

# INEXISTÊNCIA DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO: MOTORISTA X UBER

INEXISTENCE OF EMPLOYMENT RELATIONSHIP: DRIVER X UBER

Thais Marcela Marchioro Perina<sup>1</sup>  
Amália Marina Marchioro<sup>2</sup>

PERINA, T. M. M.; MARCHIORO, A. M. Inexistência de vínculo empregatício: motorista x uber. **Akrópolis** Umuarama, v. 27, n. 2, p. 193-203, jul./dez. 2019.

DOI: 10.25110/akropolis.v27i2.7680

**RESUMO:** Em síntese, este trabalho buscou mostrar mais um conflito trabalhista em que o Direito do Trabalho precisou solucionar. Com o surgimento da Uber no Brasil e a filiação dos motoristas parceiros na plataforma, iniciou-se a discussão acerca da relação de trabalho entre as partes, e se há ou não vínculo empregatício entre eles. A Consolidação das Leis do Trabalho, em seu artigo 3º estabelece que para caracterizar vínculo empregatício é necessário que o empregado preste serviço de forma onerosa, não-eventual, pessoalmente e subordinado as ordens do empregador. No entanto, o motorista parceiro não preenche nenhum requisito, e portanto deverá ser considerado trabalhador autônomo. Dessa forma, a pesquisa baseou-se em revisão de literatura em sobre o assunto.

**PALAVRAS-CHAVE:** Direito do Trabalho; Uber; Motorista Parceiro; Ausência; Vínculo empregatício.

**ABSTRACT:** In short, this paper sought to show yet another labor conflict the Labor Law needs to solve. After the advent of Uber in Brazil and the affiliation of drivers on the system, a discussion has started regarding the working relationship between the parties and whether there is any employment relationship between them or not. The Brazilian Consolidation of Labor Laws, in its Article 3, establishes that in order to be considered as an employment relationship, the employee must provide the service in an onerous way, not on an eventual basis, personally and subordinated to the employer's orders. However, the app driver does not meet any of those requirements. Hence, he/she should be considered an autonomous worker. Therefore, this study was based on a review of the literature on the subject.

**KEYWORDS:** Labor Law; Uber; Partner Driver; Absence; Employment Relationship.

<sup>1</sup>Bacharelada em Direito pela Universidade Paranaense – UNIPAR – Umuarama – PR.  
E-mail: thais.perina@hotmail.com

<sup>2</sup>Bacharel em Direito/UNIPAR, Especialista em Direito Civil e Processual Civil/UNIPAR. Atualmente é Advogada e Professora Auxiliar em Direito do Trabalho da Universidade Paranaense – UNIPAR – Umuarama – PR.

## 1 INTRODUÇÃO

A evolução do Direito do Trabalho tem grande importância na sociedade, visto que, foi necessário passar por diversos conflitos de interesses para se chegasse num mundo mais justo.

O Direito do Trabalho surgiu com o objetivo para esclarecer e determinar juridicamente os direitos e deveres do empregado e do empregador. Um exemplo da evolução do Direito do Trabalho é a abolição da escravidão, no ano de 1888, em que trouxe condições mais dignas de trabalho àqueles que sofriam com a escravidão.

E, ao longo dos anos, vem surgindo mais conflitos nas relações de emprego e nas relações de trabalho, e para isso, o Direito do Trabalho intervém para dirimir tais problemas. É o caso da relação de trabalho entre a Uber, plataforma digital que tem objetivo em conectar o motorista e o cliente, e o motorista parceiro que ingressa a plataforma Uber.

A discussão que surgiu nesta relação de trabalho foi se existe vínculo empregatício entre as partes, ou não. No entanto, para que haja vínculo empregatício, é obrigatório que empregado preencha os requisitos dos artigos 2º e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho, que são eles: não-eventualidade, pessoalidade, subordinação e onerosidade.

## 2 O SURGIMENTO DO UBER

A UBER surgiu no ano de 2009, oriundo da cidade de São Francisco, nos Estados Unidos no entanto, só começou a atuar efetivamente no ano de 2010 e 2011.

A Uber foi pioneira do serviço *E-hailing* que consiste em solicitar transporte privado por aplicativo de *smartphones*. Atualmente, esse serviço expandiu-se e há diversos aplicativos como a Uber, como por exemplo, o Cabify, 99 Táxi, entre outros.

Sendo assim, define-se UBER como uma plataforma digital que tem como objetivo aproximar cliente e motorista.

Destaca-se ainda que no contrato celebrado entre o motorista e a Uber do Brasil, fica evidenciado que esta fornece serviços de tecnologia, não serviços de transporte, não atuando como empresa de transporte, nem operando como agente para o transporte de passageiros (MINAS GERAIS, 2017).

Ademais, o motorista que ingressa a pla-

taforma Uber é considerado motorista parceiro. Este tem total autonomia acerca de sua jornada de trabalho, bem como, não há qualquer subordinação por parte da Uber. No ato da contratação, a Uber apenas sugere como atender os clientes da melhor forma possível, e por isso, a Uber é tão “renomada”.

