



UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO  
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS  
FACULDADE DE DIREITO DO RECIFE

ALEXANDRE VITAL DE ALMEIDA

**UBERIZAÇÃO E RELAÇÃO DE EMPREGO: um breve estudo acerca da  
possibilidade do vínculo empregatício entre os motoristas de aplicativo e a  
Uber, à luz de decisão do Tribunal Superior do Trabalho**

Recife

2023

ALEXANDRE VITAL DE ALMEIDA

**UBERIZAÇÃO E RELAÇÃO DE EMPREGO: um breve estudo acerca da possibilidade do vínculo empregatício entre os motoristas de aplicativo e a Uber, à luz de decisão do Tribunal Superior do Trabalho**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Direito da Universidade Federal de Pernambuco, Centro de Ciências Jurídicas, como requisito parcial para a obtenção do título de bacharel em Direito.

**Área de concentração:** Direito do Trabalho

**Orientador:** Dr. Fábio Túlio Barroso.

Recife

2023

Ficha de identificação da obra elaborada pelo autor,  
através do programa de geração automática do SIB/UFPE

Almeida, Alexandre Vital de.

Uberização e Relação de Emprego: um breve estudo acerca da possibilidade do vínculo empregatício entre os motoristas de aplicativo e a Uber, à luz de decisão do Tribunal Superior do Trabalho / Alexandre Vital de Almeida. - Recife, 2023.  
65 p.

Orientador(a): Fábio Túlio Barroso

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) - Universidade Federal de Pernambuco, Centro de Ciências Jurídicas, Direito - Bacharelado, 2023.

1. Uberização. 2. Relação de Emprego. 3. Vínculo Empregatício. I. Barroso, Fábio Túlio. (Orientação). II. Título.

340 CDD (22.ed.)

ALEXANDRE VITAL DE ALMEIDA

**UBERIZAÇÃO E RELAÇÃO DE EMPREGO: um breve estudo acerca da possibilidade do vínculo empregatício entre os motoristas de aplicativo e a Uber, à luz de decisão do Tribunal Superior do Trabalho**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Direito da Universidade Federal de Pernambuco, Centro de Ciências Jurídicas, como requisito parcial para a obtenção do título de bacharel em Direito.

Aprovado em: 20/09/2023.

**BANCA EXAMINADORA**

---

Prof. Dr. Fábio Túlio Barroso (Orientador)  
Universidade Federal de Pernambuco

---

Doutorando Ivan Camilo Cedano Serrano  
Universidade Católica de Pernambuco

---

Mestrando Raphael Ásafe Costa Lima  
Universidade Católica de Pernambuco

Dedico este trabalho ao meu filho Gael, à Ana D'ávila, minha companheira, aos meus pais, Vital e Maria, meus irmãos e sobrinhos.

## **AGRADECIMENTOS**

Primeiramente, gostaria de iniciar meus agradecimentos citando Antônio Carlos Jobim: “Fundamental é mesmo o amor, é impossível ser feliz sozinho”.

Diante disso, continuo agradecendo a Deus, em especial, por tudo.

Ao meu filho Gael, e à Ana D’ávila, minha companheira, pelo amor incondicional.

À minha mãe, Maria, pela força, coragem, mansidão, e sabedoria ao longo de toda nossa caminhada. Sem ela, não teria ultrapassado tantos obstáculos para chegar até aqui.

Aos meus familiares: pai, irmãos, sobrinhos, sogra, cunhados e demais membros, pelos momentos compartilhados.

À professora Dr.<sup>a</sup> Regina Stela Corrêa Vieira, por todos os conselhos, pela ajuda e pela paciência com a qual guiaram o meu aprendizado durante o início da realização deste trabalho.

Ao professor Dr. Fábio Túlio Barroso que, durante o percurso deste estudo, deu sua orientação, se dispôs a compartilhar conhecimento e sabedoria e conduziu à finalização deste trabalho.

À universidade pública, gratuita e de qualidade, sobretudo à minha casa, Faculdade de Direito do Recife, da Universidade Federal de Pernambuco, por ter aberto suas portas, me acolhido, deixado entrar e morar.

E, por fim, a todos que contribuíram, de alguma forma, para a minha formação e a realização desta pesquisa.

*“O futuro não é um lugar onde estamos indo, mas um lugar que estamos criando. O caminho para ele não é encontrado, mas construído e o ato de fazê-lo muda tanto o realizador quanto o destino.”*

*(Antonie de Saint-Exupéry)*

## RESUMO

A presente pesquisa discutiu sobre uberização e relação de emprego: um breve estudo acerca da possibilidade do vínculo empregatício entre os motoristas de aplicativo e a Uber, à luz de decisão do Tribunal Superior do Trabalho. As discussões acerca deste tema se justificam em razão de sua relevância e importância social, científica e acadêmica. Tendo em vista que estudou a possibilidade do vínculo empregatício entre os motoristas de aplicativo e a Uber, bem como mostrou a necessidade de implementação de leis que visem assegurar os benefícios e direitos trabalhistas para a categoria de motoristas. Sendo assim, o objetivo geral do presente estudo foi analisar a possibilidade de vínculo empregatício entre os motoristas de aplicativo e a Uber, e, para tanto, foi necessário apresentar o conceito de uberização, explanar sobre os elementos fático-jurídicos da relação de emprego presentes no artigo 3º da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), e analisar decisão judicial do Tribunal Superior do Trabalho (TST) sobre o reconhecimento do vínculo empregatício entre o motorista de aplicativo e a Uber. Realizou-se, então, uma pesquisa do tipo bibliográfica com o método dedutivo. Diante disso, foi possível verificar que existe a possibilidade do vínculo empregatício entre os motoristas de aplicativo e a Uber.

**Palavras-chave:** Uberização; Relação de Emprego; Vínculo Empregatício.

## **ABSTRACT**

The present research discussed about uberization and the employment relationship: a brief study about the possibility of an employment relationship between the application drivers and Uber, in the light of the decision of the Superior Labor Court. Discussions on this topic are justified due to its relevance and social, scientific and academic importance. Considering that it studied the possibility of an employment relationship between the app drivers and Uber, as well as showing the need to implement laws aimed at ensuring benefits and labor rights for the category of drivers. Therefore, the general objective of the present study was to analyze the possibility of an employment relationship between app drivers and Uber, and, for that, it was necessary to present the concept of uberization, explain the factual and legal elements of the employment relationship present in article 3 of the Consolidation of Labor Laws (CLT), and to analyze the judicial decision of the Superior Labor Court (TST) on the recognition of the employment relationship between the application driver and Uber. A bibliographic research was then carried out using the deductive method. In view of this, it was possible to verify that there is the possibility of an employment relationship between the application drivers and Uber.

**Key words:**Uberization;Employment Relationship; Employment Link.

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO</b>	<b>10</b>
<b>2 O FENÔMENO DA UBERIZAÇÃO</b>	<b>13</b>
2.1 O CONCEITO DE UBERIZAÇÃO	13
2.2 A EMPRESA UBER E O SEU IMPACTO NO MUNDO	19
2.3 O FUNCIONAMENTO DO APLICATIVO UBER PARA USUÁRIOS E MOTORISTAS	23
<b>3 OS ELEMENTOS FÁTICO-JURÍDICOS DA RELAÇÃO DE EMPREGO</b>	<b>27</b>
3.1 RELAÇÃO DE TRABALHO <i>VERSUS</i> RELAÇÃO DE EMPREGO	27
3.2 OS REQUISITOS DA RELAÇÃO DE EMPREGO PRESENTES NA CLT	31
<b>3.2.1 Trabalho por Pessoa Física</b>	<b>31</b>
<b>3.2.2 Pessoaalidade</b>	<b>31</b>
<b>3.2.3 Não Eventualidade</b>	<b>32</b>
<b>3.2.4 Onerosidade</b>	<b>35</b>
<b>3.2.5 Subordinação</b>	<b>36</b>
3.3 O CONFLITO ACERCA DA (IN)EXISTÊNCIA DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO	40
<b>4 ANÁLISE DA DECISÃO DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO</b>	<b>46</b>
4.1 O RECONHECIMENTO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO	46
<b>5 CONSIDERAÇÕES FINAIS</b>	<b>55</b>
<b>REFERÊNCIAS</b>	<b>57</b>

## 1 INTRODUÇÃO

Esta pesquisa versa sobre uberização e relação de emprego: um breve estudo acerca da possibilidade do vínculo empregatício entre os motoristas de aplicativo e a Uber, à luz de decisão do Tribunal Superior do Trabalho. Esse tema se mostra importante, especialmente porque afeta cerca de 1 milhão de motoristas/entregadores no Brasil.

Acerca do presente tema, é importante dizer que a uberização surgiu como um modelo de negócios de empresas que usam a tecnologia digital para conectar fornecedores de serviços e consumidores de forma rápida e eficiente. Esse fenômeno tem gerado intensos debates e controvérsias no mundo, inclusive aqui no Brasil, refletindo a complexidade dos desafios colocados pela transformação digital da economia.

Nota-se que essa questão está mais presente na sociedade brasileira desde o ano de 2014, quando a empresa Uber iniciou suas atividades e passou a operar a plataforma digital. Daí a importância de insistir no estudo do tema, considerando que o problema passado acerca do reconhecimento do vínculo entre as partes ainda se mostra presente.

Com base nessa breve explanação, é possível perceber as incertezas que permeiam o presente tema. A grande questão que se levanta, inclusive, é: existe a possibilidade de vínculo empregatício entre os motoristas de aplicativo e a Uber no Brasil?

Este problema se apresenta em razão da revolução tecnológica e da inovação das formas de gestão da força do trabalho que introduziram questões ainda não reguladas pelo Poder Legislativo. Ainda, não há uma jurisprudência firmada acerca do tema nos tribunais trabalhistas. Com isso, os principais afetados pelo problema levantado são os motoristas que ficam descobertos de garantias e direitos trabalhistas.

Diante do problema de pesquisa levantado, tem-se a seguinte hipótese: é possível o vínculo empregatício entre os motoristas de aplicativo e a Uber no Brasil. Fundamentou-se a hipótese indicada na seguinte ideia: a relação de trabalho existente entre as partes possui os elementos fático-jurídicos da relação de emprego dispostos no artigo 3º da CLT.

Explicando melhor, ressalta-se que o trabalho prestado pelos motoristas de

aplicativo à Uber é realizado por pessoa física, com personalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação. Com isso, pode-se perceber qual foi o ponto de partida da presente pesquisa e aonde se pretende chegar.

Sendo assim, considerou-se a importância e a relevância de realização dessa pesquisa, já que a mesma se mostrou atual e estudou a possibilidade do vínculo empregatício entre os motoristas de aplicativo e a Uber, bem como mostrou a necessidade de implementação de leis que visem assegurar os benefícios e direitos trabalhistas para a categoria de motoristas. Diante disso, existe uma razão social para a realização desta pesquisa, uma vez que ela tem o potencial de oferecer contribuições significativas para a solução de problemas sociais importantes. Ainda, tem relevância do ponto de vista científico, pois é destinado a servir como fundamento para investigações subseqüentes, bem como, justifica-se do ponto de vista acadêmico, visto que tem o propósito de enriquecer a capacidade reflexiva de futuros profissionais do direito que aplicarão os conhecimentos adquiridos em situações práticas.

Dessa forma, apontam-se os objetivos adotados nesta pesquisa. O objetivo geral desta pesquisa foi analisar a possibilidade de vínculo empregatício entre os motoristas de aplicativo e a Uber. A fim de alcançar referido objetivo, a pesquisa se desenvolveu a partir dos seguintes objetivos específicos: apresentar o conceito de uberização; explanar sobre os elementos fático-jurídicos da relação de emprego presentes no art. 3º da CLT; e, por fim, analisar decisão judicial do TST sobre o reconhecimento do vínculo empregatício entre o motorista de aplicativo e a Uber.

Para tanto, realizou uma pesquisa do tipo bibliográfica. Isso porque utilizou materiais já publicados, tais como: livros, revistas, artigos científicos, *sites*, doutrinas, etc. Quanto ao método utilizado foi o dedutivo, buscando-se de um plano mais amplo, por meio desses materiais, até que se chegasse à particularidade do presente trabalho.

O desenvolvimento deste trabalho foi dividido em 3 capítulos, da seguinte forma: o primeiro capítulo abordou-se sobre o conceito de uberização, acerca da empresa Uber e seu impacto no mundo e de como se dá o funcionamento do aplicativo Uber para os usuários e motoristas; no segundo capítulo, discorreu sobre relação de trabalho, relação de emprego e seus elementos fático-jurídicos, e a respeito do conflito acerca da (in)existência do vínculo empregatício; e no terceiro capítulo, o foco se deu em torno da análise da decisão do Tribunal Superior do

Trabalho que reconheceu o vínculo empregatício entre o motorista e a Uber.

## 2 O FENÔMENO DA UBERIZAÇÃO

O objeto de estudo deste capítulo é a uberização do trabalho. Para tanto, as ideias foram estruturadas da seguinte forma: no primeiro tópico será abordada a conceituação de uberização; o segundo tópico tratará sobre a empresa Uber e o seu impacto no mundo; e o terceiro tópico abordará o funcionamento do aplicativo Uber para os usuários e motoristas.

Para as argumentações desenvolvidas neste capítulo, foram utilizados como base, os seguintes autores: Ricardo Antunes<sup>1</sup>; Ludmila Costhek Abílio<sup>2</sup>; Viviane Vidigal de Castro<sup>3</sup>; Tom Slee<sup>4</sup>; Jamie Woodcook<sup>5</sup>; Valerio De Stefano<sup>6</sup>; dentre outros.

Dessa forma, o objetivo do desenvolvimento deste capítulo é apresentar o conceito de uberização, por meio das definições realizadas pelos autores supracitados.

### 2.1 O CONCEITO DE UBERIZAÇÃO

Inicialmente, é importante elucidar a definição de uberização. Com vistas a um resultado objetivo e conciso, foram comparados os conceitos apresentados pelos autores Ricardo Antunes, Ludmila Costhek Abílio, Viviane Vidigal de Castro, Jamie Woodcook, Valerio De Stefano, e outros.

O termo uberização, neologismo derivado da empresa Uber, que se tornou o maior fenômeno e expoente do ramo, é utilizado para designar a mudança para o modelo de negócio sob demanda<sup>7</sup> qualificado pela relação informal de trabalho, que opera por meio de um aplicativo – plataforma de economia colaborativa -, criado e gerenciado por uma empresa de tecnologia que conecta os fornecedores de serviços imediatamente aos consumidores de forma rápida e eficiente.<sup>8</sup>

Diante disso, os trabalhadores desempenham suas atividades sob um

<sup>1</sup> Professor Titular de Sociologia no Instituto de Filosofia e Ciências Humanas da UNICAMP.

<sup>2</sup> Doutora em Ciências Sociais pela UNICAMP e pós-doutora pela FEA-USP.

<sup>3</sup> Professora Universitária e Pesquisadora. Doutoranda e Mestra em Sociologia pela UNICAMP.

<sup>4</sup> Pós-doutor nas Universidades de Oxford e Waterloo.

<sup>5</sup> Doutor em Sociologia pela Universidade de Londres, Sociólogo do trabalho e professor sênior na Universidade de Essex.

<sup>6</sup> Cátedra de Pesquisa do Canadá em Inovação, Direito e Sociedade e Professor de Direito na Osgoode Hall Law School.

<sup>7</sup> BARBOSA JUNIOR, Francisco de Assis. **Gig economy e contrato de emprego: aplicabilidade da legislação trabalhista aos vínculos de trabalho da nova economia**. São Paulo, LTr, 2019.

<sup>8</sup> BRASIL. Academia Brasileira de Letras. **uberização**. Disponível em: <https://www.academia.org.br/nossa-lingua/nova-palavra/uberizacao#:~:text=Termo%20usado%20para%20indicar%20a>. Acesso em: 5 jul. 2023.

sistema de produção *just-in-time*, realizam trabalhos de acordo com a demanda de mercado e recebem o pagamento no final de cada um deles.<sup>9</sup> Dessa forma, os trabalhadores ficam disponíveis para o trabalho e aguardam a hora certa para desempenhar suas atividades.<sup>10</sup>

O advento e a dilatação desse fenômeno de gerenciamento do trabalho estão atrelados aos fatores do desenvolvimento tecnológico e ao grande acesso à *internet* pela população. Para Nabyla Daidj, a uberização é um fenômeno viabilizado pela *internet* e pelos *smartphones*, fundamentado nos serviços sob demanda e nas plataformas digitais.<sup>11</sup> Alguns autores denominam essa revolução tecnológica de Indústria 4.0.<sup>12</sup>

Outro fator que contribuiu com a expansão da uberização foi a crise econômica mundial desencadeada no ano de 2008, que ocasionou a elevação de desemprego e o aumento do trabalho informal e precarizado.<sup>13</sup> Após o início desse período de crise, houve, nos Estados Unidos da América, a difusão da economia colaborativa que é “uma tendência de consumo emergente que valoriza o escambo, a troca, o compartilhamento e o acesso a produtos e serviços”.<sup>14</sup>

Dando continuidade, Ricardo Antunes define uberização da seguinte maneira:

como “um processo no qual as relações de trabalho são crescentemente individualizadas e invisibilizadas, assumindo, assim, a aparência de ‘prestação de serviços’ e obliterando as relações de assalariamento e de exploração do trabalho”.<sup>15</sup>

Para o referido autor, a uberização é um processo que tem impulsionado a precarização do trabalho e a diminuição dos direitos trabalhistas. Segundo o

<sup>9</sup> DE STEFANO, Valerio. **The rise of the “just-in-time workforce”**: on-demand work, crowdwork and labour protection in the “gig-economy”. International Labour Office (ILO), Conditions of Work and Employment Series. Janeiro, 2016. p. 4-5. Disponível em: [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=2682602](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2682602). Acesso em: 07 ago. 2023.

<sup>10</sup> ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização: a era do trabalhador just-in-time. **Estudos Avançados**. vol. 34, n. 98, p. 111-126, 2020.

<sup>11</sup> DAIDJ, N. Uberization (or Uberification) of the Economy. In: MEHDI, K. P. (ed.) **Encyclopedia of information science and technology**. 4 ed. Hershey, PA: IGI Global, Information Science Reference. 2018.

<sup>12</sup> VALENDUC, Gérard; VENDRAMIN, Patricia. **Work in the digital economy: sorting the old from the new**. Brussels: European Trade Union Institute, 2016. Disponível em: [https://dial.uclouvain.be/downloader/downloader.php?pid=boreal:173373&datastream=PDF\\_01](https://dial.uclouvain.be/downloader/downloader.php?pid=boreal:173373&datastream=PDF_01). Acesso em: 04 ago. 2023.

