



PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS  
ESCOLA DE DIREITO, NEGÓCIOS E COMUNICAÇÃO NÚCLEO

PRÁTICA JURÍDICA

COORDENAÇÃO ADJUNTA DE TRABALHO DE CURSO

ARTIGO DE TRABALHO DE CURSO

**A RELAÇÃO DE TRABALHO ENTRE MOTORISTAS E O  
APLICATIVO UBER**

A POSSIVEL RELAÇÃO DE EMPREGO

ORIENTANDO (A) RAFAEL RONEI GOMES DOS SANTOS

ORIENTADOR PROF. GOIACYMAR CAMPOS DOS SANTOS PERLA

GOIÂNIA  
2021

RAFAEL RONEI GOMES DOS SANTOS

**A RELAÇÃO DE TRABALHO ENTRE MOTORISTAS E O  
APLICATIVO UBER**

A POSSIVEL RELAÇÃO DE EMPREGO

Projeto de Artigo Científico (ou Monografia Jurídica) apresentado à disciplina Trabalho de Curso I, da Escola de Direito e Relações Internacionais, Curso de Direito, da Pontifícia Universidade Católica de Goiás (PUCGOIÁS).  
Prof. (a) Orientador (a) -

GOIÂNIA  
2021

RAFAEL RONEI GOMES DOS SANTOS

**A RELAÇÃO DE TRABALHO ENTRE MOTORISTAS E O  
APLICATIVO UBER**  
A POSSIVEL RELAÇÃO DE EMPREGO

Data da Defesa: 25 de Novembro de 2021

BANCA EXAMINADORA

Orientadora: Prof: Goiacymar Campos dos Santos Perla    Nota

Examinadora Convidada Prof.: MS Ana Maria Duarte    Nota

## SUMÁRIO

RESUMO.....	3
INTRODUÇÃO.....	4
SEÇÃO I: A ESTRUTURA E FUNCIONAMENTO DA EMPRESA UBER.....	5
1.1 A CHEGADA DA EMPRESA UBER NO BRASIL E SEU SISTEMA.....	5
1.2 O MODELO DE FUNCIONAMENTO DA UBER.....	5
SEÇÃO II – A RELAÇÃO JURÍDICA DO TRABALHO DOS MOTORISTAS COM A UBER.....	7
2.1 DISTINÇÃO ENTRE RELAÇÃO DE EMPREGO E RELAÇÃO DE TRABALHO.....	7
2.2 COMPARAÇÃO DOS REQUISITOS DO EMPREGO COM O TRABALHO DOS MOTORISTAS.....	9
SEÇÃO III – ANÁLISE DE JULGADOS PRECEDENTES.....	10
3.1 RECURSO ORDINÁRIO TRT 3ª REGIÃO.....	10

<b>3.2 RECURSO ORDINÁRIO TRT 2ª REGIÃO.....</b>	<b>12</b>
<b>3.3 RECLAMAÇÃO TRABALHISTA TRT 15.....</b>	<b>13</b>
<b>CONCLUSÃO.....</b>	<b>15</b>
<b>REFERÊNCIAS .....</b>	<b>16</b>

## **RESUMO**

O presente artigo busca estudar a real relação jurídica do trabalho realizado pelos motoristas para empresa UBER. Nesse sentido será feita uma análise da chegada da empresa no Brasil e o seu funcionamento e como o trabalho é desenvolvido.

Somado a isso, será feito uma pesquisa bibliográfica sobre as possíveis relações de trabalho que possa se enquadrar no trabalho exercido pelos motoristas e uma comparação sobre os conceitos e o trabalho executado.

Por fim, é necessário analisar julgados precedentes para conhecer qual é o entendimento que o judiciário vem tomando acerca desse tema que é muito recente.

## INTRODUÇÃO

Com o avanço na tecnologia e as mudanças no modelo de comércio atual é normal que surjam várias dúvidas acerca dos trabalhos desenvolvidos pela sociedade.

Com o modelo de compartilhamento e a economia circular, tem surgido novas oportunidades de trabalho e com isso surgem também discussões sobre o tema, tendo em vista que, por ser um acontecimento recente a regulamentação normativa e jurídica sobre o assunto é muito fraca.

