

## O RECONHECIMENTO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO DO MOTORISTA UBER

Marcelo Adriano Conceição<sup>1</sup>

Jussara Melo Pedrosa<sup>2</sup>

### RESUMO

Os aplicativos de transporte, chegaram no Brasil para facilitar e resolver alguns problemas existentes nas grandes e pequenas cidades, a mobilidade urbana, trazendo uma maior facilidade de locomoção e conforto para a população em geral, mediante uma remuneração com valores mais acessíveis, para atender todas as classes sociais. Porém esse novo formato de empresa, necessita de mão de obra especializada para o funcionamento de todo processo estrutural, o motorista torna-se o elo entre a empresa e cliente. Contudo, não se tem total compreensão se os motoristas são empregados da empresa ou são trabalhadores autônomos, por esse motivo, essa divergência vem acontecendo nos Tribunais Regionais do Trabalho, pois alguns juízes entendem que existem requisitos inerentes para se reconhecer o vínculo empregatício entre motoristas e a empresa UBER. No entanto, por existir divergências de entendimentos, se faz necessário a realização de estudos para tentar desvendar a real probabilidade de existência do vínculo empregatício de trabalho entre motorista e a empresa UBER, principalmente demonstrada pela subordinação exercida pela empresa em face do motorista.

**Palavras-chave:** Vínculo empregatício. Subordinação. Uber. Requisitos. Reconhecimento

### RECOGNITION OF THE UBER DRIVER EMPLOYMENT

#### ABSTRACT

Transport applications arrived in Brazil to facilitate and solve some problems existing in large and small cities, urban mobility, bringing greater ease of movement and comfort for the general population, through a remuneration with more accessible values, to meet it all social classes. However, this new company format, requires specialized labor for the operation of the entire structural process, the driver becomes the link between the company and the customer. However, it is not fully understood whether the drivers are employees of the company or are self-employed, for this reason, this divergence has been occurring in the Regional Labor Courts, as some judges understand that there are inherent requirements to recognize the employment bond between drivers and the UBER company.

---

<sup>1</sup> Acadêmico da 10 etapa do Curso de Direito na Universidade de Uberaba (UNIUBE).

<sup>2</sup> Graduação em Direito pela Universidade de Uberaba, Pós-graduada em Direito Privado Universidade de Uberaba e em Direito Público pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais. Mestre em Direito Privado pela Universidade de Franca. Atualmente é professora de Direito do Trabalho da Universidade de Uberaba.

However, due to divergences in understanding, it is necessary to carry out studies to try to unravel the real probability of the employment relationship between the driver and the UBER company, mainly demonstrated by the subordination exercised by the company in the face of the driver.

**Key words:** Employment Link. Subordination. Uber. Requeriments. Recognition

## **1 INTRODUÇÃO**

O tema apresentado, demonstra a atual divergência acerca da viabilidade da existência de vínculo empregatício entre o motorista e a empresa UBER, na esfera de Direito do Trabalho, visto que, trata de um ramo jurídico específico, onde são determinadas todas as relações de Trabalho no ordenamento jurídico.

Ao longo do tempo, os serviços prestados por meio de empresas de táxi como um meio de mobilidade e segurança, foram muito relevantes para toda população, pois, ofereciam agilidade e conforto aos usuários em situações de necessidade mediante a contraprestação de pagamento.

Deste modo, com a evolução tecnológica, e desejando atender ainda mais as necessidades e exigências da população de forma mais segura e dinâmica, e com preços mais sugestivos, surgiu no Brasil a empresa de mobilidade urbana UBER, esta empresa atua no país através de agenciamentos de motoristas, utilizando de um aplicativo conectado à internet para fazer o elo de ligação entre passageiros e motoristas, determinando o valor a ser cobrado nas viagens solicitadas pelo usuário (passageiro).

Diante deste contexto, começaram a surgir vários posicionamentos jurídicos sobre o referido tema na esfera do Direito do Trabalho, onde perseveram divergências de entendimentos sobre se há o reconhecimento do vínculo empregatício entre motorista e a empresa, por existir os requisitos legais da relação de emprego.

