

## O FENÔMENO DA UBERIZAÇÃO E CARACTERIZAÇÃO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO NO BRASIL

Angela Maria de Aguiar Mendes 1  
Danilo Ribeiro Silva dos Santos 2  
Fabíola Lima Bernardo<sup>3</sup>  
Pedro Carvalho Goularte 4  
Thaís Machado de Andrade 5

### RESUMO

O presente artigo visa analisar um dos temas atualmente mais polêmicos no Direito do Trabalho Brasileiro: Há vínculo empregatício entre o motorista e a plataforma Uber? Como tem sido avaliada tal questão junto dos tribunais brasileiros? Para que tal objetivo fosse alcançado, fora utilizada uma metodologia exploratória, com base no estudo da doutrina, da legislação brasileira e ainda de um levantamento jurisprudencial, expondo os critérios utilizados para a aplicação da referida teoria. O intuito do trabalho foi o de dar uma contribuição, tanto para a comunidade acadêmica, quanto para a sociedade em geral, tendo em vista o número de cidadãos que se submetem ao trabalho diante desta plataforma. Em tal estudo conclui-se que os tribunais pátrios têm utilizado critérios específicos pautando-se sobre a subordinação jurídica ao delimitar sobre a caracterização ou não do vínculo empregatício, possuindo entendimentos divididos em todas as instâncias e nos mais diversos Tribunais Regionais do Trabalho sobre o tema.

**Palavras-chave:** Vínculo de Emprego; Uber; Motorista; Uberização; Direitos Sociais.

---

1 Mestra em Segurança Pública pela Universidade Vila Velha - UVV - (Bolsista FAPES). Especialização em Direito Processual Civil: A práxis Jurídica Após Reformas pela UNINTER - Faculdade Internacional de Curitiba. Graduada em Direito pela Faculdade Batista de Vitória-FABAVI. Advogada. Docente no curso de Direito da Faculdade Brasileira Cristã-FBC. E-mail: angelamamendes.adv@gmail.com

2 Mestre em Direito Processual - UFES. Pós-graduado em Direito de Família e de Sucessões na UNESC. Especialista em Direito Empresarial - LL.M em Direito Empresarial na Fundação Getúlio Vargas. Graduada em Direito - Faculdades de Direito de Vitória. Advogada. Docente no curso de Direito da Faculdade Brasileira Cristã-FBC. Email: danilo.ribeiro.prof2018@gmail.com

<sup>3</sup> Advogada. Graduada em Direito pelo Complexo de Ensino Superior de Santa Catarina- CESUSC. Aluna do curso de Pós-Graduação *latu sensu* de Direito e Processo do Trabalho e Direito Previdenciário da Faculdade Estácio de Sá de Vitória/ES- FESV. E-mail: advfalimab@gmail.com

4 Mestre em Direito - Uneatlântico. Pós-Graduado em Fazenda Pública em Juízo na FDV. Especialista e Segurança do Trabalho pela Faceminas. Graduada em Direito pela Fesv. Advogada e Docente na FBC. E-mail: carvalhoadvjur@gmail.com

5 Pós - Doutora pela Universidade Federal do Espírito Santo - UFES, em História Social das Relações Políticas. Doutora e Mestre em Direitos e Garantias Fundamentais pela Faculdade de Direito de Vitória-FDV. Especialista em Direito Ambiental, pela Faculdade Cândido Mendes. Advogada e Docente no curso de Direito da Faculdade Brasileira Cristã-FBC. E-mail: thais.andr@yahoo.com.br

## INTRODUÇÃO

O presente trabalho tem como escopo analisar da existência ou não de vínculo empregatício entre a Uber e os condutores que nela laboram, a partir de uma análise doutrinária, mas também jurisprudencial e legislativa.

O estudo do tema é importante, pois trata de uma evolução do direito do trabalho que se contrapõe com uma legislação datada de 1943 como é o caso da Consolidação das Leis do Trabalho, que possui um caráter vanguardista. Com o avanço tecnológico e as novas formas de se laborar e de auferir renda, necessário se faz o estudo, eis que há conflito entre o direito social ao trabalho, bem como da dignidade da pessoa humana daquele trabalhador que por muitas vezes labora como se empregado fosse, e, num primeiro momento não possui sua carteira de trabalho assinada e seus direitos reconhecidos.

Contudo, são poucos os livros que trazem abordagem específica sobre o tema, diferente de quando se trata de vínculo empregatício, justamente por ser um tema novo e estar em constante construção jurisprudencial, haja vista a dificuldade existente de se obter um julgamento unânime do tema, com diversos posicionamentos nos mais diferentes Tribunais Regionais do Trabalho. Nesse contexto o presente artigo visa responder ao seguinte questionamento: Há vínculo empregatício entre a Uber e os seus motoristas?

Os objetivos do presente estudo serão conceituar o fenômeno da “Uberização”, bem como realizar levantamento documental na jurisprudência dos tribunais brasileiros e em doutrinas pátrias sobre a sua aplicação quanto ao contrato de emprego. Também será feita uma análise na legislação brasileira quanto aos requisitos do vínculo empregatício e também sobre a empresa Uber, incluindo a teoria dos “fins do empreendimento”.

Por se tratar de um tema relativamente novo dentro do ordenamento jurídico brasileiro, mister se faz uma análise mais profunda, com o objetivo de entender e expor os diversos posicionamentos para que sejam melhor compreendidos, com o intuito de dar uma contribuição, tanto para a comunidade acadêmica, quanto para a sociedade em geral, para que assim haja um maior entendimento sobre como o judiciário está se adequando diante

da evolução das relações sociais, trabalhistas e principalmente das novas formas de trabalho advindas da evolução tecnológica.

Apesar da ordem econômica ter a obrigação de resguardar a dignidade do trabalhador e valorizar o trabalho humano, pois nela está fundamentada, por determinação do artigo 170 da Constituição Federal de 1988 – CF/88 que menciona: “A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social(...)”, cediço que muitas pessoas que se encontram na condição de motoristas ali estão em função do desemprego e da crise econômica que assola nosso país sem a garantia de depósito de Fundo de Garantia por Tempo de Serviço – FGTS, e de parcela previdenciária junto ao Instituto Nacional de Seguridade Social – INSS.

Em razão do número de motoristas atuantes e da possível violação/sonegação de direitos trabalhistas, é fundamental analisar se os motoristas são empregados e detentores de direitos previstos na legislação trabalhista ou se são autônomos, o que influencia diretamente não somente no capital da empresa, mas também na segurança jurídica do trabalhador.

