

A NATUREZA DA RELAÇÃO JURÍDICA “UBERISTA”Edilton Meireles¹
Everton Caldas Silveira²<http://dx.doi.org/10.21902/rbp.v11i2.5242>**RESUMO**

O presente artigo é fruto da pesquisa sobre a natureza da relação jurídica firmada entre a UBER e o motorista. A metodologia utilizada foi a revisão bibliográfica nacional e estrangeira de legislações, jurisprudências, doutrinas e trabalhos científicos relacionados ao tema. Inicialmente, apresentou-se a estrutura da relação mantida pelo trabalhador “UBERISTA”. Adiante, delineou-se os aspectos da natureza da relação jurídica sob a égide legal, jurisprudencial e do direito comparado. Por último, concluiu-se que diante da análise dos requisitos caracterizadores da relação de emprego e do princípio da primazia da realidade fática a relação firmada entre UBER e Motorista é considerada empregatícia.

PALAVRAS-CHAVE: Direito Trabalhista. UBER. Motorista. Relação Jurídica.**ABSTRACT**

This article is the result of research on the nature of the legal relationship established between UBER and the driver. The methodology used was the national and foreign literature review of laws, jurisprudence, doctrines and scientific works related to the theme. Initially, the structure of the relationship maintained by the worker “UBERIST” was presented. Ahead, the aspects of the nature of the legal relationship under the aegis of law, jurisprudence and comparative law were outlined. Finally, it was concluded that considering the requirements that characterize the employment relationship and the principle of the primacy of factual reality, the relationship established between UBER and Driver is considered to be employment.

KEYWORDS: Labor Law. UBER. Driver. Legal Relationship.

¹ Pós-doutor pela Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa, (Portugal). Desembargador do trabalho no Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região, professor adjunto da Universidade Católica do Salvador – UCSal, Bahia, (Brasil). Professor associado da Faculdade de Direito da Universidade Federal da Bahia – UFBA, Bahia. edilton_meireles@uol.com.br Orcid id: <https://orcid.org/0000-0002-9312-6854>

² Graduando em Direito pela Universidade Federal da Bahia – Faculdade de Direito, Bahia, (Brasil). Membro do Núcleo de Competições Internacionais da UFBA. Conselheiro da Sociedade de Debates da UFBA. Ex-membro do corpo editorial da Revista da FDUFB. Estagiário do Juizado Especial Federal – 1ª Região. Seção Bahia. Bolsista de Iniciação Científica (PIBIC/UFBA). evertoncsilveira@gmail.com Orcid id: <https://orcid.org/0000-0001-9084-3201>

SUMÁRIO: 1. Introdução. 2. Estrutura da Relação Mantida pelo Trabalhador “UBERISTA”. 2.1. Caracterização. 2.2. Conceito. 3. Natureza da Relação Jurídica. 3.1 Requisitos da Relação Empregatícia 3.1.1. Relação Uberista no Contexto da Relação Empregatícia. 3.2. Jurisprudência Brasileira. 3.3. Direito estrangeiro no caminho da definição. 4. Conclusão. Referências.

1. Introdução

Atualmente, é notável o impacto da tecnologia na área jurídica, sobretudo no direito de trabalho, com a insurgência de novas formas laborais³. Diante disso, faz-se necessário que os intérpretes do direito busquem construir uma hermenêutica que acompanhe a evolução social, sem perder de vista os direitos e garantias conquistadas ao longo dos anos.

Neste cenário, este artigo busca compreender a natureza da relação jurídica estabelecida entre a UBER e seus motoristas, relação esta objeto de bastante controvérsia no campo jurídico.

Registre-se que não se pretende aqui analisar a legalidade do serviço prestado pelo aplicativo, mas sim a relação firmada pelo aplicativo envolvendo o prestador de serviços.

Para tanto, procura-se apresentar a estrutura de funcionamento da UBER, o seu papel e o do parceiro na atividade realizada, analisando as características do serviço de modo a se apurar a sua natureza jurídica.

Nessa toada, deve-se trilhar uma análise legal, doutrinária e jurisprudencial a fim de depreender a natureza da relação jurídica estabelecida pela UBER e seus motoristas, utilizando-se do método dedutivo com de revisão da literatura, interpretação de textos normativos e análise de decisões jurisprudenciais nacionais e estrangeiras.

2. Estrutura da relação mantida pelo trabalhador “Uberista”

Funcionando no Brasil desde 2014, a UBER é uma empresa americana que tem como característica providenciar e programar, via aplicativo de smartphone, a prestação de serviços “de transporte e/ou logística e/ou compra de certos bens com terceiros provedores independentes desses Serviços, inclusive terceiros fornecedores independentes de transporte, terceiros fornecedores independentes de logística e terceiros fornecedores independentes de

³ COUNTOURIS, Nicola. La gouvernance par les algorithmes et le récit alternatif du travail. In; SUPIOT, Alain (dir.). Le travail au XXI^e siècle. Ivry-sur-Seine: L’Atelier, 2019, p. 87-101.

bens, mediante contrato com a Uber ou determinadas Afiliadas da Uber (“Prestadores Terceiros”)⁴.

Esses serviços são divididos em categorias, que podem ser escolhidas pelos usuários conforme suas necessidades e desejos, quais sejam: UBER BLACK (serviço de transporte privado de luxo da UBER, que possuem carros SUV e sedan de 5 lugares com ar condicionado e bancos em couro, motoristas vestido com traje social, e água gelada e doces disponíveis para o passageiro), UBERX (serviço de transporte privado comum da UBER, que possuem carros a partir de 2008 com ar condicionado), UBERBAG (serviço de transporte privado para clientes que queiram transportar grande quantidade de coisas ou bagagens), UBEREATS (o serviço de delivery de comida e compras da UBER), dentre outros⁵.