Porém, por outro lado, existe entendimento de que não se reconhece o vínculo de emprego, pois, faltam alguns requisitos básicos da relação de emprego, por tanto o tema evidencia a atual discussão acerca da possibilidade da existência de vínculo empregatício entre a empresa e seus motoristas com ênfase no Direito do Trabalho.

## **2 RELAÇÃO DE TRABALHO E RELAÇÃO DE EMPREGO**

Antes de adentrar ao presente tema do estudo, será de extrema importância apresentar

as diferenças entre as definições das relações de trabalho e das relações de emprego, existentes no nosso ordenamento jurídico.

Existem duas correntes doutrinárias que geram bastante controversa no cenário atual, são elas, teoria contratualista e a teoria anticontratualista.

Os contratualistas pregam que toda relação empregatícia é de natureza contratual, quer .dizer, só existirá essa opção se as duas partes estiverem em comum acordo, obedecendo requisitos fáticos contratuais, entre empregador e empregado na forma de lei. (LEITE, 2018, p. 241)

Os precursores da idealização de delimitar o contrato de trabalho como contrato de arrendamento foram, a coisa locada é a força de trabalho que existe dentro de cada pessoa, podendo ser utilizada por outrem, como força de uma máquina ou animal. (BONNECASE; JOSSERAND; PLANIOL *apud* LEITE, 2018, p. 141)

Para Chatelain; Lyon-Caen; Renault, (*apud* LEITE, 2018, p.141) a teoria da sociedade, segundo qual, o contrato de trabalho nada mais seria do que um contrato de sociedade, onde ambas as partes cedem alguma coisa em comum, com intuito de fracionar o benefício resultante.

Já os anticontratualistas, sustentam que o empregado e o empregador não necessitam de nenhum tipo de contrato firmado, e defendem que essa relação empregatícia não se discute nos termos do Direito Civil, para os aticontratualistas o termo a ser colocado corretamente é relação de trabalho, e não relação de emprego, pois entendem, que as partes empregador e empregado precisam apenas ter o consenso e livre iniciativa para exercer suas respectivas funções. (LEITE, 2018, p. 243)

Segundo Léon Duguit (*apud* LEITE, 2018, p.142) que classifica os atos jurídicos em ato-regra, ato jurídico subjetivo e ato-condição. O primeiro ocorre quando transcorresse a intenção das partes em modificar a ordem jurídica, criando novas regras como, convenções coletivas e assembleias de acionistas; o segundo se daria em situações momentâneas e especiais, envolvendo apenas as partes interessadas como no contrato; o terceiro decorreria de imperativo normativo de ordem pública, porquanto, antes que as partes manifestassem qualquer vontade.

Já para George Scelle, (*apud* LEITE, 2018, p.142) que utilizou a ideia de Duguist e trouxe para o terreno da relação de trabalho, levantando a noção de engajamento, significando o início da relação de trabalho, podendo ser contratual ou não, mediante simples consentimento tácito de adesão

Para que ocorra uma relação de emprego é necessário estar presentes todos os requisitos apresentados no artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho, quais sejam: Subordinação, habitualidade não eventualidade, onerosidade, pessoalidade e pessoa física, na falta de algum desses requisitos obrigatórios, a relação passa a ser apenas de trabalho onde nenhuma das partes terá qualquer tipo de subordinação entre si.

Conforme entendimento doutrinário e constitucional, a relação de trabalho é considerada gênero e abrange toda a ligação jurídica por meio do qual uma pessoa física atribui com o compromisso de servir em prol de outra pessoa determinada, serviços, ou seja, toda vez que a uma prestação de trabalho de pessoa para outra pessoa estamos falando de Relação de trabalho.

Já na Relação de emprego pode-se dizer que é uma das várias espécies de relação de trabalho, e para existir, apresenta alguns requisitos específicos para caracterizar algum vínculo empregatício, são eles, subordinação, habitualidade ou não eventualidade, onerosidade, pessoalidade e pessoa física.

A subordinação, em conformidade com o artigo 3º da CLT, caracteriza-se pelo fato em que o empregado, prestador de serviço, obedecerá às diretrizes impostas pelo empregador, como horários a serem cumpridos, normas de condutas e atividade não eventual.