Vale ressaltar que para o desenvolvimento da pesquisa acerca do tema, a opção foi pelo tipo exploratório, onde foram utilizados métodos como pesquisa bibliográfica, através de coleta de dados em livros, artigos jurídicos, além de documentos e textos em meio virtual.

## **2 DA PLATAFORMA UBER E SEU HISTÓRICO**

A Uber é declarada como uma empresa de tecnologia, que possui funcionamento através de um aplicativo para dispositivos móveis, como por exemplo celulares e tablets, dispondo aos usuários contato direto com os condutores dos veículos que na plataforma possuem cadastro na qualidade de trabalhadores ou prestadores de serviços.

A ideia da empresa se perfaz em um serviço de transporte similar ao táxi na medida em que possui o motorista e o passageiro, bem como o pagamento pela corrida, porém com a flexibilidade de funcionar online através do celular em preços mais justos e atrativos ao

grande público, remunerando o condutor com, geralmente, 75% do valor alcançado na corrida, sendo repassado para a plataforma os 25% restantes.

A empresa foi criada na cidade de Paris por Travis Kalanick e Garrett Camp que participavam de um evento de tecnologia e empreendedorismo, onde, após o evento, em não conseguindo tomar um táxi para retornarem ao hotel, Travis e Garrett imaginaram um serviço com o qual era possível acionar um veículo com motorista particular com apenas um toque na tela do celular, para que potenciais clientes se deslocassem de forma mais confortável e segura, serviço esse que não era oferecido em local algum e em nenhuma plataforma, sendo algo completamente atual e inovador.

Segundo o ilustre doutrinador Pedro Carvalho Goularte ao versar sobre o processo de criação do aplicativo e a busca pelo reconhecimento do vínculo empregatício ao redor do mundo, o mesmo leciona que:

O que intitulou o Uber como um aplicativo diferenciado. Uma das indagações primordiais dos empresários era de como inserir esse serviço aos motoristas que já exerciam essa atividade. Esses motoristas proporcionaram uma grande influência no crescimento da empresa. Com relação a outros países, a Uber disponibiliza seus serviços atualmente em diversos países, e na grande maioria deles, já houve demandas judiciais ajuizadas por motoristas objetivando o reconhecimento do vínculo empregatício. A controvérsia também se faz presente no exterior, já que o tema vem sendo debatido internacionalmente. Em alguns lugares, como os Estados Unidos, apresentam a concepção de que a Uber atua na exploração de serviços de transporte, e assim, reconhecem a existência do vínculo empregatício. Na Inglaterra, o entendimento é pacífico no sentido de que os motoristas são empregados. Pela lei britânica, os motoristas podem requisitar pagamento pelo tempo que trabalharam para o Uber, além de outros direitos. A França, também, já proferiu decisões favoráveis aos motoristas, e consequentemente, reconheceu o vínculo laboral (GOULARTE, 2019, pp. 33-34).

Assim, verificando-se que em diversos países já há entendimento uniforme quanto à existência ou não do vínculo em comento, há em nossa pátria a urgente necessidade de regulamentação e de posicionamento dos tribunais trabalhistas de forma uníssona a fim de sanar as lacunas necessárias aos contornos dessa delicada relação de trabalho, seja como uma forma de combate ao capitalismo desenfreado, seja como análise de garantia de direitos e deveres dos empregados.

### **3 DA RELAÇÃO DE EMPREGO X RELAÇÃO DE TRABALHO**

Inicialmente e antes de tratar acerca da existência ou inexistência de uma relação empregatícia, necessária se faz a distinção da relação de emprego e de trabalho do ponto de vista jurídico e ainda no campo do direito material do trabalho. Essa necessidade mais que assumir uma importância didática, preserva a dignidade das pessoas dos trabalhadores, tendo em vista que com o avanço tecnológico, tornaram-se cada vez mais comuns as tentativas de criação de labor sem vínculo, que vem ganhando espaço, ou seja, há um aumento no número de tentativas de fraude às leis do trabalho.

Neste diapasão entende Francisco Meton Marques de Lima, ao mencionar que:

A caracterização da relação de emprego assume importância exatamente para distinção das demais relações de trabalho que reúnem elementos comuns com o emprego. A sociedade moderna fábrica todo dia relações diferentes visando a descaracterizar o emprego (LIMA,1994, p. 59).

A expressão relação de trabalho representa o gênero, do qual a relação de emprego é uma espécie, logo, é uma visão mais aprofundada. Pode-se afirmar que a relação de trabalho abrange, além da relação de emprego, outras formas de prestação de trabalho e serviços como, por exemplo, o trabalho autônomo, o trabalho portuário avulso, o trabalho voluntário, o trabalho institucional, o trabalho eventual e o trabalho realizado pelo estagiário. Assim, toda relação de emprego enquanto respaldada de caráter de espécie é uma relação de trabalho, mas nem toda a relação de trabalho é uma relação de emprego.

Por sua vez, a relação de emprego é o vínculo jurídico estabelecido entre as partes, quais sejam, empregado e empregador, onde o proletário será pessoa física, e em outra via o empregador, que pode ser pessoa física ou jurídica. Para a existência desse vínculo, deve haver a presença de alguns requisitos determinados por lei, também chamados de elementos constitutivos, sem os quais não se configura o vínculo de emprego, mas pura e simples prestação de serviços, e que serão tratados a partir do tópico a seguir.

Acerca de tais elementos o ilustre doutrinador Pedro Carvalho Goularte (2019, p. 65) entende que os requisitos presentes na CLT para configuração do vínculo devem ser chamados de elementos constitutivos, senão vejamos:

O reconhecimento do vínculo empregatício depende de alguns requisitos legais, quais sejam a onerosidade, pessoalidade, trabalho prestado por pessoa

física, subordinação e não eventualidade na prestação dos serviços. São condições que entendemos ser constitutivas, haja vista que estão ligadas diretamente à constituição do direito pleiteado pelo obreiro junto ao Poder Judiciário. São condições as quais devem ser totalmente preenchidas, sob pena de reconhecimento de prestação de serviços autônoma (GOULARTE, 2019, p. 65).

Desta forma, partindo da premissa acima elencada, pode-se afirmar que a verdadeira relação de trabalho não gera vínculo empregatício com direitos ao recebimento das verbas consectárias decorrentes de lei, mas a relação de emprego terá seu vínculo ativo enquanto perdurar o contrato de trabalho pactuado e celebrado entre as partes, gerando obrigação de pagar e decorrência de direitos legais.

