

# A ANÁLISE DA POSSIBILIDADE DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO ENTRE OS MOTORISTAS CADASTRADOS E A EMPRESA UBER

Jessica Gilbert Olenike<sup>1</sup>

Miriam Olivia Knopik Ferraz<sup>2</sup>

Marco Antônio César Villatore<sup>3</sup>

Sumário: 1. Introdução; 2. Parâmetros para o vínculo empregatício e o trabalho autônomo; 3. A estruturação da empresa UBER; 4. A decisão pioneira do poder judiciário de Minas gerais e decisões internacionais sobre a possibilidade do reconhecimento do vínculo empregatício para motoristas de UBER. 5. A análise da existência de vínculo empregatício entre os motoristas cadastrados e a empresa UBER no Brasil; 6. Conclusão; 7. Referências.

---

<sup>1</sup> Pós-graduada em Direito e Processo do Trabalho e Direito Previdenciário pela Escola da Associação dos Magistrados do Trabalho da 9ª Região, EMATRA IX, Brasil. Graduada em Direito pela PUCPR Membro do Núcleo de Estudos Avançados em Direito do Trabalho e Socioeconômico. Advogada.

<sup>2</sup> Mestranda em Direito pela PUCPR (Bolsista CAPES). Pós-graduada em Direito Constitucional pela ABDConst. Membro do Núcleo de Pesquisas em Políticas Públicas e Desenvolvimento Humano, Núcleo de Estudos de Pesquisas em Tributação, Complexidade e Desenvolvimento, do Núcleo de Estudos Avançados em Direito do Trabalho e Socioeconômico. Membro da Comissão de Igualdade Racial e da Comissão de Advogados Iniciantes da OAB/PR. Advogada.

<sup>3</sup> Pós-Doutor pela Università degli Studi di Roma II. Doutor em Diritto del Lavoro, Sindacale e della Previdenza Sociale - Università degli Studi di Roma; La Sapienza. Mestre em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. Professor Titular do Programa de Pós-Graduação em Direito na PUCPR. Coordenador do Curso de Especialização em Direito do Trabalho da PUCPR. Professor Adjunto III da Universidade Federal de Santa Catarina. Acadêmico da cadeira número 73 da Academia brasileira de Direito do Trabalho. Professor do UNINTER. Advogado.

Resumo: A sociedade tem evoluído constantemente, e com ela, as relações de trabalho. Dentre as inovações decorrentes de tal evolução se encontra a prestação de serviço realizada pelo motorista cadastrado na empresa Uber. Necessário questionar se a forma em que tal prestação de serviço se dá é capaz de estabelecer vínculo de emprego entre o motorista e a empresa. Para tanto, realiza-se a análise dos parâmetros para o vínculo empregatício e, também, para a consideração do trabalho autônomo; Estuda-se a estruturação da empresa UBER; Aponta-se a decisão pioneira do poder judiciário de Minas gerais e decisões internacionais sobre a possibilidade do reconhecimento do vínculo empregatício para motoristas de UBER; Por fim, analisa-se a possibilidade da existência de vínculo empregatício entre os motoristas cadastrados e a empresa UBER no Brasil.

Palavras-Chave: Relação de emprego do motorista do Uber; Uberização; Vínculo empregatício do motorista; Motorista autônomo; E-hailing.

#### ANALYSIS OF THE POSSIBILITY OF EMPLOYMENT RELATIONSHIP BETWEEN REGISTERED DRIVERS AND A UBER COMPANY

Abstract: Society has constantly evolved, and with, labor relations. Innovation as the statistics of its evolution, is a provision of service performed by the power registered in the company Uber. Necessary question to the form in which such warranty of service the software has been automated in between in the ventures and in company. For that, an analysis of the parameters for the employment and also for the autonomy of the work is carried out; It is studied the structuring of the UBER company; The determination of the judiciary of Minas Gerais and the decisions on the possibility of recognition of the use of drivers of UBER; Finally, it is analyzed the possibility of employment

employment between registered drivers and the UBER company in Brazil.

Keywords: Uber driver's work relationship; Uberization; Employer's employment relationship; Self-employed driver; E-hailing

## 1. INTRODUÇÃO



om o avanço do espaço tomado pela tecnologia na sociedade, as relações de trabalho sofreram alterações. A legislação, portanto, deve acompanhar as referidas mudanças para abranger todas as formas de prestação de serviço. Dentre as novas modalidades de trabalho está a prestação de serviço efetuada pelo motorista cadastrado em favor da empresa UBER, precursora no ramo de *e-hailing*.

O presente trabalho se refere ao nicho do Direito do Trabalho, abrangendo especificamente os requisitos à configuração de vínculo empregatício entre empregado e empregador, sendo analisada a relação existente entre os motoristas cadastrados na empresa UBER. Faz-se necessário, portanto, analisar em que forma se dá a prestação de serviços realizada pelos referidos trabalhadores. Existe vínculo empregatício entre o motorista cadastrado e a empresa UBER? A relação existente entre o motorista e a empresa é de emprego?

Para a realização dessa análise se subdividiu o estudo em 4 pontos: I. o estudo dos parâmetros para a caracterização do vínculo empregatício e do trabalho autônomo; II. a análise da estruturação da empresa UBER; III. o estudo aprofundado da decisão pioneira do poder judiciário de Minas Gerais e decisões internacionais sobre a possibilidade do reconhecimento do vínculo empregatício para motoristas de UBER; IV. por fim, a análise da existência de vínculo empregatício entre os motoristas

cadastrados e a empresa UBER no Brasil;

## 2. PARÂMETROS PARA O VÍNCULO EMPREGATÍCIO E O TRABALHO AUTÔNOMO

No Direito do Trabalho há uma clara distinção entre relação de trabalho e relação de emprego, mas que muitas vezes possuem nuances e convergências. Para alguns sociólogos clássicos do trabalho, como George Friedmann, o trabalho sempre existiu como labor e ação humana sobre a matéria e o próprio Karl Marx descreve como um ato que envolve uma ligação entre o ser humano e a natureza.<sup>4</sup>

Contudo, foram também os teóricos de inspiração marxista, e o próprio Marx, trouxeram a distinção entre o trabalho como criação humana e o trabalho abstrato, entendido na acepção de mercadoria, que seria a objetificação do homem e fruto do desenvolvimento do capitalismo e da sociedade industrial<sup>5</sup>

No mesmo sentido Dominique Médá afirma que a revolução industrial fez do trabalho uma atividade externa ao homem e que o igualava ao trabalho produtivo.<sup>6</sup> Ressalta o autor que trabalho e produção tornaram-se pilares centrais das sociedades modernas e, dentro também da lógica taylorista-fordista na indústria e a aproximação da mecanização, diversos estudiosos

---

<sup>4</sup> FRIEDMANN, George, 1961; MARZ, Karl, 1976 APUD FREIRE, João. Variações sobre o Tema Trabalho, Porto: Edições Afrontamento, 1997. p.14.

<sup>5</sup> PAHL, Ray E. *Divisions of Labour*, 1984, Oxford: Basil Blackwell; BAUDELLOT, Christian e GOLLAC, Michel. Le travail ne fait pas le bonheur, mais il y contribue fortement. *Sciences Humaines*, nº75, 1997, août- Septembre; MÉDA, Dominique. *O Trabalho – Um valor em Vias de Extinção*, 1999, Lisboa: Editora Fim de Século; MÉDA, Dominique. New perspectives on work as value. 2001, in Loutfi. Martha F. (ed.), *Women, Gender and Work – What is Equality and How Do We Get There?*, Gêneve, ILO, pp: 21-32

<sup>6</sup> MÉDA, Dominique. *O Trabalho – Um valor em Vias de Extinção*, 1999, Lisboa: Editora Fim de Século; MÉDA, Dominique. New perspectives on work as value. 2001, in Loutfi. Martha F. (ed.), *Women, Gender and Work – What is Equality and How Do We Get There?*, Gêneve, ILO, pp: 21-32

aprofundaram estudos no sentido de verificar a alienação, o esvaziamento do sentido do trabalho e suas condições.<sup>7</sup> Já na metade do século XX, devido ao modelo de regulação fordista, o trabalho passou a ser visto como sinônimo de emprego.<sup>8</sup>

Com relação a essa interconexão afirma Guy Standing que no século XX, a reivindicação do “direito ao trabalho” era consagrada pela expressão “pleno emprego”. Entretanto, tal associação permitia a valorização apenas do trabalho produtivo (exercido pelo homem trabalhador), não entendendo como legítimo qualquer outra forma de trabalho, como o trabalho não-pago realizado pelas mulheres no ambiente familiar, o trabalho informal, o voluntário, e o desenvolvido em organizações sem fins lucrativos.<sup>9</sup>

Efetivamente, na sociedade industrial e moderna, o trabalho está fundado em critérios economicistas e produtivistas, o que até hoje fomenta debates sobre a função do próprio trabalho, mas também as possibilidades de negociação e ajustes dos seus fundamentos basilares.

A concepção clássica desenvolvida pela doutrina trata que a relação de trabalho seria uma expressão genérica e representaria todas as relações jurídicas que teriam sua prestação essencial centrada em uma obrigação de fazer pautada no labor

---

<sup>7</sup> MÉDA, Dominique. *O Trabalho – Um valor em Vias de Extinção*, 1999, Lisboa: Editora Fim de Século; MÉDA, Dominique. New perspectives on work as value. 2001, in Loutfi, Martha F. (ed.), *Women, Gender and Work – What is Equality and How Do We Get There?*, Gêneve, ILO, pp: 21-32

<sup>8</sup> CASTEL, Robert. *Les Métamorphoses de la Question Social – Un Chroniq du Salar-iat*, 1995, Paris: Fayard; GROZELIER, Anne-Marie. *Pour en Finir avec la Fin du Travail*, 1998, Paris: Les Éditions Ouvrières; MÉDA, Dominique. New perspectives on work as value. 2001, in Loutfi, Martha F. (ed.), *Women, Gender and Work – What is Equality and How Do We Get There?*, Gêneve, ILO, pp: 21-32

<sup>9</sup> STANDING, Guy; 2011 APUD DELPGY, Christine. The Main Enemy: A Materialist Analysis of Women's Oppression, London: *Women's Research and Resources Centre*, 1977; GROZELIER, Anne-Marie. *Pour en Finir avec la Fin du Travail*, 1998, Paris: Les Éditions Ouvrières; MARUANI, Margaret. *An overview of the major issues*, in Jenson, Jane; Laufer, Jacqueline e Maruani, Margaret, *The Gendering of Inequalities: Women, Men and Work*, Aldershot: Ashgate Publishing Limited, 2000, pp: 17-23; LALLEMENT, Michel. *Temps, Travail et Modes de Vie*, 2003, Paris: Puf

humano, e assim, englobariam a relação de emprego, de trabalho autônomo, trabalho eventual, trabalho avulso, dentre outras modalidades.<sup>10</sup> Já a relação de emprego seria mais importante espécie de relação de trabalho, e a sua caracterização é ponto essencial para o Direito do Trabalho, pois é a partir dela que se afirma e garante os principais institutos do Direito do Trabalho.<sup>11</sup>

No caso do vínculo de emprego, as teorias se dividem em contratualistas e acontratualistas (ou anticontratualistas), sendo que, segundo Alice Monteiro de Barros, há ainda autores que acrescentam teorias paracontratualistas<sup>12</sup>.

As teorias contratualistas, segundo Barros, “procuram identificá-lo a um contrato de direito civil: ora a uma compra e venda, ora a uma locação, ora a uma sociedade, ora a um mandato”<sup>13</sup>.

Em sua primeira fase, as teorias tradicionais foram as primeiras a buscar a identificação da natureza jurídica do vínculo de emprego. Mas foram desconsideradas por estarem vinculadas estritamente a figuras de contratos clássicos,<sup>14</sup> e assim, não separavam o trabalhador do objeto do contrato de prestação de serviço<sup>15</sup>; pelo fato da impossibilidade de atribuir semelhança entre o trabalho humano e uma coisa<sup>16</sup>; ou ainda, quando da equiparação a um contrato de sociedade, inviabilizaria a existência de

---

<sup>10</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 14. ed. São Paulo: LTr, 2015, p.295 e 296.

<sup>11</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 14. ed. São Paulo: LTr, 2015, p.295 e 297.

<sup>12</sup> BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de direito do trabalho*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2006. p. 220.

<sup>13</sup> BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de direito do trabalho*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2006. p. 220.

<sup>14</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 14. ed. São Paulo: LTr, 2015. p. 320.

<sup>15</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 14. ed. São Paulo: LTr, 2015. p. 321.

<sup>16</sup> BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de direito do trabalho*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2006. p. 220.

subordinação<sup>17</sup>.

Evidente, portanto, que nenhuma destas teorias clássicas se assemelha ao conceito atual de vínculo empregatício. Diante disto, foi desenvolvida a teoria contratualista moderna.

Esta teoria foi criada com o intuito de adaptar das teorias existentes à relação de emprego atual, tendo em vista que “já está hoje assente que a relação de emprego tem, efetivamente, natureza contratual”<sup>18</sup>. Como ponto crucial se ressalta a liberdade na relação jurídica em concreto. A liberdade é capaz de afastar a possibilidade de existência de trabalho escravo ou de servidão.<sup>19</sup> Percebe-se, portanto, aplicação atual da referida teoria quanto à natureza do vínculo empregatício nas relações de trabalho atuais.

Apresentam-se então, as teorias acontratualistas que surgiram na primeira metade do século XX, sendo assim chamadas por retirarem qualquer relevância do papel da liberdade da vontade em relação à formação de tal vínculo jurídico<sup>20</sup>. Contudo, segundo Alice Monteiro de Barros, predomina o entendimento de que se aplica a teoria contratualista, mas nos moldes das teorias civilistas clássicas, sem desconsiderar o elemento da vontade como indispensável ao vínculo empregatício<sup>21</sup>.

Atualmente, os critérios utilizados para reconhecimento ou não do vínculo empregatício são bastante objetivos. Isso porque se encontram tipificados, inseridos nos artigos iniciais da Consolidação das Leis do Trabalho, art. 2º e art. 3º<sup>22</sup>, quais

---

<sup>17</sup>DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 14. ed. São Paulo: LTr, 2015. p.323.