<sup>13</sup> FONSECA, Lincoln Saldanha Fernandez da Fonseca. **Fronteiras da precarização do trabalho: uberização e o trabalho on-demand**. XXXI Congresso Alas Uruguay, 2017.

<sup>14</sup> BOTSMAN, Rachel; ROGERS, Roo. **O que é meu é seu: como o consumo colaborativo vai mudar o nosso mundo**. Trad. Rodrigo Sardenberg. Porto Alegre: Bookman, 2011.

<sup>15</sup> ANTUNES, R. Trabalho intermitente e uberização do trabalho no limiar da indústria 4.0. In: ANTUNES, R (Org). **Uberização, trabalho digital e indústria 4.0**. São Paulo: Boitempo Editorial, 2020, p.11-22.

sociólogo, ela permite que relações de trabalho sejam vistas como meros acordos comerciais entre a plataforma e o trabalhador, em substituição às relações com vínculo empregatício com garantias, direitos e proteção trabalhistas.

Em complemento, Ludmila Abílio dispõe que a uberização é uma nova forma de gestão, bem como de organização e controle de trabalho. Além disso:

A uberização do trabalho define uma tendência em curso que pode ser generalizável pelas relações de trabalho, que abarca diferentes setores da economia, tipos de ocupação, níveis de qualificação e rendimento, condições de trabalho, em âmbito global. Derivado do fenômeno social que tomou visibilidade com a entrada da empresa Uber no mercado, em realidade o termo uberização se refere a processos que não se restringem a essa empresa nem se iniciam com ela, e que culminam em uma nova forma de controle, gerenciamento e organização do trabalho.<sup>16</sup>

Assim sendo, embora o termo uberização seja decorrente da empresa Uber, ele não se atrela apenas a esta, uma vez que é uma tendência mais abrangente que vem acontecendo em diversas relações de trabalho em variados setores econômicos, ocupações, níveis de qualificação, rendimentos e condições de economia, em escala global. Outros exemplos de empresas que funcionam dessa maneira são a Cabify, a 99 pop, WillGo, Easy Go, a Lyft, iFood, a Loggi, a Rappi, a Glovo, dentre outras.

A Cabify<sup>17</sup>, semelhante à Uber, é uma empresa de transporte por aplicativo que oferta serviços de carros particulares. Fundada em Madri, Espanha, por Juan de Antonio e Sam Lown, em 2011, surgiu com a missão de fornecer uma alternativa segura e confiável de transporte urbano.

Inicialmente, a Cabify passou a operar na Espanha, expandiu-se de forma rápida para outros países europeus e da América Latina, inclusive no Brasil. Seu modelo de negócio é o mesmo da Uber: uma plataforma de transporte por aplicativo que conecta motoristas parceiros particulares com passageiros. Os serviços ofertados vão desde o *Cabify Lite*, serviço básico de transporte particular, a *Cabify Executive*, que oferece veículos mais luxuosos e confortáveis.<sup>18</sup>

No Brasil, a empresa chegou em 2016, período de aumento do uso de aplicativos de transportes, e operou até 14 de junho de 2021. Sua saída do País foi

---

<sup>16</sup>ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização: a era do trabalhador just-in-time. **Estudos Avançados**. vol. 34, n. 98, p. 111-126, 2020.

<sup>17</sup>CABIFY. **Quiénes somos | Cabify**. Disponível em: <https://cabify.com/es/sobre-nosotros>. Acesso em: 05 ago.2023.

<sup>18</sup>CABIFY. *op. cit.*n.p.

motivada pela crise sanitária e sócio-econômica causada pela pandemia do novo coronavírus.<sup>19</sup>

Já a empresa 99, conhecida também como 99 Pop, segue o mesmo modelo de negócios da Uber e Cabify. Foi fundada em 2012 em São Paulo, Brasil, por Paulo Veras, Ariel Lambrecht e Renato Freitas, e expandiu suas operações para várias cidades brasileiras, bem como para outros países latino-americanos. Em 2018, foi adquirida pela chinesa Didi, maior plataforma de transporte por celular do mundo, que conecta 18 milhões de passageiros a 600 mil motoristas, em mais de 1 mil cidades do globo.<sup>20</sup>

Pesquisa da Fipe mostra que a 99 teve um considerado impacto na economia brasileira. Esses impactos estão relacionados aos 331 mil postos de trabalho indiretos; 1,3 bilhão de reais em impostos arrecadados; e 6,7 bilhões de reais em pagamentos para os motoristas parceiros.<sup>21</sup>

Ante ao exposto, a uberização teve um impacto significativo em vários aspectos da economia mundial, inclusive brasileira, apresentando tantas oportunidades quanto desafios. Por meio desse fenômeno, empresas a exemplos das citadas, por meio de suas plataformas digitais de transportes, disponibilizam um acesso eficiente e acessível de transporte particular aos usuários, geram rendas e movimentam a economia.

Por outro lado, a uberização também trouxe à tona questões importantes sobre regulamentação, proteção dos trabalhadores, impacto na qualidade do trabalho e adaptação às mudanças sociais e econômicas.

Nesse sentido, Abílio afirma que a uberização denota a participação ativa do governo na supressão de garantias e direitos, como também é resultado da flexibilização das condições laborais, entendida como eliminação de impedimentos legais que limitam a exploração da força de trabalho, que abrange a validação, formalização e normalização da transferência de encargos e perigos para o empregado.<sup>22</sup>

[...] A ausência de qualquer garantia ou obrigação por parte das

---

<sup>19</sup>EXAME. **Adeus, Cabify: chegou o dia do serviço de transporte se despedir do Brasil.** Disponível em: <https://exame.com/tecnologia/cabify-deixa-brasil/>. Acesso em: 05 ago. 2023.

<sup>20</sup>99. **A 99.** Disponível em: <https://99app.com/sobre-a-99/>. Acesso em: 07 ago. 2023.

<sup>21</sup>AGRELA, L. **Estudo da Fipe estima impacto da 99 na economia brasileira.** 2021. Disponível em: <https://exame.com/economia/estudo-da-fipe-estima-impacto-da-99-na-economia-brasileira/>. Acesso em: 05 ago. 2023.

<sup>22</sup>ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização: a era do trabalhador just-in-time. **Estudos Avançados.** vol. 34, n. 98, p. 111-126, 2020.

empresas quanto à remuneração e à carga de trabalho oferecida vem obrigando o trabalhador a exercer jornadas extensas, a abolir dias de descanso, além de ter de aderir a mais de uma empresa-aplicativo para poder garantir sua remuneração – ao passo que o poder de definir o valor da remuneração, a distribuição do trabalho, as regras e critérios de distribuição e remuneração é de total propriedade das empresas.<sup>23</sup>

Diante disso, é notável que a uberização passa uma noção de que o motorista de plataforma digital e os demais serviços de plataforma são microempresários e a empresa é, simplesmente, uma intermediadora, afastando de imediato a identificação da relação de emprego. Todos os riscos inerentes a esse modelo de trabalho são transferidos para o trabalhador.

Para Jamie Woodcock, a uberização seria, por conseguinte, uma

terceirização feita mediante a classificação errônea, alegando que os trabalhadores na verdade seriam empreiteiros autônomos e independentes. Isso torna as empresas mais atraentes para investidores potenciais, pois mantém os trabalhadores fora dos livros da empresa e permitem que a empresa transfira o risco da demanda para os trabalhadores ao invés de arcar com esse risco.<sup>24</sup>

Dessa forma, o vocábulo uberização é utilizado para apresentar a atual forma de controle, gerenciamento e organização de trabalho, caracterizada pela precarização e individualização das relações de trabalho, com ausência de proteção social e perda de direitos trabalhistas.

Em conformidade a isso, Vidigal reitera que:

A uberização tornou-se um dos fenômenos mais debatidos nos estudos dedicados a entender a constituição do trabalho contemporâneo. Podendo ser compreendida como forma de controle, gerenciamento e organização do trabalho, distancia-se da regularidade do assalariamento formal, acompanhado geralmente pela garantia dos direitos sociais e trabalhistas, podendo resultar em uma precarização dos direitos laborais, desrespeito e descumprimento contumaz a direitos elementares.<sup>25</sup>

Em síntese, eles evidenciam que a uberização é um fenômeno amplo e implica em uma modificação nas relações de trabalhos. Isto é, as relações de emprego habituais dão espaços aos novos arranjos de trabalhos mais individualizados e menos visíveis, mais precarizados e com mínimos direitos

---

<sup>23</sup>ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização: a era do trabalhador just-in-time. **Estudos Avançados**. vol. 34, n. 98, p. 111-126, 2020.

<sup>24</sup>WOODCOCK, J. Contra o eufemismo reducionista, a luta por uma flexibilização justa. Tradução de Walter O. Schlupp. **Revista Instituto Humanista Unisino**, n. 53, Anos XVII, 2017. p. 18.

<sup>25</sup>VIDIGAL, V. A uberização do trabalho e o nublamento das fronteiras da relação de emprego. **REVISTA BRASILEIRA DE DIREITO SOCIAL**, v. 3, n. 1, 2020.

trabalhistas. Os autores a veem com potenciais efeitos negativos nas garantias dos trabalhadores, advindos, por exemplos, da exploração do trabalho e da ausência de proteção social.

Nesse processo de uberização, o trabalhador que utiliza a plataforma digital, seja ele motorista ou outro, não é registrado como empregado, é tido como um mero parceiro comercial (nomenclatura utilizada pela Uber ao se referir aos motoristas), o que distancia as garantias trabalhistas presentes no trabalho formal.

Em concordância a isso, Abílio dispõe:

[...] O trabalhador uberizado encontra-se inteiramente desprovido de garantias, direitos ou segurança associados ao trabalho; arca com riscos e custos de sua atividade; está disponível ao trabalho e é recrutado e remunerado sob novas lógicas.<sup>26</sup>

Portanto, a partir das definições apresentadas, entende-se que uberização pode ser compreendida como um modelo de negócio de empresas que aplica a tecnologia digital para interligar fornecedores de serviços e consumidores. Porém, tal inovação causou mudanças significativas nas relações de trabalho, uma vez que precarizou o trabalho, flexibilizou as leis trabalhistas e reduziu direitos dos trabalhadores.

Diante disso, Barroso e Gomes afirmam que:

Inserido no contexto de desequilíbrio histórico das relações laborais, o Direito do Trabalho é produto do conjunto dos acontecimentos ocorridos no seio social. Por essa razão, esse ramo tem o desafio de acompanhar todas as inovações que surgem nas relações humanas, sendo necessário, para isso, que haja uma readaptação constante de seus postulados, a fim de que seja efetivado o seu escopo de promover a dignidade humana no âmbito das relações laborais.<sup>27</sup>

Para contextualizar melhor o assunto em questão, é importante apresentar um exemplo concreto de empresa que se utiliza desse modelo de negócio. Dessa forma, adiante, será discorrido de forma detalhada sobre a empresa Uber e seu impacto no mundo.

---

<sup>26</sup>ABILIO, Ludmila Costhek. Uberização: do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado. **Psicoperspectivas. Individuo y Sociedad**, vol. 18, No. 3, p. 01 -11, 2019. Disponível em: <https://www.psicoperspectivas.cl/index.php/psicoperspectivas/article/view/1674>. p. 2. Acesso em: 01 mar.2023.

<sup>27</sup>BARROSO, Fábio Túlio; GOMES, Aline Gomes. Trabalhadores via aplicativos e plataformas digitais e os impactos nas relações trabalhistas antes e durante a pandemia do novo coronavírus. In: NAHAS, Thereza Christina; NACONESKI, Celina. (Orgs.). **O Mundo do trabalho contemporâneo e os reflexos econômicos e sociais da pandemia pela COVID-19** [livro eletrônico] / coordenação Marco Antônio César Villatore ...[et al.]. – 1. ed. – São Paulo : Matrioska Editora, 2020. PDF. p. 113-128.

## 2. 2 A EMPRESA UBER E O SEU IMPACTO NO MUNDO

A Uber Technologies Inc. é uma empresa multinacional americana de tecnologia que presta serviços eletrônicos de transporte privado por meio de um aplicativo homônimo. Seu projeto foi discutido e concebido em 2009, pelos seus criadores Garret Camp e Travis Kalanick, e teve sua execução, isto é, sua fundação em junho de 2010, na cidade de São Francisco, nos Estados Unidos da América.<sup>28</sup>

De acordo com o professor Daniel Sarmento, o aplicativo Uber:

[...] é uma plataforma tecnológica para *smartphones* lançada nos Estados Unidos em 2010, que permite estabelecer uma conexão entre motoristas profissionais e pessoas interessadas em contratá-los. Por seu intermédio, indivíduos previamente cadastrados no *site*/aplicativo da consulente conseguem encontrar de modo simples e ágil, motoristas parceiros dessa empresa para transportá-los com conforto e segurança. [...] Esses motoristas são empreendedores individuais, que utilizam a plataforma em sistema de “economia compartilhada”.<sup>29</sup>

Nesse sentido, a Uber se insere no grupo dessas empresas criadas com fundamento na ideia de economia do compartilhamento.<sup>30</sup> Segundo Slee, “a economia do compartilhamento é uma onda de novos negócios que usam a internet para conectar consumidores com provedores de serviços para trocas no mundo físico”.<sup>31</sup> Diante disso, a economia de compartilhamento viabiliza uma maior conexão social e gera mais confiabilidade e construção de laços sociais sólidos.<sup>32</sup>

Nesse caso, a Uber disponibiliza o aplicativo para o motorista parceiro, proprietário do carro, fazer uso da plataforma digital e oferecer seu serviço de transporte aos usuários que veem, de alguma forma, tal serviço como vantajoso. Ela opera no “fornecimento de um serviço, por meio de uma plataforma digital, de suporte tecnológico e online a motoristas e usuários previamente cadastrados,

---

<sup>28</sup>UBER. **Fatos e Dados sobre a Uber**. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/>. Acesso em: 01 maio 2023.

<sup>29</sup>**PARECER Ordem Constitucional Econômica, Liberdade e Transporte Individual**. [s.l.: s.n.]. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/dl/paracer-legalidade-uber.pdf>. Acesso em: 01 maio 2023.

<sup>30</sup>FEIGELSON, BRUNO; MAGNANI, V; LOUBACK, M. **Há vínculo de emprego entre entregadores e aplicativos? 2018**. Disponível em: <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/colunas/regulacao-e-novas-tecnologias/ha-vinculo-de-emprego-entre-entregadores-e-aplicativos-15062018> . Acesso em: 10 ago. 2023.

<sup>31</sup>SLEE, Tom. **Uberização: a nova onda do trabalho precarizado**. São Paulo: Editora Elefante, 2017.p. 13.

<sup>32</sup>SCHOR, Juliet. Debatendo a economia do compartilhamento. In: ZANATTA, Rafael. A. F. PAULA, Pedro C. B. de. KIRA, Beatriz. (orgs.). **Economias do Compartilhamento e o Direito**. Curitiba: Juruá, 2017, p. 31-32.

exercendo o papel de intermediação entre ambos”.<sup>33</sup>

Em consonância a isso, a Uber se autodefine como:

uma plataforma de tecnologia que permite que motoristas parceiros independentes forneçam serviços de compartilhamento de viagens aos passageiros e que permite a entrega de pacotes para clientes por meio de uma rede de parceiros de entrega independentes.<sup>34</sup>

Diante disso, a Uber não se vê como uma empresa de transporte, não assume o papel de empregadora, ela se denomina como uma empresa tecnológica que regula um sistema operacional de mobilidade. Por outra forma, ela se enquadra como uma empresa que disponibiliza um *app* que possui como uma de suas tarefas: vincular motoristas parceiros a usuários que pretendem viajar. O seu modelo de negócio é fundamentado numa plataforma *peer to peer (P2P)*.<sup>35</sup> Ela adota um sistema de reputação digital autorregulatório que possibilita a avaliação por parte dos consumidores após usufruírem do serviço.<sup>36</sup>

De início, a Uber, que tem como objetivo oferecer, por meio de sua plataforma – o aplicativo Uber, meios práticos e acessíveis de mobilidade e *delivery* para os usuários, tinha como seu foco a oferta de serviços de carros luxuosos, aproximando usuários e motoristas. No entanto, com o aumento de variedades de outros tipos de serviços de mobilidade e intermediação de entregas, a empresa espalhou-se pelo mundo.<sup>37</sup>

Atualmente, a empresa, por meio do seu aplicativo, oferta seus serviços de mobilidade em mais 10 mil cidades do planeta, distribuídas em 70 países, com aproximadamente 131 milhões de usuários e mais de 5,4 milhões de motoristas/entregadores que fazem cerca de 23 milhões de viagens/entregas por dia. Desde a sua fundação até 2022, a Uber completou mais de 37 milhões de viagens.<sup>38</sup> Os serviços de intermediação de entregas também podem ser solicitados

<sup>33</sup>MARTINS, M. P. **Autonomia Forjada e Desconstitucionalização do Direito do Trabalho: o fenômeno da uberização como dimensão de precarização do trabalhador**. 2019. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) - Universidade de Brasília, p. 14.

<sup>34</sup>**The Impact of Uber in Brazil – How Uber has transformed the on-demand economy**. Disponível em: <https://uberbrasil.publicfirst.co/#c2>. Acesso em: 03 maio 2023.

<sup>35</sup>SCHOR, Juliet. Debatendo a economia do compartilhamento. In: ZANATTA, Rafael. A. F. PAULA, Pedro C. B. de. KIRA, Beatriz. (orgs.). **Economias do Compartilhamento e o Direito**. Curitiba: Juruá, 2017. p. 21-40.

<sup>36</sup>SUNDARARAJAN, A. **Peer-to-Peer Businesses and the Sharing (Collaborative) Economy**. The Power of Connection: Peer-to-Peer Businesses, 2014.

<sup>37</sup>UBER. **Fatos e Dados sobre a Uber**. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/>. Acesso em: 05 maio 2023.