A não eventualidade, trata-se de um requisito para se exercer um serviço de forma continuada e não esporadicamente, conforme artigo 3º da CLT. “Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual ao empregador, sob a dependência deste e mediante salário”.

Já a onerosidade ira existir em toda relação de emprego, respeitando as obrigações contratuais que versam sobre o empregador e empregado, toda prestação de serviços gera uma contraprestação.

A pessoalidade visa garantir toda relação empregatícia entre o empregado e empregador, ou seja, o serviço prestado será exercido apenas pela pessoa que foi contratado, respeitando o contrato.

E por fim a pessoa física, veda qualquer tipo de pessoa jurídica, abrangendo somente as pessoas (naturais), todo trabalhador será sempre uma pessoa física.

Para Gomes; Gottschalk, (*apud* LEITE, 2018, p.147) ao analisar o artigo 442 da Consolidação das Leis do Trabalho afirmaram que o conceito é interpretativo.

Conceito formulado neste artigo é tecnicamente insustentável. Dizer que contrato corresponde à relação jurídica que o informa importa redundância.

Todo contrato é o aspecto subjetivo da relação, com ela se confundindo, consequentemente. A dissociação entre as duas ideias é uma pura abstração do espírito. Portanto, a correspondência é logicamente necessária, tendo sido redundantemente salientada pelo legislador. Com efeito, se a existência da relação de emprego implica, ipso facto, na presença do contrato de trabalho, toda relação dessa natureza é, inevitavelmente contratual, uma não podendo subsistir sem o outro. Esta presunção não carecia de ser explícita, num país em que há liberdade de trabalho. Toda relação jurídica de natureza pessoal nasce de um ato jurídico. Não basta a existência de dois sujeitos de direito e de um objeto para que uma relação de direito se forme. Mister se faz que os sujeitos se vinculem juridicamente; que, por outras palavras, se liguem por um negócio jurídico. Em suma, a relação jurídica só se concretiza sob o impulso de um fato jurídico. No direito obrigacional, esse fato é o acordo de vontades, entre dois sujeitos de direito. Normalmente, esse acordo de vontades é um contrato que, como ato jurídico propulsor da relação, a precede, nenhum se travando sem que tenha havido o concurso de vontades. Também na relação de emprego, o ato que lhe dá nascimento é o contrato. Por consequência, decorre aquela deste. S e assim é, o contrato não é propriamente o acordo correspondente à relação de emprego, porque esta é que deriva daquele.

Portanto, a interpretação das relações dependerá de qual corrente o intérprete segue, se for contratualista, alimentara que o contrato é que dá origem a relação empregatícia, e se for anticontratualista, a relação de emprego é que dará origem ao vínculo entre empregado e empregador.

### **3 CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO**

Quando se fala em contrato individual de trabalho, para que aconteça sua celebração será necessário que ambas as partes estejam cientes das obrigações exigidas por meio das leis que regem esse contrato para garantir sua eficácia.

Para Delgado (*apud* ALCANTARA, 2017, p. 56) o contrato de trabalho individual é definido como negócio jurídico expresso ou tácito mediante o qual uma pessoa natural obriga-se perante pessoa natural, jurídica ou ente despersonalizado a uma prestação pessoal, não eventual, subordinada e onerosa de serviços.

O contrato individual de trabalho é denominado de negócio jurídico, podendo ser realizado de forma tácita, expressa e verbal, ou seja, sendo de forma tácita, acontecerá mesmo que não ocorra qualquer manifestação entre as partes, empregador ou empregado, o contrato já será considerado existente, e na forma expressa (escrita) que em regra depende de documentação assinada estabelecida pelo artigo 29 Consolidação das Leis do Trabalho, tais

como anotação na CTPS e Previdência social do contrato individual de trabalho, sob pena de sanção administrativa aplicada ao empregador.

Destaca-se, que a forma verbal, não exige necessidade de assinar nenhuma documentação prévia, para a formalização de um contrato individual de trabalho, os sujeitos da relação podem firmar o contrato sem maiores formalidades. (ALCANTARA, 2017, p. 54).

