

UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA  
FACULDADE DE DIREITO JACY DE ASSIS

YUGO MITSUTAKE

VÍNCULO EMPREGATÍCIO ENTRE A UBER E O MOTORISTA DE  
APLICATIVOS

UBERLÂNDIA

2019

YUGO MITSUTAKE

VÍNCULO EMPREGATÍCIO ENTRE A UBER E O MOTORISTA DE  
APLICATIVOS

Trabalho de Conclusão de Curso  
apresentado na Faculdade de Direito  
da Universidade Federal de  
Uberlândia como requisito básico  
para a conclusão do Curso de Direito.

Orientador(a): Prof<sup>a</sup>. M.<sup>a</sup> Márcia  
Leonora Santos Régis Orlandini.

UBERLÂNDIA

2019

## **Agradecimentos**

Agradeço a Deus pela vida que me deu, assim como a força para superar os obstáculos.

À minha família, que mesmo nos momentos mais difíceis da minha vida estiveram sempre ao meu lado me dando apoio e me encorajando, sem o apoio deles eu não teria chegado aonde estou hoje.

À minha namorada Natália, que está sempre me apoiando e encorajando para que eu supere os desafios.

Às minhas tias Marlene e Lídia que me ajudaram a concretizar essa etapa da minha vida.

Ao meu amigo Christian, por seus conselhos e por sempre me ajudar em momentos de necessidade.

À minha orientadora, Prof<sup>a</sup>. M.<sup>a</sup> Márcia Leonora Santos Régis Orlandini, pela orientação.

À UFU, a Faculdade de Direito Jacy de Assis, aos funcionários e professores que me ajudaram durante todo o curso.

## Resumo

As evoluções tecnológicas acarretaram mudanças no padrão de vida da sociedade, alterando a forma das pessoas se interagem e as formas com que trabalham. Uma das grandes inovações está na interação das pessoas através de aplicativos, que são plataformas virtuais que permitem aos usuários cadastrados solicitarem diversos tipos de serviços, como pedido de comida, passagens, transportes e etc. Um desses aplicativos é a Uber, que oferece serviços de transporte de passageiros, com a ideia central de oferecer serviços baratos e de qualidade aos seus clientes, os quais através de um smartphone poderão acessar a plataforma e solicitar um veículo particular em qualquer lugar que haja a cobertura do serviço. Esta comodidade acompanha diversos benefícios ao usuário do aplicativo, mas em contrapartida o motorista da Uber vem sendo explorado, visto que diversos direitos adquiridos pelos trabalhadores ao decorrer dos anos foram esquecidos e violados nessa relação. Têm-se como objetivo demonstrar através de jurisprudências a insegurança jurídica que o motorista está exposto, como a empresa detém o poder de decisão sobre o serviço realizado e que o trabalhador possui somente um tipo de decisão, se é a de aceitar ou não a corrida. Desta maneira, com a caracterização dos pressupostos do vínculo empregatício entre a Uber e o motorista, podemos dizer que haverá a constituição da relação de trabalho.

Palavras-chave: Uber, motorista, vínculo empregatício, transporte, relação de trabalho.

## **Abstract**

Technological evolutions bring changes in the standard of living of society, changing the way people interact and the ways they work. One of the great innovations is in the interaction of people through applications, which are virtual platforms that allow registered users to request various types of services, such as ordering food, tickets, transportation and so on. one of these applications is Uber, which offers passenger transport services, the central idea is to offer its customers cheap and quality services, which through a smartphone can access the platform and order a vehicle anywhere there is coverage. of the service. This convenience brings several benefits to the user of the application, but in return the driver of the company Uber has been exploited, as several rights acquired by workers over the years have been forgotten and violated in this relationship. Thus, this paper aims to demonstrate through jurisprudence the legal uncertainty that the driver is exposed, as the company has the power to decide on the service performed and that the worker has only one type of decision, whether to accept or not. race, and when the option of not accepting it is chosen will lead to the imposition of a sanction.

Keywords: Uber, driver, employment, transportation, employment relationship.

## Sumário

Introdução .....	7
1. Surgimento do Direito do Trabalho .....	9
1.1. Surgimento do Direito do Trabalho no Brasil.....	10
1.1.1. Direito do Trabalho e a Precarização das Relações Empregatícias	11
2. Empresa Uber .....	14
2.1. A implementação da Uber no Brasil .....	16
2.2. Polêmicas da Uber e os Direitos dos Trabalhadores.....	17
3. Uber e a Consolidação das Leis do Trabalho.....	20
3.1. Vínculo empregatício .....	20
3.1.1. Subordinação.....	21
3.1.2. Onerosidade .....	22
3.1.3. Habitualidade .....	25
3.1.4. Pessoa Física .....	27
3.1.5. Pessoaalidade.....	27
4. Pesquisa de Campo: Conversa informal com motoristas.....	31
5. Jurisprudências.....	34
5.1. Decisões favoráveis.....	34
5.2. Decisões desfavoráveis .....	40
6. Conclusão.....	45
Referências .....	48

## **Introdução**

A sociedade passa por mudanças das quais muitas estão vinculadas ao avanço tecnológico. Atualmente estamos passando pela Quarta Revolução Industrial, também conhecida por Revolução Industrial 4.0, este termo foi criado em 2011 na Feira de Hannover na Alemanha, a ideia é que há a união de máquinas e sistemas inteligentes que são capazes de controlar módulos específicos de forma autônoma. Esse novo sistema possibilita que as informações trocadas ocorram em tempo real, havendo assim a descentralização de controle de processos produtivos, graças a utilização de dispositivos inteligentes.

Com o avanço tecnológico muita coisa mudou como por exemplo as relações de trabalho, permitindo a sua flexibilização e com isso trazendo lados positivo e negativos. Um dos fatores é que o serviço não precisa ser realiza em um determinado espaço físico, contato que o trabalhador tenha um meio de acessar a plataforma digital. A fiscalização em cima dos trabalhadores é feita constantemente e em tempo real, no caso da empresa Uber esse controle é realizado através de avaliações realizadas pelos usuários da plataforma.

Este projeto tem como objetivo analisar as novas relações de trabalho, onde temos de um lado os motoristas do aplicativo e do outro a empresa. Para a elaboração deste trabalho foram utilizadas, entrevistas entre os motoristas, as decisões judiciais quanto a existência ou não de vínculo empregatício entre a Uber e o trabalhador e como o trabalhador poderá ser afetado por essa flexibilização.

Para que haja uma melhor compreensão sobre o tema apresentado, este trabalho foi dividido em cinco capítulos, além da introdução e das considerações finais. Em primeiro será explicado o surgimento e a evolução do Direito do Trabalho. O objetivo do capítulo é demonstrar que os fatos que levaram ao surgimento das leis de trabalho, e a forma como esse direito vem evoluindo desde então.

O segundo capítulo discutirá sobre o surgimento da Uber, a sua implementação no Brasil e as polêmicas criadas a partir da discussão se existe relação de emprego entre as partes, assim como alguns fatos polêmicos da sua origem.

O terceiro capítulo abordar o relacionamento entre a Uber e as leis trabalhistas, serão definidos quais são os pressupostos que caracterizariam a criação do vínculo empregatício e a sua incidência nos casos relacionados a Uber e seus motoristas.

No capítulo quatro o resultado das pesquisas realizadas com os motoristas, onde estes além de responderem as perguntas pré-elaboradas apresentam/retratam a sua opinião quanto a relação que tem com a empresa.

O quinto capítulo refere-se as jurisprudências que decidiram tanto pela existência quanto pela inexistência dos vínculos e iremos explicar cada um dos fundamentos expostos pelos magistrados.

Com isso serão procuradas soluções para que haja a proteção dos direitos dos trabalhadores, assim como a sua adequação aos avanços tecnológicos.

## 1. Surgimento do Direito do Trabalho

Antes de aprofundarmos no estudo das relações entre os motoristas de Uber e a empresas, iremos analisar os motivos que levaram a criação do Direito do Trabalho e como podemos aplica-los na relação dos trabalhadores de aplicativos.

O Direito do Trabalho surgiu com a luta dos trabalhadores pelo reconhecimento da dignidade do trabalho humano, de melhores condições de trabalho, tendo em vista as condições insalubres em que estes eram expostos, além do valor que lhes eram pagos pelo trabalho realizado, uma vez que este, na maioria das vezes, era insuficiente para dar uma vida digna ao trabalhador e sua família, situação que levava as mulheres e crianças da família a trabalharem para a complementação da renda.

Durante a **Revolução Industrial** os trabalhadores eram obrigados a trabalharem por longas jornadas, as quais geralmente excediam a 16 horas diárias também não havia preocupação com a segurança dos indivíduos no ambiente de trabalho ocasionando um grande número de acidente, além da falta de segurança para a atividade laboral, os empregados não tinham nenhum direito trabalhista contratual, uma vez que o contrato poderia ser rescindido a qualquer momento pelo empregador, e não havia o dever de indenizar o trabalhador. Em casos que o trabalhador tinha que se afastar do trabalho por motivos de saúde o mesmo não possuía direito de receber nenhum tipo de auxílio por parte de seu patrão, ficando assim largado a própria sorte.

Juntamente com o surgimento do Direito do Trabalho houve o nascimento da sociedade capitalista, uma vez que o modelo de sociedade tem a sua economia baseada com o mercado de trabalho, onde a mão de obra é uma mercadoria a ser adquirida pelos empresários para que seja empregado nos meios de produção.

Com as condições extremamente precárias e as explorações sofridas pelos trabalhadores, os mesmos passaram a se unir em uma forma de melhorar as condições de trabalho e se protegerem dos abusos cometidos pelas indústrias.

Antes da implementação dos direitos dos trabalhadores, o Estado tinha uma política de não intervenção aos contratos de trabalho, ou seja, deixando com que as indústrias tivessem a liberdade de manejar os seus meios de produção e comércio, sem se importar como que acontecia com os trabalhadores. Esse liberalismo permitia que às forças do mercado ditassem como seria a relação de trabalho entre os empresários e os trabalhadores. De acordo a Lei Le Chapeler (de 14 de julho de 1791) haveria uma negociação entre patrão e trabalhador, contudo nessa negociação às partes estariam em “igualdade”.

