centraliza o acionamento do colaborador para prestar o serviço.
2. Sistema Disciplinar do Uber: Aplica as penalidades aos trabalhadores que infringirem suas normas de serviço. Por exemplo, se o motorista pegar um passageiro na rua, sem ser acionado pelo aplicativo. Estão sujeitos também a penalidade, os motoristas mal avaliados pelos usuários do serviço. (CHAVES, 2016).

Nanartonis (2016) também argumenta que “os serviços prestados possuem os requisitos que caracterizam a relação empregatícia, como, por exemplo, a pessoalidade e a subordinação, o que acaba sendo possível identificar a relação de emprego.”

No ano de 2019, durante o processo nº 0011710-15.2019.5.15.0032, a 11ª Câmara do TRT da 15ª Região juntaram uma petição de acordo na qual solicitava a retirada do processo da pauta para fins de homologação. O relator do acórdão, o desembargador João Batista Martins César, recusou o pedido de retirada do processo da pauta e atendeu ao pedido inicial do

motorista, reconhecendo a existência do vínculo empregatício com a empresa em um período específico.

Na cognição do relator, a tentativa da empresa de fechar um acordo às vésperas da sessão de julgamento foi interpretada como uma estratégia para obter “vantagem desproporcional”. Isso foi fundamentado na ideia de que a empresa estava envolvida em uma fraude trabalhista extremamente lucrativa, a qual envolveu um grande número de trabalhadores e foram intencionalmente disfarçadas pela aparente uniformidade jurisprudencial, que mascarou a existência de divergências nas interpretações do assunto, criando uma ilusão de que a mesma estava unificada na admissão de que os fatos eram uniformemente configurados em todos os casos. Vejamos.

RECURSO ORDINÁRIO. UBER. MOTORISTA. VÍNCULO DE EMPREGO. SUBORDINAÇÃO ALGORÍTMICA. EXISTÊNCIA. O contrato de trabalho pode estar presente mesmo quando as partes dele não tratarem ou quando aparentar cuidar-se de outra modalidade contratual. O que importa, para o ordenamento jurídico trabalhista, é o fato e não a forma com que o revestem - princípio da primazia da realidade sobre a forma. No caso da subordinação jurídica, é certo se tratar do coração do contrato de trabalho, elemento fático sem o qual o vínculo de emprego não sobrevive, trazendo consigo acompanhar a construção e evolução da sociedade. A Lei, acompanhando a evolução tecnológica, expandiu o conceito de subordinação clássica ao dispor que "os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio" (parágrafo único do artigo 6º da CLT). No caso em análise, resta claro nos autos que o que a Uber faz é codificar o comportamento dos motoristas, por meio da programação do seu algoritmo, no qual insere suas estratégias de gestão, sendo que referida programação fica armazenada em seu código-fonte. Em outros termos, realiza, portanto, controle, fiscalização e comando por programação neofordista. Dessa maneira, observadas as peculiaridades do caso em análise, evidenciando que a prestação de serviços se operou com pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e sob subordinação, impõe-se o reconhecimento do vínculo de emprego.

Nesse mesmo sentido, à decisão da 6ª Vara do Trabalho de Cuiabá do Tribunal Regional do Trabalho da 23ª Região, proferida pelo Juiz Alex Fabiano no processo nº 0000494-79.2020.5.23.0006, a sentença foi favorável ao pleito do reclamante. O juiz considerou que os elementos que caracterizam o vínculo empregatício, tais como subordinação, habitualidade, onerosidade e pessoalidade, estavam presentes nos autos do processo.

O motorista detalhou sua atuação no período que abrange de fevereiro de 2017 até o início de 2020, quando teve seu acesso ao aplicativo bloqueado. O reclamante alegou a existência de vínculo empregatício e, dessa forma, reivindicou o direito de receber verbas rescisórias com base na média de ganhos semanais de 400 reais. A Uber, em sua defesa, negou qualquer vínculo empregatício, argumentando que os motoristas prestam serviços de maneira autônoma e como parceiros da empresa.

O juiz Alex Fabiano enfatizou que a subordinação era evidente, já que a atividade profissional do motorista era monitorada em tempo real pelo aplicativo da empresa, que acompanhava o trajeto, velocidade e avaliação dos clientes. Ele descreveu esse nível de supervisão com “uma hipervigilância”.

O magistrado não aceitou o argumento apresentado pela Uber, que destaca que os valores repassados aos motoristas eram consideráveis e que a empresa recebia apenas uma parte, sugerindo uma relação de sociedade e parceria em vez de uma relação empresa-trabalhador. No entendimento do juiz, para sustentar essa argumentação, seria necessário ignorar as despesas suportadas pelo motorista, como pneu, revisões e limpeza. Ele observou que, na realidade, os ganhos dos motoristas ficavam muito aquém do que seria esperado de um sócio.

Além disso, o motorista não tinha o controle sobre a precificação dos serviços, essa é uma decisão que cabia à Uber. Ademais, o juiz também mencionou a legislação inserida na CLT em 2011, pela Lei 12.551, que regula o trabalho a distância e equipara os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão aos meios pessoais e diretos de comando e supervisão do trabalho para fins de subordinação jurídica.