A Relação de Emprego, consiste nas obrigações criadas por meio de contrato individual de trabalho, que vinculam o empregado ao empregador. (ALCANTARA, 2017, p. 53)

O contrato individual de trabalho, acontece por meio do qual um indivíduo pessoa física assume o acordo de prestar serviços a outra determinada pessoa, seja física ou jurídica, obedecendo os requisitos da relação de trabalho, a pessoalidade, a não eventualidade, a subordinação, a onerosidade, e ser pessoa física em consonância com o artigo 442 da Consolidação das Leis do Trabalho.

A natureza jurídica do contrato individual de trabalho, mostra que as partes terão a total liberdade para disporem sobre a relação de trabalho, desde que não fira o disposto na lei trabalhista em consonância com o artigo 444 da Consolidação das Leis do Trabalho.

O contrato individual de trabalho, é o instrumento utilizado para garantir direitos e deveres, entre as pessoas jurídicas e físicas, que fazem parte do contrato, e possui características específicas, as obrigações entre as partes ocorrem de forma em que cada um, é responsável por sua parte, o empregado trabalha e o empregador o remunera.

O contrato individual de trabalho possui características específicas, ou seja, critérios para que tenha validade jurídica, como a informalidade, bilateralidade, sinalagmático, consensualidade, comutatividade, *intuitu personae*, de trato sucessivo, e ser oneroso.

A informalidade, o contrato de trabalho, poderá ser celebrado de forma tácita e verbal, não precisando estar descrito em lei; a bilateralidade, proporciona direitos e obrigações entre as partes inerentes do contrato; sinalagmático, o contrato individual de trabalho, possui obrigações mútuas e diversas entre empregador e empregado; consensualidade, trata-se da condição em que as partes estarem de acordo com a celebração, mas podendo ser passível de nulidade se existir algum vício jurídico no contrato, em conformidade com os artigos 138 do código civil; “Art. 138. São anuláveis os negócios jurídicos, quando as declarações de vontade emanarem de erro substancial que poderia ser percebido por pessoa de diligência normal, em face das circunstâncias do negócio”.

Já a comutatividade, proporciona o equilíbrio entre as partes, todos possuem o dever de respeitar suas responsabilidades cumprindo de forma harmônica o contrato; *intuitu*

*personae*, esse instituto é o que torna o contrato exclusivo, personalíssimo, pois somente o empregado poderá exercer o que está definido no contrato; de trato Sucessivo. Reconhece o contrato individual de trabalho, diariamente renovando direitos e obrigações no início de cada período; e pôr fim a onerosidade, trata-se da remuneração estipulada em contrato.

#### **4 RECONHECIMENTO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO DO MOTORISTA DE UBER**

Antes de abordar o reconhecimento do vínculo, vale salientar que a relação de emprego e o vínculo empregatício trata-se de um fato jurídico, que acontece com a prestação de serviço entre uma pessoa física para uma pessoa jurídica, empregado e empregador, respeitando os requisitos, habitualidade, pessoalidade, subordinação, pessoa física e onerosidade para ocorrer toda relação jurídica.

Alguns juristas, como a excelentíssima doutora juíza de direito, Ana Maria Espi Cavalcante, titular da 37ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte, reconheceu a existência de elementos legais e requisitos necessários para o reconhecimento do vínculo empregatício em uma ação entre motorista e a empresa uber. (TRT/MG – 31.01.2019 – Adaptado pelo Guia Trabalhista).

No entendimento da excelentíssima juíza, requisitos como da pessoalidade, onde o motorista para ingressar na empresa precisa ser pessoa física para ativar seu cadastro no sistema da empresa, e com isso não pode ser substituído por outra pessoa para realizar o trabalho utilizando sua conta, além de, ter toda documentação analisada pela empresa para fazer parte do quadro de motorista UBER.

Quanto a onerosidade, a Uber determina toda tabela de valores das corridas e determina a porcentagem que será descontada dos motoristas, além de ter data determinada para repassar os ganhos dos motoristas em corridas pagas via débito do cartão dos clientes, pouco importando que os ganhos não fossem pagos diretamente pela empresa.

A Uber, realiza no seu dia a dia uma política de incentivo financeiro para seus motoristas ficarem à disposição da empresa em determinados horários ou eventos que acontecem na cidade, que pode ser considerado como a não eventualidade no exercício da atividade, determinando os melhores turnos para trabalhar e receber uma gratificação extra, denominada de preço ‘dinâmico’, onde os valores das corridas podem dobrar de valor, assim aumentando os ganhos do motorista e da empresa.