E, portanto, este modo de transporte vem sendo adotado em diversos países, tais como Portugal, Índia, Londres, Estados Unidos, inclusive no Brasil, entre outros.

### 2.1 Atuação do Uber no Brasil

No Brasil, esta plataforma foi implantada em 2014, na cidade de Rio de Janeiro. A segunda cidade a receber a Uber foi São Paulo, logo após, foi a cidade de Belo Horizonte. Curitiba foi a primeira cidade do Paraná que recebeu a Uber. Hoje, a Uber está atuando em diversas cidades do Brasil.

Além do serviço de transportes, a Uber também oferece, no Brasil, bem como nos Estados Unidos, entre outros, o serviço de UberEats, que consiste em entregas de comidas de restaurantes que estão cadastrados no aplicativo e são entregues por motoristas, que também estão cadastrados na Uber para essa função.

### 2.2 Evolução histórica do Direito do trabalho no Brasil

Conforme a vida dos brasileiros foi mudando ao decorrer dos anos, a lei teve de moldar-se à situação, como por exemplo, na época dos senhores feudais, o não havia qualquer direito aos trabalhadores, ao passo que, com a Revolução Industrial já houve uma mudança significativa na vida dos trabalhadores, e para isso, houve a necessidade de regulamentar tais situações também no âmbito jurídico.

A abolição da Escravidão no ano de 1888, bem como, a Revolução Industrial no Brasil no século XIX, foram marcos fundamentais para a evolução histórica do Direito do Trabalho no Brasil:

As condições de trabalho foram modificando-se no decorrer dos anos. Inicialmente, o trabalho era tido como atribuição dos escravos e dos servos. Os nobres não se dedicavam ao trabalho. Com a Revolução Industrial, a partir do momento em que passaram a ser utiliza-

das máquinas na produção, começaram a surgir novas condições de trabalho. (MARTINS, 2008, p. 01).

O Direito do Trabalho surgiu com o intuito de resolver conflitos que estavam sendo gerados na época, inclusive nos dias atuais, e para isso, estabeleceu direito e deveres, tanto do empregado como do empregador.

De acordo com a doutrina de José Cairo Júnior (2008, p. 40):

O Direito do Trabalho é o ramo do Direito composto por regras e princípios, sistematicamente ordenados, que regulam a relação de trabalho subordinada entre empregado e empregador, acompanhado de sanções para a hipótese de descumprimento dos seus comandos.

O Direito, como regra de conduta, observado pelo seu aspecto objetivo, tem como meta principal à prevenção de conflitos derivados de eterna luta entre capital e trabalho, preservando a vida em sociedade e a consequente paz social.

Um passo fundamental para a evolução do Direito do Trabalho foi no ano de 1891, com a criação de uma lei em que vedava o trabalho de crianças até 12 anos.

Outro avanço foi a concessão de férias aos trabalhadores com a criação de uma lei em que regulamentava isso no ano de 1925.

Nas palavras de Cairo Júnior (2008, p. 56), "já existem leis esparsas que regulamentavam relações de determinadas categorias profissionais e atribuía-me alguns direitos aos trabalhadores de uma forma geral, além de algumas Convenções da Organização Internacional do Trabalho ratificadas pelo Brasil."

No entanto, somente com a criação da Consolidação das Leis do Trabalho, em 1943, pelo Presidente Getúlio Vargas, que de fato, o Direito do Trabalho se concretizou, uma vez que foi estabelecido juridicamente os direitos e deveres de empregado e empregador.

Em nível Constitucional, o Direito do Trabalho só consolidou-se a partir da promulgação da Carta Magna de 1934. A primeira Constituição Federal, a de 1824, não continha nenhum dispositivo tratando das relações sociais do Trabalho. Constata-se semelhante omissão

a primeira Constituição Republicana (1891).

As constituições posteriores, de 1937, 1946 e 1967, mantiveram, de uma forma geral, os principais direitos dos trabalhadores contidos na carta de 1934, com pequenas modificações necessárias para atender ao seu caráter democrático ou autoritário, até ser promulgada a atual Carta Magna, em 05.10.88, que ampliou, sensivelmente, o leque de garantias constitucionais ao trabalhador subordinado. (CAIO JUNIOR, 2008, p. 56)

É claro que a cada dia que passa, novas situações ocorrem e, assim, vê-se a necessidade da intervenção do Judiciário para pacificar tais incidentes, porém, sempre respeitando as garantias constitucionais do empregado.

Após a criação da Consolidação das Leis do Trabalho, já foi criada a Lei do Trabalhador Rural em 1973, da mesma maneira que foi criada a lei que regulamenta o empregado doméstico, no ano de 2008.

Sendo assim, o Direito do Trabalho está em constante evolução, à medida em que novos acontecimentos vão surgindo, bem como a divergência acerca se há vínculo empregatício entre a Uber e o motorista parceiro, e para isso, há o Direito do Trabalho para dirimir este conflito.

### **2.2.1 Relação do emprego e relação de trabalho no âmbito Jurídico**

Antes de adentrar ao objetivo propriamente dito do presente artigo, faz-se necessário fazer a distinção entre relação de emprego e relação de trabalho, bem como a diferença do contrato de emprego e contrato de trabalho no âmbito jurídico.