### **3.1 Elementos caracterizadores da relação empregatícia**

Inicialmente acerca da relação de emprego é muito importante destacar a sua função social, assim como a do contrato de trabalho. É o trabalho que traz não somente a sensação, mas a real dignidade e subsistência/manutenção ao homem e à sua família, que lhe possibilita buscar a sua interação e inserção no meio social através de lazer, cultura, dentre outros direitos previstos constitucionalmente, tendo uma importância ímpar na vida de qualquer pessoa.

Com este perfil democrático-social, Amauri Mascaro Nascimento (1992) entende que o contrato de trabalho possui enorme importância por constituir-se como base jurídica entre empregados e empregadores; meio de preservação da dignidade humana; meio de afirmação da vontade individual; instrumento de preservação da ordem social e ainda integração da ordem jurídica.

A relação empregatícia possui como principal característica a necessidade/hipossuficiência da pessoa do empregado, que será considerado a parte mais fraca da relação jurídica de emprego, eis que à ele é atribuída a condição de hipossuficiente, seja juridicamente por deter menos conhecimentos jurídicos que o patrão, seja econômico, tendo em vista que o detentor do capital e da força do trabalho é o empregador.

O artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) nos traz a definição da pessoa do empregado. Vejamos: “Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário” (BRASIL, 1943).

De uma simples leitura do artigo acima, verifica-se que para a configuração do vínculo empregatício serão necessários o cumprimento de alguns requisitos, a saber: a) Trabalho prestado por pessoa física; b) Pessoalidade; c) Não eventualidade; d) Onerosidade; e) Subordinação. A seguir comentamos sobre cada um dos elementos.

### **3.1.1 Do trabalho prestado por pessoa física**

O empregado por uma imposição legal deve ser uma pessoa física, também chamada de pessoa natural, haja vista que a legislação tem como sua finalidade a proteção daquele ser humano que se encaixa na condição de empregado, abstendo-se de estabelecer direitos empregatícios à pessoas jurídicas.

Assim, resta inviável, até mesmo por determinação legal, a manutenção de uma relação de emprego com uma pessoa jurídica. Na prática, em havendo contratos com pessoa jurídica, mas a prestação de serviços de pessoa natural com a qualidade de emprego fraudada com abertura de empresas, o empregado pode pleitear junto ao Poder Judiciário o reconhecimento do vínculo empregatício por constituir-se como fraude e sonegação de direitos trabalhistas, além de ser um ato da mais extrema ofensa à dignidade da pessoa humana do trabalhador.

### **3.1.2 Pessoalidade**

A pessoalidade advém da prestação do trabalho por pessoa física, eis que por esse elemento o empregado não pode se fazer substituir livremente, por exemplo, por estar cansado ou por qualquer outro motivo fora da legislação, mandar outra pessoa em seu lugar, em especial pela razão do contrato se perpetuar ao longo do tempo em função de características do proletário, tais como agilidade, confiança, boa-fé e outros, revestindo o

contrato de característica *intuitu personae* em relação ao empregado, ou seja, o contrato de trabalho ele será pessoal, configurando-se como uma condição *sine qua non* para a configuração da relação de emprego.

Aqui devemos ficar atentos que a substituição livre não pode ser realizada, mas o empregado pode ter suas tarefas realizadas por um substituto em casos de ausências justificadas previstas no artigo 473<sup>6</sup> da CLT, quando por exemplo estiver afastado em gozo de férias, por motivos de saúde ou ainda licenças permitidas como é o caso da licença gala (casamento). Vale ainda acrescentar que também em outros casos excepcionais, com consentimento tácito ou expresso do empregador tem-se admitido a substituição do prestador do trabalho. Não haverá, porém, pessoalidade relacionada à figura do empregador, que poderá ser pessoa física ou jurídica ou, ainda, um ente despersonalizado, como no caso de uma massa falida.

Na toada da pessoalidade, deve-se recordar que a exclusividade não é requisito caracterizador da relação de emprego, ou seja, o empregado pode manter em sua CTPS anotação de mais de um vínculo empregatício sem que isso lhe afaste a pessoalidade, até mesmo pela existência de contratos intermitentes advindos da Reforma Trabalhista. Nesta toada leciona José Cairo Júnior:

Frise-se que a exclusividade não constitui requisito para o reconhecimento da condição de empregado. (...) Nesse caso, o que existe é a dificuldade de harmonizar diversos institutos do Direito do Trabalho que foram criados para proteger o empregado, mormente sua saúde, como as férias, jornada de trabalho máxima, etc (JÚNIOR, 2018, p. 316).

---

<sup>6</sup>Art. 473 da CLT: “O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário: I - até 2 (dois) dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, declarada em sua carteira de trabalho e previdência social, viva sob sua dependência econômica; II - até 3 (três) dias consecutivos, em virtude de casamento; III - por um dia, em caso de nascimento de filho no decorrer da primeira semana; IV - por um dia, em cada 12 (doze) meses de trabalho, em caso de doação voluntária de sangue devidamente comprovada; V - até 2 (dois) dias consecutivos ou não, para o fim de se alistar eleitor, nos termos da lei respectiva; VI - no período de tempo em que tiver de cumprir as exigências do Serviço Militar referidas na letra "c" do art. 65 da Lei nº 4.375, de 17 de agosto de 1964 ; VII - nos dias em que estiver comprovadamente realizando provas de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior; VIII - pelo tempo que se fizer necessário, quando tiver que comparecer a juízo; IX - pelo tempo que se fizer necessário, quando, na qualidade de representante de entidade sindical, estiver participando de reunião oficial de organismo internacional do qual o Brasil seja membro; X - até 2 (dois) dias para acompanhar consultas médicas e exames complementares durante o período de gravidez de sua esposa ou companheira; XI - por 1 (um) dia por ano para acompanhar filho de até 6 (seis) anos em consulta médica; XII - até 3 (três) dias, em cada 12 (doze) meses de trabalho, em caso de realização de exames preventivos de câncer devidamente comprovada.”

### **3.1.3 Não eventualidade**

A fim de que se configure o contrato de trabalho e o consequente vínculo de emprego, o trabalho dispendido deve ser executado de maneira contínua e não eventual, ou seja, não deve ser ocasional e nem eventual. O empresário desenvolve atividade que visa obtenção de lucro para a sua subsistência, todavia neste decorrer podem haver atividades na empresa que são de atividades fim que são aquelas essenciais e com natureza permanente, bem como as atividades meio que possui um caráter transitório.

