

A (IN)EXISTÊNCIA DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO ENTRE OS MOTORISTAS E A UBER: UMA ANÁLISE JURISPRUDENCIAL DO TRT 3ª REGIÃO

Luanne Vieira de Brito e Silva¹

RESUMO: O presente trabalho tem por escopo analisar a natureza jurídica do vínculo firmado entre os motoristas e a Empresa Uber, por meio do exame da legislação trabalhista, doutrina, decisões judiciais nacionais e alienígenas, bem como trabalhos científicos sobre o tema. Em um primeiro momento, serão abordadas as implicações das inovações tecnológicas nas relações de trabalho. Posteriormente, buscar-se-á compreender as características presentes nas modalidades de trabalho autônomo e vínculo celetista. Por fim, irão ser estudadas as fundamentações das decisões judiciais que ensejaram ou não o reconhecimento do vínculo empregatício entre os motoristas e a Uber.

Palavras-chave: empregado; motorista; autônomo; uber.

ABSTRACT: The present research aims to promote a study about the legal nature of the bond established between the drivers and the Uber Company, through the examination of the doctrine, national and international court decisions as well as scientific papers on the subject. First, the implications of technological innovations on labor relations will be verified. Subsequently, the characteristics present in the modalities of self-employment and celetist employee will be studied. Finally, the reasoning of the judicial decisions that led or not to the recognition of the employment relationship is analyzed.

Keywords: employee; driver; autonomous; uber.

1 INTRODUÇÃO

Os avanços da tecnologia e a criação de plataformas tecnológicas digitais trouxeram mudanças para o Direito e seus ramos, em especial o Direito do Trabalho.

Isso porque a tecnologia mudou a relação tradicional entre empregado e empregador, de forma que o trabalho pode ser executado fora das dependências da

¹ Acadêmica do 10º semestre do curso de Direito pela Universidade Estadual de Santa Cruz.

empresa, o controle de horário não se restringe ao cartão de ponto, o contato pessoal não é mais necessário, entre outros aspectos.

Empresas como Uber, Airbnb, Cabify e Amazon são exemplos desta nova era de plataformas digitais que revolucionaram o mercado de trabalho.

Esse contexto de avanço tecnológico e de crescente desemprego fez surgir o fenômeno que ficou conhecido como "uberização do trabalho", através do qual empresas funcionam como meras intermediadoras que conectam os usuários do serviço.

Foi a empresa Uber que emprestou o seu nome a tal fenômeno, tendo em vista o sucesso perante o público. Assim, apesar de carregar o nome da empresa, o termo se refere a todas as plataformas tecnológicas digitais que atuam como intermediadora do serviço.

A Uber se tornou uma das empresas mais conhecidas no mundo. No entanto, a empresa vem enfrentando obstáculos em seu modelo de negócio, sobretudo no que se refere às condições de trabalho dos motoristas parceiros.

O estudo acerca do diploma legal regedor das relações estabelecidas no âmbito da Uber é importante, pois se trata de modelo de negócio presente em mais de 60 países do mundo e em mais de 700 cidades, sendo mais de 100 cidades no Brasil, contando com mais de 3 milhões de motoristas parceiros no mundo, sendo mais de 600 mil só no Brasil, conforme levantamento registrados nos anos de 2018 e 2019 (UBER, 2019, *online*).

A relação jurídica oriunda dessas novas tecnologias deve ser analisada de forma aprofundada, com o objetivo de se evitar possível precarização das relações laborais em nome do empreendedorismo.

Em termos jurídicos, uma das maiores controvérsias existentes sobre o tema gira em torno da natureza jurídica da relação existente entre as partes envolvidas, isto é, se há um vínculo de emprego ou de um trabalho autônomo.

São inúmeras as decisões judiciais com teses divergentes, ora confirmando a existência de vínculo empregatício, considerando a presença dos elementos fático-jurídicos constitutivos da relação empregatícia, ora desfavoráveis, por entenderem se tratar de relação de trabalho autônomo.

Diante desse cenário, torna-se sensivelmente relevante analisar a fundo a espécie de relação jurídica existente entre a Uber e os motoristas que se vinculam ao aplicativo por ela desenvolvido, por ser a empresa que deu nome ao fenômeno citado,

perquirindo, ao final, se à luz dos princípios e direitos inerentes ao ramo do Direito do Trabalho, será possível identificar a existência de vínculo empregatício entre os contratantes.

Esta celeuma é objeto de análise desta pesquisa.

Visando alcançar o objetivo do presente artigo, serão perseguidos os seguintes objetivos específicos: (a) explicar as diferenças entre trabalhador autônomo e empregado; (b) compreender os requisitos dos arts. 2º e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) para a configuração da relação empregatícia; (c) estudar o fenômeno “uberização”, seguido de uma exposição acerca da criação da empresa Uber, sua plataforma tecnológica digital e os requisitos para cadastramento dos usuários (motoristas e passageiros); e (d) entender as controvérsias laborais sobre o tema no direito comparado e no direito brasileiro, a partir da análise da legislação e de decisões judiciais.

A metodologia utilizada foi a revisão bibliográfica e o levantamento de dados oficiais do TRT da 3ª Região.

A análise das decisões judiciais será feita após as noções gerais acerca das relações de trabalho, bem como do estudo da empresa Uber e do seu aplicativo, e por fim, serão feitas as considerações finais.

2 NOÇÕES GERAIS ACERCA DAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Antes de verificar a possibilidade da incidência do direito laboral nas novas relações jurídicas trazidas pelos avanços da tecnologia, é indispensável distinguir a relação de trabalho da relação de emprego, bem como esta última do trabalho autônomo. Essa análise inicial tem grande relevância, visto que essa diferenciação servirá como fundamento para configuração ou não do vínculo empregatício entre os motoristas e a empresa Uber.

2.1 RELAÇÃO DE EMPREGO X RELAÇÃO DE TRABALHO

A relação de emprego é uma das espécies do gênero relação de trabalho.

Nas palavras do autor Maurício Godinho Delgado (2017, p. 309), relação de trabalho "refere-se a todas as relações jurídicas caracterizadas por terem sua

prestação essencial centrada em uma obrigação de fazer consubstanciada em labor humano.", dessa forma, todo trabalho humano que não se identifica como relação de emprego é considerado relação de trabalho. Como o trabalhador autônomo, eventual e o avulso.

Já a relação de emprego possui algumas peculiaridades, visto a necessidade do preenchimento de 5 (cinco) requisitos previstos no artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), quais sejam, prestação de trabalho por pessoa física a um empregador, de forma pessoal, de forma não eventual, com subordinação e onerosidade.

Segundo Alice Monteiro de Barros (2016, p. 147), os elementos mais importantes da relação de emprego são:

- a) pessoalidade, ou seja, um dos sujeitos (o empregador) tem o dever jurídico de prestar os serviços em favor de outrem pessoalmente; b) a natureza não eventual do serviço, isto é, ele deverá ser necessário à atividade normal do empregador; c) a remuneração do trabalho a ser executado pelo empregado; d) finalmente, a subordinação jurídica da prestação de serviços ao empregador.