<sup>18</sup>DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 14. ed. São Paulo: LTr, 2015. p.324.

<sup>19</sup>DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 14. ed. São Paulo: LTr, 2015. p.325.

<sup>20</sup>DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 14. ed. São Paulo: LTr, 2015. p.326.

<sup>21</sup>BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de direito do trabalho*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2006. p. 223.

<sup>22</sup> Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal

sejam: I. Pessoa Física; II. Pessoaalidade; III. Onerosidade; IV. Alteridade; V. Habitualidade; VI. Subordinação.

Considerando ambos os comandos legais, tem-se a configuração de empregado e empregador, os dois pólos da relação de emprego. Ainda que pareçam conceitos bastante simples, os requisitos, quando analisados de forma separada em um caso concreto, podem não ser de tão fácil conhecimento, ou até gerar controvérsia considerável.

Ainda, “com a criação de plataformas de intermediação de compra e venda de trabalho humano a partir da segunda metade da primeira década do século XXI”<sup>23</sup>, toda a perspectiva laboral vem se modificando, como por exemplo, a UBER. O que se observa é o empenho por parte da empresa para que não sejam satisfeitos os requisitos necessários, factível que a configuração de relação empregatícia não se dará de forma simples. Para que se possa adentrar ao caso concreto da relação de trabalho entre o motorista cadastrado e a empresa UBER, insta realizar análise de cada requisito de forma individual.

I. Pessoa Física: está fundamentado no art. 3º da CLT e veta desde início que se permita a existência de vínculo empregatício entre empregador e pessoa jurídica, o que efetivamente configuraria uma prestação de serviços com amparo na legislação civil.<sup>24</sup> Esse requisito, entretando, é muitas vezes usurpado pelo processo de “pejotização”, que é o uso da pessoa jurídica

---

de serviço; Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário. BRASIL. *Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943*. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm)>. Acesso em: 27 de março de 2018.

<sup>23</sup> ZIPPERER, André Gonçalves. *Crowdwork, o trabalho na multidão produtora e a subordinação jurídica. O trabalho através de uma plataforma digital como nova realidade e a necessidade de tutela modular do Direito do Trabalho*. Tese de Doutorado. Orientador: Marco Antônio César Villatore. Pontifícia Universidade Católica do Paraná, 2018, p. 15.

<sup>24</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 14. ed. São Paulo: LTr, 2015. p. 301.



para mascarar uma real relação de emprego.<sup>25</sup> Por se tratar de ludíbrio, tal situação implicaria em caracterização do vínculo empregatício, em respeito ao princípio da primazia da realidade sobre a forma.<sup>26</sup>

II. Pessoalidade: Para configuração da relação de emprego, sendo a legislação celetária, se faz necessário que o serviço seja prestado com pessoalidade. Isto implica dizer que o contrato de trabalho é *intuitu personae*, segundo Alice Monteiro de Barros, significa que o empregado não poderá ser substituído por outro, salvo situação esporádica<sup>27</sup>, se trata do instituto que reflete o caráter personalíssimo das relações de trabalho,<sup>28</sup> isto não significando que o empregado seja insubstituível, mas sim que não pode se fazer substituir por conta própria, determinando que outra pessoa execute seu serviço em seu lugar.<sup>29</sup> Quando existe tal possibilidade, este empregado já não pode mais ser considerado economicamente frágil, não mais merecendo proteção do Direito do Trabalho.<sup>30</sup>

A pessoalidade do contrato de trabalho também implica na não transmissão a herdeiros e sucessores, sendo que a morte

---

<sup>25</sup> OLIVEIRA, Laura Machado de. Pejotização e a precarização das relações de emprego. *Revista Atitude* - Faculdade Dom Bosco de Porto Alegre · Ano VII · Número 14 · Julho - Dezembro de 2013

<sup>26</sup> NORONHA NETO, Francisco Tavares. *Configuração da relação de emprego* - suportes fático e racional. *Revista LTr*, São Paulo, v. 75, n. 12, p. 1.481-1.496, dez. 2011, p. 1.490. E HOFFMANN, Fernando. O contrato-realidade e a atualidade. *Revista da Faculdade de Direito da UFPR*, v.32, 1999, p. 135.

<sup>27</sup> Ressalta-se que, ainda que o empregado necessite ser substituído em caso de afastamento temporário, por licença-gestante, férias, etc., não há qualquer descaracterização da pessoalidade inerente à relação de emprego, pois o contrato de trabalho do afastado apenas se suspende ou se interrompe. DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 14. ed. São Paulo: LTr, 2015. p.302.

<sup>28</sup> BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de direito do trabalho*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2006. p. 217/8.

<sup>29</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 14. ed. São Paulo: LTr, 2015. p.301.

<sup>30</sup> NORONHA NETO, Francisco Tavares. *Configuração da relação de emprego* - suportes fático e racional. *Revista LTr*. São Paulo, v. 75, n. 12, p. 1481-1496, dez. 2011, p. 1.490.

do empregado dissolve o contrato efetuado entre as partes automaticamente.<sup>31</sup>

III. Onerosidade: Constitui característica necessária ao contrato de trabalho, isto porque “o contrato de trabalho é, desse modo, um contrato bilateral, sinalagmático e oneroso”<sup>32</sup>. Os contratos onerosos, segundo Maria Bernadete Miranda, “são aqueles onde ambas as partes visam as vantagens correspondentes às respectivas prestações, por exemplo: locação, compra e venda, etc.”<sup>33</sup> Para o Direito do Trabalho, significa afirmar que o trabalho prestado deve ser retribuído com remuneração econômica, normalmente através de salário.<sup>34</sup> O pagamento de tal remuneração é o que garante o poder aquisitivo do empregado, tornando vantajosa a relação de trabalho para ambas as partes, e portanto, “não existe contrato de trabalho gratuito”.<sup>35</sup> Embora seja usual que a contraprestação da prestação de serviços seja efetuada por pagamento em dinheiro, não é obrigatório que a remuneração seja efetuada nesta forma para que seja caracterizada a relação empregatícia. O pagamento, ainda que realizado em verbas *in natura*, como habitação, vestimenta, alimento, etc., configura a onerosidade do contrato de trabalho, não bastando a inexistência de salário para desconfigurar a existência de vínculo de emprego.<sup>36</sup>

---

<sup>31</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 14. ed. São Paulo: LTr, 2015. p.302.

<sup>32</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 14. ed. São Paulo: LTr, 2015. p.307.

<sup>33</sup> MIRANDA, Maria Bernadete. Teoria Geral dos Contratos. *Revista Virtual Direito Brasil*, 2008. p. 5. Disponível em: <<http://www.direitobrasil.adv.br/artigos/cont.pdf>>. Acesso em: 27 de março de 2018.

<sup>34</sup> MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do trabalho*. 11. ed. São Paulo: Atlas, 2000. p. 129.

<sup>35</sup> MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do trabalho*. 11. ed. São Paulo: Atlas, 2000. p. 130.

<sup>36</sup> BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de direito do trabalho*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2006. p. 219.

Insta ressaltar, contudo, que a Consolidação das Leis do Trabalho, em seu art. 82, limita o pagamento de verbas *in natura*, portanto estas não podem legalmente compor 100% do salário fornecido. O salário mínimo pago em dinheiro não pode ser inferior

Convém ressaltar que o não recebimento de salário, por si, não configura o trabalho voluntário, sendo que o trabalhador precisa dispor de seu recebimento de forma voluntária, sendo que caso não haja tal *animus*, o que se tem é apenas a mora do empregador no pagamento.<sup>37</sup>

IV. Alteridade: A alteridade não é considerada por muitos juristas como sendo requisito efetivo a configuração da relação empregatícia, principalmente porque se trata de uma característica inerente ao empregador. Para Noronha Neto, a assunção dos riscos da atividade é um dos elementos componentes do conceito de empregador, assim, também da própria relação de emprego.<sup>38</sup> Tal requisito pode ser resumido como a assunção dos riscos do negócio por parte do empregador.<sup>39</sup> Ainda que não seja uma característica do empregado, propriamente dita, pode ser usada em auxílio às demais para que se conclua pela existência ou não de vínculo. Não há relação empregatícia caso o empregador não assuma o risco do negócio.<sup>40</sup>

V. Habitualidade: também pode ser chamado de não-eventualidade, ou até mesmo de continuidade. Consta na Consolidação das Leis do Trabalho que é empregado aquele que presta serviço de natureza não eventual.<sup>41</sup> O requisito, portanto, envolve a noção de permanência. Para que haja relação empregatícia “é necessário que o trabalho prestado tenha caráter de

---

a 30% (trinta por cento) do salário mínimo fixado para a região.

<sup>37</sup> BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de direito do trabalho*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2006. p. 219.

<sup>38</sup> NORONHA NETO, Francisco Tavares. Configuração da relação de emprego - suportes fático e racional. *Revista LTr*, São Paulo, v. 75, n. 12, p. 1481-1496, dez. 2011, p. 1493.

<sup>39</sup> MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do trabalho*. 11. ed. São Paulo: Atlas, 2000. p. 96.

<sup>40</sup> NORONHA NETO, Francisco Tavares. Configuração da relação de emprego - suportes fático e racional. *Revista LTr*, São Paulo, v. 75, n. 12, p. 1481-1496, dez. 2011, p. 1493.

<sup>41</sup> BRASIL. *Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943*. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm)>. Acesso em: 27 de março de 2018.

permanência (ainda que por um curto período determinado), não se qualificando como trabalho esporádico”.<sup>42</sup> Cabe ressaltar que as principais teorias que partem do conceito de eventualidade para obtenção do conceito de não-eventualidade: teoria da descontinuidade, teoria do evento, teoria dos fins do empreendimento e teoria da fixação jurídica. A teoria da descontinuidade seria um trabalho com rupturas e espaçamentos temporais significativos com respeito ao tomador de serviços. A teoria do evento considera como eventual o trabalhador admitido para realização de obra certa, ou pela ocorrência de determinado evento, cuja duração do trabalho tem relação direta com a duração daqueles, sendo que o acontecimento deve ser incerto, casual, fortuito. Já a teoria dos fins do empreendimento defende que o trabalhador eventual será aquele cuja tarefa a ser realizada não se insira nos fins normais da empresa. Por fim, a teoria da fixação jurídica ao tomador de serviços afirma que o trabalhador eventual é aquele que não é fixo a uma fonte de trabalho.<sup>43</sup> Percebe-se que a única teoria afastada é a da descontinuidade, pois se admite que a prestação seja descontínua, porém permanente, pode-se afirmar que o trabalhador não-eventual é aquele que não preenche os requisitos expostos acima. Por outro lado Noronha Neto afirma que a teoria elaborada por Delgado atrai para si a fragilidade das teorias de onde extraiu os elementos, sendo que apresenta múltiplos critérios independentes entre si, resumindo as exigências como uma lista exemplificativa<sup>44</sup>. Para este

---

<sup>42</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 14. ed. São Paulo: LTr, 2015. p.303.

Convém ressaltar que a Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, que entrou em vigor em 11 de novembro de 2017, incluiu nas relações de emprego a figura do trabalho intermitente, que possui vínculo apesar de prestar serviço de forma esporádica, desestruturando então a noção de permanência necessária à configuração do vínculo empregatício.

<sup>43</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 14. ed. São Paulo: LTr, 2015. p.304/6.

<sup>44</sup> NORONHA NETO, Francisco Tavares. Configuração da relação de emprego - suportes fático e racional. *Revista LTr*. São Paulo, v. 75, n. 12, p. 1.481-1.496, dez. 2011, p. 1492.

doutrinador, portanto, a teoria que melhor delimita o conceito de não-eventualidade é a dos fins da empresa.<sup>45</sup>

Quanto à denominação da continuidade, esta é utilizada por Sergio Pinto Martins no sentido de que “o trabalho deve ser prestado com continuidade. Aquele que presta serviços eventualmente não é empregado”<sup>46</sup>. Não se inserem na relação de emprego, portanto, contratos exauridos com uma prestação, como uma compra e venda, a qual se exaure com o pagamento do preço e a entrega do produto. Faz-se necessário trato sucessivo entre as partes na relação.<sup>47</sup> Em contrapartida, Alice Monteiro de Barros e Maurício Godinho Delgado apontam que a continuidade não se faz necessária.<sup>48</sup>

Não há segurança, portanto, quanto à análise desde requisito, sendo que se percebe a existência de divergência doutrinária sobre o tema.

VI. Subordinação: A subordinação corresponde à expressão “sob a dependência deste”, constante no art. 3º da CLT, bem como também está presente no conceito de empregador, do art. 2º da CLT, que afirma ser empregador aquele que “dirige a prestação pessoal de serviço”. A importância da subordinação se dá de forma histórica, uma vez que marcou a diferença entre a relação de emprego tradicional de produção da servidão e da escravidão.<sup>49</sup> Percebe-se, neste sentido, que existe uma linha tênue que separa o trabalho do empregado (com vínculo empregatício), do trabalho do autônomo, sendo que a linha divisória se

---

<sup>45</sup> NORONHA NETO, Francisco Tavares. Configuração da relação de emprego - suportes fático e racional. *Revista LTr*. São Paulo, v. 75, n. 12, p. 1.481-1.496, dez. 2011, p. 1492.

<sup>46</sup> MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do trabalho*. 11. ed. São Paulo: Atlas, 2000. p. 95.

<sup>47</sup> MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do trabalho*. 11. ed. São Paulo: Atlas, 2000. p. 95.

<sup>48</sup> BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de direito do trabalho*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2006. p. 243; DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 14. ed. São Paulo: LTr, 2015. p.304/6.

<sup>49</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 14. ed. São Paulo: LTr, 2015. p.310.

encontra na subordinação, conceito amplo, controvertido e complexo.

Pode-se afirmar que a subordinação é intrínseca à relação de emprego, sem a qual esta se encontra completamente descaracterizada. O empregador, ao contratar determinado trabalhador, não contrata apenas sua prestação de serviço, mas também sua subordinação. O requisito é de tamanha importância que sua ausência, ou seja, a insubordinação por parte do empregado, fragiliza a relação a ponto de ensejar demissão por justa causa por parte do empregador, com base no art. 182, alínea “h” da CLT.