Em sendo o obreiro contratado para prestar seus serviços em atividades não permanentes da empresa, este não será considerado empregado, mas sim um trabalhador eventual, eis que não ligado à atividade fim da empresa.

Em havendo situação de repetição de trabalho eventual, poderá, no entanto, ser reconhecido o vínculo empregatício, haja vista a ciência dos envolvidos quanto ao retomar do trabalho naquelas condições. O professor Luciano Martinez (2010, p. 114) muito bem destaca sobre o tema:

Atente-se, porém, para o fato de que a realização dos serviços em alguns dias (predeterminados) da semana não indica a existência da eventualidade. Assevera-se isso porque nessa situação tanto o tomador quanto o prestador de serviços sabem que a atividade laboral se repetirá, revelando, portanto, como não eventual (MARTINEZ, 2010, p. 114).

Este requisito inclusive se conecta com uma das principais características do contrato de trabalho que é o chamado “trato sucessivo”, eis que o mesmo deve perpetuar ao longo do tempo, possuindo continuidade.

### **3.1.4 Onerosidade**

O pacto laboral possui a característica de ser oneroso, conforme previsão do já citado artigo 3º da CLT que determina o labor “mediante salário”. Neste ponto constata-se que há o binômio e o gerar as obrigações contratuais de ambas as partes, onde ao empregador é obrigatório a quitação dos salários do trabalhador e para este há a obrigação de prestar os seus serviços.

Via de regra não há no ordenamento jurídico brasileiro a possibilidade de se caracterizar a pessoa do empregado quando este exerce prestação de serviços por benevolência, sem a intenção de percepção de salário, conforme entendimento de Vicente Paulo e Marcelo Alexandrino (2010, p. 65):

Empregado é um trabalhador assalariado, portanto, alguém que, pelo serviço que presta, recebe uma retribuição. Caso os serviços sejam prestados gratuitamente pela sua própria natureza, não se configurará a relação de emprego. Exemplo corriqueiro na doutrina é o caso da freira que gratuitamente presta serviços num hospital ou numa casa de caridade, levando lenitivo religioso aos pacientes. Nesse caso, a freira não será considerada empregada, porque a sua atividade é exercida sem salário, por força de sua natureza. O mesmo ocorre com o trabalho voluntário, de finalidade cívica, cultural, assistencial etc., comumente prestado por pessoa física a entidades públicas ou a instituições sem fins lucrativos.

Todavia, apesar da menção supra, há de ser observado o caso concreto em si, haja vista que mesmo com a falta de pagamento de salário, poderá ser considerada uma relação de emprego com mora salarial por parte do empregador, quando preenchidos os requisitos legais.

### **3.1.5 Subordinação**

Considerada como uma das características mais importantes a fim de se reconhecer o vínculo de emprego, a subordinação encontra-se presente também no artigo 3º da CLT ao mencionar que “empregado trabalha sob a dependência do empregador”.

O empregador assume todos os riscos do empreendimento, de modo que possui o poder diretivo sobre seus empregados, podendo dirigir e organizar da melhor forma a prestação de serviços, logo, a subordinação estará presente quando há cumprimento de ordens gerais ou específicas de forma direta ou indireta, bem como através da aplicação de penalidades ao trabalhador por faltas por ele cometidas que variam desde advertências verbais até dispensa por justa causa se proporcional, razoável e cabível na forma da lei.

Atualmente há três espécies de subordinação jurídica, quais sejam a Clássica, a Objetiva e a Estrutural. A primeira nasce do próprio contrato laboral onde o colaborador se

compromete a exercer o acolhimento do poder de mando do seu empregador, devendo-lhe obediência e cumprimento das tarefas propostas quando compatíveis de sua função.

A segunda por sua vez decorrerá da forma em que o empregado está inserido nos fins e objetivos do empreendimento. Já a terceira decorre da integração do empregado na dinâmica empresarial do tomador dos seus serviços, sendo desnecessária a avaliação de recebimento de ordens, mas entendendo que haverá uma absorção estrutural do obreiro na dinâmica, organização e funcionamento empresarial. Esta última é de grande importância ao tema tratado no livro, haja vista as alegações (como veremos a frente) de profissionais parceiros ou autônomos.

Assim, mais a frente será analisada de forma conjunta o presente elemento e a realidade fática vivenciada pelos motoristas da Uber.

#### **4 ANÁLISE CONJUNTA: O VÍNCULO EMPREGATÍCIO E A PLATAFORMA UBER- FENÔMENO DA UBERIZAÇÃO**

O presente capítulo versa propriamente acerca da possibilidade de reconhecimento do vínculo empregatício entre os motoristas e a plataforma Uber, superando cada um dos requisitos da lei de forma específica e particular. Aborda ainda a sólida divergência jurisprudencial existente em nosso país que deriva desde a primeira instância até o Colendo Tribunal Superior do Trabalho- TST-, indicando julgados favoráveis e contrários aos pleitos dos condutores, que na justiça arrumem o *status* de reclamante.

Como já visto, para que se esteja diante de uma relação jurídica de emprego é necessário que tenhamos o preenchimento de cinco elementos caracterizadores, quais sejam: a) Trabalho prestado por pessoa física; b) Pessoalidade; c) Não eventualidade; d) Onerosidade; e) Subordinação. Com a ausência de um desses requisitos não estaremos diante de um vínculo empregatício, mas sim de uma relação de trabalho.

##### **4.1. Trabalho prestado por pessoa física?**

A pessoa do empregado, vide narrativa decorrente da legislação trabalhista é essencialmente e sempre uma pessoa física. A proteção que a lei oferece, conforme já mencionado, é para o ser humano que trabalha, eis que impossível de serem tutelados pelo direito do trabalho a vida, saúde, bem-estar, lazer, de uma pessoa jurídica, que são objetos jurídicos que guarnecem interesse à pessoa natural.

Acerca especificamente da Uber, o sujeito que presta o serviço de motorista é pessoa física, não sendo possível sequer haver o cadastro na plataforma mediante inscrição de pessoa jurídica como um microempreendedor individual ou qualquer outra espécie de sociedade existente no ordenamento jurídico brasileiro.

Dessa forma, constata-se que o primeiro requisito para a caracterização da relação de emprego encontra-se devidamente preenchido.

