

OS PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS DA RELAÇÃO DE EMPREGO - SOB A ÓTICA DOS ARTIGOS 2º E 3º DA CLT – E OS MOTORISTAS DA UBER.

Natanael Peres da Costa¹
Rubens da Silva Alves²

RESUMO

Este Artigo tem como escopo construir uma base sólida nos pressupostos à luz dos artigos 2º e 3º, da CLT, bem como, enraizar uma análise sistêmica nos preceitos e normas dos Direitos Trabalhistas, enveredado pelo seguinte levantamento indagativo, existe relação empregatícia entre os polos adesivos, quando em razão dos serviços prestados pelos motoristas de aplicativos/plataformas e o empregador. Por conseguinte, embrionar com fulcro nos pressupostos norteadores que caracterizam a relação de emprego, segundo a CLT, e as novas tecnologias peer-to-peer, e peer platforms markets, sob a égide da Lei 13.640/2018, e ainda, basilar nos julgados de Varas e Tribunais Regionais do Trabalho, à substância que prima na construção que redesenha um novo paradigma nessa interface trabalhista, bem como, espreado no novo modelo de economia de serviços e trabalhos colaborativos, desempenhados por meio de plataformas digitais “sharing economy”. E ainda, analisar as interferências que desembocam, sobretudo, para os impactos juslaborais nos nortes dos direitos trabalhistas para com, os demais direitos da relação de emprego. Para tanto, compreender o plano da economia de compartilhamento e suas interfaces por meio de estudos bibliográficos e pesquisas, tendo como base os parâmetros de relação dos motoristas de aplicativos da empresa Uber.

Palavras-chave: Motorista de aplicativos, Economia compartilhada, Relação de trabalho, Relação de emprego.

ABSTRACT

The purpose of this article is to build a solid base on the assumptions in light of CLT articles 2 and 3, as well as to root a systemic analysis in the precepts and norms of Labor Rights, based on the following questioning survey, there is employment relationship between the adhesive poles, when due to the services provided by the application / platform drivers and the employer. Therefore, embracing the guiding assumptions that characterize the employment relationship, according to the CLT, and the new peer-to-peer technologies, and peer platforms markets, under Law 13.640 / 2018, and also based on the judged from Regional Labor Courts and Courts, to the substance that excels in construction that redesigns a new paradigm in this labor interface, as well as spread on the new model of service economics and collaborative

¹ Bacharel em Direito pelo Centro Universitário Luterano – CEULM/ULBRA (Manaus/AM). - E-mail: natanaelperescosta@gmail.com

² Mestre em Direito pela FDSM. Especialista em Processo Judiciário. Especialista em Docência e Gestão do Ensino Superior pela Universidade Estácio do Amazonas, Manaus/AM. - E-mail: ruvensilvaadv@gmail.com

work, performed through “sharing economy” digital platforms. Also, analyze the interferences that lead, above all, to the juslaboral impacts in the north of the labor rights towards, the other rights of the employment relationship. To this end, understand the plan of sharing economy and its interfaces through bibliographic studies and research, based on the relationship parameters of the application drivers of Uber company.

Key words: Application driver. Shared economy. Employment relationship. Employment relationship.

INTRODUÇÃO

A tecnologia do século XXI, ou ainda, a IV Revolução Tecnológica concentra maior flexibilidade no trabalho a distância; grandes avanços na automação, e uso massivo de inteligência artificial, assim para com, a aplicação da chamada Economia Colaborativa. Esse fenômeno pressupõe a colaboração interativas entre as pessoas, construindo novos paradigmas de interações e meios de relações de serviços e consumos para a sociedade, seja pelo desenvolvimento de novas tecnologias em busca de organização, cooperação, desenvolvimento para o compartilhamento de bens, seja por meio informatizado, vislumbre as plataformas “Business to Consumer” ou ainda “Consumer to Consumer”. A ideia é tornar colaborativo as utilizações dos recursos, tendo em vista a racionalização para uma melhor utilização.

Os trabalhadores que utilizam aplicativos expressam uma revolução consubstanciada na tecnologia ofertada por plataformas digitais, como é a natureza dos motoristas do Uber. Dessa forma, os elementos sócios-jurídicos que constituem essa relação são casos motivados de discussões e controvérsia em instâncias de todo o país. De fato, os vínculos norteadores apresentam aspectos semelhantes de relação de trabalho e relação de emprego.

Para tanto, foco de análise os pontos mais relevantes dessa discussão, sobretudo, buscando verificar os impactos juslaborais, concernentes aos direitos trabalhistas, tributários, constitucionais; etc.

Os modelos atuais de plataformas de tecnologias mais conhecidos destacam-se para as empresas, Uber Technologies Inc. e a AirBnb. Contudo, esse artigo pauta-se no Uber, numa análise válida para os demais aplicativos de motoristas semelhantes a esse, e que usam a tecnologia para interagir entre esses atores, com os meios de transportes individuais.

Neste segmento, tem-se o modelo de trabalho do Uber, que atua em ramo já

explorado por taxistas, esse novo parâmetro, gera controvérsias à diversas questões trabalhistas, pelo viés de que há uma relação empregatícia implícita nos moldes utilizados por essa empresa.

Juridicamente, procura-se equilibrar os serviços prestados por motoristas de aplicativos entre os direitos civil e trabalhista, mediado pela Lei 13.640/2018, que alterou a Lei nº 12.587/2012.

De um lado, as razões do custos-benefícios apresentados e aprovados pela população, de outro, o amparo à luz dos direitos econômico, previdenciário, constitucional e especialmente o trabalhista.

O presente artigo buscou analisar a questão de relação de emprego, respondendo de forma clara e objetiva qual o vínculo entre os motoristas e a empresa Uber, além de transversalizar alguns pontos pertinentes à temática da justiça competente para julgar os casos, bem como, assiste o direito constitucional na dignidade da pessoa humana, e ainda, os parâmetros gerenciais da interação da economia com a tecnologia.

Embora os principais objetivos com a utilização de sistemas de tecnologia sejam bem aceitos e atingidos, muitos avanços foram alcançados no decorrer dos últimos anos, fazendo com que tal tecnologia, atualmente, ultrapassasse o limiar da aceitabilidade.

Nesse viés, as informações apresentadas no artigo, norteiam os preceitos analisados da relação entre os motoristas de aplicativos e a plataforma Uber, mediante legislação trabalhista vigente.

