

NOVA ERA DIGITAL: VÍNCULO EMPREGATÍCIO ENTRE A UBER E MOTORISTA DE UBER

Alexandro da Silva Albuquerque ¹

RESUMO

O presente artigo tem por escopo abordar a nova era digital: vínculo empregatício entre a Uber e motorista de Uber. Diante de todo o processo evolutivo do trabalho ao longo dos anos, o artigo destaca os pontos mais importantes a respeito deste, até chegar ao seu atual modelo de trabalho, onde o empregado e empregador tem deveres e obrigações dentro da relação empregatícia, tais características e requisitos serão abordados ao longo do trabalho, se destacando também a necessidade de contrato entre as partes. Ademais, o artigo analisa a modernização da sociedade, esta que vive em um mundo globalizado, cujo as novas tecnologias tais como celulares e computadores trouxeram novos tipos de trabalho, como é o caso dos aplicativos para solicitar o serviço de transporte pessoal chamado Uber. O artigo ressalta assim se existe ou não relação empregatícia entre as partes, se justificando através das decisões atuais do TRT e do TST, bem como a tentativa de trazer solução ao tema, que seria a aceitação do Projeto de Lei 5069/19, positivando a relação empregatícia entre a Uber e o motorista de Uber.

Palavras-chave: Trabalho; Vínculo Empregatício; Uber x Motorista.

ABSTRACT

The purpose of this article is to address the new digital age: employment bond between Uber and Uber driver. In view of the entire evolutionary process of work over the years, the article highlights the most important points about it, until it reaches its current work model, where the employee and employer have duties and obligations within the employment relationship, such characteristics and requirements will be addressed throughout the work, highlighting also the need for a contract between the parties. In addition, the article analyzes the modernization of society, which lives in a globalized world, whose new technologies such as cell phones and computers have brought new types of work, as is the case with applications to request the personal transport service called Uber. The article thus highlights whether or not there is an employment relationship between the parties, justifying itself through the current decisions of the TRT and TST, as well as the attempt to bring a solution to the issue, which would be the acceptance of Bill 5069/19, positivizing the employment relationship between uber and uber driver.

Keywords: Work; Employment Bond; Uber x Driver.

¹ Acadêmico em Direito pela Universidade do Grande Rio Prof. José de Souza Herdy - UNIGRANRIO-Campus Duque de Caxias, orientada pelo Professor: Júlio Faustino.

1.INTRODUÇÃO

O presente artigo traz por tema nova era digital: vínculo empregatício entre a Uber e motorista de Uber.

O trabalho se justifica por ser de grande relevância ao que tange do acolhimento dos novos tipos de trabalho, visto que a relação da Uber com o motorista de Uber pode ser positivada como uma relação de emprego, como será analisado ao decorrer do artigo, bem como dando destaque ao Projeto de Lei 5069/19.

Com isso, o artigo traz como problemática as divergências jurisprudências pátrias, a respeito do tema, no caso da Uber e seus motoristas, os tribunais tem estando divididos, uns aceitam os vínculos e outros negam o mesmo, existindo intensa discussão sobre o tema, a posição do TST sobre o tema ocorreu em fevereiro de 2020, e será abordada, como forma de manter o artigo atualizado de acordo com a proposta de analisar se existe ou não tal vínculo empregatício.

Desta forma, a metodologia utilizada no presente artigo foi de pesquisa bibliográfica, através de coleta de dados em livros, artigos jurídicos, além de documentos, leis e textos em meio virtual.

Para um melhor entendimento o presente trabalho foi dividido em cinco seções, sendo estes: a presente parte introdutória, Breve evolução histórica do direito do trabalho no brasil, dos princípios no direito do trabalho, bem como os requisitos e caracterização da relação de emprego, a natureza jurídica da relação de emprego, até se chegar ao que tange da era digital: o aplicativo Uber como uma forma de trabalho e como funciona a Uber, o artigo vem delimitando se existe o vínculo empregatício entre a empresa Uber e motorista de Uber, dando destaque a análise jurisprudencial, trazendo assim o Projeto De Lei 5069/19, e por fim , a conclusão de tudo o que foi exposto pelo artigo.

2. BREVE EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL

O trabalho no Brasil foi iniciado através da colonização portuguesa, que adveio da necessidade da exploração das terras, onde naquela época se optou pela implantação do trabalho escravo. “O trabalho humano sempre existiu, desde os

primórdios da civilização, e, certamente, continuará existindo enquanto houver vida humana neste mundo”.²

Essas pessoas que foram capturadas em seus países quando chegavam ao Brasil, tinham a função de cuidar dos afazeres da fazenda, realizando desde trabalhos domésticos, até braçais de coleta, plantação, arado, construção, sendo que todos esses tipos de serviços eram realizados de forma forçada e sem recebimento de salário.

As famílias mais ricas e brancas se utilizavam da mão-de-obra de escravos em tudo no seu dia a dia, geralmente os negros eram os escravos da fazenda ou escravo pessoal da família.

Conforme leciona Carla Romar, a história do trabalho começa exatamente quando o homem percebe que é possível utilizar a mão de obra alheia não só para a produção de bens em proveito próprio, mas também como forma de produzir riquezas. Assim, o trabalho se desenvolve e torna -se dependente e ligado às relações sociais e econômicas vigentes em cada período histórico específico.³

Assim sendo, os colonizadores trouxeram os escravos para trabalharem como babás, cozinheiras, trabalhos braçais entre outros, como por exemplo: lavrar, lavar, passar, cozinhar e servir a família de todas as maneiras possíveis. Mesmo sendo escravos, os que faziam os trabalhos domésticos possuíam um “status” um pouco maior que aqueles que eram os escravos de lavouras. Os que estavam em trabalho serviçal doméstico, por estarem dentro da casa do senhor de engenho e fazendo assim as realizações de seus serviços domésticos, tinham um pouco mais de condição de trabalho e até mesmo ganhavam a carta de alforria no decorrer dos anos.

Carta de alforria era um documento através do qual o proprietário de um escravo rescindia dos seus direitos de propriedade sobre o mesmo. O escravo liberto por esse dispositivo era habitualmente chamado de negro forro.⁴

Os escravos que trabalhavam na lavoura não tinham qualquer escolha, trabalhavam até morrer e caso negassem fazer um serviço, apanhavam e sofriam castigos físicos, raros eram os que obtinham a Carta de alforria.

² LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 12. ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2020.p. 48.

³ ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do trabalho**, 5. ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2018. p.39.

⁴ DICIONÁRIO PRIBERAM DA LÍNGUA PORTUGUESA. **Alforria**.