#### **4.2. Pessoalidade?**

A pessoalidade como já comentada, está diretamente ligada ao caráter *intuitu personae* da prestação de determinado serviço, ou seja, a partir do momento em que o funcionário é contratado, ele é quem deve trabalhar, de forma a não se fazer substituir livremente, haja vista que a contratação deriva especialmente de atributos que aquele colaborador possui. Lembrando das substituições permitidas por lei, como o artigo 473 da CLT por exemplo.

O cadastro do condutor na plataforma é feito de maneira pessoal, sendo indicada a sua documentação como a Carteira de Identidade -CI- e Carteira Nacional de Habilitação - CNH-, e, havendo ainda a necessidade de encaminhamento de fotografia para comprovação de identidade, requerendo inclusive, até pouco tempo atrás, encaminhamento de antecedentes criminais do motorista, que hoje a busca é fica a cargo da própria empresa. Outro ponto que nos chama a atenção da presença de pessoalidade é de que as suspensões e qualificação do motorista são direcionados somente aos logados e que efetuaram de fato a corrida, sendo uma avaliação pessoal e não da plataforma.

Somando-se ao posicionamento favorável à presença da personalidade, vale salientar que nas regras da própria empresa consta que o motorista, não poderá fazer-se substituir por outro, oportunidade em que, vindo a ocorrer, o motorista restará suspenso da plataforma, tendo sua conta e acesso negados, senão vejamos:

[...] não poderá ceder, nem de qualquer outro modo transferir, sua Conta a nenhuma outra pessoa ou entidade. [...] Em determinadas situações, você poderá ser solicitado(a) a fornecer comprovante de identidade para acessar ou usar os Serviços, e concorda que poderá ter seu acesso ou uso dos Serviços negado caso você se recuse a fornecer comprovante de identidade (UBER-A, 2017)<sup>7</sup>

No sentido contrário ao reconhecimento da personalidade tem-se a maior teoria que seria a de que o condutor poderia recursar a corrida, fazendo-se substituir por outro condutor que estivesse disposto a aceitá-la, tendo esta inclusive sido a tese para denegar os direitos de um reclamante que ajuizou ação de reconhecimento de vínculo empregatício junto ao Tribunal Regional do Trabalho -TRT- da 3ª Região, conforme se verifica:

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

Com a devida vênia aos que não conhecem da personalidade *in casu*, não nos parece o melhor caminho, haja vista que esta é tida diretamente entre o motorista e a plataforma, não devendo ser entendida como uma extensão ao usuário da plataforma, sob pena de criar ao condutor um conceito de “personalidade subjetiva ou parapessoalidade”. A personalidade subjetiva, teoria que agora apresentamos, revestiria o requisito essencial e presente do vínculo em algo relativo, flexibilizado, onde traria prejuízo aos empregados e precarização ao trabalho e aos direitos trabalhistas.

A personalidade subjetiva corresponde à desconsideração do requisito da personalidade quando há dúvidas enquanto ela se faz presente ou não, gerando interpretação desfavorável ao obreiro. Há casos nebulosos e duvidosos quanto ao preenchimento de

---

<sup>7</sup> Disponível em: <<https://help.uber.com/h/1d93388d-cf19-408f-9c41-43dbdd34d44/>>. Acesso em: 12 de Maio de 2017.

todos os requisitos da relação empregatícia, mas por força do princípio da proteção, a interpretação em favor ao trabalhador deverá prevalecer. Adotar a parapesoalidade seria ferir de morte mais que ditames da CLT, mas os direitos constitucionais trabalhistas que tão bem foram esculpidos pela CF/88.

Outro argumento utilizado pela corrente contrária ao reconhecimento da pessoalidade é o de que pode haver compartilhamento de veículos em mais de um cadastro de motorista, ou seja, diversos motoristas poderiam manejar o mesmo veículo, ainda que tal prática não seja vedada pela Uber.

Ocorre que em análise de caso concreto distribuído junto ao TRT-3, o Juiz de Direito Márcio Toledo Gonçalves (BRASIL, 2017) analisou o requisito da pessoalidade da seguinte maneira:

Esse tópico merece atenção especial para que não seja confundida a infungibilidade da prestação de serviços no que tange ao trabalhador com a possibilidade de compartilhamento de veículos cadastrados no sistema eletrônico da Uber. O automóvel registrado por cada motorista em sua conta é apenas uma ferramenta de trabalho que, por sua própria natureza, não tem relação alguma de dependência com os elementos fático-jurídicos do vínculo de emprego. Assim, a permissão dada ao proprietário do veículo de vincular terceiros para dirigi-lo é absolutamente irrelevante, tratando-se apenas de uma expressão do poder diretivo daquele que organiza, controla e regulamenta a prestação dos serviços.

Diante de todo o exposto, nos parece cristalina a presença da pessoalidade na prestação de serviços entre o motorista e a plataforma Uber, restando presente mais um dos elementos da relação jurídica de emprego.

#### **4.3. Não eventualidade?**

A eventualidade está ligada à prestação de serviços de modo contínuo e não eventual, como o próprio nome sugere, jamais podendo ter o trabalho um caráter esporádico, mas tendo uma carga e uma essência de ser permanente.

No mesmo sentido Sergio Pinto Martins, assevera que:

O serviço prestado pelo empregado deve ser de caráter não eventual, e o trabalho deve ser de natureza contínua, não podendo ser episódico, ocasional.

Um dos requisitos do contrato de trabalho é a continuidade na prestação de serviços, pois aquele pacto é um contrato de trato sucessivo, de duração, que não se exaure numa única prestação, como ocorre com a compra e venda, em que é pago o preço e entregue a coisa. No contrato de trabalho, há a habitualidade na prestação de serviços, que na maioria das vezes é feita diariamente, mas poderia ser de outra forma, por exemplo: bastaria que o empregado trabalhasse uma vez ou duas por semana, toda vez no mesmo horário, para caracterizar a continuidade da prestação de serviços (MARTINS, 2013, p. 127).

Inicialmente devemos nos ater à finalidade da empresa Uber e utilizarmos da teoria dos fins do empreendimento. De pronto, a empresa, inclusive em seu Cadastro Nacional de Pessoas Jurídicas -CNPJ- alega ser uma empresa de tecnologia que liga os passageiros aos motoristas. Ao mesmo tempo em que lhe alega, para uma dúvida sobre o Judiciário brasileiro se a real finalidade da mesma não seria o transporte direto de passageiros, utilizando-se de uma máscara de empresa voltada ao setor tecnológico.