Segundo Rocheli Margota Kunzel, pode-se conceituar a subordinação num viés clássico como um estado do empregado que dentro de um contrato de trabalho “coloca-se sob o poder diretivo do empregador, o qual dirige a sua força de trabalho, e em caso de descumprimento de alguma norma, poderá, inclusive, lhe aplicar sanções disciplinares”.<sup>50</sup>

As alterações sofridas pela sociedade refletiram nas relações de trabalho, sendo que a forma de trabalhar foi especialmente alterada em razão das inovações tecnológicas no campo da informática e da macroeletrônica. O modelo atual de trabalho já não condiz com os sistemas de produção taylorista e fordista, nos quais as tarefas eram simples e repetitivas, sendo que atualmente as funções desempenhadas pelos trabalhadores são mais complexas, exigindo, portanto, a contratação de mão de obra qualificada, com certa autonomia na tomada de decisões. A doutrina os denomina como altos empregados. Dentre eles estão os diretores, gerentes e administradores.<sup>51</sup>

A doutrina buscou evoluir no sentido de adaptar o conceito de subordinação às relações atuais, modernizando o

---

<sup>50</sup> KUNZEL, Rocheli Margota. A subordinação estrutural como elemento definidor das atuais relações de emprego. *Ciência Jurídica do Trabalho*, Belo Horizonte, v.16, n. 99, p. 75-96, maio/jun. 2013, 83 p.

<sup>51</sup> KUNZEL, Rocheli Margota. A subordinação estrutural como elemento definidor das atuais relações de emprego. *Ciência Jurídica do Trabalho*, Belo Horizonte, v.16, n. 99, p. 75-96, maio/jun. 2013, p. 84.

conceito. Maurício Godinho Delgado separa a subordinação em três dimensões principais: clássica, objetiva e estrutural<sup>52</sup>.

A clássica, ou tradicional, consiste na situação jurídica que se deriva do contrato de trabalho, na qual o empregado se submete ao poder diretivo da empresa, entendida como a dimensão tradicional.<sup>53</sup> A subordinação objetiva “é a subordinação que se manifesta pela integração do trabalhador nos fins e objetivos do empreendimento do tomador de serviços”<sup>54</sup>. A noção se encontra, portanto, vinculada ao critério objetivo do poder jurídico sobre a atividade. Já a subordinação estrutural é a que prevê a inserção do empregado estruturalmente na dinâmica da empresa, independentemente de receber ou não ordens diretas. Independe da concordância do trabalhador com os objetivos do empreendimento, e sim de sua vinculação estrutural à dinâmica operativa da atividade do empregador.<sup>55</sup> Importante ressaltar que, quanto à subordinação estrutural, “não se analisa a inserção da pessoa do trabalhador na empresa, mas sim da integração da atividade que o mesmo desenvolve”.<sup>56</sup> A conjugação destas três dimensões, portanto, segundo Maurício Godinho Delgado, permite identificar a presença de subordinação na relação empregatícia atual,<sup>57</sup> e a aplicação das referidas teorias já vem sendo consolidada na jurisprudência.<sup>58</sup>

---

<sup>52</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 14. ed. São Paulo: LTr, 2015. p. 313.

<sup>53</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 14. ed. São Paulo: LTr, 2015. p. 313.

<sup>54</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 14. ed. São Paulo: LTr, 2015. p. 314.

<sup>55</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 14. ed. São Paulo: LTr, 2015. p. 314.

<sup>56</sup> KUNZEL, Rocheli Margota. A subordinação estrutural como elemento definidor das atuais relações de emprego. *Ciência Jurídica do Trabalho*, Belo Horizonte, v. 16, n. 99, p. 75-96, maio/jun. 2013, p. 90.

<sup>57</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 14. ed. São Paulo: LTr, 2015. p. 315.

<sup>91</sup> Decisão fundamentada na subordinação estrutural e na objetiva. BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Terceira Turma. *Acórdão em Recurso de Revista* (TST-RR- 66-18.2013.5.06.0006). Recorrente: Patrícia Bernardo da Silva. Recorridos: Contax S.A.,

As relações de trabalho evoluíram ao longo do tempo, de forma que a sociedade pós-industrial possui um perfil de trabalhador extremamente diferente do existente durante a Revolução Industrial.<sup>59</sup>

O crescente papel da tecnologia nas relações de trabalho se mostra fator inspirador de mudanças.<sup>60</sup> Percebe-se que a criação da CLT teve o condão de abranger as leis trabalhistas já existentes, em momento cujas relações havidas entre empregado e empregador sofreram imensurável mutação, não tendo a legislação acompanhado a contento. A referida defasagem abriu espaço para a criação de inúmeras súmulas, orientações jurisprudenciais e regimentos, na tentativa do Judiciário de modernizar e adaptar as leis já existentes à realidade fática da sociedade atual.

Dentre todas as formas de prestação de serviços em que não há vínculo empregatício, destaca-se a do autônomo, que consiste “entre todas as figuras próximas à do empregado, naquela que tem maior generalidade, extensão e importância sociojurídica no mundo contemporâneo”<sup>61</sup>. Segundo Alice Monteiro de Barros, o trabalhador autônomo está fora da égide do Direito do Trabalho por lhe faltar o pressuposto da subordinação jurídica. O autônomo tem a competência de gerir sua própria atividade, conseqüentemente, deve suportar os riscos da atividade<sup>62</sup>,

---

Banco Santander (Brasil) S.A. e Itaú Unibanco S.A. Relator: Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira. Brasília, 29 de outubro de 2014. Disponível em: <<https://goo.gl/zdKvRC>>. Acesso em: 27 de março de 2018; BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Terceira Turma. *Acórdão em Agravo de Instrumento em Recurso de Revista* (TST-AIRR-2138-96.2012.5.03.0005). Agravante: GEAP – Fundação de Seguridade Social. Agravada: Danielle Pongeluppe Barroso. Relator: Mauricio Godinho Delgado. Brasília, 31 de janeiro de 2014. Disponível em: <<https://goo.gl/q6JVjf>>. Acesso em: 27 de março de 2018

<sup>59</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Iniciação ao direito do trabalho*. 28. ed. São Paulo: LTr, 2002. p. 45.

<sup>60</sup> MATTOSO, Jorge. Tecnologia e emprego: uma relação conflituosa. *São Paulo Perspec.* São Paulo, v. 14, n. 3, p. 115-123, July 2000

<sup>61</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 14. ed. São Paulo: LTr, 2015. p. 357.

<sup>62</sup> BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de direito do trabalho*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2006. p. 204.



ou ainda, “quando se contrata um trabalhador autônomo, compra-se um bem/serviço e não a força de trabalho deste”<sup>63</sup>.

Conforme o art. 12, alínea “h”, da Lei nº. 8.212, de 24 de julho de 1991, que dispõe sobre a organização da Seguridade Social, é autônomo “a pessoa física que exerce, por conta própria, atividade econômica de natureza urbana, com fins lucrativos ou não”<sup>64</sup>. O trabalhador, portanto, trabalha para si, podendo ofertar o produto de seu serviço ao mercado.

Ressalta-se a divergência entre o trabalhador autônomo do eventual “pois o primeiro presta serviços com habitualidade e o segundo, ocasionalmente, esporadicamente”<sup>65</sup>. Já quanto à diferenciação entre o trabalhador autônomo e o empregado com vínculo, a principal diferença entre este e aquele, segundo Martins, se dá no recebimento de ordens da empresa.<sup>66</sup> Acrescenta-se ainda que o trabalhador autônomo também diverge do empregado pela inexistência de pessoalidade, o elemento mais relevante para tal divergência é, de fato, a subordinação.<sup>67</sup>

Por fim, quanto ao destinatário da prestação de serviços, ressalta Murilo Carvalho Sampaio Oliveira que a pluralidade de tomadores é inerente ao trabalho autônomo, pois o trabalhador sempre tenderá a procurar o maior número possível de contratantes para ter maior proveito econômico. Já o empregado, não se pode afirmar que se caracteriza pela singularidade de empregadores, servindo o presente critério apenas para negar o caráter

---

<sup>63</sup> OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. *Relação de emprego, dependência econômica & subordinação jurídica revisitando os conceitos: critérios de identificação do vínculo empregatício*. Curitiba: Juruá, 2014. p. 62.

<sup>64</sup> BRASIL. *Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991*. Dispõe sobre a organização da Seguridade Social, institui Plano de Custeio, e dá outras providências. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L8212cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8212cons.htm)>. Acesso em: 27 de março de 2018

<sup>65</sup> MARTINS, Sergio Pinto Martins. *Curso de direito do trabalho*. 2. ed. São Paulo: Dialética, 1999. p. 67.

<sup>66</sup> MARTINS, Sergio Pinto Martins. *Curso de Direito do trabalho*. 11. ed. São Paulo: Atlas, 2000. p. 146.

<sup>67</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 14. ed. São Paulo: LTr, 2015. p.357/8.

autônomo de certo serviço, sendo a exclusividade uma consequência da subordinação, implicando na existência de relação de emprego.<sup>68</sup>

A reforma trabalhista (Lei nº. 13.467/2017) realizou amplas mudanças na Consolidação das Leis do Trabalho, sendo elas referentes aos mais diversos temas. Convém ressaltar, no presente momento, a inserção de dispositivo específico em relação ao trabalho do autônomo, o art. 442-B:

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.<sup>69</sup>

A inserção de tal previsão determina expressamente que a existência de exclusividade não descaracteriza o trabalho efetuado por autônomo, não sendo capaz que se estabeleça vínculo empregatício com base em tal pressuposto, não se pode mais estabelecer que a pluralidade de tomadores seja inerente ao trabalho autônomo.

O dispositivo, portanto, limitou a interpretação de requisitos à configuração do trabalho autônomo, bastando para sua configuração que sejam cumpridas todas as formalidades legais, conferindo maior segurança aos contratantes, que não serão surpreendidos com descaracterizações do contrato de trabalho autônomo para que se dê espaço à caracterização do vínculo

---

<sup>68</sup> 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.

<sup>69</sup> BRASIL. *Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017*. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm)>. Acesso em: 27 de março de 2018. Válido ressaltar que houve edição da Medida Provisória nº 808/2017 que entrou em vigor e atualmente não está em vigência. Dentre as mudanças propostas está a vedação da cláusula de exclusividade no contrato do autônomo. Até o presente momento não se sabe se a medida será convertida em lei.

empregatício. O trabalhador autônomo, portanto, quando contratado sob tal premissa, será regido pela égide civil (contratual), não tendo acesso aos direitos e garantias prestados aos empregados regidos pela CLT, sendo dificultada a reversão de tal quadro.

### 3. A ESTRUTURAÇÃO DA EMPRESA UBER

Para que se analise a relação de trabalho dentro da empresa UBER do Brasil Tecnologia Ltda., faz-se necessária breve contextualização do cenário atual do objeto do estudo.

Segundo o *site* da empresa, o lampejo que impulsionou o surgimento da empresa se deu em uma tarde de neve em Paris em 2008, quando Travis Kalanick e Garrett Camp tiveram dificuldades em pegar um táxi. Então eles tiveram com uma simples ideia: apertar um botão, conseguir um carro.<sup>70</sup>

Fundada em 2010, a empresa passou a funcionar através de um aplicativo para *smartphones*, inicialmente apenas disponível aos amigos dos fundadores através de um código, conforme depoimento de Travis Kalanick<sup>71</sup>, co-fundador da empresa, atualmente afastado. O aplicativo operava com carros de luxo em áreas metropolitanas.

A UBER foi pioneira no conceito *e-hailing*<sup>72</sup>, criando uma forma inédita de transporte na cidade de São Francisco,

---

<sup>70</sup> UBER TECHNOLOGIES, INC. *Nosso histórico de viagem*. Disponível em: <<https://www.uber.com/pt-BR/our-story/>>. Acesso em: 27 de março de 2018.

<sup>71</sup> KNOWLEDGE, Uni Common. *History of Uber - Travis Kalanick, Co Founder and CEO of Uber - How They Started*, 1min50s. Vídeo publicado no Youtube em 15 jul. 2016. Disponível em: <<https://www.youtube.com/watch?v=horKATZh4-8>>. Acesso em: 27 de março de 2018

<sup>72</sup> O termo *e-hailing* resulta da junção entre o prefixo “e” e o verbo “hail”. O prefixo é utilizado para indicar a forma eletrônica de algo, enquanto o verbo é comumente utilizado nos Estados Unidos para se referir ao ato de chamar a atenção de um táxi. As definições, conforme o dicionário online de Oxford, são as seguintes: “To hail (objects): Call out to (someone) to attract attention”; “e- (prefix) Denoting something in electronic form, especially the use of electronic data transfer for information exchange and financial transactions via the Internet.” Disponível em: <<https://en.oxford-dictionaries.com/definition>>. Acesso em: 27 de março de 2018

Califórnia, possibilitando aos utilitários obterem transporte individual através de um aplicativo. Com o passar do tempo, a empresa passou a mudar o foco para atingir maiores áreas, passando então a trabalhar também com carros mais populares e preços mais acessíveis, criando linhas diversas de serviço.

A empresa expandiu seus serviços para diversos países, chegando ao Brasil em 2014. A primeira cidade de atuação em solo brasileiro foi o Rio de Janeiro, alguns dias antes da Copa do Mundo<sup>73</sup>, tendo o serviço sido denominado como carona remunerada. Atualmente, a empresa opera em aproximadamente 600 cidades ao redor do mundo<sup>74</sup>, sendo o serviço disponibilizado 24 horas por dia.

A prestação de serviço da empresa se dá através um aplicativo que faz a conexão entre um motorista e um passageiro. Segundo as palavras do CEO da empresa, Travis Kalanick, o negócio da empresa é “um serviço local de carro a pedido, eu aperto um botão no meu iPhone, Android ou até mesmo SMS, eu aperto o botão e em cinco minutos um carro aparece”.<sup>75</sup>

Para viabilizar a prestação do serviço, a plataforma possui motoristas cadastrados, por ela denominados como parceiros. Estes motoristas, ao ativarem os aplicativos em seus *smartphones*, se colocam à disposição dos utilitários do aplicativo, para buscá-los e levá-los até o local por eles desejado, de forma semelhante aos táxis.