O Brasil passou muitos anos de escravidão enquanto a Europa se modernizava com a revolução industrial e outros acontecimentos marcantes no mundo.

A Revolução industrial foi um marco histórico, que aconteceu na Europa nos séculos XVIII e XIX que mudou o mundo até os dias atuais, sua principal particularidade foi a substituição do trabalho artesanal pelo assalariado e com o uso das máquinas.

Como leciona Ricardo Resende, o desenvolvimento do Direito do Trabalho se deu a partir do século XIX, principalmente em decorrência dos movimentos operários, desencadeados visando à melhoria das condições de trabalho, limitação da jornada de trabalho, proteção ao trabalho da mulher e das crianças, entre outras reivindicações. Assim, somados a pressão do movimento operário, os movimentos internacionais em defesa dos direitos humanos e a atuação da Igreja, encontrou-se campo fértil para a intervenção do Estado na relação contratual privada, a fim de proteger a parte mais fraca da relação de emprego (trabalhador hipossuficiente).⁵

Portanto, as consequências da Revolução Industrial geraram as novas relações de trabalho, bem como a consolidação do capitalismo, trazendo a industrialização dos países, expansão do imperialismo, o “abandono” rural e a urbanização, o aumento da capacidade produtiva entre outros fatos.

Desta forma, o cenário político mundial do século XVIII para os dias de hoje, foram as bases do mundo modernizado, o que gerou a formação de vários conceitos humanistas e de um melhor condicionamento de trabalho para todos.

As pessoas passaram de escravos sem qualquer tipo de direitos, a trabalhadores que começam a adquirir direitos na sociedade, podendo fazer escolhas e contratos de trabalho.

Onde se surgiu a 1ª Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão na França em 1789, trazendo primeira geração dos Direitos Humanos, onde o mundo passou a conhecer as liberdades civis e políticas para o mundo.

A Declaração dos Direitos do Homem é para o mundo, e não somente para os europeus que estavam se modernizando. Se passou a compreender o direito à liberdade e igualdade, é pertencente a todo mundo que habita este planeta, sendo do povo para todo o povo.

⁵ RESENDE, Ricardo. **Direito do trabalho**. – 8. ed. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO 2020.p.77.

No Brasil, após a libertação da escravidão, em 13 de maio de 1888, todos passam a ter direitos, não existem mais escravos, mas sim uma nova população no Brasil.

O surgimento do direito do trabalho no Brasil sofreu influência de fatores externos e internos.

Conforme leciona Carlos Henrique Bezerra Leite: Os fatores externos decorreram das transformações que ocorriam na Europa com a proliferação de diplomas legais de proteção ao trabalhador, o ingresso do nosso país na OIT – Organização Internacional do Trabalho, criada pelo Tratado de Versalhes (1919). Os fatores internos foram basicamente o movimento operário influenciado por imigrantes europeus (final de 1800 e início de 1900), o surto industrial (pós-primeira guerra mundial) e a política de Getúlio Vargas (1930). Já em 1870, existiam no nosso país as Ligas Operárias que marcaram o início do sindicalismo brasileiro. O Decreto 1.313, de 1891, proibiu o trabalho noturno dos menores de 15 anos, limitando a jornada a 7 horas. Há quem afirme ser a Lei 4.682, de 20.01.1923, a chamada Lei Elói Chaves, que instituiu a caixa de aposentadoria e o direito à estabilidade para os ferroviários que completassem 10 anos de serviço, a primeira lei verdadeiramente trabalhista no Brasil. A Lei 4.982, de 25.12.1925, disciplinava o direito de férias anuais remuneradas. Lei 62, de 1935, assegurava aos empregados da indústria e do comércio o recebimento de indenização por rescisão injustificada do contrato de trabalho e o direito à estabilidade após dez anos de efetivo serviço no mesmo estabelecimento.⁶

A normatização de Direitos é vista como necessária e essencial. Com o passar dos anos, no Brasil, é feita a consolidação das leis trabalhistas que foi um grande avanço para os direitos do trabalho.

Em 1939 é criada a Justiça do Trabalho, sendo que em 01.05.1943 é outorgada, por Getúlio Vargas, a Consolidação das Leis do Trabalho, tendo como ministro do trabalho Alexandre Marcondes Filho.

A Consolidação das Leis do Trabalho, instituída por meio do Decreto-lei 5.452, de 1º de maio de 1943, que somente entrou em vigor em 10.11.1943, sistematizou as leis esparsas então existentes, acrescida de novos institutos criados pela comissão de juristas (Segadas Vianna, Luiz Augusto de Rego Monteiro, Oscar Saraiva, Arnaldo Süssekind e Dorval Lacerda) que a elaboraram. À exceção de Oscar Saraiva, primeiro presidente da comissão, todos os demais integrantes eram membros do Ministério Público do Trabalho. A CLT não é um código, mas uma lei, ou melhor, um Decreto-lei

⁶ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Op. Cit.** p.52.

de caráter geral, aplicado a todos os empregados sem distinção da natureza do trabalho técnico, manual ou intelectual. A CLT é equiparada a lei federal. Não se pode deixar de reconhecer que a CLT é o texto legislativo básico do direito do trabalho brasileiro.⁷

O direito do trabalho foi o primeiro dos direitos sociais a emergir e, sem dúvida, por conta de sua força expansiva, o estimulante da construção de tantos outros direitos sociais, entre os quais aqueles que dizem respeito à educação, à saúde, à alimentação, à moradia, ao lazer, à segurança, à previdência social, à proteção à maternidade e à infância e à assistência aos desamparados.⁸

O movimento normativo-regulador, consolidado na primeira metade do século XX, coincide historicamente com o reconhecimento dos direitos humanos de segunda dimensão (direitos sociais) e com o Estado de Bem Estar Social (*welfare state*), noções estas emprestadas do Direito Constitucional.

Contudo, na década de 1970, o modelo baseado no Estado de Bem-Estar Social entrou em crise. Diante da modernização tecnológica, especialmente nas áreas de telecomunicações e informática, sendo a chamada globalização econômica.

Com o fenômeno da globalização, que facilitou a migração das unidades de produção para áreas periféricas e países em desenvolvimento, onde os custos da produção são visivelmente menores (por exemplo, a China), o capital tem apresentado como “solução” a flexibilização das relações trabalhistas, bem como a própria desregulamentação.⁹

Bem como destaca Vólia Bomfim, se no passado o trabalho tinha conotação de tortura, atualmente significa toda energia física ou intelectual empregada pelo homem com finalidade produtiva. Todavia, nem toda atividade humana produtiva constitui objeto do Direito do Trabalho, pois somente a atividade feita em favor de terceiros interessa ao nosso estudo, e não a energia despendida para si próprio. Trabalho pressupõe ação, emissão de energia, despendimento de energia humana, física e mental, com o objetivo de atingir algum resultado.¹⁰

Assim, em 1988 é promulgada no Brasil a chamada Constituição Cidadã”, nela pode-se ver a figura do trabalhador.

