

**CENTRO UNIVERSITÁRIO ANTONIO EUFRÁSIO DE TOLEDO DE PRESIDENTE
PRUDENTE**

CURSO DE DIREITO

**A UBERIZAÇÃO DO TRABALHO E SEUS REFLEXOS NO MUNDO
CONTEMPORÂNEO**

Luís Fernando Cavalheiro Marquezani

Presidente Prudente/SP

2020

**CENTRO UNIVERSITÁRIO ANTONIO EUFRÁSIO DE TOLEDO DE PRESIDENTE
PRUDENTE**

CURSO DE DIREITO

**A UBERIZAÇÃO DO TRABALHO E SEUS REFLEXOS NO MUNDO
CONTEMPORÂNEO**

Luís Fernando Cavalheiro Marquezani

Monografia (ou TC) apresentada como requisito parcial de Conclusão de Curso para obtenção do grau de Bacharel em Direito, sob orientação do Prof. Lucas Pires Maciel.

Presidente Prudente/SP

2020

**CENTRO UNIVERSITÁRIO ANTONIO EUFRÁSIO DE TOLEDO DE PRESIDENTE
PRUDENTE**

Trabalho de Monografia aprovado como
requisito parcial para obtenção do Grau
de Bacharel em Direito.

Lucas Pires Maciel

Ana Laura Teixeira Martelli Theodoro

Carla Roberta Ferreira Destro

RESUMO

O presente trabalho buscou estudar todo o funcionamento das atividades desenvolvidas pela empresa Uber até os efeitos da uberização do trabalho no mundo atual, ao passo que estabeleceu e discutiu as problemáticas que se fazem presentes no seu dia a dia, à fim de alcançar respostas mais concretas e definidas sobre o tema, embora não seja algo fácil. A Uber surgiu em 2009 e foi oficialmente fundada em 2010, nos Estados Unidos, para o ramo do transporte urbano privado, inicialmente disposta a oferecer corridas em carros luxuosos e com preços mais elevados do que os oferecidos pelos taxistas convencionais, tudo por meio de um aplicativo digital. Entretanto, com o passar dos anos, passou a receber maior adesão e a ter um acelerado desenvolvimento, o que exigiu alterações naquela ideia original e ocasionou inúmeros conflitos, bem como muitas divergências jurisprudenciais. Além disso, uma questão muito relevante é a dúvida ainda existente acerca da natureza da empresa, de qual relação ela estabelece com os passageiros e com os motoristas cadastrados, não havendo uma definição exata e concreta à respeito da existência ou não de vínculos empregatícios nesse último caso. Havendo o enquadramento da figura do motorista como um empregado, muitos são os reflexos a serem analisados e uma série de direitos e garantias seriam devidos a eles, ao mesmo passo que o não enquadramento os retira a possibilidade de recebimento, bem como de proteção da Consolidação das Leis Trabalhistas, sendo, portanto, muito importante um estudo mais aprofundado acerca do tema, à fim de conseguir estabelecer uma ideia um pouco mais próxima do concreto à seu respeito. Para tal, fez-se necessário o estudo de inúmeras decisões judiciais, no Brasil e em alguns países no exterior, em busca de alguma definição, bem como entendimentos doutrinários sobre a possibilidade de surgimento de uma nova forma de trabalho até então não aceita e não reconhecida pelo Direito do Trabalho, porém cada vez mais presente no dia a dia dos trabalhadores por aplicativo.

Palavras-chave: Aplicativo. Autonomia. Parassubordinação. Subordinação Jurídica. Uberização do Trabalho.

ABSTRACT

The present work sought to study the entire functioning of the activities developed by the Uber company, while establishing and discussing the problems that are present in their daily lives, in order to achieve concrete and defined answers about this topic, although it is not something easy. The Uber appeared in 2009 and was officially established in 2010, in the United States, for the branch of the private urban transport, initially disposed to offer races in luxurious cars and with prices more elevated than the offered ones in the conventional taxi-drivers, everything through a digital program. Meantime, over the years, it started to receive big attention and to have a quick development, which demanded changes in the original idea and caused countless conflicts, as well as jurisprudential differences. Besides this, a very relevant question is the doubt that is still existent about applications company nature and the established relationships between the company application with the passengers and the drivers, because it does not exist a good and concrete definition about the existence or not of the employment relationships in this last case. Considering the drivers as employees, lots of reflexes and rights have to be analysed because the drivers may have them but, at the same time, if it is not considered, they will not have those rights, of course. So, it is very important a deep study about this topic, in order to reach a concrete idea. For that, it was necessary to study numerous judicial decisions, in Brazil and in some countries abroad, in search of some definition. Besides that, some doctrine understanding about the possibility of the existency of new forms of work that are not being accepted and recongnized yet by the Labor Law.