Nesse sentido, o questionamento sobre qual é a relação jurídica do “novo” trabalho exercido pelos motoristas de aplicativos é uma dúvida e merece muita atenção. Outro aspecto a ser discutido é os requisitos necessário para que se exerça o trabalho, como idade mínima; documentos necessários e ferramentas necessárias.

Deste modo, a empresa UBER tem inovado com o seu aplicativo que disponibiliza motoristas particulares no momento de interesse dos usuários. O trabalho desenvolvido por esses motoristas tem gerado uma série de dúvidas entre os juristas e doutrinadores sobre o tema.

Uma pergunta a ser respondida é, qual é a natureza jurídica do trabalho realizado pelos motoristas? Pois, a depender da relação jurídica do trabalho os motoristas teriam direito a vários benefícios ou não.

Existem pessoas que afirmam que o trabalho desenvolvido pelos motoristas não se enquadra em nenhum conceito de trabalho já definido nos livros pelos doutrinadores, surgindo então um novo modelo de trabalho ainda não conceituado pelos juristas.

Sendo assim, faz-se necessário o estudo sobre o assunto para que seja possível ter uma conclusão sobre o tema mencionado tendo como objetivo um esclarecimento nas discussões judiciais e para que o legislador possa regulamentar esse trabalho, se for necessário, de forma correta.

## SEÇÃO I – A ESTRUTURA E FUNCIONAMENTO DA EMPRESA UBER

### 1.1 A CHEGADA DA EMPRESA UBER NO BRASIL E SEU SISTEMA

A empresa UBER foi fundada no ano de 2009, porém, só foi se instalar em nosso território nacional no ano de 2014 no estado do Rio de Janeiro (UBER 2019). Esta empresa atua na forma de organização *e-hailing* que traduzido quer dizer uma solicitação de transporte privado por um aparelho tecnológico (KERR, 2015. p1).

Em maio de 2014, quando a Uber Technologies Inc chegou ao Brasil, o seu valor de mercado inicial na bolsa era estimado em 82,4 bilhões de dólares (EL PAÍS 2019).

O sistema de compartilhamento trazido pela Uber ainda é recente, todavia revolucionou o modelo de economia tradicional, sendo a pioneira neste modelo de mercado de compartilhamento. Nesse sentido, foi criado um termo para denominar esse novo sistema de mercado chamado “Uberização” que para alguns juristas é um termo usado com uma conotação pejorativa.

A chegada da empresa UBER no Brasil foi marcada por um grande desentendimento entre os motoristas da empresa com os motoristas de taxis convencionais. O grande motivo foi o fato de que a empresa oferece preços muito mais atraentes aos consumidores como também melhor prestação do serviço. A UBER também disponibiliza o valor da corrida no início do trajeto o que é um diferencial.

### 1.2 O MODELO DE FUNCIONAMENTO DA UBER

A Uber trabalha por meio de três componentes essenciais, são eles o aplicativo, os motoristas e os passageiros (ALMEIDA, MARTIS 2017).

Em primeiro lugar, é necessário analisar como é feito o cadastro dos motoristas interessados para que possam se tornar, de fato, um motorista parceiro da empresa.

Para que o motorista possa se tornar um motorista parceiro da empresa Uber, é necessário que o condutor do veículo tenha a sua Carteira Nacional de

Habilitação (CNH), e nela a observação de que exerce atividade remunerada e possuir um automóvel (PARCEIROSBR 2015).

Se o motorista não é proprietário de um carro, existe a possibilidade de se fazer uma locação de um veículo com locadoras parceiras da empresa Uber, os requisitos para a locação podem variar de acordo com a empresa. Somado a isso, é possível ainda o motorista começar a pagar as parcelas do aluguel após começar a trabalhar pagando diretamente com os valores recebidos pelas corridas (UBER 2018).

Existem duas políticas relevantes para o entendimento dos trabalhos exercidos pelos motoristas parceiros da empresa Uber que é o sistema de taxas de cancelamento e o sistema de avaliações tanto do motorista quanto do passageiro (UBER 2016b).

O sistema de taxa de cancelamento mede a quantidade de vezes que o motorista cancela uma viagem já aceita por ele. Nesse sentido, se o motorista atingir um certo número de viagens canceladas, este poderá ser desligado da empresa e não poderá usufruir dos serviços que são disponibilizados pela empresa (ALMEIDA, MARTIS 2017).