A relação de emprego e a relação de trabalho podem até parecer a mesma coisa, ambos são baseados no trabalho, todavia, a doutrina diferencia e conceitua cada um deles.

A relação de emprego é aquela em há a configuração dos elementos dos artigos 2º e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho, como subordinação, onerosidade, trabalho não eventual e pessoalidade, e assim, pode se dizer que há vínculo empregatício entre empregado e empregador.

Já a relação de trabalho é mais amplo, sendo que, uma vez em que a pessoa que exe-

cuta determinada atividade, porém, não preenche os requisitos dos artigos 2º e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho, tem-se que esta tem apenas uma relação de trabalho com aquele que contrata o serviço.

Diz-se comumente que a relação de trabalho é gênero (alcançando toda modalidade de trabalho humano), ao passo que a relação de emprego (relação de trabalho subordinado) é espécie. Por este motivo, é verdadeira a assertiva segundo a qual toda relação de emprego é relação de trabalho, mas nem toda relação de trabalho é relação de emprego. (RESENDE, 2014, p. 137).

As espécies da relação de trabalho como exemplo são: trabalho eventual, trabalho de estagiário, trabalho autônomo, entre outros.

Sendo assim, mesmo que haja a configuração de apenas um requisito do art. 3º da Consolidação das Leis do Trabalho, será uma relação de trabalho e não relação de emprego, o que será base para a confecção do presente artigo.

### 2.2.2 Origem do contrato de Trabalho

Antigamente, na época dos escravos, obviamente, não havia contrato de trabalho. Portanto, a figura contrato de trabalho, ou de emprego, conforme será diferenciado, surgiu para estabelecer as obrigações dos empregados, bem como os seus direitos, e se, fossem descumpridos alguma cláusula, poderiam levar ao Judiciário. Modo que, prevalece nos tempos atuais. Esta figura é fruto da evolução do Direito do Trabalho.

Essa foi a forma encontrada pelo direito do trabalho para seguir o princípio da igualdade, como tratar desigualmente situações desiguais, ou seja, a proteção do empregado como recurso jurídico para compensar uma das descompensação econômica e contratual resultante da disparidade dos pratos da balança, que pende a favor do empregador por ele ter um poder natural que faz com que a situação que se encontra diante do trabalhador não seja de igualdade real. (NASCIMENTO, 2010, p. 541).

Assim, como explanado acima, o con-

trato de trabalho, ou, como a doutrina prefere denominar contrato de emprego é aquele que, depende de uma relação entre empregado e empregador.

José Cairo Júnior (2008, p. 141), traz em sua doutrina:

Com efeito, Trabalho corresponde a qualquer esforço físico ou mental despendido por um ser humano, que pode efetivar-se por conta própria ou por conta alheia. Desse modo, a designação contrato de emprego é mais específica, pois descreve a realização de um pacto onde o trabalho subordinado constitui a principal obrigação de uma das partes, qual seja, o empregado.

No entanto, o contrato de trabalho, bem como a relação de trabalho é aquele que compreende qualquer trabalho, como o do estagiário, do eventual, e a do autônomo, que será objeto de pesquisa neste presente artigo.

Segundo a concepção de Sérgio Pinto Martins (2010, p. 86):

Contrato de trabalho é gênero, e compreende o contrato de emprego. Contrato de trabalho poderia compreender qualquer trabalho, como a do autônomo, do eventual, do avulso, do empresário etc. Contratado de emprego diz respeito à relação entre empregado e empregador e não à outro tipo de trabalhador. Daí por que se falar em contrato de emprego, que fornece a noção exata do tipo de contrato que estaria sendo estudado, porque o contrato de trabalho seria o gênero e contrato de emprego, a espécie.

Dessa maneira, para que se tenha contrato de emprego, faz-se necessário que haja relação de emprego entres a partes, e para isso, é obrigatório que a relação entre empregado e empregador esteja caracterizada a partir dos pressupostos elencados nos artigos 2º e 3º da Consolidações das Leis do Trabalho.

Assim, como, por exemplo, num contrato de compra e venda que são estabelecidas direitos e obrigações para ambas as partes, é no contrato de emprego, uma vez que o empregador tem obrigação de remunerar o empregado pelo serviço prestado, da mesma forma, o empregado tem a obrigação de prestar o serviço contratado.



Apesar, do artigo 442 da Consolidação das Leis do Trabalho adotar o termo “contrato individual de trabalho”, deixa claro que este contrato refere-se à relação de empregado: “Art. 442. Contrato individual de Trabalho é o acordo, tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego.” (BRASIL, 1943).

Tem-se que, então, que o contrato de emprego “poderá ser celebrado de forma expressa ou tácita; verbal ou por escrito; por tempo determinado ou por tempo indeterminado; solene ou informal; individual ou por equipe.” (CAIRO JÚNIOR, 2008, p. 143).

No entanto, “O objeto direto do contrato de trabalho é a prestação de serviço subordinado e não eventual do empregado ao empregador, mediante o pagamento de salário.” (MARTINS, 2010, p. 98).