1 HISTÓRIA E MODELO DE ATUAÇÃO DA UBER

A Uber Technologies Inc. foi fundada em junho de 2010, na cidade de São Francisco, Estados Unidos. A ideia surgiu em 2009 quando Garret Camp e Travis Kalanick participavam da conferência LeWeb, na França. Após o evento, tiveram dificuldade para retornar para o hotel, e encontrar um táxi, então daí concluíram que seria possível por meio de um celular, contratar um motorista particular.

1.1 FORMA ORGANIZACIONAL DA UBER

A forma organizacional destaca-se em transporte privado mediado por

tecnologia digital que conecta usuários e motoristas parceiros por meio de seu aplicativo conectado a plataforma administrativa; a priori, o objetivo era gerenciar e média a solicitação, o pagamento, entre o motorista do veículo e o tomador particular.

1.1.2 A UBER NO BRASIL E NO MUNDO

Hoje a Uber está em mais de 700 cidades em 63 países; tem o objetivo de aproximar pessoas e revolucionar o modo de se movimentar nas cidades. A partir desse escopo, a Uber está presente em mais de 100 cidades em todo o Brasil; possui uma frota de motoristas parceiros, com mais de 600 mil, e com, mais de 22 milhões de usuários, somente no Brasil. No mundo os dados são de, mais 700 cidades, mais 60 países, mais de 20 mil funcionários, mais de 3 milhões de motoristas e mais de 93 milhões de usuários. As viagens diárias chegam a 17 milhões. Em junho de 2018 a Uber completou 10 bilhões de viagens. (UBER NEWSROOM, 2019)

1.1.3 OS SERVIÇOS DISPONÍVEIS PELA UBER BRASIL

Segundo a Uber Newsroom (2019) A Uber apresenta-se focada na e-hailing, o termo em inglês significa solicitar transporte privado por meio de um aparelho tecnológico de comunicação, celulares, iPhones; etc. Neste sentido, trabalha com três polos essenciais: os passageiros, os motoristas parceiros e os aplicativos da plataforma digital, que faz a conexão entre o usuário e o motorista.

O Uber pode ser definido como sendo "[...] um aplicativo para dispositivos móveis que coloca os usuários em contato direto com os automóveis de passageiros com condutor. A pedra fundamental deste serviço de táxi? A geolocalização dos nossos celulares" (BRASSART, 2014).

Nas afirmações da Uber, as viagens são calculadas de acordo com a demanda e a distância percorrida. Na aplicação o passageiro faz o pagamento direto a empresa, e essa, por seu turno, efetua o pagamento ao motorista parceiro. (UBER NEWSROOM, 2019)

1.1.4 AS CATEGORIAS OFERTADAS PELA UBER

No Brasil, estão disponíveis os serviços Uber Black, Uber Select, Uber X, Uber

Juntos e Uber Eats. As categorias possuem diferentes porcentagens, que são retidas pela empresa como forma de pagamento pela utilização dos serviços tecnológicos ofertados (UBER NEWSROOM, 2019).

1.1.5 O MODELO DE ATUAÇÃO DA UBER

Segundo a Uber Newsroom (2019) a Uber não é uma empresa de transporte, mas uma empresa de tecnologia que conecta motorista parceiros a usuários que desejam se movimentar pela cidade. Por conseguinte, afirma também que não é um aplicativo de táxi, apenas conecta o usuário com o motorista parceiro, por meio do aplicativo; também não é um serviço de carona paga ou remunerada, e não emprega nenhum motorista e não é dona de nenhum carro.

Dessa forma, o usuário insere o destino, um motorista que está nas proximidades recebe e aceita a solicitação de viagem do usuário. A partir da chegada e confirmação do nome, ou de um outro destino, o motorista inicia a viagem, após ser levado até o destino, motoristas e usuários se avaliam, por meio de estrelas, aferidas na escala de 1 a 5. (UBER NEWSROOM, 2019)

Para mais, a empresa diz que apenas fornece uma plataforma de trabalho para que os motoristas atuem, (UBER NEWSROOM, 2019).

A Uber também afirma que não explora serviços de transporte, sim oferece um serviço de tecnologia que conecta passageiros e motoristas; não contrata motoristas; nem fixa horários de trabalho; e que, a ausência de pessoalidade, em virtude do motorista poder se cadastrar em outras plataformas, e ainda, o motorista pode se desligar da plataforma, sem penalidades; não faz avaliação de desempenho dos motoristas, não há subordinação estrutural, pois o motorista é cliente da empresa e não prestador de serviço; consubstanciado nos pressupostos de que o risco da atividade é suportado pelo trabalhador, assim como a manutenção do veículo e despesas de combustíveis; por seu turno a onerosidade, já que o motorista paga à Uber pelo uso da plataforma, para tanto, um sistema de parceria. (UBER BRASIL, 2019).

1.1.6 A RUPTURA DA UBER COM A ECONOMIA TRADICIONAL

Grande é o número de pessoas que hoje usam o sistema de transporte mediado pela plataforma do Uber. Somente no primeiro ano em São Paulo, estima-se a movimentação de mais de 150 mil veículos logo nos primeiros meses de adesão. Nos últimos anos o sistema econômico em muitos países agregou o consumo colaborativo, e o compartilhamento construído em torno das tecnologias. Os primeiros modelos com o uso de tecnologias, remota o fim do século XX.

Esse novo paradigma informacional, adveio a partir da Web 2.0, com mudanças em diversos segmentos sociais e econômicos. A nova economia trouxe impactos que merecem atenção.

A ruptura com a economia tradicional não a substitui definitivamente, no entanto, gera fenômenos em toda a estrutura do Estado, porque descentraliza e democratiza as interações do usuário, às demandas dos serviços, e exigem novas legislações, a fim de proteger as relações de trabalho e as relações de emprego. (GODINHO, 2019)

Diante dessa dinâmica e expansão com mudanças ultrarrápidas, o cenário pede-se que novas legislações sejam criadas à tais necessidades. Haja vista que, tais inovações nas atividades, como ocorre quando dá relação do motorista de aplicativos para com, o empregador, dono das plataformas de coordenação e logística de trabalho são imprescindíveis. E, portanto, a Uber não apenas inovou os serviços de transporte individual à população, como também alocou grandes expectativas no segmento econômico.