Segundo os termos e condições publicados no sítio oficial da UBER, em sua visão os serviços são disponibilizados para uso pessoal e não comercial. Dessa forma, a UBER reitera que não fornece bens, não presta serviços de logística ou transporte, apenas fornece plataforma tecnológica para que terceiros independentes e não representantes da UBER o façam. Por conseguinte, a UBER sustenta que não possui relação de trabalho com os motoristas parceiros do aplicativo, mas que haveria uma prestação de serviço por parte dela aos motoristas, que se utilizam de sua plataforma tecnológica para alcançar clientes para os serviços prestados a terceiros⁶. Nessa visão, a empresa UBER prestaria um serviço aos motoristas parceiros de modo que estes pudessem executar suas atividades em favor de terceiros (os clientes).

Ressalte-se, no entanto, que a UBER impõe aos parceiros um código de conduta, ainda que assegurando liberdade quanto a jornada de trabalho a ser executada. Deve-se registrar, ainda, que é a UBER que fixa o preço do serviço a ser prestado pelo parceiro, não tendo este qualquer ingerência sobre ele e só o conhecendo ao final da corrida, quando também há avaliação do parceiro pelo usuário. Por fim, tem-se que o valor pago a UBER pelos parceiros é descontado dos serviços de transporte e não pagos à título de mensalidade pela utilização da plataforma⁷.

⁴ UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA. TERMOS E CONDIÇÕES. Disponível em: <<https://www.uber.com/pt-BR/legal/terms/br/>> Acesso em: 15 set. 2019.

⁵ UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA. CATEGORIAS DA UBER. Disponível em: <<https://www.uber.com/pt-BR/blog/categorias-da-uber/>> Acesso em: 15 set. 2019.

⁶ UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA. TERMOS E CONDIÇÕES. Disponível em: <<https://www.uber.com/pt-BR/legal/terms/br/>> Acesso em: 15 set. 2019.

⁷ DELATE, Raiza Moreira. A dignidade do trabalhador e as novas formas de exploração do trabalho humano: A relação Uber X Motorista. Revista Eletrônica da Ordem dos Advogados Brasileiros – Rio de Janeiro. Set. 2017. Disponível em: <<http://revistaeletronica.oabrj.org.br/wp-content/uploads/2017/09/Artigo-Revista-Eletronica-OABRJ-RAIZA-MOREIRA-DELATE.pdf>> Acesso em: 15 set. 2019.

Outrossim, para tornar-se parceiro da UBER é necessário que o motorista tenha habilitação especial para exercer atividade remunerada como motorista (conhecido como registro EAR - “Exerce Atividade Remunerada”).

Além disso, para se tornar parceiro é imprescindível o cadastro no site da UBER. Esse cadastro exige o fornecimento pelo postulante de seu nome, sobrenome, e-mail, número de telefone, senha de acesso, local de trabalho (cidade e estado) e código de identificação. Municiada com esses dados, a UBER verificará os antecedentes criminais do candidato a parceiro. Em sendo aprovado, a UBER enquadra o veículo do parceiro na categoria adequada e dar-lhe instruções de uso⁸.

Conforme a análise do professor Rodrigo Carelli, depois de feito o cadastro, prepondera como perfil de cadastrado: o do sexo masculino, com idade de 31 a 40 anos, que possui ensino médio completo e trabalha de 45 a 60 horas por semana. Além disso, percebe-se que, entre a grande maioria dos cadastrados, a UBER foi escolhida para complemento de renda de alguns, como “bico” ou ganha-pão, haja visto o cenário de desemprego estrutural e de crise econômica⁹. Típico labor da gig economy (economia de bico) ou freelance economy¹⁰.

Para alguns, com esta relação e outras assemelhadas, surge uma nova categoria de trabalhadores: a dos independentes, mas, que, na realidade, seriam de trabalhadores autônomos, mas dependentes economicamente (dependente contractor)¹¹, o que atrairia uma legislação que lhes assegurasse algumas proteções e benefícios, ainda que não aqueles reservados aos empregados¹².

⁸ UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA. Veja como se cadastrar na Uber. Disponível em: <<https://www.uber.com/pt-BR/blog/como-se-cadastrar-no-uber/>> Acesso em: 15 set. 2019.

⁹ CARELLI, Rodrigo de Lacerda. O Caso Uber e o Controle por Programação: de carona para o século XXI. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (Coords.). Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano: a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais. São Paulo: LTr, 2017. p. 132.

¹⁰ BARBOSA JUNIOR, Francisco de Assis. Gig economy e contrato de emprego. Aplicabilidade da legislação trabalhista aos vínculos de trabalho da nova economia. São Paulo: LTr, 2019, p. 25.

¹¹ TAYLOR, Matthew. Good work: the Taylor review of modern working practices. 2017. Disponível em: https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/627671/good-work-taylor-review-modern-working-practices-rg.pdf. Acesso em: 28 out. 2019, p. 9.

¹² HARRIS, Seth D. KRUEGER, Alan B. A proposal for modernizing labor laws for twenty-first-century work: the “independent worker”. Disponível em: https://www.hamiltonproject.org/assets/files/modernizing_labor_laws_for_twenty_first_century_work_krueger_harris.pdf. Acesso em 28 out. 2019.

2.1. Caracterização

A estrutura da relação mantida pelo trabalhador uberista é extenuante e precarizada. No entanto, é comum que o primeiro contato com a UBER seja avaliado positivamente pelos parceiros. Isto se deve ao fato de que, na maioria das vezes, o ingresso na empresa vem após período de desemprego e, por conseguinte, de endividamento. Além disso, inicialmente, a UBER é encarada como uma atividade temporária, um bico, só então depois de um tempo passando a ser a fonte principal de renda do parceiro¹³.

Quanto aos rendimentos obtidos, é bastante controverso, haja visto que além do ganho bruto diário, há gastos com manutenção do carro (manutenção ou aluguel, desgaste, IPVA, combustível, seguro, etc), pacote de dados de internet para acessar o aplicativo e recolhimentos previdenciários¹⁴.

No que atine ao teor do trabalho, em que pese a UBER afirme não haver exclusividade dos motoristas, estes são impedidos de captar usuários da UBER durante a viagem e lhes oferecer serviços particulares fora do aplicativo, o que gera a aparência de exclusividade¹⁵.