Já a subordinação exercida pela Uber diante do motorista, ocorre pelo poder que a Uber diretamente dá ao passageiro através da avaliação por estrelas, onde o motorista se torna refém desta avaliação, podendo sofrer punições, como suspensão e exclusão da empresa no caso de avaliações negativas, ou poderá receber gratificações, promoções no caso de avaliação positiva. Essa prática criada pela Uber na verdade funciona como um encarregado fiscalizando todo o desempenho do empregado, mostrando todo o poder diretivo que a empresa detém sobre o motorista Uber.

A Uber tenta se qualificar como uma empresa de tecnologia, dizendo que oferece apenas a utilização da plataforma, mas na verdade sem o trabalho assíduo dos motoristas a empresa não sobreviveria, portanto, tal situação vem gerando diversos entendimentos evidenciando a relação empregatícia entre a empresa e o motorista, pois, analisando toda dinâmica do funcionamento operacional da empresa Uber, fica evidente que o motorista é um empregado da empresa, atendendo requisitos básicos para relação de emprego entre os dois.

Delgado (*apud* LAPA; KERTZMAN, 2020, p. 157), entende que o vínculo empregatício entre motorista e UBER é legal, pois analisando toda dinâmica estrutural de funcionamento da empresa, se vê todos requisitos legais para o reconhecimento do vínculo, ficando evidente a pessoalidade, por meio de adesão contratual, onde o motorista fornece toda documentação individual para fazer parte da empresa, não podendo outra pessoa realizar o trabalho em seu lugar, caracterizando a pessoalidade, além de ser pessoa física, quanto a subordinação que o motorista sofre pela empresa, Delgado (*apud* LAPA; KERTZMAN, 2020, p. 157)

O requisito fático-jurídico da subordinação, previsto no artigo 3º da CLT, não deve ser interpretado apenas na perspectiva subjetiva, baseada em “profundas e irremediáveis ordens” do tomador de serviços ao trabalhador. O conceito tem ainda aspecto objetivo - no qual o trabalhador realiza os objetivos sociais da empresa - e estrutural - em que o prestador do serviço se encontra inserido na organização, dinâmica e cultura do empreendimento.

A empresa possui tecnologia de ponta, que automaticamente coloca o motorista sob um tipo de subordinação, denominada de subordinação estrutural, onde todo motorista da empresa terá seu trabalho monitorado quando estiver trabalhando, e mesmo quando não estiver, pois essa tecnologia controla toda qualidade do serviço e a habitualidade, que é fator de qualificação do motorista, assim como o desempenho do trabalho prestado de forma de avaliações feitas pelo cliente, por meio do próprio aplicativo, e se o motorista não atingir uma boa qualidade do serviço, poderá ser desligado da plataforma.

A empresa ainda consegue por meio dessa tecnologia controlar o tempo que o motorista fica logado (conectado) a disposição da empresa, e até o tempo que o motorista fica ausente, além de controlar toda remuneração do motorista, pois, o valor que é cobrado pelo trabalho é estipulado pela própria empresa, e não pelo motorista, fato que demonstra a onerosidade e a total subordinação aos regulamentos impostos pela empresa diante do motorista Uber. (LAPA; KERTZMAN, 2020, p. 157)

Em diversos países da Europa e alguns estados dos EUA, essa relação de emprego entre motorista e a Uber, já está sendo reconhecida de forma natural, no Brasil algum Tribunal Regional do Trabalho já vem reconhecendo esse vínculo empregatício, proferindo algumas decisões favoráveis.

Neste sentido, Lapa; kertzman (2020, p.158) demonstra que o entendimento nos Tribunais Regionais do Trabalho, vem se divergindo, entre decisões reconhecendo o vínculo empregatício e outras não reconhecendo, logo abaixo segue uma decisão em que o vínculo empregatício foi reconhecido.