2 O MARCO REGULATÓRIO

As atividades da Uber e de seus motoristas parceiros são reguladas com a Constituição Federal e com a Política Nacional de Mobilidade Urbana – PNMU – Lei Federal 12.587/12. O tipo de serviço que é prestado pelos motorista parceiros da Uber é o de transporte individual privado, e pode ser regulado no âmbito municipal, como São Paulo, Vitória (ES) e o Distrito Federal, quando não regulado pelo âmbito

municipal, importa-se apenas em supressão de direito à cobrança de impostos e não ilegalidade.

Para o Conselho Administrativo de Defesa Econômica- Departamento de Estudos Econômicos, sobre o Mercado de Transporte Individual de Passageiros: Regulação, Externalidades e Equilíbrio Urbano, deu parecer sustentando que o sistema Uber é favorável, e traz os benefícios ao interesse público, já que, aumentam o bem-estar da sociedade por diversos mecanismos. Assim como, incentiva a entrada de novos ofertantes no mercado de transporte remunerado individual de passageiros. Em 2017, a Uber pagou R\$ 972 milhões em tributos, tanto federais – PIS, Confins e Imposto de Renda; e municipais, como o ISS.

Para tanto, a justiça brasileira, em maio de 2019, o STF, decidiu que a proibição ou a restrição desproporcional da atividade é inconstitucional e representa violação aos princípios da livre iniciativa e concorrência. (UBER NEWSROOM, 2019).

3 FATORES QUE DETERMINAM A RELAÇÃO DE TRABALHO – E A RELAÇÃO DE EMPREGO

Com relação os fatores que determinam a relação de trabalho, pode-se considerar como qualquer relação de trabalho fundada por meio de uma obrigação jurídica de fazer consubstanciada no trabalho humano. De outra banda, a relação de emprego existirá somente quando o trabalho humano se desenvolve de forma não eventual e subordinada, sendo prestado com pessoalidade e mediante remuneração.

Para tanto, sendo a relação de trabalho gênero – enquanto a relação de emprego é uma das espécies.

Entre diversas espécies de relação de trabalho, tem-se o trabalhador autônomo, que desenvolve suas atividades por conta própria, sem subordinação; tem ampla liberdade quanto à forma e ao modo de execução dos serviços, estabelece preços dos serviços e assume os riscos do empreendimento.

O trabalho autônomo insere-se no âmbito do Direito Civil, sendo o trabalhador contratado mediante contrato de prestação de serviço regido basicamente pelos

artigos 593 a 609 do Código Civil.

3.1 REQUISITOS DA RELAÇÃO DE EMPREGO – ARTS. 2º e 3º - CLT

A relação de emprego é a relação jurídica que tem como fato social original o trabalho humano não eventual e subordinado, prestado com pessoalidade, mediante remuneração, a disciplina jurídica advém do conjunto de normas que compõe o Direito do Trabalho.

Os elementos qualificadores da relação de emprego servem para diferenciar as demais relações de trabalho. Já que, todo empregado é trabalhador, mas nem todo trabalhador é empregado. Para tanto, apresenta-se nos artigos 2º e 3º da CLT, um rol taxativo de características essenciais à relação.

Segundo a Legislação Trabalhista – os requisitos subordinação – habitualidade – onerosidade – pessoalidade são parâmetros imprescindíveis para que exista a relação de emprego. Por conseguinte, a ordem de como executar uma tarefa, a periodicidade, a recompensa e aquela pessoa do contrato são exatamente o entendimento dos elementos dessa relação.

Os arts. 2º e 3º da CLT relacionam todos os requisitos necessários para a configuração da relação de emprego. Para que um trabalhador urbano ou rural seja considerado como empregado, mister que preencha, ao mesmo tempo, todos os requisitos, pessoalidade; subordinação; onerosidade; natureza não eventual; o empregado não corre o risco do empreendimento. (BRASIL, Decreto-Lei Nº 5452)

Para tanto, a CLT, analisa alguns critérios de requisitos da relação empregatícia, seguindo a proposição de método consubstanciado das Ciências Sociais, informadora de que “todo fenômeno sócio histórico resulta da síntese de múltiplas determinações, o que por seu turno, caracteriza a figura jurídica da relação de emprego.

De fato, a relação empregatícia, enquanto fenômeno sócio jurídico, resulta da síntese de um diversificado conjunto de fatores. Esses elementos reunidos em um dado contexto social ou interpessoal, determina o tipo de relação de trabalho.

Desse modo, o fenômeno sócio jurídico da relação de emprego deriva da

conjugação de certos elementos inarredáveis (elementos fático-jurídicos), sem os quais não se evidencia a mencionada relação.

Tais elementos fático-jurídicos componentes da relação de emprego, segundo a CLT, são cinco: a) prestação de trabalho por pessoa física a um tomador qualquer; b) prestação efetuada com personalidade pelo trabalhador; c) também efetuada com a não eventualidade; d) efetuada ainda sob subordinação ao tomador dos serviços; e) prestação de trabalho efetuada com onerosidade. (GODINHO, 2019, p. 337)

A CLT, enfatiza esses elementos em dois preceitos. No caput de seu art. 3º: em que se considera, empregado, toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário. Por fim, no caput do artigo 2º da mesma Consolidação: considera-se empregador, a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços. (GODINHO, 2019, p. 338)

Para GODINHO (2019, p. 338) alguns dos elementos que caracterizam a relação são, trabalho não eventual, prestado por “intuitu personae” – personalidade por pessoa física, em situação de subordinação.

Os demais elementos a essa relação no mundo dos fatos, existindo, não dependem do Direito, e, por isso, são reconhecidos pelo Direito como de realidades fáticas relevantes. E, portanto, para cada um desses elementos fático-jurídicos, vêm formar um tipo legal específico e delimitado.

3.1.1 TRABALHO POR PESSOA FÍSICA

Notadamente, a evolução tecnológica e evidente em diversas áreas de serviços à sociedade, seja pelas novas tecnologias de inteligência artificial e automação, seja pelas plataformas de compartilhamento p2p; etc.

A prestação de serviços que o Direito toma em consideração é aquela pactuada por uma pessoa física (ou natural). Os bens jurídicos, ou mesmo éticos tutelados pelo Direito do Trabalho como, a vida, saúde, integridade moral, bem-estar, lazer etc.) importam à pessoa física, não podendo ser usufruídos por pessoas

jurídicas. E, portanto, o trabalhador há de figurar sempre na pessoa natural. (GODINHO, 2019, p. 338).