Nesse ínterim, têm-se o entendimento proferido pelo Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região, qual seja:

RECURSO ORDINÁRIO. UBER. MOTORISTA. VÍNCULO DE EMPREGO. SUBORDINAÇÃO ALGORÍTMICA. EXISTÊNCIA. O contrato de trabalho pode estar presente mesmo quando as partes dele não tratarem ou quando aparentar cuidar-se de outra modalidade contratual. O que importa, para o ordenamento jurídico trabalhista, é o fato e não a forma com que o revestem – princípio da primazia da realidade sobre a forma. No caso da subordinação jurídica, é certo se tratar do coração do contrato de trabalho, elemento fático sem o qual o vínculo de emprego não sobrevive, trazendo consigo acompanhar a construção e evolução da sociedade. A Lei, acompanhando a evolução tecnológica, expandiu o conceito de subordinação clássica ao dispor que “os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio” (parágrafo único do artigo 6º da CLT). No caso em análise, resta claro nos autos que o que a Uber faz é codificar o comportamento dos motoristas, por meio da programação do seu algoritmo, no qual insere suas estratégias de gestão, sendo que referida programação fica armazenada em seu código-fonte. Em outros termos, realiza, portanto, controle, fiscalização e comando por programação neo-fordista. Dessa maneira, observadas as peculiaridades do caso em análise, evidenciando que a prestação de serviços se operou com pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e sob subordinação, impõe-se o reconhecimento do vínculo de emprego. (TRT-1 – RO: 01012911920185010015 RJ, Relator: CARINA RODRIGUES BICALHO, Data de Julgamento: 07/07/2021, Sétima Turma, Data de Publicação: 13/07/2021)

O TRT da 1ª Região confirmou a presença de todos os elementos que caracterizam uma relação de emprego. Ficou evidente que a reclamante estava identificada na plataforma e, quando conectada para realizar o transporte de um cliente, apenas ela poderia se apresentar, por

questões de segurança. Além disso, o contrato de adesão, denominado de “Adendo de Motorista aos Termos e Condições Gerais dos Serviços de Intermediação Digital”, definia claramente a necessidade de a atividade ser executada pessoalmente pelo motorista, destacando a importância da pessoalidade.

O Tribunal também esclareceu que a flexibilidade de horários não impede a não eventualidade, pois existem diferentes tipos de contratos de trabalho que permitem horários flexíveis e ainda são sujeitos à supervisão do empregador. A não-eventualidade como requisito legal para uma relação de emprego, se manifesta quando o trabalho é prestado de forma permanente, independentemente da rigidez ou flexibilidade da jornada.

Outrossim, os juízes observaram que a Uber acompanhava as horas trabalhadas pela autora semanalmente, registrando dados como o número de viagens completadas, a taxa de aceitação e de cancelamento. Também ressaltaram que, mesmo que o trabalho fosse intermitente, se fosse essencial para o negócio da Uber, o requisito da não eventualidade estaria presente.

Quanto à onerosidade, o tribunal afirmou que a relação entre a reclamante e a Uber claramente envolvia compensação financeira, embora houvesse disputa sobre se essa compensação deveria ser considerada um salário ou não. Os juízes identificaram as características do salário, como essencialidade, reciprocidade, sucessividade, periodicidade e determinação heterônoma, e, portanto, consideraram a presença de onerosidade.

Por fim, o Judiciário reconheceu a existência de subordinação na relação entre a Uber e a reclamante. O algoritmo, que era o equivalente ao supervisor, não era neutro, pois era alimentado com dados e objetivos para atingir resultados no interesse da Uber. A plataforma estabelecia regras, condutas e linguagem a serem seguidas pelos motoristas para obter boas avaliações. O não cumprimento dessas regras poderia resultar na exclusão do motorista da plataforma. Portanto, a subordinação jurídica foi confirmada, e, conseqüentemente, o vínculo de emprego entre as partes foi estabelecido..

Recentemente, uma decisão tem chamado atenção e gerado diversas discussões, na qual o Juiz Maurício Pereira Simões, da 4ª Vara do Trabalho de São Paulo, em 14 de setembro de 2023, profere uma sentença condenando a Uber ao pagamento de R\$ 1 bilhão por danos morais coletivos. Além disso, determina que a empresa efetive os registros CLT dos motoristas com os quais tem contrato. Essa decisão foi tomada em resposta a Ação Cível Pública de nº 1001379-33.2021.5.02.0004, movida pelo Ministério Público do Trabalho, representado pela Procuradoria Regional do Trabalho da 2ª Região, que alega que recebeu denúncias da Associação dos Motoristas Autônomos de Aplicativos (AMAA) sobre as condições de trabalho

dos motoristas contratados pela empresa. Os procuradores do MPT defendem que há vínculo empregatício entre a empresa e os motoristas.