Neste caso, utilizando-se do princípio da primazia da realidade, verificamos que a empresa realiza transporte de passageiros, eis que a doutrina através de Paulo Jorge Guimarães (2007, p. 123 define contrato de transporte de pessoas como: "[...] é o negócio por meio do qual uma parte - o transportador - se obriga, mediante retribuição, a transportar outrem, o transportado ou passageiro, e sua bagagem, de um lugar para outro."

Logo, já pela teoria dos fins do empreendimento, o trabalho não será eventual, tendo em vista que a finalidade da empresa verdadeiramente é o transporte de passageiros, de modo que para isso se necessita de um motorista e na ausência dessa, a empresa estaria fadada ao fracasso, por não ter quem atenderia às demandas solicitadas pelos transportados.

Partindo para um campo mais amplo e desvincilhando-nos dos fins do empreendimento, diversas são as situações que circundam a não eventualidade e corroboram para a existência da mesma. A primeira é o fato de que se o motorista ficar um mês sem realizar corridas no aplicativo o mesmo é banido da plataforma, exigindo, portanto, a Uber um comportamento não eventual de seus colaboradores condutores. A segunda é que o próprio motorista faz o seu horário, de acordo com a sua conveniência, logo, para muitos, haveria uma rotina no aplicativo, sendo fácil de comprovar a não eventualidade.

Mas nessa segunda situação nasce um problema: como diferenciar e caracterizar o vínculo empregatício para os motoristas se eles se dispõem a laborarem no horário que desejam? Parece-nos simples a solução para tal conflito, haja vista que deve ser analisado à luz da Primazia da Realidade cada caso concreto, haja vista que não se poderia imputar vínculo ao motorista que labora somente nos finais de semana (excluindo-se a teoria dos fins do empreendimento e partindo de uma análise crua da não eventualidade), mas poderia se imputar ao que faz da Uber o seu trabalho principal e sua fonte de renda ordinária.

Entendemos que tal atitude não geraria desigualdade e discriminação entre os obreiros, haja vista que as situações são diferentes, em que pesem laborarem para a mesma empresa. Nesses casos ainda entendemos que seria um erro de enormes proporções, por exemplo, como poderia um Tribunal baixar uma decisão geral para processos de vínculo empregatício se cada demanda possui suas nuances? Estaríamos diante de um contrato de trabalho na modalidade intermitente? São diversas as questões que envolvem o labor entre a Uber e os condutores.

Enfim, a habitualidade ou não eventualidade fala por si. Num primeiro momento todos os motoristas estarão realizando trabalho não eventual a partir do momento em que consideramos a prestação de serviços para a atividade fim da empresa que é o transporte de passageiros, com escopo na teoria dos fins do empreendimento. De outro lado, em sendo desconsiderada a brilhante teoria, o requisito de trabalho não eventual ou habitual será dado de acordo com a forma de prestação do mesmo e quantidade que foi prestado, onde ainda sim, para aqueles motoristas que exerçam pelo menos jornada compatível com duração de relação de emprego, terão tal requisito preenchido.

#### **4.4. Onerosidade?**

O empregado trabalha mediante uma contraprestação que é denominada de salário, não se tratando, portanto, de trabalho voluntário ou gratuito, até mesmo por como já explicado, não haver relação de emprego em prestação de serviços gratuita. A onerosidade é o valor auferido pelo colaborador advindo de seu contrato de trabalho, cuja quantia é devida e paga diretamente pelo empregador, explicitando a relação de direitos e deveres de ambas as partes.

Sob um olhar objetivo, a onerosidade se manifesta pelo pagamento como forma de retribuição pela prestação do serviço pelo empregador em razão do pacto laboral firmado. Numa esteira de subjetividade, significa a expectativa do trabalhador de receber uma contraprestação pecuniária por parte do empregador, ou seja, o seu salário.

Acerca da onerosidade o entendimento jurisprudencial pela sua presença é praticamente unânime, apesar do entendimento da Uber de que não é a empresa quem efetua o pagamento ao motorista, mas sim os consumidores e usuários do aplicativo. Este entendimento não deve prosperar haja vista uma série de fatores que, inclusive, serve de escopo para o tópico onde mais a frente será abordada a subordinação.

Dentre esses fatores temos que a Uber é quem valora o trabalho do condutor utilizando-se como base o tempo a ser percorrido e a quilometragem, não oportunizando ao mesmo direito de voz para negociação de valores, onde neste ponto se equipara ao contrato de adesão na esfera cível, não possuindo qualquer possibilidade de administrar o seu negócio, o que ocorreria se labor autônomo fosse. Outro ponto é que plataforma usualmente possui promoções onde a corrida sai de graça ao passageiro ou com descontos consideráveis, e, nessas situações, a Uber assume a responsabilidade pelo pagamento direto ao condutor conforme informação da própria página:

Por que algumas vezes o valor parece muito baixo para a viagem que realizei? Alguns usuários possuem descontos ou promoções, e este valor é descontado também das viagens em dinheiro, por isso o valor pode ser reduzido ou até R\$0. Não se preocupe, estes descontos são custos da Uber e você receberá normalmente o valor da viagem em seu extrato (UBER-B, 2017).

E ainda:

A forma de pagamento ao motorista ocorre da seguinte forma: O valor pago pelo usuário é direcionado à plataforma e ao final de cada semana a Uber desconta 25% do valor auferido pelo condutor, repassando ao mesmo a porcentagem de 75% daquilo que lhe foi conseguido, onde novamente o valor é fixo, não havendo poder de negociação por parte do colaborador. Diferente do que é alegado na espécie de parceria, o aplicativo vai além de ligar motoristas e passageiros, mas lucra com o trabalho daqueles em um primeiro momento, e, somente após o lucro, a quota-parte do trabalhador é repassada (UBER-B, 2017).

Desta forma, verifica-se que a onerosidade também é elemento presente na vinculação entre o motorista e a plataforma Uber, restando quase que caracterizado, a nosso entender, o vínculo empregatício, a depender do próximo item: a subordinação.

#### **4.5. Subordinação?**

De todos os elementos caracterizadores da relação de emprego, este é o mais complicado de se fazer presente ante julgados de alguns TRT's, sendo, portanto, o responsável pela maior divisão de opiniões e entendimentos jurídicos. De início vale salientar que a subordinação, via de regra, será o elemento chave e que definirá se a relação estabelecida é empregatícia ou uma prestação de serviços de maneira autônoma. Este fato é unânime entre a doutrina e jurisprudência.