3.1.2 PESSOALIDADE

A pessoalidade é também um dos principais elementos, mas que se liga aos outros. Contudo, infungível em relação à figura do empregador. Mas este elemento fático-jurídico tem na relação jurídica concreta, a configuração entre as partes. E, portanto, essencial à configuração da relação de emprego com a prestação do trabalho. Ademais, o caráter de infungibilidade, posto que a relação jurídica pactuada, ou ainda, efetivamente cumprida, deve ocorrer, pela característica *intuitu personae*, pelo prestador de serviços, o que não poderá, assim, ser substituído por outro trabalhador ao longo da prestação dos serviços pactuados. (CASSAR, 2018, p. 48-49)

A substituição intermitente à figura do trabalhador enfocado, descaracteriza à relação de emprego, ausente neste caso, o elemento fático-jurídico. Neste sentido, a pessoalidade é um elemento que incide apenas a figura do empregado. (GODINHO, 2019, p. 339).

3.1.3 A NÃO EVENTUALIDADE

A ideia de permanência, está relacionada ao fato de o contrato de trabalho ser um contrato de trato sucessivo. Destarte, a continuidade da relação de emprego.

Para tanto, o elemento fático-jurídico da não eventualidade, é relevante à formação sócio jurídica da base correspondente à relação de emprego. Logo, ainda que por um período curto, faz-se necessário à confirmação, afastamento, no que concerne ao trabalho periódico. (CASSAR, 2018, p. 316-317)

Segundo (Mascaro, 2019) a legislação brasileira trabalhista clássica não incide sobre o trabalhador eventual - embora não haja dúvidas de que ele também possa ser um trabalhador subordinado. "subordinado de curta duração, esporádica e intermitente vinculado a distintos tomadores de serviço".

3.1.4 ONEROSIDADE

A onerosidade é essencial a relação empregatícia, porque é um fluído de essência econômica. Por meio dessa relação, sócio jurídica, tem-se o sistema econômico, o que significa um fato garantidor que conecta o trabalhador e os processos de produção, em prol de um mercado de bens, e por meio deste, a força de trabalho à disposição do empregador, o que corresponde a uma contrapartida de benefícios remunerados, pagas pelo empregador ao empregado, em virtude da relação pactuada. Notadamente, segue-se o direito do contrato bilateral, sinalagmático e oneroso, que envolve conjunto diferenciado de prestações e contraprestações recíprocas entres as partes, economicamente mensuráveis. (GODINHO, 2019, p. 345).

3.1.5 SUBORDINAÇÃO

A subordinação é o dever de obediência, ou ainda, estado de dependência profissional, ou às regras juridicamente, ou quaisquer normas direcionadas pelo empregador.

Subordinação é conceito que traduz a situação jurídica derivada do contrato de trabalho mediante a qual o empregado se obriga a acolher a direção do empregador sobre o modo de realização da prestação de serviços. Consiste, assim, no polo reflexo e combinado do poder de direção (também de matriz jurídica), exercitado pelo empregador ao longo da relação de emprego. A subordinação é, pois, enfocada pela ordem jurídica sob um prisma estritamente objetivo, atuando sobre o modo de realização da prestação pactuada. Não gera um estado de sujeição pessoal (prisma subjetivo) do prestador de serviços — razão por que supõe e preserva a liberdade do prestador. (GODINHO, 2017, p. 91)

Para tanto, o empregado encontra-se juridicamente subordinado ao empregador. Contudo, não se trata de subordinação técnica, uma vez que o empregado pode ser mais qualificado tecnicamente do que o empregador.

Dessa forma, o poder investido na pessoa do empregador, pelo direito, para que este dirija, oriente, fiscalize e, se for o caso, puna o seu empregado. Isto é, a fundamentação do poder diretivo do empregador é consubstanciada mediante os riscos de arcar sozinho com prejuízos.

Por conseguinte, o autônomo, corre os riscos do seu ofício, não sendo subordinado, podendo prestar serviços a diversos tomadores; com independência, não se subordinando às ordens e ao controle do tomador de serviços que desenvolve sua atividade sem estar subordinado a horário, livre de fiscalização do destinatário do serviço e, eventualmente com auxílio de terceiros.

4 ANÁLISE DE JULGADOS

4.1 JULGADO DA 33ª VARA DO TRABALHO – TRT – REGIÃO – 3ª

A 33ª Vara do Trabalho – BH, Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, em recente análise aos autos do processo n. 0010806-62.2017.5.03.00112, reconheceu que o motorista de Uber possui vínculo empregatício, descartando a hipótese de agente de conexão, vinculado a uma empresa de tecnologia. (GONÇALVES, Márcio Toledo – 33ª VT – BH - RTord 0011359-34.2016.5.03.0112 - TRT - 3ª região, p. 32-33)

Este julgado, colheu informações sobre de que forma pode-se analisar a relação emprego e a relação autônoma, consubstanciadas nos serviços prestados por motoristas de aplicativos para com, a plataforma da empresa Uber, confirmando em Vara Trabalhista o reconhecimento de vínculo empregatício.

4.2 JULGADO DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO

O juiz Bruno da Costa Rodrigues, da 2ª Vara do Trabalho de Campinas, do Tribunal do Trabalho da 15ª Região, reconheceu o vínculo empregatício de um motorista de aplicativo com a empresa Uber, por conseguinte, condenou a Uber, a pagar R\$ 10 mil em danos morais ao trabalhador que acional a empresa na Justiça. Para mais, assiste que a empresa do aplicativo pagasse aviso prévio indenizado de 30 dias; 13º salário proporcional, férias e FGTS, assim como, multou a empresa com base nos artigos 467 e 477 da CLT. (RODRIGUES, Bruno da Costa – TRT-SP 0011594-77.2017.5.15.0032 – 15ª região, p. 26)

Na ação, o motorista comprovou que foi admitido em 2017 sem registro na Carteira de Trabalho, e que foi desligado sem justa causa, quatro meses depois. O juiz também averiguou que a atividade é um serviço de transporte que explora o

trabalho humano sem a autoria do trabalhador, uma vez que a empresa tem controle total da jornada de trabalho do reclamante, por meio de algoritmos e GPS, constatou-se ainda, que a empresa é responsável por fixar um preço e emitir recibo do serviço prestado pelo trabalhador. (RODRIGUES, Bruno da Costa – TRT-SP 0011594-77.2017.5.15.0032 – 15ª região, p. 4)