Logo, aquele que presta seu serviço sem estar subordinado às ordens do empregador, bem como, podendo substituir-se na prestação de serviço, sendo este de forma eventual e sem qualquer remuneração, não terá relação de emprego, e sim, mera relação de trabalho, consequentemente, não gera contrato de emprego. Um exemplo é o trabalhador autônomo, que além disso, assume os riscos de suas atividades laborais.

Apesar, da distinção entre os conceitos de contrato de emprego e contrato de trabalho ser apenas doutrinária, é, no entanto, relevante para a elaboração e fundamentação do presente artigo, para poder diferenciar da relação de emprego e relação de trabalho, como do trabalhador autônomo para o trabalhador que preenche os requisitos obrigatórios dos artigos 2º e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho.

### 2.3 Requisitos do vínculo empregatício à luz da consolidação das Leis do Trabalho

No Direito do Trabalho, para que seja configurado vínculo empregatício entre empregado e empregador, é necessário que o empregado preencha os requisitos elencados nos arts. 2º e 3 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT.

O art. 2º da Consolidação das Leis do Trabalho (BRASIL, 1943) descreve o conceito de empregador “Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.”

Bem como, o art. 3º da Consolidação das Leis do Trabalho (BRASIL, 1943) conceitua o empregado “Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.”

Sendo que, para a configuração do empregado este deve preencher os elementos do art. 3º, que “tais elementos são, portanto: trabalho não eventual, prestado *intuitu personae*, por pessoa física, em situação de subordinação, com onerosidade.” (DELGADO, 2016, p. 300).

No entanto, este rol dos requisitos é considerado taxativo, logo, apenas o não preenchimento de algum dos requisitos, já implica a ausência de vínculo empregatício entre empregado e empregador, que é o caso do motorista parceiro que ingressa a plataforma Uber.

Contudo, ver-se-á cada requisito, seu conceito, e se o motorista parceiro preenche o pressuposto elencado no art. 3º da Consolidação das Leis do Trabalho ou não.

#### 2.3.1 Pessoaalidade

No tocante ao requisito da pessoalidade, para que o empregado preencha esse pressuposto, este deve prestar o serviço pessoalmente, consequentemente, sendo vedada se substituir por outra pessoa na prestação do trabalho, sem anuência do empregador.

Ainda, é relevante ressaltar de que, o requisito da pessoalidade é aplicado tão somente ao empregado. Ricardo Resende (2014, p. 141) corrobora o exposto:

É também muito importante observar que a natureza *intuitu personae* ocorre somente em relação ao empregado, e não em relação ao empregador (princípio da despersonalização do empregador). Recorde-se do princípio da continuidade da relação de emprego. Ao empregado interessa a prestação de serviços por tempo indeterminado, até porque, em regra, ele precisa do salário para subsistir. Assim, é perfeitamente possível que, ao longo do vínculo de emprego, haja alteração do polo passivo da relação de emprego (mude o empregador), seja pela transferência de propriedade da empresa, seja pela alteração

do quadro societário. Neste caso, dá-se a sucessão de empregadores, mantendo-se intactos os vínculos de empregos existentes, nos termos dos arts. 10 e 448 da CLT.

Para José Cairo Júnior (2008, p. 197):

O contrato de trabalho é celebrado *intuitu personae* em relação à pessoa do empregado. É um contrato personalíssimo e, por conta disso, além de não se admitir que o empregado seja pessoa jurídica, a prestação de serviço deverá ser executada pessoalmente, vedada a substituição por outra pessoa.

Em relação ao motorista parceiro da Uber, “o motorista cadastrado na UBER pode, para o mesmo veículo, cadastrar outro motorista, recebendo o primeiro em sua conta os valores dos dois.” (BRASIL, 2017, p 15).

Destarte, é evidente que o motorista parceiro não preenche este requisito, uma vez que, este pode substituir-se na prestação de serviço e, posto isto, viola a natureza *intuitu personae* do pressuposto em questão.

### 2.3.2 Subordinação

A respeito do pressuposto da subordinação, vale ressaltar que este requisito é um dos mais importantes para a caracterização do vínculo empregatício. Sérgio Pinto Martins (2010, p. 138) conceitua “Subordinação é a obrigação que o empregado tem de cumprir as ordens determinadas pelo empregador em decorrência do contrato de trabalho. É o objeto do contrato de trabalho.”

Portanto, é necessário que, o empregado esteja subordinado a ordens e regras na realização de suas obrigações impostas pelo empregador, para que haja a configuração deste pressuposto, e conseqüentemente, haja relação de emprego.

Ainda, consoante Martins (2010, p. 99):

O obreiro exerce sua atividade com dependência ao empregador, por quem é dirigido. O empregado é, por conseguinte, um trabalhador subordinado, dirigido pelo empregador. O trabalho autônomo não é empregado justamente por não ser subordinado a ninguém, exercendo

com autonomia suas atividades e assumindo os riscos de seu negócio.