2.2. Conceito

Ludmila Costchek Abílio assevera que a uberização remete a uma nova fase de exploração do trabalho, que propugna mudanças qualitativas ao estatuto do trabalho, à configuração das empresas, assim como às formas de controle, gerenciamento e expropriação do trabalho¹⁶.

De outro modo, segundo Aimée Oliveira, há quem se posicione no sentido de que se trata de passo nas terceirizações que transforma o trabalhador em um empreendedor disponível ao trabalho, retirando-lhe garantias constitucionais e mantendo-lhe subordinado sob uma nova lógica, a por meio de algoritmos¹⁷.

¹³ RAMER, Josiane, A economia compartilhada e a uberização do trabalho: utopias do nosso tempo? 2017. 129 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade Federal do Paraná, Paraná, 2017.

¹⁴ SILVA, Aimée de Oliveira. O motorista da Uber e a configuração da relação de emprego. Monografia de Conclusão de Curso, Universidade Federal do Rio de Janeiro, Centro de Ciências Jurídicas e Econômica. Faculdade de Direito. Janeiro de 2017. Disponível em: <<https://pantheon.ufrj.br/handle/11422/6386>>. Acesso em: 04 de ago. 2019.

¹⁵ Ibidem

¹⁶ ABÍLIO, Ludmila Costchek. Uberização do trabalho: subsunção real da viração. Rio de Janeiro. 2017. Disponível em: <<http://www.passapalavra.info/2017/02/110685>>. Acesso em 15 set. 2019.

¹⁷ SILVA, Aimée de Oliveira. O motorista da Uber e a configuração da relação de emprego. Monografia de Conclusão de Curso, Universidade Federal do Rio de Janeiro, Centro de Ciências Jurídicas e Econômica.

A estrutura da relação mantida pelo trabalhador uberista nos leva a uma ilusão de trabalho colaborativo desprovido de vínculo empregatício, como também, nos martela a ideia de uma oportunidade de sair da crise financeira e do desemprego pela economia compartilhada. Aliás é o que evidencia o próprio site da UBER, com o chamariz do empreendedorismo e a possibilidade de flexibilidade de horário de trabalho de vultuosos ganhos na UBER¹⁸.

Em um cenário econômico e de desemprego desolador, a UBER se firma como elo entre consumidor e trabalhador, ao mesmo tempo em que, dita as regras dos serviços do trabalhador, o percentual sobre o valor pago pelos clientes que deve ser repassado e em qual categoria deve se enquadrar o parceiro¹⁹.

3. Natureza da relação jurídica

A natureza da relação jurídica constituída entre o parceiro e a UBER torna-se questão controversa. Dessa forma, para analisá-la é necessário, inicialmente se aventurar pelos requisitos caracterizadores da relação de emprego.

3.1 Requisitos da Relação Empregatícia

O Art. 442 da CLT assevera que o “contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego”. Dessa forma, conforme a teoria contratualista, temos que a relação de emprego possui natureza de contrato, isto é, de instrumento formado pela vontade de pactuar das partes. Deve-se dizer que para tanto, é necessário que se cumpra os requisitos que caracterizam a relação de emprego, quais sejam: pessoalidade, pessoa física, onerosidade e subordinação²⁰.

Inicialmente, na lição de Carlos Henrique Bezerra Leite, o contrato de trabalho é intuito personae e esta (pessoalidade) é conceituada pelo dever do empregado de prestar pessoalmente o trabalho, podendo, excepcionalmente, diante do consentimento tácito ou expresso do

Faculdade de Direito. Janeiro de 2017. Disponível em: < <https://pantheon.ufrj.br/handle/11422/6386>>. Acesso em: 04 de ago. 2019.

¹⁸ Ibidem

¹⁹ Ibidem

²⁰ DELATE, Raiza Moreira. A dignidade do trabalhador e as novas formas de exploração do trabalho humano: A relação Uber X Motorista. Revista Eletrônica da Ordem dos Advogados Brasileiros – Rio de Janeiro. Set. 2017. Disponível em: <<http://revistaeletronica.oabrj.org.br/wp-content/uploads/2017/09/Artigo-Revista-Eletronica-OABRJ-RAIZA-MOREIRA-DELATE.pdf>> Acesso em: 15 set. 2019.

empregador, ser substituído por outro empregado. Além disso, registra Carlos Henrique Bezerra Leite que não há pessoalidade em relação ao empregador²¹.

Outro requisito essencial é a chamada não eventualidade, que para Luciano Martinez pode ser vista como previsibilidade de repetição da atividade laboral pelo trabalhador. Assevera ainda este Autor que a realização de serviços em dias predeterminados da semana não ilide ao preenchimento do requisito de não eventualidade, isto porque nestas situações pode haver a previsibilidade da repetição²². No mesmo caminho discorre Mauricio Godinho Delgado que entende como trabalhador não eventual aquele que trabalha de forma repetida, nas atividades permanentes do tomador e a este fixado juridicamente²³.

Já por onerosidade se deve entender que o serviço é prestado com contraprestação, isto é, o trabalhador se obriga a trabalhar e o empregador se obriga a remunerá-lo.

Por fim, a subordinação, considerada o elemento mais marcante para configuração da relação de emprego, na dicção de Carla Tereza Romar “é a sujeição do empregado às ordens do empregador, é o estado de dependência do trabalhador em relação ao seu empregador”. Afirma ainda que a subordinação é inerente a estrutura da relação jurídica de emprego na medida em que esta se baseia na transferência pelo emprego do poder de direcionamento do seu trabalho para o empregador²⁴.

Alice Monteiro de Barros acrescenta que este poder de comando empregador não precisa ser constante, nem se exige vigilância técnica continua dos trabalhos realizados. O importante é que haja a possibilidade de o empregador dar ordens, comandar, dirigir e fiscalizar a atividade de seu empregado²⁵.

3.1.1 Relação Uberista no Contexto da Relação Empregatícia.

Maurício Nanartonis sustenta que a UBER preenche requisitos de uma relação empregatícia, como pessoalidade e subordinação²⁶. Indo ao encontro do entendimento

²¹ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Curso de direito do trabalho, 11. ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

²² MARTINEZ, Luciano. Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho, 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

²³ DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 9. ed. São Paulo: LTr, 2010, p. 273.