Notadamente, o teor da decisão sobre Uber, que se utiliza de mecanismos tecnológicos, não retira as características da relação de emprego. A Uber impõe punições por condutas, que sejam do cancelamento de corridas, acelerações e freadas bruscas detectadas pelo monitoramento por satélite. (RODRIGUES, Bruno da Costa – TRT-SP 0011594-77.2017.5.15.0032 – 15ª região, p. 7)

Por outro lado, diz o magistrado que a decisão quanto a escolha dos horários de trabalhar não significa autonomia, constituindo, dessa forma, mera cláusula do contrato de emprego; tal-qualmente, os meios psíquicos adotados pela Uber, no sentido de estimular para mais trabalho e controlar demanda. (RODRIGUES, Bruno da Costa – TRT-SP 0011594-77.2017.5.15.0032 – 15ª região, p. 8)

4.3 JULGADO - ACÓRDÃO DO SUPERIOR TRIBUNAL DE JUSTIÇA – AO SUSCITANTE E O SUSCITADO – JUÍZO DA 1ª VARA DO TRABALHO – E JUÍZO DE DIREITO DO JUIZADO ESPECIAL CÍVEL - MG

No recente conflito de competência entre o Juízo da 1ª Vara do Trabalho de Poços de Caldas – e Juízo de Direito do Juizado Especial Cível de Poços de Caldas – MG, teve como decisão do relator Ministro Moura Ribeiro, com os seguintes enunciados; os motoristas de aplicativos não mantêm relação hierárquica com a empresa Uber, porque os serviços são prestados de formas eventuais, não restringindo-se a horários pré-estabelecidos ou comandos do chefe àquela execução; não recebem salários fixos, porque as corridas têm variações de valores, características não presentes na relação de emprego; outro item apontado pelo Ministro tem relação com sistema de transporte privado individual, do ponto de vista que os provedores de rede de compartilhamento detém natureza de cunho civil, não sendo de propriedade da empresa do aplicativo; além das decisões tomadas, aferiu que a Justiça do Trabalho não é competente por resolver disputas entre Uber e

motoristas autônomos, cabível, e, portanto a Justiça Cível. (RIBEIRO, Paulo Dias de Moura – STJ – 1ª região, VT-33ª-RJ. p. 5)

Para tanto, a relação de trabalho é assistida pela Lei nº 13.640/2018, que alterou a Lei nº 12.587/2012 (Lei da Política Nacional de Mobilidade Urbana), para incluir em seu art. 4º o inciso X:

Art. 4º Para os fins desta Lei, considera-se: X – transporte remunerado privado individual de passageiros: serviço remunerado de transporte de passageiros, não aberto ao público, para a realização de viagens individualizadas ou compartilhadas solicitadas exclusivamente por usuários previamente cadastrados em aplicativos ou outras plataformas de comunicação em rede. (Brasil, 2018)

No tocante as indagações que são feitas com base em pressupostos para o reconhecimento pela Justiça do Trabalho, da relação de emprego entre os motoristas de aplicativos e a empresa Uber, extraiu-se do teor da decisão do STJ, relator Ministro Mauro Ribeiro, no conflito de competência nº 164.544 - MG - 2019/0079952-0, os seguintes enunciados. A relação desenvolvida pela Uber é de natureza contratual, e, portanto, é uma relação de trabalho, mas não é uma relação de emprego, posto que, essa para ter relação empregatícia, imprescindível preencher todos os requisitos nos termos dos artigos 2º e 3º da CLT, aquela, abrange as mais diversas relações de emprego, assistida pela Lei nº 13.640/2018; como a relação de empreitada, relação de trabalho autônomo; etc.

Neste sentido, os motoristas são executores da atividade, e atuam como empreendedores individuais autônomos, ou eventual, sem vínculo de emprego com a empresa proprietária da plataforma.

4.4 O PRONUNCIAMENTO DE DEFESA DA UBER

Sabe-se que ainda não existe nenhum sistema tecnológico que funcione perfeitamente, sem erros. Vários são os fatores que podem reduzir a precisão na execução de tarefas, mediadas pela tecnologia de automação, inteligência artificial, dentre outras.

4.4.1 A UBER SE PRONUNCIOU SOBRE O CASO, POR MEIO DE NOTA À

IMPrensa

A Uber esclarece que a decisão, publicada em 23/04/19, é de primeira instância e representa entendimento isolado. Nos últimos anos, os tribunais brasileiros vêm construindo sólida jurisprudência confirmando o fato de não haver relação de emprego entre a Uber e os motoristas parceiros, apontando a inexistência de onerosidade, habitualidade, pessoalidade e subordinação, requisitos que configurariam o vínculo empregatício. (UBER, 2019)

Segundo a Uber Technology Inc. os motoristas parceiros não são empregados e nem prestam serviço à Uber, eles são profissionais independentes que contratam a tecnologia de intermediação digital oferecida pela empresa por meio do aplicativo. Os motoristas escolhem livremente os dias e horários de uso do aplicativo, se aceitam ou não viagens e, mesmo depois disso, ainda existe a possibilidade de cancelamento. Não existem metas a serem cumpridas, não se exige número mínimo de viagens, não existe chefe para supervisionar o serviço, não há obrigação de exclusividade na contratação da empresa e não existe controle ou determinação de cumprimento de jornada. (UBER, 2019)

"Os elementos caracterizadores do vínculo de emprego não restaram comprovados por meios probatórios documentais, vislumbre no teor à subordinação jurídica, de tal sorte que a prova oral produzida favoreceu a tese defensiva da existência de parceria comercial, por meio da qual o autor apenas se valia da plataforma digital ofertada pela reclamada para realizar o transporte de passageiros cadastrados no sistema do aplicativo", afirma a decisão do desembargador Adalberto Martins.

(...) decisão do juiz do TRT-15, o STJ (Superior Tribunal de Justiça) decidiu que não existe relação de emprego entre a Uber e os motoristas, que "não mantêm relação hierárquica com a empresa porque seus serviços são prestados de forma eventual, sem horários pré-estabelecidos, e não recebem salário fixo, o que descaracteriza o vínculo empregatício".

A Uber afirma, em todo o País, já são mais de 300 decisões neste sentido, sendo mais de 50 delas julgadas na segunda instância da Justiça do Trabalho - a mais recente publicada pela 8ª Turma do TRT-2 na última segunda-feira (21). (UBER,

2019)

Contudo, devido à natureza do entendimento controverso, da formação de classe desses motoristas, e dos entendimentos, sobretudo, nos preceitos de direitos trabalhista, se justifica através da análise mais apurada de cada caso, definindo para tanto, se há alguma relação de emprego ou não, assumindo diversas interpretações cogentes.