A partir do século XIX, foi possível observar um aumento significativo na força dos movimentos operários, principalmente na Europa, através do Cartismo, que buscava melhores condições de trabalho.

Dando origem ao Direito do Trabalho como uma reação da classe dos trabalhadores aos abusos cometidos pelos empregadores. Este Direito é formado a partir da junção das funções econômicas, sociais e políticas. No caso da função econômica é para a criação de um mercado de consumo, ou seja, transformar os trabalhadores em consumidores. Quanto ao social, é a busca de melhores condições de trabalho para os trabalhadores. Quanto a questão política foi para que o Estado intervisse de maneira igual para toda a coletividade, ou seja, qualquer alteração que ocorresse atingiria toda a coletividade.

### **1.1. Surgimento do Direito do Trabalho no Brasil**

Até o ano de 1888 não se ouvia falar em Direito do Trabalho no Brasil, tendo-se em vista que a mão de obra empregada no território nacional era a escrava. Somente com a abolição da escravatura através da Lei Áurea promulgada no ano de 1888, é que começaremos a ter transformações nas relações de trabalho.

A partir de 1891, foi permitido o exercício de qualquer profissão assim como a liberdade de associação, assim sendo, foi considerado como sendo lícita a criação de organizações sindicais. Ainda neste referido ano foi criado um decreto que proibia o trabalho de menores de 12 anos em fábricas, assim como limitou quantidade de horas diárias de trabalho, sendo que para indivíduos do

sexo feminino com idade entre 12 e 15 anos a quantidade de horas era limitada a 07 horas, enquanto para indivíduos do sexo masculino a faixa etária era de 12 a 14 anos.

As garantias relacionadas ao Direito do Trabalho começaram a ser trabalhadas na Constituição Federal de 1934, onde começou-se a se preocupar com o salário mínimo, quantidade de horas trabalhadas, férias, pluralidade sindical e a criação da Justiça do Trabalho, contudo a Justiça do Trabalho não fazia parte do poder judiciário.

Um ponto importante no Direito do Trabalho está na criação do Ministério do Trabalho, em 1930 por meio do Decreto nº 19.443. E em 1943, houve a Consolidação das Leis do Trabalho, contudo os direitos trabalhistas encontraram resistências pelo setor industrial.

#### **1.1.1. Direito do Trabalho e a Precarização das Relações Empregatícias**

Um dos fundamentos do Direito do Trabalho está relacionado a função de tutela com o trabalhador. Esta função tem como objetivo proteger o trabalhador, uma vez que é a parte mais vulnerável da relação entre trabalhador e empregador.

Podemos notar este fato ao vermos como o Direito do Trabalho que limita a liberdade de contratação nas relações individuais trabalhistas, isso se opera quando é observado que os direitos são indisponíveis. Isto ocorre porque existe uma situação de desequilíbrio entre as partes, geralmente a situação tende a ser favorável ao empregador e não ao funcionário. Assim, para que haja uma igualdade entre os contratantes o Direito do Trabalho confere uma proteção maior ao trabalhador, como uma maneira de compensar a sua hipossuficiência na relação de trabalho.

Um dos motivos que leva ao ordenamento jurídico tentar proteger o trabalhador está no fato de aceitar qualquer termo de trabalho para que possa suprir as suas necessidades básicas, como moradia e alimentação. Desta forma, o Estado deverá intervir para que garanta as condições mínimas para o empregado se igualar ao empregador.

Siqueira Neto, acredita que deverá haver uma legislação mais maleável, para atender melhor a flexibilidade do mercado, e isso traria benefícios

tanto para o empregador quanto para o empregado. Contudo isso é um risco para o trabalhador, pois sofrerá mais prejuízos nessa flexibilização.

Muitos estudiosos acreditam na flexibilização das leis trabalhistas alegando que o modelo rígido das normas influenciava ou influenciava a crise pelas quais as empresas passam, portanto limitam as possibilidades de respostas que as empresas poderiam dar às variações dos mercados. Afirmam ainda que são estas normas aumentam o número de desempregos no país, que por sua vez leva no aumento dos trabalhos informais, para manter a sua própria subsistência aceita trabalhar de forma informal do que não possuir nenhum trabalho.

Deste modo a flexibilização ataca os princípios do Direito do Trabalho, em especial a irrenunciabilidade e imperatividade dos direitos trabalhistas, para que possa permitir a adequação das mudanças que ocorrem no setor econômico e tecnológico. Permitindo que o Estado intervisse somente para garantir os direitos básicos do trabalhador.

No Brasil a versatilidade das Leis Trabalhistas teve início no ano de 1967, com a criação do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), pois substituiu a indenização de dispensa pelos valores depositados mensalmente na conta de fundo do empregado, a lei que criou o FGTS é a nº 5.107/67.

Após houve outro fato que flexibilizou ainda mais os direitos trabalhistas, que foi a autorização do trabalho temporário ocasionado essa nova modalidade de trabalho foi a necessidade de funcionários para a atender as necessidades da indústria automobilística. Mais uma vez, os direitos do trabalhador são atacados para que fosse possibilitado às empresas a adequação a demanda da época. Essa modalidade permite que as empresas dispensem os funcionários ociosos, e quando fosse necessário a reposição de estoque ou aumento da demanda, contrata-los novamente para atender as necessidades do mercado.

Na Constituição Federal de 1988 também houve outra maleabilidade das Leis Trabalhista, pois conforme o art. 7º, incisos VI e XIII, da Constituição Federal, permitem que o salário do trabalhador ou a sua jornada de trabalho possam ser reduzidas mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho.

*“Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:*

*... VI – irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;*

*... XIII – duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho.”*

Estas medidas tomadas pela Constituição Federal tinham como objetivo não onerar demais as empresas, quando passassem por crises econômicas. Assim, mesmo que houvesse a redução do salário ou da jornada de trabalho, o empregado seria compensado de outra maneira. Estudiosos que sustentam que a negociação garantida só amplia os direitos dos trabalhadores, contudo se tais fatos fossem verdadeiros as empresas estariam pagando salários exorbitantes por uma jornada mínima de trabalho.

Autores como Ives Gandra da Silva Filho (2018, p. 44), fala:

“ Assim, a flexibilização do Direito do Trabalho não significa precarização dos direitos trabalhistas, mas prestigiar a negociação coletiva, em consonância com as Convenções de 98 e 154 da OIT.”

Com a flexibilização permite, de certa maneira, que os contratos coletivos prevaleçam sobre as normas estatais, isso se refere ao princípio da adequação setorial negociada, que conforme Delgado, é um processo de conciliação entre regras autônomas e heterônomas. Contudo, para que as normas coletivas possam realmente prevalecer sobre as normas estatais, estas deverão respeitar alguns limites, como: que haja o estabelecimento de padrão setorial normativo superior ao que é definido no estatal, e que as normas autônomas deverão se referir a normas relativamente indisponíveis.

## **2. Empresa Uber**

A empresa foi idealizada por Travis Kalanick e Garret Camp sendo fundada em 2009 na cidade de São Francisco, Califórnia, nos EUA, onde o projeto consistia na parceria com motoristas e que seriam ofertados transportes a clientes. Entretanto os motoristas deveriam seguir algumas regras, uma vez que a ideia principal baseava-se em um transporte privado em carros de luxo.

De acordo com seus criadores, o aplicativo iria gerar mais empregos, ajudaria na mobilidade urbana, quando tiraria diversos veículos da rua assim como a procura por estacionamentos. Além disso, este trabalho poderia ser estendido aos motoristas de taxi.

A empresa Uber já opera em mais de 700 cidades do mundo, conforme dados fornecidos pelo site da empresa. Além dos serviços de transporte terrestre de pessoas a empresa começa a investir em outras formas de transporte, um exemplo é o transporte aéreo através de helicópteros, ou o transporte terrestre de refeições, denominado como Uber Eats.

Para que as pessoas possam usufruir dos serviços da empresa, é necessário fazer o download do aplicativo em seu smartphone que seja compatível; porque após isso é necessário fazer o cadastro no aplicativo. Inicialmente o aplicativo só aceitava pagamentos através de cartão de crédito, contudo com o aplicativo vem passando por diversas atualizações, as quais permitem que os pagamentos sejam feitos em dinheiro, cartão de débito e também é possível fazer o rateio entre os clientes, por meio do aplicativo.

O usuário (cliente) no momento em que for solicitar o serviço do aplicativo deverá preencher os campos do aplicativo, como o endereço em que se encontra e o local que deseja chegar. Atualmente é permitido pelo aplicativo adicionar paradas durante o percurso, porém estas poderão alterar o valor do serviço. Após escolher o local de início e o de destino final, o aplicativo irá fornecer ao usuário o valor aproximado da corrida, este valor pode sofrer alterações de acordo com a demanda de corridas. O usuário também deverá escolher a forma de pagamento, depois de iniciada a corrida não poderá haver alterações.

Dependendo da região o cliente ainda poderá escolher a categoria do serviço a ser prestado, os quais poderão ser:

- UberX
- Uber Juntos
- Uber Select (a partir de novembro de 2019 passará a ser chamado de Uber Comfort)
- Uber Black
- UberX Vip
- Uber Bag

Após preencher os dados, escolher a forma de pagamento e o tipo de serviço, o usuário deverá confirmar a corrida, a partir desse momento o aplicativo irá rastrear o motorista mais próximo do cliente e irá lhe enviar a solicitação de viagem. Quando o motorista aceita a corrida o aplicativo fornece suas informações ao cliente, como o nome, modelo do carro, a placa do veículo, sua avaliação, sua localização, e caso este esteja terminando uma corrida o aplicativo irá mostrar. O aplicativo informa também o tempo aproximado que o motorista irá levar para chegar ao local de início da corrida.