---

<sup>73</sup> O GLOBO. *Serviço de caronas remuneradas Uber inicia operações no Brasil*. Publicado em: 27 maio 2014. Disponível em: <<https://oglobo.globo.com/sociedade/tecnologia/servico-de-caronas-remuneradas-uber-inicia-operacoes-no-brasil-12618444>>. Acesso em: 27 de março de 2018

<sup>74</sup> UBER TECHNOLOGIES, INC. Informação obtida no site da empresa em 27 maio 2017. Disponível em: <<https://www.uber.com/cities/>>. Acesso em: 27 março de 2018.

<sup>75</sup> KNOWLEDGE, *Uni Common. History of Uber - Travis Kalanick, Co Founder and CEO of Uber - How They Started*, 5min. Vídeo publicado no Youtube em 15 jul. 2016. Texto original: “The business is on demand car town car service, like I push a button on my iPhone or Android or even SMS, I push a button and in five minutes a car appears, I can see it coming to me. When it arrives, I get buzzed”. Disponível em: <<https://www.youtube.com/watch?v=horKATZh4-8>>. Acesso em: 27 de março de 2018. (tradução livre)

Apesar de o serviço oferecido ser semelhante ao dos táxis, alguns dos diferenciais oferecidos aos passageiros são: a comodidade de solicitação; a possibilidade de pagamento com cartão previamente cadastrado; dispensando então o pagamento no ato da corrida; a disponibilização de água mineral e guloseimas como balas e chicletes; o prévio conhecimento quanto ao carro; placa e nome do motorista que realizará a corrida; preço inferior ao praticado pelos táxis.

O aplicativo também permite ao utilitário classificar o motorista, após finalizada a corrida, entre uma e cinco estrelas, podendo tecer comentários sobre o atendimento. Esta medida permite à plataforma que fiscalize a qualidade no atendimento efetuado pelos parceiros.

A proposta oferecida pela UBER aos motoristas parceiros, segundo o *site* da empresa, é “dirija com a Uber e ganhe dinheiro como autônomo. As transferências das viagens que você realizar, são feitas semanalmente diretamente em sua conta bancária. Seja seu próprio chefe e seja pago dirigindo em seu próprio horário”.<sup>76</sup>

Percebe-se, portanto, que a proposta da empresa é a de oferecer aos parceiros uma oportunidade de ganhar dinheiro de forma autônoma e quando quiserem trabalhar.

Os requisitos para inscrição, segundo *site* da empresa, variam conforme a região. Primeiramente, são solicitadas informações acerca do futuro parceiro e do carro que utilizará para prestar o serviço. Após, são requisitados documentos como habilitação para dirigir e apólice de seguro. Sendo aprovado o motorista, deve-se instalar o aplicativo, a empresa se compromete a fornecer o que for necessário.<sup>77</sup> Outro requisito que se exige do motorista no ato do cadastro é a existência de observação na Carteira Nacional de Habilitação que indique que o condutor

---

<sup>76</sup> UBER TECHNOLOGIES, INC. *A Uber precisa de parceiros como você*. [s.d.]. Disponível em: <<https://www.uber.com/a/join>>. Acesso em: 27 março de 2018.

<sup>77</sup> UBER TECHNOLOGIES, INC. *Comece a dirigir: É fácil começar*. [s.d.]. Disponível em: <<https://www.uber.com/pt-US/drive/>>. Acesso em: 27 março de 2018.

"exerce atividade remunerada", também chamado EAR. Cumpridos os requisitos, a prestação de serviços e comunicação com a empresa se dá através do aplicativo fornecido, disponibilizado exclusivamente aos motoristas parceiros cadastrados na empresa.

O aplicativo promete ao motorista parceiro diversos benefícios, como seguro 24 horas para despesas médicas de ocorrências durante o trecho da viagem<sup>78</sup>, equipe de suporte<sup>79</sup>, descontos para a aquisição de automóveis de marcas parceiras, descontos em rede de hotéis, academias de ginástica e cursos de idioma<sup>80</sup>, descontos de até 60% para alugueis de carros, descontos exclusivos em postos de gasolina, redes de oficinas, lava jatos e lojas de pneus, ainda, descontos na compra de aparelhos celulares novos e na assinatura de planos de celular<sup>81</sup>.

Com os termos de uso cuja aceitação deve declarar o condutor, há concordância no repasse de informações através do aplicativo. Entre as informações fornecidas à empresa pelos motoristas cadastrados estão: informações referentes à localização, informações de contatos, informações sobre transações, uso e informações preferenciais, informações do dispositivo, dados de chamadas e SMS e informações de registro<sup>82</sup>

Para a cidade de Curitiba, há três modalidades de

---

<sup>78</sup> UBER TECHNOLOGIES, INC. *Seguro em todas as viagens: Apólices que ajudam os motoristas*. [s.d.]. Disponível em: <<https://www.uber.com/pt-BR/drive/insurance/>>. Acesso em: 27 março de 2018.

<sup>79</sup> UBER TECHNOLOGIES, INC. *Segurança ao volante: Nosso compromisso com os motoristas*. [s.d.]. Disponível em: <<https://www.uber.com/pt-BR/drive/safety/>>. Acesso em: 27 março de 2018.

<sup>80</sup> UBER TECHNOLOGIES, INC. *Economia e Lazer: Descontos em carros e outros serviços*. [s.d.]. Disponível em: <<https://www.uber.com/pt-BR/drive/rewards/>>. Acesso em: 27 março de 2018.

<sup>81</sup> UBER TECHNOLOGIES, INC. *Dirigir com a Uber tem suas vantagens: Descontos exclusivos*. [s.d.]. Disponível em: <<https://www.uber.com/pt-BR/drive/rewards/>>. Acesso em: 27 março de 2018.

<sup>82</sup> UBER TECHNOLOGIES, INC. *Declaração de privacidade do condutor (não EUA)*. [s.d.]. Disponível em: <<https://www.uber.com/pt-US/legal/privacy/drivers-non-us/pt-BR/>>. Acesso em: 27 março de 2018.

prestação do serviço, cujos requisitos mínimos em relação aos automóveis permitidos divergem entre si, sendo a UBERX a modalidade com maior abrangência e aceitação, a UBERSELECT a modalidade intermediária, enquanto a UBERBLACK aceita apenas carros pretos, modelo Sedan ou SUV, com bancos de couro.<sup>83</sup> As modalidades possuem tarifas diferenciadas entre si, de forma que a corrida efetuada através da UBERBLACK possui maior custo, e consequente maior repasse ao motorista parceiro.

Em qualquer uma das modalidades, a prestação de serviços funciona da mesma forma: o motorista cadastrado aciona o aplicativo em seu dispositivo móvel e aguarda o chamado para corrida de algum usuário. Quando solicitado, se dirige ao local onde está o solicitante e o transporta até o destino desejado. A corrida tem certo custo para o usuário solicitante, cujo pagamento é realizado à empresa UBER e parcialmente repassado ao motorista que efetivamente realizou a corrida<sup>84</sup>.

O motorista, portanto, tem a opção de ativar o aplicativo para realizar corridas, não tendo horário fixo, estando vinculado ao valor praticado pela UBER. A qualidade de seu serviço pode ser fiscalizada pela empresa através das notas atribuídas ao motorista pelos usuários.

#### 4. A DECISÃO PIONEIRA DO PODER JUDICIÁRIO DE MINAS GERAIS E DECISÕES INTERNACIONAIS SOBRE A POSSIBILIDADE DO RECONHECIMENTO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO PARA MOTORISTAS DE UBER

A empresa UBER tem atuado no Brasil desde

---

<sup>83</sup> UBER TECHNOLOGIES, INC. *Requisitos para os motoristas parceiros: Como dirigir com a Uber*. [s.d.]. Disponível em: <<https://www.uber.com/pt-BR/drive/requirements/>>. Acesso em: 27 março de 2018.

<sup>84</sup> UBER TECHNOLOGIES, INC. *What is Uber?* [s.d.]. Disponível em: <<https://help.uber.com/h/accc8422-3a31-4eaf-a4ae-3805e768d195>>. Acesso em: 27 março de 2018.

maio/2014. Apesar de relativamente nova no país, houve tempo hábil suficiente para que fossem discutidas relações relativas ao vínculo empregatício dos motoristas cadastrados e a UBER em alguns Estados do país, sendo que há casos em que já houve apelo recursal, julgado inclusive por tribunais de segundo grau.

As decisões, contudo, não apresentam linearidade de posicionamento. As sentenças até então exaradas ora reconhecem vínculo empregatício, ora descaracterizam sua existência. A primeira decisão divulgada acerca da questão, em âmbito nacional, diz respeito à exarada pela 33ª Vara de Trabalho de Belo Horizonte/MG (Processo nº 0011359-34.2016.5.03.0112)<sup>85</sup>, publicada em 14-02-2017, na qual o juiz titular da vara, Marcio Toledo Gonçalves, considerou como existente o vínculo empregatício entre a empresa e o reclamante. A decisão foi, inclusive, divulgada em grandes veículos de notícias nacionais<sup>86</sup> e debatida em portais jurídicos.<sup>87</sup>

Foi salientado pelo juiz, então, que a questão relativa ao vínculo empregatício do motorista deveria ser analisada sob o

---

<sup>85</sup> BRASIL. Trigesima terceira Vara do Trabalho de Belo Horizonte. *Sentença de Reclamação Trabalhista de Belo Horizonte (0011359-34.2016.5.03.0112)*. Reclamante: Rodrigo Leonardo Silva Ferreira. Reclamada: UBER do Brasil Tecnologia Ltda. Juiz: Márcio Toledo Gonçalves. 14 fev. 2017. Disponível em: <<https://goo.gl/xpXC31>>. Acesso em: 27 março de 2018.

<sup>86</sup> FOLHA DE S. PAULO. *Juiz reconhece vínculo empregatício entre Uber e motorista em BH*. 14 fev. 2017. Disponível em: <<http://www1.folha.uol.com.br/mercado/2017/02/1858684-juiz-reconhece-vinculo-empregaticio-entre-uber-e-motorista-em-bh.shtml>>. Acesso em: 27 março de 2018.

G1. *Justiça do Trabalho de MG decide que motorista tem vínculo empregatício com Uber*. 14 fev. 2017. Disponível em: <<https://g1.globo.com/tecnologia/noticia/justica-do-trabalho-de-mg-decide-que-motorista-tem-vinculo-empregaticio-com-uber.ghtml>>. Acesso em: 27 março de 2018.

<sup>87</sup> MARTINES, Fernando. *Juiz reconhece vínculo de emprego com Uber e cunha termo "uberização"*. *Revista Consultor Jurídico*, São Paulo, 14 fev. 2017. Disponível em: <<http://www.conjur.com.br/2017-fev-14/juiz-reconhece-vinculo-emprego-uber-cunha-termo-uberismo>>. Acesso em: 27 março de 2018.

VIVIANI, Luís. *Justiça do Trabalho reconhece vínculo de emprego na Uber*. *Revista jurídica JOTA*, São Paulo, 14 fev. 2017. Disponível em: <<https://jota.info/justica/justica-trabalho-reconhece-vinculo-de-emprego-no-uber-14022017>>. Acesso em: 27 março de 2018.



prisma da primazia da realidade dos fatos sobre a forma. Considerou como elementos necessários à configuração de relação de emprego: ser pessoa física, a pessoalidade, a não eventualidade, a onerosidade e, por fim, a subordinação.<sup>88</sup>

Através da análise dos depoimentos colhidos, entendeu o magistrado que existe pessoalidade na prestação de serviço, pois, além de submetido à entrevista pessoal, o motorista poderia ser punido com bloqueio definitivo da plataforma caso colocasse alguém para ficar em seu lugar. Também ressalta que a falta de pessoalidade na relação entre o motorista e o usuário (quando solicitada uma corrida por um usuário, é acionado o motorista mais próximo, não havendo escolha) em nada afeta a relação do motorista com a UBER.

Ao analisar a existência de onerosidade, o júízo afastou a afirmação da empresa UBER de que era o motorista que a remunerava pela utilização da plataforma, e não o contrário, pois entendeu que o referido argumento “não se sustenta à luz do princípio da primazia da realidade sobre a forma, por afrontar cabalmente a realidade dos fatos”.<sup>89</sup> Isto porque, segundo o magistrado, o motorista não possuía gerência alguma sobre o negócio, não podendo definir sequer o valor da corrida.

Ainda, entendeu o juiz que o fato de a empresa remunerar os motoristas ainda que a viagem seja gratuita ao usuário, bem como o fato de que a UBER recebe os valores dos usuários para então repassar determinada porcentagem ao trabalhador são indícios capazes de demonstrar que não há simples intermediação

---

<sup>88</sup> BRASIL. Trigesima terceira Vara do Trabalho de Belo Horizonte. *Sentença de Reclamação Trabalhista de Belo Horizonte (0011359-34.2016.5.03.0112)*. Reclamante: Rodrigo Leonardo Silva Ferreira. Reclamada: UBER do Brasil Tecnologia Ltda. Juiz: Márcio Toledo Gonçalves. 14 fev. 2017. Disponível em: <<https://goo.gl/xpXC31>>. Acesso em: 27 março de 2018.

<sup>89</sup> BRASIL. Trigesima terceira Vara do Trabalho de Belo Horizonte. *Sentença de Reclamação Trabalhista de Belo Horizonte (0011359-34.2016.5.03.0112)*. Reclamante: Rodrigo Leonardo Silva Ferreira. Reclamada: UBER do Brasil Tecnologia Ltda. Juiz: Márcio Toledo Gonçalves. 14 fev. 2017. Disponível em: <<https://goo.gl/xpXC31>>. Acesso em: 27 março de 2018.

pelo aplicativo, sendo que “o autor ativava-se na expectativa de contraprestação de índole econômica (onerosidade subjetiva) e o trabalho desenvolvido era devidamente remunerado pela ré (onerosidade objetiva)”<sup>90</sup>. Concluiu, portanto, pela existência de onerosidade da relação.

Quanto à não eventualidade, o juízo combinou a teoria dos fins do empreendimento com a teoria da eventualidade, entendendo que os motoristas cadastrados na UBER “atendem à demanda intermitente pelos serviços de transporte”<sup>91</sup>. Ressaltou que restou comprovado nos autos que o autor se ativou de forma habitual. Ainda neste sentido, considerou prova testemunhal de que haveria exclusão do motorista da plataforma caso não realizasse pelo menos uma viagem no prazo de uma semana, o que demonstrou a exigência da empresa pela habitualidade da prestação de serviço.