<sup>38</sup>*Ibid.*

por meio do Uber *Eats* de restaurantes em mais de 6 mil cidades no mundo.<sup>39</sup>

No Brasil, a Uber chegou no ano de 2014, no período da Copa do Mundo, na cidade do Rio de Janeiro, e apresentou-se como uma solução para os desempregados oriundos da crise econômica.<sup>40</sup> Logo após, expandiu-se para as metrópoles de São Paulo, Belo Horizonte e Brasília. Atualmente, a Uber está presente em mais de 500 cidades brasileiras, engloba todas as capitais estaduais e os principais centros urbanos. Além disso, possui mais de 1 mil funcionários, mais de 30 milhões de usuários e 1 milhão de motoristas/entregadores.<sup>41</sup>

Ainda no Brasil, a empresa oferece variados tipos de serviços de mobilidade e intermediação de entregas. Um de mobilidade que possui maior demanda é o *UberX* – com veículos compactos, com quatro portas, e equipados com ar-condicionado. No entanto, além desse, existem outros serviços, como: o Uber táxi; Uber moto; Transporte Público; e Uber para Empresas. Dentro dos serviços de intermediação de entregas, há o Uber *Eats*; *Corneshopby* Uber; *Uber Direct*; *Uber Flash*; e o *Uber Flash Moto*.<sup>42</sup>

Com isso, observa-se que a Uber se apresenta com o objetivo de revolucionar o mercado de transporte urbano, oferece uma alternativa mais conveniente e acessível aos táxis tradicionais<sup>43</sup>. A presença da Uber no Brasil tem sido significativa não apenas no setor de transporte, mas também no mercado de trabalho, uma vez que muitas pessoas encontraram na empresa uma forma de gerar renda.

Nesse sentido, Tom Slee afirma que:

O sucesso da Uber também se dá muito devido a evitar custos com seguro, impostos e inspeções veiculares, e em fornecer um serviço universalmente acessível. Sua habilidade em fornecer um serviço barato e eficiente para os consumidores vem da habilidade de operar em prejuízo enquanto persegue seu generosamente financiado caminho para o crescimento.<sup>44</sup>

Dados divulgados pela empresa, contidos no primeiro relatório de impacto da

<sup>39</sup>UBER. **Uber is now in over 10,000 cities globally | Uber Newsroom US**. Disponível em: <https://www.uber.com/newsroom/10000-cities/>. Acesso em: 05maio. 2023.

<sup>40</sup>CANÇADO, P. **Com desemprego em alta, Uber vira refúgio**. São Paulo: Estadão, 18 dez. 2016. Disponível em: <http://twixar.me/tG2n>. Acesso em 01 ago. 2023.

<sup>41</sup>UBER. **Uber is now in over 10,000 cities globally | Uber Newsroom US**. Disponível em: <https://www.uber.com/newsroom/10000-cities/>. Acesso em: 05maio. 2023.

<sup>42</sup>UBER. **Fatos e Dados sobre a Uber**. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/>. Acesso em: 10maio 2023.

<sup>43</sup>*Ibid.*

<sup>44</sup>SLEE, Tom. *op. cit.*, p.104.

Uber no Brasil, indicaram que, desde o seu lançamento em 2014 até 2021, a empresa intermediou mais de 6,7 bilhões de corridas e entregas, bem como transferiu, no mínimo, R\$ 76 bilhões para motoristas e entregadores parceiros, e pagou R\$ 4,9 bilhões em impostos federais e municipais. Ainda, somente em 2021, a empresa gerou R\$ 36 bilhões de valor econômico para a economia do País, isto equivale a 0,4% de toda a economia brasileira.<sup>45</sup>

O marco regulatório das atividades da Uber foi firmado no âmbito nacional no final de março do ano de 2018, na Câmara dos Deputados, com a aprovação da Lei Federal 13.640/2018, que alterou a redação da lei 12.578/20121 (Política Nacional de Mobilidade Urbana). A lei regulamenta as atividades dos motoristas de aplicativos e designa aos municípios e ao Distrito Federal a competência para regular e fiscalizar o transporte individual privado.<sup>46</sup>

Em resumo, a Lei Federal 13.640/2018 trouxe as seguintes alterações:

- (i) exclui a necessidade de autorização prévia emitida pelo poder público municipal para os motoristas; (ii) retirou a obrigatoriedade do motorista ser o proprietário, fiduciante ou arrendatário do veículo; (iii) exigiu a contratação do seguro de Acidentes Pessoais a Passageiros (APP) e (iv) inclui a inscrição do motorista como contribuinte do Instituto Nacional de Seguro Social (INSS).<sup>47</sup>

Diante disso, alguns municípios, como São Paulo, Vitória e o Distrito Federal, já regulamentaram a atividade. Em Recife, a Lei Municipal nº 18.528, de 21 de novembro de 2018, regulamentou a atividade e definiu que as operadoras terão que ter domicílio fiscal e inscrição no cadastro mercantil do município, e que o condutor deve participar de um curso de formação oficial que debate relações humanas, acessibilidade e direção defensiva.<sup>48</sup>

Dando continuidade, visando elucidar ainda mais a abordagem iniciada, no próximo tópico serão apresentados sobre a funcionalidade da plataforma digital Uber

---

<sup>45</sup>UBER. **The Impact of Uber in Brazil – How Uber has transformed the on-demand economy.** Disponível em: <https://uberbrasil.publicfirst.co/#c2>. Acesso em: 10 maio 2023.

<sup>46</sup>BRASIL. **Lei Nº 13.640, de 26 de março de 2018.** Altera a Lei nº 12.587, de 3 de janeiro de 2012, para regulamentar o transporte remunerado privado individual de passageiros. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2018/lei/l13640.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/l13640.htm). Acesso em: 10 maio 2023.

<sup>47</sup>OHOFUGI, N. G. O discurso por trás da autonomia do motorista de Uber: o reconhecimento do vínculo empregatício na era da economia compartilhada. **bdm.unb.br**, 28 jun. 2019. p. 24. Disponível em: <https://bdm.unb.br/handle/10483/23531>. Acesso em: 07 maio 2023. *apud* ROSA, S. Uber e regulamentação: análise da Lei nº 13.640/18 à luz da teoria das escolhas públicas. In: **Direito e livre iniciativa nos 30 anos da Constituição: experiências e desafios no âmbito do direito empresarial e corporativo no contexto global**. 1.ed. Florianópolis: Tirantlo Blanch, 2018. (Coleção Experiências Jurídicas nos 30 anos da Constituição Brasileira. n. 7).

<sup>48</sup>RECIFE. **Lei Ordinária 18528 2018 de Recife PE.** Disponível em: <http://leismunicipa.is/ipwra>. Acesso em: 13 maio 2023.

para os seus usuários e os seus motoristas parceiros.

### 2.3 O FUNCIONAMENTO DO APLICATIVO UBER PARA USUÁRIOS E MOTORISTAS

O funcionamento do Uber é baseado em uma plataforma tecnológica que conecta motoristas particulares a passageiros que viajam de transporte urbano. O processo de solicitação de uma viagem é feito por meio do aplicativo da empresa, disponível para *smartphones*, que permite ao usuário inserir o destino desejado e visualizar o valor estimado da corrida. A partir daí, a plataforma busca um motorista disponível próximo à localização do usuário e envia para o local da solicitação.

Quase toda pessoa que tenha um celular *smartphone* com acesso à *internet* pode fazer seu cadastro e usufruir os serviços disponíveis no aplicativo Uber. Em regra, no Brasil, o cadastro pode ser realizado por maiores de 18 anos ou maiores de 12 anos devidamente representados ou com consentimento dos seus responsáveis legais. De início, é necessário baixar a plataforma na *Google Play* ou *AppStore*, para os celulares da *Apple*, e instalá-la no telefone móvel.<sup>49</sup>

Logo em seguida, após o a instalação, é preciso cadastrar-se, comunicar o número do telefone celular, dados pessoais como o nome e endereço de email. Informa-se, também, a forma de pagamento, que pode ser feita por meio de cartão, onde o usuário cadastra um cartão de crédito ou débito para que o preço da viagem seja cobrado, ou por meio de dinheiro em espécie.<sup>50</sup>

Feito isso, para utilizar os serviços ofertados na plataforma, como chamar um carro para realizar uma viagem pela cidade, por exemplo, basta abrir o aplicativo, decidir o destino para onde deseja ir e tocar no botão para solicitar a viagem. O aplicativo permite que o usuário saiba o valor a ser pago da viagem antes do seu início. O preço é decidido de forma unilateral pela empresa Uber, que utiliza algoritmos para calcular o preço de cada viagem com base em fatores como a distância percorrida, o tempo estimado de viagem, o tipo de serviço e a demanda em determinada área. Também, associa, utilizando-se de tecnologia de geolocalização, o usuário solicitante ao motorista parceiro mais próximo e, após o aceite da solicitação pelo motorista, o *app* informa os dados do veículo, como o modelo e cor

---

<sup>49</sup>UBER. **Fatos e Dados sobre a Uber**. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/>. Acesso em: 13maio 2023.

<sup>50</sup>*Ibid.*

do carro, placa, como também o nome do motorista e informação em tempo real do deslocamento do veículo.<sup>51</sup>

Diante disso, percebe-se, por meio do gerenciamento algorítmico e sua ampla base de dados advinda de sua plataforma, que "a empresa detém o poder de estabelecer as regras do jogo da distribuição do trabalho e determinação de seu valor".<sup>52</sup>

Finalizada a viagem, chegando-se ao destino final, e realizado o pagamento, é possível realizar uma avaliação mútua pelo *app*, entre motorista e usuário, de modo anônimo, com uma nota entre 1 e 5 estrelas, numa escala crescente, de acordo com satisfação de cada um, para o controle de qualidade do serviço.<sup>53</sup> Com isso, a plataforma disponibiliza informações sobre os motoristas usuários, ampliando o seu nível de qualidade e confiabilidade.<sup>54</sup> Assim, dispõe Juliet Schor:

A plataforma reduz o risco ao postar informação sobre os usuários por feedbacks e avaliações. Isso aponta para uma segunda nova dimensão – o uso da tecnologia digital para reduzir custos de transação, gerar oportunidades em tempo real, e construir colaborativamente a informação.<sup>55</sup>

Ainda, se for preferível, é admissível o envio de mensagem para a Uber por meio do aplicativo, com elogios, reclamações, sugestões ou quaisquer outros comentários. Além disso, a empresa também possui uma equipe de suporte ao cliente disponível 24 horas por dia, 7 dias por semana, para atender a quaisquer problemas ou dúvidas que possam surgir.<sup>56</sup>

De acordo com Abílio, esse controle indireto do trabalho, em que empresa se utiliza de inúmeras avaliações de usuários para monitorar os motoristas, é feito por meio do chamado *crowdsourcing*, conforme ela dispõe a seguir:

[...] Para compreender como a forma de controle do *crowdsourcing* opera é preciso ainda mirar na participação de uma terceira parte, para qual também é terceirizada uma parcela do gerenciamento do trabalho. Trata-se da multidão de consumidores vigilantes. A

<sup>51</sup>UBER. **Fatos e Dados sobre a Uber**. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/>. Acesso em: 13maio 2023.

<sup>52</sup>ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização: a era do trabalhador just-in-time. **Estudos Avançados**. vol. 34, n. 98, p. 111-126, 2020.

<sup>53</sup>PELLEGRINI, Ana. ANDRADE, Gabriela Rodrigues de. Mobilidade urbana e compartilhamento de veículos. In: ZANATTA, Rafael. A. F. PAULA, Pedro C. B. de. KIRA, Beatriz. (orgs.). **Economias do Compartilhamento e o Direito**. Curitiba: Juruá, 2017, p. 185-186.

<sup>54</sup>KALIL, Renan B. **A regulação do trabalho via plataformas digitais**. 1 ed. São Paulo: Editora Blucher, 2020, p. 103.

<sup>55</sup>SCHOR, Juliet. *op. cit.*, p. 32.

<sup>56</sup>UBER. **Fatos e Dados sobre a Uber**. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/>. Acesso em: 13maio 2023.

empresa determina o formato das avaliações sobre o trabalhador e como essas serão utilizadas no controle, produtividade e gerenciamento do trabalho. Entretanto, não é ela que executará essa tarefa de supervisão: terceiriza-a gratuitamente para o consumidor-usuário.<sup>57</sup>

Qualquer pessoa pode se tornar um motorista parceiro da Uber. No entanto, primeiramente, é indispensável que o interessado tenha Carteira Nacional de Habilitação (CNH) com permissão para exercer atividade remunerada (EAR). Para incluir isso, caso a carteira não possua essa observação, basta solicitar ao Detran local. Logo após, é preciso fazer um cadastro no site da Uber; aceitar os termos e condições da empresa; cumprir os requisitos de cada categoria e cidade, como por exemplo, o veículo ter no máximo 10 anos de fabricação, 4 portas e 5 lugares, e ar condicionado; e inserir o Certificado de Registro e Licenciamento do Veículo (CRLV) no aplicativo.<sup>58</sup>

Concluído o cadastro, o motorista parceiro está pronto para dirigir, basta, tão somente, ligar o aplicativo e aguardar uma solicitação de viagem. De acordo com a Uber, não há uma jornada mínima de horas diárias, semanal ou mensal para usar a plataforma, com isso, o motorista parceiro possui flexibilidade para trabalhar.<sup>59</sup> De outro modo, o motorista, após acessar o aplicativo por meio do *login* e senha pessoal, está a todo o momento sendo rastreado pelo Sistema de Posicionamento Global (GPS), visto que sua geolocalização é necessária para definir a conexão com os usuários.

Dentre as políticas apresentadas pela Uber, a que vale destaque é da desativação da conta. Ela expressa que o motorista parceiro pode perder o acesso à sua conta caso venha praticar alguma das ações consideradas inapropriadas pela empresa. Algumas dessas ações são: o porte de arma de fogo e outras ao realizar viagens; assédio moral; assédio sexual; possuir apontamentos criminais durante sua parceria com a Uber; dirigir embriagado; discriminar usuários; perfil falso; entre outras.<sup>60</sup>

No que se refere ao cálculo total de ganhos de uma viagem do motorista

---

<sup>57</sup>ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização: a era do trabalhador just-in-time. **Estudos Avançados**. vol. 34, n. 98, p. 111-126, 2020.

<sup>58</sup>UBER. **Fatos e Dados sobre a Uber**. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/>. Acesso em: 15maio 2023.

<sup>59</sup>*ibid.*

<sup>60</sup>UBER. **Entendendo porque os motoristas podem perder o acesso à sua conta**. Disponível em: [https://www.uber.com/global/pt-br/cities/?uclid\\_id=6726d8bc-60b8-422e-abaf-15bda1fd6b85](https://www.uber.com/global/pt-br/cities/?uclid_id=6726d8bc-60b8-422e-abaf-15bda1fd6b85). Acesso em: 15maio 2023.

parceiro, isso não é fixo, depende da cidade e da categoria em que o motorista parceiro dirige, como o *UberX*, entre outros. Ele é calculado considerando os seguintes fatores: um preço base, preço por tempo, preço por distância, preço dinâmico, pedágios e outras taxas, quando aplicados.<sup>61</sup> Em contrapartida, a empresa Uber cobra uma taxa aos motoristas que pode variar entre 20% ou 25% pelo uso do aplicativo, uma vez que só por ele é viável a realização do serviço. Diante disso, a empresa retém uma parcela do valor recebido pelo motorista parceiro na prestação do serviço.<sup>62</sup>

Apesar de seu modelo inovador e bem-sucedido, o Uber enfrenta desafios regulatórios em muitos países, incluindo o Brasil. Em alguns países, a Uber tem enfrentado ações judiciais e regulamentações governamentais que incentivaram ela a reconhecer seus motoristas como trabalhadores subordinados e a fornecer benefícios e proteções trabalhistas.

Diante dos impactos gerados pela Uber no que diz respeito às relações de trabalho, e da importância do Direito do Trabalho para as discussões sobre o vínculo trabalhista entre os motoristas parceiros e a Uber, no próximo capítulo será abordado o conflito acerca da (in)existência do vínculo empregatício entre os motoristas e a Uber. Para isso, discorrerá sobre o gênero relação de trabalho e uma de suas espécies, relação de emprego, tendo como base as legislações vigentes e a doutrina, bem como a respeito dos elementos fático-jurídicos dessa última relação.

---

<sup>61</sup>UBER. **Entenda o cálculo dos preços**. Disponível em: <https://help.uber.com/pt-BR/driving-and-delivering/article/entenda-o-c%C3%A1culo-dos-pre%C3%A7os?nodeId=470cd474-831c-4e01-8e5a-3032ca39bab1>. Acesso em: 15 maio 2023.

<sup>62</sup>BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista nº 100353-02.2017.5.01.0066**. Relator Ministro Maurício Godinho Delgado. 06 de abril de 2022. p. 22. Disponível em: <https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=100353&digitoTst=02&anoTst=2017&orgaoTst=5&tribunalTst=01&varaTst=0066&submit=Consultar>. Acesso em: 10 jul. 2023.

### 3 OS ELEMENTOS FÁTICO-JURÍDICOS DA RELAÇÃO DE EMPREGO

Como pontuado no final do capítulo anterior, a uberização transformou a relação de trabalho ao substituir a contratação tradicional de funcionários por trabalhadores independentes conectados por intermédio de *software*.

Diante disso, o objeto de estudo deste capítulo é a relação de emprego e os elementos fático-jurídicos presentes no art. 3º da Consolidação das Leis Trabalhistas. Para tanto, as ideias foram estruturadas desse modo: no primeiro tópico será abordado sobre a relação de trabalho e a relação de emprego; o segundo tópico tratará sobre os requisitos da relação de emprego presentes na CLT; e o terceiro tópico versará acerca do conflito sobre a (in)existência do vínculo empregatício entre os motoristas e a Uber.

Para as argumentações desenvolvidas neste capítulo, foram utilizados como base, os seguintes autores: Maurício Godinho Delgado<sup>63</sup>; Luciano Martinez<sup>64</sup>; Arnaldo Süssekind<sup>65</sup>, Carmen Camino<sup>66</sup>, entre outros.

Dessa forma, o objetivo do desenvolvimento deste capítulo é explanar sobre os elementos fático-jurídicos da relação de emprego presentes no art. 3º da Consolidação das Leis Trabalhistas.

#### 3.1 RELAÇÃO DE TRABALHO *VERSUS* RELAÇÃO DE EMPREGO

A relação de trabalho é um gênero que abrange várias formas de atividade laboral. Inicialmente, Maurício Godinho Delgado aponta que relação de trabalho “refere-se à todas as relações jurídicas caracterizadas por terem sua prestação essencial centrada em uma obrigação de fazer consubstanciada em *labor humano*”.<sup>67</sup>

Para o autor, na relação de trabalho, a obrigação central diz respeito à realização de uma atividade específica, que envolve o trabalho humano. O trabalho é o elemento primordial que define e caracteriza essa relação jurídica, e é por meio dele que o trabalhador contribui com sua capacidade produtiva em benefício do empregador.