Ao finalizar a corrida o aplicativo irá disponibilizar uma avaliação, tanto para o motorista como para o usuário, irão atribuir notas de 01 a 05 e a média das avaliações ficarão disponíveis para outros motoristas e usuários do aplicativo. Recentemente, após a avaliação da corrida o usuário poderá dar gorjetas ao motorista, de acordo com a sua satisfação. Nos casos em que o motorista ou o usuário recebam notas negativas sucessivamente, estes serão desligados do aplicativo.

Para aqueles que tem interesse em se tornarem motoristas credenciados pela Uber deverão atender requisitos que serão exigidos pela empresa para cada categoria de serviço, habilitação de trânsito, no caso do Brasil os motoristas deverão possuir CNH com a observação Exerce Atividade Remunerada (EAR), Certificado de Registro e Licenciamento de Veículos (CRLV). O motorista irá trabalhar de acordo com a sua disponibilidade, não sendo obrigado a cumprir determinada quantidade de horas diárias.

## **2.1. A implementação da Uber no Brasil**

A Uber atua em diversas cidades do território nacional, mas teve seu início nas cidades do Rio de Janeiro, São Paulo e Belo Horizonte em 2014. A sede da empresa fica localizada na cidade de São Paulo.

O aplicativo Uber obteve uma grande aceitação pela população brasileira porque tem um baixo valor nas corridas, uma vez que não há vínculo empregatício entre o motorista e a empresa permitindo que os valores sejam reduzidos em relação a outros serviços de transporte como o táxi. Isso decorre do fato de não ser obrigatório o pagamento de taxas de serviço. Entretanto mesmo que parece ser uma empresa que trabalha no ramo de transportes, a mesma declara ser uma empresa que fornece serviços de tecnologia, através de uma plataforma virtual.

No início da implantação da empresa Uber no Brasil ocorreram uma série de manifestações contra o aplicativo, principalmente pelos taxistas, considerando que o serviço ocasionava uma concorrência desleal entre as empresas, e que em muitas vezes ocasionava em ataques físicos entre os taxistas e os motoristas de Uber.

Além de fornecer preços reduzidos em relação aos outros meios de transporte, a empresa passa segurança aos seus clientes através das qualificações e por causa da má prestação de serviços prestados pelos outros motoristas, como exemplo o taxista, que muitas vezes poderia agir de má-fé, alterando os trajetos para que pudesse cobrar valores maiores, em muitos casos saia impune com o uso do aplicativo, o cliente além de ter acesso ao melhor trajeto, podendo reclamar no aplicativo caso o motorista mude o trajeto sem a prévia autorização do passageiro, ocasionando em uma queda na avaliação do motorista, o que poderá levar ao seu desligamento do aplicativo.

Mesmo não sendo obrigatório, o aplicativo ainda recomenda que os motoristas ofereçam água, balas como uma forma de conquistar o usuário e a forma com que o motorista deve se portar frente com os clientes, para que desta maneira o motorista consiga receber boas avaliações de seus passageiros.

Nesse período muitas cidades acataram os pedidos dos taxistas para declarar a ilegalidade do aplicativo dentro do seu território, contudo houve uma

revolta dos clientes do aplicativo, que queriam serviços de qualidade com preços melhores. Essa situação levou as prefeituras a repensarem a sua decisão, fazendo com que voltassem atrás.

## **2.2. Polêmicas da Uber e os Direitos dos Trabalhadores**

Têm-se repercutido internacionalmente quanto aos direitos dos trabalhadores em relação a Uber, observado que estas questões já foram levadas aos tribunais de diversos países.

Na Inglaterra tem um processo no Tribunal do Trabalho de Londres, em que de um lado está o sindicato General, Municipal, Boilemakers, contra a empresa Uber, e foi decidido que os motoristas não seriam considerados como sendo trabalhadores autônomos, mas sim empregados da empresa, decisão dada pela London Employment Tribunal, case nos 220550/2015, neste caso foi requerido que a empresa pagasse um salário fixo pelas horas trabalhadas, férias, licenças médicas e descanso semanal remunerados, e estes pedidos foram acatados pela corte inglesa.

Nos Estados Unidos da América, em específico no Estado da Florida, a relação jurídica existente entre o motorista, Darrin Mac Gilles, e a Uber foi classificado como sendo uma relação de emprego, essa classificação veio da *Economic Opportunity Department*, esta classificação foi importante para a concessão do auxílio desemprego. Houve uma decisão parecida pela *State Department of Labor* de Nova Iorque, que reconheceu o vínculo empregatício para a admissão do seguro desemprego.

No Estado da Califórnia, a *California Labor Commission*, caso no. 11-46739 EK, 03 de junho de 2015, houve uma decisão administrativa pelo órgão de fiscalização das relações laborais, que estabeleceu o vínculo empregatício entre a motorista Barbaa Berwick e a Uber, ainda houve a condenação da empresa para pagar uma indenização no valor de quatro mil dólares, porém a empresa recorreu da decisão e ainda não houve uma resposta quanto ao recurso.

Ainda foi movido uma ação no Estado da Carolina do Norte, que foi certificada como sendo uma ação coletiva, onde os petionários requeriam o pagamento de salário mínimo e horas extras.

Um dos casos de grande importância movida nos Estados Unidos da América é a ação coletiva *Douglas O'Connor v. Uber Technologies, Inc* (13-cv-03826-EMC, *Northern District of California*), o qual está tramitando na Justiça Federal, neste processo houve uma recusa do juiz para homologação de um acordo, em que a Uber se comprometia a pagar 100 milhões de dólares, sem que fosse reconhecido o vínculo empregatício. A justificativa apresentada pelo juiz é que considerava o valor muito abaixo em virtude do valor da causa chegar a aproximadamente 850 milhões de dólares. Houve um pedido de liminar feito para a empresa Uber, para que o processo fosse suspenso pois parte dos substituídos processualmente haveriam firmado compromisso arbitral, ou seja, que o processo só poderia ter prosseguimento em relação àqueles que não assinaram o acordo. Uma das turmas do tribunal acolheu a liminar, entendendo que o caso deve ser decidido por arbitragem.

No Estado de Massachusetts, há uma ação coletiva que tem como base a violação das normas laborais do Estado, que requeriam o reconhecimento do vínculo empregatício estabelecido entre a empresa e os motoristas. E no Estado de Nova Iorque, foi considerado que os motoristas da Uber como sendo empregado para o benefício de seguro-desemprego.

Na Espanha a Inspeção do Trabalho da Catalunha, órgão com função parecida ao de auditoria fiscal do trabalho no Brasil, após realizar uma investigação declarou que os motoristas da empresa Uber trabalham como se empregados fossem. Com base nisso o órgão aplicou sanções administrativas à empresa, principalmente porque tais fatos caracterizavam evasão de contribuições previdenciárias. No relatório foram abordados temas como a liberdade do horário dos motoristas, estes ainda estarão presos em um sistema em que há incentivos àqueles que são produtivos. Além disso, foi levado em conta a entrega de aparelhos celulares aos motoristas em que somente o aplicativo da Uber funcionava.

No relatório apresentado ainda é destacado que a relação civil estabelecida pelas partes através de contratos e faturas, são uma forma de se camuflar a relação de trabalho existente entre as partes.

Em 2017 houve o ajuizamento de uma ação coletiva em face da Uber, na cidade de Toronto no Canadá, em que é requerido uma indenização de 200 milhões de dólares canadenses como forma de punir a empresa, visto que teria classificado os motoristas, erroneamente, como sendo autônomos, apesar disso a ação ainda aguarda a certificação.

Na Bélgica houve uma preocupação com a saúde e segurança dos motoristas, uma vez que não havia essa preocupação por parte da empresa, visto que não havia férias, licença saúde e não é oferecido nenhum tipo de proteção. Além do estresse ocasionado pela pressão decorrente do sistema de avaliação e o fato dos trabalhadores terem que trabalhar mais para compensar a falta do final de semana remunerado.

Pode-se dizer que a existência de vínculo empregatício entre o motorista e a Uber é objeto de diversas discussões em âmbito judicial ou administrativo. E que uma das decisões que tiveram maior impacto é a exarada pela Justiça de Trabalho Inglesa.

### **3. Uber e a Consolidação das Leis do Trabalho**

No Brasil teremos várias decisões em relação a existência de vínculo empregatício entre o motorista e a empresa, algumas dessas decisões são negativas e outras positivas, assim na jurisprudência brasileira não há um único entendimento. Existem magistrados que entendem que a Uber não se trata de uma empresa de tecnologia, mas sim uma empresa de transporte de passageiros, que este é realizado através de um novo sistema de monitoramento, através deste ponto de vista é possível afirmar que existe vínculo de emprego. Aqueles que têm uma visão contrária tem como argumento principal a subordinação, visto que acreditam que os motoristas não são subordinados à empresa, que a empresa funcionaria como uma ponte que liga os clientes aos motoristas.

Serão analisadas decisões judiciais proferidas nas Varas de Trabalho e Tribunais Regionais do Trabalho e lições doutrinárias de Ives Gandra, para demonstrar que a relação entre a Uber e seus motorista trata-se de uma nova forma de relação de emprego.

#### **3.1. Vínculo empregatício**

Para que possamos estabelecer a existência de vínculo empregatício entre a Uber e os seus motoristas, deveremos analisar o que caracteriza essa existência, e isso é definido pela própria Consolidação das Leis do Trabalho, conforme o seu art. 3º dizendo:

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

Podemos extrair deste artigo que o vínculo empregatício é uma relação jurídica estabelecida entre o empregado e o empregador, o qual terá como objeto o trabalho humano habitual e subordinado, que deverá ser prestado de maneira pessoa e não gratuito. Este vínculo deverá ser regulamentado pelas normas jurídicas trabalhistas. As características que definem o vínculo empregatício são: subordinação, pessoalidade, habitualidade e onerosidade, estas características serão explicadas com mais detalhes a seguir.