No que versa o artigo 5º da CF/1988, prevê a igualdade como garantia fundamental:

⁷ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Op. Cit.** p.53.

⁸ RESENDE, Ricardo. **Op. Cit.** p.68.

⁹ RESENDE, Ricardo. **Op. Cit.** p.78.

¹⁰ CASSAR, Vólia Bomfim. **Resumo de direito do trabalho**– 6. ed., rev., atual. e ampl. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2018.p. 23.

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade[...].¹¹

E sendo assim, inserido com uma cláusula pétrea elencada no art. 60, §4º:

Art. 60
[...]

§ 4º Não será objeto de deliberação a proposta de emenda tendente a abolir:
[...]

IV - Os direitos e garantias individuais.¹²

Assim, até se chegar a Reforma Trabalhista, inserida pela lei nº 13.467, de 13.7.2017. Diversos doutrinadores trabalhistas como Vólia Bomfim, Mauricio Godinho, Homero Batista trazem opiniões negativas em todo o texto da reforma. Assim como Bezerra Leite, ao lecionar que essa proposta legislativa de reforma trabalhista não se limitou apenas a alterar o texto da CLT. Na verdade, sob o argumento da necessidade da “modernização” das relações trabalhistas, ela institui três princípios de proteção ao Capital (liberdade, segurança jurídica e simplificação), invertendo os valores, os princípios e as regras de proteção ao trabalhador consagrados em diversas normas constitucionais e internacionais.¹³

Por fim, se analisou que o direito do trabalho passou por inúmeras mudanças na humanidade, atendendo a realidade da sociedade como um todo, que luta por direitos sociais para obtenção de uma vida mais digna.

3 DOS PRINCÍPIOS NO DIREITO DO TRABALHO

Os princípios trabalhistas são uma base, uma fundamentação das diretrizes que devem ser seguidas para as interpretações das normas trabalhistas para o melhor desempenho das relações entre os empregos e os empregadores.

¹¹ BRASIL, **CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988**. Disponível em: <<<http://www.jusbrasil.com.br/topicos/10729607/inciso-xxxv-do-artigo-5-da-constituicao-federal-de-1988>>>. Acesso em: 26 set. 2020.

¹² BRASIL, **CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988**. Disponível em: <<<http://www.jusbrasil.com.br/topicos/10633322/artigo-60-da-constituicao-federal-de-1988>>>. Acesso em: 26 set. 2020.

¹³ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Op. Cit.** p.55.

Para Jorge Neto: “De maneira geral, o termo “princípio” significa as formulações presentes na consciência de pessoas e grupos sociais, as quais são decorrentes da vida em sociedade a partir de uma dada realidade”.¹⁴

Bem como afirma Ricardo Resende, que os princípios são os elementos de sustentação do ordenamento jurídico, elementos estes que lhe dão coerência interna.

Os princípios estão ligados aos valores que o Direito visa realizar: Servem como fundamento e são responsáveis pela gênese de grande parte das regras que, por consequência, deverão ter sua interpretação e aplicação condicionadas por aqueles princípios, dos quais se originaram.¹⁵

Com isso, os princípios são de muita importância para o ordenamento jurídico como um todo não só nas relações trabalhistas, o ponto principal deles é estabelecer o controle do direito sendo assim positivando posicionamentos.

Conforme leciona Bezerra Leite, onde a coerência interna de um sistema jurídico decorre dos princípios sobre os quais se organiza, e que para operacionalizar o funcionamento desse sistema, torna-se necessária a subdivisão dos princípios jurídicos. Assim, se extraem os princípios gerais e os princípios especiais, conforme a natureza de cada subdivisão.¹⁶

Vale destacar que dentro de um sistema jurídico não se pode este apenas ser constituído de regras ou apenas princípios. Tal entendimento pode ser analisado nas palavras de Luciano Martinez:

Afirma-se isso porque as regras limitam, em nome da estabilidade social e da segurança jurídica, determinados conceitos fechados que não podem ser violados. Os princípios, por sua vez, servem para oferecer uma compreensão e uma interpretação mais ampla do direito. O ideal, portanto, é a interação entre normas-regra e normas-princípios, abrindo-se oportunidade para a concreção oferecida pela decisão em cada caso singularmente considerado.¹⁷

Desta forma, os princípios estão ineridos no cotidiano do ser humano, e no trabalho não é diferente, existem diversos princípios de suma importância para a manutenção do trabalho justo e equilibrado.

¹⁴ JORGE NETO, Francisco Ferreira. **Direito do trabalho**. – 9. ed. – São Paulo: Atlas, 2019.p.176.

¹⁵ RESENDE, Ricardo. **Op. Cit.** p.108.

¹⁶ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Op. Cit.** p.142.

¹⁷ MARTINEZ, Luciano. **Op. Cit.** p.152.

3.1 PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO

Esse princípio abrange a importância em proteger as partes, empregado e empregador, essa proteção é para tentar conceder igualdade entre os mesmos.

Neste existe uma certa hierarquia na relação, havendo que ter respeito, por se trata de relação que envolve ordem econômica, sendo assim necessária discrepância.

Não se pode ter vantagens de um sob o outro na relação, já que o empregado é considerado mais fragilizado na relação por causa da subordinação, devendo obediência ao seu empregador somente ao que versa sobre as normas trabalhistas, e também de acordo com as normas da empresa.

O princípio é dividido em três subprincípios: In *dúbio pró operário*; Da aplicação da norma mais favorável; Da condição mais benéfica.

O princípio de proteção engloba três vertentes: o *in dubio pro operario*, a aplicação da norma mais favorável e a condição mais benéfica. O polo mais fraco da relação jurídica de emprego merece um tratamento jurídico superior, por meio de medidas protetoras, para que se alcance a efetiva igualdade substancial, ou seja, promovendo-se o equilíbrio que falta na relação de trabalho, pois, na origem, os seus titulares normalmente se apresentam em posições socioeconômicas desiguais. Na realidade, o princípio de proteção insere-se na estrutura do Direito do Trabalho, que surgiu, de acordo com a história, inicialmente, como forma de impedir a exploração do capital sobre o trabalho humano, em seguida, visando a melhorar as condições de vida dos trabalhadores e, por fim, possibilitando aos trabalhadores adquirir *status* social, noção máxima de cidadania.¹⁸

In dubio pró operário: É o princípio que se assemelha ao do direito penal *in dubio pró réu*, tendo por definição a interpretação mais favorável ao réu, sendo assim no direito do trabalho versa sobre as normas trabalhistas devem ser mais favoráveis ao trabalhador, fazendo com que a fragilidade do mesmo seja diminuída, sempre recairá ao empregado em casos de dúvidas afim de resguardar a norma e o direito, sem ser contra o legislador.