O juiz Simões considera que deve ser responsabilizada tanto por suas ações quanto por sua omissão. Ele argumenta que a empresa agiu com dolo, ou seja, com intenção deliberada, ao estabelecer práticas destinadas a evitar o cumprimento das leis trabalhistas, previdenciárias, de saúde e assistência. Isso vai além de negligência, imprudência ou erro; foi um comportamento planejado para contornar as obrigações legais, mesmo quando tinha o dever constitucional e legal de segui-las.

Diante disso, a Uber anunciou que recorrerá da decisão e que não implementará nenhuma das medidas determinadas na sentença até que todos os recursos disponíveis se encontrem esgotados.

Logo, embora haja decisões recentes reconhecendo a existência de vínculo empregatício entre os motoristas e a Uber, essa temática continua sendo debatida e deve ser aprimorada pela justiça brasileira.

#### **4.1.2 Decisões desfavoráveis**

Assim como existem entendimentos e decisões que reconhecem a existência do vínculo empregatício, também há aquelas em que não confirmam essa caracterização. Em uma decisão, a 5ª Turma do TST rejeitou o reconhecimento do vínculo de emprego entre um motorista de Guarulhos, São Paulo, e a Uber do Brasil. Os ministros entenderam que o motorista tinha a possibilidade de ficar offline, desfrutando da flexibilidade na prestação de serviços e nos horários de trabalho. (Brasil, 2020). Segue abaixo.

RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. VÍNCULO DE EMPREGO. MOTORISTA. UBER. AUSÊNCIA DE SUBORDINAÇÃO. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA. Destaque-se, de início, que o reexame do caso não demanda o revolvimento de fatos e provas dos autos, isso porque a transcrição do depoimento pessoal do autor no acórdão recorrido contempla elemento fático hábil ao reconhecimento da confissão quanto à autonomia na prestação de serviços. Com efeito, o reclamante admite expressamente a possibilidade de ficar “off line”, sem delimitação de tempo, circunstância que indica a ausência completa e voluntária da prestação dos serviços em exame, que só ocorre em ambiente virtual. Tal fato traduz, na prática, a ampla flexibilidade do autor em determinar sua rotina, seus horários de trabalho, locais que deseja atuar e quantidade de clientes que pretende atender por dia. Tal auto-determinação é incompatível com o reconhecimento da relação de emprego, que tem como pressuposto básico a subordinação, elemento no qual se funda a distinção com o trabalho autônomo. Não bastasse a confissão do reclamante quanto à autonomia para o desempenho de suas atividades, é fato incontroverso nos autos que o reclamante aderiu aos serviços de intermediação digital prestados pela reclamada, utilizando-se de aplicativo que oferece interface entre motoristas previamente cadastrados e usuários dos serviços. Dentre os termos e condições relacionados aos referidos serviços, está a reserva ao

motorista do equivalente a 75% a 80% do valor pago pelo usuário, conforme consignado pelo e. TRT. O referido percentual revela-se superior ao que esta Corte vem admitindo como bastante à caracterização da relação de parceria entre os envolvidos, uma vez que o rateio do valor do serviço em alto percentual a uma das partes evidencia vantagem remuneratória não condizente com o liame de emprego. Precedentes. Recurso de revista conhecido e provido. (TST-RR-1000123-89.2017.5.02.0038, 5ª Turma, rel. Min. Breno Medeiros, julgado em 5.2.2020).

No julgamento do recurso de revista, o ministro Breno Medeiros, relator do caso, ressaltou que o motorista reconheceu explicitamente a capacidade de ficar offline, sem restrição de tempo. Isso, de acordo com o ministro, demonstra a ampla flexibilidade do motorista em definir sua rotina, horários de trabalho, locais de atuação e o número de clientes que deseja atender diariamente. Para ele, esse privilégio de autodeterminação entra em conflito com os requisitos de uma relação de emprego, que pressupõe a subordinação. O ministro também observou que, ao aderir aos serviços de intermediação digital da empresa, o motorista recebia cerca de 75% a 80% do valor pago pelo usuário, um percentual mais alto do o aceito pelo TST para caracterizar uma relação de parceria. Ele destacou que essa distribuição financeira digital não condiz com uma relação de emprego. A decisão foi unânime e Turma recusou os embargos de declaração do motorista, impondo uma multa de 1% sobre o valor da causa em favor da empresa. (Brasil, 2021)

Nesse mesmo sentido temos a jurisprudência:

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. MOTORISTA DE APLICATIVO. AUTONOMIA NA PRESTAÇÃO DOS SERVIÇOS. VÍNCULO EMPREGATÍCIO NÃO CONFIGURADO. O Tribunal Regional consignou que os elementos dos autos demonstram autonomia do reclamante na prestação dos serviços, especialmente pela ausência de prova robusta acerca da subordinação jurídica. Ademais, restando incontroverso nos autos que, " pelos serviços prestados aos usuários, o motorista do UBER, como o reclamante auferiu 75% do total bruto arrecadado como remuneração, enquanto que a quantia equivalente a 25% era destinada à reclamada (petição inicial - item 27 - id. 47af69d), como pagamento pelo fornecimento do aplicativo ", ressaltou o Tribunal Regional que, " pelo critério utilizado na divisão dos valores arrecadados, a situação se aproxima mais de um regime de parceria, mediante o qual o reclamante utilizava a plataforma digital disponibilizada pela reclamada, em troca da destinação de um percentual relevante, calculado sobre a quantia efetivamente auferida com os serviços prestados ". Óbice da Súmula nº 126 do TST. Incólumes os artigos 1º, III e IV, da Constituição Federal e 2º, 3º e 6º, parágrafo único, da CLT. Agravo de instrumento conhecido e não provido" (AIRR-11199-47.2017.5.03.0185, 8ª Turma, Relatora Ministra Dora Maria da Costa, DEJT 31/01/2019).

Por conseguinte, têm-se a decisão de um processo trabalhista da 4ª vara do trabalho de Florianópolis/SC em que o vínculo empregatício entre o motorista e o aplicativo não foi reconhecido. A decisão se baseou na falta de evidências, inclusive pelo fato de que o motorista determinava o seu próprio horário de trabalho, decidindo quantas horas por dia estava disposto a trabalhar. Além disso, a autonomia do motorista, que podia oferecer descontos aos seus

clientes, também foi citada como argumento. Como resultado, o processo foi julgado improcedente.

0000694-37.2022.5.12.0034 - 4ª VARA DO TRABALHO DE FLORIANÓPOLIS. Alega o autor que iniciou a prestação de serviços para a ré em 17-03-2020, na função de motorista, com término do contrato em 14-04-2021, em razão de bloqueio injustificado no aplicativo da ré. Pleiteia o reconhecimento de vínculo empregatício, anotação de sua CTPS e pagamento de FGTS. Pretende, ainda, a reintegração ao emprego ou, sucessivamente, o reconhecimento de dispensa sem justa causa com pagamento das verbas salariais (inclusive rescisórias), multa do art. 477 da CLT e indenização por dano moral. DECISÃO – Além de ser incontroverso que o motorista escolhia quais os dias e horários que iria prestar serviços, as provas produzidas demonstraram que o autor podia se recusar a realizar algumas viagens. Note-se ainda que, conforme informado pela testemunha Vitor, o autor possuía autonomia, inclusive, para conceder desconto aos clientes. Assim, concluo que o autor não estava sujeito a controle de jornada ou de produção. [...] Dessa forma, tenho que, ao utilizar o aplicativo disponibilizado pela ré, o autor prestava serviços conforme sua conveniência, o que já afasta a existência de subordinação. Sendo assim, em razão de não haver subordinação na relação de trabalho entre o autor e a ré, não há o reconhecimento de liame empregatício entre as partes, porquanto não presentes os requisitos do art. 3º da CLT. Pelo que, rejeito o pedido de reconhecimento de vínculo de emprego e seus consectários (reintegração, reconhecimento de dispensa sem justa causa, verbas rescisórias, FGTS, multa do art. 477 e indenização por dano moral).

Já em 2020, a 1ª Turma do Tribunal do Trabalho da Paraíba da 13ª Região julgou o processo nº 0000149-35.2020.5.13.0025 e, de forma unânime, decidiu que não havia existência de vínculo empregatício entre motorista e a empresa Uber. O colegiado manteve o veredito da 8ª Vara do Trabalho de João Pessoa, PB. De acordo com o acórdão, o autor da ação alegava que a Uber utilizava tecnologia avançada para exercer seu trabalho como motorista, de forma subordinada, habitual, pessoal e onerosa, por meio de algoritmos que monitoravam sua jornada, avaliavam seu desempenho e aplicavam sanções. Ele argumentava que isso representava uma nova forma de trabalho subordinado, sem horários fixo, com jornadas flexíveis.

A desembargadora Ana Maria Madruga, relatora do processo, entendeu que, apesar do impacto das tecnologias de informação e comunicação em constante evolução, a subordinação não estava presente, uma vez que o motorista tinha liberdade de escolher quando desejasse, realizar o trabalho, sem a obrigação de comunicar a Uber. Portanto, concluiu que o motorista não era empregado, mas sim um usuário da plataforma, conforme indicado seguir.

MOTORISTA DE APLICATIVO. USO DE PLATAFORMA TECNOLÓGICA UBER. VÍNCULO EMPREGATÍCIO. NÃO CONFIGURAÇÃO. INEXISTÊNCIA DE SUBORDINAÇÃO JURÍDICA. Em que pese a existência de tecnologias computacionais e de telecomunicações, que não cessam de surgir, não se verifica existência de subordinação jurídica no serviço de transporte de passageiros por meio de aplicativo UBER, uma vez que os contratados possuem ampla autonomia e definem as condições de trabalho de acordo com as próprias conveniências. A ocorrência de obrigações e compromissos mínimos, de ambas as partes contratantes, é inerente a qualquer tipo de contrato e, portanto, insuficiente para caracterizar, por si só, suposto vínculo empregatício. INDEFERIMENTO DE PRODUÇÃO DE PROVA PERICIAL. CERCEAMENTO DO DIREITO DE DEFESA. NÃO CONFIGURAÇÃO. O Direito Processual do Trabalho confere ao Magistrado a livre condução do processo,