Desse modo, para que o motorista parceiro caracterizasse o requisito de subordinação, este deveria estar submetido às regras e até punições pela Uber, no entanto, isto não ocorre. Por conseguinte, para MM. Juíza Tamara Gil Kemp (BRASIL, 2017, p. 05), não há dúvidas que não há subordinação entre a Uber e o motorista parceiro, posto que:

Saliente-se que não há prova de ordens, submissão a horários, punições ou qualquer elemento de prova que denote subordinação, conforme se depreende do depoimento prestado pelo próprio reclamante, considerando que este poderia ficar com o aplicativo desligado e trabalhar quando lhe fosse conveniente, sem que os referidos fatos pudessem causar punições, situações típicas das relações de emprego.

Ainda, o MM. Juiz de Trabalho Felipe de Souza Sickert (MINAS GERAIS, 2017, p. 06), declarou que:

a eventual classificação dos motoristas em bronze, prata e ouro para fins de acesso à determinadas vantagens decorrentes, por exemplo, de convênios mantidos pela Uber com postos de gasolina, não configura a existência de plano de carreira ou de subordinação jurídica, mas sim a concessão de incentivos para que o motorista permaneça ativo na plataforma.

Por todo o exposto, tem-se que inexistente subordinação entre a Uber e o motorista parceiro, uma vez que o motorista tem total liberdade e autonomia em sua jornada de trabalho, podendo ficar *off-line* na plataforma ou recusar clientes e não sofrer nenhuma punição por este ato, da mesma maneira que, a classificação dos motoristas para que tenham determinadas vantagens, ou, que permaneçam na plataforma, também não há a caracterização de subordinação.

### 2.3.3 Não eventualidade

No que concerne o requisito da não eventualidade, o serviço prestado pelo empre-

gado deve ser feito de forma contínua e habitual. Para José Cairo Júnior (2008, p. 198), “tais atividades, além de essenciais ou necessárias, são de natureza permanente.”

Augusto César Leite de Carvalho (2011, p. 114) aduz que: “O trabalho contínuo seria aquele desenvolvido a todo dia e hora, ressalvados os intervalos previstos em lei. A noção fundamental é o curso do tempo, ao exame da continuidade.”

Consequentemente, aquele que tem total liberdade e autonomia em sua jornada de trabalho é considerado pela doutrina e pelo judiciário como trabalhador autônomo em virtude do requisito da não eventualidade é fundamental que o serviço seja prestado de forma contínua.

Sobre o motorista parceiro e o requisito da não eventualidade, tem-se que:

O reclamante, ainda, salientou que tinha ampla liberdade com relação a horários de utilização do aplicativo, afirmando que poderia utilizá-lo em qualquer horário e quantas vezes quisesse por semana, não havendo nenhuma determinação da Uber quanto a horário de trabalho, sequer tendo de informar à Uber os momentos em que ligaria ou desligaria o aplicativo. (MINAS GERAIS, 2017, p. 06).

Por conseguinte, é indubitável a ausência do requisito da não eventualidade na prestação de serviço por parte do motorista parceiro, visto que, este tem a faculdade na escolha dos horários e locais da realização de seu trabalho, podendo se desligar da plataforma no momento em que desejar, sem qualquer prévia comunicação a Uber, logo, não há em que se falar em trabalho contínuo e habitual.

### 2.3.4 Onerosidade

Por fim, o requisito de onerosidade trata-se de uma remuneração feita pelo empregador mediante atividade laborada pelo empregado.

Amauri Mascaro Nascimento (2010, p. 643), em sua doutrina, conceitua este pressuposto como “*Onerosidade* quer dizer que só haverá contrato de trabalho desde que exista um salário, convencionado ou pago.” Ou seja, é imprescindível que o empregado dependa economicamente do empregado, e que, o trabalho realizado seja de forma não eventual, pessoal-

mente e com subordinação e que gere uma remuneração para que tenha vínculo empregatício com o empregador.

No entanto, o motorista parceiro é denominado parceiro exatamente por partilhar o que ganha em sua corrida com a plataforma Uber, não recebendo diretamente pela Uber, e sim, dividindo o que ganhou, uma vez que, foi a Uber que fez a conexão entre o motorista e o cliente, e, portanto, recebe do motorista por isso.

A Juíza do Trabalho Tamara Gil Kemp (BRASIL, 2017, p. 06), esclarece de forma concisa e clara como não há onerosidade na relação entre a Uber e o motorista parceiro:

Ademais, pelo depoimento do autor, observa-se que houve um acerto de divisão dos ganhos pelos serviços prestados no elevado percentual de 75% do total arrecadado. Vale salientar que a remuneração à base de 75% dos serviços prestados não se enquadra no conceito de salário, pois, representa mais da metade da produção do reclamante. Desta forma, inevitável constatar que o reclamante trabalhava de forma autônoma, na condição de parceiro, partilhando ganhos com a reclamada.

Isto posto, conforme explanado, o motorista que ingressa à plataforma Uber não preenche qualquer requisito obrigatório elencado no art. 3º da Consolidação das Leis do Trabalho, sendo o requisito da onerosidade mais um ausente.