Na decisão, é ressaltada a impossibilidade de consideração de que a empresa UBER se trata de empresa que explora plataforma tecnológica, pois sua atividade principal se enquadra, segundo o magistrado, na definição de contrato de transporte de pessoas.

Contudo, para o magistrado, a subordinação é o elemento de maior importância, com relação à configuração de vínculo empregatício, além de ser o mais complexo de identificar. Entende que não há controvérsia quanto à existência da subordinação clássica na relação sob análise, por estar o autor submisso às ordens e controles da empresa UBER, bem como ter sido

---

<sup>90</sup> BRASIL. Trigesima terceira Vara do Trabalho de Belo Horizonte. *Sentença de Reclamação Trabalhista de Belo Horizonte (0011359-34.2016.5.03.0112)*. Reclamante: Rodrigo Leonardo Silva Ferreira. Reclamada: UBER do Brasil Tecnologia Ltda. Juiz: Márcio Toledo Gonçalves. 14 fev. 2017. Disponível em: <<https://goo.gl/xpXC31>>. Acesso em: 27 março de 2018.

<sup>91</sup> BRASIL. Trigesima terceira Vara do Trabalho de Belo Horizonte. *Sentença de Reclamação Trabalhista de Belo Horizonte (0011359-34.2016.5.03.0112)*. Reclamante: Rodrigo Leonardo Silva Ferreira. Reclamada: UBER do Brasil Tecnologia Ltda. Juiz: Márcio Toledo Gonçalves. 14 fev. 2017. Disponível em: <<https://goo.gl/xpXC31>>. Acesso em: 27 março de 2018.

submetido a treinamento pessoal, comprovado através de prova testemunhal. Quanto à fiscalização, o juiz afirma ser realizada através das avaliações dos motoristas feitas pelos usuários, ressaltando se tratar de uma nova forma de fiscalização: “neste novo paradigma, os controladores, agora, estão espalhados pela multidão de usuários e, ao mesmo tempo, se escondem em algoritmos que definem se o motorista deve ou não ser punido, deve ou não ser ‘descartado’”.<sup>92</sup>

Além da fiscalização efetuada pela empresa através dos usuários, também apresentou o magistrado a existência de imposições pela empresa como o fornecimento de balas, água ou até mesmo a vestimenta, sendo que o descumprimento poderia resultar em descredenciamento do motorista do aplicativo.

O juízo ressaltou também o advento da Lei nº 12.551/2011 e a modificação que implicou ao art. 6º da CLT, determinando 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. Desta forma, considera a existência de monitoramento eletrônico pela empresa aos motoristas.

Em relação à subordinação em seu aspecto objetivo, entendeu o juiz que o motorista “se encontrava inserido na organização, dinâmica e estrutura do empreendimento”<sup>93</sup>, preenchendo, portanto, tal requisito.

*Entendeu-se, portanto, o magistrado, pela existência de*

---

<sup>92</sup> BRASIL. Trigesima terceira Vara do Trabalho de Belo Horizonte. *Sentença de Reclamação Trabalhista de Belo Horizonte (0011359-34.2016.5.03.0112)*. Reclamante: Rodrigo Leonardo Silva Ferreira. Reclamada: UBER do Brasil Tecnologia Ltda. Juiz: Márcio Toledo Gonçalves. 14 fev. 2017. Disponível em: <<https://goo.gl/xpXC31>>. Acesso em: 27 março de 2018.

<sup>93</sup> BRASIL. Trigesima terceira Vara do Trabalho de Belo Horizonte. *Sentença de Reclamação Trabalhista de Belo Horizonte (0011359-34.2016.5.03.0112)*. Reclamante: Rodrigo Leonardo Silva Ferreira. Reclamada: UBER do Brasil Tecnologia Ltda. Juiz: Márcio Toledo Gonçalves. 14 fev. 2017. Disponível em: <<https://goo.gl/xpXC31>>. Acesso em: 27 março de 2018.

*todos os elementos fático-jurídicos caracterizadores da relação de emprego*, condenando a empresa UBER a realizar a anotação na CTPS do autor, bem como pagamento de aviso prévio indenizado, 11/12 de férias proporcionais com 1/3, 13<sup>o</sup> salários proporcionais de 2015 e 2016, FGTS com multa de 40% de todo o contrato, inclusive verbas rescisórias, exceto férias indenizadas e pagamento da multa do 177, § 8<sup>o</sup> da CLT.

Foi então interposto recurso pela reclamada UBER, o que provocou decisão sobre o tema pelo Tribunal Regional da 3<sup>a</sup> Região<sup>94</sup>, cujo acórdão foi lavrado pela relatoria da Desembargadora Maria Stela Álvares da Silva Campos. *O tribunal, então, reformou o entendimento do juízo, por entender pela não existência de vínculo empregatício.*

O colegiado do TRT da 3<sup>a</sup> Região compreendeu que, no caso em concreto, restou nítida a ausência de pessoalidade na prestação de serviço, tendo em vista que o motorista cadastrado pode, para o mesmo veículo, cadastrar outro motorista, sendo que o repasse do pagamento realizado apenas para a conta do primeiro motorista. A relatora ressaltou também que existe previsão no documento de contratação de motorista, denominado “Termos e Condições Gerais dos Serviços de Intermediação Digital” de contratação de pessoa jurídica, ou até mesmo de detentor de frota de veículos, o que afasta totalmente a pessoalidade.<sup>95</sup>

Em relação à não eventualidade, no acórdão foi ressaltada a inexistência de possibilidade de escolha de condutor ou veículo pela empresa UBER para as corridas em concreto, pois são acionados os motoristas próximos através do aplicativo.

Quanto à subordinação, o colegiado evidenciou que o

---

<sup>94</sup> UBER TECHNOLOGIES, INC. *TRT de Minas decide que parceiro da Uber é autônomo*. 24 maio 2017. Disponível em: <<https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/trt-de-minas-decide-que-parceiro-da-uber-e-autonomo/>>. Acesso em: 27 março de 2018.

<sup>95</sup> BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região. Nona Turma. *Acórdão sobre Recurso Ordinário (TRT-3-RO- 0011359-34.2016.5.03.0112)*. Recorrente: UBER do Brasil Tecnologia Ltda. Recorrido: Rodrigo Leonardo Silva Ferreira. Relator: Maria Stela Álvares da Silva Campos. Belo Horizonte, 25 de maio de 2017. Disponível em: <<https://goo.gl/X9kDsi>>. Acesso em: 27 março de 2018.

autor expressamente declarou que ele mesmo definia seus horários, sendo que o próprio arcaria com os ônus da escolha, caso decidisse trabalhar em horário reduzido. Saliou que não houve prova por parte do autor de que haveria punição pela empresa UBER caso não disponibilizasse água e bala para os passageiros. Ainda, destacou que o responsável por arcar com os custos e despesas da prestação de serviço é o próprio motorista cadastrado. Fundamentou, portanto, a não existência de subordinação estrutural.<sup>96</sup>

O tribunal também ressaltou o fato de que a simples orientação aos motoristas de como conduzir o atendimento aos clientes por si não autoriza conclusão de existência de subordinação. Esta somente se dá quando é evidente o poder de direção e comando do empregador em relação ao empregado, o que entendeu por não ter sido comprovado nos autos.<sup>97</sup>

Já quanto à onerosidade, consta na decisão que todo contrato bilateral e sinalagmático por si pressupõe onerosidade, pois há obrigações para ambas as partes.

Concluiu o TRT da 3ª Região, portanto, pela inexistência dos requisitos necessários à declaração de vínculo empregatício, reformando então a decisão do juízo de origem.

O referido processo pode ser usado como paradigma da insegurança jurídica existente quanto a essa nova forma de relação de trabalho, tendo em vista terem sido proferidas decisões em sentidos completamente opostos entre os juízos. Contudo, não foi a única decisão proferida até o presente momento, sendo

---

<sup>96</sup> BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região. Nona Turma. *Acórdão sobre Recurso Ordinário (TRT-3-RO- 0011359-34.2016.5.03.0112)*. Recorrente: Uber do Brasil Tecnologia Ltda. Recorrido: Rodrigo Leonardo Silva Ferreira. Relator: Maria Stela Álvares da Silva Campos. Belo Horizonte, 25 de maio de 2017. Disponível em: <<https://goo.gl/X9kDsi>>. Acesso em: 27 março de 2018.

<sup>97</sup> BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região. Nona Turma. *Acórdão sobre Recurso Ordinário (TRT-3-RO- 0011359-34.2016.5.03.0112)*. Recorrente: Uber do Brasil Tecnologia Ltda. Recorrido: Rodrigo Leonardo Silva Ferreira. Relator: Maria Stela Álvares da Silva Campos. Belo Horizonte, 25 de maio de 2017. Disponível em: <<https://goo.gl/X9kDsi>>. Acesso em: 27 março de 2018.

que já foram exaradas sentenças a favor do vínculo empregatício também em São Paulo<sup>98</sup>, bem como nas mesmas cidades com entendimento contrário, declarando a inexistência de vínculo empregatício<sup>99</sup>, havendo, inclusive, caso de condenação em litigância de má-fé em relação ao reclamante<sup>100</sup>. No Distrito Federal, o entendimento é da não existência de vínculo empregatício, até então<sup>101</sup>.

A empresa UBER, passados sete anos desde sua fundação, disponibiliza os serviços de seu aplicativo atualmente em 82 (oitenta e dois) países<sup>102</sup>. Todavia, a aceitação do referido aplicativo não é pacífica em todos os territórios. Há diversos casos em que foi necessária intervenção do Judiciário para solução da situação.

Discussões como a legalidade do aplicativo ante a concorrência com táxis, a necessidade de regulamentação e também o respeito aos direitos trabalhistas dos motoristas foram problemas enfrentados pela empresa em diversos países. Em

---

<sup>98</sup> SCOCUGLIA, Livia. Justiça de SP reconhece vínculo de emprego na Uber. *Revista jurídica JOTA*, São Paulo, 13 abr. 2017. Disponível em: <<https://jota.info/trabalho/justica-de-sp-reconhece-vinculo-de-emprego-na-uber-13042017>>. Acesso em: 27 março de 2018.

<sup>99</sup> BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. *Primeiras decisões envolvendo Uber na JT de Minas têm entendimentos divergentes quanto a vínculo com motoristas*. 14 fev. 2017. Disponível em: <<https://goo.gl/ca3rVM>>. Acesso em: 27 março de 2018.

FOLHA DE S. PAULO. *Após decisões contra Uber, Justiça nega vínculo de empresa e motorista*. 19 abr. 2017. Disponível em: <<http://www1.folha.uol.com.br/mercado/2017/04/1877005-apos-decisoes-contra-uber-justica-nega-vinculo-de-empresa-e-motorista.shtml>>. Acesso em: 27 março de 2018.

<sup>100</sup> MIGALHAS. *Motorista do Uber que buscou vínculo empregatício é condenado em má-fé*. 1 jun. 2017. Disponível em: <<https://goo.gl/BPTdUP>>. Acesso em: 27 março de 2018.

<sup>101</sup> SANTINO, Renato. *Juíza do DF decide que Uber não tem vínculo empregatício com motorista*. Olhar Digital, São Paulo, 19 abr. 2017. Disponível em: <<https://olhar-digital.com.br/noticia/juiza-do-df-decide-que-uber-nao-tem-vinculo-empregaticio-com-motorista/67713>>. Acesso em: 27 março de 2018.

<sup>102</sup> UBER TECHNOLOGIES, INC. *Informação obtida no site da empresa em 27 set. 2017*. Disponível em: <<https://www.uber.com/pt-BR/country-list/>>. Acesso em: 27 março de 2018.

determinados países houve, inclusive, a proibição da operação do aplicativo.<sup>103</sup>

Insta destacar no momento as decisões internacionais envolvendo a problemática tida entre a relação de trabalho mantida entre o motorista cadastrado e a empresa UBER, que serão demonstradas no tópico subsequente.

A análise da existência de vínculo empregatício entre motoristas cadastrados e a UBER é um assunto muito controverso até então, tendo em vista que a forma de prestação de serviços utilizada é inovadora, não se encaixando nos padrões anteriormente estabelecidos. A empresa afirma que é contratada pelo motorista para que este possa utilizar seu aplicativo para ter acesso às corridas, porém há discussão em diversos países sobre a natureza de relação empregatícia da prestação de serviço.

Nos Estados Unidos da América, país onde foi fundada a UBER, foi proferida em julho/2017 decisão por um tribunal na Carolina do Norte que concedeu preliminarmente o “status” de ação coletiva um conjunto de processos abertos por motoristas da UBER sob a Lei de Práticas Justas de Trabalho americana, segundo notícia veiculada pelo New York Times<sup>104</sup> e traduzida pela Folha de S. Paulo<sup>105</sup>.

Conforme a notícia veiculada, os trabalhadores estão

---

<sup>103</sup> Em Portugal, a empresa foi proibida em abril/2015 de operar pelo Tribunal Cível de Lisboa, em resposta a providência cautelar interposta pela Associação Nacional dos Transportes Rodoviários em Automóveis Ligeiros (ANTRAL), pela alegação de estar a Uber violando regras de acesso e exercício da atividade de concorrência. Atualmente, a empresa voltou a operar normalmente no país. (BANCALEIRO, Cláudia. *UBER proibida de operar em Portugal*. Público, 28 abr. 2015. Disponível em: <<https://www.publico.pt/2015/04/28/sociedade/noticia/uber-proibida-de-operar-em-portugal-1693930>>. Acesso em: 27 março de 2018.)

<sup>104</sup> STREITFELD, David. *Uber Drivers Win Preliminary Class-Action Status in Labor Case*. New York Times, San Francisco, 12 jul. 2017. Disponível em: <<https://www.nytimes.com/2017/07/12/business/uber-drivers-class-action.html>>. Acesso em: 27 março de 2018.