---

<sup>63</sup>Doutor em Direito (UFMG) e Mestre em Ciência Política, jurista e Ministro do TST.

<sup>64</sup>Juiz Federal do Trabalho e Doutor em Direito pela USP.

<sup>65</sup>Jurista e Ministro Togado do TST.

<sup>66</sup>Professora de Direito da UFRGS e x-Desembargadora Federal do Trabalho do TRT-RS.

<sup>67</sup>DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed.— São Paulo:LTTr, 2019. p. 333.

Dessa forma, a prestação de serviços em uma relação de trabalho implica em um compromisso de executar uma determinada atividade laboral, seja ela manual, intelectual ou mista. Além disso, a definição estabelece que essa relação de trabalho é de natureza jurídica, ou seja, está sujeita às normas legais, como à CLT, que regulamentam as obrigações e direitos de ambas as partes envolvidas.

Nessa mesma linha, Arnaldo Süssekind<sup>68</sup> entende que:

A relação de trabalho corresponde ao vínculo jurídico estipulado, expressa ou tacitamente, entre um trabalhador e uma pessoa física ou jurídica, que o remunera pelos serviços prestados. Ela vincula duas pessoas, sendo que o sujeito da obrigação há de ser uma pessoa física, em relação à qual o contratante tem o direito subjetivo de exigir o trabalho ajustado. O trabalhador autônomo, ao contrário do empregado, assume o risco da atividade profissional que exerce.<sup>69</sup>

Diante disso, Süssekind afirma que a relação de trabalho envolve o trabalhador, sujeito da obrigação, que é a pessoa física que realiza o trabalho; e o contratante, que pode ser uma pessoa física ou jurídica e é responsável por remunerar o trabalhador pelos serviços prestados.

Ainda, ele diferencia o trabalhador autônomo e o empregado. Ao mesmo tempo em que o empregado está sujeito à subordinação jurídica, isto é, ao poder de direção e controle do empregador sobre suas atividades, o trabalhador autônomo assume o risco da atividade profissional que exerce.<sup>70</sup> O trabalhador autônomo não está subordinado<sup>71</sup> e tem maior autonomia na realização de suas tarefas e não está atrelado às mesmas obrigações e proteções legais dos empregados.

Com isso, Pedro Paulo Teixeira Manus defende que:

É autônomo o prestador de serviços que independe de um empregador para desenvolver seu mister, com isso fica claro que a pessoa que é patrão de si mesma é considerada autônoma em direitos e deveres empresariais, fiscais e respondem pelos efeitos do seu trabalho.<sup>72</sup>

Complementado a definição acima, Russomano ensina que:

---

<sup>68</sup>Foi Ministro do Tribunal Superior do Trabalho;

<sup>69</sup>REV; TST; BRASÍLIA. **DA RELAÇÃO DE TRABALHO**. v. 75, 2009. p. 17. Disponível em: [<sup>70</sup>LEITE, Carlos Henrique Bezerra. \*\*Curso de direito do trabalho\*\*. 11. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/13698/001_sussekind.pdf?sequen#:~:text=A%20rela%C3%A7%C3%A3o%20de%20trabalho%20corresponde,o%20remunera%20pelos%20servi%C3%A7os%20prestados. Acesso em: 20 maio 2023.</a></p></div><div data-bbox=)

<sup>71</sup>VARGAS, E; FERREIRA, L. B.; MOREIRA, M. A Pesquisa Sobre Inovação em Serviços no Brasil: estágio atual, desafios e perspectivas. **Revista de Empreendedorismo e Gestão de Pequenas Empresas**, v. 2, n.1, 2020. p. 159.

<sup>72</sup>MANUS, Pedro Paulo Teixeira. **Direito do Trabalho**: 16. ed. São Paulo: Atlas, 2015. p. 57-58.

[...] o trabalho autônomo é aquele no qual o trabalhador não tem obrigação de obedecer às determinações patronais. Não quer isso dizer que o trabalhador autônomo não deva saber, da empresa para a qual trabalha, que serviço deve fazer, como deve fazê-lo, que material será empregado etc. Mas, o trabalhador autônomo, apesar disso, se distingue do empregado, porque não tem horário regulamentar, não tem obrigação de produtividade mínima diária ou horária, não tem dever de comparecimento ao serviço etc.<sup>73</sup>

É importante ressaltar que a relação de trabalho não se limita apenas ao vínculo empregatício tradicional, mas abrange uma variedade de arranjos contratuais e formas de trabalho, incluindo a relação de trabalho autônomo, a relação de trabalho avulso, a relação de trabalho eventual temporário, entre outras modalidades.<sup>74</sup> Em todas essas modalidades, o elemento essencial é a prestação de serviços por meio de trabalho humano.

Por outro lado, a relação de emprego é uma das espécies do gênero relação de trabalho, uma vez que aquela é uma modalidade de trabalho desta, e pode ser entendida, de acordo com Delgado, como:

A relação de emprego, do ponto de vista técnico-jurídico, é apenas uma das modalidades específicas da relação de trabalho juridicamente configuradas. Corresponde a um tipo legal próprio e específico, inconfundível com as demais modalidades da relação de trabalho ora vigentes.<sup>75</sup>

Nesse sentido, o autor afirma que a modalidade relação de emprego, diferentemente das demais relações de trabalho, possui algumas particularidades que a distingue das outras. Tais particularidades resultam da intersecção de elementos fático-jurídicos do contrato de emprego<sup>76</sup>, tais quais:

a) prestação de trabalho por pessoa física a um tomador qualquer; b) prestação efetuada com personalidade pelo trabalhador; c) também efetuada com não eventualidade; d) efetuada ainda sob subordinação ao tomador dos serviços; e) prestação de trabalho efetuada com onerosidade.<sup>77</sup>

Esses elementos estão fundamentados em dois preceitos combinados da CLT, os *caputs* dos artigos 2º e 3º que dispõem:

Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

<sup>73</sup>RUSSOMANO, Mozart Victor. Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho. 13ª ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Editora Forense, 1990. p. 15.

<sup>74</sup>DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed.— São Paulo: LTr, 2019.

<sup>75</sup>*Ibid.*, p. 334.

<sup>76</sup>CARVALHO, A. **Direito do trabalho**: Curso e Discurso. 4. ed. São Paulo: LTr, 2018.

<sup>77</sup>DELGADO, Maurício Godinho. *op. cit.*, p. 337.

Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.<sup>78</sup>

Como mencionado no art. 2º acima, os riscos da atividade econômica são atribuídos ao empregador, que pode ser a pessoa física ou pessoa jurídica. Ele é o dono do negócio, com isso, gerencia a empresa, contrata e remunera o empregado pelo serviço prestado. Já o art. 3º define o empregado como a pessoa física que trabalha para o empregador. Essa prestação de serviços deve ser pessoal, não eventual, subordinada ao empregador e remunerada.<sup>79</sup>

Em síntese, esses elementos fático-jurídicos da relação empregatícia são, por conseguinte: “trabalho *não eventual*, prestado “*intuitu personae*” (pessoalidade) por *pessoa física*, em situação de *subordinação*, com *onerosidade*.”<sup>80</sup> Diante disso, pode-se resumir que a união desses elementos são vitais para reconhecer o vínculo empregatício. Por outro lado, com a ausência de um desses elementos, a relação de emprego não existe, e a relação de trabalho pode ser classificada em outra espécie.

É importante destacar que a relação de emprego garante ao empregado direitos trabalhistas típicos, como férias remuneradas, 13º salário, Fundo de Garantia do Tempo e Serviço (FGTS) ou seguro-desemprego, estabilidade no emprego, licença maternidade e paternidade, entre outros previstos na CLT.<sup>81</sup>

Tais direitos trabalhistas não estão assegurados nas demais modalidades de relação de trabalho, visto que os trabalhadores são independentes e sem subordinação direta a um empregador específico. Essas relações de trabalhos não estão sujeitas à CLT, mas, conforme à natureza da atividade, aos contratos civis, comerciais ou de prestação de serviços, por exemplos.

Posto isso, é interessante compreender melhor os elementos fático-jurídicos que qualificam a relação de emprego, dado que eles serão indispensáveis para a convicção do reconhecimento do vínculo de emprego entre os motoristas e a Uber. Para isso, na próxima seção, serão abordados de forma mais detalhada.

---

<sup>78</sup>BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**: Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Palácio do Planalto Presidência da República. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 23 maio 2023.

<sup>79</sup>LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

<sup>80</sup>DELGADO, Maurício Godinho. *op. cit.*, p. 338.

<sup>81</sup>BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**: Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Palácio do Planalto Presidência da República. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 15 maio 2023.

### 3. 2 OS REQUISITOS DA RELAÇÃO DE EMPREGO PRESENTES NA CLT

Como mencionado anteriormente, o artigo 3º da CLT aborda os elementos essenciais da relação de emprego: trabalho por pessoa física, pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação. Tendo isso em vista, a seguir, serão discorridos sobre eles, apresentando seus conceitos e suas particularidades.

#### 3.2.1 Trabalho por Pessoa Física

Esse pressuposto da determinação da relação de emprego é o primeiro requisito elencado pela legislação e a doutrina. Ele expressa que o empregado deve ser necessariamente pessoa física<sup>82</sup>, não possibilita que o trabalho seja executado por pessoa jurídica ou entidade despersonalizada. Sob outra perspectiva, o empregador pode ser pessoa física, jurídica ou entidade despersonalizada.

Em concordância a isso, Delgado afirma:

A prestação de serviços que o Direito do Trabalho toma em consideração é aquela pactuada por uma pessoa física (ou natural). Os bens jurídicos (e mesmo éticos) tutelados pelo Direito do Trabalho (vida, saúde, integridade física e psíquica, segurança, igualdade em sentido substancial, bem estar, lazer, etc.) importam à pessoa física, não podendo, em grande parte, ser usufruídos por pessoas jurídicas. Assim, a figura do trabalhador há de ser, sempre, uma pessoa natural.<sup>83</sup>

Para Delgado, a relação de trabalho estabelecida na relação de emprego tem de ser entre uma pessoa física (ser humano) e o empregador. Isso se justifica, em virtude de os bens jurídicos e éticos tutelados pelo Direito do Trabalho - como saúde, integridade física e mental – serem compostos de aspectos atribuídos à pessoa natural, e não à pessoa jurídica, visto que esta não pode plenamente usufruí-los. Assim sendo, a figura do trabalhador sempre será uma pessoa natural. Explicado o trabalho por pessoa física, passa-se à pessoalidade.

#### 3.2.2 Pessoalidade

O segundo requisito caracterizador da relação de emprego é a pessoalidade. Esse elemento está vinculado ao da pessoa física, mas com algumas diferenças. Para Delgado “O fato de ser o trabalho prestado por pessoa física não significa,

---

<sup>82</sup>LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

<sup>83</sup>DELGADO, Maurício Godinho. *op. cit.*, p. 338.

necessariamente, ser ele prestado com personalidade”.<sup>84</sup> Exprime-se, por meio desse pressuposto, que, o trabalho exigido numa relação de emprego deverá ser executado exclusivamente pela pessoa contratada<sup>85</sup>, vedado a realização por qualquer outra.<sup>86</sup>

Segundo Delgado,

É essencial à configuração da relação de emprego que a prestação do trabalho, pela pessoa natural, tenha efetivo caráter de *infungibilidade*, no que tange ao trabalhador. A relação jurídica pactuada — ou efetivamente cumprida — deve ser, desse modo, *intuitu personae* com respeito ao prestador de serviços, que não poderá, assim, fazer-se substituir intermitentemente por outro trabalhador ao longo da concretização dos serviços pactuados. Verificando-se a prática de substituição intermitente — circunstância que torna impessoal e fungível a figura específica do trabalhador enfocado —, descaracteriza-se a relação de emprego, por ausência de seu segundo elemento fático-jurídico.<sup>87</sup>

Em conformidade ao exposto, Martins diz que:

A prestação de serviços deve ser feita com personalidade. O contrato de trabalho é feito com certa pessoa, daí se dizer que é *intuitu personae*. O empregador conta com certa pessoa específica para lhe prestar serviços. Se o empregado faz-se substituir constantemente por outra pessoa, como por um parente, inexistente o elemento personalidade na referida relação.<sup>88</sup>

Nota-se, pelas citações pontuadas acima, uma concordância entre os autores sobre o comparecimento do elemento da personalidade no reconhecimento da relação de emprego. Ambos os autores evidenciam que a relação jurídica deve ser feita com pessoa certa, sem que haja a substituição do trabalhador de forma frequente. Nessa situação, a obrigação que se institui pode ser vista como personalíssima, infungível e *intuitu personae*.

Isso se justifica pelo fato do empregado ser contratado levando em considerações suas qualidades pessoais e aptidões profissionais na execução de suas funções e, por conseguinte, o empregador tem a expectativa de que ele desenvolva suas atividades com a qualidade esperada.<sup>89</sup>

<sup>84</sup>DELGADO, Maurício Godinho. *op. cit.*, p. 339.

<sup>85</sup>OLIVEIRA, Cíntia Machado de. DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. **Direito do Trabalho**. 2 ed. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2013.

<sup>86</sup>VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. **Relação de emprego: Estrutura Legal e Supostos**. 3 ed. São Paulo: LTr, 2005.

<sup>87</sup>DELGADO, Maurício Godinho. *op. cit.*, p. 339.

<sup>88</sup>MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 28. ed. – São Paulo: Atlas, 2012. p. 144.

<sup>89</sup>MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 10 ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019, p. 256.

Ainda, eles afirmam que a substituição intermitente do empregado por outro durante a prestação de serviço torna a relação impessoal e fungível, e com isso, descaracteriza a relação de emprego. Conseqüentemente, nos termos da legislação trabalhista, o trabalhador perde seus direitos e garantias conferidos aos empregados. Explicado a pessoalidade, passa-se à não eventualidade.

### 3.2.3 Não Eventualidade

O elemento fático-jurídico da não eventualidade é imprescindível na identificação da relação empregatícia. Via de regra, associam-se a não eventualidade à continuidade<sup>90</sup>, isto é, ao trabalho contínuo e habitual que é desenvolvido de forma interrupta. Porém, não há uma definição exata do termo não eventualidade na doutrina e jurisprudência, porque há trabalhos esporádicos em que o elemento da não eventualidade se faz presente.<sup>91</sup>

Nesse sentido, Delgado afirma que “para que haja relação empregatícia é necessário que o trabalho prestado tenha caráter de permanência (ainda que por um curto período determinado), não se qualificando como trabalho esporádico”. Ao mesmo tempo, ele assume que o conceito da não eventualidade é controverso na doutrina, na jurisprudência e nos próprios textos legais.<sup>92</sup>

Em seus ensinamentos, Leite afirma que a realização dos serviços deve acontecer de modo habitual e regular. Para ele, os trabalhos prestados de maneira esporádica não se enquadram na relação de emprego.<sup>93</sup>

Para dirimir tais divergências e falar com maior precisão e clareza, Delgado apresenta teorias que explicam com mais precisão o sentido do elemento fático jurídico da não eventualidade. Dessa maneira, essas teorias buscam delimitar o trabalho eventual para, logo em seguida, entender o elemento da não eventualidade. Algumas dessas teorias são: teoria da descontinuidade, teoria do evento, teoria dos fins do empreendimento e teoria da fixação jurídica. Para Delgado, a aferição da não eventualidade em situações empíricas examinadas pelo operador jurídico deve

---

<sup>90</sup>CARVALHO, A. **Direito do trabalho**: Curso e Discurso. 4 Ed. São Paulo: LTr, 2018.

<sup>91</sup>OLIVEIRA, Cíntia Machado de. DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. *op. cit.*, p. 48.

<sup>92</sup>DELGADO, Maurício Godinho. *op. cit.*, p. 341.

<sup>93</sup>LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Curso de direito do trabalho. 11. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

considerar essas teorias.<sup>94</sup>

A teoria da descontinuidade expressa que eventual é o trabalho sem continuidade, com interrupção e fragmentado no tempo com relação ao tomador de serviços examinado. Ela foi com destaque rejeitada pela CLT por ser mais restritiva, uma vez que tem trabalhador que presta serviços ao tomador, por vários meses contínuos, mas somente aos finais de semana, como é o caso dos garçons, e mesmo assim, não é visto como trabalhador eventual.<sup>95</sup>

Já a teoria do evento informa que o trabalhador será eventual quando este for admitido na empresa em virtude de um evento específico, incerto, casual e fortuito. A duração do seu trabalho será a mesma da do evento casual verificado, não podendo resultar em dilação temporal mais ampla.<sup>96</sup> Em outras palavras, Carmen Camino classifica o trabalho como eventual assim: “os serviços eventuais, circunstancialmente necessários, destinados ao atendimento de emergência, quando interessa a obtenção do resultado ou a realização de determinado serviço e não o ato de trabalhar”.<sup>97</sup>

A teoria dos fins do empreendimento, conhecida como fins da empresa, e a mais aclamada entre as demais<sup>98</sup>, diz que eventual será o trabalhador convocado para realizar atividades de meios, esporádicas e de pouca duração, que não são de finalidade da empresa. A atividade, assim sendo, é um serviço essencial e permanente no meio empresário.<sup>99</sup> Dessa forma, a depender dos fatos, a atividade desempenhada pelo trabalhador na empresa é eventual ou permanente.<sup>100</sup>

De acordo com Vólia Bomfim Cassar:

Nossa legislação preferiu o enquadramento do trabalho eventual de acordo com a atividade do empregador. A necessidade daquele tipo de serviço pode ser permanente (de forma contínua ou intermitente) ou acidental, fortuita, rara. Assim, o vocábulo não eventual caracteriza-se quando o tipo de trabalho desenvolvido pelo obreiro, em relação ao tomador, é de necessidade permanente do empreendimento. Não se deve confundir necessidade permanente de mão de obra com serviço inserido na atividade-fim da empresa empregadora, pois é possível um trabalhador ser empregado tanto

<sup>94</sup>DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed.— São Paulo: LTr, 2019. p. 342.

<sup>95</sup>*Ibid.*

<sup>96</sup>*Ibid.*, p. 343.

<sup>97</sup>CAMINO, Carmen. **Direito Individual do Trabalho**. 4. ed. Porto Alegre: Síntese, 2004, p. 188.

<sup>98</sup>ARAÚJO, Francisco Rossal de; COIMBRA, Rodrigo. **Direito do Trabalho – I**. São Paulo: Ltr, 2014, p. 252.