### 2.4 Trabalho Autônomo

O trabalho autônomo é uma das espécies de relação de trabalho, ou seja, quando aquele que labora determinada atividade não preenche os requisitos do art. 3º da Consolidação das Leis do Trabalho, em especial, o da subordinação. Nas palavras de Cairo Júnior (2008, p. 127), “neste tipo de relação de trabalho encontra-se ausente a subordinação jurídica, ou seja, quem dirige a atividade laboral é o próprio trabalhador, que repassa o produto final do seu trabalho ou a sua utilidade respectiva para outro contratante.”

Para Alice de Barros Monteiro (2011, p. 173): “O trabalho autônomo, por faltar-lhe o pressuposto da subordinação jurídica, está fora da égide do Direito do Trabalho.”

O Tribunal Regional do Trabalho da 10ª

Região (BRASIL, 2013), conceitua o trabalhador autônomo:

TRABALHADOR AUTÔNOMO - CONCEITO. Trabalhador autônomo é o que exerce, habitualmente e por conta própria, atividade profissional remunerada. Não é empregado. A autonomia da prestação de serviço confere-lhe uma posição de empregador em potencial: explora, em proveito próprio, a própria força de trabalho. (MARANHÃO, Délio. Direito do Trabalho. 16ª edição. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1992, p. 51). O ônus de provar a inexistência da relação empregatícia quando admitida a prestação de serviços, mas negado o liame laboral, é do beneficiário da força de trabalho despendida. Demonstrando as provas orais e documentais coligidas aos autos a procedência da afirmações expendidas na defesa acerca da prestação de serviços autônomos, impõe-se afastar o vínculo empregatício pretendido, conforme decidido no Juízo de origem. (RO 18201386110005 DF 00018-2013-861-10-00-5 RO, Órgão Julgador: 1ª Turma, Partes: Recorrente: Fernando Carlos Fiel de Vasconcellos Figueiredo, Recorrido: Associação Habitat para a Humanidade, Publicação: 05/07/2013 no DEJT, Julgamento: 28 de Junho de 2013, Relator: Desembargador Pedro Luis Vicentin Foltran).

Ainda, o Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (BRASIL, 2016) corrobora o exposto:

VÍNCULO EMPREGATÍCIO. MOTORISTA FRETEIRO. AUSÊNCIA DE SUBORDINAÇÃO. A subordinação é o elemento que diferencia o trabalho autônomo da relação de emprego. Assim, mesmo se comprovados os demais pressupostos, não se reconhece o vínculo empregatício se o conjunto probatório aponta para o trabalho autônomo do freteiro, que trabalha com independência para atender aos chamados para a prestação de serviços, é possuidor de caminhão próprio e tem liberdade de comparecimento. O objetivo da contratação era, na verdade, a entrega das mercadorias, e não a disponibilização da mão-de-obra do trabalhador à empresa durante determinado interregno temporal. Nesta situação, em

que o conjunto probatório aponta para a ausência de subordinação, requisito necessário à pretensão, reconhece-se que o trabalho se dava de forma autônoma. (RO 00266201500503002 0000266-41.2015.5.03.0005, Órgão Julgador: Oitava Turma, Publicação: 18/03/2016, Relator: Ana Maria Amorim Rebouças).

O caso acima exposto é similar ao do motorista parceiro, em virtude de este possuir carro e próprio e ter total autonomia e liberdade em sua laboração profissional.

Dessa maneira, o Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região (BRASIL, 2009) declarou que:

VÍNCULO EMPREGATÍCIO. INEXISTÊNCIA DOS REQUISITOS CARACTERIZADORES. TRABALHO AUTÔNOMO.

O que distingue essencialmente o vínculo de trabalho autônomo da relação de emprego é a ausência de subordinação do trabalhador ao tomador de serviços. Diante da ausência de requisito essencial a caracterização da relação de emprego consubstanciada na subordinação jurídica, constante do art. 3º da Consolidação, não se há falar em reconhecimento de relação empregatícia. Recurso a que se nega provimento. (90009520095050017 BA 0009000-95.2009.5.05.0017, Órgão Julgador: 5ª Turma, Publicação: DJ 03/12/2009, Relator Esequias de Oliveira).

Bem, como o Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (BRASIL, 2015) corrobora o exposto:

RELAÇÃO DE EMPREGO - TRABALHO AUTÔNOMO - A marca essencial do contrato de emprego é a subordinação jurídica do prestador de serviços àquele que o contrata e remunera e, por força, disso, dispõe da sua força de trabalho e dela se utiliza como lhe apraz, segundo os limites do contrato, no giro do negócio cujos riscos assume totalmente. Esse aspecto, evidentemente, não se apresentava na relação de trabalho dos autos, na qual o autor, conforme contrato feito, apenas ocupava e explorava, mediante cessão de direito, lavra de pedra cuja exploração foi outorgada à ré, mediante a entrega a esta de percentual da produção obtida, sendo que ele ali



trabalhava sem ingerência do proprietário da lavra e sem receber deste pagamento salarial. Trata-se, sem dúvidas, de relação de trabalho autônomo, fora dos moldes previstos nos art. 3º da CLT. (RO 00407201416203009 0000407-11.2014.5.03.0162, Órgão Julgador: Sexta Turma, Publicação: 21/09/2015, Relator: Jorge Berg de Mendonca).