<sup>105</sup> FOLHA DE S. PAULO. *Motoristas da Uber nos EUA lutam por vínculo empregatício*. 14 jul. 2017. Disponível em: <<http://www1.folha.uol.com.br/mercado/2017/07/1900981-motoristas-da-uber-nos-eua-lutam-por-vinculo-empregaticio.shtml>>. Acesso em: 27 março de 2018.

classificados de forma errônea, são empregados da companhia e deveriam estar protegidos pelas leis federais que regulamentam a relação de emprego. Já a empresa UBER comunicou estar decepcionada com a decisão, principalmente porque havia sido proferida decisão no sentido contrário na Flórida, na qual foi negando o pedido de considerar queixas dos trabalhadores como ação coletiva.

No ano de 2016, segundo a referida notícia, uma ação coletiva que havia sido aberta em 2013 na Califórnia teve decisão proferida por tribunal de recursos na qual ficou estabelecido que “os motoristas da UBER devem recorrer a um procedimento de arbitragem e não aos tribunais para resolver suas queixas”<sup>106</sup>. Isto se deu pelo estabelecimento de cláusula de arbitragem no contrato de prestação de serviços.

Em Londres, houve decisão em 22 de setembro de 2017 pela TfL (Transport for London) deixando de renovar a licença da empresa para atuar na cidade. Segundo o órgão, o aplicativo não estava atendendo às expectativas necessárias quanto à segurança<sup>107</sup>. A falta de tal licença implica na impossibilidade de operação do aplicativo, o que gerará desemprego a cerca de 40.000 motoristas cadastrados na cidade. As críticas efetuadas pela TfL à UBER foram sobre denúncias de sérios delitos criminais, obtenção de certificados médicos e verificação de antecedentes nos motoristas<sup>108</sup>

---

<sup>106</sup> FOLHA DE S. PAULO. *Motoristas da Uber nos EUA lutam por vínculo empregatício*. 14 jul. 2017. Disponível em: <<http://www1.folha.uol.com.br/mercado/2017/07/1900981-motoristas-da-uber-nos-eua-lutam-por-vinculo-empregaticio.shtml>>. Acesso em: 27 março de 2018.

<sup>107</sup> A briga da Uber com a TfL não é recente, sendo que em 03/03/2017 a Uber, por decisão judicial, foi obrigada a efetuar testes de fluência na língua inglesa aos motoristas cadastrados que atuassem na cidade. A medida fez com que cerca de 33.000 motoristas não estivessem qualificados para a atuação, posto que o nível de inglês exigido pelo órgão era demasiado elevado. (G1. *Uber sofre derrota judicial e pode perder motoristas em Londres que não falam bem inglês*. 3 mar. 2017. Disponível em: <<https://goo.gl/e78Qcz>>. Acesso em: 27 março de 2018.)

<sup>108</sup> BBC. *What does London's Uber ban mean?*. Texto original: “It pointed to Uber's approach to: reporting serious criminal offences; obtaining medical certificates; and



A empresa já havia passado por intempéries em Londres em 2016, tendo sido processada por alguns de seus motoristas cadastrados por não estar oferecendo férias e um benefício como o auxílio doença (do termo inglês *sick pay*). A discussão gira em torno da consideração dos motoristas como *workers* (como empregados) ou como *self-employed* (como autônomos), conforme defende a UBER. No Reino Unido, as duas definições também remetem a direitos trabalhistas diferentes.

A decisão dada pela Justiça do Reino Unido em outubro de 2016 reconheceu que os motoristas cadastrados são empregados da UBER, não apenas autônomos<sup>109</sup>. Conforme notícia do *site* internacional do BBC, foi declarada a existência de vínculo empregatício entre os motoristas parceiros e a UBER.<sup>110</sup> Segundo o *site* de notícias, “a decisão de um tribunal do trabalho de Londres determina que os motoristas do aplicativo de caronas terão direito ao pagamento de férias, pausa para descanso e salário mínimo nacional”.<sup>111</sup>

Houve recurso pela UBER e, segundo o Secretário Nacional da GMB Union (sindicato que representa os motoristas), a questão não diz respeito à flexibilidade na prestação de serviço, e sim ao grau de controle que a UBER tem sobre os motoristas<sup>112</sup>. Os processos foram ao tribunal britânico em 28 de

---

background checks into drivers”. Disponível em: <<http://www.bbc.com/news/business-41363923>>. Acesso em: 27 março de 2018. (tradução livre)

<sup>109</sup> G1. *Justiça do Reino Unido decide que motoristas são empregados do Uber*. 28 out. 2016. Disponível em: <<https://goo.gl/Ry2Mcn>>. Acesso em: 27 março de 2018.

<sup>110</sup> BBC. *Uber drivers win key employment case*. Disponível em: <<http://www.bbc.com/news/business-37802386>>. Acesso em: 27 março de 2018.

<sup>111</sup> JOHNSTON, Chris. *Uber drivers win key employment case*. BBC News, Londres, 28 out. 2016. Texto original: “The ruling by a London employment tribunal means drivers for the ride-hailing app will be entitled to holiday pay, paid rest breaks and the national minimum wage.” Disponível em: <<http://www.bbc.com/news/business-37802386>>. Acesso em: 27 março de 2018. (tradução livre)

<sup>112</sup> BBC. *Drivers battle Uber over employment rights*. Texto original: ‘Justin Bowden, national secretary of the GMB union, told the BBC: ‘The issue here is not about taking away the flexibility... but the high degree of control that Uber exercises over their drivers’. Disponível em: <<http://www.bbc.com/news/business-36843386>>. Acesso em: 27 março de 2018. (tradução livre)

setembro de 2017, porém ainda não foi exarada decisão.

Na Coréia do Sul, o aplicativo foi proibido de operar com a modalidade UBERX, pois o tribunal exarou entendimento de que a UBER utilizou veículos particulares para fins comerciais, de forma ilegal. Os serviços continuam sendo prestados apenas nas modalidades UBERBLACK e UBERASSIST, nas quais os veículos não seriam particulares.<sup>113</sup>

A França, de forma mais drástica, multou a Uber em 800 mil euros em junho de 2016, pois considerou o serviço oferecido pela UBERPOP (equivalente à UBERX do Brasil) ilegal. O tribunal francês entendeu que o aplicativo operava serviço de transporte com motoristas não profissionais, considerada por tal país como prática ilegal. A condenação não foi restrita à empresa, sendo que os diretores locais da empresa (Pierre-Dimitri Gore-Coty e Thibaud Simphal) foram condenados por práticas comerciais enganosas e por serem cúmplices em operar um serviço de transporte ilegal<sup>114</sup>. Conforme notícia veiculada no portal G1, o UBERPOP também foi declarado ilegal pelos tribunais da Itália e da Espanha, possuindo recursos pendentes sobre a questão na Bélgica e na Holanda.<sup>115</sup>

A UBER também foi proibida de prestar serviços na Itália em 07 de março de 2017, sob a pretensão de oferecer concorrência desleal aos serviços de transporte regularizados, em especial aos taxistas. Houve determinação de que a empresa deixasse o país em 10 dias, caso não apresentasse recurso à decisão, sob

---

<sup>113</sup> G1. *Tribunal na Coreia do Sul diz que Uber violou leis de transporte*. 26 abr. 2017. Disponível em: <<https://g1.globo.com/tecnologia/noticia/tribunal-na-coreia-do-sul-diz-que-uber-violou-leis-de-transporte.ghtml>>. Acesso em: 27 março de 2018.

<sup>114</sup> G1. *Tribunal francês multa Uber por serviço de transporte ilegal*. 9 jun. 2017. Disponível em: <<http://g1.globo.com/economia/negocios/noticia/2016/06/tribunal-frances-multa-uber-por-servico-de-transporte-ilegal.html>>. Acesso em: 27 março de 2018.

<sup>115</sup> G1. *Tribunal francês multa Uber por serviço de transporte ilegal*. 9 jun. 2017. Disponível em: <<http://g1.globo.com/economia/negocios/noticia/2016/06/tribunal-frances-multa-uber-por-servico-de-transporte-ilegal.html>>. Acesso em: 27 março de 2018.

pena de multa diária de US\$ 10.600<sup>116</sup>.

A decisão, contudo, foi suspensa em 14 de março de 2017, por determinação da corte italiana, que aceitou apelação apresentada pela UBER, motivo pelo qual esta continuará operando enquanto a decisão de segundo grau não for exarada.

Em contrassenso à ideia de se eximir do vínculo empregatício com os motoristas, a empresa UBER, em agosto de 2017, decidiu prover aos motoristas cadastrados da Índia (cerca de 450.000 pessoas) seguro para cobertura em caso de morte, invalidez ou hospitalização devido a acidentes<sup>117</sup>. Anteriormente no ano, segundo veiculado no portal Reuters, a UBER havia tido problemas com os motoristas no país, que fizeram greve por cortes em benefícios.<sup>118</sup>

As disputas judiciais e polêmicas envolvendo a empresa UBER estão longe de finalizar, pois um modelo tão inovador de prestação de serviços abre espaço para discussões de doutrina em todos os territórios, havendo que se realizar análise da situação sob a égide de cada legislação competente, havendo países em que a legislação se dá de forma estadual, podendo haver divergências de entendimento de um território para o outro, inclusive dentro do mesmo país.

Insta ressaltar que as decisões apresentadas são meramente exemplificativas, tomadas como paradigma, tendo em vista que por se tratar de controvérsia recente, a cada dia novas

---

<sup>116</sup> IDGNOW!. *Uber é banido na Itália em decisão polêmica da Justiça*. 10 abr. 2017. Disponível em: <<http://idgnow.com.br/mobilidade/2017/04/10/uber-e-banido-da-italia-em-decisao-polemica-da-justica/>>. Acesso em: 27 março de 2018.

<sup>117</sup> REUTERS. *Uber to provide free insurance for its drivers in India*. 29 ago. 2017. Disponível em: <<http://www.reuters.com/article/us-uber-india-insurance/uber-to-provide-free-insurance-for-its-drivers-in-india-idUSKCN1B91FS>>. Acesso em: 27 março de 2018.

<sup>118</sup> REUTERS. *Uber to provide free insurance for its drivers in India*. 29 ago. 2017. Texto original: 'Earlier this year Uber faced backlash from drivers in India, one of its biggest and most competitive markets, who went on strike after the company, in a bid to make money, cut back on lucrative incentives'. Disponível em: <<http://www.reuters.com/article/us-uber-india-insurance/uber-to-provide-free-insurance-for-its-drivers-in-india-idUSKCN1B91FS>>. Acesso em: 27 março de 2018. (tradução livre)

decisões e disputas surgem, não só no Brasil como internacionalmente, até que se consolidem os entendimentos, o que pode levar anos e até décadas.

## 5. A ANÁLISE DA EXISTÊNCIA DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO ENTRE OS MOTORISTAS CADASTRADOS E A EMPRESA UBER NO BRASIL

Revisados todos os conceitos principais e contextualizando a prestação de serviço efetuada pelo motorista cadastrado em favor da empresa Uber, pode-se com mais precisão analisar a existência ou não de vínculo empregatício.

*Inicialmente, analisa-se a necessidade do motorista ser pessoa física.* Na decisão apresentada em capítulo anterior, o Tribunal Regional da 3ª Região, ao entender pela inexistência de vínculo empregatício no caso em concreto, considerou documento denominado “Termos e Condições Gerais dos Serviços de Intermediação Digital”. O referido documento, contudo, não possui acesso público, sendo que não é possível encontrá-lo no *site* da empresa. Na contramão de tal previsão contratual, percebe-se que a UBER se refere aos motoristas cadastrados no singular, não veiculando de forma ampla possibilidade de cadastro de detentor de frota de veículos, sendo associado que o cadastro como motorista implica na vinculação de veículo em concreto<sup>119</sup>.

*Quanto à existência de pessoalidade,* há de se considerar que o aplicativo esclarece em suas regras de conduta a impossibilidade de cessão da conta a terceiros não cadastrados, sendo descrita como uma das possibilidades de desativação da conta do motorista “deixar outra pessoa utilizar seu cadastro de motorista parceiro da Uber”<sup>120</sup>. Segundo a decisão do TRT da 3ª

---

<sup>119</sup> UBER TECHNOLOGIES, INC. *Requisitos para os motoristas parceiros*. Disponível em: <<https://www.uber.com/pt-BR/drive/requirements/>>. [s.d.]. Acesso em: 27 março de 2018.

<sup>120</sup> UBER TECHNOLOGIES, INC. *Políticas e regras: Políticas de desativação*.

Região restou comprovado que o motorista cadastrado pode, para o mesmo veículo, cadastrar outro motorista. A referida informação não se encontra divulgada no *site* oficial da empresa, que demonstra a prestação de serviço como sendo vinculada ao cadastro do motorista em si, não do veículo utilizado. Considera-se, portanto, que a possibilidade de outro motorista utilizar veículo já cadastrado pressupõe que o cadastro do segundo motorista também seja efetuado e esteja em conformidade com as regras estipuladas pela empresa.

A *onerosidade* se caracteriza no repasse de valores pela empresa ao motorista com relação às corridas realizadas. Como em qualquer contrato de prestação de serviços, que não sejam efetuados de forma voluntária, existe contraprestação pelo trabalho. Na relação da UBER com o motorista, não acontece de forma diversa. Em contraprestação ao serviço prestado, é feito repasse de determinada porcentagem do valor pago pelo cliente pela viagem. Não há controvérsia, portanto, que exista alteridade na relação em questão (desconsiderando o argumento da empresa UBER de que é o motorista quem paga taxa pela utilização do aplicativo).

Não se considera como sendo um requisito propriamente dito a alteridade. Todavia, pode-se perceber que na prestação de serviço em análise este pode ser um ponto crucial. Isto porque, conforme visto, grande parte do suporte pelos custos do trabalho são dispensados pelo motorista. O custo da manutenção do veículo, eventual aluguel (ainda que haja desconto pela existência de convênio com a UBER) e também o pagamento da gasolina essencial à prestação do serviço são suportados pelo trabalhador. Há, contudo, alguns riscos que são suportados pela empresa, como a existência de seguro contra acidentes em favor dos motoristas. O risco da atividade, portanto, não é integralmente suportado pela empresa.