<sup>99</sup>VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. **Relação de emprego: Estrutura Legal e Supostos**. 3 ed. São Paulo: LTr, 2005.

<sup>100</sup>DELGADO, Maurício Godinho. *op. cit.*, p. 343.

na hipótese de seu serviço se inserir na atividade-fim do empregador, quanto na que corresponde à atividade-meio da empresa. A diferença é que naquela há presunção da necessidade permanente da mão de obra para o tomador e nesta deve ser analisado o caso concreto. Eis a diferença. (...) <sup>101</sup>

Assim sendo, conforme dispôs Jorge Luiz Souto Maior, compreende-se o trabalho não eventual como “de certa frequência, mesmo sem ser diário, e que se insere no contexto da necessidade alheia”. <sup>102</sup>

Por último, a teoria da fixação jurídica ao tomador dos serviços informa que eventual será o trabalhador “que não se fixa a uma fonte de trabalho, enquanto empregado é o trabalhador que se fixa numa fonte de trabalho. Eventual não é fixo. Empregado é fixo. A fixação é jurídica. <sup>103</sup>

Em síntese, a fim que aconteça a configuração do trabalho de natureza eventual, são necessários, de acordo com Delgado:

a) descontinuidade da prestação do trabalho, entendida como a não permanência em uma organização com ânimo definitivo; b) não fixação jurídica a uma única fonte de trabalho, com pluralidade variável de tomadores de serviços; c) curta duração do trabalho prestado; d) natureza do trabalho tende a ser concernente a evento certo, determinado e episódico no tocante à regular dinâmica do empreendimento tomador dos serviços; e) em consequência, a natureza do trabalho prestado tenderá a não corresponder, também, ao padrão dos fins normais do empreendimento. <sup>104</sup>

Diante disso, observa-se que “se a prestação é descontínua, mas permanente, deixa de haver eventualidade. Pode ser considerado não eventual o trabalho que é executado uma ou duas vezes por semana, desde que o preste de maneira permanente, com intenção de continuidade entre as partes. <sup>105</sup> Carmen Camino reforça: “Portanto, alguém pode ser empregado trabalhando durante diminuto espaço de tempo e não o ser, mesmo trabalhando durante largo espaço de tempo”. <sup>106</sup> É que a jornada contratual pode ser inferior à jornada legal, inclusive no que concerne aos dias laborados na semana. Nesse raciocínio, Delgado afirma que o contrato de trabalho intermitente, instituído pela Lei nº 13.467/2017 da Reforma

<sup>101</sup>CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 13 ed. São Paulo: Método, 2017, p. 259.

<sup>102</sup>MAIOR, Jorge Luiz Souto. **Relação de emprego e direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2007, p. 59.

<sup>103</sup>NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 14. ed. São Paulo: LTr, 1989, p. 105. *apud* DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed.— São Paulo: LTr, 2019. p. 344.

<sup>104</sup>DELGADO, Maurício Godinho. *op. cit.*, p. 344.

<sup>105</sup>MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 9 ed. São Paulo: Saraiva, 2018, p. 175-176.

<sup>106</sup>CAMINO, Carmen. *op. cit.*, p. 189.

Trabalhista<sup>107</sup>, trata de trabalho não eventual.<sup>108</sup> Explicado a não eventualidade, passa-se à onerosidade.

### 3.2.4 Onerosidade

A onerosidade é um dos elementos fático-jurídicos da relação de emprego.<sup>109</sup> Devido ao contrato de trabalho ser bilateral, sinalagmático e oneroso, envolve um agrupamento diferenciado de prestações e contraprestações recíprocas entre o empregador e o empregado, economicamente mensuráveis.<sup>110</sup>

Nas palavras de Amauri Mascaro Nascimento: “a onerosidade implica a reciprocidade de ônus a que estão sujeitas as partes do contrato de trabalho, essenciais para a sua existência”.<sup>111</sup> Diante disso, duas obrigações principais acarretam da relação de emprego: a do empregado de prestar trabalho e a do empregador de remunerar aquele pelo trabalho prestado.<sup>112</sup>

É importante dizer que nem toda atividade prestada tem o pressuposto da onerosidade, como é o caso dos serviços voluntários.<sup>113</sup> A própria CLT, ao citar o fato de o empregado receber salário, elimina a ideia de haver alguma forma de trabalho gratuito na relação de emprego.<sup>114</sup>

A onerosidade na relação de emprego deve ser presumida, isto é, o empregado tem que possuir expectativa sucessiva de recebimento de salários. Para Delgado, a existência da onerosidade envolve duas dimensões diferentes, mas combinadas:

*No plano objetivo*, a onerosidade manifesta-se pelo pagamento, pelo empregador, de parcelas dirigidas a remunerar o empregado em função do contrato empregatício pactuado. Tais parcelas formam o *complexo salarial*, constituído de distintas verbas marcadas pela mesma natureza jurídica. (...)

*No plano subjetivo*, a onerosidade manifesta-se pela intenção contraprestativa, pela intenção econômica (intenção onerosa, pois)

<sup>107</sup>BRASIL. **Lei Nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm). Acesso em: 13 jul. 2023.

<sup>108</sup>DELGADO, Maurício Godinho. *op. cit.*, p. 344.

<sup>109</sup>LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de direito do trabalho*. 11. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

<sup>110</sup>DELGADO, Maurício Godinho. *op. cit.*, p. 345.

<sup>111</sup>NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 29. ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2014, p. 490.

<sup>112</sup>OLIVEIRA, Cíntia Machado de. DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. *op. cit.*, p. 47.

<sup>113</sup>MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 10 ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

<sup>114</sup>RUSSOMANO, Mozart Victor. **Curso de Direito do Trabalho**. 9. ed. Curitiba: Juruá, 2002.

conferida pelas partes — em especial pelo prestador de serviços — ao fato da prestação de trabalho.<sup>115</sup>

Na visão do autor, na dimensão do plano objetivo, a onerosidade comparece de forma perceptível na relação de emprego, visto que ela ocorrerá durante a prestação do trabalho pelo pagamento de contraprestação econômica pelo empregador.

Em compensação, há situações que por meio da dimensão do plano subjetivo será admissível perceber a configuração da onerosidade na relação de emprego. Portanto, nesses casos, deve-se considerar a intenção contraprestativa das partes, principalmente do trabalhador, pela finalidade econômica, com intenção de obter um rendimento pelo trabalho executado. Explicado a onerosidade, passa-se à subordinação.

### 3.2.5 Subordinação

A subordinação, por fim, é o último elemento fático-jurídico da relação empregatícia. Ela é, para a maioria dos doutrinadores, o principal deles.<sup>116</sup> Sua importância é tamanha que por meio de sua presença na relação de trabalho, pode-se diferenciar relação de emprego e o trabalho autônomo.<sup>117</sup> Isso porque na primeira relação trabalhista, tal elemento é indispensável para o seu reconhecimento, enquanto que na segunda ele não se faz presente.<sup>118</sup>

De acordo com Delgado:

Subordinação deriva de *sub* (baixo) e *ordinare* (ordenar), traduzindo a noção etimológica de estado de dependência ou obediência em relação a uma hierarquia de posição ou de valores. Nessa mesma linha etimológica, transparece na subordinação uma ideia básica de “submetimento, sujeição ao poder de outros, às ordens de terceiros, uma posição de dependência”.<sup>119</sup>

Para o autor, a subordinação refere-se a uma condição em que alguém está submetido, sujeito ao poder ou às ordens de outra pessoa. Ou seja, implica uma relação de obediência e dependência, em que uma pessoa está abaixo de outra e deve obedecer às suas ordens ou comandos. Segundo Amauri Mascaro

<sup>115</sup>DELGADO, Maurício Godinho. *op. cit.*, p. 346-347.

<sup>116</sup>RUSSOMANO, Mozart Victor. **Curso de Direito Do Trabalho**. 9. ed. Curitiba: Juruá, 2002.

<sup>117</sup>DELGADO, Maurício Godinho. *op. cit.*, p. 348.

<sup>118</sup>LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de direito do trabalho*. 11. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

<sup>119</sup>DELGADO, Maurício Godinho. *op. cit.*, p. 349.

Nascimento, o “conceito de subordinação jurídica nasce concomitantemente com as leis trabalhista, as quais conferiram ao subordinado no trabalho uma série de direitos, para que diminuíssem a sua sujeição pessoal”.<sup>120</sup>

No Direito do Trabalho a subordinação é vista sob o ângulo objetivo, visto que ela efetiva sobre a maneira de realização da prestação e não sobre a pessoa do trabalhador. A ideia inversa (visão subjetiva) é incorreta, do ponto de vista jurídico. Ainda, a natureza da subordinação deriva do contrato firmado entre as partes, trabalhador e empregador, em que o primeiro acolhe a orientação objetiva do segundo acerca da forma de realização da prestação do trabalho.<sup>121</sup>

Em conformidade a isso, Arion Sayão Romita dispõe:

A doutrina moderna afasta-se de pressupostos subjetivos e assenta critérios objetivos para determinar o conteúdo da subordinação. O que caracteriza o trabalho autônomo é o desempenho, por parte do trabalhador, de uma atividade que consiste na organização dos fatores de produção, com vistas a um determinado resultado e, em consequência, assumindo os riscos conexos a tal organização.<sup>122</sup>

Devido às transformações sociais, como as novidades surgidas nas relações trabalhistas, a subordinação tem sofrido ajustes e adequações. Diante disso, novas percepções são apreciadas pelo Direito acerca desse elemento fático-jurídico da relação empregatícia. Com isso, Delgado apresenta três dimensões da subordinação: a clássica, a objetiva e a estrutural.<sup>123</sup>

A subordinação clássica, também conhecida como a tradicional, deriva do contrato de trabalho, em que o trabalhador jura acolher o direcionamento do empregador no tocante à realização de suas atividades. A efetivação se dá com as ordens do tomador de serviços sobre o respectivo trabalhador.<sup>124</sup>

A subordinação objetiva se dá pela inserção do trabalhador “nos fins e objetivos do empreendimento do tomador de serviços”. A subordinação pode implicar uma “relação de coordenação ou de participação integrativa ou colaborativa”.<sup>125</sup>

<sup>120</sup>NASCIMENTO, A. M.. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2010. p. 551.

<sup>121</sup>DELGADO, Maurício Godinho. *op. cit.*, p. 350.

<sup>122</sup>ROMITA, Arion Sayão. **Conceito objetivo de subordinação**. Arquivos do Ministério da Justiça. Rio de Janeiro, ano 35, n. 148, out./dez. 1978, p. 83 e 84.

<sup>123</sup>DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed.— São Paulo: LTr, 2019. p. 352.

<sup>124</sup>*Ibid.*

<sup>125</sup>VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. **Relação de Emprego — estrutura legal e supostos**, São Paulo: Saraiva, 1975, p. 235. *Apud* DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed.— São Paulo:LTr, 2019. p. 352.

Por fim, a subordinação estrutural insere o trabalhador na dinâmica operativa da atividade do tomador de seus serviços. Apesar de acatar, ou não, as ordens diretas das chefias do tomador de serviços, aceita, estruturalmente, a dinâmica de organização e o modo de operar do empregador, “qualquer que seja sua função ou especialização, incorporando, necessariamente, a cultura cotidiana empresarial ao longo da prestação de serviços realizada”.<sup>126</sup>

Portanto, Delgado afirma que, a partir das definições apresentadas das três dimensões da subordinação, entende-se que elas se complementam, e são indispensáveis à delimitação dos novos fatos vinculados à relação de emprego.

Outros juristas introduziram a subordinação algorítmica, que se apresenta por meios de algoritmos, por meio de plataformas eletrônicas, em que empresas controlam mão de obra, estipulam os preços para o serviço prestado por outra pessoa, bem como ditam o modo como esse serviço será pago,<sup>127</sup> diferencia-se das outras dimensões já citadas, conforme ensina Gabriela Neves Delgado e Bruna de Carvalho:

A subordinação algorítmica, típica desse modelo de gestão, não se concretiza, portanto, pelas formas tradicionais do exercício do poder diretivo, dependentes de um espaço geograficamente delimitado e de um controle rígido do horário de trabalho. É que o algoritmo se vale de um controle eficientemente difuso, que se espalha por meio do campo virtual em várias direções. Nessa linha de raciocínio, é importante que se tenha uma preocupação real para se verificar que os estímulos comportamentais e os direcionamentos dados pelas plataformas no ciberespaço, para além de se apresentarem como uma nova expressão de um modelo de governança à distância que controla multidões, podem também se apresentar como dinâmicas típicas do poder empregatício, sobretudo se consideradas as facetas do poder diretivo e fiscalizatório.<sup>128</sup>

Em conformidade a isso, a Lei nº. 12.551/2011 deu nova redação ao *caput* do art. 6º da CLT e lhe acrescentou novo parágrafo único:

“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

<sup>126</sup>DELGADO, Maurício Godinho. *op. cit.*, p. 353.

<sup>127</sup>FINCATO, Denise; WÜNSCH, Guilherme. **Subordinação Algorítmica: caminho para o direito do trabalho na encruzilhada tecnológica?** Rev. TST, São Paulo, vol. 86, n. 3, jul/set 2020, p. 49. Disponível em: < <https://hdl.handle.net/10923/18331>>. Acesso em: 10 ago. 2023.

<sup>128</sup>DELGADO, Gabriela. CARVALHO, B.V. **Breque dos Apps: direito de resistência na era digital.** Le Monde Diplomatique Brasil, 2020. Disponível em: <https://diplomatique.org.br/breque-apps-direito-de-resistencia-na-era-digital/>. Acesso em: 10 ago. 2023.

jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio”.<sup>129</sup>

Posto isso, incorporam-se os conceitos de subordinação objetiva e de subordinação estrutural, assemelham-se, para os fins de reconhecimento da relação de emprego, à subordinação clássica, “que se realiza por meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio”. Com isso, os profissionais que realizam trabalhos a distância, por meio de meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão, são considerados subordinados.<sup>130</sup>

Em consonância a isso, Barroso afirma que:

Essa compatibilidade entre os meios decorrentes da informática produtiva com relação empregatícia dá ensejo a uma nova modalidade de subordinação: a subordinação virtual, cibernética ou digital. Isso acontece quando presentes os requisitos da subordinação ordinária presente no art. 4º consolidado, verificado quando o empregado está à disposição ou prestando serviços para o empregador, porém, não necessariamente no ambiente empresarial, com controle por meio de instrumento imaterial, telemáticos e informatizados de comando controle e supervisão, que mensura a sua atividade laboral, desde a realização e qualidade dos serviços definidos, até mesmo o controle da sua duração. Ou seja, poderá admitir, assalariar e dirigir a prestação pessoal de serviços em qualquer lugar do planeta.<sup>131</sup>

Diante disso, fica perceptível que, apesar da utilização dos elementos fático-jurídicos no reconhecimento da relação de emprego, nem sempre é fácil identificar esses pressupostos numa relação de trabalho. Dessa forma, a próxima subseção tratará sobre o conflito acerca da (in)existência do vínculo empregatício entre os motoristas e a Uber.

### 3. 3 O CONFLITO ACERCA DA (IN)EXISTÊNCIA DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO

O reconhecimento da relação de emprego entre os motoristas de aplicativos e a Uber tem se revelado um ponto de discussão e controvérsia em muitos países, inclusive aqui, no Brasil, que ainda não tem jurisprudência consolidada sobre a matéria nem legislação trabalhista específica que regulamenta a relação existente

---

<sup>129</sup>BRASIL. **Lei Nº 12.551, de 15 de dezembro de 2011**. Altera o art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2011/lei/l12551.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12551.htm). Acesso em: 24 jun. 2023.

<sup>130</sup>DELGADO, Maurício Godinho. *op. cit.*, p. 354.

<sup>131</sup>BARROSO, Fábio Túlio. O teletrabalho e a subordinação virtual após a Lei n. 12.551/2011: novos elementos caracterizadores do direito extraordinário do trabalho. **Revista Fórum trabalhista: RFT**, Belo Horizonte, ano 1, n. 2, p. 83-101, set./out. 2012.

entre as partes. Há, tão somente, decisões judiciais controvertidas. O ponto central do debate está relacionado ao reconhecimento ou não desses motoristas como empregados da Uber, isto é, a existência do vínculo empregatício entre eles.

A Uber se autodefine como uma empresa de tecnologia que opera um aplicativo de compartilhamento de viagens, conectando motoristas independentes a usuários que necessitam de transporte para se locomover. Diante disso, a empresa utiliza-se do argumento de que seus motoristas parceiros são independentes e não funcionários, e, por isso, eles possuem controle total sobre as atividades desempenhadas e os horários de trabalho, sem horários fixos de trabalho e ordens diretas advindas de superior hierárquico. Além disso, podem realizar seu trabalho quando desejarem e se conectarem a outras plataformas.<sup>132</sup>

Inclusive, tal defesa foi acatada e seguida pela 4ª Turma do TST, em recente decisão unânime, publicada em 02/12/2022, no julgamento do processo n.º TST-AIRR-1092-82.2021.5.12.0045, em que o colegiado afirmou não haver subordinação jurídica entre o trabalhador e a empresa Uber do Brasil Tecnologia Ltda.<sup>133</sup>

No recurso, o motorista de Camboriú (SC), que tinha sido admitido em março de 2019, por meio de processo de seleção e inscrição na plataforma Uber, pretendia o reconhecimento do vínculo empregatício com a empresa. Em sua defesa, a Uber alegou que a relação jurídica não era de natureza trabalhista, e sim civil.

Na decisão, o pedido foi julgado improcedente pelo juízo da 2ª Vara do Trabalho de Camboriú e pelo Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região. Isso devido à autonomia do motorista, ausência do poder diretivo sobre o motorista e da subordinação típica do emprego.

No TST, o relator do agravo, Ministro Ives Gandra Martins, ao analisar os requisitos para a caracterização do vínculo empregatício, considerou não haver habitualidade, já que o motorista tinha o poder de decidir os dias e os horários de trabalho, bem como não constatou a subordinação jurídica e a subordinação estrutural.

Recentemente, o TST manteve outra decisão que negou vínculo empregatício entre a Uber e o motorista. Para o colegiado, a relação entre a empresa e os

---

<sup>132</sup>UBER. **Fatos e Dados sobre a Uber**. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/>. Acesso em: 02jun. 2023.