Feita a distinção, passar-se-á, à análise dos elementos caracterizadores da relação de emprego.

2.2 ELEMENTOS PARA CARACTERIZAÇÃO DA RELAÇÃO DE EMPREGO

Para que a natureza da relação jurídica seja de emprego, é indispensável a coexistência dos elementos identificados a partir de uma análise conjunta dos preceitos contidos nos arts. 2º e 3º da CLT.

O art. 3º do referido diploma legal caracteriza como empregado “toda pessoa física que prestar serviço de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”. Dessa maneira, tem-se que a relação de emprego só ocorre quando o empregado for pessoa física, obstáculo que não se aplica ao empregador.

Do mesmo modo, o art. 2º da CLT ao conceituar o empregador como “a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços”, deixa claro que o empregado deve prestar pessoalmente o trabalho, impossibilitando que uma pessoa jurídica seja considerada empregada.

A expressão “prestação pessoal de serviços” traduz o elemento pessoalidade que se relaciona com o caráter *intuitu personae* da relação de trabalho, isto é, o trabalho pactuado apenas poderá ser executado pelo empregado que se comprometeu em prestá-lo, não podendo ser substituído sem a anuência do empregador. Nesse sentido, leciona DELGADO (2017, p. 315):

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.

Assim, o empregado não pode se fazer substituir por terceiros, excetuando-se os casos de substituições temporárias como férias, licenças, entre outras situações que ocorrem eventualmente no ambiente de trabalho.

O termo "mediante salário" previsto no art. 3º indica que a relação deve ser onerosa, ou seja, o empregado recebe uma contraprestação paga pelo empregador (salário) como retribuição pelos serviços prestados.

Já as expressões "não eventual" e executada "sob a dependência do empregador" evidenciam os requisitos da não eventualidade e de subordinação.

O conceito de não eventualidade adotado neste trabalho é o da teoria dos fins do empreendimento (ou fins da empresa), segundo a qual a não eventualidade é verificada através da atividade desenvolvida pela empresa e não pela quantidade de dias que o empregado presta serviços (continuidade). Logo, trabalhador não eventual é aquele chamado a realizar tarefa inserida nos fins normais da empresa. (CAIRO, 2019, p. 337).

Quanto à subordinação, trata-se do requisito da relação de emprego mais difícil de ser visualizado e provado, e, na maioria das vezes, ditará a solução da lide. Isso porque, nos primórdios do Direito do trabalho, a subordinação era identificada através da intensidade de ordens específicas, vigilância e controle assíduo do empregado.

No entanto, com o impacto da globalização e crescimento das novas tecnologias, a aceção clássica de subordinação jurídica se tornou insuficiente para verificar a existência de relação de emprego, surgindo, então, uma nova concepção de subordinação. Na mesma linha entende José Cairo Jr. (2019, p. 340), ao afirmar que a manutenção da subordinação clássica pode fazer desaparecer o próprio Direito

do Trabalho pela falta de destinatário, em consequência das modificações geradas nos sistemas produtivos, eliminando o tradicional sistema de hierarquia.

Assim, afastou-se, atualmente, a necessidade da existência de ordens diretas do empregador ou de seus prepostos – subordinação subjetiva, passando-se a inserir o empregado na dinâmica do empregador, nos fins e objetivos da empresa, em estado permanente de subordinação potencial, o que se denomina de subordinação estrutural ou objetiva.

Dessa forma, enquanto a subordinação clássica tem embasamento subjetivo, focando na relação direta entre empregado e empregador, a subordinação estrutural se fundamenta na definição da atividade exercida pelo empregado como sendo indispensável ao funcionamento estrutural e organizacional da empresa. Isto é, se o trabalhador está inserido na dinâmica da empresa, o que se nota em fenômenos como a terceirização de serviços, na qual há uma organização por meio de cadeias produtivas.

Ademais, o próprio artigo 6º da CLT, alterado pela Lei nº 12.551/11, ao dispor que “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”, incorporou implicitamente os conceitos de subordinação objetiva e estrutural, para fins de reconhecimento do vínculo empregatício.

Por fim, além de ser necessária a análise de tais requisitos para caracterizar a relação empregatícia, é importante que se tenha um olhar profundo à realidade fática, tendo em vista que alguns empregadores se utilizam de vários modos e documentos para tentarem fraudar a legislação trabalhista.

2.3 PRINCÍPIO DA PRIMAZIA DA REALIDADE

O princípio da primazia da realidade tem como objetivo garantir uma proteção do trabalhador no que tange às divergências entre a execução do serviço e o que ficou registrado nos documentos, visto que é comum fazer constar determinados deveres no contrato de trabalho ou o registro de fatos em outros instrumentos formais que não correspondem à realidade fática.

No entanto, é importante ressaltar que a prevalência da realidade fática depende de prova. Isto é, “a simples alegação do empregado postulando em juízo,

em regra, não gera presunção de veracidade do fato. Se existe documento nos autos, este deverá ser desconstituído pelos diversos meios de prova disponíveis [...]” (CAIRO, 2019, p. 111).

Destarte, tratando-se de vínculo empregatício, toda análise deve ser orientada pela primazia da realidade sobre a forma.

2.4 TRABALHADOR AUTÔNOMO

Trabalhador autônomo é aquele que desempenha a sua atividade econômica sem relação de emprego, por conta própria e assumindo os riscos da atividade. Segundo BARROS (2016, p. 146), ao trabalho autônomo falta o pressuposto da subordinação jurídica, elemento inerente ao vínculo empregatício, sendo ele próprio responsável por dirigir a atividade profissional.

Tal modalidade é uma das espécies do gênero relação de trabalho, muito comum na atividade profissional de advogados, médicos, engenheiros, entre outros, e tem crescido no mundo, sobretudo, diante do contexto econômico atual.

Nos termos do art. 12, V, “h”, da Lei Orgânica da Seguridade Social – Lei nº 8.212/91, trabalhador autônomo é “a pessoa física que exerce, por conta própria, atividade econômica de natureza urbana, com fins lucrativos ou não”.

Na realidade, nestes casos, o que evidencia se estamos diante de um trabalhador autônomo ou de um empregado, é a presença da subordinação jurídica aliada ao princípio da primazia da realidade.

3 “UBERIZAÇÃO DO TRABALHO”

Considerando que o objeto da pesquisa é analisar a incidência ou não das normas trabalhistas nas relações jurídicas mantidas entre motoristas e a UBER, mostra-se necessário, para fins de melhor compreensão da temática, estudar o fenômeno “uberização”, seguido de uma exposição acerca da criação da empresa Uber, sua plataforma tecnológica digital e os requisitos para cadastramento dos usuários (motoristas e passageiros).

Consoante já sublinhado em linhas anteriores, com os avanços da tecnologia e considerável aumento na automação e inteligência artificial, transformações foram ocorrendo nas relações de trabalho.

Nesse cenário, aliada à necessidade humana de auferir renda para arcar com sua subsistência, bem como o desejo dos consumidores de encontrarem uma forma mais barata e confortável de transporte, surgiu o fenômeno que ficou conhecido como “uberização do trabalho”.