A avaliação por estrelas funciona tanto como um padrão de qualidade dos serviços prestados pelos motoristas parceiros como ainda qualifica os seus passageiros. Desse modo, o motorista avalia o passageiro e o passageiro avalia o motorista com a utilização de estrelas que podem ser dadas de 1 a 5. Os motoristas devem ter uma média mínima de estrelas para poderem dirigir, e essa média vai variar da cidade onde estejam trabalhando.

O serviço funciona da seguinte forma: o passageiro solicita uma viagem para um destino desejado, no momento que sua rota e traçada, o valor da corrida já fica disponibilizado para o passageiro (é esse um dos pontos que diferencia os motoristas de aplicativos de taxis por exemplo), posterior a isso, o passageiro escolhe um motorista que pode aceitar ou não prestar o serviço. Sendo aceito, o motorista segue em direção a localização do passageiro que é disponibilizada pelo aplicativo e depois disso o serviço é prestado. O passageiro pode efetuar o pagamento tanto por dinheiro em espécie como também por cartão de crédito.

O modelo de atuação da empresa Uber gera controversas sobre a natureza jurídica dos trabalhos dos motoristas parceiros da empresa e se existe ou não uma relação de emprego. Essa discussão ocorre em vários países como na Inglaterra (que

teve uma decisão na qual a suprema corte entendeu que existe a relação de emprego), e no Brasil onde a questão ainda não é consolidada.

Sendo assim, é notória a importância de se analisar a existência ou não do vínculo empregatício entre empresa e motorista, com base no estudo das relações de trabalho existentes; nos requisitos para caracterização do emprego no trabalho desempenhado pelos motoristas e no modelo de funcionamento da empresa Uber.

## **SEÇÃO II – A RELAÇÃO JURÍDICA DO TRABALHO DOS MOTORISTAS COM A UBER**

### **2.1 DISTINÇÃO ENTRE RELAÇÃO DE EMPREGO E RELAÇÃO DE TRABALHO**

Por ser ainda recente o trabalho exercido pelos os motoristas de aplicativo, é necessária uma análise sobre os conceitos de “relação de emprego” e “relação de trabalho” para que se possa entender a situação exposta.

Inicialmente, é possível afirmar conforme nos ensina Carla Teresa Martins Romar, 2018 p 129, que dentro das relações jurídicas existe a relação de trabalho que é uma relação genérica, e dentro da relação de trabalho, encontramos a relação de emprego que carrega várias características específicas.

As características do emprego são explicitadas no artigo 3º da lei 5.452 de 1943 (CLT), sendo elas a prestação do serviço por pessoa física, pessoalidade, continuidade, onerosidade e subordinação do empregado ao empregador durante o período de trabalho.

O trabalho exercido por pessoa física é uma característica que traz uma vedação implícita, pois o seu objetivo é dizer que não pode existir relação de emprego quando o prestador do serviço é uma pessoa jurídica. Em outras palavras, vale dizer que só há relação de emprego quando exercido por pessoa física.

A pessoalidade não se confunde com a característica de pessoa física, tendo em vista que a pessoalidade atribui a essa relação jurídica um caráter *intuitu personae*. Nesse sentido, explica Carla Teresa Martins Romar:

“Portanto, na relação de emprego o trabalho prestado tem caráter infungível, pois quem o executa deve realizá-lo pessoalmente, não

podendo fazer-se substituir por outra pessoa (salvo se, excepcionalmente, o empregador concordar)." (2018 p 131)

Nesse sentido, na relação de emprego o trabalho deve ser exercido pela mesma pessoa de forma contínua, podendo ser substituído somente em casos excepcionais em que o empregador concordar. Um exemplo de substituição é quando o empregado tira férias e o empregador precisa contratar um temporário para substituí-lo.

A continuidade ou não eventualidade diz respeito a constância no exercício do trabalho. Sendo assim, é possível afirmar que o trabalho deve ser desempenhado habitualmente de forma rotineira sem eventualidade. Não há a necessidade que o trabalho seja exercido todos os dias, porém tem de haver uma constância no exercício da ação laborativa.