Key words: App. Legal Subordination. Parasubordination. Self-Employment. Uberization.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	07
2 A EMPRESA UBER	08
2.1 Conceito de Uber	08
2.2 Origem no Brasil e no Mundo	08
2.3 O Funcionamento da Uber	09
2.3.1 Motorista parceiro	09
2.3.2 O aplicativo e seus serviços	09
2.3.3 Controle dos motoristas parceiros	10
2.3.4 Responsabilidades da Uber: aplicação do Código de Defesa do Consumidor e algumas esparsas decisões do Judiciário	11
2.4 Os Impactos da Uber no Mercado	15
2.4.1 Os taxistas e os motoristas de Uber: problemas, evolução e a regulamentação legislativa no Brasil	15
2.4.2 A situação da Uber no exterior	18
3 O DIREITO DO TRABALHO	20
3.1 Conceito e Aplicação do Direito do Trabalho	20
3.2 Evolução Histórica do Direito do Trabalho	21
3.3 Alguns Princípios do Direito do Trabalho e seus Pontos Interessantes	23
3.3.1 Princípio da proteção	24
3.3.2 Princípio da irrenunciabilidade	26
3.3.3 Princípio da continuidade da relação de emprego	26
3.3.4 Princípio da primazia da realidade	27
3.3.5 Princípio da intangibilidade salarial	28
3.4 Algumas Formas de Trabalho Latu Sensu	29
3.5 A Relação de Emprego	32
3.5.1 A relação de trabalho e seu conceito	32
3.5.2 O conceito de relação de emprego	33
3.5.3 Os sujeitos e os elementos caracterizadores da relação	33
3.5.4 Autônomo x empregado: manobras recorrentes	36
4 A UBERIZAÇÃO DO TRABALHO E SEUS EFEITOS	38
4.1 Conceito de Uberização do Trabalho e a Parassubordinação	38
4.2 O Motorista de Uber e sua Relação com a Empresa	40
4.3 A Instabilidade Jurídica e os Reflexos Trabalhistas no Brasil e no Mundo	42
5 CONCLUSÃO	48
REFERÊNCIAS	51

1 INTRODUÇÃO

Uber é, sucintamente, uma empresa voltada à área dos transportes privados que se utiliza de uma plataforma digital para desenvolver seus trabalhos. Com seu surgimento, esteve perante grande vinculação midiática e, não obstante, presenciou um rápido crescimento de sua marca, elevando-a ao status de uma das empresas mais bem sucedidas e utilizadas no mundo.

À fim de se sustentar e continuar seu progresso, passou por mudanças estruturais e, especialmente, formais, na desenvoltura de suas atividades. Não há, entretanto, somente a parte boa no ramo dos negócios e, quando uma nova empresa surge e consegue um rápido desenvolvimento, é tida como forte concorrente de mercado, começando a passar por algumas dificuldades. Para tanto, o presente trabalho buscou estudar mais afundo todo o seu funcionamento, englobando minuciosamente o conceito e todo o processo de seu desenvolvimento.

Finalmente o ponto mais crucial da presente pesquisa, o Direito do Trabalho e sua relação complexa com os motoristas da Uber. A empresa alega em sua plataforma digital que, por sua vez, proporciona total liberdade aos seus motoristas para trabalharem de acordo com seus horários, vontades e veículos, mas, ao mesmo tempo, estabelece uma série de requisitos e normas que devem ser seguidas para que esses motoristas, “livres”, não sejam desvinculados. Mas o que isso realmente representa no mundo fático? Essa desvinculação não pressupõe um vínculo anterior? Os motoristas, afinal, são sujeitos autônomos ou há uma relação de emprego?

São algumas questões interessantes e de difícil entendimento, principalmente pacífico, ainda hoje, nos Tribunais, o que ocasiona certa instabilidade e uma variedade gigantesca de casos decididos de maneira esparsa e autônoma, afinal, cada magistrado possui uma maneira de enxergar um caso concreto que lhe é apresentado e isso, quando não há uma pacificidade, é algo complicado.

Portanto, à fim de alcançar os objetivos e resultados aqui expostos, chegando mais próximo de uma conclusão exata sobre o enquadramento dos motoristas de Uber no Direito do Trabalho e como as divergentes decisões influenciam na vida desses sujeitos, buscou-se o estudo de outros artigos científicos, sites digitais e decisões esparsas do Judiciário acerca do tema, bem como das situações em outros países no mundo, à fim de estabelecer uma comparação com a situação no Brasil.