### 3.1.1. Subordinação

A subordinação é a transferência do poder de direção do trabalho do empregado ao empregador, a partir da transferência do poder de decisão o empregador passa a ser o responsável pelos riscos inerentes a atividade econômica realizada.

Cabe ao empregador a responsabilidade pela organização do trabalho e de estabelecer as funções e os deveres que os funcionários deverão realizar durante a jornada de trabalho. Nos casos em que o empregado não acatar as determinações do empregador, este poderá aplicar as sanções que estão previstas na CLT.

Para analisarmos a incidência de subordinação nos casos dos motoristas da Uber, deveremos analisar e interpretar o art. 6º e o parágrafo único do referido artigo da CLT:

“ Art. 6º - Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego.

Parágrafo único. 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.”

Com base neste artigo podemos discordar de decisões como a proferida pelo Juiz do Trabalho substituto Filipe de Souza Sickert, o qual acredita que inexistente a subordinação jurídica com base nos arts. 2º e 3º da CLT, conforme comprova trecho da sentença *“No caso, o conjunto probatório produzido revela a ausência de subordinação do reclamante para com as reclamadas, o que inviabiliza o pretendido reconhecimento do vínculo empregatício.”*

Conforme o artigo 6º é possível verificar a subordinação do motorista ao aplicativo, uma vez que há o controle do aplicativo através de supervisão e controle realizado pelo aplicativo, visto que a plataforma escolhe a corrida e o motorista que irá fazer, cabendo a este responder se aceita ou não a corrida, contudo o trajeto já é definido, e caso o motorista negue-se a realizar corridas reiteradas vezes a Uber poderá expulsá-lo da plataforma unilateralmente. Assim

fica caracterizado a subordinação do motorista, portanto existe uma sanção pelo não cumprimento das ordens.

Vemos ainda que existe um monitoramento da aplicativo em relação a qualidade do serviço prestado pelo motorista, que é a avaliação ao final da corrida, de acordo com a nota atribuída a empresa pode aplicar punições ou privilégios. As punições vão desde a reduções de corrida, suspensões temporárias e até o desligamento do motorista da plataforma. Quanto aos privilégios temos ao aumento de corridas oferecidas aos motoristas, assim como poder entrar na categoria de Uber Vip, o qual somente motoristas bem avaliados podem fazer parte.

Tendo em vista que a plataforma pertence a uma área de tecnologia de informação, o trabalho realizado pelo motorista não poderia ser considerado como sendo subordinado da empresa, salvo se este também trabalhasse na área tecnológica.

Um ponto que a empresa Uber usa em sua defesa é que o código de postura do motorista não é obrigatório, e isso é afirmado pelos motoristas, depoimentos colhidos durante entrevistas, mas estes afirmam que caso não cumpram determinada postura, a sua avaliação poderá sofrer efeitos negativos e como foi dito anteriormente poderá levar às punições impostas ao motorista.

### **3.1.2. Onerosidade**

De acordo com Maurício Godinho Delgado, a onerosidade decorre do fato de que a relação empregatícia é essencialmente econômica, onde a força de laboral colocada a disposição do empregador deverá ter um valor pecuniário correspondente. Para se entender a onerosidade, devemos estudar dois planos: o objetivo e o subjetivo.

Quando se fala no plano objetivo a onerosidade se manifesta quando o empregador efetua o pagamento de parcelas ao empregado com intenção de remunerá-lo, tendo-se em vista que este cumpriu a sua parte no contrato empregatício realizado entre as partes. O conforme o art. 458 da Consolidação da Leis do Trabalho o salário poderá ser pago em dinheiro ou ter uma parte dele em utilidades, sendo vedado o pagamento em bebidas alcólicas ou bebidas nocivas.

Essa característica é importante para a caracterização do vínculo empregatício, visto que situações em que não existe uma contraprestação pecuniária por parte do empregador, como em trabalhos voluntários, comunitários, filantrópicos político ou religioso, não será considerado o vínculo empregatício.

No plano subjetivo, este será de maior interesse para nós, a onerosidade se manifestará pela intenção contraprestativa, ou seja. haverá uma intenção econômica entre as partes. De acordo com Delgado, *“Existirá o elemento fático-jurídico da onerosidade no vínculo firmado entre as partes caso a prestação de serviços tenha sido pactuado, pelo trabalhador, com o intuito contraprestativo trabalhista, com o intuito essencial de auferir um ganho econômico pelo trabalho ofertado.”*. A análise através do plano subjetivo ocorre a partir do momento em que existe a prestação de trabalho e não há contraprestação onerosa, essas situações são conhecidas como servidão disfarçada, assim sendo caberá ao operador do direito, analisar a situação e verificar se existe a intenção do prestador de se vincular a título oneroso e empregatício.

Quanto a onerosidade, temos uma decisão dada pela magistrada Dra. Tamara Gil Kemp, no processo nº 0001995-46.2016.5.10.111 no qual argumentou que inexistente a característica da onerosidade uma vez que a divisão de ganhos entre o motorista e o aplicativo é de 75% do valor arrecadado. Desta forma, tendo-se em vista o elevado percentual, não seria enquadrado no conceito de salário já que o valor ultrapassa mais da metade arrecadada. Desta forma a magistrada declarou que o reclamante trabalhava de forma autônoma e ainda na condição de parceiro, partilhando ganhos com a reclamada.

Contudo a juíza engane-se ao dizer que houve um acerto entre as partes, para estipular que a empresa ficaria com o percentual de 20 a 25 por cento, visto que para o motorista só resta aceitar esta cláusula contratual.

Acrescenta-se ainda que no relatório da investigação realizada na Espanha, houve um trecho em que o órgão responsável informa que houve alterações nos valores descritos nos contratos, como uma tentativa da empresa descaracterizar o vínculo empregatício entre a empresa e os motoristas.

E isso se deve ao fato de que a empresa poderá aumentar o percentual de ganhos discricionariamente durante o contato, e caso o motorista

não esteja de acordo com a alteração este deverá se retirar da plataforma do aplicativo.

Os valores das corridas são controlados pela empresa, tanto na fixação de valores, no recebimento de pagamento (no caso de cartões), após isso desconta o valor que lhe seria devido, só assim passando o restante para o motorista. Atualmente existe a possibilidade dos motoristas receberem o valor em moeda corrente, nesses casos, o percentual da empresa será descontado antes de ser feito a transferência de outro valor em que o pagamento tenha sido efetuado via cartão.

Mesmo que a magistrada dra. Tamara Gil Kemp, tenha considerado como sendo elevado o percentual do motorista, não foi levado em consideração os gastos para a manutenção do veículo que ficam sob a responsabilidade do motorista, estes gastos são: combustível, seguro, pneus, peças que desgastam como tempo, assim como em casos que passageiro danifiquem o veículo, a empresa não se responsabiliza, oferecendo no máximo as informações do cliente ao motorista pra que este possa tomar as devidas medidas.

Em uma decisão proferida pelo magistrado Eduardo Rockenbach Pires, que proferiu a existência de vínculo empregatício, podemos extrair o seguinte trecho:

*“(...)o preço do serviço final é estabelecido unilateralmente pela ré, cabendo ao motorista apenas a ciência do percentual que lhe caberá quando concluir a viagem que aceita. Parece evidente que o empreendimento como um todo, o negócio, e da empresa ré, e não do motorista.”*

Caso a Uber fosse somente uma empresa de tecnologia, esta somente procuraria conectar os motoristas aos clientes e não ofereceriam benefícios para chamar mais trabalhadores, como é o caso de descontos em academias, receber um bônus após um determinado número de corridas e em alguns locais existem convênios com as faculdades para darem descontos aos motoristas. Para se ter acesso a esses benefícios os motoristas poderão ser classificados em uma das quatro categorias: azul, ouro, platina ou diamante. Essa classificação é determinada através de pontuação, os quais são ganhos de acordo com a quantidade de corridas realizadas.

A empresa ainda investe na parte de marketing, principalmente quando começam a operar em uma cidade nova, são feitas propagandas, anúncios, cupons de descontos. Nestes casos os motoristas não recebem abatimentos em seus pagamentos ao final da semana, assim sendo fica configurado que a empresa assume riscos para o aumento de seus lucros com o decorrer do tempo.

Quanto a este tópico a empresa alega que é o motorista que a remunera pela a utilização de sua plataforma. Contudo pelos que foi apresentado até o momento fica explícito que a empresa quem remunera o motorista, através do percentual do valor arrecadado nas corridas, dos benefícios oferecidos e inclusive dos prêmios para aqueles que atingissem determinadas cotas.

### **3.1.3. Habitualidade**

Este talvez seja um dos pontos mais polêmicos quando se tenta estabelecer o vínculo empregatício entre a Uber e os motoristas, uma vez que conforme a defesa da empresa esses não são obrigados a cumprir uma quantidade pré-estabelecida de horas, que os motoristas possuem autonomia para dirigir a hora, pelo tempo e dia que quisessem e em muitos casos não foi possível verificar a regularidade dos períodos em que os serviços eram prestados.

De acordo com Maurício Godinho Delgada a não eventualidade, ou a habitualidade, que refere à ideia de permanência, para a existência do vínculo empregatício o trabalho deverá ser prestado de maneira permanente, mesmo quando este for realizado por um curto período de tempo, não se enquadrando nos casos de trabalho esporádico.

De acordo com Delgado, as principais teorias informadoras da noção de eventualidade são: teoria da descontinuidade, teoria do evento, teoria dos fins do empreendimento e teoria da fixação jurídica. Apesar disso existe a teoria da descontinuidade é incompatível com a CLT, mas que está em consonância a legislação do trabalho doméstico (Lei nº 5.859/72).

Pela teoria da descontinuidade deve-se entender o que seria o trabalhador eventual, é aquele que irá efetuar o trabalho de forma fragmentada,

observando-se rupturas e espaçamentos temporais significativos. Esta teoria foi rejeitada pela CLT, desta forma o trabalhador que presta os serviços, mesmos que durante meses, somente em alguns dias da semana não poderia ser enquadrado como sendo trabalhador eventual.