Outra característica da relação de emprego é a onerosidade, sendo assim, o contrato de emprego não pode ser gratuito pois se tem ônus para ambas as partes da relação contratual, tendo em vista que de um lado o empregado despense seu tempo e serviço ao empregador e de outro o empregador remunera este empregado pelo seu tempo e serviço prestado.

Por fim, o contrato empregatício tem a característica de subordinação do empregado ao empregador. Dessa forma, conforme ensina Carla Teresa Martins Romar:

"Subordinação — é a sujeição do empregado às ordens do empregador, é o estado de dependência do trabalhador em relação ao seu empregador. A subordinação deriva da própria estrutura da relação jurídica de emprego, que se baseia na transferência pelo empregado ao empregador do poder de direção sobre o seu trabalho." (2018 p 133)

Sendo assim, vale ressaltar que o empregado fica subordinado às ordens do empregador durante o tempo de serviço e de modo que o desrespeito a essa subordinação gera falta que levar a demissão por justa causa.

Nessa perspectiva, enquanto houver relação de trabalho o empregado fica sujeito às ordens do empregador, dentro das funções que deve ser exercida pelo empregado.

## 2.2 COMPARAÇÃO DOS REQUISITOS DO EMPREGO COM O TRABALHO DOS MOTORISTAS

Inicialmente, é viável fazer uma análise entre os requisitos necessários para verificação do vínculo de emprego e o trabalho desenvolvido pelos motoristas parceiros da empresa UBER, para que seja possível dizer se existe ou não vínculo empregatício.

O primeiro requisito, trabalho exercido por pessoa física, se enquadra perfeitamente no caso em estudo, sendo que, não há como o serviço ser prestado por uma pessoa jurídica, tendo em vista que para o cadastro do motorista no site da empresa UBER só é possível o cadastro de pessoa física.

De outro modo, a pessoalidade é um requisito que traz dúvida, pois pode um motorista se substituir na prestação do trabalho? Essa questão fica clara quando se verifica no site da empresa no local de ajuda aos motoristas que a empresa é totalmente contra essa prática:

Os termos e condições da Uber não permitem o compartilhamento das contas dos motoristas parceiros. O uso da sua conta por outro motorista se constitui como um sério problema de segurança. Se soubermos que um motorista não QA Wcorresponde ao perfil do motorista parceiro exibido pelo aplicativo do passageiro, a conta será suspensa imediatamente e ficará pendente para investigação.

Adotamos tolerância zero com reclamações confirmadas dessa natureza. O motorista parceiro que violar essa política será removido definitivamente da plataforma. Caso haja uma reclamação não seja confirmada, os motoristas parceiros receberão um aviso formal. Reclamações não confirmadas são documentadas por meio de um sistema de reincidências. Várias reclamações relativas ao compartilhamento de conta poderão resultar no encerramento da conta do motorista parceiro. (UBER AJUDA 2021)

Nesse sentido, a empresa não autoriza a substituição de ou compartilhamento de conta com outras pessoas, e se o motorista fizer poderá ser penalizado com suspensão de sua conta.

Dessa forma, a pessoalidade também é uma característica que se enquadra no perfil do trabalho dos motoristas de aplicativo da Uber.

A habitualidade é outro requisito que gera uma dúvida, pois o aplicativo não impõe um limite mínimo de horas ou viagem a ser cumprida por dia ou semana. Dessa forma, preliminarmente, o motorista pode dirigir ou não quando bem entender, todavia, quando o motorista dirige com habitualidade é possível afirmar que este se enquadra

no requisito da habitualidade, e um motorista que dirige de forma eventual não se enquadraria. Sendo assim, a habitualidade é um requisito que só pode ser comprovado dentro de um caso concreto, pois a sua ocorrência pode ou não acontecer.

A característica seguinte é a onerosidade, sendo essa de fácil visualização tendo em vista que os motoristas exercem seu trabalho e a empresa os remunera conforme a quantidade de viagens e distância percorrida.

O próximo requisito a ser estudado é o da subordinação. A empresa UBER diz que não existe nem um vínculo entre os motoristas e a empresa, todavia os motoristas parceiros do aplicativo ficam subordinados à algumas regras estabelecidas pela empresa, como por exemplo não poder compartilhar as contas com outros usuários, não poder fazer indicação de outros aplicativos aos clientes da UBER. Ainda assim, identificar a subordinação não é trivial.