Da aplicação da norma mais favorável: trata do princípio que elenca que o juiz ao se deparar com duas ou mais normas que versem sobre um mesmo direito, aquela que for mais favorável ao empregado deverá ser aplicada. Esse direito permite ao magistrado o afastamento da hierarquia das normas, sendo assim, mesmo que

¹⁸ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de direito do trabalho**– 11ª ed., rev., atual. e ampl. – Rio de Janeiro: Forense, 2017. p. 56.

haja conflitos entre elas, se a norma a inferior é mais benéfica ao empregado ela será aplicada e não a superior a ela.

Pelo princípio da aplicação da regra mais favorável, deve ser utilizada, no caso concreto a norma que atribua direitos mais vantajosos para o empregado. Dessa forma, se uma norma de grau inferior contiver dispositivo que atribua direitos em maior intensidade para o empregado, esta vai ter preferência sobre aquela de grau superior que não tenha oferecido maiores vantagens ao trabalhador. Se a atual Constituição Federal prevê que a hora extraordinária será acrescida de um percentual equivalente a 50% sobre a hora normal e a lei ordinária ou mesmo uma convenção coletiva de trabalho eleva esse percentual para 100%, a preferência será desta última norma.¹⁹

Da condição mais benéfica: Esse princípio leva em conta as vantagens legais de regulamentos e convenções das empresas, estas incorporadas ao contrato de trabalho, tendo prioridade se houverem modificações nestes, desta forma o direito tem que ser preservado.

As condições de trabalho nada mais são do que as cláusulas que integram o contrato de trabalho, ou seja, aquelas relativas ao horário de trabalho, repouso, remuneração, meio ambiente de trabalho etc., percebe-se, portanto, que essa regra guarda profunda semelhança com aquele referente à norma mais favorável.²⁰

Desta forma, as novas normas jurídicas serão subsequentes, só produzem apenas efeitos com novos contratos de trabalho, onde os antigos não são afetados.

Conforme base no art.5º, XXXVI, da Constituição Federal de 1988, o direito já adquirido é protegido pela lei trabalhista.

3.2 DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA

É base do direito Brasileiro, conforme a carta magna, devendo ser respeitado em todas as esferas.

No Brasil, CRFB/88 constitui um importantíssimo instrumento garantidor dos direitos mínimos do trabalhador, do chamado mínimo existencial, norteador pelo princípio da dignidade humana.²¹

A dignidade da pessoa humana deve estar em todas as relações, e no direito do trabalho é a necessidade de o trabalhador laborar em ambiente respeitador, saudável e equilibrado.

¹⁹ CAIRO Jr., José. **Curso de direito do trabalho**- 13. ed. rev. e atual. – Salvador, Ed. JusPodivm, 2017. p. 100.

²⁰ CAIRO Jr., José. **Op. Cit.** p.103.

²¹ RESENDE, Ricardo. **Op. Cit.** p.78.

Diante de uma aparente colisão de princípios constitucionais — de um lado a livre-iniciativa (art. 170, CF) e de outro a tutela aos direitos fundamentais do cidadão (art. 5º, X, CF) —, deve -se optar pela prevalência do respeito à dignidade da pessoa humana. Assim é que, por exemplo, em relação a revistas efetuadas pelo empregador em seus empregados ao final do expediente, o art. 373 - A, VI, da CLT dispõe que é vedado proceder o empregador ou preposto a revistas íntimas nas empregadas ou funcionárias. A Lei n. 13.271/2016 também proíbe expressamente as empresas privadas e os órgãos e entidades da administração pública, direta e indireta, de adotar qualquer prática de revista íntima de suas funcionárias (art. 1º).²²

Não pode o empregador ser abusivo, assediador, agressivo e violar a intimidade do empregado, tais situações são ditas como abusivas, erradas e extrapolam os limites da relação de emprego / trabalho, e por essa razão se usa da dignidade da pessoa humana para proteger o empregado na relação.

3.3 PRINCÍPIO DA CONTINUIDADE DA RELAÇÃO DE EMPREGO

Neste princípio, se encontra que pela regra geral os contratos de trabalho são firmados para serem indeterminados.

O contrato de trabalho, ordinariamente, é celebrado por tempo indeterminado. Só em casos excepcionais admite-se o ajuste de um contrato de trabalho a termo. Por conta dessa circunstância, presume-se que a intenção dos contratantes e principalmente do empregado é de protraí-lo indefinidamente, no tempo a execução do pacto laboral. Alia-se a isso o fato de o empregado ser o hipossuficiente da relação empregatícia, que necessita do produto do seu trabalho, fonte de renda própria e para sua família.²³

Sendo assim, o trabalhador estará ligado a empresa pela qual presta serviço, porém também é garantido pela lei que os contratos por prazo determinado, com a mesma finalidade, o termo final extingue o contrato de trabalho, e a relação é encerrada.

Direito do Trabalho adota diversas regras que visam dar a maior duração possível ao contrato de trabalho. As consequências advindas da extinção do contrato de trabalho transcendem o interesse individual das partes (empregado e empregador), atingindo, de forma mais ampla, a sociedade e a economia. Como regra basilar decorrente da aplicação desse princípio, o art. 7º, I, da Constituição Federal indica, entre os direitos dos trabalhadores, a proteção da relação de emprego contra

²² ROMAR, Carla Teresa Martins. **Op.Cit.** p. 244.

²³ CAIRO Jr., **Op. Cit.** p.104.

despedida arbitrária ou sem justa causa, estabelecendo que por meio de lei complementar devem ser previstos, entre outros direitos, indenização compensatória. No entanto, o princípio em comento impõe a adoção de outras medidas restritivas ao término do contrato de trabalho, entre as quais se destacam a limitação de utilização de contratos por prazo determinado, a previsão de hipóteses de estabilidade e garantias de emprego e a regulamentação da suspensão e da interrupção do contrato de trabalho.²⁴

Portanto, o princípio da continuidade é entendido como aquele que visa “atribuir à relação de emprego a mais ampla duração possível, sob todos os aspectos.