*Quanto à habitualidade*, percebe-se a existência de controvérsia. É amplamente conhecida a possibilidade de que o motorista execute o serviço quando preferir, e pelo intervalo de tempo que desejar. Determinado motorista pode trabalhar cerca de 10 (dez) horas por dia, os sete dias da semana, se achar necessário. Já outro motorista pode preferir fazer 2 (duas) horas de trabalho pela plataforma, somente aos sábados, ou então não de forma regular, dando intervalos, não trabalhar aos feriados, como preferir: “Defina seu próprio horário. Você pode dirigir com a UBER quando quiser, durante o dia ou à noite, 365 dias por ano”.<sup>121</sup>

A proposta do aplicativo UBER é possibilitar aos parceiros complementação de renda, podendo estes trabalharem com atividade diversa e apenas no tempo livre utilizar a plataforma para fazer “dinheiro extra”. A habitualidade da prestação de serviço, portanto, depende da utilização do aplicativo pelo motorista, do tempo despendido por este trabalhando na função de motorista da UBER. A consideração de que o trabalho efetuado pelo motorista se insere ou não nos fins da empresa depende do enfoque dado à questão: a UBER TECHNOLOGIES Inc. deve ser considerada como empresa de tecnologia mantenedora de aplicativos ou como empresa de transporte? Como salientado pela relatoria no julgamento do TRT da 3ª Região apresentado neste trabalho, foge à Justiça do Trabalho a competência para julgar a questão, de forma que, considerando o objeto social sustentado pela empresa (empresa de tecnologia), não se pode considerar que os motoristas fazem parte da atividade fim da UBER.

Por fim, considera-se o *requisito da subordinação*, o mais complexo dentre os requisitos. Como visto anteriormente, há diversas dimensões de subordinação. A doutrina mais aceita atualmente em decisões defende que a subordinação se divide

---

<sup>121</sup> UBER TECHNOLOGIES, INC. *A oportunidade que coloca você em primeiro lugar*. [s.d.]. Disponível em: <<https://www.uber.com/pt-BR/drive/>>. Acesso em: 27 março de 2018.

em clássica, objetiva e estrutural. Percebe-se que a liberdade e a autonomia do motorista cadastrado na UBER são limitadas. Os valores cobrados pelas corridas são determinados pela UBER, não tendo o motorista autonomia neste ponto. A empresa também proíbe diversas condutas, capazes de resultar na desvinculação do motorista do aplicativo, como a realização de viagens combinadas (realizar viagens, por meio do aplicativo, previamente combinadas com usuários), a comercialização de viagens (comercializar viagens da sua conta pessoal para terceiros, vendendo créditos, por exemplo) e a angariação de usuários (angariar usuários da UBER durante viagem e oferecer serviços de transportes fora do aplicativo).<sup>122</sup>

A UBER também possui uma série de recomendações de comportamento aos motoristas, sendo que a avaliação realizada pelos usuários pode denunciar qualquer tipo de conduta inapropriada pelos motoristas, que implicariam no rompimento do cadastro do trabalhador.

Quanto à subordinação clássica, portanto, pode-se afirmar que o motorista está subordinado ao poder diretivo da empresa, sendo que esta dita as regras pelas quais deve ser realizada a prestação de serviço. A subordinação objetiva, por sua vez, considera a integração do trabalhador nos fins e objetivos do empreendimento. O motorista cadastrado na UBER exerce atividade determinada pela empresa, estando vinculado aos objetivos empresariais, como, por exemplo, participando das ações solidárias realizadas pela empresa<sup>123</sup>.

---

<sup>122</sup> UBER TECHNOLOGIES, INC. *Políticas e regras: Políticas de desativação*. [s.d.]. Disponível em: <<https://www.uber.com/pt-BR/drive/resources/regras/>>. Acesso em: 27 março de 2018.

<sup>123</sup> A empresa Uber realizou em 2017 diversas ações sociais, como a ação de combate à homofobia (junho) e a ação para arrecadação de fundos ao Hospital Angelina Caron. (UBER TECHNOLOGIES, INC. *Uber E Hospital Angelina Caron: Sua Ajuda Ao Toque De Um Botão*. [s.d.]. Disponível em: <<https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/uber-e-hospital-angelina-caron/>>. Acesso em: 27 março de 2018. UBER TECHNOLOGIES, INC. *Uber lança ação de combate à homofobia*. [s.d.]. Disponível em: <<https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/uber-lanca-acao-de-combate-a>

Já quanto à subordinação estrutural, a configuração de estar ou não o empregado inserido na estrutura da empresa, exercendo atividade essencial ao funcionamento do tomador do serviço, depende novamente da real atividade exercida pela UBER. Caso se considere tratar-se de empresa de tecnologia, não se pode afirmar que o motorista cadastrado exerce função essencial ao funcionamento da empresa, bem como não se insere efetivamente na estrutura desta. Caso se considere que a UBER presta serviços de transporte, será então essencial às suas atividades a contratação de motoristas.

A consideração dos motoristas cadastrados como autônomos depende, essencialmente, do grau de autonomia que possuem os trabalhadores, bem como o recebimento de ordens por parte da empresa. Pode-se considerar a existência de autonomia, pois é o motorista quem decide com que frequência trabalhará, porém, a autonomia encontra óbice na impossibilidade de gestão sobre os valores cobrados, bem como também não pode o motorista escolher os clientes a quem realizará atendimento.

Percebe-se, portanto, que a existência ou não de vínculo empregatício entre os motoristas cadastrados e a empresa UBER está longe de ser tema incontroverso, dada a especificidade da prestação em concreto e a atipicidade desta forma de trabalho, disruptiva e inovatória. A análise dos requisitos necessários dependerá, portanto, do caso em concreto, tendo em vista que cada motorista se relaciona com a empresa de forma diferente, seja pelo número de horas dedicadas ou pela participação das ações da Uber.

## 6. CONCLUSÃO

No presente trabalho foi analisado o contexto histórico das relações de emprego e do contrato de trabalho, a empresa UBER e seu funcionamento, os requisitos necessários à relação



de emprego e decisões sobre o tema já exaradas em âmbito nacional e internacional. Possibilitou uma análise mais aprofundada da relação de emprego atual.

Primeiramente, percebe-se que a empresa UBER foi criada em 2010, tendo expandido seus serviços mundialmente desde então. O serviço é prestado através de um aplicativo, que une um motorista parceiro previamente cadastrado a um cliente que deseje se deslocar do ponto A ao ponto B. Os motoristas decidem quando querem trabalhar, se disponibilizando para corridas através do aplicativo fornecido pela empresa. A classificação dos parceiros é feita pelos usuários, que após cada corrida realizada possuem a oportunidade de avaliar o motorista.

Quanto às relações de trabalho, verifica-se que a Consolidação das Leis do Trabalho foi criada com o intuito de abranger as leis trabalhistas existentes que protegiam a classe operária, em sua maioria formada por trabalhadores de grande escala, como os que trabalhavam em fábricas, realidade diversa da que se tem nos dias atuais. A natureza do vínculo empregatício possui divergência doutrinária, existindo duas grandes correntes de teorias: as contratualistas e as acontratualistas. Atualmente, contudo, o que se entende por correta é a teoria contratualista moderna, que entende ter a relação de emprego natureza contratual, cujos requisitos de sua formação dividem-se em não eventualidade, prestada por pessoa humana, em caráter de personalidade, em estado de subordinação, mediante o pagamento de salário.

Analisados então os requisitos à relação empregatícia, tem-se que a prestação de serviço não pode ser realizada por pessoa jurídica, sendo que o empregado não pode se fazer substituir por outrem por arbítrio próprio. Deve existir contraprestação pelo serviço efetuado, por meio de pagamento, ainda que seja efetuado pela concessão de benefícios ou bens que não dinheiro em espécie. O empregado não deve responder pelos riscos do negócio, sendo tal característica inerente ao empregador. Verificou-se que a habitualidade se demonstra quando a prestação se

dá de forma não eventual, tendo caráter de permanência. Há divergência doutrinária acerca da configuração da não eventualidade, sendo possível considerar diversas vertentes, como a compatibilidade com os fins da empresa, a continuidade na prestação do trabalho, a não fixação a apenas uma fonte de trabalho, a curta duração do trabalho prestado e etc.

Ainda mais controvertido que o conceito de habitualidade, se configura o conceito de subordinação. São diversas as teorias existentes sobre a configuração de tal requisito. Após contextualização das mais relevantes, percebe-se que atualmente a jurisprudência aceita como válida a teoria que considera a existência de três dimensões: a clássica, a objetiva e a estrutural.

Aprofundou-se, também, o conceito de trabalhador autônomo, sendo contextualizada sua existência atual, apresentando entendimento doutrinário a respeito. A referida figura de trabalhador sofreu influência da reforma trabalhista, sendo que a partir de sua vigência passará a ser válido o contrato de trabalhador autônomo caso sejam cumpridos os requisitos formais, ainda que haja exclusividade na prestação de serviço e esta seja feita de forma contínua.

Percebe-se que as decisões exaradas até o momento na justiça brasileira possuem divergência entre si, sendo que o entendimento da primeira instância acerca do tema, de que existe de fato vínculo empregatício, já foi reformado pelo colegiado, que entendeu se tratar de serviço autônomo. Internacionalmente, houve decisão em Londres que determinou a existência de vínculo empregatício, sendo que há discussão correlata em trâmite nos Estados Unidos da América. Além disto, a UBER tem sofrido ações dos mais diversos tipos ao redor do mundo.

Analisando em concreto a relação de trabalho do motorista cadastrado e a empresa UBER percebe-se que há argumentos suficientes para a configuração de vínculo, bem como para a validação do trabalho como autônomo. Isto porque o serviço prestado não se encaixa com perfeição em nenhum paradigma.

A análise, portanto, deverá ser realizada no caso em concreto, pois cada prestação efetuada pelos motoristas da UBER se dão de forma diversa, tendo em vista a ampla possibilidade de realização de horários e etc.



## 7. REFERÊNCIAS

- BANCALEIRO, Cláudia. *Uber proibida de operar em Portugal*. Público, 28 abr. 2015. Disponível em: <<https://www.pUBLICO.pt/2015/04/28/sociedade/noticia/uber-proibida-de-operar-em-portugal-1693930>>. Acesso em: 27 março de 2018.
- BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de direito do trabalho*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2006. 1351p.
- BAUDELLOT, Christian; GOLLAC, Michel. Le travail ne fait pas le bonheur, mais il y contribue fortement. *Sciences Humaines*, nº75, 1997, août- Septembre.
- BRASIL. *Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017*. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1o de maio de 1943, e as Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm)>. Acesso em: 27 março de 2018.
- BRASIL. *Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991*. Dispõe sobre a organização da Seguridade Social, institui Plano de Custeio, e dá outras providências. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L8212cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8212cons.htm)>. Acesso em: 27 março de

2018.

- BRASIL. Trigesésima terceira Vara do Trabalho de Belo Horizonte. *Sentença de Reclamação Trabalhista de Belo Horizonte (0011359-34.2016.5.03.0112)*. Reclamante: Rodrigo Leonardo Silva Ferreira. Reclamada: UBER do Brasil Tecnologia Ltda. Juiz: Márcio Toledo Gonçalves. 14 fev. 2017. Disponível em: <<https://goo.gl/xpXC31>>. Acesso em: 27 março de 2018.
- BRASIL. *Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943*. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm)>. Acesso em: 27 março de 2018.
- BRASIL. *Lei Complementar nº 150, de 1º de junho de 2015*. Dispõe sobre o contrato de trabalho doméstico. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/LCP/Lcp150.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LCP/Lcp150.htm)>. Acesso em: 27 março de 2018.
- BRASIL. Tribunal Regional Do Trabalho da 3ª Região. *Primeiras decisões envolvendo Uber na JT de Minas têm entendimentos divergentes quanto a vínculo com motoristas*. 14 fev. 2017. Disponível em: <<https://goo.gl/ca3rVM>>. Acesso em: 27 março de 2018.
- BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região. *Nona Turma. Acórdão sobre Recurso Ordinário (TRT-3-RO- 0011359-34.2016.5.03.0112)*. Recorrente: Uber do Brasil Tecnologia Ltda. Recorrido: Rodrigo Leonardo Silva Ferreira. Relator: Maria Stela Álvares da Silva Campos. Belo Horizonte, 25 maio 2017. Disponível em: <<https://goo.gl/X9kDsi>>. Acesso em: 27 março de 2018.
- BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Terceira Turma. *Acórdão de Agravo de Instrumento em Recurso de Revista (TST-AIRR-2138-96.2012.5.03.0005)*. Agravante: GEAP – Fundação de Seguridade Social. Agravada: Danielle Pongeluppe Barroso. Relator: Mauricio Godinho

Delgado. Brasília, 31 de janeiro de 2014. Disponível em: <<https://goo.gl/aETQSh>>. Acesso em: 27 março de 2018.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Terceira Turma. *Acórdão de Recurso de Revista (TST-RR- 66-18.2013.5.06.0006)*. Recorrente: Patrícia Bernardo da Silva. Recorridos: Contax S.A., Banco Santander (Brasil) S.A. e Itaú Unibanco S.A. Relator: Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira. Brasília, 29 de outubro de 2014. Disponível em: <<https://goo.gl/BSppRj>>. Acesso em: 27 março de 2018.

BRITISH BROADCASTING CORPORATION. *Uber drivers win key employment case*. Disponível em: <<http://www.bbc.com/news/business-37802386>>. Acesso em: 27 março de 2018.

BRITISH BROADCASTING CORPORATION. *Drivers battle Uber over employment rights*. Disponível em: <<http://www.bbc.com/news/business-36843386>>. Acesso em: 27 março de 2018.

BRITISH BROADCASTING CORPORATION. *What does London's Uber ban mean?*. Disponível em: <<http://www.bbc.com/news/business-41363923>>. Acesso em: 27 março de 2018.

CASTEL, Robert. *Les Métamorphoses de la Question Social – Un Chroniq du Salarat*, 1995, Paris: Fayard;

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 14. ed. São Paulo: LTr, 2015, p.295 e 296.

DELPY, Christine. *The Main Enemy: A Materialist Analysis of Women's Oppression*, London: *Women's Research and Resources Centre*, 1977.

FOLHA DE S. PAULO *Após decisões contra Uber, Justiça nega vínculo de empresa e motorista*. 19 abr. 2017. Disponível em:

<<http://www1.folha.uol.com.br/mercado/2017/04/1877005-apos-decisoes-contra-uber-justica-nega-vinculo-de-empresa-e-motorista.shtml>>.