<sup>133</sup>BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **4ª Turma mantém rejeição de vínculo de emprego de motorista de Uber**. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/-/4%C2%AA-turma-mant%C3%A9m-rejei%C3%A7%C3%A3o-de-v%C3%ADnculo-de-emprego-de-motorista-de-uber>. Acesso em: 07 jul. 2023.

motoristas parceiros credenciados não se vinculam às normas celetistas. Tal decisão foi da 1ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho, em recente decisão por maioria, publicada em 19/04/2023, no julgamento do processo n.º TST-RR - 271-74.2022.5.13.0026.<sup>134</sup>

Logo de início, o Tribunal de origem concluiu que os requisitos da relação de emprego não estavam caracterizados na relação entre o motorista e a Uber. Em diante, ao analisar o recurso interposto pelo motorista, o ministro do TST, relator Amaury Rodrigues Pinto Júnior, argumentou que o motorista tinha autonomia e ampla margem de liberdade e autodeterminação no comando, organização e controle da sua atividade laboral, e, por isso, não se encaixava na figura de empregado, bem como a empresa na de empregador.

Outra decisão unânime pela rejeição de vínculo de emprego de motorista com a Uber, e que seguiu a mesma defesa sustentada pela empresa, foi dada no dia 01/03/2023 pela 4ª Turma do TST. Ela rejeitou o recurso de um motorista de Porto Alegre (RS), que realizou viagens pelo aplicativo entre agosto de 2016 e junho de 2020, com a conclusão de que os requisitos essenciais para a configuração da relação de emprego eram ausentes na relação.<sup>135</sup>

De acordo com o colegiado, não havia subordinação jurídica, visto que o motorista tinha liberdade para decidir as viagens que aceitaria, como também os dias e horários de serviço. Além disso, seguiu a defesa de que a Uber é uma empresa de tecnologia que, por meio de sua plataforma digital, conecta motorista a usuários.

Com isso, o TST validou a decisão do juízo do primeiro grau e do Tribunal Regional da 4ª Região (RS). Para o relator do agravo, ministro Alexandre Ramos, o caso tratou de transportador autônomo, previsto na Lei 11.442/2007<sup>136</sup>, e não estava relacionado aos artigos 2º e 3º da CLT.

Por outro lado, os motoristas e sindicatos alegam que, na realidade, os

---

<sup>134</sup>MIGALHAS. **TST mantém decisão que negou vínculo de emprego entre Uber e motorista.** 2023. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/quentes/386216/tst-mantem-decisao-que-negou-vinculo-de-emprego-entre-uber-e-motorista>. Acesso em: 16 ago. 2023.

<sup>135</sup>SOARES, R. **UBER: TST rejeita vínculo de emprego de motorista com a UBER.** Disponível em: <https://jc.ne10.uol.com.br/colunas/mobilidade/2023/03/15193492-uber-tst-rejeita-vinculo-de-emprego-de-motorista-com-a-uber.html>. Acesso em: 16 ago. 2023.

<sup>136</sup>BRASIL. **Lei Nº 11.442, de 5 de janeiro de 2007.** Dispõe sobre o transporte rodoviário de cargas por conta de terceiros e mediante remuneração e revoga a Lei nº 6.813, de 10 de julho de 1980. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2007/lei/l11442.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2007/lei/l11442.htm). Acesso em: 15 ago. 2023.

motoristas da Uber dependem economicamente da plataforma para sobreviver, e são tratados como funcionários, mesmo sem a proteção dos direitos e garantias trabalhistas atrelados a essa categoria de trabalhadores. Ainda, afirmam que a Uber adota um elevado nível de controle sobre as operações dos motoristas, inclusive no preço final das viagens, regras e políticas.<sup>137</sup> Também, a Uber mantém os motoristas subordinados a programas e comandos preestabelecidos, sendo obrigados a reagir a cada sinal que lhe é expedido, sob pena de ser dispensado, isto é, descredenciado.<sup>138</sup>

A doutrina nacional e internacional, por sua vez, encontra-se dividida acerca de qual seria a natureza jurídica da relação entre a empresa Uber e os motoristas. Parte da doutrina sustenta a tese de que o motorista é um parceiro da empresa, isto é, um trabalhador autônomo e independente que utiliza a tecnologia fornecida pela empresa para atrair usuários. Ainda, alegam que a empresa seria uma detentora da plataforma digital que visa aproximar prestadores de serviços e clientes.

Sob outra perspectiva, um grupo diferente de doutrinadores defendem que a uberização tenta ocultar a presença dos elementos fático-jurídicos contidos no art. 3º da CLT, o que dificulta o reconhecimento do vínculo empregatício existente entre os motoristas e a Uber. Uma das alegações é que “os trabalhadores da multidão são controlados pela tecnologia e dependentes da estrutura empresarial para obtenção de trabalho”.<sup>139</sup> Além disso, esse novo modelo de trabalho está sempre perdendo mais direitos trabalhistas e garantias sociais.<sup>140</sup>

Para Barroso e Gomes,

O art. 3º da CLT é objetivo, é prático e como dito, atemporal. Assim, havendo a prestação de serviços pelo trabalhador, sendo inequívoco que as diretrizes gerais para a consecução das atividades advêm da empresa (aplicativos/plataformas), o fato de o trabalhador depender desses serviços para sobreviver não tem como ocultar o verdadeiro liame contratual, sendo este empregatício, em que pesem as mais

<sup>137</sup>RBA, H. L., da. **Ex-motoristas da Uber contam por que deixaram o aplicativo**. Disponível em: <https://www.redebrasilatual.com.br/trabalho/nao-e-so-o-preco-do-combustivel-ex-motoristas-da-uber-contam-por-que-deixaram-o-aplicativo/>. Acesso em: 07 jul. 2023.

<sup>138</sup>BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista nº 100353-02.2017.5.01.0066**. Relator Ministro Maurício Godinho Delgado. 06 de abril de 2022. p. 18. Disponível em: <https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=100353&digitoTst=02&anoTst=2017&orgaoTst=5&tribunalTst=01&varaTst=0066&submit=Consultar>. Acesso em: 10 jul. 2023.

<sup>139</sup>CARELLI, Rodrigo de Lacerda. **Trabalho no século XXI: as novas formas de trabalho por plataformas**. Disponível em: <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/trabalho-no-seculo-xxi-as-novas-formas-de-trabalho-por-plataformas-30072018>. Acesso em: 07 ago. 2023.

<sup>140</sup>VASAPOLLO, Luciano. **O trabalho atípico e a precariedade**. São Paulo: Expressão Popular, 2005.

variadas formas de designação e de prestação de serviços.<sup>141</sup>

Em complementação, José Carlos Baboin dispõe:

A caracterização da relação jurídica entre a Uber e os motoristas independe de qualquer contrato assinado entre eles ou mesmo da autodefinição promovida pela empresa. O contrato de trabalho é um contrato-realidade, auferível no caso concreto mediante análise dos elementos existentes no vínculo entre as partes.<sup>142</sup>

Nos tribunais, a temática é causa de grandes discussões. Dessa maneira, é importante mencionar que as decisões judiciais variam dependendo do caso específico e da jurisdição, o que pode acarretar em uma insegurança jurídica.

Há pouco tempo, em acórdão publicado em 03/02/2023, no julgamento do processo n.º TST-RRAg-100853-94.2019.5.01.0067, a 8ª Turma do TST manteve o reconhecimento do vínculo empregatício entre um motorista de aplicativo e a Uber.<sup>143</sup>

No caso, o motorista, que trabalhou para a Uber entre 2018 e 2019, pediu o reconhecimento do vínculo e o ressarcimento dos valores e indenização por danos extrapatrimoniais. Na primeira instância, o juízo julgou improcedente. Após ter recorrido, o Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região reconheceu o vínculo de emprego, baseado no alargamento do conceito de subordinação clássica causado pela evolução tecnológica.

Um dos fundamentos adotados foi de que o motorista tinha relação de subordinação clássica com a plataforma, baseado no fato de que ele não controlava os meios da própria produção, o preço da corrida e nem o percentual do repasse para a empresa.

Além desses fundamentos, outros serviram para a decisão por maioria. O relator, ministro Agra Belmonte, afirmou haver a habitualidade, visto que a flexibilidade dos horários de trabalho não impossibilita o reconhecimento desse elemento fático-jurídico. A Uber interpôs recurso extraordinário em face do acórdão proferido pela 8ª Turma da Corte Superior, e houve a remessa dos autos ao STF.<sup>144</sup>

<sup>141</sup>BARROSO, Fábio Túlio; GOMES, Aline Gomes. *op. cit.*, p. 113-128.

<sup>142</sup>BABOIN, J. C. C. Trabalhadores sob demanda: o caso “Uber”. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, v. 83, n. 1, p. 330–362, 2017.

<sup>143</sup>SANTOS, R. **Acórdão da 8ª Turma do TST vai subsidiar debate sobre vínculo de motorista e Uber**. 2023. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2023-fev-04/acordao-turma-tst-justifica-vinculo-entre-uber-motorista>. Acesso em: 16 ago. 2023.

<sup>144</sup>BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso Extraordinário nº 100853-94.2019.5.01.0067** Relator Ministro Aloysio Silva Correia da Veiga. 13 de junho de 2023. Disponível em: <https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consult>

Outra decisão que reconheceu o vínculo de emprego entre o motorista e a Uber foi publicada pela 3ª Turma do TST. O colegiado decidiu por maioria que o caso tratou-se de uma relação de emprego, visto estarem caracterizados os elementos fático-jurídicos: trabalho prestado por pessoa física, com personalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação.<sup>145</sup> Tal decisão será analisada, com mais detalhes, no próximo capítulo deste trabalho.

À vista disso, essa disputa acerca do reconhecimento da relação de emprego tem ocasionado uma vasta gama de ações judiciais em diferentes países, englobando os processos trabalhistas movidos pelos motoristas visando à proteção dos direitos trabalhistas. Em alguns tribunais estrangeiros, já há decisões favoráveis aos motoristas no reconhecimento do vínculo empregatício, enquanto outros não reconheceram tal vínculo.<sup>146</sup>

Essa discussão é complexa, uma vez que o reconhecimento da relação de emprego garante aos motoristas garantias e direitos trabalhistas, mas, em detrimento, pode afetar o modelo de negócios da empresa Uber e de outras empresas de compartilhamento de viagens, modificar a dinâmica do mercado e os preços das viagens para os usuários.

Diante das discussões apresentadas neste capítulo, fica evidente que a explanação sobre os elementos fático-jurídicos da relação de emprego presentes na CLT influencia no reconhecimento do vínculo empregatício entre os motoristas de aplicativo e a Uber, e pode tanto contribuir para que esses empregados tenham seus direitos trabalhistas reconhecidos perante o judiciário.

Portanto, no próximo capítulo do desenvolvimento deste trabalho, discutiremos, por meio da decisão do TST, como o judiciário tem decidido no que diz respeito ao reconhecimento da relação de emprego entre motorista de aplicativo e a Uber.

---

ar&conscsjt=&numeroTst=100853&digitoTst=94&anoTst=2019&orgaoTst=5&tribunalTst=01&varaTst=0067&submit=Consultar. Acesso em: 10 jul. 2023.

<sup>145</sup>BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **3ª Turma reconhece vínculo de emprego entre motorista e Uber**. 11 de abril de 2022. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/-/3%C2%AA-turma-reconhece-v%C3%ADnculo-de-emprego-entre-motorista-e-uber>. Acesso em: 10 de ago. 2023.

<sup>146</sup>WWW.SPACOWEB.COM, S.-Q. EM PROJETOS W. -. **Suprema Corte britânica afirma vínculo de trabalho entre motoristas e Uber**. Disponível em: <https://www.amatra1.org.br/noticias/?suprema-corte-britanica-reconhece-vinculo-de-trabalho-entre-motoristas-e-uber#:~:text=Suprema%20Corte%20brit%C3%A2nica%20afirma%20v%C3%ADnculo>. Acesso em: 07 jul. 2023.

## 4 ANÁLISE DA DECISÃO DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

O objeto de estudo deste capítulo é a análise de decisão judicial sobre o reconhecimento da relação de emprego entre motorista e a Uber. Para tanto, as ideias foram estruturadas da seguinte forma: no primeiro e único tópico será abordado acerca do reconhecimento do vínculo empregatício entre as partes supramencionadas.

O tópico terá a exposição e análise da decisão da 3ª Turma do TST, processo n.º TST-RR-100353-02.2017.5.01.0066, que ineditamente decidiu de forma favorável ao reconhecimento do vínculo empregatício entre o motorista de aplicativo e a Uber do Brasil Tecnologia Ltda.

Essa decisão foi escolhida em razão de sua importância no âmbito sociojurídico, e por ser da instância máxima da Justiça Trabalhista, que atua na promoção e busca da pacificação nas relações trabalhistas por meio da atividade judicante. Dessa forma, o objetivo do desenvolvimento deste terceiro capítulo é analisar decisão judicial do TST sobre o reconhecimento do vínculo empregatício entre o motorista de aplicativo e a Uber.

### 4. 1 O RECONHECIMENTO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO

A decisão judicial abordada é o acórdão da 3ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho, datado em 06 de abril de 2022, que teve como relator o Ministro Maurício Godinho Delgado. Trata-se do processo n.º TST-RR-100353-02.2017.5.01.0066, em que são recorrente Elias do Nascimento Santos e *Custos Legis* Ministério Público do Trabalho, e o recorrido Uber do Brasil Tecnologia Ltda. e outros.<sup>147</sup> A controvérsia do processo está na definição da relação jurídica entre o reclamante e a reclamada na configuração ou não do vínculo de emprego.

O recorrente pretendeu o reconhecimento do vínculo de emprego com a reclamada, no período de tempo de 21/07/2016 a 17/09/2016, quase dois meses, momento em que ocorreu a dispensa imotivada. Segundo o recorrente, ele atuava de segunda a sábado, 13 horas diárias e 78 semanais. Só momento depois da

---

<sup>147</sup>BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista n.º 100353-02.2017.5.01.0066**. Relator Ministro Maurício Godinho Delgado. 06 de abril de 2022. Disponível em: <https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=100353&digitoTst=02&anoTst=2017&orgaoTst=5&tribunalTst=01&varaTst=0066&submit=Consultar>. Acesso em: 10 jul. 2023.

dispensa, ele soube que fora excluído da plataforma digital pelo fato de ter a nota 4,28, atribuída pelos usuários, e considerada negativa para a reclamada.<sup>148</sup>

O requerente, assim, requereu:

o reconhecimento do vínculo de emprego com as reclamadas. Argumenta que as rés são empresas do setor de transporte individual privado, nos moldes do artigo 4º, X, da Lei 12.587/2012, cujo funcionamento ocorreria da seguinte forma: um cliente cadastrado na plataforma (aplicativo de celular) solicita um carro para fazer uma viagem, sendo os motoristas cadastrados instados a "aceitar" o trabalho, recebendo um percentual de 75% do valor da viagem a título de comissão. Aduz que os motoristas são monitorados eletronicamente, sendo a prestação de serviço pautada em dois pilares: utilização de práticas de vigilância online dos trabalhadores; adoção de estímulos para que os motoristas prossigam trabalhando pelo maior tempo possível. Argumenta que um desses estímulos consistiria no chamado "*carrotsandsticks*", segundo o qual a UBER com base no cruzamento de dados entre motoristas cadastrados e usuários online estabelece a precificação das viagens conforme relação de oferta e demanda em determinada localidade. Prossegue, afirmando que, com base nesse mecanismo, a UBER detém o controle do preço da viagem, bem como a programação de trabalho do motorista, acrescentando que a recusa contumaz dos motoristas em não atender a chamadas não rentáveis coloca em risco a continuidade do motorista no aplicativo, o que contrariaria a noção de trabalho com autonomia. Assevera que além do controle e indução de estímulo para o motorista permanecer na rua o maior tempo possível (assiduidade), a UBER estabeleceria um padrão de atendimento ao cliente a ser observado. Argumenta que a "uberização" consistiria em um verdadeiro modelo de "organização por programação e comandos", na qual embora seja conferida uma aparente autonomia (ausência de horários fixos de trabalho e ordens diretas emanadas de superior hierárquico), o trabalhador se mantém subordinado a programas e comandos preordenados, aos quais deve reagir a cada sinal que lhe é emitido, sob pena de ser descredenciado, ou, em outras palavras, dispensado. Entende, portanto, presentes no caso concreto os requisitos previstos no artigo 3º da CLT para a caracterização do vínculo empregatício.<sup>149</sup>

Por outro lado, a reclamada se defendeu, alegando:

que o autor não foi contratado pela primeira ré para prestar serviços de "Motorista de passageiros" ou fora acordado o pagamento de comissão de 75% sobre o valor das viagens. Diz que o reclamante é quem a contratou a fim de, por meio da utilização da Plataforma UBER, prospectar clientes e desenvolver a atividade do reclamante, que é a de transporte de pessoas. Aduz que, em contraprestação

---

<sup>148</sup>BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista nº 100353-02.2017.5.01.0066**. Relator Ministro Maurício Godinho Delgado. 06 de abril de 2022. p. 20. Disponível em: <https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=100353&digitoTst=02&anoTst=2017&orgaoTst=5&tribunalTst=01&varaTs t=0066&submit=Consultar>. Acesso em: 10 jul. 2023.

<sup>149</sup>*Ibid.*, p. 17-18.

aos serviços prestados pela Uber, os motoristas parceiros, pagam o valor correspondente a 20% ou 25% de cada viagem, sendo que, caso não utilize, nenhum valor é devido. Sustenta que o reclamante que assumiu integralmente os riscos do seu negócio. Afirma que não estão presentes os requisitos do art. 3º da CLT. Argumenta que inexistente a obrigatoriedade de que o motorista parceiro seja pessoa física; que a necessidade de cadastramento pessoal não se confunde com personalidade, eis que o usuário também tem que se cadastrar e que a plataforma permite que mais de uma pessoa se cadastre de forma a compartilhar o mesmo veículo; que inexistente habitualidade, na medida em que não existem dias e horários obrigatórios para a realização das atividades do motorista parceiro; que inexistente subordinação, sendo que a Uber apenas orienta para a melhoria do transporte prestado aos usuários. Afirma que não é empresa de transportes e que os clientes da Uber não são os usuários, e, sim, os motoristas parceiros, que buscam a contratação da plataforma e remuneram a Uber. Diz que o reclamante foi excluído da plataforma porque era mal avaliado pelos usuários, nota 4,28.<sup>150</sup>

O acórdão reconheceu o vínculo de emprego entre motorista e a Uber, com a justificativa de que a relação entre as partes se trata de prestação de trabalho por pessoa física, com personalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação. Para isso, foram analisadas as situações fáticas efetivamente demonstradas, e verificada a presença dos elementos fático-jurídicos contidos na CLT.