O termo que vem de Uber, empresa multinacional que presta serviço de tecnologia, virou sinônimo de usar tecnologia para colocar clientes e fornecedores em contato direto. De forma que a função da empresa intermediadora é assegurar que o consumidor encontre pessoas dispostas a oferecer o serviço desejado.

Dessa forma, o termo "uberização" não se refere somente à Uber, e sim a todas as empresas que de modo geral desenvolvem aplicativo para que "parceiro" forneça o serviço ou produto desejado pelo consumidor, como por exemplo, as empresas Cabify e Airbnb.

Nas palavras de Ludmila Costhek Abílio (*online*, 2017), o termo "uberização" “refere-se a um novo estágio da exploração do trabalho, que traz mudanças qualitativas ao estatuto do trabalhador, à configuração das empresas, assim como às formas de controle, gerenciamento e expropriação do trabalho.”

Assim sendo, é de suma importância o estudo da empresa que deu origem ao fenômeno da “uberização do trabalho”.

4 A EMPRESA UBER

A Uber se autodenomina empresa de tecnologia "que está transformando a maneira como as pessoas se movimentam pelas cidades. Ao conectar, de forma simples, motoristas parceiros e usuários através de nosso app [...]" (UBER, 2019, *online*).

Ademais, a empresa está inserida no modelo de negócio chamado de economia de compartilhamento, que compreende o acesso a serviços, através da utilização da tecnologia da informação para compartilhamento e aproveitamento das capacidades excedentes de bens e serviços, em lugar da simples aquisição. Em vez de ter um carro, melhor utilizar a plataforma tecnológica digital para localizar um, e,

utilizar um automóvel apenas quando precisar. (FEIGELSON; MAGNANI; LOUBACK, 2018, *online*).

O seu modelo de negócio é baseado em uma plataforma *peer to peer* (P2P), visto que conecta motoristas de carros particulares a passageiros, por meio de um aplicativo criado pela empresa (conecta pessoas à pessoas), suprimindo, assim, os intermediários (SCHOR, 2017, p. 21-22).

A ideia empreendedora surgiu em 2009 quando seus criadores Garret Camp e Travis Kalanick, após uma conferência na França, se depararam com a dificuldade em encontrar transporte público ou particular para retornar ao hotel, foi então que pensaram que seria incrível poder, a um toque no celular, contratar o serviço de um motorista particular" (UBER, 2019, *online*).

Inicialmente a empresa começou a funcionar nos Estados Unidos, na cidade de São Francisco (Califórnia), valendo-se de automóveis sedã, surgindo, dessa forma, o primeiro produto da empresa, o Uber Black.

A Uber foi oficialmente fundada em junho de 2010, em São Francisco (EUA), e atualmente está em mais de 700 cidades, em 63 países.

No Brasil, a empresa começou a funcionar em 2014, no Rio de Janeiro, seguida de São Paulo, Belo Horizonte e Brasília e logo se expandiu para as demais cidades, hoje atuando em mais de 100 cidades do país.

A empresa Uber é uma sociedade privada de responsabilidade limitada, "constituída nos Países Baixos, com sede, atualmente, em Mr. Treublaan 7, 1097 DP, Amsterdã, Países Baixos, registada na Câmara de Comércio de Amsterdã sob o n.º 56317441" (UBER, 2019, *online*).

No Brasil, a sociedade empresária limitada é constituída sob a denominação social UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA, tendo como únicas sócias a *Uber International Holding B.V* e a *Uber International B.V*, possuindo sede na cidade São Paulo/SP, inscrita no CNPJ/MF sob o nº 17.895.646/0001-87, além de contar com 9 (nove) filias no país.

O objeto social da sociedade refere-se ao desenvolvimento e uso de plataforma digital, compreendendo (UBER, 2019, *online*):

- a) licenciamento de direito de acesso e uso de programas de computação; b) disponibilização a sociedade afiliadas de serviços de suporte e marketing; c) prestação de serviços administrativos, financeiros, técnicos e de gestão para terceiros; d) intermediação de serviços sob demanda, por meio de plataforma tecnológica digital; e e) realização de quaisquer outros atos que, direta ou indiretamente, levem a concretização dos objetos acima mencionados, no seu mais amplo sentido.

Finalmente, junto ao CNAE, a empresa tem sua atividade econômica principal classificada sob o código 74.90-1-04: atividades de intermediação e agenciamento de serviços e negócios em geral, exceto imobiliários.

4.1 O FUNCIONAMENTO DO APLICATIVO

Para utilização dos serviços de tecnologia da empresa, é necessário que o usuário/cliente efetue a instalação do aplicativo em seu *smartphone*, bem como a criação de um cadastro, fornecendo dados pessoais como nome, endereço de e-mail, número do telefone celular, forma de pagamento de sua preferência, seja cartão ou dinheiro. (UBER, 2019, *online*).

Nesse passo, ao solicitar o serviço, o aplicativo associa o usuário solicitante aos motoristas parceiros mais próximos. Uma vez aceita a solicitação de viagem pelo motorista, o usuário recebe as informações sobre o motorista e seu veículo, assim como o deslocamento do veículo no aplicativo. O passageiro tem a opção de compartilhar com terceiros, o trajeto da sua viagem por meios das redes sociais. Após a chegada no destino escolhido, motorista e passageiro podem realizar uma avaliação mútua, com uma nota entre 1 e 5 estrelas, que tem o objetivo de colher informações sobre passageiro e motoristas, aumentando o nível de qualidade da plataforma. (UBER, 2019, *online*).

Segundo informações do próprio site da Uber, o motorista parceiro necessita ter média de 4,6 estrelas para continuar conectado à plataforma. Ademais, o passageiro também pode ser desconectado do aplicativo caso possua uma avaliação baixa ou comportamento que viole os termos de uso da plataforma. (UBER, 2019, *online*).

Quanto ao motorista, é necessário que se tenha no mínimo 21 anos de idade, que seja aprovado na checagem de antecedentes criminais e que possua Carteira Nacional de Habilitação (CNH) válida com a observação EAR - Exerce atividade remunerada. Além disso, o veículo do motorista precisa atender determinadas exigências, como ter no máximo 10 anos de fabricação ou conforme regulamentação do município, 4 portas e 5 lugares e ar condicionado, certificado de registro e licenciamento de veículo (CRLV) e documentos específicos exigidos pela legislação de cada cidade. Por fim, o motorista deve realizar cadastro no aplicativo e

aguardar a ativação da plataforma após análise dos documentos, o que segundo o site da empresa pode levar até 7 dias úteis. (UBER, 2019, *online*).

Ao se cadastrar no aplicativo, o motorista precisa aceitar os termos e condições da empresa.

Dentre as regras da empresa, se destaca a política de desativação, que permite o desligamento do motorista usuário em casos como ficar *online* sem disponibilidade imediata, utilizar perfil falso, usar meios inapropriados, manter um média de avaliação abaixo da média, cometer contravenção penal ou crime enquanto estiver *online* no aplicativo, entre outros. (UBER, 2019, *online*).