2 A EMPRESA UBER

Uma nova realidade estaria por vir, em 2009, com o intuito principal de revolucionar o mercado de transportes, trazendo facilidades e confortos distintos do convencional até então existente. A essa realidade dar-se-ia o nome de Uber.

2.1 Conceito de Uber

Uber é uma multinacional americana de tecnologia, sob nome empresarial Uber Technologies Inc., que se utiliza de uma plataforma digital, um aplicativo, à fim de conectar motoristas parceiros e pessoas que desejarem realizar uma viagem privada, no âmbito urbano. É importante dizer que não se trata de uma empresa de transportes, segundo ela, mas sim uma empresa que atua no ramo dos transportes e busca a movimentação de pessoas e serviços de forma diferenciada pelo mundo, apesar de haver controvérsia à respeito de sua natureza de fato.

2.2 Origem no Brasil e no Mundo

Ideia de dois americanos, em São Francisco, no ano de 2009, surge sob as premissas de inovação, facilidade e desenvolvimento, em suma, das formas convencionais até então conhecidas; com o investimento pecuniário vindo de ambos, teve sua fundação oficialmente declarada no ano de 2010.

Inicialmente, a Uber era uma espécie de “*Startup*”¹ e, com o passar dos anos, teve um crescimento considerável não só de sua marca, propriamente dita, como também do número de parceiros aderentes ao seu novo modo de serviço, com estimação atual próxima dos 5 milhões pelo mundo.

No Brasil, iniciou suas atividades no período da Copa do Mundo de 2014, pelo Rio de Janeiro, expandindo-se, posteriormente, para as demais cidades. Hoje, estima-se mais de 100 cidades aderentes a essa nova modalidade tecnológica no território brasileiro.

¹ Forma de empresa baseada em serviços ou produtos inovadores, com modelo de negócios incerto e objetivos duradouros e repetíveis. Geralmente, é uma atividade empresarial em seu estágio inicial.

2.3 O Funcionamento da Uber

A Uber disponibiliza uma série de regras e requisitos para que tanto o usuário, quanto o motorista parceiro, sigam, à fim de garantir um controle sobre as atividades às quais busca intermediar por meio de seu aplicativo.

2.3.1 Os motoristas parceiros

Com o advento dessa inovadora modalidade, muitas pessoas resolveram se aventurar como motoristas. Para tanto, é exigido uma carteira de habilitação regularmente válida e apta (CNH) e um veículo regularmente registrado e licenciado (CRLV), além de necessitar de permissão para o exercício de atividade remunerada. Como próximo passo, o interessado deve realizar sua inscrição no aplicativo Uber e, após a leitura minuciosa de todas as regras, a serem estudadas posteriormente no presente trabalho, poderá, enfim, se tornar um motorista parceiro e passar a exercer suas atividades, vinculado à empresa, mas, segundo ela, com totais liberdades.

Por possuir uma forma considerada simples, a Uber consegue dispor de inúmeros motoristas pelo mundo todo e, além de conseguir uma rede considerável de conexões com clientes interessados, promove empregos para muitas pessoas que, devido a situações mais delicadas no mercado de trabalho, como exposto acima, buscam se aventurar no ramo do transporte privado urbano, à fim de conseguir, ao menos, um “bico”.

2.3.2 O aplicativo e seus serviços

Para a melhor utilização de seus serviços, a empresa dispõe de um aplicativo capaz de conectar motoristas, devidamente cadastrados e regularmente aptos ao exercício da atividade, com pessoas que buscarem uma corrida urbana. Aos motoristas, após realizado o procedimento anterior de regularização e inscrição, é possível entrar e sair livremente da plataforma, mediante login e senha próprios, além de optarem pelo carro que desejarem utilizar, desde que devidamente cadastrado no aplicativo e os horários que forem melhores para cada um.

Quanto ao cliente interessado, é importante frisar que baixar o aplicativo e fazer um cadastro são passos suficientes para a possibilidade de encontro a um motorista, bem como de análise dos preços e das melhores opções do momento.

São notáveis, portanto, a facilidade e a inovação trazidos pelo aplicativo, de forma a permitir uma interação pessoal rápida e teoricamente descomplicada, garantindo a praticidade proposta pela empresa.

2.3.3 Controle dos motoristas parceiros

Ainda que, segundo a empresa, os motoristas possuam total liberdade no exercício de suas corridas, eles são submetidos a algumas regras e estão sujeitos a punições, mantendo-se, de certa forma, um controle sobre aquilo que farão na sua rotina de trabalho. Dentre as punições, pode-se destacar a desativação, a suspensão, o bloqueio e, também, o possível banimento de todas as atividades, nos casos mais graves.