Verifica-se que cabe uma reflexão: o artigo 3º da CLT considera subordinação jurídica a situação do empregado se encontrar sob dependência do seu empregador. No caso de condutores que estão sujeitos aos contratos e regras estabelecidas pela empresa, recebendo salário destes, sendo avaliados e correndo riscos de serem expulsos ou suspensos da plataforma por decisão da própria Uber, serão que não estariam sendo a ela subordinados?

Como já visto, a subordinação ela existencialmente possui três espécies, quais sejam a Clássica, a Objetiva e a Estrutural. A primeira nasce do próprio contrato laboral onde o colaborador se compromete a exercer o acolhimento do poder de mando do seu empregador, devendo-lhe obediência e cumprimento das tarefas propostas quando compatíveis de sua função. A segunda por sua vez decorrerá da forma em que o empregado está inserido nos fins e objetivos do empreendimento. A terceira por sua vez decorre da integração do empregado na dinâmica empresarial do tomador dos seus serviços, sendo desnecessária a avaliação de recebimento de ordens, mas entendendo que haverá uma absorção estrutural do obreiro na dinâmica, organização e funcionamento empresarial.

A Uber possui densos termos e condições contratuais aos seus motoristas, bem como uma política de privacidade da empresa, onde é cobrado ao condutor respeitá-las, sob pena de

suspensão e desligamento, conforme se vê nos mais diversos processos trabalhistas de nosso país.

Com a profunda evolução tecnológica que gerou diversas transformações não somente no direito do trabalho, mas também no meio ambiente laboral, necessária se faz a adequação da ciência jurídica ao presente e à realidade que vivenciamos, em especial quanto à necessidade de se elastecer o conceito de subordinação, conforme visto acima.

A nosso entender, em qualquer das óticas supramencionadas de subordinação, é possível afirmar a existência da subordinação entre a Uber e os motoristas a ela vinculados. Se passarmos pela visão clássica, é possível afirmar a sua configuração haja vista condutor estar sujeito a ordens sobre como desenvolver a prestação dos seus serviços. A Uber em seus processos nega tal afirmativa, alegando que apenas informa aos seus motoristas modos de comportamento recomendáveis, não se tratando de regras obrigatórias de cumprimento, mas meios de melhorar a qualidade do serviço oferecido, não obstante, se tais condutas não forem cumpridas pelos motoristas, recai sobre o motorista punições, como o bloqueio ao acesso do aplicativo ou até mesmo a sua exclusão da plataforma.

Além disso, desde o cadastro na empresa são exigidos caracteres próprios, como veículos em condições específicas como ar condicionado, quantidade de portas, ano, modelos e afins, de modo a afastar a possibilidade de uso de qualquer meio de transporte para a execução dos serviços, elidindo, ainda que minimamente, qualquer pessoa interessada, pois não são todos que possuem veículos nas condições requisitadas pela Uber, existindo assim uma pré-seleção já sobre o meio de transporte.

É de se ressaltar ainda quando da avaliação dos motoristas e da nota mínima para participação e condição de estabilização na empresa, onde os condutores são a todo tempo avaliados pelos usuários, e, em caso de não cumprimento de uma nota mínima estabelecida, o funcionário é banido da plataforma. Em um paralelo com uma relação de emprego comum nos parece que as situações se assemelham, haja vista que em havendo descontentamento ou justo motivo, o patrão tem o direito de dispensar o funcionário, o que ocorre na Uber com o bloqueio de acesso à plataforma e até mesmo com a exclusão do obreiro.

Assim, é latente que diferentemente do proposto na autonomia do trabalho, o condutor não pode desenvolver seus serviços da forma que melhor lhe aprouver bastando somente o resultado, pelo contrário, pode ser vista com clareza solar a presença do poder diretivo do empregador, onde não basta somente fiscalizar o trabalho do condutor, mas já tendo a possibilidade de puni-lo em caso de descumprimento do regimento da empresa. O site da empresa é bem contundente quanto a isto: “Os motoristas parceiros que não mantêm uma nota mínima de aprovação por parte dos usuários são desconectados pela plataforma” (UBER-C, 2017).

Retomamos que, se prestação de serviços autônomo fosse, não importaria à plataforma veículo, modelo, presença de ar condicionado, tampouco avaliação do motorista, inexistiria ainda punições, em especial bloqueio do motorista de acessar o aplicativo, que na prática corresponderia à advertência ou à suspensão dos serviços também conhecido como “balão” ou ainda a exclusão do mesmo que corresponderia à demissão. O obreiro ainda teria o direito de praticar o preço que quisesse, levar quantas pessoas quisesse e da forma que melhor lhe aprouvesse de acordo com a sua flexibilidade e autonomia em fazê-lo.

Ademais, os condutores estão sujeitos a punições caso infrinjam às regras estabelecidas pela Uber, onde por exemplo, o motorista deve aceitar pelo menos 85% dos pedidos de viagem para manter sua conta ativa. Restando claro que a Uber utiliza seu poder regulamentar ao fixar regras, que se violadas, podem gerar, a perda do acesso a plataforma.

Quanto à subordinação objetiva, em consonância com a teoria dos fins do empreendimento, o motorista está inserido e imerso nos objetivos da atividade empresarial, prestando um serviço indispensável aos fins da empresa, haja vista que como se trata de transporte de passageiros, necessária é a presença de alguém que os possa transportar. Por sua vez na subordinação estrutural, o condutor está inserido na dinâmica e no processo de funcionamento do negócio, tratando-se de atividade estruturalmente ligada ao fim do empreendimento, onde nesta espécie, é de bom tom recapitular, pouco importa que o obreiro receba ordens diretas do tomador de serviços.

Em relação à falta de sujeição a horários e controle de jornada, conforme lição de Alice Monteiro de Barros:

Esse poder de comando do empregador não precisa ser exercido de forma constante, tampouco toma-se necessária a vigilância técnica contínua dos trabalhos efetuados [...]. O importante é que haja a possibilidade de o empregador dar ordens, comandar, dirigir e fiscalizar a atividade do empregado. Em linhas gerais, o que interessa é a possibilidade que assiste ao empregador de intervir na atividade do empregado. Por isso, nem sempre a subordinação jurídica se manifesta pela submissão a horário ou pelo controle direto do cumprimento de ordens (BARROS, 2016, p. 176).

Vale também salientar que a organização para/com os clientes e passageiros é toda por parte da empresa, eis que após a finalização do atendimento não há qualquer prestação de informação do cliente para o condutor por parte da Uber, mas havendo a permanência deste no cadastro com a ré, que, a qualquer hora pode pegar outra corrida não necessariamente com o mesmo motorista.