A continuidade sugere também a ausência de intenção do empregado em pôr fim ao contrato que o arrima. Por isso, presume-se, sempre, que a terminação de um vínculo se deu por iniciativa patronal e sem causa justa em lugar de por iniciativa operária ou com justa causa.²⁵

Sendo assim, quando um contrato por tempo determinado é violado em algum dos seus requisitos, conforme estes previstos em lei, por bem da continuidade, uma conversão do contrato de tempo determinado em um contrato por tempo indeterminado.

4. A RELAÇÃO DE EMPREGO

Para que exista a relação de emprego a mesma deve estar em conformidade com o 3º da CLT. Com isso, empregado, conforme a CLT, é toda pessoa física que presta serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário (art. 3º da CLT).²⁶

O termo relação de emprego também consta expressamente na Constituição Federal de 1988, em seu art. 7º, I.

Segundo Mauricio Godinho, a relação de emprego é “toda relação jurídica caracterizada por ter sua prestação essencial centrada em uma obrigação de fazer consubstanciada em labor humano”.²⁷

²⁴ ROMAR, Carla Teresa Martins. **Op.Cit.** p. 244.

²⁵ MARTINEZ, Luciano. **Op. Cit.** p.179.

²⁶ BRASIL, **CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS TRABALHISTAS.** Disponível em:<<
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>>. Acesso em: 05 set. 2020.

²⁷ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores**, 18. ed.— São Paulo: LTr, 2019. p. 48.

Se valendo do seguinte critério, toda relação de emprego é uma relação de trabalho, mas nem toda relação de trabalho é relação de emprego.

A relação de emprego se assemelha à prestação de serviços, pois o que é contratado é o trabalho e não o resultado final, mas dela se distingue pelos seus requisitos, hoje descritos nos arts. 2º e 3º da CLT.²⁸

Portanto, é a relação jurídica que tem como fato social original o trabalho subordinado, prestado com pessoalidade, mediante remuneração.

Relação de emprego é um contrato, cujo conteúdo mínimo é a lei, possuindo como sujeitos, de um lado, o empregado (pessoa natural), que presta serviços, e, de outro lado, o empregador, em função de quem os serviços são prestados de forma subordinada, habitual e mediante salário.²⁹

Assim sendo, se nota que a relação de emprego é uma das formas específicas de relação de trabalho juridicamente configuradas.

Portanto, o vínculo de emprego é uma relação jurídica (aspecto sócio-normativo) de natureza contratual, pela forma de sua constituição, pelo modo de seu desenvolvimento, neste reduzindo-se muito a liberdade das partes, e pelas características de sua desconstituição. O Contrato é a fonte que instaura o vínculo, mas que pode também determinar alguns dos seus efeitos. A relação de emprego é a relação social e que se transforma em jurídica porque disciplinada pelo direito.³⁰

Vale mencionar que na relação de emprego, o vínculo jurídico se dá entre empregado e empregador sendo este regulamentado pelas normas jurídicas trabalhistas.

Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego.³¹

Por essa razão a caracterização da relação empregatícia é um procedimento essencial do Direito do Trabalho.

²⁸ CASSAR, Vólia Bomfim. **Op.Cit.** p. 48.

²⁹ JORGE NETO, Francisco Ferreira. **Op.cit.** p. 334.

³⁰ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Op. Cit.** p. 258.

³¹ ROMAR, Carla Teresa Martins. **Op.Cit.** p. 135.

4.1 REQUISITOS E CARACTERIZAÇÃO

Os requisitos para a caracterização da relação empregatícia estão elencados nos arts. 2º e 3º da CLT.

Para que um trabalhador, seja ele urbano ou rural, possa ser considerado como empregado, deve preencher, ao mesmo tempo, todos os requisitos, sendo estes: pessoalidade; subordinação; onerosidade; natureza não eventual; o empregado não corre o risco do empreendimento.

Portanto, a relação de emprego é o vínculo de trabalho humano sob subordinação e os outros requisitos.

Pessoalidade: O contrato de emprego é pessoal em relação ao empregado, apenas a pessoa do contrato é o empregado. Apenas a pessoa natural (pessoa física) pode ser empregada, pois a pessoa jurídica não será, em nenhuma hipótese, empregada. Sendo o contrato de trabalho em via de regra, *intuitu personae*.
Subordinação: Ter a subordinação ou dependência hierárquica ao empregador, onde o empregado tem o dever de obediência. A respeito do poder do empregador, destaca Vólia Bomfim:

Poder diretivo constitui a capacidade de o empregador de dirigir a empresa, escolher seus rumos e estratégias, dar conteúdo concreto à atividade do trabalhador, visando aos objetivos da empresa.

Poder disciplinar traduz-se no poder que tem o patrão de impor punições aos empregados.

Poder hierárquico ou de organização Capacidade do empregador de determinar e organizar a estrutura econômica e técnica da empresa, aí compreendida a hierarquia dos cargos e funções.³²

Desta forma, se nota que pode o empregador se dirigir, fiscalizar ao empregado para que ele realize a prestação de serviços, bem como punir o trabalhador.

Onerosidade: O empregador recebe os serviços e o empregado, o respectivo pagamento pelo serviço. **Natureza habitual ou não eventual:** O trabalhador não eventual é aquele que labora de forma repetida, nas atividades permanentes do tomador de serviços, sendo fixado a este juridicamente. **Risco do negócio do empregador:** Nesse requisito há certa peculiaridade por se tratar do fato de que

³² CASSAR, Vólia Bomfim. **Op.Cit.** p. 49.

depende de muitos fatores além de sorte, e quem corre o risco do negócio é sempre o empregador.

Elenca Vólia Bomfim importante menção a mudança legislativa com o advento da Reforma trabalhista:

Lei 13.467/2017 trouxe modificações à CLT e algumas hipóteses em que o empregado terá um risco maior, sem descaracterizar a relação de emprego: a) o contrato intermitente, autorizado no art. 452-A da CLT, gera insegurança para o trabalhador que não tem garantia de quantidade de trabalho mínimo mensal, pois fica à mercê da convocação do patrão; b) o teletrabalhador, dependendo do ajuste, pode arcar com os custos da aquisição, manutenção dos equipamentos tecnológicos e infraestrutura do trabalho (art. 75-D da CLT); c) o empregado hiperssuficiente, caracterizado como aquele do art. 444, parágrafo único, da CLT) pode ajustar com patrão gastos que terá com seu próprio trabalho. As hipóteses mencionadas transferem ao empregado parte do risco do empreendimento, sem, contudo, segundo a lei, descaracterizar o vínculo.³³

Contudo, apenas com esses requisitos estará formada a relação de emprego entre as partes, na falta de um deles se trata de relação de trabalho.