Com o crescimento da empresa e o passar dos anos, tem-se endurecido o controle sobre as condutas dos parceiros e as regras para evitar punições, à fim de proteger, principalmente, os usuários. Dentre as regras trazidas pela empresa, podem ser destacadas: a utilização de carro cadastrado no aplicativo, a proibição de cobrança em dinheiro ao usuário que houver optado pelo cartão de crédito, e a proibição de corridas sem passageiro ou sob nome de outro motorista. Ainda, é vedada a prática de atos moralmente e/ou legalmente reprováveis, tais como o assédio, a discriminação e quaisquer outras condutas ou conversas que sejam abusivas ou preconceituosas.

Merece destaque a questão dos antecedentes criminais. Segundo decisão unânime da 5ª Câmara Cível do Tribunal de Justiça do Rio de Janeiro, a Uber não é obrigada a contratar alguém que não esteja dentro de seus parâmetros de exigência, possuindo, portanto, total liberdade na hora da aquisição de um motorista parceiro. Assim, no caso em questão, foi negado provimento ao recurso que buscava reformar a decisão de primeiro grau que, por sua vez, conforme manteve entendimento o Tribunal, entendeu ser possível a recusa da empresa na contratação de um homem que possuía condenação criminal por porte de drogas, conforme apelação do processo 0035284-08.2016.8.19.0001:

EMENTA: APELAÇÃO CÍVEL. AÇÃO DE OBRIGAÇÃO DE FAZER CUMULADA COM INDENIZATÓRIA. PRESTADORA DE SERVIÇOS DE TRANSPORTE – UBER. MOTORISTA DESCREDENCIADO. INVESTIGAÇÃO DA VIDA PREGRESSA QUE CONSTATA CONDENAÇÃO CRIMINAL PELA PRÁTICA DA CONDUTA TIPIFICADA NO ART. 16 DA LEI 6.368/76, ANTIGA LEI DE DROGAS. LIBERDADE DE CONTRATAR. LIBERDADE DE TRAÇAR O PERFIL EXIGIDO DOS MOTORISTAS PARCEIROS. ART. 412 DO CÓDIGO CIVIL. AUSÊNCIA DE ILICITUDE NO CANCELAMENTO DA INSCRIÇÃO DO AUTOR. SENTENÇA DE IMPROCEDÊNCIA DO PEDIDO QUE NÃO MERECE REPARO.DESPROVIMENTO DO RECURSO. (TJ/RJ, 2018).

Telles (2018, n.p.), desembargadora relatora dessa apelação, argumenta a favor da liberdade de contratação pautada na premissa da função social do contrato, estabelecendo que um contratante teria como dispor da forma que achar mais conveniente para seu negócio na hora desse ato, dentro dos limites dessa função e em razão dela, atribuindo, portanto, uma liberdade contratual à empresa de aplicativo:

Não há, assim, qualquer ilícito na recusa de se estabelecer a parceria com aquele que não preencher o perfil traçado pelo aplicativo. A conduta da empresa se encaixa perfeitamente nos termos do artigo 421 do Código Civil que dispõe que “a liberdade de contratar será exercida em razão e nos limites da função social do contrato”.

Apesar de controverso e ainda divergente, é possível notar que há a possibilidade de entendimento a favor da liberdade da Uber no momento da contratação de um motorista parceiro, podendo, inclusive, recusar aquele que não estiver conforme seus padrões estabelecidos no aplicativo.

2.3.4 Responsabilidades da Uber: aplicação do Código de Defesa do Consumidor e algumas esparsas decisões do Judiciário

Assim como qualquer empresa, a Uber possui responsabilidades jurídicas, seja perante os atos de seus motoristas, seja perante os atos cometidos contra eles. Entretanto, esse assunto é, ainda, divergente nos Tribunais e, em ambas as situações, pode ser vista uma variedade de entendimentos e decisões, de acordo com cada caso concreto, tornando a questão ainda mais interessante para discussão.

Em tese, o motorista, cadastrado no aplicativo e apto a promover suas viagens, admite o controle da Uber e se disponibiliza a atuar conforme suas regras e critérios bem definidos, apesar de ter garantida liberdade no exercício de suas

atividades rotineiras, conforme afirma a empresa. Além disso, ao se tornar parceiro, o motorista se torna um fornecedor de serviços, juntamente à plataforma a qual estiver conectado, perante os usuários finais, ou seja, perante os consumidores, os clientes. O Código de Defesa do Consumidor trabalha com a premissa do destinatário final e com a teoria finalista, sendo enquadrado como fornecedor aquele que promove serviços a alguém que, por sua vez, sendo o usuário final, será considerado o consumidor, exatamente como ocorre na relação da Uber e seus motoristas, perante os usuários do aplicativo que desejam uma corrida.