²⁴ ROMAR, Carla Teresa Martins. Direito do trabalho Esquematizado. 5. ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

²⁵ BARROS, Alice Monteiro de. Curso de Direito do Trabalho. 10 ed. São Paulo: LTr, 2016p. 268.

²⁶ KOURA, Kalleo. Uber enfrenta primeiros processos trabalhistas no Brasil. JOTA. 2016. Disponível em: <<http://jota.info/o-uber-e-lei-motoristas-vaio-justica-para-pleitear-vinculo-empregaticio>>. Acesso em: 15 set. 2019.19.

esposado, José Eduardo Chaves acrescenta que a direção do trabalho, pela definição de preços, padrão de atendimento, forma de pagamento, recebimento e repasse de pagamento e centralização do acionante do colaborador para prestar serviços, como também, a aplicação de penalidades nas hipóteses de violação do código de conduta da UBER, ratificam a relação empregatícia UBER X PARCEIRO²⁷.

Noutra quadra, avalia que a total liberdade do motorista quanto a sua jornada de trabalho, que é extremamente flexível, pode ser um traço de trabalho autônomo, assim como, o fato dos meios de produção (veículo e o celular), pertencerem ao parceiro e não a empresa²⁸.

Dario Rabay refuta a possibilidade de configuração do vínculo empregatício. Para este Autor sendo o motorista o proprietário do automóvel, arcando com manutenção e despesas provenientes do transporte, aliado a assunção de riscos do próprio negócio, não há que se falar em relação de emprego²⁹. Já Vólia Bonfim Cassar, tergiversando os entendimentos supra, diz que há grande controvérsia a respeito dos vínculos firmados entre a UBER e seus parceiros³⁰.

No entanto, Rodrigo de Lacerda Carelli, a partir de larga pesquisa empírica, entende que ao mesmo tempo em que entrega autonomia ao trabalhador, a UBER impede essa liberdade pela programação. Isto pode ser constatado a partir das entrevistas realizadas junto ao parceiros-trabalhadores, que revelam que, em que pese estes se considerem autônomos, a UBER exercem sobre eles controle indireto sobre a quantidade de horas que devem realizar, fornece sugestões de vestuário, trato com o cliente e normas de conduta, bem como exerce o monitoramento dos serviços, via GPS, do tipo de direção exercida pelo motorista, quer dizer, se agressiva ou defensiva, sem esquecer o controle sobre os serviços prestados através das notas atribuídas pelos usuários do aplicativo. Rodrigo de Lacerda Carelli ainda destaca que caso os parceiros não consiga um número mínimo de corridas ou realize determinado número de cancelamento, é excluído da plataforma de serviço, o que enrobustece o caráter controlador do serviço pela UBER³¹.

²⁷ CHAVES JUNIOR, José Eduardo de Resende. Motorista do Uber poderá ser considerado empregador no Brasil. Migalhas. 2016. Disponível em: <<https://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI237918,41046-Motorista+do+Uber+poder+ser+considerado+empregador+no+Brasil>>. Acesso em: 12 set. 2019.

²⁸ Ibidem

²⁹ RABAY, Dario. MARTINEZ, Aldo Augusto Martinez. Motoristas do Uber: empregados ou autônomos? Estado de S. Paulo. 2015. Disponível em: <<http://politica.estadao.com.br/blogs/fausto-macedo/motoristas-do-uber-empregados-ou-autonomos/>>. Acesso em: 12 set. 2019.

³⁰ CASSAR, Vólia Bonfim. Direito do Trabalho. 14. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2017.

³¹ CARELLI, Rodrigo de Lacerda. O Caso Uber e o Controle por Programação: de carona para o século XXI. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende

Ademais, ele ressalta que a maioria dos parceiros, em que pese tenha flexibilidade na jornada, a cumprem de modo determinado e extenso, pouco havendo folga. Na mesma linha, Alice Monteiro de Barros, entende que na medida em que o aplicativo possibilita o registro da jornada de trabalho, como controla a execução da prestação de serviços cerceia a livre iniciativa do empregado/parceiro³².

3.2. Jurisprudência Brasileira

Essa questão, como era previsível, já alcançou os tribunais trabalhistas brasileiro. Algumas decisões podem ser mencionadas.

Assim, por exemplo, nos autos do processo n. 0011863-62.2016.5.03.0137 se conclui que não há relação empregatícia entre a empresa UBER e os trabalhadores. Isto porque, segundo o julgador, utilizando-se das lições de Mauricio Godinho Delgado, na UBER, o empregado se compromete a assumir o poder de direção empresarial na forma de realização de seus serviços, inclusive podendo exercer férias sem prévia comunicação a empresa, o que no seu entendimento ilide a subordinação. Além disso, prelecionou que o sistema de avaliação funcionava sem intervenção da UBER, ratificando a não subordinação do parceiro à UBER. Em reforço de argumento, ainda asseverou que o objeto social da UBER é de serviços de tecnologia e que não existe subordinação na relação entre as partes, porque o parceiro não integra a dinâmica do funcionamento da UBER³³.

É esse o entendimento compartilhado pela 10ª Câmara do TRT-15, que afasta a caracterização da relação empregatícia, ante a ausência de imposição de normas de conduta e pela liberdade de recusa de viagens³⁴.

Ademais, ainda endossa o entendimento supra, o TRT DA 10ª Região, que nos autos do processo de nº 0001995-46-2016-5-10-0111, declarou que o parceiro goza de total liberdade

(Coords.). Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano: a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais. São Paulo: LTr, 2017. p. 130-146.

³² BARROS, Alice Monteiro de. Curso de Direito do Trabalho. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016.

³³ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. 37ª Vara do Trabalho do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Processo nº 0011863-62.2016.5.03.0137. Reclamante: Artur Soares Neto. Reclamadas: Uber Do Brasil Tecnologia Ltda., Uber International B.V. e Uber International Holding B.V. Sentença. Juiz: Filipe de Souza Sickert. Belo Horizonte, 20 de janeiro de 2017. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/dl/justica-trabalho-fixa-motorista-uber.pdf>. Acesso em: 15 out. 2019.