Dessa forma, é necessário analisar os julgados precedentes relacionados ao tema para verificar como os magistrados do trabalho tem entendido sobre a existência ou não do vínculo de emprego entre os motoristas e o aplicativo de viagens, como veremos no capítulo a seguir.

## **SEÇÃO III – ANÁLISE DE JULGADOS PRECEDENTES**

### **3.1 RECURSO ORDINÁRIO TRT 3ª REGIÃO**

Inicialmente, cabe ressaltar a dificuldade de se encontrar julgados precedentes acerca do tema em estudo, tendo em vista, que a chegada da empresa UBER no Brasil é recente e a maioria dos casos em análise correm em segredo de justiça. Deste modo, será analisado, apenas três casos pragmáticos em sequência para que se possa entender como os magistrados vêm decidindo sobre o caso e qual é o atual entendimento.

O primeiro caso a ser estudado é o Recurso Ordinário nº 0010806-62.2017.5.03.0011, da 11ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região MG,

que modificou a sentença que teria indeferido o pedido do autor de reconhecer o vínculo empregatício. Reconhecendo, portando, a relação de emprego entre a UBER e o recorrente.

De início, a Relatora conhece o recurso e defere a admissibilidade quanto aos aspectos objetivos e subjetivos de admissibilidade. Posterior a isso, começa a tratar do mérito.

Sobre a personalidade, assim argumentou a Relatora Juíza Convocada Ana Maria Espi Cavalcanti:

“A personalidade é patente. Como é de conhecimento desta Relatora, o autor, para trabalhar na UBER, procedeu à sua inscrição "on line", individualizada. Sabe-se ainda que a Uber recomenda que durante a etapa de verificação da documentação, o motorista assista a uma série de vídeos informativos e de capacitação virtual no sítio eletrônico <http://t.uber.com.br.introcapacitacao>”

Somado a isso, a relatora argumentou sobre a onerosidade citando o fato de o autor receber semanalmente os valores já descontados pela empresa, evidenciando o pressuposto para o vínculo de emprego.

De outro modo, o texto da decisão não trouxe evidências que comprovasse a não eventualidade no trabalho exercido pelo autor, apenas citações sobre notícias de que a empresa “domina e comanda todo o sistema produtivo”. Sobre o trabalho desenvolvido por pessoa física não restou dúvida de que o autor se enquadrava totalmente ao requisito.

A cerca da subordinação, a relatora também entendeu se fazer presente na relação de trabalho e argumentou da seguinte forma:

“Com relação à subordinação, também entendo que se faz presente. E, para fundamentar, passo a destacar fundamentos de artigos de autores que se aprofundaram na análise do tema, os quais adoto como razões de decidir.  
[...]

No caso, não há falar que o reclamante exercia as atividades por sua iniciativa e conveniência, auto-organizando-se, sem se submeter ao poder de controle da empregadora. Isso porque, a UBER seleciona os motoristas; estabelece as regras, inclusive quanto aos carros que deverão ser utilizados na prestação de serviços; recebe reclamações de usuários e decide sobre elas; pode reduzir o valor da corrida, o que impacta diretamente na remuneração do motorista; enfim, domina todo o sistema.”

Desse modo, o pedido foi deferido por maioria dos votos e a sentença foi reformada. A recorrida ainda interpôs o recurso de embargos de declaração, todavia o recurso foi admitido e indeferido posteriormente. O processo em questão ainda não transitou em julgado e segue em andamento no Tribunal Superior do Trabalho aguardando julgamento de um novo recurso.

### 3.2 RECURSO ORDINÁRIO TRT 2ª REGIÃO

O segundo processo é o Recurso Ordinário nº 1000123-89.2017.5.02.0038 que teve sua decisão proferida pela 15ª turma do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, referente a uma sentença de primeiro grau que negou o reconhecimento de vínculo empregatício do recorrente com a parte recorrida.

Em primeiro lugar, a relatora, Desembargadora Beatriz de Lima Pereira, conheceu do recurso e deferiu a sua admissibilidade. Posteriormente, fez um breve relato do litígio, até aquele presente momento e passou a discutir sobre a questão da relação de emprego.