Por fim, no que diz respeito aos ganhos do motorista parceiro, este recebe um valor base por viagem, somado a um valor por tempo e distância, além de outros preços como pedágios, promoções e preço dinâmico, que varia por cidade e produto. Já a empresa Uber fica com uma taxa de 20% a 25% do valor recebido pela viagem, em consequência, os motoristas ficam com o percentual de 75% a 80%. (UBER, 2019, *online*).

5. DO PANORAMA JURÍDICO DA RELAÇÃO ENTRE MOTORISTA E UBER

A Uber é uma empresa multinacional que introduz no mundo uma nova forma de organização do trabalho humano por meio da tecnologia. Essa atual modalidade de trabalho tem capacidade de se expandir para todo o mercado de novos serviços, já que o uso da tecnologia nos diversos setores está cada vez mais intenso.

Dessa forma, é indispensável discutir a temática e trazer a controvérsia que gira em torno da empresa Uber e sua regulamentação, sendo o principal conflito a configuração ou não do vínculo de emprego de motoristas que utilizam o aplicativo.

Tratando-se a “uberização” de um fenômeno global, é indispensável citar também, a experiência jurisdicional e legislativa de outras nações.

O exame do direito comparado permite analisar um elevado grau de afinidade entre as definições centrais do que se entende como contrato de trabalho subordinado em diversos países.

Neste capítulo, busca-se analisar as legislações e decisões mais relevantes sobre o tema no mundo e no Brasil.

5.1 CONFLITOS LABORAIS NO DIREITO COMPARADO (CALIFÓRNIA-EUA, NOVA YORK E REINO UNIDO)

Nos Estados Unidos, Califórnia, foram propostas diversas ações individuais buscando o reconhecimento do vínculo de emprego entre os motoristas da Uber e a empresa.

Também na Califórnia e em Massachusetts, foi ajuizada Ação Coletiva envolvendo cerca de 385 mil motoristas que buscavam o reconhecimento da relação empregatícia com o aplicativo Uber. *In casu*, a Uber propôs acordo de US\$100 milhões para os milhares de trabalhadores que acionaram coletivamente a justiça. Esse acordo evitou que o processo fosse a julgamento (ABÍLIO, 2017).

No entanto, somente em setembro do presente ano, o Governador da Califórnia, Gavin Newsom, sancionou lei reconhecendo os motoristas de aplicativo Uber e Lyft como seus empregados. A lei vai entrar em vigor em 1º de janeiro de 2020 (2019, *online*).

De acordo com essa lei, se o trabalho for controlado pela empresa, ou se fizer parte do negócio habitual da mesma, o trabalhador será considerado empregado (2019, *online*).

Na cidade de Nova York, a Comissão de Táxis e Limousines (TLC) aprovou, no final de 2018, uma espécie de retribuição mínima para motoristas da Uber. O valor é um pouco superior ao salário mínimo que a prefeitura exige que todos os empregadores paguem aos seus empregados, dado que, os motoristas da Uber são vistos como "microempreendedores com mais flexibilidade do que os assalariados tradicionais" (BRUSTEIN, 2018, *online*).

Isto é, os motoristas da Uber se tornaram um novo modelo de trabalhador de Nova York, visto que apesar de serem microempreendedores/autônomos têm direito a uma retribuição mínima, criando um "nível de segurança financeira que não existia na economia dos bicos" (BRUSTEIN, 2018, *online*).

A nova lei impõe o pagamento de um salário mínimo correspondente a US\$17,22 por hora, após despesas (ou US\$ 26,51, sem descontos), sendo que o salário mínimo em Nova York para os demais trabalhadores da cidade é de US\$ 15 por hora (BRUSTEIN, 2018, *online*).

Já no Reino Unido, após ação ajuizada por motoristas do aplicativo Uber, o Tribunal de Londres, em outubro de 2016, reconheceu que os motoristas são empregados (FRAZÃO, 2017, p. 318).

Segundo Ana Frazão (2017, p. 319), dentre os fundamentos utilizados pelo Tribunal para justificar a existência de vínculo empregatício, encontram-se os seguintes:

(i) o fato de a Uber entrevistar e recrutar motoristas; (ii) o fato de a Uber controlar as informações essenciais (especialmente o sobrenome do passageiro, informações de contato e destinação pretendida), excluindo o motorista destas informações; (iii) o fato de a Uber exigir que motoristas aceitem viagens e/ou não cancelem viagens, assegurando a eficácia desta exigência por meio da desconexão dos motoristas que violarem tais obrigações; (iv) o fato de a Uber determinar a rota padrão; (v) o fato de a Uber fixar a tarifa e o motorista não poder negociar um valor maior com o passageiro; (vi) o fato de a Uber impor inúmeras condições aos motoristas (como escolha limitada de veículos aceitáveis), assim como instruir motoristas sobre como fazer o seu trabalho e, de diversas maneiras, controlá-los na execução dos seus deveres; (vii) o fato de a Uber sujeitar motoristas, por meio do sistema de *rating*, a determinados parâmetros que ensejarão procedimentos gerenciais ou disciplinares; (viii) o fato de a Uber determinar questões sobre descontos, muitas vezes sem sequer envolver o motorista cuja remuneração será afetada; (ix) o fato de a Uber aceitar o risco da perda; (x) o fato de a Uber deter as queixas dos motoristas e dos passageiros; e (xi) o fato de a Uber se reservar ao poder de alterar unilateralmente os termos contratuais em relação aos motoristas.

Para o Tribunal, o contrato existente entre a Uber e os motoristas não revela a realidade, visto que o verdadeiro vínculo existente entre as partes se trata de relação de emprego, devendo ser desconsiderado o contrato firmado entre os contratantes. (FRAZÃO, 2017, p. 319).

Por fim, registrou que a disponibilidade do motorista é imprescindível para o funcionamento da plataforma da Uber, que, para manter um serviço de qualidade, precisa de um número de motoristas à sua disposição para assistir rapidamente seus usuários.

Nota-se, deste modo, que a necessidade de se examinar a natureza jurídica do vínculo existente entre as partes não é exclusividade brasileira. Em várias nações, a empresa tem enfrentado conflitos equivalentes, sem que exista um desfecho unânime para a questão. Na verdade, a solução depende do conceito e entendimento adotado por cada país a respeito da autonomia ou vinculação entre empregado e empregador.

5.2 CONFLITOS LABORAIS NO DIREITO BRASILEIRO

No Brasil, ainda não há legislação trabalhista específica regulamentando a relação existente entre a empresa Uber e os motoristas.

Nesse sentido, a controvérsia tem sido resolvida caso a caso por meio do Poder Judiciário.

Nesse capítulo, busca-se analisar decisões favoráveis e desfavoráveis a existência de vínculo empregatício entre as partes.

A título de recorte metodológico, serão analisadas as decisões do TRT 3ª Região (MG), seja pelo fato deste Egrégio Tribunal ter sido o pioneiro a enfrentar e julgar o questionamento sobre a existência do vínculo empregatício entre a Empresa Uber e os motoristas, o que confere aprimoramento e maturidade jurisprudencial à Corte, seja pelo expressivo número de feitos trabalhistas envolvendo a matéria, mais precisamente, 55 processos, até 03/12/2019, servindo como farto material de análise.