³⁴ CONJUR. Motorista não tem vínculo de emprego com Uber, afirma TRT-15. Revista Consultor Jurídico, 19 de janeiro de 2019. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2019-jan-19/motorista-nao-vinculo-emprego-uber-afirma-trt-15>>. Acesso em: 15/09/2019.

para exercer seu trabalho, sem que haja nenhum controle de horários ou ingerência da UBER, não havendo, portanto, subordinação entre as partes. Além disso, interpretou as informações enviadas pela UBER como meras sugestões de caráter informativo no interesse do próprio parceiro³⁵.

Por outro lado, a 15ª turma do TRT-2, nos autos do processo 1000123-89.2017.5.02.0038, reconheceu a existência de vínculo de empregado entre UBER e o parceiro/motorista. Para Desembargadora Relatora há controle da concretização do serviço de transporte prestado pelo motorista, para ela a UBER se vale de meios indiretos para obter a disponibilidade máxima do motorista aos usuários, utilizando-se de incentivo para eles. Ademais, assevera que não há provas de que a UBER não imponha regras de conduta aos motoristas, como também a própria empresa revela que as avaliações realizadas pelos usuários são preponderantes para manutenção do cadastro do parceiro, pelo que ela entende conformada a relação empregatícia³⁶.

Na mesma Região, nos autos do processo nº 1001492-33.2016.5.02.0013, reconheceu-se o vínculo empregatício na UBER. Segundo o magistrado sentenciante, o requisito de pessoa física é preenchido na medida em que não há possibilidade de prestação do serviço por pessoa jurídica. Indo além, afirma que o trabalho do motorista é indubitavelmente de natureza pessoal, haja visto que a substituição de um trabalhador por outro, de forma indistinta, é vedada. Quanto a não eventualidade asseverou o juiz que deve ser analisada no caso concreto. Na análise da onerosidade, ponderou o juiz que não há mensalidade paga pelo parceiro a empresa, mas sim há um controle financeiro pela empresa e o repasse de valores ao parceiro/motorista pelo trabalho desenvolvido na atividade econômica da UBER. Por fim, quanto a subordinação o julgador pontua que “[...] a mão de obra do motorista é fator de produção na geração da mercadoria (serviço de transporte), cuja circulação propicia o excedente econômico à ré. Além disso, o preço do serviço final é estabelecido unilateralmente pela ré, cabendo ao motorista apenas a ciência do percentual que lhe caberá quando concluir a viagem que aceitar. Parece

³⁵ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região. Vara do Trabalho de Gama do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região. Processo nº 0001995- 46-2016-5-10-0111. Reclamante: William Miranda da Costa. Reclamadas: Uber do Brasil Tecnologia Ltda. Sentença: Tamara Gil Kemp. Gama, 18 de abril de 2017. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/dl/uber-decisao.pdf> . Acesso em: 15 out. 2019

³⁶ CONJUR. TRT de São Paulo reconhece vínculo de emprego entre Uber e motorista. In: Revista Consultor Jurídico, 27 de agosto de 2018. Disponível em: < <https://www.conjur.com.br/2018-ago-27/trt-sao-paulo-reconhece-vinculo-emprego-entre-uber-motorista>>. Acesso em: 15 set. 2019. [conjur.com.br/2018-ago-27/trt-sao-paulo-reconhece-vinculo-emprego-entre-uber-motorista](https://www.conjur.com.br/2018-ago-27/trt-sao-paulo-reconhece-vinculo-emprego-entre-uber-motorista)>. Acesso em: 15/09/2019

evidente que o empreendimento como um todo é da empresa ré, e não do negócio motorista”. Ressalta ainda que a taxa de cancelamento explica o caráter subordinado da relação³⁷.

Em consonância, também seguiu o entendimento favorável a caracterização da relação empregatícia na UBER o julgado 0010570- 88.2017.5.03.0180 da 42ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte. No que atine a pessoalidade, segundo o juiz, restou preenchida pela vedação do dono do veículo de ser substituído ou contratar terceiro para realizar o trabalho. Quanto a não eventualidade, decidiu pela presença no caso concreto, haja visto que o autor se mantinha ativo continuamente. Ademais, ilidiu a condição de autônomo na medida em que esse mesmo diante da insatisfação de algum cliente pode continuar a exercer seu labor em relação ao demais, o que não acontece na UBER quando o parceiro/motorista é mal avaliado. Propugnou ainda que o parceiro/motorista da UBER não possui clientes próprios, sendo, em verdade, todos clientes da reclamada, pelo que reputou preenchida a subordinação do parceiro à UBER³⁸.

Cabe, ainda, acrescer que o controle e subordinação do motorista resta caracterizado quando se constata que este, salvo em percentual reduzido, não pode deixar de aceitar o serviço quando lhe é ofertado pelo aplicativo, sob pena de ser excluído da plataforma (despedido). É certo que há uma certa margem para o motorista não aceitar o serviço, a exemplo dos casos em que o motorista não tem segurança quanto ao local de partida ou quando o passageiro não ser bem avaliado. Essas hipóteses, no entanto, por si sós, enquanto exceções e por força do contratado, não desmentem a regra do controle.

Da mesma forma, é dado o direito do motorista, em determinado percentual, cancelar o serviço após sua aceitação, sob pena de ser excluído da plataforma (despedido) quando ultrapassado esse limite. A empresa, na verdade, tolera esse cancelamento em face de diversas situações correntes, a exemplo do motorista não ter encontrado o local de partida, não ter encontrado o cliente, não ter segurança quanto ao passageiro após avistá-lo no local de partida,

³⁷ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. 13ª Vara do Trabalho de São Paulo, TRT-2. Processo nº 1001492-33-2016-5-02-0013. Reclamante: FERNANDO DOS SANTOS TEODORO. Reclamadas: UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA, 2. UBER INTERNATIONAL BV e 3. UBER INTERNATIONAL HOLDING BV. Sentença: EDUARDO ROCKENBACH PIRES. São Paulo, 11 de abril de 2017. Disponível em: <https://www.jota.info/wp-content/uploads/2017/04/Sentenc%CC%A7a-Uber.SP-V%C3%ADnculo.pdf> . Acesso em: 15 out. 2019.