Nesse aspecto, cumpre enfatizar que o fenômeno sóciojurídico da relação empregatícia emerge quando reunidos os seus cinco elementos fático-jurídicos constitutivos: prestação de trabalho por pessoa física a outrem, com personalidade, não eventualidade, onerosidade e sob subordinação.<sup>151</sup>

O relator, Maurício Godinho Delgado, discorre que o caso trata-se de nova estrutura de organização empresarial e de prestação de serviços, desenvolvida por meio de plataformas e aplicativos digitais administrado por empresas nacionais e multinacionais.<sup>152</sup> Para o relator, tal estrutura distingue do tradicional sistema de pactuação e controle empregatício, uma vez que permite um novo meio de convocação de mão de obra, por meio dos aplicativos digitais, que organiza, direciona, fiscaliza e vela pela dura prestação de serviços ao cliente final. Ao mesmo tempo, reduz custos, deteriora o trabalho humano com ausência de proteção e

---

<sup>150</sup>BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista nº 100353-02.2017.5.01.0066**. Relator Ministro Maurício Godinho Delgado. 06 de abril de 2022. p. 19-20. Disponível em: <https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=100353&digitoTst=02&anoTst=2017&orgaoTst=5&tribunalTst=01&varaTst=0066&submit=Consultar>. Acesso em: 10 jul. 2023.

<sup>151</sup>*Ibid.*, p. 8.

<sup>152</sup>*Ibid.*, p. 32.

direitos individuais e sociais trabalhistas.<sup>153</sup>

Dando continuidade, nos autos constatou, por meio de prova, que a reclamada administra um empreendimento voltado ao transporte de pessoas, e não uma plataforma digital que conecta motoristas independentes e usuários do serviço. Isso se justifica porque os usuários do transporte são clientes da empresa.

Segundo Carelli,

Carros, motocicletas, bicicletas, computadores, smartphones ou os próprios pés são apenas ferramentas, não podendo ser confundidos como meio de produção. Os clientes são da empresa detentora do sistema e só por meio dela é que é realizada a atividade econômica – e, por consequência, somente por seu intermédio é que há a distribuição de trabalho. (...) É certo que ficamos deslumbrados com a tecnologia, mas por trás dela existe a natureza das coisas. Não se deve buscar a forma, e sim a natureza da relação e a sua inserção na realidade social.<sup>154</sup>

Isso corrobora o argumento apresentado na decisão de quê:

O enquadramento jurídico do trabalho prestado em favor da organização empresarial deve se dar em observância ao princípio juslaboral da primazia da realidade sobre a forma, independentemente da roupagem formal adotada pela instituição que se beneficia da força de trabalho do ser humano.<sup>155</sup>

Dessa maneira, a realidade dos fatos deve predominar sobre a forma como eles são expressamente relatados em documentos ou contratos. Isto quer dizer que, ao analisar a relação de trabalho, deve-se observar o que acontece na prática, isso tem mais importância do que a nomenclatura ou os termos do contrato ou acordos.

Logo, se o caso concreto não se expressa formalmente como uma relação de emprego, mas estiverem presentes os elementos fático-jurídicos da CLT, esse deverá ser reconhecido por meio do princípio da primazia da realidade.<sup>156</sup>

Nessa situação, o reclamante prestou serviços como motorista do aplicativo digital e, por isso, os elementos integrantes da relação de emprego foram

<sup>153</sup>BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista nº 100353-02.2017.5.01.0066**. Relator Ministro Maurício Godinho Delgado. 06 de abril de 2022. p. 32-33. Disponível em: <https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=100353&digitoTst=02&anoTst=2017&orgaoTst=5&tribunalTst=01&varaTst=0066&submit=Consultar>. Acesso em: 10 jul. 2023.

<sup>154</sup>CARELLI, Rodrigo de Lacerda. *op. cit.* n.p.

<sup>155</sup>BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista nº 100353-02.2017.5.01.0066**. Relator Ministro Maurício Godinho Delgado. 06 de abril de 2022. p. 43. Disponível em: <https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=100353&digitoTst=02&anoTst=2017&orgaoTst=5&tribunalTst=01&varaTst=0066&submit=Consultar>. Acesso em: 10 jul. 2023.

<sup>156</sup>OLIVEIRA, Cíntia Machado de. DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. *op. cit.*, p. 45.

demonstrados, como se expressa a seguir.<sup>157</sup>

Segundo o acórdão, é inegável a presença do elemento fático-jurídico da pessoa física na relação.<sup>158</sup> Isso porque a função de dirigir o veículo e prestar serviço de transporte é desempenhada por uma pessoa física, conforme dispõe nas regras estabelecidas pela empresa Uber.

Do mesmo modo, o elemento fático-jurídico da personalidade também se constata, visto que o trabalhador necessitou efetivar um cadastro individual da empresa reclamada, informou seus dados pessoais e bancários, como nome completo, contato, endereço de *email*, conta bancária, entre outros. A personalidade é notória durante toda a relação de emprego, seja em sua constituição, execução e em sua não-substituição permanente.<sup>159</sup> Além disso, foi obrigado a se submeter a um sistema de avaliação individualizada, controlado pela empresa reclamada, em que usuários atribuíam notas de 1 a 5 à pessoa física do motorista, em conformidade com o serviço prestado.<sup>160</sup> Diante disso, o empregado é uma única e mesma pessoa, não sendo constituído como pessoa jurídica.<sup>161</sup>

De acordo com o acórdão, a onerosidade é outro elemento fático-jurídico incontroverso na relação de trabalho analisada. Isso se fundamenta porque o usuário ao realizar o pagamento ao sistema virtual da empresa por meio do cartão de crédito, posteriormente, a Uber credita parte do valor recebido na conta do motorista. Diante disso, observa-se que desde o início já há uma intenção econômica conferida pelas partes, uma vez que o trabalhador só aceita as condições e os termos de trabalho porque há uma contraprestação financeira devido sua prestação de trabalho.<sup>162</sup>

---

<sup>157</sup>BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista nº 100353-02.2017.5.01.0066.** Relator Ministro Maurício Godinho Delgado. 06 de abril de 2022. Disponível em: <https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=100353&digitoTst=02&anoTst=2017&orgaoTst=5&tribunalTst=01&varaTst=0066&submit=Consultar>. Acesso em: 10 jul. 2023.

<sup>158</sup>*ibid.*

<sup>159</sup>SILVA, A. O. **O motorista de Uber e a configuração da relação de emprego.** Rio de Janeiro: Universidade do Rio de Janeiro, 2017.

<sup>160</sup>BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista nº 100353-02.2017.5.01.0066.** Relator Ministro Maurício Godinho Delgado. 06 de abril de 2022. Disponível em: <https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=100353&digitoTst=02&anoTst=2017&orgaoTst=5&tribunalTst=01&varaTst=0066&submit=Consultar>. Acesso em: 10 jul. 2023.

<sup>161</sup>HENRIQUES, Daniel; KÖCHE, Raimundo. **O trabalho por aplicativo: uma resenha.** 3 Ed. São Paulo; SP, Zahar, 2020

<sup>162</sup>BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista nº 100353-02.2017.5.01.0066.** Relator Ministro Maurício Godinho Delgado. 06 de abril de 2022. Disponível em: <https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar>

Conforme explica Oliveira e Dorneles, para que haja a configuração da onerosidade, não precisa haver a efetivação do pagamento por parte do empregador ao trabalhador, basta, tão somente, que este tenha expectativa ou intuito de receber pagamento pelo serviço prestado.<sup>163</sup>

A respeito do elemento fático-jurídico da não eventualidade, o trabalho do motorista era condizente com a dinâmica inerente à atividade econômica da Uber e não havia qualquer indício de transitoriedade na prestação do serviço. Mesmo o trabalho sendo prestado por quase dois meses, o recorrido prestava serviços quase todos os dias, de forma permanente. Perante o exposto, o trabalho não era eventual, levando-se como fundamentação a teoria do evento, já que não se tratava de trabalho executado para específica obra ou serviço, advindo de algum acontecimento fortuito ou casual.<sup>164</sup>

Finalizando os pressupostos da relação de emprego com o elemento fático-jurídico da subordinação, no acórdão se afirma que o motorista não tinha autonomia para executar o trabalho, dependia da plataforma digital da Uber. Conforme se verifica:

1) a Reclamada organizava unilateralmente as chamadas dos seus clientes/passageiros e indicava o motorista para prestar o serviço; 2) a empresa exigia a permanência do Reclamante conectado à plataforma digital para prestar os serviços, sob risco de descredenciamento da plataforma digital (perda do trabalho); 3) a empresa avaliava continuamente a performance dos motoristas, por meio de um controle telemático e pulverizado da qualidade dos serviços, a partir da tecnologia da plataforma digital e das notas atribuídas pelos clientes/passageiros ao trabalhador. Tal sistemática servia, inclusive, de parâmetro para o descredenciamento do motorista em face da plataforma digital - perda do trabalho -, caso o obreiro não alcançasse uma média mínima; 4) a prestação de serviços se desenvolvia diariamente, durante o período da relação de trabalho – ou, pelo menos, com significativa intensidade durante os dias das semanas -, com minucioso e telemático controle da Reclamada sobre o trabalho e relativamente à estrita observância de suas diretrizes organizacionais pelo trabalhador, tudo efetivado, aliás, com muita eficiência, por intermédio da plataforma digital (meio telemático) e mediante a ativa e intensa, embora difusa, participação

---

ar&conscsjt=&numeroTst=100353&digitoTst=02&anoTst=2017&orgaoTst=5&tribunalTst=01&varaTst=0066&submit=Consultar. Acesso em: 10 jul. 2023.

<sup>163</sup>OLIVEIRA, Cinthia Machado de; DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. *op. cit.*, p. 49.

<sup>164</sup>BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista nº 100353-02.2017.5.01.0066**. Relator Ministro Maurício Godinho Delgado. 06 de abril de 2022. Disponível em: <https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=100353&digitoTst=02&anoTst=2017&orgaoTst=5&tribunalTst=01&varaTst=0066&submit=Consultar>. Acesso em: 10 jul. 2023.

dos seus clientes/passageiros.<sup>165</sup>

À face do exposto, observa-se que a empresa Uber, por meio de sua plataforma digital, quem exercia de forma unilateral os procedimentos primordiais da forma da prestação dos serviços e do modo de funcionamento da atividade econômica, tais como a definição do valor das viagens, baseada na relação de oferta e demanda de certo local, e a distância percorrida. Posto isto, se verifica a configuração da subordinação jurídica nas dimensões clássica, objetiva, estrutural e algorítmica.<sup>166</sup>

Na dimensão clássica, a subordinação jurídica se configurou em razão das ordens diretas, por meio dos meios remotos e digitais, que a Uber promovia. De acordo com art. 6º, parágrafo único, da CLT: “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”. Além disso, segundo o acórdão, a existência da assimetria poder de direção/subordinação e do poder empregatício revela aspectos diretivo, regulamentar, fiscalizatório e disciplinar.<sup>167</sup>

Conforme Carelli,

Não há autonomia no trabalho realizado por plataformas, pois todo o gerenciador do ecossistema organiza a produção da multidão de trabalhadores, detendo os clientes e, pela imposição unilateral do preço, o volume de trabalho e o rendimento dos intermediados.<sup>168</sup>

Na dimensão objetiva, o acórdão pontua que a subordinação jurídica se configurou em face da realização do trabalho que estava rigorosamente conforme os objetivos da empresa Uber. Segundo Vilhena, na subordinação objetiva, a intervenção patronal se verifica sobre a atividade desempenhada pelo trabalhador.<sup>169</sup> Enquanto que na dimensão estrutural, a configuração da subordinação se deu por meio da inserção do motorista na dinâmica de

---

<sup>165</sup>BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista nº 100353-02.2017.5.01.0066**. Relator Ministro Maurício Godinho Delgado. 06 de abril de 2022. p. 11-12. Disponível em: <https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=100353&digitoTst=02&anoTst=2017&orgaoTst=5&tribunalTst=01&varaTst=0066&submit=Consultar>. Acesso em: 10 jul. 2023.

<sup>166</sup>*Ibid.*

<sup>167</sup>*Ibid.*, p. 49.

<sup>168</sup>CARELLI, Rodrigo de Lacerda. *op.cit.* n.p.

<sup>169</sup>VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. **Relação de Emprego: estrutura legal e supostos**. 3. ed. São Paulo: Ltr, 2005.

funcionamento e na cultura jurídica organizacional da empresa.<sup>170</sup>

O acórdão cita, também, a dimensão da subordinação algorítmica que se efetiva “por intermédio de aferições, acompanhamentos, comandos, diretrizes e avaliações concretizadas pelo computador empresarial, no denominado algoritmo digital típico de tais empresas da Tecnologia 4.0”.<sup>171</sup> Isso se concretiza, também, com o controle da programação de trabalho do motorista que coloca em risco a continuidade dele no aplicativo, caso recuse assiduamente as chamadas não rentáveis. Para Carelli, esse controle realizado por meio dos usuários é muito mais eficaz do que qualquer outro pessoal.<sup>172</sup> Em outras palavras, “o algoritmo prescreve um roteiro prévio de tarefas, programado por instrumentos digitais ou aplicativos, em que os comandos laborais ou ordens são dados que informam as obrigações contratuais recíprocas”.<sup>173</sup>

Em conformidade com a decisão do acórdão, Denise Pires Fincato e Guilherme Wünsch argumentam que a empresa Uber se enquadra nessa modalidade:

(...) pois é ela quem estipula preços, determina como o parceiro vai ser chamado, os padrões para atendimento aos usuários e também as condições em que o veículo deve estar. Possível perceber que não se trata de plataforma que meramente explora tecnologia, mas, sim, de uma estrutura que explora serviço alheio.<sup>174</sup>

Ainda, o acórdão rejeita o argumento defendido pela empresa de que o motorista é um trabalhador independente, isto é, autônomo. Ele rejeita o argumento da reclamada que diz que o motorista tem liberdade profissional de definir seus horários de trabalhos e folgas, e de permanecer conectado à plataforma digital. Isso se justifica, segundo Amauri Mascaro Nascimento, porque o motorista não tem o poder de direção da própria atividade, por outro lado, aliena tal poder sobre o próprio trabalho para o empregador em troca de remuneração, o que configura a

---

<sup>170</sup>BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista nº 100353-02.2017.5.01.0066**. Relator Ministro Maurício Godinho Delgado. 06 de abril de 2022. Disponível em: <https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=100353&digitoTst=02&anoTst=2017&orgaoTst=5&tribunalTst=01&varaTst=0066&submit=Consultar>. Acesso em: 10 jul. 2023.

<sup>171</sup>*Ibid.*, p. 13.

<sup>172</sup>CARELLI, Rodrigo de Lacerda. *op. cit.* n.p.

<sup>173</sup>BARZOTTO, Luciane Cardoso; MISKULIN, Ana Paula Silva Campos; BREDÁ, Lucieli. Condições transparentes de trabalho, informação e subordinação algorítmica nas relações de trabalho. In: CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da (org.) **Futuro do trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade**. Brasília: ESMPU, 2020, p. 212-213.

<sup>174</sup>FINCATO, Denise; WÜNSCH, Guilherme. *op. cit.*, 49.

subordinação.<sup>175</sup>

De acordo com Renan Kalil, classificar os trabalhadores em aplicativos como autônomos não é coerente, uma vez que eles não possuem poder de negociação com a empresa nem com os seus usuários, isso porque eles não têm autonomia de precificar as viagens.<sup>176</sup>

Em síntese, o acórdão reitera:

(...) a prestação de serviços ocorria diariamente, com sujeição do Autor às ordens emanadas da Reclamada por meio remoto e telemático (art. 6º, parágrafo único, da CLT); havia risco de sanção disciplinar (exclusão da plataforma) em face da falta de assiduidade na conexão à plataforma e das notas atribuídas pelos clientes/passageiros da Reclamada; inexistia liberdade ou autonomia do Reclamante para definir os preços das corridas e dos seus serviços prestados, bem como escolher os seus passageiros (ou até mesmo criar uma carteira própria de clientes); não se verificou o mínimo de domínio do trabalhador sobre a organização da atividade empresarial, que era centralizada, metodicamente, no algoritmo da empresa digital; ficou incontroversa a incidência das manifestações fiscalizatórias, regulamentares e disciplinares do poder empregatício na relação de trabalho analisada.<sup>177</sup>

Portanto, a partir da revisão literária realizada, pode-se concluir que não resta dúvida de que o trabalho prestado pelo motorista à empresa possui os elementos fático-jurídicos da relação de emprego: trabalho por pessoa física, personalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação.

---

<sup>175</sup>NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 29. ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2014.

<sup>176</sup>KALIL, Renan B. *op. cit.*, p. 208.

<sup>177</sup>BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista nº 100353-02.2017.5.01.0066**. Relator Ministro Maurício Godinho Delgado. 06 de abril de 2022. p. 13-14. Disponível em: <https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=100353&digitoTst=02&anoTst=2017&orgaoTst=5&tribunalTst=01&varaTst=0066&submit=Consultar>. Acesso em: 10 jul. 2023.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente pesquisa tratou sobre uberização e relação de emprego: um breve estudo acerca da possibilidade do vínculo empregatício entre os motoristas de aplicativo e a Uber, à luz de decisão do Tribunal Superior do Trabalho. Portanto, a proposta inicial foi estudar sobre a relação trabalhista entre as partes envolvidas e o seu possível vínculo empregatício. O estudo se mostrou relevante em razão da ampla discussão dessa temática na atual conjuntura social e jurídica, haja vista a sua contribuição no âmbito social, científico e acadêmico. Como também, mostrou a necessidade de implementação de leis que visem assegurar os benefícios e direitos trabalhistas para a categoria de motoristas.

No que diz respeito ao objetivo geral: analisar a possibilidade do vínculo empregatício entre os motoristas de aplicativo e a Uber, verificou-se, por meio da análise da decisão judicial do TST, que é plausível, sim, tal possibilidade, justificada pela presença dos elementos fático-jurídicos do art. 3º da CLT.

Sobre os objetivos específicos, apresentar o conceito de uberização; explanar sobre os elementos fático-jurídicos da relação de emprego presentes no art. 3º da CLT; e, por fim, analisar decisão judicial sobre o reconhecimento do vínculo empregatício entre o motorista de aplicativo e a Uber, todos foram atingidos, uma vez que o trabalho abordou sobre os dois primeiros, explicou cada termo, bem como realizou a análise da decisão. Isso tudo se desenvolveu por meio de doutrinas, dicionários, legislações e decisões judiciais.