Desses 55 processos, apenas 1 decisão colegiada reconheceu a existência de vínculo empregatício entre as partes, enquanto 46 decisões do Tribunal entenderam pela inexistência de relação empregatícia, seguidas de 3 decisões sem exame de mérito, 3 homologatórias de acordo, 1 processo concluso para decisão e 1 extinto sem resolução do mérito, conforme apêndice I.

5.2.1 DECISÕES QUE NÃO RECONHECERAM O VÍNCULO EMPREGATÍCIO ENTRE OS MOTORISTAS E A UBER

Os acórdãos que julgaram improcedente o pedido de reconhecimento de vínculo empregatício entre as partes se fundamentam na ausência, no caso concreto, dos elementos constantes nos art. 2º e 3º da CLT.

Dessa maneira, analisa-se, nesse tópico, 3 acórdãos do TRT 3ª Região, proferidos, respectivamente, pela nona, segunda e sexta Turma.

A primeira decisão analisada foi o acórdão proferido pelo Exmos. Desembargadores da 9ª turma do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, em 23 de maio de 2017, no processo nº 0011359-34.2016.5.03.0112, de Relatoria da Desembargadora Maria Stela Álvares da Silva Campos, que deu parcial provimento

ao apelo interposto pela reclamada para declarar a inexistência de relação de emprego entre as partes (2017, *online*).

No mérito, o acórdão divergiu da decisão de primeiro grau proferida pelo Juiz Titular da 33ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte/MG, Márcio Toledo Gonçalves, que reconheceu o liame empregatício entre as partes, com base na constatação da presença de todos os requisitos dos arts. 2º e 3º da CLT – prestação de serviços por pessoa física, pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação.

De forma diversa da sentença, registrou-se que não havia nos autos prova da pessoalidade, visto que o reclamante poderia fazer-se substituir por outro motorista, sendo que o próprio depoente confessou que poderia cadastrar mais de um carro em sua conta e que inclusive uma outra pessoa foi cadastrada como motorista do veículo dirigido pelo reclamante, mas em tempos diferentes.

Veja-se o trecho do depoimento do reclamante (2017, *online*):

[...] o motorista pode ficar off line, mesmo sendo cadastrado; se estiver online, pode recusar corridas [...] de forma alguma poderia colocar outro motorista para dirigir o carro; poderia cadastrar mais de um carro em sua conta; [...] uma pessoa de nome Luís Aristides foi cadastrado no Uber, submetendo-se a todos os processos pelos quais o depoente já relatou e que o Sr. Luís foi cadastrado como motorista do veículo dirigido pelo depoente; além do Sr. Luís, outra pessoa também foi cadastrada no seu veículo, mas em tempos diferentes; todos foram submetidos ao mesmo processo; o Sr. Luís Aristides dirigiu o veículo por não mais que dois meses e meio; o depoente recebia em sua conta e repassava o valor para ele; poderia haver cadastro de motorista auxiliar; a Uber fazia o pagamento na conta do depoente e ele repassava para o motorista auxiliar; o depoente passava 60% do valor auferido pelo motorista.

Dessa forma, restou claro, na opinião da Relatora, que o automóvel do reclamante era dirigido por ele e por outras pessoas, além de ser possível o cadastramento de um motorista auxiliar que poderia trabalhar utilizando o carro do autor, o que inviabiliza a existência do elemento pessoalidade.

Em relação a subordinação, considerou que as alegações da defesa, de que o reclamante trabalhava de forma autônoma e com absoluta independência no uso do aplicativo, podendo recusar viagens e desligar o aplicativo como lhe convier, têm respaldo no depoimento pessoal do reclamante que confessou possuir tal autonomia.

Quanto à onerosidade, entendeu que, ainda que exista uma contraprestação pecuniária, não é o bastante para configuração do vínculo celetista, devendo estar presente todos os demais elementos do art. 3º da CLT.

Diante do exposto, à unanimidade, conheceu o Recurso Ordinário interposto pela Uber e declarou a inexistência de relação de emprego, ante a ausência da conjugação de todos os elementos fático-jurídicos da relação de emprego.

O segundo acórdão estudado foi o proferido pela 2ª Turma do TRT 3ª Região, de Relatoria da Desembargadora Sabrina de Faria Froes Leão, em 15 de dezembro de 2017, nos autos do processo nº 0010774-87.2017.5.03.0001.

Tal acórdão manteve a decisão da Juíza Paula Borlido Haddad, da 1ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte, que julgou improcedente o pedido de reconhecimento de vínculo empregatício (2017, *online*).

Nesse passo, tanto o acórdão quanto a sentença, entenderam que a empresa Uber não pode ser qualificada como empresa de transporte, dado que se trata de empresa de tecnologia desenvolvedora de aplicativo que viabiliza o contato entre seus usuários (motoristas e passageiros) na disponibilização e utilização do serviço de transporte.

Em consequência, concluíram que não há sequer a subordinação em sua dimensão estrutural, já que a natureza da prestação do serviço do motorista não tem relação com o objeto social da empresa Uber.

Isso porque, restou comprovado que o objeto social da empresa é a intermediação de serviços, sob demanda, por intermédio do seu aplicativo. Observe-se (2017, *online*):

Saliento que não há como se acolher a tese de subordinação estrutural, pois a partir de tal conceito praticamente todos os casos submetidos à Justiça do Trabalho estariam sujeitos ao reconhecimento do vínculo empregatício, sem necessidade de se produzir provas ou se perquirir os requisitos da relação de emprego. Com efeito, numa organização capitalista as tarefas econômicas estão conectadas e se agregam uma com as outras, o que torna imprescindível se aferir a fundo o preenchimento ou não dos requisitos do vínculo de emprego, como na hipótese dos autos. Nesse contexto, constata-se que as reclamadas limitavam-se a disponibilizar uma plataforma virtual para aproximação entre passageiros (usuários) e motoristas (prestadores de serviço), sendo ambos consumidores do serviço da plataforma Uber, os quais deveriam observar regras mínimas de utilização do sistema. Não se trata, pois, de prestação de serviços diretamente da reclamada aos usuários, mas apenas do fornecimento de uma ferramenta de compartilhamento de transporte individual que conecta passageiros e motoristas.

A Relatora entendeu, também, pela ausência do requisito pessoalidade, já que restou comprovado a possibilidade de vincular outros motoristas na conta do reclamante, delegando serviços a eles. Ademais, através do documento denominado "Termos e Condições Gerais dos Serviços de Intermediação Digital", comprovou-se

que o usuário do aplicativo poderia ser pessoa jurídica ou possuidor de frota de veículos.

No tocante a onerosidade, restou demonstrado nos autos que o valor auferido pelo motorista era pago diretamente pelos usuários do aplicativo, inclusive os preços poderiam ser livremente negociados entre os usuários do aplicativo, repassando o motorista apenas uma parcela de seus ganhos à Uber, como taxa de serviço pelo uso do aplicativo, razão pela qual o motorista é quem remunerava a Uber pela utilização da plataforma digital.