A teoria do evento, considera o trabalhador eventual quando este é admitido para trabalhar durante um período determinado, ou até que o fato gerador do serviço tenha fim. Contudo não poderá ser considerado como eventual um acontecimento (ou serviço) que resulte em dilação temporal mais ampla, assim a ideia é de que o trabalho eventual é aquele que depende de um acontecimento incerto, casual e fortuito.

A teoria dos fins do empreendimento, também conhecido como fins da empresa, é a mais prestigiada, de acordo com ela eventual é o trabalhador chamado para atender serviços que não são comuns a empresa, e que serão esporádicas e de curta duração.

E a teoria da fixação jurídica ao tomador dos serviços que informa que o trabalhador é eventual quando não se fixa a uma fonte de trabalho, já o empregado irá se fixar em uma fonte de trabalho.

De acordo com Amauri Mascaro Nascimento, eventual é:

*“Eventual é o trabalho que, embora exercitado continuamente e em caráter profissional, o é para destinatários que variam no tempo, de tal modo que se torna impossível a fixação jurídica do trabalhador em relação a qualquer um deles.”*

Através dessas teorias podemos dizer que mesmo que o trabalho seja prestado de forma descontínua, mas de forma permanente não deverá ser considerado como um trabalho eventual.

Nos casos da Uber vemos decisões que se baseiam na teoria dos fins do empreendimento, juntamente com a teoria da eventualidade, será analisado sob a visão de que o trabalhador será eventual quando admitido para determinado e específico acontecimento ou evento, ensejador de obra ou

serviço. Assim a contratação fica condicionada a existência do fato gerador da contratação.

Vemos que o motorista de Uber não poderia ser categorizado como sendo um trabalhador eventual, visto as vezes que este é convocado para atender os serviços requeridos. Mas é nesse momento que deverá ser analisado qual é o fim normal da reclamada, se trata de uma empresa tecnológica ou se é uma forma moderna de se realizar o transporte de passageiros.

#### **3.1.4. Pessoa Física**

Outra característica para que seja considerado o vínculo empregatício é o trabalho ser realizado por pessoa física, assim os direitos protegidos pelo Direito do Trabalho (vida, saúde, integridade moral, bem-estar, lazer e etc.) só podem ser atribuídas a pessoas físicas, não cabendo assim serem usufruídos por pessoa jurídica.

Assim caso não haja pessoa física na contratação de prestação de serviço, resta a impossibilidade de se configurar o vínculo empregatício, contudo nada impede que o empregador seja pessoa física ou jurídica.

Observa-se que hoje em dia muitas empresas utilizam-se da personalidade jurídica para a contratação de profissionais, sem que haja ao final o vínculo empregatício, um exemplo é o caso de artistas que abrem uma Eireli para a criação de uma pessoa jurídica, e após esta realizar um contrato com a emissora.

No caso da Uber no Brasil o motorista deve ser necessariamente uma pessoa física, mesmo que tal situação possa parecer óbvia, existe alguns países que já se tem notícia de veículos da Uber operando de maneira autônoma, ou seja sem a necessidade de motorista.

#### **3.1.5. Pessoaalidade**

A característica da pessoaalidade está vinculada a característica anterior, ou seja, que o trabalho deverá ser prestado por pessoa física, mas se tem uma ressalva que o trabalho realizado pela pessoa natural será de caráter infungível. Isso quer dizer que durante a realização dos trabalhos não se poderá fazer substituir o empregado de maneira intermitentemente por outro

empregado. Existe algumas situações em que se poderá admitir a substituição do trabalhador sem que seja excluída a personalidade inerente à relação empregatícia.

A primeira ocorre quando a substituição é autorizada pelo tomador de serviços, que poderá ser por um longo ou curto espaço de tempo, sem afastar a personalidade com o trabalhador original. Em segundo, existem a substituições autorizadas por lei ou norma autônoma, que consiste na interrupção ou suspensão do contrato do trabalhador afastado, este poderá ser decorrente de férias, licenças entre outras.

Na prestação de serviços da Uber fica bem explícito a característica da personalidade, conforme termo da empresa a seguir:

*“Os termos e condições da Uber proíbem o compartilhamento das contas de parceiros. Ter outro parceiro usando a sua conta representa um problema grave de segurança. Se soubermos que o motorista não é a mesma pessoa que aparece no perfil exibido pelo aplicativo do cliente, a conta será suspensa imediatamente para investigação. Temos uma política de tolerância zero para reclamações confirmadas dessa natureza. Os parceiros que violam essa regra são removidos permanentemente da plataforma. Disponível em: <<https://help.uber.com/pt-BR/partners/article/posso-compartilhar-minha-conta-com-amigos?nodeId=358bec65-e59b-493b-b4d9-fc15e3ce46ef>> Acesso em 04 de novembro de 2019”*

Assim fica evidente o caráter personalíssimo da prestação do serviço, devido a existência da proibição de que pessoa diferente do perfil realize o serviço, e ainda existe uma sanção pelo descumprimento desta regra, que seria a expulsão do usuário da plataforma. Essa situação já não se verifica em relação ao cliente, visto que este poderá ser diverso daquele que tiver solicitado o serviço no aplicativo, observamos isso quando os clientes chamam veículos para terceiros, um exemplo é quando o filho solicita um veículo para seus pais.

Um outro ponto a ser observado reside no da plataforma ainda é quem escolhe quem será o motorista que irá atender o serviço requerido, ainda é possível que ocorra que o motorista chamado não seja aquele que está mais próximo do ponto.

Temos uma decisão proferida pela desembargadora Maria Estela Alvares Silva Campos, no processo de nº0011359-34.2016.5.03.0112, o qual esta não reconhece a pessoalidade do trabalho, conforme trecho a seguir:

*“Ao exame dos fundamentos da r. sentença recorrida no que respeita ao primeiro requisito do artigo 3º da CLT, a pessoalidade (id. 2534b89 – pág. 12/14, subitem 2.10.1), dissinto da conclusão do julgado. Diversamente do que se entendeu na origem, não há prova da pessoalidade na prestação de serviços, na medida em que o reclamante poderia, sim, fazer-se substituir por outro motorista, que também fosse cadastrado na plataforma.”*

Entretanto neste julgamento existem algumas contradições tendo em vista que que a magistrada afirma que o cadastramento feito pelos motoristas é para a segurança do usuário, pois caso houvesse a possibilidade dos motoristas compartilharem as contas, poderia tornar inviável a identificação, pondo em risco os motoristas e os usuários.

Ainda é impossível os motoristas fazerem uso de motorista auxiliares, para que possam substituir o motorista em casos de necessidade. Há na decisão um voto divergente, dado pelo magistrado Eduardo Rockenbach Pires, o qual defende que:

*“A substituição de um trabalhador por outro, de forma indistinta, é vedada. O cadastro do motorista no aplicativo é feito intuitu personae, até mesmo com foto e identificação. A ré, em depoimento pessoal, referiu inclusive que “não mais” exige atestado de antecedentes criminais, a sugerir que isso ocorrera no passado. (sentença id. E852624).”*

Deste modo a prestação do serviço exige que, para a segurança dos usuários da plataforma, tanto motoristas como clientes, o vínculo seja personalíssimo, onde a identificação será realizada através de foto legível e identificação. Caso o passageiro verifique que não estão sendo seguidos esses procedimentos poderá ter uma impressão negativa da empresa, ocasionando assim a perda da confiança dos clientes em relação a Uber, levando assim a fim do relacionamento entre a empresa e os usuários.

#### **4. Pesquisa de Campo: Conversa informal com motoristas**

Para este trabalho foram realizadas algumas perguntas com 10 motoristas da empresa Uber, tendo como intenção o recolhimento de dados referentes ao trabalho realizado e seus dados pessoais. As perguntas realizadas durante a conversa foram: se trabalham exclusivamente para a Uber, se utilizam-se de outra plataforma, a escolaridade, a quanto tempo está trabalhando como motorista da empresa Uber, se a empresa ajuda em caso de sinistro ou manutenção do veículo.

A primeira pergunta tem como propósito definir se os motoristas possuem vínculo com outra empresa que não seja a Uber, e 70 % dos motoristas informaram que inicialmente possuíam outro serviço e que a Uber seria para a complementação da renda, porém com o passar do tempo, estes foram demitidos de seus serviços ou pediram demissão e passaram a trabalhar exclusivamente para a empresa. Enquanto 20% dos motoristas possuíam outro emprego de carteira assinada, mas que de acordo com eles não era o suficiente para cobrir os seus gastos. E os 10 % restantes possuíam um escritório, mas que devido à crise tiveram que procurar outros meios de complementar a renda.

A segunda questão leva em conta o surgimento de novas plataformas que oferecem serviços de transporte, no caso de Uberlândia-MG temos como as duas principais plataformas a Uber e a 99 Pop, neste caso 60 % dos motoristas trabalham exclusivamente para a empresa Uber, não fazendo a utilização da outra plataforma, isso se deve ao fato da Uber ofereceu alguns benefícios como descontos em academias, e que ocasionalmente oferecem bônus aos motoristas que atingem uma determinada meta. Quanto aos outros 40 % fazem a utilização da plataforma da Uber juntamente com a 99 Pop, para aumentar a captação de clientes, assim como alegam que podem escolher qual empresa estará oferecendo o melhor pagamento naquele horário.

Um dos dados mais surpreendentes está relacionado ao grau de escolaridade dos motoristas, sendo que 70 % deles possuem ou estão cursando o ensino superior. Os outros 30 % possuem o ensino médio completo. Nesta ocasião foi perguntado aos motoristas o motivo que levaram estes a trabalharem com a Uber em vez de atuarem em suas formações. Muitos alegam que o mercado está saturado e encontraram a Uber como uma solução, inicialmente

acreditavam que seria de maneira temporária, mas como não houve melhora no mercado resolveram continuar trabalhando como motoristas.