A relatora começa argumentando sobre a empresa não se destinar apenas exploração de plataforma tecnológica e que na verdade a principal atividade exercida pela empresa é de transporte de pessoas, como podemos ver:

“No que respeita ao objetivo empresarial das demandadas, é falacioso o argumento utilizado na medida em que há controle da concretização do serviço de transporte prestado pelo motorista, dito parceiro. Se se tratasse de mera ferramenta eletrônica, por certo as demandadas não sugeririam o preço do serviço de transporte a ser prestado e sobre o valor sugerido estabeleceriam o percentual a si destinado. Também não condicionariam a permanência do motorista às avaliações feitas pelos usuários do serviço de transporte. Simplesmente colocariam a plataforma tecnológica à disposição dos interessados, sem qualquer interferência no resultado do transporte fornecido, e pelo serviço tecnológico oferecido estabeleceriam um preço/valor fixo a ser pago pelo motorista pelo tempo de utilização, por exemplo.

[...]

Portanto, é patente a finalidade empresarial das demandadas: o transporte de passageiros.”

Sobre as características do vínculo empregatício, a UBER negou a existência da habitualidade, onerosidade, pessoalidade e da subordinação. Todavia, no entendimento da relatora o recorrente conseguiu comprovar todos os pressupostos:

“**A habitualidade** está amplamente comprovada pelos documentos juntados às fl. 230/372, pelo demandante, a indicar que, no período de 14/07/2015 a 14/06/2016, o trabalho de motorista foi realizado de modo habitual.

**A onerosidade**, do mesmo modo, é inequívoca, pois pela realização do serviço de transporte era o demandante remunerado, pouco importando que o seu ganho não fosse custeado diretamente pelas empresas demandadas. (...)”

Deste modo, a relatora decidiu pelo reconhecimento da relação de emprego e o recurso obteve providencia parcial sendo reconhecida o vínculo de emprego e a reforma parcial da sentença que negou o pedido do autor. Entretanto o processo ainda não foi transitado em julgado e foi remetido ao Tribunal Superior do Trabalho pra julgamento de um novo recurso desde agosto de 2019.

### 3.3 RECLAMAÇÃO TRABALHISTA TRT 15

A reclamação trabalhista da 6ª vara do trabalho de campinas nº 0010947-93.2017.5.15.0093, teve um desfecho divergente dos de mais caso estudados anteriormente, pois, no entendimento do Juiz do Trabalho Substituto EDUARDO ALEXANDRE DA SILVA, o vínculo do emprego inexistente na relação do trabalho dos motoristas com a empresa UBER.

O juiz não fez uma análise detalhada apontando cada requisito necessário para o vínculo de emprego e prolatou uma sentença bem concisa, entretanto é possível compreender o entendimento do magistrado.

Em primeiro lugar, o julgador diz que o reclamante possui autonomia na prestação do trabalho sem interferência da empresa podendo trabalhar em qualquer dia sem ter que cumprir carga horária mínima:

“O reclamante tem autonomia para decidir em quais dias e horários vai trabalhar. Não precisa cumprir carga horária mínima de trabalho, podendo, inclusive, suspender as atividades sem ter de comunicar à reclamada(depoimento do reclamante - itens 7, 8, 21 e 22).”

Nesse contexto, o julgador ataca o requisito da subordinação e o da habitualidade, afirmando que o motorista possui autonomia no exercício do trabalho e

expondo que este também tem autonomia quanto a sua jornada de trabalho. O juiz fundamenta sua tese com base no depoimento do reclamante.

O magistrado segue argumentando sobre o modo de execução que em seu entendimento é a critério exclusivo do reclamante e sobre a liberdade do motorista recusar corridas:

“O modo de execução do trabalho fica a critério exclusivo do reclamante, sem ingerência da reclamada. Aliás, como esclarecido em depoimento pessoal, sequer há contato do reclamante com representantes da reclamada (depoimento do reclamante - itens 9 e 10). Somado a isso, o reclamante possui liberdade para recusar a prestação de serviços a clientes, bem como suporta as despesas com a atividade profissional (depoimento do reclamante - itens 12 e 16).”

Deste modo, o juiz argumenta de forma implícita sobre a subordinação, que para o juiz não se faz presente neste caso concreto.