conforme regra do art. 765 da CLT, sendo livre, mas motivado, o convencimento do julgador, nos termos da diretiva do art. 371 do Código de Processo Civil. Some-se a isso o fato de ser insuficiente, para amparar assertiva de nulidade processual, a simples alegação de prejuízo pela parte, sendo necessário, “in concreto”, comprovar o dano processual, nos termos do comando alojado no art. 794 da mesma Consolidação. No caso dos autos, o indeferimento da prova pericial em audiência não desdobrou prejuízo processual, pois o esteio da decisão recorrida é o teor do depoimento autoral ao juiz instrutor, cuja natureza confessional não poderia ser desprezada em função de nenhum outro elemento de persuasão produzido ou que se tenha pretendido produzir. Recurso Ordinário não provido. (TRT-13 – RO: 00001493520205130025 0000149-35.2020.5.13.0025, Data de Julgamento: 04/05/2021, 1ª Turma, Data de Publicação: 06/05/2021).

É importante destacar que, além destas, várias outras ações também não reconheceram o vínculo empregatício entre a empresa e o motorista. Todavia, ressalta-se que com base nas decisões elencadas acima, pode-se concluir que a ausência de qualquer um dos elementos essenciais pode ser suficiente para descaracterizar vínculo de emprego. Além disso, enfatiza-se a importância de existir regulamentações que possam proporcionar alguma forma de proteção aos trabalhadores autônomos.

#### 4.2 BREVE ANÁLISE COMPARATIVA DAS DECISÕES

Ao analisarmos as decisões sobre esse assunto, de maneira geral, fica evidente o quão controverso e debatido ele é, abrangendo não somente os motoristas da Uber, mas uma vasta classe trabalhadora que utiliza essas plataformas como meio de trabalho.

De acordo com dados estatísticos do Tribunal Superior do Trabalho (TST), a partir de 2019, foram registrados 496 processos relacionados a empresas de mobilidade que oferecem serviços por meio de aplicativos como *99*, *Cabify*, *iFood*, *Loggi*, *Rappi* e *Uber*. Dentre esses casos, 342 buscam o reconhecimento de uma relação de emprego, e apenas a Uber é alvo de 177 processos, dos quais 113 se referem ao vínculo empregatício.

No âmbito jurídico, observa-se a falta de um consenso entre as cortes, com diversas posições divergentes sobre o tema, o que continua a gerar novos desdobramentos.

A questão do vínculo entre o motorista de aplicativo e empresas como a Uber, tem sido amplamente debatida, pois, apesar de ser uma relação de trabalho relativamente recente, tem sido objeto de inúmeras discussões legais sobre a proteção dos motoristas (Zanatta, 2017).

No contexto judicial, cabe à Justiça do Trabalho decidir sobre a natureza dessa relação, levando em consideração a realidade dos fatos apresentada pelos trabalhadores, em vez de se ater estritamente ao que está escrito nos contratos. No caso da Uber, onde não existe um contrato formal, mas sim termos e políticas da empresa que os motoristas devem aceitar ao se cadastrar no aplicativo.

Conforme o entendimento da 3ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho, o fato de alguém ajuizar uma ação contra uma empresa na qual não foi formalmente empregado ou com a qual não manteve uma relação de trabalho direta, não exclui a competência da Justiça do Trabalho para analisar o caso. Isso acontece porque, de acordo com a Constituição Federal, a Justiça do Trabalho é responsável por julgar questões relacionadas a relações de emprego e de trabalho, incluindo lides conexas. (Jurídico, 2014).

Portanto, o fato de não haver vínculo entre as partes não impede que a Justiça do Trabalho atue, uma vez que esta é encarregada de julgar ações envolvendo prestadores de serviço.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Inicialmente, as atividades laborais eram centradas na produção física, mas ao longo do tempo e com os avanços tecnológicos, essa produção foi gradualmente substituída por plataformas digitais que rapidamente se estabeleceram. Assim, com a necessidade de empregos flexíveis e que se ajustassem ao estilo de vida das pessoas, a Uber chamou a atenção do público, expandindo-se e ganhando reconhecimento global. Isso deu origem ao que se conhece por “uberização”, que visa encontrar alternativas para ganhar dinheiro, seja para sustento próprio ou para complementar a renda.

Este estudo teve como objetivo analisar decisões importantes a respeito da caracterização ou não do vínculo trabalhista entre a Uber e os motoristas de aplicativo. Embora o direito comparado seja relevante, devemos considerar os elementos que a legislação trabalhista brasileira usa para caracterizar uma relação de emprego, conforme definido no artigo 3º da CLT. Logo, diante da síntese de vários casos concretos, foi possível chegar a algumas conclusões.

A primeira é que, o aparato da configuração da relação empregatícia está na Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), com respaldo na jurisprudência pacificada acerca de determinados temas. Portanto, considera-se empregado todo aquele que é pessoa física, trabalha com pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação.