Quanto a próxima pergunta realizada aos motoristas não foi possível obter um padrão bem definido, visto que existem aqueles que trabalham a apenas alguns meses e outros a mais de 2 anos.

Para aqueles que se utilizam exclusivamente da plataforma para a obtenção de renda para a sua subsistência, chegam a trabalhar em média 6 dias da semana, mesmo havendo feriados. Quanto a carga horária diária é relativo a necessidade e a quantidade de corridas realizadas durante o dia, contudo podemos chegar a medida de 9 a 10 horas diárias, podendo essas serem contínuas ou não. Tendo-se em vista que existe a flexibilidade de horário, muitos motoristas deixam para dirigir em momentos de pico, como no período da tarde, após o término do horário comercial, visto que há um aumento na demanda de veículos sendo solicitados.

No momento do cadastro os motoristas devem tirar uma foto da sua CNH, onde no campo de observação deverá constar que exerce atividade remunerada, e os documentos do veículo, em alguns casos foi requerido até ficha de antecedentes criminais.

Além disso, é exigido que o veículo atenda a alguns pré-requisitos, como possuir quatro portas, ar condicionado e que os veículos sejam a partir do tenham no máximo 10 anos a partir da data de fabricação. Assim mesmo que a empresa não fornece os meios necessários para que os motoristas desempenhem o serviço, esta determina que os mesmos tenham um determinado padrão para que se entre na plataforma. Cerca de 30 % dos motoristas alugam carros para poderem realizar o serviço, e estes informaram que existe planos de descontos para a locação de veículos que irão dirigir para aplicativos. Inclusive foi informado que no site da empresa Localiza Hertz é possível fazer um cadastro no Localiza Driver e que este irá se conectar com a conta da Uber do motorista, o qual poderá selecionar o plano para dirigir.

Quando foi perguntado se em casos que ocorram o sinistro ou danificação do veículo por mal uso dos passageiros, estes responderam que a empresa não oferece nenhum tipo de assistência financeira, e que para isso os

próprios motoristas terão que fazer seguros de seus veículos, conversando com um dos motoristas me foi relatado que este teve a maçaneta de sua porta danificada por um passageiro. Ao entrar em contato com a empresa, lhe foi informado que o máximo que a empresa poderia fazer seria disponibilizar os dados do passageiro, e que o motorista é quem deveria ir solicitar o ressarcimento.

Um fato posto pelos motoristas é que não recebem treinamento para aprenderem como agir com os passageiros, e que mesmo que não lhes sejam cobrados o fornecimento de balas ou água, existem passageiros que acreditam que é uma obrigação do motorista ter esses itens a sua disposição, e caso não o tenham poderão ser avaliados de forma negativa, e que se este fato ocorrer de maneira consecutiva irá ocasionar o seu desligamento do aplicativo.

## **5. Jurisprudências**

Neste tópico iremos apresentar as decisões dos tribunais referente ao tema, tanto aqueles favoráveis e desfavoráveis a existência do vínculo empregatício entre o motorista e a empresa.

### **5.1. Decisões favoráveis**

Existem as decisões que reconhecem a existência de vínculo empregatício, um exemplo é a decisão do processo de nº 0011359-34.2016.5.03.0112 proferida pelo juiz Márcio Toledo Gonçalves, da 33ª Vara do Trabalho da Subseção de Belo Horizonte, ação ajuizada por Rodrigo Leonardo Silva Ferreira em face de Uber do Brasil Tecnologia Ltda.

Neste caso o autor informa que foi contratado pela reclamada para exercer a função de motorista, e que foi dispensado de forma unilateral e abusiva, sem recebimento de verbas trabalhistas.

A reclamada se defende dizendo que a contratação foi realizada pelo autor para a captação de clientes e que a empresa explora plataforma tecnológica que tem como objetivo facilitar o contato dos usuários com os motoristas.

De acordo com o magistrado fica caracterizado a personalidade, tendo em vista que o autor é pessoa física e que um dos requisitos para que fique caracterizado a relação de emprego é que o trabalho seja realizado por pessoa natural, e isso fica claro quando a reclamada faz a exigência de cadastro pessoal para os motoristas, a exigência de documentos pessoais, como a CNH com a observação de que exerce atividade remunerada, antecedentes criminais e certidões de nada consta.

Na sentença é informada que anteriormente era realizado uma entrevista pessoal, conforme trecho retirado da sentença:

*“O declarante, na condição de coordenador de operações, acompanhava a contratação dos motoristas na cidade do Rio de Janeiro, processo que consistia em apresentação de documentos, testes*

*psicológicos e análise de antecedentes por empresa terceirizada. Como se vê, a reclamada escolhia minuciosamente quem poderia integrar ou não os seus quadros.”*

Outro ponto na decisão do juiz é que o aplicativo não permite que o motorista ceda a sua conta para terceiro realize viagens. Esta informação poderá ser vista no site da requerida.

*“Os termos e Condições da Uber proíbem o compartilhamento das contas de parceiros. Ter outro parceiro usando a sua conta representa um problema grave de segurança. Se soubermos que o parceiro não é a mesma pessoa que aparece no perfil exibido pelo app do cliente, a conta vai ser suspensa imediatamente para investigação.*

*Temos uma política de tolerância zero para reclamações confirmadas dessa natureza. Os parceiros que violam essa regra são removidos permanentemente da plataforma.”*

Com isso é possível notar que caso o motorista deixe que terceiro use a sua conta, e este dado chegar à empresa esta se reserva no direito de efetuar o cancelamento do acesso do usuário à plataforma.

O veículo utilizado pelo motorista não precisa estar em seu nome, bastando que o proprietário do automóvel tenha dado permissão para a utilização do mesmo, inclusive é permitido que o motorista alugue o veículo em locadoras, as quais já possuem planos diferenciados para os motoristas que possuem cadastro na Uber. Fica assim caracterizado que a reclamada possui vínculo personalíssimo como cada um de seus motoristas.

Além disso é exposto na decisão do magistrado é quanto a onerosidade, é que a reclamada é quem detinha a forma com que os pagamentos seriam realizados, assim como promoções e descontos dados aos usuários da plataforma, sendo vedado ao motorista realizar essas práticas.

Além disso a reclamada oferecia prêmios para os motoristas que cumprissem determinadas metas, conforme trecho do depoimento do ex-coordenador de operações da ré:

*“(...) que próximo ao Carnaval, por exemplo, o motorista ativado que completasse 50 viagens em 3 meses ganharia R\$ 1.000,00 (mil reais); (...) que no dia do protesto do taxista, no início de 2016, a empresa investigada já sabia que faltariam motoristas na cidade então programou uma promoção especial para o motorista que consiste em cumprir alguns requisitos, por exemplo, ficar online 8 ou mais horas, completar 10 ou mais viagens e ter uma média de nota acima de 4,7 e, então, o motorista ganharia 50% a mais de todas as viagens completadas nesse período e com esse padrão (...).”*

E ainda conforme art. 4º da CLT fica considerado como tempo efetivo de serviço o período em que o empregado fica à disposição do empregador, aguardando ou executando as ordens. Assim conforme trecho do relato de Saadi Alves de Aquino retirado da sentença fica claro que os motoristas recebiam parar ficar à disposição da reclamada:

*“(...) que para fazer essa expansão de mercado criavam-se promoções para incentivar o motorista a ficar no local, por exemplo, em Niterói; que essas promoções eram no sentido de garantir um preço mínimo por hora; que, por exemplo, se o motorista ficasse online 8 horas no local da expansão, garantia-se R\$ 25,00 a hora, no mínimo, ainda que não tivesse viagem alguma; (...).”*

Ainda tem o depoimento do Sr. Augusto César Duarte, ex-empregado que exercia o cargo do gerente de operações e logística da reclamada:

*“(...) a UBER garantia valores mínimos de receita por hora para determinados blocos de horários, que seriam de R\$20,00 a 30,00 por hora para os motoristas que ficassem online em determinados blocos de horas, com requisitos de taxa de aceitação de 85%, taxas de viagens completadas cujo valor seria algo em torno de 85% e número mínimo de viagens completadas por hora; que preenchidos esses requisitos, se o faturamento fosse menor que o valor mínimo garantido pela hora, a UBER pagava a diferença (...).”*

Ainda conforme a decisão do magistrado fica claro que mesmo que a viagem seja gratuita ao usuário, esta irá remunerar os motoristas, conforme o sítio eletrônico da plataforma, conforme trecho a seguir:

*“Alguns usuários possuem descontos ou promoções, e este valor é descontado também das viagens em dinheiro, por isso o valor pode ser reduzido ou até R\$0. Não se preocupe, estes descontos são custos da Uber e você receberá normalmente o valor da viagem em seu extrato. Acesso realizado em 20 de outubro de 2019 < <https://www.uber.com/pt-BR/drive/resourcers/pagamentos-em-dinheiro>>.”*

Ainda no processo foram juntados demonstrativos que comprovam que os pagamentos são realizados do usuário para a empresa e desta para os motoristas, que o valor é repassado no final de cada semana. Ficando assim caracterizado a onerosidade:

*“A prestação de serviço se constitui como relação onerosa, em 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).”*

Quanto a não eventualidade o magistrado faz citação de um trecho do professor Maurício Godinho Delgado:

*“a conduta mais sensata, nesse contexto, é valer-se o operador jurídico de uma aferição convergente e combinada das distintas teorias em cotejo com o caso concreto estudado, definindo-se a ocorrência ou não de eventualidade pela conjugação predominante de enfoques propiciados pelas distintas teoria.”*  
(Delgado, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 15ª ed. São Paulo: LTr, 2016 – Pág. 304).

De acordo com o magistrado, das teorias apresentadas pelo professor Maurício seria a teoria dos fins do empreendimento, combinada com a teoria da eventualidade. Assim de acordo com a última teoria considera-se eventual aquele trabalhador contratado para determinado acontecimento, ou seja, condicionando assim a contratação a um motivo.