A Turma concluiu, portanto, de forma unânime, pela improcedência do pedido reconhecimento do vínculo empregatício, visto que diante do exame da realidade fática, não estão presentes os elementos caracterizados da relação de emprego (Art. 3º da CLT).

A terceira decisão em análise, datada de 24 de julho de 2018, é a prolatada pela 6ª Turma do TRT 3ª Região, de Relatoria do Desembargador César Machado, nos autos do processo nº 0010789-32.2017.5.03.0106.

A turma manteve, por unanimidade, o entendimento do juiz Vinicius Mendes Campos de Carvalho, da 27ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte, que julgou improcedente o pedido de reconhecimento de liame empregatício entre as partes formulado na inicial, concluindo que o reclamante é trabalhador autônomo, não existindo qualquer grau de sujeição à Empresa Uber, a qual se limita a fixar regras mínimas para prestação do serviço, com o intuito de lhe angariar clientes e, dessa maneira, ambos lucram.

No Julgamento do Recurso Ordinário interposto pelo reclamante, o Relator asseverou que a presença da subordinação jurídica é essencial para diferenciar o autônomo do empregado e, com base no próprio depoimento do reclamante, restou demonstrado a existência de ampla autonomia na prestação do serviço. Note-se (2018, *online*):

[...] poderia livremente desligar o aplicativo nos dias em que deliberava por não trabalhar; que pode deliberar sobre os dias de trabalho, a seu critério, como por exemplo, finais de semana; que isto fica a critério do motorista; [...] que só há 'punição' se manter o aplicativo ligado e realizar o serviço, o que se dá quando o cliente/passageiro negativa o atendimento do motorista, hipótese em que o mesmo recebe uma notificação da empresa, mas se mantiver o aplicativo desligado e não prestar o serviço não há nenhuma punição por isto; [...] que não delibera pessoalmente com nenhum preposto da Uber sobre a dinâmica do trabalho, sendo que tudo é feito pelo aplicativo o qual divulga, por exemplo, regiões que estão carentes de motoristas, a fim de fomentar trabalho aos prestadores de serviço; que tanto o passageiro avalia o motorista como também este avalia o usuário; que desconhece se o

aplicativo bloqueia o usuário; [...] que fica logado no aplicativo pelo menos 12 horas diárias para produzir R\$700,00 por semana, bruto, sem contar o aluguel do veículo, pois este é locado da Localiza.

Dessa forma, na linha do quanto consignado no Juízo singular, este terceiro acórdão entendeu que as declarações do recorrente atestam a falta de fiscalização do seu serviço, assim como que as avaliações do seu trabalho eram feitas pelos próprios passageiros, sem intervenção da Uber neste aspecto, não sendo possível, portanto, reconhecer o requisito da subordinação, já que não demonstrado o controle e fiscalização do seu trabalho.

No mesmo sentido, o Relator assinalou que a existência de avaliações recíprocas, bem como a instituição de critérios para o fornecimento do serviço, não configura interferência ou exercício do poder disciplinar da Uber, tratando-se de controle de um padrão de qualidade dos serviços disponibilizados pelo aplicativo.

Consignou, ainda, que os documentos juntados com a defesa, especialmente a cláusula 4ª do contrato social, no qual consta que o objeto social da Uber compreende, entre outros, "a intermediação de serviços sob demanda, por meio de plataforma tecnológica digital" (2018, *online*), comprovam que a reclamada explora serviço de tecnologia e não de transporte de passageiros, dado que atua na exploração de aplicativo que conecta prestadores e serviços e usuários finais, não havendo que se falar sequer em subordinação estrutural.

Por fim, salientou que uma breve análise do documento "Termos e Condições Gerais dos Serviços de Intermediação Digital" demonstra a possibilidade de adesão de "empresas de transporte independentes que possuam e/ou operem um único veículo ou uma frota de veículos conduzidos por motoristas" (2018, *online*), o que enfraquece o argumento de existência de vínculo empregatício, ante a definição de empregado no art. 3º da CLT.

Portanto, a partir do estudo das decisões acima, constatou-se que os argumentos utilizados para julgar improcedente o pedido de reconhecimento de vínculo empregatício são similares, sempre partindo da constatação da ausência dos elementos fático-jurídicos da relação de emprego no caso concreto, principalmente a subordinação jurídica e a pessoalidade, uma vez que os magistrados entenderam que há uma total falta de ingerência da Uber na forma da prestação do serviço dos motoristas, assim como inexistente o caráter *intuito personae* da relação de emprego, já que restou comprovado a possibilidade de se substituir o prestador principal do serviço por motorista auxiliar cadastrado no aplicativo.

5.2.2 DECISÃO QUE RECONHECEU O VÍNCULO EMPREGATÍCIO ENTRE OS MOTORISTAS E A UBER

A única decisão do TRT da 3ª Região que concluiu pela procedência do pedido de reconhecimento de relação empregatícia entre as partes, se baseou na presença, no caso concreto, dos elementos fático-jurídicos constantes nos art. 2º e 3º da CLT.

Logo, analisa-se, nesse tópico, 1 (uma) decisão da Décima Primeira Turma do TRT 3ª Região, proferida nos autos do processo nº 0010806-62.2017.5.03.0011, advindo da 11ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte/MG.

O referido acórdão reformou a sentença da Juíza Erica Martins Judice, que decidiu pela improcedência dos pedidos formulados pelo reclamante, em especial, o pedido de reconhecimento de vínculo de emprego com a Uber.

Inicialmente, a Relatora buscou identificar se a Uber é mesmo uma mera plataforma digital, como se autodenomina, ou empresa que presta serviço de transporte e contrata motoristas para esse objetivo, por meio da análise da presença dos requisitos constantes nos arts. 2º e 3º da CLT.

Nesse sentido, visualizou os elementos pessoa física e personalidade, visto ter sido obrigatório ao reclamante realizar cadastro individualizado, além da sugestão de vídeos informativos e de capacitação virtual no sítio eletrônico da Reclamada.

Segundo o entendimento da Desembargadora, também restou configurada a onerosidade, porque o motorista recebia semanalmente pela produção, descontados a participação da Reclamada e os valores recebidos à vista dos passageiros.

Desconsiderou, também, o argumento da Reclamada de que o motorista que a "remunerava", já que o contrato travado entre as partes deixa evidente que a empresa Uber que define os valores pagos pelos usuários e gerencia a parte financeira, conforme contrato de prestação de serviços anexado ao processo.

Quanto a subordinação, entendeu que não há dúvidas de que a Uber tem o controle do negócio, estabelecendo critérios de remuneração de seus contratantes que apenas se submetem as regras estabelecidas por esta e ao seu poder disciplinário, como exemplo, a inativação do motorista que apresenta baixa qualificação atribuída pelos usuários.

Ademais, ressaltou que a subordinação também se faz presente pelo fato de o motorista só ter ciência do trajeto escolhido pelo passageiro quando o recebe em seu automóvel.

Destacou, ainda, que o reclamante suporta todas as despesas do automóvel, quais sejam, combustível, manutenção, seguro, entre outros.