No início da pesquisa, levantou-se a seguinte hipótese: é possível o vínculo empregatício entre os motoristas de aplicativo e a Uber no Brasil. Diante disso, foi possível constatar que esta hipótese foi confirmada visto que, conforme decisão analisada, a depender do caso, os elementos fático-jurídicos da relação de emprego se configuram.

Considerando o problema da seguinte pesquisa: se existe a possibilidade de vínculo empregatício entre os motoristas de aplicativo e a Uber no Brasil, pode-se chegar, com a presente pesquisa, à seguinte resposta: sim, há a possibilidade, basta que na relação concreta estejam presentes os elementos da relação de emprego.

Diante dos argumentos apresentados, chegou-se à seguinte proposta para efetivar a solução do problema tratado nesta pesquisa, sugere-se que a relação de trabalho seja regulamentada para que os motoristas possam usufruir de direitos

trabalhistas e benefícios que, atualmente, são negados. Ainda, sugere-se que haja a uniformização jurisprudencial do TST para que venha ter mais segurança jurídica nas decisões.

## REFERÊNCIAS

- ABILIO, Ludmila Costhek. Uberização: do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado. **Psicoperspectivas. Individuo y Sociedad**, vol. 18, No.3, p. 01 -11, 2019. Disponível em: <https://www.psicoperspectivas.cl/index.php/psicoperspectivas/article/view/1674>. p. 2. Acesso em: 01 mar.2023.
- ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização: a era do trabalhador just-in-time. **Estudos Avançados**. vol. 34, n. 98, p. 111-126, 2020.
- AGRELA, L. **Estudo da Fipe estima impacto da 99 na economia brasileira**. 2021. Disponível em: <https://exame.com/economia/estudo-da-fipe-estima-impacto-da-99-na-economia-brasileira/>. Acesso em: 05 ago. 2023.
- ANTUNES, R. Trabalho intermitente e uberização do trabalho no limiar da indústria 4.0. In: ANTUNES, R (Org). **Uberização, trabalho digital e indústria 4.0**. São Paulo: Boitempo Editorial, 2020, p.11-22.
- ARAÚJO, Francisco Rossal de; COIMBRA, Rodrigo. **Direito do Trabalho – I**. São Paulo: Ltr, 2014, p. 252.
- BABOIN, J. C. C. Trabalhadores sob demanda: o caso “Uber”. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, v. 83, n. 1, p. 330–362, 2017.
- BARBOSA JUNIOR, Francisco de Assis. **Gig economy e contrato de emprego: aplicabilidade da legislação trabalhista aos vínculos de trabalho da nova economia**. São Paulo: LTr, 2019.
- BARROSO, Fábio Túlio. O teletrabalho e a subordinação virtual após a Lei n. 12.551/2011: novos elementos caracterizadores do direito extraordinário do trabalho. **Revista Fórum trabalhista: RFT**, Belo Horizonte, ano 1, n. 2, p. 83-101, set./out. 2012.
- BARROSO, Fábio Túlio; GOMES, Aline Gomes. Trabalhadores via aplicativos e plataformas digitais e os impactos nas relações trabalhistas antes e durante a pandemia do novo coronavírus. In: NAHAS, Thereza Christina; NACONESKI, Celina. (Orgs.). **O Mundo do trabalho contemporâneo e os reflexos econômicos e sociais da pandemia pela COVID-19** [livro eletrônico] / coordenação Marco Antônio César Villatore ...[et al.]. – 1. ed. – São Paulo : Matrioska Editora, 2020. PDF. p. 113-128.

BARZOTTO, Luciane Cardoso; MISKULIN, Ana Paula Silva Campos; BREDA, Lucieli. Condições transparentes de trabalho, informação e subordinação algorítmica nas relações de trabalho. In: CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da (org.) **Futuro do trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade**. Brasília: ESMPU, 2020, p. 212-213.

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

BRASIL. Academia \brasileira de Letras. **uberização**. Disponível em: <https://www.academia.org.br/nossa-lingua/nova-palavra/uberizacao#:~:text=Termo%20usado%20para%20indicar%20a>. Acesso em: 5 jul. 2023.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**: Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Palácio do Planalto Presidência da República. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 23 maio 2023.

BRASIL. **Lei Nº 11.442, de 5 de janeiro de 2007**. Dispõe sobre o transporte rodoviário de cargas por conta de terceiros e mediante remuneração e revoga a Lei nº 6.813, de 10 de julho de 1980. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2007/lei/l11442.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2007/lei/l11442.htm). Acesso em: 15 ago. 2023.

BRASIL. **Lei Nº 12.551, de 15 de dezembro de 2011**. Altera o art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2011/lei/l12551.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12551.htm). Acesso em: 24 jun. 2023.

BRASIL. **Lei Nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm). Acesso em: 13 jul. 2023.

BRASIL. **Lei Nº 13.640, de 26 de março de 2018**. Altera a Lei nº 12.587, de 3 de janeiro de 2012, para regulamentar o transporte remunerado privado individual de passageiros. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2018/lei/l13640.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/l13640.htm). Acesso em: 10 maio 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso Extraordinário nº 100853-94.2019.5.01.0067** Relator Ministro Aloysio Silva Correia da Veiga. 13 de junho de 2023. Disponível em: <https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=100853&digitoTst=94&anoTst=2019&orgaoTst=5&tribunalTst=01&varaTst=0067&submit=Consultar>. Acesso em: 10 jul. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista nº 100353-02.2017.5.01.0066**. Relator Ministro Maurício Godinho Delgado. 06 de abril de 2022. Disponível em: <https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=100353&digitoTst=02&anoTst=2017&orgaoTst=5&tribunalTst=01&varaTst=0066&submit=Consultar>. Acesso em: 10 jul. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **3ª Turma reconhece vínculo de emprego entre motorista e Uber**. 11 de abril de 2022. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/-/3%C2%AA-turma-reconhece-v%C3%ADnculo-de-emprego-entre-motorista-e-uber>. Acesso em: 10 de ago. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **4ª Turma mantém rejeição de vínculo de emprego de motorista de Uber**. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/-/4%C2%AA-turma-mant%C3%A9m-rejei%C3%A7%C3%A3o-de-v%C3%ADnculo-de-emprego-de-motorista-de-uber>. Acesso em: 07 jul. 2023.

CABIFY. **Quiénes somos | Cabify**. Disponível em: <https://cabify.com/es/sobre-nosotros>. Acesso em: 05 ago.2023.

CAMINO, Carmen. **Direito Individual do Trabalho**. 4. ed. Porto Alegre: Síntese, 2004.

CANÇADO, P. **Com desemprego em alta, Uber vira refúgio**. São Paulo: Estadão, 18 dez. 2016. Disponível em: <http://twixar.me/tG2n>. Acesso em 01 ago. 2023.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. **Trabalho no século XXI: as novas formas de trabalho por plataformas**. Disponível em: <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/trabalho-no-seculo-xxi-as-novas-formas-de-trabalho-por-plataformas-30072018>. Acesso em: 07 ago. 2023.

CARVALHO, A. **Direito do trabalho: Curso e Discurso**. 4. ed. São Paulo: LTr, 2018.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 13 ed. São Paulo: Método, 2017, p. 259.

DAIDJ, N. Uberization (or Uberification) of the Economy. In: MEHDI, K. P. (ed.) **Encyclopedia of information science and technology**. 4 ed. Hershey, PA: IGI Global, Information Science Reference. 2018.

DE STEFANO, Valerio. **The rise of the “just-in-time workforce”**: on-demand work, crowdwork and labour protection in the “gig-economy”. International Labour Office (ILO), Conditions of Work and Employment Series. Janeiro, 2016. p. 4-5. Disponível em: [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=2682602](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2682602). Acesso em: 07 ago. 2023.

DELGADO, Gabriela. CARVALHO, B.V. **Breque dos Apps: direito de resistência na era digital**. Le Monde Diplomatique Brasil, 2020. Disponível em: <https://diplomatie.org.br/breque-apps-direito-de-resistencia-na-era-digital/>. Acesso em: 10 ago. 2023.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed.— São Paulo: LTr, 2019.

EXAME. **Adeus, Cabify: chegou o dia do serviço de transporte se despedir do Brasil**. Disponível em: <https://exame.com/tecnologia/cabify-deixa-brasil/>. Acesso em: 05 ago. 2023.

FEIGELSON, BRUNO; MAGNANI, V; LOUBACK, M. **Há vínculo de emprego entre entregadores e aplicativos? 2018**. Disponível em: <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/colunas/regulacao-e-novas-tecnologias/ha-vinculo-de-emprego-entre-entregadores-e-aplicativos-15062018>. Acesso em: 10 ago. 2023.

FINCATO, Denise; WÜNSCH, Guilherme. **Subordinação Algorítmica: caminho para o direito do trabalho na encruzilhada tecnológica?** Rev. TST, São Paulo, vol. 86, n. 3, jul/set 2020, p. 49. Disponível em: < <https://hdl.handle.net/10923/18331> >. Acesso em: 10 ago. 2023.

FONSECA, Lincoln Saldanha Fernandez da Fonseca. **Fronteiras da precarização do trabalho: uberização e o trabalho on-demand**. XXXI Congresso Alas Uruguay, 2017.

HENRIQUES, Daniel; KÖCHE, Raimundo. **O trabalho por aplicativo: uma resenha**. 3. ed. São Paulo: Zahar, 2020.

KALIL, Renan B. **A regulação do trabalho via plataformas digitais**. 1. ed. São Paulo: Editora Blucher, 2020..

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. **Relação de emprego e direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2007, p. 59.

MANUS, Pedro Paulo Teixeira. **Direito do Trabalho**: 16. ed. São Paulo: Atlas, 2015. p. 57-58.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho. 9. ed. São Paulo: Saraiva, 2018, p. 175-176.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho. 10. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

MARTINS, M. P. **Autonomia Forjada e Desconstitucionalização do Direito do Trabalho: o fenômeno da uberização como dimensão de precarização do trabalhador**. 2019. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) - Universidade de Brasília, p. 14.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 28. ed. – São Paulo: Atlas, 2012. p. 144.

MIGALHAS. **TST mantém decisão que negou vínculo de emprego entre Uber e motorista**. 2023. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/quentes/386216/tst-mantem-decisao-que-negou-vinculo-de-emprego-entre-uber-e-motorista>. Acesso em: 16 ago. 2023.

NASCIMENTO, A. M.. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2010. p. 551.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 14. ed. São Paulo: LTr, 1989, p. 105. *apud* DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed.— São Paulo: LTr, 2019. p. 344.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 29. ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2014.

OHOFUGI, N. G. O discurso por trás da autonomia do motorista de Uber : o reconhecimento do vínculo empregatício na era da economia compartilhada. **bdm.unb.br**, 28 jun. 2019. p. 24. Disponível em: <https://bdm.unb.br/handle/10483/23531>. Acesso em: 07 maio 2023. *apud* ROSA, S. Uber e regulamentação: análise da Lei nº13.640/18 à luz da teoria das escolhas públicas. In: **Direito e livre iniciativa nos 30 anos da Constituição: experiências e desafios no âmbito do direito empresarial e corporativo no contexto global**. 1.ed. Florianópolis: TirantloBlanch, 2018. (Coleção Experiências Jurídicas nos 30 anos da Constituição Brasileira. n. 7).

OLIVEIRA, Cíntia Machado de. DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. **Direito do Trabalho**. 2. ed. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2013.

**PARECER Ordem Constitucional Econômica, Liberdade e Transporte Individual**. [s.l: s.n.]. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/dl/paracer-legalidade-uber.pdf>. Acesso em: 01 maio 2023.

PELLEGRINI, Ana. ANDRADE, Gabriela Rodrigues de. Mobilidade urbana e compartilhamento de veículos. In: ZANATTA, Rafael. A. F. PAULA, Pedro C. B. de. KIRA, Beatriz. (orgs.). **Economias do Compartilhamento e o Direito**. Curitiba: Juruá, 2017, p. 185-186.

RBA, H. L., da. **Ex-motoristas da Uber contam por que deixaram o aplicativo**. Disponível em: <https://www.redebrasilatual.com.br/trabalho/nao-e-so-o-preco-do-combustivel-ex-motoristas-da-uber-contam-por-que-deixaram-o-aplicativo/>. Acesso em: 07 jul. 2023.

RECIFE. **Lei Ordinária 18528 2018 de Recife PE**. Disponível em: <http://leismunicipa.is/ipwra>. Acesso em: 13 maio 2023.

REV; TST; BRASÍLIA. **DA RELAÇÃO DE TRABALHO**. v. 75, 2009. p. 17. Disponível em: [https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/13698/001\\_sussekind.pdf?sequen#:~:text=A%20rela%C3%A7%C3%A3o%20de%20trabalho%20corresponde,o%20remunera%20pelos%20servi%C3%A7os%20prestados](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/13698/001_sussekind.pdf?sequen#:~:text=A%20rela%C3%A7%C3%A3o%20de%20trabalho%20corresponde,o%20remunera%20pelos%20servi%C3%A7os%20prestados). Acesso em: 20 maio 2023.

ROMITA, Arion Sayão. **Conceito objetivo de subordinação**. Arquivos do Ministério da Justiça. Rio de Janeiro, ano 35, n. 148, out./dez. 1978, p. 83 e 84.

RUSSOMANO, Mozart Victor. **Curso de Direito do Trabalho**. 9. ed. Curitiba: Juruá, 2002.

RUSSOMANO, Mozart Victor. **Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho**. 13ª ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Editora Forense, 1990. p. 15.

SANTOS, R. **Acórdão da 8ª Turma do TST vai subsidiar debate sobre vínculo de motorista e Uber**. 2023. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2023-fev-04/acordao-turma-tst-justifica-vinculo-entre-uber-motorista>. Acesso em: 16 ago. 2023.

SCHOR, Juliet. Debatendo a economia do compartilhamento. In: ZANATTA, Rafael. A. F. PAULA, Pedro C. B. de. KIRA, Beatriz. (orgs.). **Economias do Compartilhamento e o Direito**. Curitiba: Juruá, 2017.

SILVA, A. O. **O motorista de Uber e a configuração da relação de emprego**. Rio de Janeiro: Universidade do Rio de Janeiro, 2017.

SLEE, Tom. **Uberização: a nova onda do trabalho precarizado**. São Paulo: Editora Elefante, 2017.

SOARES, R. **UBER: TST rejeita vínculo de emprego de motorista com a UBER**. Disponível em: <https://jc.ne10.uol.com.br/colunas/mobilidade/2023/03/15193492-uber-tst-rejeita-vinculo-de-emprego-de-motorista-com-a-uber.html>. Acesso em: 16 ago. 2023.

SUNDARARAJAN, A. **Peer-to-Peer Businesses and the Sharing (Collaborative) Economy**. The Power of Connection: Peer-to-Peer Businesses, 2014.

**The Impact of Uber in Brazil – How Uber has transformed the on-demand economy**. Disponível em: <https://uberbrazil.publicfirst.co/#c2>. Acesso em: 03 maio 2023.

UBER. **Entenda o cálculo dos preços**. Disponível em: <https://help.uber.com/pt-BR/driving-and-delivering/article/entenda-o-c%C3%A1lculo-dos-pre%C3%A7os?nodeId=470cd474-831c-4e01-8e5a-3032ca39bab1>. Acesso em: 15 maio 2023.

UBER. **Entendendo porque os motoristas podem perder o acesso à sua conta.** Disponível em: [https://www.uber.com/global/pt-br/cities/?uclick\\_id=6726d8bc-60b8-422e-abaf-15bda1fd6b85](https://www.uber.com/global/pt-br/cities/?uclick_id=6726d8bc-60b8-422e-abaf-15bda1fd6b85). Acesso em: 15 maio 2023.

UBER. **Fatos e Dados sobre a Uber.** Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/>. Acesso em: 01 maio 2023.

UBER. **The Impact of Uber in Brazil – How Uber has transformed the on-demand economy.** Disponível em: <https://uberbrazil.publicfirst.co/#c2>. Acesso em: 10 maio 2023.

UBER. **Uber is now in over 10,000 cities globally | Uber Newsroom US.** Disponível em: <https://www.uber.com/newsroom/10000-cities/>. Acesso em: 05 maio 2023.

VALENDUC, Gérard; VENDRAMIN, Patricia. **Work in the digital economy: sorting the old from the new.** Brussels: European Trade Union Institute, 2016. Disponível em: [https://dial.uclouvain.be/downloader/downloader.php?pid=boreal:173373&datastream=PDF\\_01](https://dial.uclouvain.be/downloader/downloader.php?pid=boreal:173373&datastream=PDF_01). Acesso em: 04 ago. 2023.

VARGAS, E; FERREIRA, L. B.; MOREIRA, M. A Pesquisa Sobre Inovação em Serviços no Brasil: estágio atual, desafios e perspectivas. **Revista de Empreendedorismo e Gestão de Pequenas Empresas**, v. 2, n.1, 2020. p. 159.

VASAPOLLO, Luciano. **O trabalho atípico e a precariedade.** São Paulo: Expressão Popular, 2005.

VIDIGAL, V. A uberização do trabalho e o nublamento das fronteiras da relação de emprego. **REVISTA BRASILEIRA DE DIREITO SOCIAL**, v. 3, n. 1, 2020.

VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. **Relação de emprego: Estrutura Legal e Supostos.** 3. ed. São Paulo: LTr, 2005.

VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. **Relação de Emprego — estrutura legal e supostos**, São Paulo: Saraiva, 1975, p. 235. *Apud* DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** 18. ed.— São Paulo: LTr, 2019. p. 352.

WOODCOOK, J. Contra o eufemismo reducionista, a luta por uma flexibilização justa. Tradução de Walter O. Schlupp. **Revista Instituto Humanista Unisino**, n. 53, Anos XVII, 2017. p. 18.

WWW.SPACOWEB.COM, S.-Q. EM PROJETOS W. -. **Suprema Corte britânica afirma vínculo de trabalho entre motoristas e Uber**. Disponível em: [99. \*\*A 99\*\*. Disponível em: <https://99app.com/sobre-a-99/>. Acesso em: 07 ago. 2023.](https://www.amatra1.org.br/noticias/?suprema-corte-britanica-reconhece-vinculo-de-trabalho-entre-motoristas-e-uber#:~:text=Suprema%20Corte%20brit%C3%A2nica%20afirma%20v%C3%ADnculo. Acesso em: 07 jul. 2023.</a></p></div><div data-bbox=)