Acesso em: 27 março de 2018.

FOLHA DE S. PAULO *Motoristas da Uber nos EUA lutam por vínculo empregatício*. 14 jul. 2017. Disponível em: <<http://www1.folha.uol.com.br/mercado/2017/07/1900981-motoristas-da-uber-nos-eua-lutam-por-vinculo-empregaticio.shtml>>. Acesso em: 27 março de 2018.

FOLHA DE S. PAULO. *Juiz reconhece vínculo empregatício entre Uber e motorista em BH*. 14 fev. 2017. Disponível em: <<http://www1.folha.uol.com.br/mercado/2017/02/1858684-juiz-reconhece-vinculo-empregaticio-entre-uber-e-motorista-em-bh.shtml>>. Acesso em: 27 março de 2018.

FREIRE, João. *Variações sobre o Tema Trabalho*, Porto: Edições Afrontamento, 1997. p.14.

G1. *Justiça do Reino Unido decide que motoristas são empregados do Uber*. 28 out. 2016. Disponível em: <<http://g1.globo.com/tecnologia/noticia/2016/10/justica-do-reino-unido-decide-que-motoristas-sao-empregados-do-uber.html>>. Acesso em: 27 março de 2018.

G1. *Justiça do Trabalho de MG decide que motorista tem vínculo empregatício com Uber*. 14 fev. 2017. Disponível em: <<https://g1.globo.com/tecnologia/noticia/justica-do-trabalho-de-mg-decide-que-motorista-tem-vinculo-empregaticio-com-uber.ghtml>>. Acesso em: 27 março de 2018.

G1. *Tribunal francês multa Uber por serviço de transporte ilegal*. 9 jun. 2017. Disponível em: <<http://g1.globo.com/economia/negocios/noticia/2016/06/tribunal-frances-multa-uber-por-servico-de>>

- transporte-ilegal.html>. Acesso em: 27 março de 2018.
- G1. *Tribunal na Coreia do Sul diz que Uber violou leis de transporte*. 26 abr. 2017. Disponível em: <<https://g1.globo.com/tecnologia/noticia/tribunal-na-coreia-do-sul-diz-que-uber-violou-leis-de-transporte.ghtml>>. Acesso em: 27 março de 2018.
- G1. *Uber sofre derrota judicial e pode perder motoristas em Londres que não falarem bem inglês*. 3 mar. 2017. Disponível em: <<https://g1.globo.com/tecnologia/noticia/uber-sofre-derrota-judicial-e-pode-perder-motoristas-em-londres-que-nao-falarem-bem-ingles.ghtml>>. Acesso em: 27 março de 2018.
- GROZELIER, Anne-Marie. *Pour en Finir avec la Fin du Travail*, 1998, Paris: Les Éditions Ouvrières;
- HOFFMANN, Fernando. O contrato-realidade e a atualidade. *Revista da Faculdade de Direito da UFPR*, v. 32, 1999.
- IDGNOW!. *Uber é banido na Itália em decisão polêmica da Justiça*. 10 abr. 2017. Disponível em: <<http://idgnow.com.br/mobilidade/2017/04/10/uber-e-banido-da-italia-em-decisao-polemica-da-justica/>>. Acesso em: 27 março de 2018.
- JOHNSTON, Chris. *Uber drivers win key employment case*. BBC News, Londres, 28 out. 2016. Disponível em: <<http://www.bbc.com/news/business-37802386>>. Acesso em: 27 março de 2018.
- KNOWLEDGE, *Uni Common. History of Uber - Travis Kalanick, Co Founder and CEO of Uber - How They Started*. Vídeo publicado no Youtube em 15 jul. 2016. 17m18s. Disponível em: <<https://www.youtube.com/watch?v=horKATZh4-8>>. Acesso em: 27 março de 2018.
- KUNZEL, Rocheli Margota. A subordinação estrutural como elemento definidor das atuais relações de emprego. *Ciência Jurídica do Trabalho*, Belo Horizonte, v.16, n. 99,

- p. 75-96, maio/jun. 2013.
- LALLEMENT, Michel. *Temps, Travail et Modes de Vie*, 2003, Paris: Puf
- MALLET, Estêvão. A subordinação como elemento do contrato de trabalho. *Revista da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo*, São Paulo, v. 106/107, jan./dez. 2011/2012, p. 217/45. Disponível em: <<https://goo.gl/HSPCiz>>. Acesso em: 27 março de 2018.
- MARTINES, Fernando. Juiz reconhece vínculo de emprego com Uber e cunha termo "uberização". *Revista Consultor Jurídico*, São Paulo, 14 fev. 2017. Disponível em: <<http://www.conjur.com.br/2017-fev-14/juiz-reconhece-vinculo-emprego-uber-cunha-termo-uberismo>>. Acesso em: 27 março de 2018.
- MARTINS, *Direito do trabalho*. 11. ed. São Paulo: Atlas, 2000.
- MARTINS, Sergio Pinto Martins. *Curso de direito do trabalho*. 2. ed. São Paulo: Dialética, 1999.
- MARUANI, Margaret. *An overview of the major issues*, in Jenson, Jane; Laufer, Jacqueline e Maruani, Margaret, *The Gendering of Inequalities: Women, Men and Work*, Aldershot: Ashgate Publishing Limited, 2000, p. 17-23;
- MATTOSO, Jorge. Tecnologia e emprego: uma relação conflituosa. *São Paulo Perspec.* São Paulo, v. 14, n. 3, p. 115-123, uly 2000.
- MÉDA, Dominique. New perspectives on work as value. in Loutfi. Martha F. (ed.), *Women, Gender and Work – What is Equality and How Do We Get There?*, Gêneve, ILO, 2001, p: 21-32
- MÉDA, Dominique. *O Trabalho – Um valor em Vias de Extinção*, 1999, Lisboa: Editora Fim de Século;
- MIGALHAS. *Motorista do Uber que buscou vínculo empregatício é condenado em má-fé*. 1 jun. 2017. Disponível em: <<https://goo.gl/WBhjIT> >. Acesso em: 27 março de 2018.



- MIRANDA, Maria Bernadete. Teoria geral dos contratos. *Revista Virtual Direito Brasil*, vol. 2, nº2, 15 p., 2008. Disponível em: <<http://www.direitobrasil.adv.br/artigos/cont.pdf>>. Acesso em: 27 março de 2018.
- NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Iniciação ao direito do trabalho*. 28. ed. São Paulo: LTr, 2002. 403 p.
- NORONHA NETO, Francisco Tavares. Configuração da relação de emprego - suportes fático e racional. *Revista LTr, São Paulo*, v. 75, n. 12, p. 1481-1496, dez. 2011.
- O GLOBO. *Serviço de caronas remuneradas Uber inicia operações no Brasil*. Publicado em: 27 maio 2014. Disponível em: <<https://oglobo.globo.com/sociedade/tecnologia/servico-de-caronas-remuneradas-uber-inicia-operacoes-no-brasil-12618444>>. Acesso em: 27 março de 2018.
- OLIVEIRA, Laura Machado de. Pejotização e a precarização das relações de emprego. *Revista Atitude - Faculdade Dom Bosco de Porto Alegre · Ano VII · Número 14 · Julho - Dezembro de 2013*
- OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. *Relação de emprego, dependência econômica & subordinação jurídica revisitando os conceitos: critérios de identificação do vínculo empregatício*. Curitiba: Juruá, 2014. 278 p.
- OXFORD, *English Dictionaries*. Disponível em: <<https://en.oxforddictionaries.com/>>. Acesso em: 27 março de 2018.
- PAHL, Ray E. *Divisions of Labour*. Oxford: Basil Blackwell, 1984.
- REUTERS. *Uber to provide free insurance for its drivers in India*. 29 ago. 2017. Disponível em: <<http://www.reuters.com/article/us-uber-india-insurance/uber-to-provide-free-insurance-for-its-drivers-in-india-idUSKCN1B91FS>>. Acesso em: 27 março de 2018.
- SANTINO, Renato. *Juíza do DF decide que Uber não tem vínculo empregatício com motorista*. Olhar Digital, São

- Paulo, 19 abr. 2017. Disponível em: <<https://olhardigital.com.br/noticia/juiza-do-df-decide-que-uber-nao-tem-vinculo-empregaticio-com-motorista/67713>>. Acesso em: 27 março de 2018.
- SCOCUGLIA, Livia. Justiça de SP reconhece vínculo de emprego na Uber. *Revista jurídica JOTA*, São Paulo, 13 abr. 2017. Disponível em: <<https://jota.info/trabalho/justica-de-sp-reconhece-vinculo-de-emprego-na-uber-13042017>>. Acesso em: 27 março de 2018.
- STANDING, Guy. Do trabalho penoso ao trabalho decente, *Economia Pura*, Fevereiro, 2000, p: 37-41
- STREITFELD, David. *Uber Drivers Win Preliminary Class-Action Status in Labor Case*. New York Times, San Francisco, 12 jul. 2017. Disponível em: <<https://www.nytimes.com/2017/07/12/business/uber-drivers-class-action.html>>. Acesso em: 27 março de 2018.
- UBER TECHNOLOGIES, INC. *A Uber precisa de parceiros como você*. [s.d.]. Disponível em: <<https://www.uber.com/a/join>>. Acesso em: 27 março de 2018.
- UBER TECHNOLOGIES, INC. *Comece a dirigir: É fácil começar*. [s.d.]. Disponível em: <<https://www.uber.com/pt-US/drive/>>. Acesso em: 27 março de 2018.
- UBER TECHNOLOGIES, INC. *Como a Uber funciona?* [s.d.]. Disponível em: <<https://help.uber.com/h/738d1ff7-5fe0-4383-b34c-4a2480efd71e>>. Acesso em: 27 março de 2018.
- UBER TECHNOLOGIES, INC. *Dirigir com a Uber tem suas vantagens: Descontos exclusivos*. [s.d.]. Disponível em: <<https://www.uber.com/pt-BR/drive/rewards/>>. Acesso em: 27 março de 2018.
- UBER TECHNOLOGIES, INC. *Economia e lazer: Descontos em carros e outros serviços*. [s.d.]. Disponível em:

- <<https://www.uber.com/pt-BR/drive/rewards/>>. Acesso em: 27 março de 2018.
- UBER TECHNOLOGIES, INC. *Nosso histórico de viagem*. [s.d.]. Disponível em: <<https://www.uber.com/pt-BR/our-story/>>. Acesso em: 27 março de 2018.
- UBER TECHNOLOGIES, INC. *Requisitos para os motoristas parceiros*. [s.d.]. Disponível em: <<https://www.uber.com/pt-BR/drive/requirements/>>. Acesso em: 27 março de 2018.
- UBER TECHNOLOGIES, INC. *Requisitos para os motoristas parceiros: Como dirigir com a Uber*. [s.d.]. Disponível em: <<https://www.uber.com/pt-BR/drive/requirements/>>. Acesso em: 27 março de 2018.
- UBER TECHNOLOGIES, INC. *Seguro em todas as viagens: Apólices que ajudam os motoristas*. [s.d.]. Disponível em: <<https://www.uber.com/pt-BR/drive/insurance/>>. Acesso em: 27 março de 2018.
- UBER TECHNOLOGIES, INC. *Uber e hospital Angelina Caron: sua ajuda ao toque de um botão*. [s.d.]. Disponível em: <<https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/uber-e-hospital-angelina-caron/>>. Acesso em: 27 março de 2018.
- UBER TECHNOLOGIES, INC. *Uber lança ação de combate à homofobia*. [s.d.]. Disponível em: <<https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/uber-lanca-acao-de-combate-a-homofobia/>>. Acesso em: 27 março de 2018.
- UBER TECHNOLOGIES, INC. *A oportunidade que coloca você em primeiro lugar*. [s.d.]. Disponível em: <<https://www.uber.com/pt-BR/drive/>>. Acesso em: 27 março de 2018.
- UBER TECHNOLOGIES, INC. *Declaração de privacidade do condutor (não EUA)*. [s.d.]. Disponível em: <<https://www.uber.com/pt-US/legal/privacy/drivers->

- non-us/pt-BR/>. Acesso em: 27 março de 2018.
- UBER TECHNOLOGIES, INC. *Encontre uma cidade*. Disponível em: <<https://www.uber.com/cities/>>. [s.d.]. Acesso em: 27 março de 2018.
- UBER TECHNOLOGIES, INC. *Páginas de outros países*. [s.d.]. Disponível em: <<https://www.uber.com/pt-BR/country-list/>>. Acesso em: 27 março de 2018.
- UBER TECHNOLOGIES, INC. *Políticas e regras: Políticas de desativação*. [s.d.]. Disponível em: <<https://www.uber.com/pt-BR/drive/resources/regras/>>. Acesso em: 27 março de 2018.
- UBER TECHNOLOGIES, INC. *Segurança ao volante: Nosso compromisso com os motoristas*. [s.d.]. Disponível em: <<https://www.uber.com/pt-BR/drive/safety/>>. Acesso em: 27 março de 2018.
- UBER TECHNOLOGIES, INC. *TRT de Minas decide que parceiro da Uber é autônomo*. 24 maio 2017. [s.d.]. Disponível em: <<https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/trt-de-minas-decide-que-parceiro-da-uber-e-autonomo/>>. Acesso em: 27 março de 2018.
- UBER TECHNOLOGIES, INC.. *What is Uber?* [s.d.]. Disponível em: <<https://help.uber.com/h/acc8422-3a31-4eafa4ae-3805e768d195>>. Acesso em: 27 março de 2018.
- VIVIANI, Luís. Justiça do Trabalho reconhece vínculo de emprego na Uber. *Revista jurídica JOTA*, São Paulo, 14 fev. 2017. Disponível em: <<https://jota.info/justica/justica-trabalho-reconhece-vinculo-de-emprego-no-uber-14022017>>. Acesso em: 27 março de 2018.
- ZIPPERER, André Gonçalves. *Crowdwork, o trabalho na multidão produtora e a subordinação jurídica. O trabalho através de uma plataforma digital como nova realidade e a necessidade de tutela modular do Direito do Trabalho*. Tese de Doutorado. Orientador: Marco Antônio César Villatore. Pontifícia Universidade Católica do

Paraná, 2018, p. 15.