Posterior a isso, o juiz não argumenta mais nada sobre o caso e não faz menção na sentença sobre o requisito da pessoalidade e sobre o requisito de pessoa física, porém, vale ressaltar que para a declaração da relação de emprego é necessário a existências dos cinco requisitos. Sendo assim, a desconfiguração de apenas um requisito já retira por completo a possibilidade de um vínculo empregatício.

O processo em questão teve seu prazo para recuso passado sem que o reclamante recorresse e foi transitado em julgado e arquivado permanentemente.

## CONCLUSÃO

As novas formas de trabalho que são advindas do modelo de compartilhamento, como por exemplo o labor exercido pelos motoristas de aplicativo, estão aumentando a cada dia e com isso as discussões judiciais sobre o tema.

Nesse sentido, as reclamações trabalhistas, sobre esse tema, vêm crescendo também. Motoristas ingressam com ações buscando o reconhecimento do vínculo empregatício contra as plataformas que disponibilizam o aplicativo. Dessa forma, a empresa UBER costuma estar no polo passivo das ações tendo em vista que é a maior empresa desse ramo no país.

Contudo, o tema vem sendo tratado com diferentes abordagens no âmbito judicial, havendo casos em que o magistrado concede o pedido do autor reconhecendo o vínculo, e em outros casos o juiz indefere o pedido.

Para que seja reconhecida a relação de emprego é necessário que o autor consiga comprovar a existência dos elementos essenciais do emprego, sendo eles: pessoa física, pessoalidade, onerosidade, habitualidade e subordinação, dessa forma, caso o motorista comprove esses requisitos estará caracterizado do vínculo empregatício.

Dessa maneira, para os motoristas da empresa UBER, a caracterização da relação de emprego não se dá de forma objetiva, ou seja, a mera comprovação do motorista de que exerce serviço para o aplicativo, por si só, não comprova a relação de emprego. É necessário comprovar cada elemento essencial do vínculo empregatício.

Os requisitos que trazem mais controversas são os da habitualidade e o da subordinação, mas existem ações em que os magistrados acolhem o pedido dos motoristas e reconhece a existência desses requisitos no trabalho exercido.

Sendo assim, o reconhecimento do vínculo empregatício só pode ocorrer com uma análise no caso concreto com base na subjetividade do trabalho exercido por cada motorista, em que o juiz irá analisar a existência ou não das características da relação de emprego.

## REFERÊNCIAS

EL PAÍS. Uber estreia na Bolsa com valor de mercado de 82,4 bilhões de dólares: Aplicativo de transporte opta por oferta conservadora com ações a 45 dólares. 2019. Disponível em:

[https://brasil.elpais.com/brasil/2019/05/09/economia/1557399108\\_045920.html](https://brasil.elpais.com/brasil/2019/05/09/economia/1557399108_045920.html)

KALIL, Renan Bernardi. Direito do Trabalho e Economia de Compartilhamento: Apontamentos Iniciais. In: ZANATTA, Rafael A. F. et al. (Org.). Economias do Compartilhamento e o Direito. Curitiba: Juruá, p. 238-258, 2017.

KERR, Vera. Uber X Táxi - A nova velha economia. Sumário de Pesquisa, v. 1, n. 1, out. 2015.

MARTINS, Murilo, ALMEIDA, Victor Hugo de. Análise Juslaboral da Relação de Trabalho entre Motoristas por Aplicativo e a Empresa Uber: Aspectos E Consequências Sociojurídicos. Revista de Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho. Brasília, v. 3, n. 1, p. 55 - 75, 2017.

TRT 3 REGIÃO. Disponível em:

<https://pje-consulta.trt3.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0010806-62.2017.5.03.0011/2>

TRT 2 REGIÃO. Disponível em:

<https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1000123-89.2017.5.02.0038/2>

TRT 2 REGIÃO. Disponível em:

<https://pje.trt15.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0010947-93.2017.5.15.0093/1>

UBER. **Ganhos dos motoristas parceiros.** 2018. Disponível em:

<https://www.uber.com/pt-BR/drive/resources/ganhos/> .

UBER. **Não tem carro? Temos soluções.** 2018. Disponível em:  
<https://www.uber.com/br/pt-br/drive/vehicle-solutions/>.

UBER. **O que é preciso para se cadastrar.** 2018. Disponível em:  
<https://www.uber.com/br/pt-br/drive/> .