No entendimento desta Relatora não há dúvidas de que a reclamada controla e desenvolve o negócio, estabelecendo os critérios de remuneração de seus motoristas. Em contraposição, está o motorista, que se sujeita as regras estabelecidas pela UBER e ao seu poder disciplinário, como por exemplo, a desativação do trabalhador, com baixa/ má reputação. A própria reclamada admite em sua defesa que, caso seja reconhecido o vínculo, deverá ser considerado que a dispensa do obreiro se deu por mau procedimento, em virtude de seguidos cancelamentos de viagens. (TRT 3, 11 Turma, processo n 0010806-62.2017.5.03.0011, julho/2019)

Em sequência, segue parte de uma decisão que negou o vínculo empregatício entre motorista e a UBER, retirada do site do Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT), TRT 15 Região.

Outro ponto importante para o convencimento do Juízo foi a declaração do autor de que não mantém contato com nenhum representante da reclamada, “Sendo este mais um elemento que conduz à conclusão da falta de ingerência da reclamada na forma da execução do contrato”. O colegiado ponderou também que o autor trabalha “no horário que lhe aprouver e da forma que lhe seja mais conveniente, possuindo liberdade e autonomia para fixar sua jornada de trabalho e inclusive de suspender as atividades sem sequer comunicar a reclamada e sem sofrer qualquer tipo de consequência”. Ainda no que diz respeito a jornada, o motorista lembrou que chegou a ficar uma semana sem trabalhar, devido a uma cirurgia, sem que houvesse nenhuma ingerência da empresa.

O juiz baseou-se para negar o vínculo empregatício entre o motorista e a empresa UBER, pela falta de gerencia e subordinação, impossibilitando qualquer vínculo entre eles.

Contudo apesar de já existirem diversas ações propostas por parte dos motoristas em face a empresa UBER, requerendo o reconhecimento do vínculo empregatício é necessário salientar que não existe matéria pacificada diante do referido assunto.

Acórdão de Recurso Ordinário Trabalhista, processo 0010806-62.2017.5.03.0011, referente a ação de reconhecimento do vínculo empregatício entre motorista e UBER.

Fundamentos pelos quais, o Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região, em Sessão Ordinária da Egrégia Décima Primeira Turma, hoje realizada, julgou o referido processo e, à unanimidade, conheceu do recurso ordinário interposto pelo autor; no mérito, por maioria de votos, deu provimento para reconhecer a relação de emprego entre o reclamante e a reclamada, no período de 10/06 /2016 a 02/02/2017, observados os limites da inicial, na função de motorista; em consequência, a fim de se evitar alegação de supressão de instância, determinou o retorno dos autos à origem para prolação de nova sentença, com exame do restante do mérito e análise dos demais pedidos formulados na exordial, corolários à formação de liame empregatício com a reclamada, como se entender de direito; vencido o Exmo. Desembargador Relator. Tomaram parte neste julgamento os Exmos. Juíza Convocada Ana Maria Espi Cavalcanti (Redatora vinculada), Desembargadores Juliana Vignoli Cordeiro e Luiz Antônio de Paula Iennaco (Presidente e Relator). Designada Redatora do Acórdão a Exma. Juíza Ana Maria Espi Cavalcanti. Presente o Ministério Público do Trabalho, representado pela Dra. Lutiana Nacur Lorentz. Belo Horizonte, 17 de julho de 2019. Secretária: Adriana Iunes Brito Vieira. (LUIZ ANTÔNIO DE PAULA IENNACO Relator: Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região Recurso Ordinário Trabalhista 0010806-62.2017.5.03.0011)

O recurso foi reconhecido e provido, com base na subordinação exercida pela empresa UBER diante do motorista, subordinação esta que não é exercida de forma presencial, mas sim de forma estrutural, ou seja, o sistema da empresa por si só já garante que o motorista esteja sob tal subordinação, entendimento do: Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região Recurso Ordinário Trabalhista 0010806-62.2017.5.03.0011)

Segundo Delgado (*apud* LEITE, 2018, p.155) “estrutural é, pois, a subordinação que se manifesta pela inserção do trabalhador na dinâmica do tomador de seus serviços, independentemente de receber ou não suas ordens diretas, mas acolhendo, estruturalmente, sua dinâmica de organização e funcionamento.

Por fim, é de extrema importância salientar que a população passa por várias modificações tecnológicas durante o tempo, portanto essas evoluções, também tem que chegar

ao nosso Direito do Trabalho para que haja uma adequação para continuar decidindo de forma íntegra e justa as relações entre as partes.