Para o Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (BRASIL, 2014):

VÍNCULO DE EMPREGO. TRABALHO AUTÔNOMO. AUSÊNCIA DE SUBORDINAÇÃO. Para a configuração do vínculo de emprego, mister a verificação dos requisitos previstos no artigo 3º da CLT na relação havida entre as partes, como o trabalho desempenhado por pessoa física, a personalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação jurídica. Muitos profissionais encontram-se numa zona fronteira entre o trabalho com vínculo de emprego e o trabalho autônomo, sendo a subordinação jurídica constatada em cada caso concreto, o elemento essencial que irá distinguir um trabalhador do outro, de acordo com a dilação probatória. (RO 00007409020135010246 RJ, Órgão Julgador: Segunda Turma, Publicação: 15/12/2014, Julgamento: 3 de Dezembro de 2014, Relator: Jose Antonio Piton).

O Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (BRASIL, 2011), em um caso semelhante, demonstra o exposto:

PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS DE FORMA AUTÔNOMA. MOTORISTA AGREGADO. AUSÊNCIA DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO. Extrai-se dos elementos probatórios que o reclamante laborava de forma autônoma, não havendo subordinação jurídica, requisito indispensável ao reconhecimento do vínculo empregatício. O autor, na qualidade de autônomo, prestava serviços de entrega de mercadorias à reclamada, mediante pagamento pelo serviço executado, e arcava com as despesas decorrentes da sua atividade comercial, como as despesas com combustível e desgaste do veículo. Ausentes, pois, os elementos característicos do vínculo empregatício

(art. 3º da CLT). Sentença que se mantém. (2137201024900 PR 2137-2010-24-9-0-0, Órgão Julgador: 4a. Turma, Publicação: 03/05/2011, Relator: Sérgio Murilo Rodrigues Lemos).

E, por fim, o Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (BRASIL, 2011), aduz que:

MOTORISTA FRETEIRO. AUTONOMIA NA PRESTAÇÃO DOS SERVIÇOS. AUSÊNCIA DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO. O autor firmou um verdadeiro contrato de prestação de serviços com a ré, com total autonomia e assumindo os riscos do negócio, uma vez que escolhia o roteiro a ser feito, podia contratar ajudantes sem qualquer interferência da empresa e arcava com os custos de manutenção do veículo de sua propriedade, sendo que essa situação propiciou ganhos maiores do que auferiria como empregado motorista. Recurso a que se nega provimento. (9177200928904 PR 9177-2009-28-9-0-4, Órgão Julgador: 4a. Turma, Publicação: 21/01/2011, Relator: Luiz Celso Napp).

Conforme toda a pesquisa e jurisprudências expostas neste trabalho, o motorista parceiro não preenche qualquer pressuposto obrigatório imposto pelo artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho, tais como executar sua atividade laboral de forma não eventual, onerosa, subordinado ao empregador e fazê-la de forma pessoal, para que seja denominado empregado.

Portanto maneira, de acordo com os exemplos dos entendimentos majoritários dos Tribunais Regionais do Trabalho, o motorista parceiro da Uber deve ser considerado trabalhador autônomo, e tendo com a Uber mera relação de trabalho e não de emprego.

### 3 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Por fim, para uma melhor análise e compreensão do referido artigo foi necessária uma pesquisa minuciosa acerca da história da plataforma Uber, bem como a história do Direito do Trabalho, a diferença doutrinária entre relação de trabalho e relação de emprego, e ainda, sobre cada requisito elencado nos artigos 2º e 3º da Consolidação das Leis Trabalhistas, que são: a não eventualidade, personalidade, subordinação e onerosidade, para verificar se havia

vínculo empregatício entre a Uber e o motorista parceiro que ingressa a plataforma.

No entanto, como explicitado, o motorista parceiro não preenche tais requisitos.

O requisito da pessoalidade, não é preenchido, uma vez que pode substituir-se na atividade laboral do motorista.

Sobre o requisito não eventualidade, também não, pois, o motorista parceiro pode ligar e se desligar quando desejar da plataforma Uber, logo seu trabalho não é habitual.

Ainda, sobre o requisito da subordinação, o motorista parceiro não está subordinado a nenhuma ordem da Uber. Ainda, as vantagens recebidas como descontos em postos de gasolina, são apenas para que este permaneça ativo na plataforma, porém, ainda não se caracteriza como subordinação.

Por fim, sobre a onerosidade, o motorista é denominado motorista parceiro exatamente por ser parceira da Uber, ou seja, o motorista partilha o que ganha em suas corridas, no entanto, fica com 75% do valor auferido. Portanto, não há no que se falar em preenchimento do requisito da onerosidade, haja vista que, para isso, o motorista deveria receber diretamente da Uber, o que não é o que ocorre.

Diante disso, em virtude da ausência do preenchimento dos requisitos exigidos pelo documento legal inexistente vínculo empregatício entre as partes, e assim, os motoristas deverão ser considerados trabalhadores autônomos.