Não fica caracterizado a eventualidade nos casos dos motoristas da Uber, portanto estes atendem a demanda intermitente pelos serviços de transporte.

De acordo com depoimentos prestados no processo, foi possível perceber que a reclamada exige dos motoristas a prestação do serviço, sob a pena de que a não prestação incidiria a sua exclusão do aplicativo.

Quanto a teoria dos fins do empreendimento teria que se levar em consideração deverá ser levado em consideração a finalidade da empresa, se está é uma empresa que explora a tecnologia, ou se como os fatos levam a crer uma empresa moderna de transporte de passageiros.

Para definir qual seria a finalidade da empresa, o magistrado faz referência em um trecho do livro de Paulo Jorge Scartezini o qual define o que seria o contrato de transporte de pessoas:

*“(...) é o negócio por meio do qual uma parte – o transportador – se obriga, mediante retribuição, a*

*transportar outrem, o transportado ou passageiro, e sua bagagem, de um lugar para outro.”*

Assim é possível definir que o contrato existente entre os usuários do aplicativo e a empresa, pois é esta que define o valor a ser cobrado, o motorista responsável e o veículo que deverá ser utilizado.

Além de processos trabalhistas a empresa já foi julgada por vícios na prestação de serviços decorrentes de erros do motorista e sendo responsabilizadas, um exemplo é o processo de nº 0801635-32.2016.8.10.0013, no qual a autora teria perdido seu voo por causa do caminho errado feito pelo motorista. O juiz dr. Manoel Aureliano Ferreira Neto cita um e-mail da Uber informando que estaria fazendo o estorno da diferença do valor da corrida realizada com o valor que deveria ter sido cobrado caso o caminho seguido pelo motorista fosse o ideal.

Alega ainda que caso o empreendimento da requerida fosse somente a de prestação de serviços tecnológicos esta não cobraria uma porcentagem pelas corridas e teria sim um preço fixo pela utilização do aplicativo. E ainda se fosse somente uma empresa de tecnologia, esta não estaria realizando investimento em veículos autônomos.

Quanto ao quesito da subordinação o juiz Márcio decide que fica configurado a subordinação do motorista à plataforma Uber, visto que este deveria seguir as ordens de como o seu trabalho deveria ser desenvolvido, assim como a existência de controle e que este estava sujeito a aplicação de sanções disciplinares, como foi visto anteriormente o motorista poderia ser suspenso ou desligado da plataforma caso seus comportamentos fossem julgados como sendo inadequados ou houvesse a prática de infrações. Um trecho a seguir demonstra a opinião do magistrado quanto ao controle exercido pela empresa:

*“Afiml, já não é mais necessário o controle dentro da fábrica, tampouco a subordinação a agentes específicos ou a uma jornada rígida. Muito mais eficaz e repressor é o controle difuso, realizado por todos e por ninguém. Neste novo paradigma, os controladores, agora, estão espalhados pela multidão*

*de usuários e, ao mesmo tempo, se escondem em algoritmos que define se o motorista deve ou não ser punido, deve ou não ser “descartado.”*

Tendo-se em vista que foram encontradas as cinco características que formam o vínculo empregatício, o Juiz do Trabalho Márcio Toledo Gonçalves julgou o caso como sendo parcialmente procedente.

## **5.2. Decisões desfavoráveis**

No processo de nº 0010497-38.2017.5.03.0012 foi julgado como sendo improcedente o pedido de Marcelo Sena de Oliveira, em face da empresa Uber, sentença proferida pelo Magistrado Marcos Vinícius Barrosa, da 12ª Vara do Trabalho da Subseção de Belo Horizonte.

Um dos motivos alegados é quanto a personalidade, visto que neste caso, o motorista informa que trabalhava para um terceiro, que de acordo com o autor era chamado de “INVESTIDOR”, este era proprietário do veículo e que o reclamante tinha que dar R\$ 600,00 das corridas que fazia para o investidor. Assim, o magistrado considerou que não haveria relação pessoal do reclamante com o reclamado, conforme trecho a seguir:

*“Assim, por confissão, concluo que não houve relação pessoal entre o reclamante e o reclamado, ao contrário, poderia ter havido entre reclamante e Gustavo, tema que deixo de analisar pelas disposições do ar. 492, do CPC.”*

Um dos pontos que ficaram omissos nesta parte da sentença é que o reclamante afirma na sua inicial que a relação existente entre ele e Gustavo (conhecido como “investidor”) era referente ao aluguel de veículos, o qual teria pago o valor de R\$ 60/70 reais diários. Durante o depoimento o reclamante informou que trabalhava para Gustavo, e que este é quem teria o vínculo com a Uber. Assim o magistrado decidiu que estava ausente a personalidade neste caso, mas não levou em consideração que o reclamante teve que fazer um cadastro na plataforma da reclamada e ainda que os pagamentos eram feitos para o motorista e não para Gustavo. Conforme trecho a seguir, fica evidente que o magistrado tem conhecimento que o interesse de Gustavo nos

rendimentos do reclamante é para que este efetue o pagamento do “aluguel” semanal.

*“Ao contrário, disse ele que as cobranças e as prestações de contas eram feitas pelo investido Gustavo, eis que Gustavo era o interessado no faturamento do reclamante para que conseguisse pagar o aluguel semanal do carro de R\$ 600,00. (grifo nosso).”*

Desta forma, pode-se deduzir que a relação jurídica entre o reclamante e Gustavo é referente ao aluguel de um veículo. E o aluguel de veículos não fica sendo configurado como uma relação de trabalho.

Ainda nesta decisão o magistrado decidiu pela ausência da não eventualidade, uma vez que a plataforma não teria exigido a regularidade dos motoristas em dirigir na plataforma, conforme trecho a seguir:

*“Não apenas neste feito, mas no processo 0010044/2017, que recentemente julguei envolvendo pedido de vínculo de emprego com o reclamado, vi que não é exigida regularidade dos motoristas em dirigir na plataforma, não há como precisar uma periodicidade para direção no solução de TI.”*

O juiz afirma que, mesmo que haja o desligamento do motorista por não utilizar a plataforma por um lapso temporal, não é prova da não eventualidade, visto que este considera comum que em um contrato de serviços quando uma das partes deixa de manejar o que foi contratado, resulte em terminação do pactuado.

Foi decidido também pela ausência da subordinação do motorista em relação à empresa. Visto que juiz Marcos Vinicius Barrosa considerou que o motorista trabalhava para Gustavo.

*“Logo, por confissão, tenho que o reclamante não era subordinado ao UBER, pois é juridicamente*

*impossível alguém trabalhar para uma pessoa (Gustavo) e ser subordinado a outra (UBER).”*

Novamente é possível observar que existe omissão do magistrado, quando este não aborda o sistema de avaliação utilizado pela plataforma, além de que o trajeto que o motorista deverá seguir é pré-definido pelo aplicativo, permitido pequenas alterações, principalmente em situações em que a via escolhida possa estar impedida. Caso o motorista altere a rota, e caso haja a reclamação do usuário este poderá ser suspenso ou desligado da plataforma. Assim é possível perceber que existe uma sanção pelo descumprimento do motorista em seguir a ordem da reclamada.

Foi abordado pelo magistrado a “subordinação estrutural”, e que de acordo como o magistrado a atividade do reclamante não é parte da estrutura dinâmica da empresa e este só faria parte dela, caso trabalhasse na área de tecnologia da informação

Outro questionamento feito pelo juiz é referente a questão fiscal, uma vez que o recolhimento fiscal dos motoristas tem sido realizado como eles sendo autônomos. Em conversas com os motoristas é abordado que estes é que tem que contribuir com a previdência e pagamento referente aos valores recebidos e isso se deve ao fato de que se algo lhes acontecer estarão amparados de alguma maneira.

Um ponto importante abordado na decisão se refere ao fato de que o risco em receber o pagamento figura somente para o motorista, assim como acontece com o taxista, mas observe-se que antes da adaptação da plataforma para aceitar pagamentos em dinheiro, todo o valor recebido pela prestação do serviço passava antes pela empresa, e esta repassava o valor, após descontar a sua porcentagem ao motorista. Além disso, vemos que os maiores riscos da atividade econômica são da empresa, já que todas as corridas têm um valor mínimo, garantindo assim que o motorista irá receber um determinado valor, quando há promoções, descontos ou até mesmo estornos, estes são feitos pela empresa, e são estas que arcam com estes gastos.

*“Após análise, a plataforma responde que reteve da conta do passageiro a quantia pretendida (check de*

*GPS para verificar a autenticidade das declarações), mas informa que receber pagamento (no caso, em espécie) é atividade exclusiva do motorista, e não da plataforma. Assim acontecem com os táxis. Ao taxista cabe cobrar do passageiro o transporte que efetuou.”*

É possível perceber que a sentença do magistrado possui alguns pontos em que é omissivo, ou até mesmo contraditório, e que sua decisão acaba colaborando para que os serviços da plataforma sejam mantidos a preços baixos a custa dos trabalhadores.

No processo de nº 1001574-25.2016.5.02.0026 a sentença foi proferida pela juíza Elisa Maria Secco Andreoni e houve o recurso pelo reclamante Rodrigo Tadeu de Souza da Silva.

Neste acórdão a relatora foi a juíza Sueli Tome da Ponte, a qual negou provimento ao recurso, sendo que não reconhecia a existência do vínculo empregatício entre o motorista e a empresa. A juíza relata que o sistema UBER, é *“uma plataforma tecnológica, de modo a facilitar o contato entre o proprietário do veículo cadastrado e o cliente.”* Assim como o magistrado Marcos, a relatora diz que a plataforma do Uber é um meio tecnológico que tem como objetivo o aprimoramento e facilitação do modo de vida das pessoas

Um dos motivos que levou a essa decisão estava na ausência da não eventualidade, pois assim como o magistrado Marcos, a relatora entendeu que como o autor relatou em seu depoimento que poderia ficar “off-line” pelo tempo que desejasse, sem que houvesse prejuízos. Assim fica caracterizado a liberdade do motorista em cumprir a sua rotina de trabalho.