³⁸ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. 42ª Vara do Trabalho do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Reclamação Trabalhista nº 0010570- 88.2017.5.03.0180. Reclamante: Herbert Paula Martins. Reclamado: Uber International B.V., Uber do Brasil Tecnologia Ltda. e Uber International Holding B.V. Juiz: Vitor Martins Pombo. Belo Horizonte, 12 de junho de 2017. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/processos/151368610/processo-n-0010570-8820175030180-do-trt-3> . Acesso em: 15 out. 2019..

estar o passageiro acompanhado de animais, o passageiro não estar adequadamente trajado (com roupas molhadas, etc), o cliente se encontrar embriagado, drogado, etc.

O direito do motorista, portanto, em poder cancelar o serviço, após sua aceitação, não afasta a regra geral da obrigação de executar o serviço.

E é certo que nessas duas situações nas quais o trabalhador tem uma certa margem de liberdade (não aceitar o serviço ou aceitá-lo e depois cancelá-lo), ainda que ele possa exercê-la a seu bel prazer (não aceitar sem qualquer razão ou cancelar sem qualquer motivo), já que o aplicativo não exige motivação para a não aceitação ou cancelamento, dessa peculiaridade contratual não desmente a regra da subordinação e controle por parte da empresa. Cuida-se, na realidade, de uma mera cláusula contratual firmada, na qual se concede ao trabalhador uma certa liberdade em seu agir, diante das circunstâncias sob as quais o serviço é executado, tendo em conta a necessidade de uma maior agilidade e flexibilidade em seu agir. E tanto é assim que a empresa não procura investigar os motivos da não aceitação ou do cancelamento.

No caso, a burocratização acabaria por encarecer o serviço. E, na lógica do trabalho ágil, disruptivo, descaberia o controle rígido, daí porque a concessão de uma certa margem de autonomia ao trabalhador, o que, aliás, é comum entre os altos empregados, empregados integrantes das profissões liberais (médicos, advogados, etc), artistas, músicos, etc.

3.3. Direito estrangeiro no caminho da definição

Visitando o direito estrangeiro, considerando as controvérsias jurisprudenciais, doutrinárias e legais brasileiras, o primeiro caso a se analisar é o CV13-3826, apreciado pela Corte do Distrito Norte da Califórnia. O juiz entendeu que os parceiros da UBER, em verdade, não são autônomos como alega a empresa. Para ele, a UBER criou uma plataforma tecnológica, porém é imprescindível a mão de obra humana para obter lucro. Segundo o magistrado a UBER não é só uma empresa de tecnologia, mas se trata de verdadeira empresa de transporte tecnologicamente sofisticada que conecta motoristas parceiros a usuários cadastrados. Deve-se registrar que a UBER recorreu da decisão causando grande impasse na resolução da demanda³⁹.

³⁹ ESTADOS UNIDOS DA AMÉRICA. Califórnia. District Court for the Northern District of California. 2015. Disponível em: <<https://assets.documentcloud.org/documents/2328122/uber-class-action-chen-ruling.pdf>>. Acesso em: 14 set. 2019.

Frise-se que na Califórnia foi sancionada uma lei⁴⁰ que reconhece a relação de emprego mantida com a empresa UBER, salvo se a empresa demonstrar a concomitância de três requisitos a caracterizar a relação autônoma⁴¹, quais sejam: (a) a liberdade do trabalhador do controle e direção da empresa contratante, incluindo modo de execução do trabalho; (b) não relação dos serviços prestados com a atividade principal da empresa e (c) o trabalhador deve estar ordinariamente integrado em outra e independente ocupação, comércio ou negócio de mesma natureza do trabalho realizado⁴². Registre-se que, especialistas afirmam que essa legislação irá se espalhar por outros estados americanos⁴³.

Noutra quadra, deve-se revelar o grande amadurecimento da Inglaterra na questão. O Employment Tribunal reconheceu, em outro de 2016, que motoristas da UBER podem ser considerados empregados, tendo sido sua decisão confirmada, em novembro de 2017, pela Court Of Appeal⁴⁴. As decisões congregam o entendimento de que a UBER tem como principal função ofertar serviços de transportes e, para tal, realiza vínculo de emprego com motorista. Ademais, asseveram que os parceiros não possuem poder de negociação de preço com os usuários da UBER, mas apenas com a própria UBER⁴⁵.

De mais a mais, analisando tal decisum, Ana Frazão explana os aspectos utilizados pelo tribunal para justificar o vínculo de emprego entre a UBER e seus parceiros, são 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

⁴⁰ ESTADOS UNIDOS DA AMÉRICA. Califórnia. Assembly Bill No. 5. CHAPTER 296. An act to amend Section 3351 of, and to add Section 2750.3 to, the Labor Code, and to amend Sections 606.5 and 621 of the Unemployment Insurance Code, relating to employment, and making an appropriation therefor. Approved by Governor September 18, 2019. Filed with Secretary of State September 18, 2019. Disponível em: https://leginfo.legislature.ca.gov/faces/billTextClient.xhtml?bill_id=201920200AB5. Acesso em: 15 out. 2019.

⁴¹ EXAME. Califórnia sanciona lei que considera motorista de uber como funcionário. Disponível em: <https://exame.abril.com.br/negocios/california-sanciona-lei-que-considera-motorista-de-uber-como-funcionario/>. Acesso em: 26 de setembro de 2019

⁴² REVISÃO TRABALHISTA. Lei da California reconhece motoristas de aplicativos como empregados. Disponível em: <http://revisaotrabalhista.net.br/2019/06/02/lei-da-california-reconhece-motoristas-de-aplicativos-como-empregados/>. Acesso em: 15 de outubro de 2019

⁴³ CONJUR. Califórnia cria vínculos empregatícios para motoristas de aplicativos. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2019-set-13/california-cria-vinculo-empregaticio-motoristas-aplicativos>. Acesso em: 13 de setembro de 2019

⁴⁴ REINO UNIDO. Employment Appeal Tribunal. BAILII case number: [2017] UKEAT 0056_17_1011 Appeal No. UKEAT/0056/17. At the Tribunal On 27 & 28 September 2017 Judgment delivered on 10 November 2017. Disponível em: http://www.bailii.org/uk/cases/UKEAT/2017/0056_17_1011.html. Acesso em: 15 out. 2019.