4.2 NATUREZA JURÍDICA DA RELAÇÃO DE EMPREGO

Dentro da natureza Jurídica da relação de emprego se destacam algumas teorias, sendo estas: o contratualismo e acontratualismo.

Na teoria do contratualismo, a essência repousa na existência de um contrato. A vontade das partes é a causa essencial dessa constituição. Para a na teoria, acontratualismo nega-se a natureza contratual. A relação deriva do fundamento de que a empresa é uma comunidade de trabalho na qual se tem a inserção do trabalhador.³⁴

A natureza jurídica da relação do emprego visa identificar os elementos fundamentais que integram sua estrutura específica, diferenciando -a de outras figuras para, então, classificá-la e inseri-la no conjunto composto pelas relações jurídicas mais próximas.³⁵

Na relação de emprego a doutrina ainda está em constate debate a respeito da mesma, Aluysio Mendonça Sampaio, adepto da visão contratual, para alguns autores, em função do art. 442, a natureza jurídica seria de cunho anticontratual.

³³ CASSAR, Vólia Bomfim. **Op.Cit.** p. 53.

³⁴ JORGE NETO, Francisco Ferreira. **Op. Cit.** p. 334.

³⁵ ROMAR, Carla Teresa Martins. **Op. Cit.** p. 137.

Como Octavio Bueno Magano, para Pedro Paulo Teixeira Manus, ele sintetiza a essência da natureza jurídica da relação trabalhista e suas implicações com o dirigismo contratual.

Para outros, a legislação brasileira adota uma posição intermediária, como defende Amauri Mascaro Nascimento.

5. ERA DIGITAL: O APLICATIVO UBER COMO UMA FORMA DE TRABALHO

Diante de toda a modificação da sociedade ao longo dos anos através dos meios de comunicação e do avanço da tecnologia, o artigo nessa seção faz uma análise a respeito do que é o Uber e qual como acontece a relação dos motoristas com essa empresa.

Com o uso de ferramentas digitais a Uber inovou sendo uma empresa onde o motorista se cadastra para trabalhar fazendo as viagens, e o usuário passageiro se cadastra para usar o serviço de transporte.

Presente no Brasil desde 2014, a Uber oferece a seus motoristas parceiros a oportunidade de trabalhar de maneira flexível, alcançando seus objetivos pessoais nos horários que lhe forem mais convenientes. É muito bom saber que você também decidiu se tornar um motorista parceiro em nossa comunidade. Aqui, vamos explicar como se cadastrar na Uber de maneira prática e simples, para você começar a receber por transportar usuários com segurança e tranquilidade.³⁶

A propaganda da empresa no site deixa clara a questão da flexibilidade de trabalho em conjunto com a modernização, podendo escolher quando e onde trabalhar.

- Oportunidades onde quer que você esteja:
- Aproveite ao máximo o seu tempo ao volante com solicitações da maior rede de usuários ativos.
- Ganhe dinheiro toda semana
- O dinheiro cai na sua conta toda semana ou você pode escolher receber quando quiser.
- Precisa de um carro?
- Aproveite as vantagens exclusivas para alugar ou comprar um carro prontinho para dirigir.
- Aluguel de carros
- Mais segurança para você

³⁶ UBER. **Veja como se cadastrar na Uber**. Disponível em: << <https://www.uber.com/pt-BR/blog/como-se-cadastrar-no-uber/>>>. Acesso em: 28 out. 2020.

- Com diversas medidas de segurança e suporte 24 horas, você se sente mais seguro para ganhar o seu dinheiro.³⁷

A propaganda no site instiga o motorista a criar a conta, pois se tem facilidade de trabalho e de ganhar pelo mesmo: “Quanto mais você entender como os ganhos funcionam, mais fácil ficará planejar seu futuro”.³⁸

Em relação a segurança de motoristas: A Uber possui a tecnologia de *machine learning* que bloqueia viagens consideradas potencialmente mais arriscadas, além de checar o CPF dos usuários que realizam viagens com pagamento somente em dinheiro. Nosso foco é a sua segurança para que você possa aproveitar ao máximo as oportunidades. Para criar a tecnologia que coloca a segurança no centro da sua experiência, a Uber conta com o empenho de mais de 200 especialistas, envolvendo de pesquisadores e cientistas a designers e engenheiros. Além disso, a empresa também terá o seu primeiro Centro de Desenvolvimento Tecnológico voltado para a segurança no Brasil, que terá 150 profissionais e um investimento de R\$250 milhões nos próximos 5 anos.³⁹

Assim, o motorista se sente acolhido, e acaba aceitando a prestação desse tipo de serviço devido ao fato de pagar e de oferecer a segurança tanto para o motorista quanto para o usuário.

5.1 VÍNCULO EMPREGATÍCIO ENTRE A EMPRESA UBER E MOTORISTA DE UBER: ANÁLISE JURISPRUDENCIAL

A relação de emprego também é chamada de vínculo empregatício. O vínculo empregatício é de suma importância tanto para o funcionário quanto para organização.

Como visto anteriormente no artigo, pode ser dita como o fato jurídico configurado onde uma pessoa (empregado) presta serviço a uma outra pessoa, seja ela física ou jurídica (empregador), de forma subordinada, pessoal, não-eventual e onerosa.

³⁷ UBER. **Dirija**. Disponível em: << <https://www.uber.com/br/pt-br/drive/>>>. Acesso em: 28 out. 2020.

³⁸ UBER. **Ganhos**. Disponível em: << <https://www.uber.com/br/pt-br/drive/basics/>>>. Acesso em: 28 out. 2020.

³⁹ UBER. **Segurança**. Disponível em: <<<https://www.uber.com/br/ptbr/safety/#:~:text=Na%20Uber%2C%20seguran%C3%A7a%20%C3%A9%20prioridade,e%20na%20preven%C3%A7%C3%A3o%20de%20incidentes>>>.

No caso da Uber e seus motoristas, os tribunais tem estando divididos, uns aceitam os vínculos e outros negam o vínculo empregatício, existindo intensa discussão sobre o tema. Essa intensa discussão sobre o reconhecimento ou não do vínculo trouxe controversas nas instâncias inferiores, onde o TRT-2, não reconheceu o vínculo de emprego, bem como o Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região (Campinas-SP).

No Estado de Minas Gerais, a 33ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte decidiu que existe o vínculo de emprego nesses casos, a Uber teve que pagar férias, 13º, horas extra e adicional noturno.