Neste segmento, apresenta-se os pressupostos de que, a avaliação das demandas na justiça, ainda restam de muitas controvérsias pelas Varas de Trabalho e Tribunais Regionais Trabalhistas, e, portanto, confirmada a finalidade de verificar a utilidade, e o tipo de serviço prestado, tem-se os elementos de relação de emprego ou não. Contudo, em análises do próprio juiz, que subsidia cada caso concreto, pode ser entendido, os elementos contratuais no viés civil, ou ainda os pressupostos intrínsecos, que são característicos nos artigos 2º e 3º do Código do Trabalho.

5 OS NOVOS PARÂMETROS DA RELAÇÃO DE EMPREGO E A TECNOLOGIA DO SÉCULO XXI

5.1 MOTORISTA DE APLICATIVOS E A CLT

Os motoristas parceiros da Uber utilizam aplicativos mediadores, ligados a uma plataforma dessa empresa, que coordena os trabalhos. No entanto, essa é uma recente inovação de modelo de trabalho no Brasil, e conseqüentemente, novo para as Leis Trabalhistas.

Para tanto, o trabalho e a relação de emprego ainda distanciam alguns entendimentos e debates, sobretudo, quanto aos aspectos das Legislações brasileiras. De sorte que, os requisitos para a caracterização alinhados nos artigos 2º e 3º da CLT, são frágeis à pressupostos inovadores.

6 AVALIAÇÃO DAS RELAÇÕES JURÍDICAS DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO DOS MOTORISTAS POR APLICATIVOS

Como se pode verificar nessa citação, a relação jurídica dos motoristas por aplicativos no modelo Uber não é aplicado. Para tanto, tais relações jurídicas se

aplicam em possibilidades diferentes, posto que se encontram na zona grise, faltando pressupostos jurídicos. Evidentemente a aplicação pode ser utilizada para os casos em que sejam comprovados pelo menos alguns dos elementos norteadores da relação de emprego e dependência. Tendo em vista que maioria dos casos devem ser isoladamente analisados.

Dessa forma, pressupõe não consubstanciada pela Legislação trabalhista, criando lacunas. E, portanto, muitas possibilidades de decisões, o que dependerá do julgado de cada caso concreto.

Cita-se, como exemplo, a ação nº 0011359-34.2016.5.03.0112, com sentença favorável de existência do vínculo empregatício; segundo o entendimento do juiz Márcio Toledo Gonçalves, da 33ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte. Posteriormente, revertido pela 9ª turma do TRT da 3ª região, negando a existência de vínculo empregatício entre um motorista e o Uber.

Ainda para 9ª turma do TRT 3º (2018, p. 14)

No direito pátrio, caracteriza-se a relação de emprego quando presentes os requisitos do art. 3º da CLT, exigindo-se para sua configuração a prestação de serviços com pessoalidade, de forma não eventual, onerosa e subordinada. Nesse passo, e ao exame dos fundamentos da r. sentença recorrida no que respeita ao primeiro requisito do artigo 3º da CLT, a pessoalidade (id. 2534b89 - pág. 12/14, subitem 2.10.1), dissinto da conclusão do julgado. Diversamente do que se entendeu na origem, não há prova da pessoalidade na prestação de serviços, na medida em que o reclamante poderia, sim, fazer-se substituir por outro motorista, que também fosse cadastrado na plataforma. Não se pode ignorar o que admitiu o próprio reclamante em juízo: "(...) o motorista pode ficar offline, mesmo sendo cadastrado; se estiver online, pode recusar corridas (...) de forma alguma poderia colocar outro motorista para dirigir o carro; poderia cadastrar mais de um carro em sua conta; (...) uma pessoa de nome Luís Aristides foi cadastrado no Uber, submetendo-se a todos os processos pelos quais o depoente já relatou e que o Sr. Luís foi cadastrado como motorista do veículo dirigido pelo depoente; além do Sr. Luís, outra pessoa também foi cadastrada no seu veículo, mas em tempos diferentes; todos foram submetidos ao mesmo processo; o Sr. Luís Aristides dirigiu o veículo por não mais que dois meses e meio; o depoente recebia em sua conta e repassava o valor para ele; poderia haver cadastro de motorista auxiliar; a Uber fazia o pagamento na conta do depoente e ele repassava para o motorista auxiliar; o depoente passava 60% do valor auferido pelo motorista" (id. 34c8e7b - pág. 1/2). (CAMPOS, Maria Stela Álvares da Silva - TRT-MG 0011359-34.2016.5.03.0112 - 3ª região, p. 14).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esse estudo teve por finalidade realizar uma pesquisa aplicada, uma vez que utilizou conhecimento da pesquisa bibliográfica no momento em que se fez uso de materiais já elaborados: livros, artigos científicos, revistas, documentos eletrônicos e enciclopédias na busca e alocação de conhecimento sobre a suposta relação de emprego para os motoristas de aplicativos da plataforma Uber, correlacionando tal conhecimento com abordagens já trabalhadas por outros autores.

Fundamental para resolver problemas, dando tratamento dos objetivos e melhor apreciação desta temática. Observou-se que por meio exploratória, e assumindo como estudo de caso, a explanação dos questionamentos, por sua vez, proporcionou maior familiaridade com o problema, tornando-o explícito, construindo hipóteses sobre a interpretação da CLT em seus artigos 2º e 3º, e as normas da Uber, principalmente do levantamento feito pela defesa e os julgados pelos Tribunais do Trabalho.

Como procedimentos, podemos citar a necessidade de ampliação da Legislação Trabalhista, isso porque o uso de novas tecnologias é comum nas relações de serviços e consumos atualmente. Também entendemos como um procedimento importante o estudo de caso como procedimento técnico, sobretudo, as novas tecnologias de automação e inteligência artificial. Para tanto, tem-se como base para o resultado da pesquisa casos específicos que poderão ser expandidos futuramente.

Diante desse cenário tecnológico, é evidente que a expansão das plataformas de compartilhamento socioeconômicos serão cada vez mais presentes, dando azo às medidas regulatórias e ensejando novas discussões e tomadas de decisões na seara trabalhista.