⁴⁵ BORGES, Liliana. Tribunal de Londres diz que motoristas do Uber são funcionários da empresa. Estadão, São Paulo, 10 nov. 2017. Disponível em: <http://link.estadao.com.br/noticias/empresas,tribunal-de-londres-diz-quemotoristas-do-uber-sao-funcionarios-da-empresa,70002079800>. Acesso em 10 set. 2019

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”.

A partir disso, segundo Ana Frazão, concluiu o tribunal que o contrato firmado entre a UBER e seus parceiros não correspondiam a realidade, haja visto que a relação entre as partes seria de emprego, tratando-se de verdadeira violação a primazia da realidade⁴⁶.

4. Conclusão

Diante do que foi exposto acima, buscou-se perquirir a existência ou não do vínculo empregatício entre os parceiros/motoristas e a empresa UBER através da análise dos pressupostos da Consolidação das Leis Trabalhistas, da fundamentação de decisões exaradas no Judiciário brasileiro e da visitação ao direito comparado.

Nessa toada, pode-se depreender que em que pese haja ainda muita divergência doutrinária e jurisprudencial, o melhor a se fazer é congregar o entendimento firmado pela Corte Inglesa e do TRT-2, que reconheceram o vínculo empregatício na UBER. Isto porque, essas decisões conseguem delinear com precisão o preenchimento dos requisitos da relação de emprego na relação UBER e motorista, quais sejam: subordinação, pessoa física, pessoalidade e não eventualidade. Ademais, conseguem observar que, em que pese a UBER tente se afastar da caracterização da relação de emprego, via contrato de parceria, a realidade fática vai de

⁴⁶ FRAZÃO, Ana. A decisão do Reino Unido sobre os motoristas da Uber: o que ela ensina? Disponível em: <https://espaco-vital.jusbrasil.com.br/noticias/401712481/a-decisao-do-reino-unido-sobre-os-motoristas-da-uber-o-que-ela-ensina>. Acesso em: 23 de agosto de 2019.

encontro a isso, visto que a aquela exerce controle quase total sobre a atividade laboral desenvolvida pelo motorista.

Pode-se, então, concluir que, diante do quadro fático da relação entre motorista/parceiros e a UBER, sem dúvida, resta presente o vínculo empregatício. E uma coisa é certa: o trabalho não desaparece. Pode ter novos contornos, mas não desaparece, pois ele está intrinsecamente vinculado à condição humana de agir para mudar ou transformar o mundo que lhe rodeia.

Referências

ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização do trabalho: subsunção real da viração. Rio de Janeiro. 2017. Disponível em: <<http://www.passapalavra.info/2017/02/110685>>. Acesso em: 15 set. 2019.

BARBOSA JUNIOR, Francisco de Assis. Gig economy e contrato de emprego. Aplicabilidade da legislação trabalhista aos vínculos de trabalho da nova economia. São Paulo: LTr, 2019.

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

BORGES, Liliana. Tribunal de Londres diz que motoristas do Uber são funcionários da empresa. Estadão, São Paulo, 10 nov. 2017. Disponível em: <<http://link.estadao.com.br/noticias/empresas,tribunal-de-londres-diz-quemotoristas-do-uber-sao-funcionarios-da-empresa,70002079800>>. Acesso em: 10 set. 2019.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região. Vara do Trabalho de Gama do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região. Processo nº 0001995-46-2016-5-10-0111. Reclamante: William Miranda da Costa. Reclamadas: Uber do Brasil Tecnologia Ltda. Sentença: Tamara Gil Kemp. Gama, 18 de abril de 2017. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/dl/uber-decisao.pdf> . Acesso em: 15 out. 2019

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. 13ª Vara do Trabalho de São Paulo, TRT-2. Processo nº 1001492-33-2016-5-02-0013. Reclamante: FERNANDO DOS SANTOS TEODORO. Reclamadas: UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA, 2. UBER INTERNATIONAL BV e 3. UBER INTERNATIONAL HOLDING BV. Sentença: EDUARDO ROCKENBACH PIRES. São Paulo, 11 de abril de 2017. Disponível em: <https://www.jota.info/wp-content/uploads/2017/04/Sentenc%CC%A7a-Uber.SP-V%C3%ADnculo.pdf> . Acesso em: 15 out. 2019.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. 37ª Vara do Trabalho do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Processo nº 0011863-62.2016.5.03.0137. Reclamante: Artur Soares Neto. Reclamadas: Uber Do Brasil Tecnologia Ltda., Uber International B.V. e Uber International Holding B.V. Sentença. Juiz: Filipe de Souza Sickert. Belo Horizonte, 20 de janeiro de 2017. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/dl/justica-trabalho-fixa-motorista-uber.pdf> . Acesso em: 15 out. 2019.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. 42ª Vara do Trabalho do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Reclamação Trabalhista nº 0010570- 88.2017.5.03.0180. Reclamante: Herbert Paula Martins. Reclamado: Uber International B.V., Uber do Brasil Tecnologia Ltda. e Uber International Holding B.V. Juiz: Vitor Martins Pombo. Belo Horizonte, 12 de junho de 2017. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/processos/151368610/processo-n-0010570-8820175030180-do-trt-3> . Acesso em: 15 out. 2019.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. O Caso Uber e o Controle por Programação: de carona para o século XXI. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (Coords.). Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano: a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais. São Paulo: LTr, 2017.

CASSAR, Vólia Bonfim. Direito do Trabalho. 14. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2017.

CHAVES JUNIOR, José Eduardo de Resende. Motorista do Uber poderá ser considerado empregador no Brasil. Migalhas. 2016. Disponível em: <<https://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI237918,41046-Motorista+do+Uber+podera+ser+considerado+empregado+no+Brasil>>. Acesso em: 12 set. 2019.