Quando o caso subiu de instância, o Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região reformou a decisão e não reconheceu o vínculo. Para a relatora, desembargadora Maria Stela Álvares da Silva Campos, a impessoalidade na relação entre motorista e Uber fica clara pelo fato de que outra pessoa pode dirigir o mesmo carro, sendo que basta um cadastro no aplicativo para isso.⁴⁰

Em fevereiro de 2020, no teor do RR - 1000123-89.2017.5.02.0038, a 5ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho negou o reconhecimento de vínculo empregatício de um motorista que prestava serviços pela Uber. A decisão foi unanimidade, e os ministros reformaram decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (SP) que havia reconhecido o vínculo.

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. VÍNCULO DE EMPREGO. MOTORISTA. UBER. AUSÊNCIA DE SUBORDINAÇÃO. Em razão de provável caracterização de ofensa ao art. 3º, da CLT, dá-se provimento ao agravo de instrumento para determinar o prosseguimento do recurso de revista. Agravo de instrumento provido. RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. VÍNCULO DE EMPREGO. MOTORISTA. UBER. AUSÊNCIA DE SUBORDINAÇÃO. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA. Destaque-se, de início, que o reexame do caso não demanda o revolvimento de fatos e provas dos autos, isso porque a transcrição do depoimento pessoal do autor no acórdão recorrido contempla elemento fático hábil ao reconhecimento da confissão quanto à autonomia na prestação de serviços. Com efeito, o reclamante admite expressamente a possibilidade de ficar "off line", sem delimitação de tempo, circunstância que indica a ausência completa e voluntária da prestação dos serviços em exame, que só ocorre em ambiente virtual. Tal fato traduz, na prática, a ampla flexibilidade do autor em determinar sua rotina, seus horários de trabalho, locais que deseja atuar e quantidade de clientes que pretende atender por dia. Tal auto-determinação é incompatível com o reconhecimento da relação de emprego, que tem como pressuposto

⁴⁰ VALENTE, Fernanda. **Turma do TST nega vínculo de emprego entre Uber e motorista**. Disponível em: <<<https://www.conjur.com.br/2020-fev-05/turma-tst-nega-vinculo-emprego-entre-uber-motorista>>>. Acesso em: 28 out. 2020.

básico a subordinação, elemento no qual se funda a distinção com o trabalho autônomo. Não bastasse a confissão do reclamante quanto à autonomia para o desempenho de suas atividades, é fato incontroverso nos autos que o reclamante aderiu aos serviços de intermediação digital prestados pela reclamada, utilizando-se de aplicativo que oferece interface entre motoristas previamente cadastrados e usuários dos serviços. Dentre os termos e condições relacionados aos referidos serviços, está a reserva ao motorista do equivalente a 75% a 80% do valor pago pelo usuário, conforme consignado pelo e. TRT. O referido percentual revela-se superior ao que esta Corte vem admitindo como bastante à caracterização da relação de parceria entre os envolvidos, uma vez que o rateio do valor do serviço em alto percentual a uma das partes evidencia vantagem remuneratória não condizente com o liame de emprego. Precedentes. Recurso de revista conhecido e provido.⁴¹

Portanto, se pode notar que TST levou em consideração o percentual que é devido ao motorista, este conforme visto na jurisprudência que varia entre 75% e 80%, tendo o tribunal jurisprudência baseada que nos casos de 50% para cima do valor dos serviços, a relação passa a ser identificada como parceria, e não contrato de emprego.

Sendo este fato rotineiro em locais como salões de beleza, lojas de estética, onde esses profissionais usam o espaço e recebem um percentual, mas não possuem contrato de emprego com os receptivos locais. “Aplicativo de transporte de passageiros presta um serviço de intermediação e, por isso, o motorista que usa a plataforma não tem relação trabalhista”.⁴²

Segundo entendeu o tribunal as provas levantadas pelo motorista apenas reafirmam a sua autonomia para escolher o momento em que ficaria conectado à plataforma, e com isso não se tem a caracterização do vínculo empregatício, pois um dos elementos não está presente.

O que se necessita é de uma modernização nessa parte, pois a CLT não é atualizada para as novas relações de emprego que envolvem as plataformas e aplicativos.

⁴¹ TST - RR: 10001238920175020038, Relator: Breno Medeiros, Data de Julgamento: 05/02/2020, 5ª Turma, Data de Publicação: DEJT 07/02/2020. Disponível em: <<<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/807016681/recurso-de-revista-rr10001238920175020038>>>. Acesso em: 28 out. 2020.

⁴² VALENTE, Fernanda. **Turma do TST nega vínculo de emprego entre Uber e motorista**. Disponível em: <<<https://www.conjur.com.br/2020-fev-05/turma-tst-nega-vinculo-emprego-entre-uber-motorista>>>. Acesso em: 28 out. 2020.

5.2 PROJETO DE LEI 5069/19

O Projeto de Lei 5069/19, vem tentar ser uma solução a respeito da polemica da concessão do vínculo empregatício entre a empresa Uber e do motorista do aplicativo.

Altera o decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - consolidação das leis do trabalho - CLT, com as modificações introduzidas pela lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, para inclusão da seção IV-b, no título III, capítulo I, para dispor sobre a relação de emprego entre empresas e empregados que exercem atividades através da plataforma de aplicativos de transporte terrestre e dá outras providências. Entenda a proposta: o projeto de lei 5069/19 considera que o motorista de aplicativo de transporte, como UBER e 99, tem vínculo empregatício se exercer a atividade de forma pessoal, habitual e subordinada à empresa dona da plataforma.⁴³

Atualmente, o projeto encontra-se em aguardo, para se ter o parecer da (CDEICS).

Situação: Aguardando Parecer do Relator na Comissão de Desenvolvimento Econômico, Indústria, Comércio e Serviços (CDEICS).

04/12/2019 COMISSÃO DE DES. ECONÔMICO, INDÚSTRIA, COMÉRCIO E SERVIÇOS (CDEICS)

Aprovado requerimento n. 99/2019 do Sr. Augusto Coutinho que requer o aditamento do Requerimento nº 89 de 2019, referente à audiência pública destinada a instruir o Projeto de Lei 5069 de 2019, que visa alterar o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, para dispor sobre a relação de emprego entre empresas e empregados que exercem atividades através da plataforma de aplicativos de transporte terrestre.⁴⁴

Portanto, caso haja aprovação do projeto e este seja convertido em lei as decisões dos tribunais serão pacificadas, e os motoristas não terão que passar pelo judiciário para obter seus direitos.