Contudo, restou claro que afasta a relação de emprego, “vínculo empregatício” segundo o entendimento do Superior Tribunal de Justiça, não prospera, haja vista que a modalidade Uber, se trata de sistema de transporte privado individual, consubstanciado no teor da **LEI Nº 13.640, DE 26 DE MARÇO DE 2018**. No entanto, vale considerar que a modalidade sharing economy, ou ainda, o uso de plataforma peer-to-peer “P2P”, e peer platform markets” têm como substâncias doutrinárias. De outra banda, ensejam novos conceitos e normas interpretativas no tocante às legislações trabalhistas. Entretanto, para fins dessa atividade desenvolvida considera-se a, Lei 13.640/2018, do transporte remunerado individual de passageiros no Brasil por meio de aplicativo, não aberto ao público, para a realização de viagens individualizadas ou

compartilhadas, solicitadas exclusivamente por usuários previamente cadastrados em aplicativos ou outras plataformas de comunicação em rede, e ainda, sob todos os preceitos e normas de proteção dos consumidores da economia de compartilhamento, no prisma adotado pela Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico – OCDE.

REFERÊNCIAS

_____. **NBR 6024: informação e documentação: numeração progressiva das seções de um documento escrito: apresentação.** Rio de Janeiro, 2003.

_____. **NBR 6028: informação e documentação: resumo: apresentação.** Rio de Janeiro, 2003.

_____. Consolidação das Leis do Trabalho. **Decreto-Lei nº 5.442, de 01. mai. 1943.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452compilado.htm>. Acesso em: 03 de out. de 2019.

_____. Constituição da República Federativa (1988). **Lei 12.587, de janeiro de 2012.** Disponível em: > http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/l12587.htm<. Acesso em. 24 out. 2019.

_____. **Curso de Direito do Trabalho.** 8. Ed. São Paulo: LTr, 2009.

_____. **Lei n. 8.213, 24 de julho de 1991.** Diário Oficial da União. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213cons.htm>. Acesso em: 17 out. 2019.

_____. Tribunal Regional do Trabalho (10ª Região). **Decisão RTOrd 0001995-46.2016.5.10.0111 RECLAMANTE: WILLIAM MIRANDA DA COSTA RECLAMADO: UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA.** Relator: Juíza TAMARA GIL KEMP, 18 de abril de 2017.

_____. Tribunal Regional do Trabalho (3ª Região). **Decisão RTOrd 0011359-34.2016.5.03.0112 AUTOR: RODRIGO LEONARDO SILVA FERREIRA RÉU: UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA.** Relator: Juiz MÁRCIO TOLEDO GONÇALVES, 13 de fevereiro de 2017. Disponível em: <<http://pje.trt3.jus.br/primeirograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=1701311427543900000038127039>>. Acesso em: 25 out. 2019.

_____. Tribunal Regional do Trabalho (3ª Região). **Decisão RTOrd 0010044-43.2017.5.03.0012 AUTOR: CHARLES SOARES FIGUEIREDO RÉU: UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA.** Relator: Juiz substituto MARCOS VINICIUS BARROSO, 30 de maio de 2017.

_____. Tribunal Regional do Trabalho (3ª Região). **Decisão RTSum 0011863-62.2016.5.03.0137 AUTOR: ARTUR SOARES NETO RÉU: UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA., UBER INTERNATIONAL B.V., UBER INTERNATIONAL HOLDING B.V.** Relator: Juiz substituto FILIPE DE SOUZA SICKERT, 30 de janeiro

de 2017. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/dl/justica-trabalho-fixa-motorista-uber.pdf>>. Acesso em: 25 out. 2019

_____. Tribunal Regional do Trabalho (2ª Região). **Decisão RTOrd 1001492-33.2016.5.02.0013 RECLAMANTE: FERNANDO DOS SANTOS TEODORO RECLAMADO: UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA., UBER INTERNATIONAL B.V., UBER INTERNATIONAL HOLDING B.V.** Relator: Juiz Substituto EDUARDO ROCKENBACH PIRES, 11 de abril de 2017. Disponível em: <<http://www.migalhas.com.br/arquivos/2017/2/art20170202-11.pdf>>. Acesso em: 25 out. 2019.

ALMEIDA, André Luiz Paes de. **Direito do Trabalho: material, processual e legislação especial**. 15. Ed. São Paulo: Rideel, 2014.

ANGELA, Heldea. UBER. **Mundo das Marcas**. 2015. Disponível em: <<http://mundodasmarcas.blogspot.com.br/2015/06/uber.html>>. Acesso em: 20 out. 2019.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 7. Ed. São Paulo: LTr, 2011.

BRASIL. Constituição da República Federativa (1988). **Lei 12.468, de agosto de 2011**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2011/Lei/L12468.htm>. Acesso em: 24 out. 2019.

BRASIL. Constituição da República Federativa (1988). **Lei 13.640, de março de 2018**. Disponível em: <<https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/2018/lei-13640-26-marco-2018-786385-publicacaooriginal-155125-pl.html>>. Acesso em: 24 out. 2019.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **Sentença trabalhista na Reclamação Trabalhista 1001492-33-2016-5-02-0013**. Juiz: Eduardo Rockenbach Pires. Prolatada em 11 abr. 2017. Disponível em: <<https://d2f7dr7ourrh3.cloudfront.net/wpcontent/uploads/2017/04/entenca-Uber.SP-Vinculo.pdf>>. Acesso em: 21 abr. 2019.

BRASSART, Baptiste. **Uber, o que é isso? Conheça o concorrente dos táxis. SOFTONIC. 2014**. Disponível em: <<https://www.softonic.com.br/artigos/uber-app-o-que-e-taxi>>. Acesso em: 20 out. 2019.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 10. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Método, 2014. COURA, Kalleo; SCOCUGLIA, Livia. **Uber enfrenta primeiros processos trabalhistas no Brasil**. Jota Info, 09 set. 2016. Disponível em: <<http://jota.info/o-uber-e-lei-motoristas-vaojustica-para-pleitear-vinculo-empregaticio?cmpid=fb-uolnot>>. Acesso em: 8 out 2019.

COBRA, Marcos. **Administração de Marketing**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 1992.

COBRA, Marcos. **Estratégias de Marketing de Serviços**. São Paulo: Cobra Editora e Marketing, 2001.

DELGADO, Maurício Godinho. **Capitalismo, trabalho e emprego: entre o paradigma da destruição e os caminhos de reconstrução**. 2. ed. São Paulo: LTr,

2015.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTr, 2012.