Como observado, existem divergências nas interpretações sobre se os motoristas da plataforma são empregados ou apenas parceiros, devido à falta de alguns dos pressupostos que caracterizam uma relação empregatícia.

Algumas decisões apontam para a existência de uma a relação de emprego, com base no fato de que a plataforma regula a relação por meio do seu modo de operação, bem como o motorista sofre sanções caso não cumpra as condutas, que a plataforma é quem, define preços de corridas, efetua pagamentos aos motoristas e exige que prestem o serviço.

Outras decisões argumentam pela não existência da presença de todos os elementos, ou seja, que não existe a relação de emprego, devido à ausência de pelo menos um dos elementos caracterizadores, que já é suficiente.

É fundamental destacar dois elementos-chave na caracterização do vínculo empregatício: onerosidade e subordinação. A onerosidade é questionada devido à divisão de ganhos entre a plataforma e o motorista (25% e 75%, respectivamente). O referido percentual revela-se superior ao que os tribunais vêm admitindo como bastante à caracterização da relação

de parceria entre os envolvidos, uma vez que o rateio do valor do serviço em alto percentual a uma das partes evidencia vantagem remuneratória não condizente com o liame de emprego

Quanto à subordinação, é necessário observar que, de acordo com o artigo 3º da CLT, o trabalho deve ocorrer sob a dependência do empregador. Embora existam três dimensões da subordinação, a subordinação clássica é a mais relevante para o reconhecimento do vínculo de emprego. É importante salientar também que a possibilidade de avaliação mútua entre motoristas e usuários não constitui subordinação, mas sim uma ferramenta de feedback para avaliar a qualidade dos serviços. Nesse contexto, o uso das avaliações pela empresa para descredenciar motoristas mal avaliados não apenas beneficia a plataforma, mas também a coletividade de usuários que valoriza a confiabilidade e qualidade dos serviços prestados.

Portanto, resta-se evidente a não caracterização do vínculo empregatício entre a Uber e os motoristas do aplicativo, ante a ausência dos elementos de onerosidade e subordinação, que fazem parte dos elementos essenciais da relação de emprego. No entanto, isso não exclui a necessidade, conforme o direito comparado, de proporcionar proteção social a esses trabalhadores, especialmente regulamentando essa nova forma de trabalho.

## REFERÊNCIAS

- ABÍLIO, Ludmila Costhek. **Uberização do trabalho: subsunção real da viração**. Rio de Janeiro. 2017. Disponível em: <http://www.passapalavra.info/2017/02/110685>. Acesso em: 26 out. 2023
- ANGELIERI, Fernando. ‘Uberização’ – Uma saída para superar as dificuldades? **Santander Negócios & Empresas**, São Paulo, 17 jul. 2015. Disponível em: <https://www.santandernegociosempresas.com.br/detalhenoticia/uberizacao-uma-saida-para-a-crise.html>. Acesso em: 26 out. 2023.
- BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**, 6. ed., p. 268.
- BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTR, 2005.
- BARROS, Alice Monteiro. **Curso de direito do trabalho**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2011.
- BRASIL, **Consolidação das Leis Trabalhistas**, Rio de Janeiro, 1943. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 23 out. 2023.
- BRASIL. **Ministério da Educação**. Base Nacional Comum Curricular. Brasília, 2018.
- BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região Turma Tribunal do Trabalho da Paraíba da 13ª Região. (8ª Vara) Sentença trabalhista no processo nº **0000149-35.2020.5.13.0025**. João Pessoa, 2017. Disponível em: <https://pje.trt13.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/00014935.2020.5.13.0025/1>. Acesso em: 26 out 2023.
- BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. (11ª Câmara do Trabalho - 6ª Turma) de Campinas. Sentença trabalhista no processo nº **0011710-15.2019.5.15.0032**. Campinas, 2019. Disponível em: <https://pje.trt15.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0011710-15.2019.5.15.0032/2>. Acesso em: 26 out. 2023.
- BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 23ª Região (6ª Vara do Trabalho) de Cuiabá-MT, 2017. Sentença trabalhista no processo nº **0000494-79.2020.5.23.0006**. Disponível em: <https://pje.trt23.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0000494-79.2020.5.23.0006/1>. Acesso em: 26 out. 2023.
- BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho**. 5ª Turma, rel. Min. Breno Medeiros, julgado em 2020.
- BUENO, Roberto. **Dilemas da globalização: teoria liberal e ordem jurídica no mundo contemporâneo**. 1. Ed. São Paulo: Cultural Paulista, 2001.
- CAIRO JUNIOR, J. **Curso de Direito do Trabalho**. 2. ed. Bahia: Jus Podivim, 2008.
- CARELLI, Rodrigo de Lacerda. **O caso Uber e o controle por programação: de carona para o século XXI**. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; JÚNIOR, José Eduardo Resende Chaves (Coord.). **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano**. São Paulo: LTr, 2017. p. 137.
- CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 10. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Método, 2014.
- CASSAR, Vólia Bonfim; BORGES, Leonardo Dias. **Comentários a Reforma Trabalhista: Lei 13.467, de 13 de julho de 2017**. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método. 2017.