CONJUR. Motorista não tem vínculo de emprego com Uber, afirma TRT-15. Revista Consultor Jurídico, 19 de janeiro de 2019. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2019-jan-19/motorista-nao-vinculo-emprego-uber-afirma-trt-15>>. Acesso em: 15/09/2019.

CONJUR. TRT de São Paulo reconhece vínculo de emprego entre Uber e motorista. In: Revista Consultor Jurídico, 27 de agosto de 2018. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2018-ago-27/trt-sao-paulo-reconhece-vinculo-emprego-entre-uber-motorista>>. Acesso em: 15 set. 2019.

COUNTOURIS, Nicola. La gouvernance par les algorithmes et le récit alternatif du travail. In; SUPIOT, Alain (dir.). Le travail au XXI^o siècle. Ivry-sur-Seine: L'Atelie, 2019, p. 87-101.

DELATE, Raiza Moreira. A dignidade do trabalhador e as novas formas de exploração do trabalho humano: A relação Uber X Motorista. Revista Eletrônica da Ordem dos Advogados Brasileiros – Rio de Janeiro. Set. 2017. Disponível em:<<http://revistaeletronica.oabrj.org.br/wp-content/uploads/2017/09/Artigo-Revista-Eletronica-OABRJ-RAIZA-MOREIRA-DELATE.pdf>> Acesso em: 15 set. 2019.

DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 9. ed. São Paulo: LTr, 2010, p. 273.

ESTADOS UNIDOS DA AMÉRICA. Califórnia. Assembly Bill No. 5. CHAPTER 296. An act to amend Section 3351 of, and to add Section 2750.3 to, the Labor Code, and to amend Sections 606.5 and 621 of the Unemployment Insurance Code, relating to employment, and making an appropriation therefor. Approved by Governor September 18, 2019. Filed with Secretary of State September 18, 2019. Disponível em:

https://leginfo.legislature.ca.gov/faces/billTextClient.xhtml?bill_id=201920200AB5. Acesso em: 15 out. 2019.

ESTADOS UNIDOS DA AMÉRICA. Califórnia. District Court for the Northern District of California. Douglas O’Connor, et al., vs. UBER TECHNOLOGIES, INC., N. C-13-3826 EMC. 2015. Disponível em: <<https://assets.documentcloud.org/documents/2328122/uber-class-action-chen-ruling.pdf>>. Acesso em: 14 set. 2019.

EXAME. Califórnia sanciona lei que considera motorista de uber como funcionário. Disponível em: <https://exame.abril.com.br/negocios/california-sanciona-lei-que-considera-motorista-de-uber-como-funcionario/>. Acesso em: 26 set. 2019.

FRAZÃO, Ana. A decisão do Reino Unido sobre os motoristas da Uber: o que ela ensina? Disponível em: <https://espaco-vital.jusbrasil.com.br/noticias/401712481/a-decisao-do-reino-unido-sobre-os-motoristas-da-uber-o-que-ela-ensina>. Acesso em: 23 ago. 2019.

HARRIS, Seth D. KRUEGER, Alan B. A proposal for modernizing labor laws for twenty-first-century work: the “independent worker”. Disponível em: https://www.hamiltonproject.org/assets/files/modernizing_labor_laws_for_twenty_first_century_work_krueger_harris.pdf. Acesso em 28 out. 2019.

KOURA, Kalleo. Uber enfrenta primeiros processos trabalhistas no Brasil. JOTA. 2016. Disponível em: <<http://jota.info/o-uber-e-lei-motoristas-vaio-justica-para-pleitear-vinculo-empregaticio>>. Acesso em: 15 set. 2019.

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

MARTINEZ, Luciano. Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho, 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

MELO, João Ozorio de. Califórnia cria vínculos empregatícios para motoristas de aplicativos. CONJUR. 2019. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2019-set-13/california-cria-vinculo-empregaticio-motoristas-aplicativos>. Acesso em: 13 de setembro de 2019.

RABAY, Dario. MARTINEZ, Aldo Augusto Martinez. Motoristas do Uber: empregados ou autônomos? Estado de S. Paulo. 2015. Disponível em: <<http://politica.estadao.com.br/blogs/fausto-macedo/motoristas-do-uber-empregados-ou-autonomos/>>. Acesso em: 12 set. 2019.

RAMER, Josiane, A economia compartilhada e a uberização do trabalho: utopias do nosso tempo? 2017. 129 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade Federal do Paraná, Paraná, 2017.

REINO UNIDO. Employment Appeal Tribunal. BAILII case number: [2017] UKEAT 0056_17_1011 Appeal No. UKEAT/0056/17. At the Tribunal On 27 & 28 September 2017 Judgment delivered on 10 November 2017. Disponível em: http://www.bailii.org/uk/cases/UKEAT/2017/0056_17_1011.html. Acesso em: 15 out. 2019.

ROMAR, Carla Teresa Martins. Direito do trabalho Esquematizado. 5. ed. – São Paulo: Saraiva, 2018.

SILVA, Aimée de Oliveira. O motorista da Uber e a configuração da relação de emprego. Monografia de Conclusão de Curso, Universidade Federal do Rio de Janeiro, Centro de Ciências Jurídicas e Econômica. Faculdade de Direito. Janeiro de 2017. Disponível em: <<https://pantheon.ufrj.br/handle/11422/6386>>. Acesso em: 04 de ago. 2019.

TAYLOR, Matthew. Good work: the Taylor review of modern working practices. 2017. Disponível em: https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/627671/good-work-taylor-review-modern-working-practices-rg.pdf. Acesso em: 28 out. 2019.

UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA. Descubra as categorias de Uber e como podem te ajudar no dia a dia. Disponível em: <<https://www.uber.com/pt-BR/blog/categorias-da-uber/>> Acesso em: 15 set. 2019.

UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA. Termos e condições. Disponível em: <<https://www.uber.com/pt-BR/legal/terms/br/>> Acesso em: 15 set. 2019.

UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA. Veja como se cadastrar na Uber. Disponível em: < <https://www.uber.com/pt-BR/blog/como-se-cadastrar-no-uber/>> Acesso em: 15 set. 2019.