Direitos fundamentais na relação de trabalho. Revista de Direitos e Garantias Fundamentais, n. 2, 2007b. Disponível em: <<http://www.fdv.br/publicacoes/periodicos/revistadireitosegarantiasfundamentais/n2/1.pdf>>. Acesso em: 7 maio 2019.

ESTADÃO. **Motoristas do Uber: empregados ou autônomos?** Disponível em: <<http://politica.estadao.com.br/blogs/fausto-macedo/motoristas-do-uber-empregados-ou-autonomos/>>. Acesso em: 20 out. 2019.

FRAZÃO, Ana. **A decisão do Reino Unido sobre os motoristas da Uber: O que ela nos ensina?** Jota. 2016. Disponível em: <<https://jota.info/colunas/constituicao-empresa-e-mercado/decisao-reino-unido-sobre-os-motoristas-da-uber-o-que-temos-aprender-com-ela-01112016>>. Acesso em: 21 out. 2019.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 5 Ed. São Paulo: Atlas, 2004.

HILLER, Marcos. **Branding: a artes de construir marcas**. São Paulo: Trevisan, 2012.

IRIGARAY, Hélio Arthur; VIANNA, Alexandre; NASSER, José Eduardo; LIMA, Luiz Paulo Moreira. **Gestão e desenvolvimento de produtos e marcas**. 3. ed. Rio de Janeiro: FGV, 2011.

JACKSON, Nicholas. **Hailing a Cab With Your Phone**. THE ATLANTIC. 2010. Disponível em: <<https://www.theatlantic.com/technology/archive/2010/11/hailing-a-cab-with-your-phone/66630/>>. Acesso em: 12 out. 2019.

JUSBRASIL. **A inexistência de vínculo trabalhista com relação aos motoristas da plataforma Uber**. Disponível em: <<https://pandrade.jusbrasil.com.br/artigos/357804931/a-inexistencia-de-vinculo-trabalhista-com-relacao-aos-motoristas-da-plataforma-uber>>. Acesso em: 20 out. 2019.

KERR, Vera. **Uber X Táxi - A nova velha economia**. **Sumário de Pesquisa**, v. 1, n. 1, out. 2019. Disponível em: <http://www.cest.poli.usp.br/wpcontent/uploads/sites/26/2016/03/V1N1pt_uber.pdf>. Acesso em: 10 out 2019.

KOTLER, Philip. **Administração de marketing: análise, planejamento, implementação e controle**. São Paulo: Atlas, 1998.

KOTLER, Philip; KELLER, Kevin Lane. **Administração de marketing: a bíblia do marketing**. 12. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2006.

MARCONI, M.A. & LAKATOS, E.M. **Técnicas de pesquisa: planejamento e execução de pesquisas, amostragens e técnicas de pesquisas, elaboração,**

análise e interpretação de dados. 6ª Ed. São Paulo: Atlas, 2007.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho.** São Paulo: Saraiva, 2009.

MARTINS, G.A & PINTO, R.L. **Manual para elaboração de trabalhos acadêmicos.** São Paulo: Atlas, 2001.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho.** 28. Ed. São Paulo. Atlas, 2012.

MENEZES, Wilson; CRUZ, José Batista. **O trabalho autônomo na estrutura de ocupação da Região Metropolitana de Salvador.** São Paulo: ABET, 2007.

Nascimento, Amauri Mascaro / Nascimento, Sônia Mascaro **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho** / Amauri Mascaro Nascimento. – 29. ed. – São Paulo: Saraiva, 2014.

PARCEIROSBR. **Apresenta informações acerca do funcionamento da empresa UBER,** 2015. Disponível em: <<http://www.parceirosbr.com/>>. Acesso em: 8 out 2019.

Portal Isto é. **Justiça da Califórnia decide que motoristas do Uber têm direitos iguais aos de empregados.** Disponível em: <http://istoe.com.br/423198_JUSTICA+DA+CALIFORNIA+DECIDE+QUE+MOTORISTAS+DO+UBER+TEM+DIREITOS+IGUAIS+AOS+DE+EMPREGADOS/>. Acesso em: 29 de out. de 2019.

RAO, Leena. Uber Brings Its Disruptive Car Service To Chicago. **TECH CRUNCH. 2011.** Disponível em: <<https://techcrunch.com/2011/09/22/uber-brings-its-disruptive-car-service-to-chicago/>>. Acesso em: 12 out. 2019.

RESENDE, Ricardo. **Direito do trabalho esquematizado.** 5. Ed. São Paulo: Método, 2015.

SILVA, Homero Batista Mateus Da. **Curso de Direito do Trabalho aplicado.** 8. Ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2015.

SUNDARARAJAN. **The Sharing Economy: the end of employment and the rise of crowdbased capitalism.** Cambridge, MA: The MIT Press, 2016. UBER NEWSROOM. Fatos e dados sobre a Uber, 14 jan. 2015. Disponível em: <<https://newsroom.uber.com/brazil/fatos-e-dados-sobre-a-uber/>>. Acesso em: 8 out. 2019.

Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região. **Sentença trabalhista na Reclamação Trabalhista 0001995-46.2016.5.10.0111.** Juíza: Tamara Gil Kemp. Prolatada em 18 abr. 2017. Disponível em: <<http://s.conjur.com.br/dl/uber-decisao.pdf>>. Acesso em: 21 out. 2019.

UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA. LEGAL: TERMOS E CONDIÇÕES. UBER. 2019. Disponível em: <<https://www.uber.com/pt-BR/legal/terms/br/>>. Acesso em: 04 out. 2019.

UBER TECHNOLOGIES, INC., A. DELAWARE CORPORATION VS. BARBARA

BERWICK. Disponível em:

<<http://digitalcommons.law.scu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1988&context=historical>>. Acesso em: 15 de outubro 2019.

UBER. **Apresenta informações para motoristas parceiros**, 2016a. Disponível em: <<https://www.uber.com/pt/drive/>>. Acesso em: 8 out 2019. Driver Deactivation Policy, 2016b. Disponível em: <<https://www.uber.com/legal/deactivation-policy/us-multi-lingual/en/>>. Acesso em: 13 out 2019.

UBER. **Apresenta informações para motoristas parceiros**, 2019. Disponível em: <<https://www.uber.com/pt/drive/>>. Acesso em: 8 out 2019. Driver Deactivation Policy, 2019. Disponível em: <https://www.uber.com/br/pt-br/about/how-does-uber-work/>.

ⁱ Artigo Publicado em 16/11/2019 – *Revista Acadêmica Online*. V.V N. 29 Edição (nov/dez)2019