CHAVES, José Eduardo de Resende. **Motorista do Uber poderá ser considerado empregado no Brasil**. 2016. Disponível em: <http://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI237918,41046Motorista+do+Uber+podera+ser+considerado+empregado+no+Brasil>. Acesso em: 26 out.2023.

CONSULTOR JURÍDICO. **Justiça do Trabalho julga mesmo sem vínculo empregatício**. 2014. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2014-fev-23/justica-trabalho-julgara-acao-homem-empresa-nao-empregou>. Acesso em: 26 out. 2023.

DELGADO, G. M. **Curso de direito do trabalho 16ª edição atualizada**, editora Ltr Editora Limitada, 2017.

DELGADO, Mauricio Godinho, **Curso de direito do trabalho**, 18 ed., São Paulo, LTr, 2019, p.613.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18 ed. São Paulo: LTr, 2018.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 6. ed. São Paulo: LTr, 2007.

FRANCO, D. S.; FERRAZ, D. L. S. **Uberização do trabalho e acumulação capitalista**. Cadernos Ebape.Br, [S.L.], v. 17, n., p. 844-856, 2019. FapUNIFESP(SciELO). Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/1679-395176936>. Acesso em 25 out. 2023.

GUROVITZ, Hélio. A uberização veio para ficar. Jornal O Globo, Rio de Janeiro, 01 jul. 2015. Disponível em: <http://g1.globo.com/mundo/blog/helio-gurovitz/post/uberizacao-veio-para-ficar.html>. Acesso em 23 out. 2023. *apud* BIANCHI, Daniel; MACHADO, Maíra Saruê. **A situação dos motoristas de Uber: superexploração do trabalho por trás do discurso empreendedor**. In: COUTINHO, Aldacy Rachid; WANDELLI, Leonardo Vieira (Org.). **Anais do II Encontro RENAPEDTS: Rede nacional de pesquisas e estudos em direito do trabalho e da seguridade social**. 1ª edição. Florianópolis: Empório do Direito, 2016. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/1679-395176936>. Acesso em: 26 out. 2023.

KRAMER, Josiane. **A economia compartilhada e a uberização do trabalho: utopias do nosso tempo?** 2017. 129 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade Federal do Paraná, Paraná, 2017.

LEITE, Carlos Henrique B. **Curso de Direito do Trabalho**. [Digite o Local da Editora]: Editora Saraiva, 2022. E-book. ISBN 9786553622944. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786553622944/>. Acesso em: 23 out. 2023.

LEITE, Carlos Henrique B. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: Editora Saraiva, 2022.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do Trabalho** -13. ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2021. p. 218.

LENZA, Pedro. **OAB primeira fase esquematizado**. ed. São Paulo: Saraiva, 2019.

MARCA, Maurício Machado. **Relação de Trabalho**. Caxias do Sul. 2009

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. [Digite o Local da Editora]: Editora Saraiva, 2022. E-book. ISBN 9786553622128. Disponível em: <https://integrada.Minhabiblioteca.com.br/#/books/9786553622128/>. Acesso em: 23 out. 2023.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 26. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. São Paulo: Atlas, 2006.

MEDEIROS, Benizete Ramos de. O direito ao trabalho descente e digno como direitos fundamentais e a alteração da legislação trabalhista: um aviltamento sem fim. **REVISTA DA ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE ADVOGADOS TRABALHISTAS- ABRAT**. Belo Horizonte, ano 5, nº 5, p. 13-32, jan/dez 2017.

MESSIAS, Carlos. **Jornalista virou Uber por um mês e lucrou só 30 reais por dia**. Veja São Paulo, São Paulo, 04 abril 2017. Disponível em: <https://vejasp.abril.com.br/cidades/uber-teste-motorista-um-mes/#>. Acesso em: 25 out. 2023.

MOREIRA, Rene. **Prefeitura de Ribeirão Preto planeja criar ‘Uber do professor’**. Estadão, São Paulo, 22 jul. 2017. Disponível em: <http://educacao.estadao.com.br/noticias/geralprefeitura-de-ribeirao-preto-planeja-criaruber-do-professor,70001899946>. Acesso em: 26 out. 2023.

NANARTONIS, Maurício. **Uber enfrenta primeiros processos trabalhistas no Brasil**. 2016. Disponível em: <https://www.jota.info/justica/o-uber-e-lei-motoristas-vaio-justica-para-pleitear-vinculo-empregaticio-09092016>. Acesso em: 26 out. 2023.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 22. ed. São Paulo: Saraiva, 2007.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. 14. Ed. São Paulo: LTr, 1989, p. 164.

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. **Relação de emprego, dependência econômica & subordinação jurídica revisitando os conceitos: critérios de identificação do vínculo empregatício**. Curitiba: Juruá, 2014. p. 64.