Por fim, afastou o argumento da defesa de que o motorista exercia a atividade por sua iniciativa e conveniência, entendendo que a Uber domina todo o sistema, dado que estabelece as regras do negócio, seleciona os motoristas após o cadastro, escolhe os carros que podem ser utilizados, recebe reclamações dos motoristas e delibera sobre elas, decide o valor da corrida, entre outros critérios que impactam diretamente na remuneração do reclamante.

Assim, concluiu pela configuração da relação de emprego entre as partes, atuando o reclamante na função de motorista.

Observa-se, portanto, que o argumento utilizado na decisão que reconheceu o vínculo empregatício, foi a presença de todos os elementos do art. 3º da CLT, quais sejam, serviços prestados por pessoa física, pessoalidade, não eventualidade, subordinação e onerosidade, que uma vez configurados, impõem ao julgador o reconhecimento do liame empregatício.

6 ANÁLISE CRÍTICA DA DECISÃO FAVORÁVEL AO RECONHECIMENTO DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO ENTRE AS PARTES

Apresentado o julgado favorável ao reconhecimento de vínculo empregatício entre os motoristas e a empresa Uber, passa-se agora a tecer uma análise crítica a respeito dos fundamentos constantes na decisão.

Inicialmente, discorda-se do argumento de que existe subordinação pelo fato de o motorista estar sujeito à aplicação de sanções disciplinares em caso de comportamentos inadequados ou infrações as regras do contrato, posto que é comum em todo tipo de contrato que as partes se sujeitem as obrigações previstas no instrumento contratual, sendo o descumprimento passível de gerar sanções e até mesmo a rescisão do contrato, independente de se estar diante de uma relação de emprego.

Cita-se a título de exemplo, a lei dos representantes comerciais (Lei nº 4.886/65) que permite a inclusão de regras contratuais por parte do tomador, como

pagamento periódico e exclusividade, sem que se possa alegar a existência de relação de emprego, que inclusive, foi expressamente excluída pelo art. 1º desta lei.

Além disso, nos casos analisados, restou comprovado a possibilidade de o motorista ficar inativo da plataforma digital por período indeterminado, sem sofrer qualquer punição, inviabilizando a configuração de qualquer forma de subordinação, visto que o motorista não estaria nem mesmo de forma remota, à disposição da empresa.

Reforçando ainda mais o posicionamento ora adotado quanto à inexistência de vínculo empregatício, não se pode deixar de observar a impessoalidade na relação entre as partes, ante a possibilidade de cadastrar para o automóvel um motorista auxiliar, possibilitando a substituição do motorista principal por outro.

Finalmente, é importante destacar que uma vez reconhecida a relação de emprego, o valor pago ao motorista não pode ser, em sua totalidade, considerado como salário, devendo englobar os gastos com combustível, manutenção e depreciação do veículo utilizado na suposta prestação do serviço. Posto que, por força do art. 2º da CLT, é vedada a transferência de custos da atividade econômica ao trabalhador, cabendo ao empregador, arcar com os riscos do negócio.

Portanto, é exatamente pela insubsistência dos fundamentos constantes na decisão que reconhece o vínculo empregatício entre as partes, pela interpretação equivocada dos elementos subordinação e pessoalidade, bem como pela precária compreensão acerca da dinâmica de funcionamento do próprio aplicativo, que se privilegia, neste artigo, as decisões que rechaçam o aludido vínculo.

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este trabalho teve por escopo analisar a natureza jurídica da relação existente entre os motoristas e a empresa Uber, a partir da análise jurisprudencial.

Inicialmente, foi efetuada uma análise das diferenças entre trabalhador autônomo e empregado, bem como dos requisitos dos arts. 2º e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) que necessitam ser preenchidos para que se configure a relação empregatícia entre as partes.

Posteriormente, foi feito um estudo acerca do fenômeno “uberização do trabalho”, seguido de uma exposição acerca da criação da empresa Uber, sua

plataforma tecnológica digital e os requisitos para cadastramento dos usuários (motoristas e passageiros).

Em seguida, estudou-se as controvérsias laborais sobre o tema no direito comparado e no direito brasileiro, a partir da análise da legislação e de decisões judiciais, mais especificamente as decisões do TRT da 3ª Região.

Quanto o questionamento proposto no início do trabalho, qual seja, a (in) existência de vínculo empregatício entre os motoristas e a Uber, com base na análise das decisões judiciais proferidas pelo TRT da 3ª Região, conclui-se pela inexistência de relação de emprego entre os contratantes.

Isso porque, não se encontram presentes, na relação travada entre as partes, todos os elementos fático-jurídicos da relação de emprego (art. 3º CLT).

Restaram ausentes, principalmente, os requisitos pessoalidade e subordinação, já que nos processos analisados, comprovou-se a possibilidade de se constituir um motorista auxiliar, permitindo que o motorista principal terceirize o serviço prestado, inviabilizando a caracterização do primeiro requisito. No tocante à subordinação, também nos casos analisados, restou evidenciada uma total falta de ingerência da Uber na forma da prestação do serviço dos motoristas, não podendo, portanto, falar-se em relação de emprego entre as partes.

Ademais, é indispensável ressaltar que avanço tecnológico tem sido responsável por inúmeras transformações nas relações interpessoais, devendo o direito acompanhar tais mudanças com o fito de harmonizar-se as necessidades da sociedade moderna.

Portanto, tem-se que, no atual cenário brasileiro, as decisões do TRT da 3ª Região representam um ponto de partida para o tratamento jurisprudencial do vínculo entabulado entre os motoristas e a UBER, sendo que, ainda que não possuam força vinculante em relação a outros tribunais, servem de paradigma para a evolução da aplicação das normas trabalhistas, até que posteriormente haja pronunciamento dos tribunais superiores ou, quiçá, a edição de diploma legal sobre o tema, a fim de que se torne possível a conciliação produtiva entre os avanços tecnológicos promovidos pelos aplicativos de serviços e os direitos dos trabalhadores.

REFERÊNCIAS

ABILIO, Ludimilla Costhek. **Uberização do trabalho**: subsunção real da viração. In:

Revista do Instituto Humanitas Unisinos. 2017. Disponível em: <<http://www.ihu.unisinos.br>> Acesso em: 15 out. 2019.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016.

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: <<http://www.planalto.gov.br>>. Acesso em: 10 out. 2019.

BRASIL. **Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre a organização da Seguridade Social, institui o Plano de Custeio, e dá outras providências. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br>>. Acesso em: 10 out. 2019.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. 2ª Turma. **Processo nº 0010774-87.2017.5.03.0001 (RO)**. Relatora: Sabrina De Faria F. Leão. Disponível em: <<https://www.portal.trt3.jus.br/>>. Acesso em: 08 de nov. de 2019.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. 6ª Turma. **Processo nº 0010789-32.2017.5.03.0106 (RO)**. Relator: Desembargador César Machado. Disponível em: <<https://www.portal.trt3.jus.br/>>. Acesso em: 08 de nov. 2019.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. 9ª Turma. **Processo nº 0011359-34.2016.5.03.0112 (RO)**. Relatora: Maria Stela Álvares da Silva Campos. Disponível em: <<https://www.portal.trt3.jus.br/>>. Acesso em: 08 de nov. de 2019.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. 11ª Turma. **Processo nº 0010806-62.2017.5.03.0011 (RO)**. Relatora: Desembargadora Ana Maria Espi Cavalcanti. Disponível em: <<https://www.portal.trt3.jus.br/>>. Acesso em: 03 de nov. 2019.