Outro argumento trazido aos defensores da ausência do vínculo empregatício é a possibilidade de o motorista exercer mais de um labor, não estando exclusivamente trabalhando para a Uber. Nesse ponto, como já visto, a exclusividade não corresponde a um dos requisitos da relação jurídica de emprego, logo, caindo por terra tal argumento, ante a possibilidade de contratos de trabalho concomitantes.

Na mesma esteira tem-se ainda o argumento de que o condutor poderia ficar ilimitadamente *off-line* na plataforma que não seria cobrado por essa atitude, bem como recusar as corridas de maneira também ilimitada. Nenhum desses argumentos nos parece razoável, o primeiro pelo fato de que colocaria a empresa a risco caso os motoristas permanecessem optassem por não trabalhar, oportunidade em que, por via de consequência, não haveria material humano para atender à real atividade fim da empresa, e o segundo porque quando recusada a corrida, automaticamente o motorista recebia uma mensagem de que a quantidade de recusas estava alta e poderia ser banido da plataforma.

A forma de trabalho é a mesma em todo o mundo, e em uma ação no estado da Califórnia nos Estados Unidos, assim restou julgada a demanda:

A decisão preliminar da Comissão do Trabalho expressamente reconheceu que os condutores proporcionam um serviço indispensável para a Uber, e que a empresa não poderia sobreviver sem eles, que potencialmente são fiscalizados a todo momento, que recebem pautas de serviço, podem ser suspensos do sistema em razão de baixa avaliação por parte dos clientes e também são descredenciados se não aceitarem as novas condições, como, por exemplo, a adesão impositiva ao “UBER POOL” (LEME, 2017, pp. 215-216).

Portanto, tendo em vista os fundamentos apresentados, presente este último elemento fático-jurídico da relação de emprego face a ausência de autonomia do condutor no desenvolvimento da prestação de seus serviços.

Com isso, verificamos que a relação de emprego entre a plataforma Uber e seus motoristas é completamente possível, em que pese as inúmeras discussões existentes dentro de nossos Tribunais, e, por via de consequência, em nossa Jurisprudência.

## **CONCLUSÃO**

Diante de todo o exposto no trabalho verificou-se que há uma verdadeira celeuma nos Tribunais de nosso país, não havendo um posicionamento unânime sobre o reconhecimento de vínculo empregatício ou não da relação jurídica havida entre a Uber e os condutores.

Embora haja o forte desenvolvimento do capitalismo e uma legislação trabalhista que não acompanhou as novas formas de trabalho inseridos em nossa sociedade por meio da tecnologia, deve haver um equilíbrio entre o desenvolvimento da livre iniciativa laboral e os direitos já garantidos pelos obreiros.

Apesar de existirem variadas vertentes, cremos na possibilidade do reconhecimento do vínculo de forma que restam configurados todos os elementos, desde a pessoa física onde o motorista, enquanto pessoa natural, é quem presta diretamente os serviços à Uber, passando pela onerosidade onde a Uber repassa ao motorista o valor das corridas, tendo também a subordinação onde desde o ingresso na plataforma, até o desenvolvimento do trabalho o motorista é obrigado a prestar contas de seus serviços e seguir manuais impostos pela empresa.

Ainda sobre o reconhecimento do vínculo há o elemento da pessoalidade, onde o motorista não pode colocar outra pessoa para dirigir em seu lugar, vedando a substituição, eis que o perfil fica a ele vinculado. Por fim, temos o elemento que entendemos ser decisivo que é a não eventualidade, também denominada habitualidade, onde, se o motorista tiver uma jornada de trabalho dentro da plataforma, a ele será reconhecido o vínculo empregatício.

Desta forma, apontamos pela possibilidade do reconhecimento de vínculo empregatício, devendo a este trabalhador ser garantido todos os direitos previstos na Constituição Federal e na legislação específica trabalhista, desde que preenchidos todos os requisitos de vínculo empregatício estabelecidos no artigo 3º da CLT.

## REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed. São Paulo: Ltr, 2016.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (3. Região). RTOrd 0011359-34.2016.5.03.0112. Autor: Rodrigo Leonardo Silva Ferreira. Réu: UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA. Juiz: Márcio Toledo Gonçalves. Belo Horizonte, 13 de fevereiro de 2017. Acesso em: 03 Mar. 2020.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-Lei nº 5.442, de 01.mai.1943. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Decreto-Lei/Del5452compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452compilado.htm)>. Acesso em: 03.mar.2020.

CAIRO JR., José. **Curso de direito do trabalho**. 15. ed. rev. e atual. Salvador. JusPodivm. 2018.

CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Rezende; e MENDES, Marcus Menezes Barberino. **Subordinação estrutural-reticular: uma perspectiva sobre a segurança jurídica**. 2019. Disponível em: <[http://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev\\_76/Marcus\\_Jose.pdf](http://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_76/Marcus_Jose.pdf)>. Acesso em 26 Set. 2019.

DE LIMA, Francisco Meton Marques. **Elementos de direito do trabalho e processo trabalhista**. 6. ed. São Paulo: LTr, 1994.

GOULARTE, Pedro Carvalho. **A Uberização e o vínculo empregatício no ordenamento jurídico brasileiro**. 1. Ed. Vitória. Copigraf. 2019.

GUIMARÃES, Paulo Jorge Scartezzini. **Dos contratos de hospedagem, de transporte de passageiros e de turismo.** São Paulo: Saraiva, 2007.

LEME, Ana Carolina Reis Paes. *El Caso Uber Bajo la Perspectiva del Derecho del Trabajo Post Material.* “Direito Material e Processual do Trabalho; V Congresso Latino-Americano de Direito Material e Processual do Trabalho”. São Paulo. Editora LTR. 2017.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho.** São Paulo. Saraiva. 2010.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho – 17ª edição.** São Paulo: Editora Atlas, 2013.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho.** 10. ed. São Paulo. Saraiva, 1992.

UBER- **Suspensões da Uber.** Disponível em: <<https://help.uber.com/h/1d93388d-cf19-408f-9c41-43dbdd34d44/>>. Acesso em: 12 de Jan. 2020.

UBER. **Pagamento de Viagens em Dinheiro.** Disponível em: <<http://www.uber.com/pt-BR/drive/resources/pagamentos-em-dinheiro/>> Acesso em: 11 de Fev. 2020.

VICENTE Paulo; e ALEXANDRINO Marcelo. **Manual de direito do trabalho.** 14. ed. - Rio de Janeiro: Forense, 2010.