PEREIRA, Alberto Luiz Bresciani de Fontan. **Prescrição – a aplicação aos servidores públicos do disposto no artigo 7º, XXIX, alínea “a”, in fine, da Constituição Federal**. Revista Síntese Trabalhista nº 67, jan/95.

POZZI, S. **Uber estreia na Bolsa com valor de mercado de 82,4 bilhões de dólares**. El País, Nova Iorque, 10 mai. 2019. Economia. Disponível em: [https://brasil.elpais.com/brasil/2019/05/09/economia/1557399108\\_045920.html](https://brasil.elpais.com/brasil/2019/05/09/economia/1557399108_045920.html). Acesso em: 25 out. 2023.

Psicoperspectivas. **Individuo y Sociedad**, [S.L.], v. 18, n. 3, p. 1-11, 2019.

RENZETTI, Rogério. **Manual de Direito do Trabalho**. [Digite o Local da Editora]: Grupo GEN, 2021. E-book. ISBN 9786559641079. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786559641079/>. Acesso em: 23 out. 2023.

RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho Esquematizado**. 5. ed. São Paulo: Método, 2014.

RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho**. [Digite o Local da Editora]: Grupo GEN, 2020. E-book. ISBN 9788530989552. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788530989552/>. Acesso em: 23 out. 2023.

RIO DE JANEIRO. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (7ª Turma). **Recurso Ordinário nº 01012911920185010015**. Recorrente: Erica Abade Rodrigues. Data de Julgamento: 07/07/2021. **JusBrasil**, 2021. Disponível em: <https://trt1.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1246593400/recurso-ordinario-trabalhista-ro-1012911920185010015-rj/inteiro-teor-1246593421>. Acesso em: 26 out 2023.

SENADO FEDERAL. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/materia/128659>. Acesso em: 23 out. 2023.

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (6ª Turma). **Acórdão: 0000452-42.2020.5.09.0128**. Relator: FRANCISCO ROBERTO ERMEL. Data de julgamento: 28/04/2021. Publicado no DEJT em 05/05/2021. Disponível em: <https://url.trt9.jus.br/hi5me>. Acesso em: 23 out. 2023.

**Tribunal Regional do trabalho TST**. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/>. Acesso em: 26 out. 2023.

TST-RR-1000123-89.2017.5.02.0038, 5ª Turma, rel. Min. Breno Medeiros, julgado em 5.2.2020.

UBER TECNOLOGIA. **Fatos e dados sobre a Uber**. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber>. Acesso em 25 out. 2023.

UBER. [2023c]. **Apresenta a história da empresa Uber**. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/hist%C3%B3ria/>. Acesso em: 25 out. 2023.

UBER. **Aluguel de veículos para motoristas parceiros**. [2023g]. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/blog/aluguel-de-veiculos-para-motoristas-parceiros>. Acesso em: 25 out. 2023.

UBER. **Cidades**. [2023f]. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/cities/>. Acesso em: 25 out. 2023.

UBER. **Como usar o app da Uber**. [2023d]. Apresenta informações de como utilizar o aplicativo da Uber. Disponível em: <https://www.uber.com/br/pt-br/about/how-does-uberwork/>. Acesso em: 25 out. 2023.

UBER. **Noções básicas de como dirigir com a Uber**. [2021f]. Apresenta as informações básicas para dirigir com a empresa Uber. Disponível em: <https://www.uber.com/br/pt-br/drive/basics/>. Acesso em: 25 out. 2023

UBER. **Nossa história**. [2023e]. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/our-story/>. Acesso em: 25 out. 2023

UBER. **Requisitos para os motoristas parceiros**. [2021e]. Apresenta os requisitos necessários para se tornar um motorista parceiro da empresa Uber. Disponível em: <https://www.uber.com/br/pt-br/drive/requirements/>. Acesso em: 25 out. 2023

UBER. **Termos Gerais de Uso**. [2023 h]. Disponível em: <https://www.uber.com/legal/pt-br/document/?country=brazil&lang=pt-br&name=general-terms-of-use>. Acesso em: 25 out. 2023.

UBER. Uber Investor. [2021b]. **Apresenta os dados e relatórios financeiros da empresa Uber**. Disponível em: <https://investor.uber.com/home/default.aspx>. Acesso em: 25 out. 2023.

ZALESKI, Olívia. Uber ultrapassa carros de aluguel entre viajantes executivos. **Bloomberg Brasil Notícias**, São Paulo, 22 abril 2016. Disponível em: <https://www.bloomberg.com.br/blog/uber-ultrapassa-carros-de-aluguel-entre-viajantes-executivos/>. Acesso em: 25 out. 2023.

ZANATTA, Rafael; PAULA, Pedro do Carmo de; KIRA, Beatriz. **Contribuições para o debate sobre regulação do aplicativo Uber no Brasil**. Disponível em: <http://www.internetlab.org.br/wp-content/uploads/2017/04/Contribuicoes-ao-debate-Brasilia-Versao-final.-Aprovada.-16.06.2015.pdf>. Acesso em: 26 out. 2023.