BRUSTEIN, Joshua. **Nova York cria primeiro salário mínimo para motoristas da Uber**. 2018. Disponível em: <<https://www.economia.uol.com.br/>> Acesso em: 29 out. 2019.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16. edição. São Paulo: LTr, 2017.

Economia do compartilhamento. **Nem tudo é Uber Economia**. Disponível em: <<http://econiadiocompartilhamento.com.br>>. Acesso em: 03 de out. de 2019.

FEIGELSON, BRUNO; MAGNANI, V; LOUBACK, M. **Há vínculo de emprego entre entregadores e aplicativos?** 2018. Disponível em: <<https://www.jota.info/>>. Acesso em: 20 out. 2019.

FRAZÃO, Ana. **A decisão do Reino Unido sobre os motoristas da Uber: o que temos a aprender com ela?** In: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; JÚNIOR, José Eduardo Resende Chaves (Coord.). *Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano*. São Paulo: LTr, 2017, p. 318-322.

ISTO É. **Califórnia sanciona lei que torna motoristas de Uber e Lyft funcionários**. Disponível em: <<https://www.istoe.com.br/>>. Acesso em: 20 out. 2019.

JÚNIOR, José Cairo. **Curso de Direito do Trabalho: Direito Individual e Coletivo do Trabalho**. 16ª ed. Juspodivm, 2019.

KANTER, Roberto. **Economia Compartilhada**. Disponível em: <<http://epocanegocios.globo.com/>> Acesso em: 25 nov. 2019.

SCHOR, Juliet. **Debatendo a economia do compartilhamento**. Tradução de Beatriz Kira. In: ZANATTA, Rafael A. F.; PAULA, Pedro C. B. de; KIRA, Beatriz. Economias do compartilhamento. Curitiba: Juruá Editora, 2017. p. 21-40.

Uber do Brasil Tecnologia Ltda. **Fatos e dados sobre a Uber**. Disponível em: <<https://www.uber.com>>. Acesso em: 20 de out. 2019.

_____. **Como a Uber funciona**. Disponível em: <<https://www.uber.com>>. Acesso em: 20 de out. 2019.

_____. **Adicionar um motorista em minha conta**. Disponível em: <<https://help.uber.com>>. Acesso em: 20 de out. 2019.

VEJA. **Uber pagará US\$ 20 milhões em ação trabalhista de motoristas nos EUA**. **Veja**, São Paulo, 13 de março de 2019. Disponível em: <<https://veja.abril.com.br>>. Acesso em: 03 out. de 2019.

APÊNDICE I

RESULTADO ACÓRDÃOS EM PROCESSOS TRABALHISTAS AJUIZADOS CONTRA A UBER DO BRASIL NO TRT 3 ATÉ 03/12/2019

Nº	Processo	Turma	Resultado
1	0011863-62.2016.5.03.0137	1ª	S/ exame de mérito
2	0010820-56.2019.5.03.0179	10ª	Improcedente
3	0011532-03.2017.5.03.0022	5ª	Improcedente
4	0010785-03.2019.5.03.0113	9ª	Improcedente
5	0010627-31.2017.5.03.0108	10ª	Improcedente
6	0010614-59.2017.5.03.0002	2ª	Improcedente
7	0010458-94.2019.5.03.0004	10ª	Improcedente
8	0010673-28.2019.5.03.0018	9ª	Improcedente
9	0010511-52.2017.5.03.0002	10ª	Improcedente
10	0010575-88.2019.5.03.0003	2ª	Improcedente
11	0010458-67.2019.5.03.0110	6ª	Improcedente
12	0010467-07.2019.5.03.0182	2ª	Improcedente
13	0010537-80.2018.5.03.0013	6ª	Improcedente
14	0010020-05.2018.5.03.0004	6ª	Improcedente
15	0010891-42.2017.5.03.0013	8ª	Improcedente
16	0010447-45.2019.5.03.0140	-	Concluso
17	0010326-74.2019.5.03.0024	1ª	Acordo
18	0010806-62.2017.5.03.0011	11ª	Procedente
10	0010735-54.2017.5.03.0013	2ª	Improcedente
20	0011007-95.2018.5.03.0180	3ª	Improcedente
21	0010159-65.2019.5.03.0183	3ª	Improcedente
22	0010633-44.2017.5.03.0009	10ª	Improcedente
23	0010075-53.2019.5.03.0025	9ª	S/ exame de mérito
24	0010904-50.2017.5.03.0010	4ª	S/ exame de mérito
25	0010842-68.2017.5.03.0023	3ª	Improcedente
26	0011421-33.2017.5.03.0179	3ª	Improcedente
27	0010910-17.2018.5.03.0012	10ª	Improcedente
28	0010805-46.2018.5.03.0010	4ª	Acordo
20	0011484-83.2017.5.03.0106	3ª	Procedente
30	0010771-28.2018.5.03.0186	9ª	Improcedente
31	0010802-79.2018.5.03.0111	9ª	Improcedente
32	0010716-33.2018.5.03.0136	3ª	Improcedente
33	0010887-90.2017.5.03.0017	9ª	Improcedente
34	0010789-32.2017.5.03.0106	6ª	Improcedente
35	0011258-69.2017.5.03.0012	3ª	Improcedente
36	0011904-74.2016.5.03.0025	9ª	Improcedente
37	0010016-35.2018.5.03.0014	10ª	Improcedente
38	0011723-73.2016.5.03.0025	9ª	Improcedente
30	0011199-47.2017.5.03.0185	3ª	Improcedente
40	0011434-14.2017.5.03.0185	9ª	Improcedente

41	0010659-96.2017.5.03.0185	6ª	Improcedente
42	0010774-87.2017.5.03.0001	2ª	Improcedente
43	0010795-02.2017.5.03.0183	5ª	Improcedente
44	0010586-27.2017.5.03.0185	3ª	Improcedente
45	0010829-15.2017.5.03.0138	6ª	Improcedente
46	0010064-94.2017.5.03.0186	10ª	Improcedente
47	0011354-30.2015.5.03.0182	10ª	Improcedente
48	0010570-88.2017.5.03.0180	3ª	Improcedente
49	0010716-21.2017.5.03.0022	10ª	Improcedente
50	0010950-11.2017.5.03.0181	9ª	Improcedente
51	0010419-17.2017.5.03.0021	5ª	Improcedente
52	0010729-56.2017.5.03.0010	1ª	Acordo
53	0010329-02.2017.5.03.0185	3ª	Extinção s/ resolução do mérito
54	0010419-17.2017.5.03.0021	5ª	Improcedente
55	0011359-34.2016.5.03.0112	9ª	Improcedente

*Homologação de acordo pelo Tribunal nos processos nº 18 e 52 e pelo juiz de primeiro grau no processo nº 29.

*Sentença de extinção sem resolução do mérito mantida pelo Tribunal no processo nº 53.