## REFERÊNCIAS

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. 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: 05 set. 2017.

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional do trabalho da 3ª Região. **Recurso Ordinário nº 00026-41.2015.5.03.005**, Relatora: Ana Maria Amorin Rebouças, 18, mar. 2016. Disponível em: <https://trt-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/322084371/recursordinario-trabalhista2662015005030020000266-4120155030005>. Acesso em: 19 out. 2017.

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região. **Recurso Ordinário nº 0001995-46.2016.5.10.0111**. Juíza Tamara Gil Kemp. 18

abr. 2017. Brasília. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/dl/uber-decisao.pdf>. Acesso em: 05 set. 2017.

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região. **Recurso Ordinário nº 0009000-95.2009.5.0017**, Relator: Esequias de Oliveira, 03 dez. 2009. Disponível em: <https://trt-5.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/7640647/recursordinario-record-90009520095050017-ba-0009000-9520095050017>. Acesso em: 23 out. 2017.

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. 9ª Turma. **Recurso Ordinário nº 0011359-34.2016.5.03.0112**. Parte Litigante Uber do Brasil Tecnologia LTDA., Relatora Desembargadora Maria Stela Álvares da Silva Campos, 23 maio 2017. Belo Horizonte. Disponível em: <http://www.migalhas.com.br/arquivos/2017/5/art20170526-06.pdf>. Acesso em: 05 set. 2017.

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. **Recurso Ordinário nº 00007409020135010246**, Relator: Jose Antonio Piton, 03 dez. 2014. Disponível em: <https://trt-1.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/158268106/recursordinario-ro-7409020135010246-rj>. Acesso em: 19 out. 2017.

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. **Recurso Ordinário nº 9177200928904**, Relator: Luiz Celso Napp, 21 jan. 2011. Disponível em: <https://trt-9.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/18885587/9177200928904-pr-9177-2009-28-9-0-4-trt-9>. Acesso em: 19 out. 2017.

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. **Recurso Ordinário nº 2137201024900**, Relator: Sérgio Murilo Rodrigues Lemos, 05 maio. 2011. Disponível em: <https://trt-9.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/18878721/2137201024900-pr-2137-2010-24-9-0-0-trt-9>. Acesso em: 19 out. 2017.

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região. **Recurso Ordinário nº 18201386110005**, Relator: Desembargador Pedro Luis Vicentin Foltran, 28 jun. 2013. Disponível em: <https://trt-10.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/24524454/recursordinario-ro-18201386110005-df-00018-2013-861-10-00-5-ro-trt-10>. Acesso em: 19 out. 2017.

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. **Recurso Ordinário nº 00407201416203009 0000407-11.2014.5.03.0162, Relator: Jorge Berg de Mendonca, 21 set. 2015.** Disponível em: <https://trt-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/234343948/recurso-ordinario-trabalhista-ro-407201416203009-0000407-1120145030162?ref=juris-tabs>. Acesso em: 19 out. 2017.

CAIRO JUNIOR, J. **Curso de Direito do Trabalho**. 2. ed. Bahia: Jus Podivim, 2008.

CARVALHO, A. C. L. De. **Direito do Trabalho**. Aracaju: Evocati, 2011.

DELGADO, M. G. **Curso de Direito do Trabalho**. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016.

MARTINS, S. P. **Direito do Trabalho**. 26. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

\_\_\_\_\_. **Direito Processual do Trabalho**. 28. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

MINAS GERAIS. Tribunal de Justiça do Estado de Minas Gerais. 37ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte. **Reclamação Trabalhista nº 0011863-62.2016.5.03.0137**. Partes Litigantes Artur Soares Neto e Uber Do Brasil Tecnologia LTDA. Juiz Filipe de Souza Sickert, 30 jan. 2017. Belo Horizonte.

MONTEIRO, A. B. **Curso de Direito do Trabalho**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2011.

NASCIMENTO, A. M. **Curso de Direito do Trabalho**. 25. ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

RESENDE, R. **Direito do Trabalho Esquemático**. 5. ed. São Paulo: Método, 2014.

#### **INEXISTENCIA DE VÍNCULO LABORAL: CONDUCTOR X UBER**

**RESUMEN:** En síntesis, esta investigación ha buscado mostrar más un conflicto laboral en que el Derecho del Trabajo necesita solucionar. Con el surgimiento de la UBER en Brasil y la filiación de conductores aparceros en la plataforma, se inició la discusión acerca de la relación laboral entre las partes, y se existe o no vínculo laboral entre ellos. La Consolidación de las Leyes de Trabajo, en su artículo 3º establece que

para caracterizar vínculo laboral es necesario que el empleado preste trabajo de forma onerosa, no eventual, personalmente y subordinado a las órdenes del empleador. Sin embargo, el conductor aparcerero no rellena ningún requisito, y, por lo tanto, deberá ser considerado trabajador autónomo. De esa forma, la investigación se basó en revisión de literatura sobre el tema.

**PALABRAS CLAVE:** Derecho del Trabajo; UBER; Conductor Aparcerero; Ausencia; Vínculo Laboral.