## **5 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Conclui-se, portanto, que o entendimento pela matéria, ainda não está totalmente pacificado, e diante de tudo que foi exposto no presente trabalho, foi possível alcançar e chegar a alguns pontos, a pessoa para ser considerada empregado deve primar de alguns requisitos como; ser pessoa física, pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação, requisitos sustentados pelas Leis do Trabalho.

Já os trabalhadores autônomos, são pessoas físicas, porém exercem o trabalho sem qualquer subordinação, trabalhando por conta própria, fato esse que gera divergências no que tange se os motoristas são empregados da empresa, ou são trabalhadores autônomos.

No que concerne ao reconhecimento do vínculo empregatício do motorista, fundamenta-se nas circunstâncias da empresa UBER, em seu regimento aplicar penalidades aos seus motoristas no caso de descumprimento de algumas normas, além de definir o valor cobrado pelas corridas caracterizando a subordinação, exercer o pagamento dos motoristas caracterizando a onerosidade, o motorista não pode ser substituído por outro com o mesmo cadastro, caracterizando a pessoalidade.

De maneira inversa, existe ainda aqueles que entendem que para caracterizar o vínculo empregatício, necessitam estar elencados todos os requisitos, quer dizer, não poderá faltar um só requisito, caso falte, não existirá vínculo empregatício.

Isto posto, constata-se que essa divergência entre motoristas e a empresa UBER engloba inúmeras questões de direito, resultando em inevitável estudo mais aprofundado da matéria, baseando-se em provas documentais e nos relatos dos motoristas e da empresa.

## REFERÊNCIAS

ALCANTARA, Silvano Alves Alcantara **Legislação Trabalhista e Rotinas Trabalhistas** / Silvano Alves Alcantara. 3º edição revista e atualizada, editora intersaberes, 2017.

ANGHER, Anne Joyce Angher vade mecum /RIDEEL, 30º edição, editora rideel, 2020.**CLAUDIA MARA DE ALMEIDA RABELO VIEGAS TRT/MG** – 31.01.2019 – Adaptado pelo Guia Trabalhista.

BRASIL Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região **Recurso Ordinário Trabalhista** 0010806-62.2017.5.03.0011). Disponível em: < <https://www.conjur.com.br/dl/justica-minas-reconhece-vinculo.pdf>>. Acesso em: 18. Maio.2020

FAUSTO, Macedo. **Motorista de Uber: empregado ou não da empresa.** Política. Estadão. Disponível em: <<https://politica.estadao.com.br/blogs/fausto-macedo/motorista-de-uber-empregado-ou-nao-da-empresa/>>. Acesso em: 18. Maio.2020

LAPA, Antônio Neto da Lapa; KERTZMAN, Ivan Kertzman **Curso prático de direito do trabalho** 3º revista ampliada atualizada, editora jusPodivm, 2020.

LEITE, Carlos Henrique bezerra **Curso de direito do trabalho.** 9º. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

NASCIMENTO, Danilo. **Tudo sobre Contrato Individual de Trabalho para Concurso!** Disponível em: < <https://segredosdeconcurso.com.br/contrato-individual-de-trabalho/>> Acesso em : 18. Maio.2020

PALAGANO, Marcelo. **Justiça de Minas reconhece vínculo empregatício entre Uber e motorista.**JusBrasil.com.br/noticias.Disponível em:<<https://marcelodupalagano.jusbrasil.com.br/noticias/737636288/justica-de-minas-reconhece-vinculo-empregaticio-entre-uber-e-motorista>>. Acesso em: 18. Maio.2020

VIEGAS, Cláudia Mara. **Sentença reconhece vínculo de emprego entre uber e motorista do aplicativo.** Disponível em:<[claudiamaraviegas.jusbrasil.com.br/noticias/687652013/sentenca-reconhece-vinculo-de-emprego-entre-uber-e-motorista-do-aplicativo](https://claudiamaraviegas.jusbrasil.com.br/noticias/687652013/sentenca-reconhece-vinculo-de-emprego-entre-uber-e-motorista-do-aplicativo)> Acesso em: 18. Maio.2020>