5. CONCLUSÃO

Diante de tudo o que foi exposto pelo artigo pode-se concluir que o trabalho no Brasil foi iniciado através da colonização, por meio da escravidão, foram anos de lutas até que se houvesse a libertação. O surgimento do direito do trabalho no Brasil é um dos primeiros direitos sociais a emergir no país, atendendo as necessidades do

⁴³ BRASIL. CÂMARA. **PL 5069/2019 e seus apensados.** Disponível em: <<<https://www.camara.leg.br/propostas-legislativas/2220389>>>. Acesso em: 30 out. 2020.

⁴⁴ BRASIL, CÂMARA. **PL 5069/2019.** Disponível em:<<<https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2220389>>>. Acesso em: 30 out. 2020.

povo. Foi visto também a importância dos princípios pertinentes ao direito do trabalho, pois são meio de base de fundamentação das diretrizes que devem ser seguidas para as interpretações das normas trabalhistas, para o melhor desempenho das relações entre os empregos e os empregadores.

Se pode observar os requisitos para a caracterização da relação empregatícia estão elencados nos artigos 2º e 3º da CLT. Para que um trabalhador, seja ele urbano ou rural, possa ser considerado como empregado, deve preencher, ao mesmo tempo, todos os requisitos, sendo estes: pessoalidade; subordinação; onerosidade; natureza não eventual; o empregado não corre o risco do empreendimento.

A natureza jurídica da relação do emprego visa identificar os elementos fundamentais que integram sua estrutura específica, e que existem algumas teorias a respeito da mesma, o artigo destacou que na teoria do contratualismo, a essência repousa na existência de um contrato. A vontade das partes é a causa essencial dessa constituição. Para a na teoria, acontratualismo nega-se a natureza contratual. A relação deriva do fundamento de que a empresa é uma comunidade de trabalho na qual se tem a inserção do trabalhador. Portanto, a relação de emprego é o vínculo de trabalho humano sob subordinação e os outros requisitos.

Analizou-se que diante de toda a modificação da sociedade ao longo dos anos através dos meios de comunicação e do avanço da tecnologia, os aplicativos se tornaram parte do cotidiano das pessoas, onde o Uber acabou se popularizando, e inúmeras pessoas passaram a ser motoristas pela praticidade devido a mobilidade de trabalho, e escolha de horário, podendo escolher também o local de viagens. Assim, o motorista se sente acolhido, e acaba aceitando a prestação desse tipo de serviço devido ao fato de pagar e de oferecer a segurança tanto para o motorista quanto para o usuário.

No caso da relação de emprego entre a Uber e seus motoristas, os tribunais tem estando divididos, uns aceitam os vínculos e outros negam o mesmo, existindo intensa discussão sobre o tema, tal fato culminou controversas nas instâncias inferiores, onde o TRT-2, não reconheceu o vínculo de emprego, bem como o Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região (Campinas-SP), em Minas Gerais, a 33ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte decidiu que existe o vínculo de emprego nesses casos, a Uber teria que pagar férias, 13º, horas extra e adicional noturno para o autor da ação, a empresa recorreu, e quando o caso subiu para o Tribunal Regional do Trabalho da

3ª Região, o mesmo reformou a decisão e não reconheceu o vínculo empregatício entre as partes, alegando que a impessoalidade na relação entre motorista e Uber fica clara pelo fato de que outra pessoa pode dirigir o mesmo carro, sendo que basta um cadastro no aplicativo para isso. Até se chegar em fevereiro de 2020, no julgamento do RR - 1000123-89.2017.5.02.0038, a 5ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho negou o reconhecimento de vínculo empregatício de um motorista que prestava serviços pela Uber.

O artigo destacou que tal fato pode ser alterado caso o projeto de lei 5069/19 seja aceito e convertido em lei, onde a empresa terá que reconhecer seus motoristas, como funcionários da Uber, pagando o que lhes faz jus pela lei, diante da relação de emprego que será positivada.

Com isso, o artigo finaliza na expectativa que o tema seja alvo de mais estudos no futuro, uma vez que é um tema polêmico e que ainda está sendo alvo de debate.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRASIL. CÂMARA. **PL 5069/2019 e seus apensados**. Disponível em: <<<https://www.camara.leg.br/propostas-legislativas/2220389>>>. Acesso em: 30 out. 2020.

BRASIL, **CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS TRABALHISTAS**. Disponível em:<<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>>. Acesso em: 05 set. 2020.

BRASIL, **CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988**. Disponível em: <<<http://www.jusbrasil.com.br/topicos/10729607/inciso-xxxv-do-artigo-5-da-constituicao-federal-de-1988>>>. Acesso em: 26 set. 2020.

CAIRO Jr., José. **Curso de direito do trabalho**- 13. ed. rev. e atual. – Salvador, Ed. JusPodivm, 2017.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Resumo de direito do trabalho**– 6. ed., rev., atual. e ampl. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2018.p. 23.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores**, 18. ed.— São Paulo: LTr, 2019.

DICIONÁRIO PRIBERAM DA LÍNGUA PORTUGUESA. **Alforria**.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de direito do trabalho**– 11ª ed., rev., atual. e ampl. – Rio de Janeiro: Forense, 2017.

JORGE NETO, Francisco Ferreira. **Direito do trabalho**. – 9. ed. – São Paulo: Atlas, 2019.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 12. ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

RESENDE, Ricardo. **Direito do trabalho**. – 8. ed. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO 2020.

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

TST - RR: 10001238920175020038, Relator: Breno Medeiros, Data de Julgamento: 05/02/2020, 5ª Turma, Data de Publicação: DEJT 07/02/2020. Disponível em: << <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/807016681/recursoderevistarr10001238920175020038>>>. Acesso em: 28 out. 2020.

UBER. **Veja como se cadastrar na Uber**. Disponível em: << <https://www.uber.com/pt-BR/blog/como-se-cadastrar-no-uber/>>>. Acesso em: 28 out. 2020.

UBER. **Dirija**. Disponível em: << <https://www.uber.com/br/pt-br/drive/>>>. Acesso em: 28 out. 2020.

UBER. **Ganhos**. Disponível em: << <https://www.uber.com/br/pt-br/drive/basics/>>>. Acesso em: 28 out. 2020.

UBER. **Segurança**. Disponível em: << <https://www.uber.com/br/ptbr/safety/#:~:text=Na%20Uber%2C%20seguran%C3%A7a%20%C3%A9%20prioridade,e%20na%20preven%C3%A7%C3%A3o%20de%20incidentes>>>.

VALENTE, Fernanda. **Turma do TST nega vínculo de emprego entre Uber e motorista**. Disponível em: << <https://www.conjur.com.br/2020-fev-05/turma-tst-nega-vinculo-emprego-entre-uber-motorista>>>. Acesso em: 28 out. 2020.