A juíza Elisa Maria Secco Andreoni, afirma que a taxa cobrada pela empresa serve como garantia de que o aplicativo não será prejudicar e como uma tarifa pelos serviços prestados. A magistrada acredita que o valor poderia ser reconhecido como um ato de exploração do trabalho alheio, mas não configuraria como sendo relação de emprego.

*“uma coisa é a exploração de trabalho com lucro abusivo, outra é a relação de emprego que conta com*

*requisitos próprios e que por mais que seria adaptá-la à era pós-moderna, não se encaixa no trabalho prestado através da UBER, em face da autonomia na prestação do trabalho.”*

Em sua sentença foi dito que o motorista tem o controle sobre a quantidade de horas diárias trabalhadas, e inclusive se irá trabalhar no dia. Assim como não é exigido pela empresa uma quantidade mínima de viagens diárias.

Existe um ponto em comum em todas as sentenças proferidas pelos magistrados que consideraram a inexistência do vínculo empregatício, é a empresa UBER é fornecedora de tecnologia, e não uma empresa fornecedora de serviços. E que a única função desta seria conectar os usuários da plataforma com os clientes.

## 6. Conclusão

Diante do que foi exposto neste trabalho, podemos concluir que as relações de emprego sofrem alterações com a ideia do capitalismo e as evoluções tecnológicas, quando a humanidade passou pela Primeira Revolução Industrial foi possível perceber a exploração das indústrias acima de seus operários, que ocasionou sua união para lutarem por melhores condições de trabalho e que o Estado passou a tutelar esses direitos.

Estamos passando pela quarta Revolução Industrial, chamada por muitos de Revolução Industrial 4.0, onde a evolução dos aparelhos eletrônicos assim como dos aplicativos trazendo novas formas de trabalho e levando a sua flexibilização.

Um dos problemas da flexibilização está no retrocesso dos direitos trabalhistas adquiridos com o passar do tempo, como a limitação das jornadas de trabalho, podemos observar que os motoristas não possuem limite de horas diárias ou semanais, podendo facilmente exceder o limite estabelecido em lei.

Após optar por este trabalho o indivíduo sofre uma série de consequências; o não pagamento de horas extras ou de previdência, a falta de contribuição do FGTS, sem direito a férias ou a décimo terceiro.

O aplicativo Uber foi inserido na população como uma solução para os meios de transporte, permitindo que através de um smartphone o usuário tenha acesso a plataforma e solicite uma corrida. O valor cobrado pelo serviço depende da distância que o veículo terá que percorrer do ponto de origem ao ponto final. Uma das vantagens para o usuário está no valor, pois este costuma ser mais baixo do que o valor cobrado pelos taxistas, o valor aproximado é informado ao usuário antes deste finalizar o pedido.

A partir do momento em que o serviço é confirmado pelo usuário uma mensagem é enviada ao motorista cadastrado no aplicativo, cabendo a este informar se aceita realizar a corrida ou não. Caso aceite o motorista deverá se dirigir até o local de embarque e levar o usuário até o ponto final.

Podemos dizer que nesta relação existem três partes envolvidas; a Uber, o usuário e o motorista. Entre a Uber e o usuário existe uma relação de

consumo. Quanto a relação do motorista e a Uber existem dois pontos de vista, o motorista como trabalhador autônomo ou como empregado da empresa. Essa matéria tem sofrido os mais variados debates, pois existem jurisprudências a favor e outras contra a constituição do vínculo empregatício.

No decorrer do trabalho notamos que existem dois tipos de motoristas na Uber, aquele que faz os serviços como uma complementação da sua renda, como se fosse um “bico” e aqueles que fazem deste serviço a sua renda principal, trabalhando diariamente e cumprindo uma jornada de trabalho normalmente.

Para aqueles que trabalham como maneira de complementação da renda, as características que definem o vínculo empregatício não ficam tão evidentes quando comparados aos outros, mas ainda é possível ver a sua existência.

Não existe nenhum artigo na CLT que defina que limite a quantidade de contratos trabalhos assinados na carteira de trabalho do empregado, Assim, em trabalhos intermitentes, nos quais existem períodos em que o trabalhador não fica à disposição do empregador, haverá a possibilidade de prestação de serviços a outros contratantes. No art. 443, § 3º da CLT está previsto que a prestação não precisa ser contínua e que mesmo nessas situações haverá a existência de vínculo empregatício entre as partes.

Ainda é possível para a empresa montar um sistema de banco de horas trabalhadas, visto que o motorista é monitorado durante o período em que fica online, fazendo ao final o pagamento proporcional às horas trabalhadas. Ao final é possível fazer os cálculos em cima do percentual trabalhado.

Quanto aos motoristas que trabalham exclusivamente pelo aplicativo, o sistema de banco de horas seria eficiente para a limitação da jornada de trabalho, não deixando que o motorista exceda o limite de horas pondo em risco a sua saúde e segurança. As decisões que atacam a existência do vínculo empregatício por falta de habitualidade, alegando que o motorista poderá trabalhar ou não de acordo com a sua vontade. Contudo, de acordo com depoimentos observa-se que os motoristas podem ser punidos pela não realização

Conforme foi demonstrado ao longo do trabalho os motoristas ficam submissos aos comandos da empresa, não tendo autonomia para dar descontos, mudar a trajetória, além de que mesmo não sendo feito de forma objetiva existe uma punição pelo não cumprimento das regras de postura da empresa que é a baixa avaliação

Uma solução para essa divergência de existência ou não do vínculo seria com a elaboração de um novo modelo de contrato de trabalho, Um modelo que poderia se adequar a nova Revolução Industrial, a lei já prevê os contratos de trabalho individuais em que o trabalho é realizado de forma intermitente, onde seria levado em conta o tempo que o motorista fica à disposição da empresa, o tempo de realização de serviço, as suas negativas, seria um modelo próximo de um pagamento por produção. Essa solução poderia ser aplicada a outros casos como os entregadores de comida por aplicativo.

Neste novo tipo de contrato deverão ser feitas algumas observações como a limitação da quantidade de horas trabalhadas por dia e a semanal, o período que deverá ser contado como a disposição do empregador.

Conclui-se que os pressupostos caracterizadores da relação de emprego estão presentes no caso da Uber, e que de acordo com muitos julgados foi considerado devido a aplicação das leis trabalhistas para que o motorista não fique desamparado ou exposto as decisões arbitrárias realizadas pela reclamada.

## Referências

AMORIM, Lucas. Para Londres, motorista do Uber é empregado. E no Brasil? Disponível em: <<https://exame.abril.com.br/tecnologia/para-londres-motorista-do-uber-e-empregado-e-no-brasil/>> Acesso em: 04 de novembro de 2019.

DELGADO, Maurício Godinho. **Manual de Direito do Trabalho**. São Paulo. 2017, ed. 16.

SANDOVAL, Pablo Ximénez de. **Uber lança carros sem motorista, mas Califórnia pede retirada de circulação**. Publicado em 15/12/2016. Disponível em <[https://brasil.elpais.com/brasil/2016/12/15/tecnologia/1481764618\\_902095.html](https://brasil.elpais.com/brasil/2016/12/15/tecnologia/1481764618_902095.html)> Acesso em 02/10/2019.

ALVES, C. L.; COSTA, R. C. P. **Direito fundamental ao transporte: uma Análise a partir da Constitucionalização Simbólica e das Consequências Decorrentes da Fundamentalidade do Direito**. *Prima Facie*, João Pessoa, v. 16, n. 31, 2017, p. 7.

DELGADO, Maurício Godinho. **Direitos Fundamentais na Relação de Trabalho**: Revista LTr, São Paulo, v.70, n. 06, junho de 2006.

GALDIN, Renata. Elevado índice de insatisfação com táxis explica aceitação ao Uber em BH. Disponível em: < <https://www.hojeemdia.com.br/horizontes/elevado-%C3%ADndice-de-insatisfa%C3%A7%C3%A3o-com-t%C3%A1xis-explica-aceita%C3%A7%C3%A3o-ao-uber-em-bh-1.315527> > Acesso em: 05 de novembro de 2019.

KRAMER, Josiane Caldas. **A economia compartilhada e a uberização do trabalho: utopias do osso tempo?** 2017. 128 f. Dissertação (Mestrado) – Curso de Direito Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2017.

**Lei nº 5.542, 01 de maio de 1943**. Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF.

**Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990**. Brasília, DF. Dispõe sobre o fundo de Garantia do Tempo de Serviço, e dá outras providências.

**Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991**. Brasília, DF. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências.

**Lei nº 12.468, de 26 de agosto de 2011**. Brasília, DF, Regulamenta a profissão de taxista; altera a lei nº 6.094, de 30 de agosto de 1974; e dá outras providências.

**Lei nº 13.467 de 13 de julho de 2017**. Brasília, DF, 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 03 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho.

**Medida Provisória nº808, de 14 de novembro de 2017.** Altera a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, Aprovada Pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Brasília. TRT 2.8ª Turma. **Acórdão nº ID. 97ª61b6, Proc. nº RO 1001574-25.2016.5.02.0026.** RODRIGO TADEU DE SOUZA DA SILVA, UBE DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA. Relator: Desembargadora SUELI TOMÉ DA PONTE. São Paulo-SP, 14 de dezembro de 2017.

TRT 3. 12ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte. **Sentença ID74f56ac, Proc. nº 0010497-38.2017.5.03.0012.** MARCELO SENA DE OLIVEIRA. UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA. Juiz Substituto MARCOS VINÍCIUS BARROSO. Belo Horizonte-MG, 12 de julho de 2017.

TRT 3. 33ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte. **Sentença nº ID. 2534b89, Proc. nº 0011359-34.2016.5.03.0112.** RODRIGO LEONARDO SILVA FERREIRA. UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA. Juiz MÁRCIO TOLEDO GONÇALVES. Belo Horizonte – MG 13 de fevereiro de 2017.