É possível notar que há entendimento a favor da indenização da empresa perante fatos que ocorrerem com seus motoristas, como, por exemplo, um assalto durante a realização da corrida, conforme decidiu a 4ª Turma Recursal Cível do Tribunal de Justiça de São Paulo, no julgamento recursal do processo 1034896-11.2017.8.26.0114:

EMENTA: APLICATIVO UBER. ASSALTO A MÃO ARMADA A MOTORISTA QUE UTILIZA APLICATIVO PARA EFETUAR TRANSPORTE DE PASSAGEIRO. RESPONSABILIDADE DA PLATAFORMA UBER. DANOS MATERIAIS E MORAIS CONFIGURADOS. SENTENÇA MANTIDA. (TJ/SP, 2018).

A relatora Manzini (2018, n.p.) argumenta, em sua fundamentação, que a empresa saberia das pessoas que utilizam seus aplicativos, conforme suas disposições de segurança, devendo se responsabilizar:

A ré auferiu lucro com a intermediação entre motorista e passageiro, e atrai sua clientela sob a alegação de que não há viagens anônimas e que conhece quem está utilizando seu aplicativo, logo, ao ocorrer tamanho dano ao motorista que utiliza a plataforma, deve se responsabilizar por ele, como bem delineado na sentença.

A responsabilização da Uber, entretanto, não se limita ao campo dos danos ou fatos ocorridos com os motoristas parceiros, mas pode ocorrer também perante os atos cometidos por eles próprios. Levando em conta as premissas trazidas pelo Código de Defesa do Consumidor, a Uber pode ser responsável pelos danos provocados aos seus usuários finais, especialmente pela existência de normas e requisitos em sua plataforma que visam a segurança desses passageiros. Aquele que se cadastra no aplicativo para utilizar os serviços, é obrigado a seguir alguns passos

que, em tese, são disponibilizados pela empresa para evitar que sofra prejuízos ou corra riscos durante suas viagens. Levando isso em conta, a 1ª Turma Recursal Cível do Rio Grande do Sul entendeu ser possível a indenização contra a Uber por ato de motorista cadastrado que furtou mercadorias pertencentes ao passageiro e que estavam no carro, conforme ementa da decisão recursal do processo 0080281-20.2018.8.21.9000:

EMENTA: RECURSO INOMINADO. CONSUMIDOR. INDENIZATÓRIA. ALEGAÇÃO DA AUTORA DE QUE CONTRATOU SERVIÇO DE TRANSPORTE POR MEIO DE APLICATIVO DA RÉ E QUE AO CHEGAR NO DESTINO O MOTORISTA SAIU LEVANDO SUAS COMPRAS. LEGITIMIDADE DA RÉ. SERVIÇO DE TRANSPORTE CONTRATADO POR MEIO DE APLICATIVO DISPONIBILIZADO PELA RÉ VISANDO LUCRO. RESPONSABILIDADE DA RÉ PELO ATO DO PREPOSTO. DEVER DE INDENIZAR POR DANOS MATERIAIS E MORAIS. QUANTUM INDENIZATÓRIO REDUZIDO PARA R\$ 3.000,00 POR SE MOSTRAR MAIS ADEQUADO AO CASO CONCRETO E AOS CRITÉRIOS DA RAZOABILIDADE E DA PROPORCIONALIDADE. RECURSO PARCIALMENTE PROVIDO. (TJ/RS, 2018).

A desembargadora relatora Martins (2018, n.p.) fundamenta a decisão do Tribunal sob a justificação de que motorista do aplicativo atua como uma espécie de preposto colaborador da atividade que busca desenvolver a empresa, no caso, a Uber, não podendo, assim, eximir-se de responsabilização nesse caso:

Ainda que a ré [aplicativo] alegue não ter qualquer responsabilidade, por não ser empregadora do motorista, nem ser a proprietária do táxi, o motorista atua como preposto (colaborador) seu, de modo que pode ser chamada a responder pelos atos praticados por este, daí a necessidade de critérios rígidos na análise do cadastro.

Importante notar que, segundo o Tribunal acima, há a figura do preposto ou colaborador e, portanto, de alguém que possibilita a aferição de lucros pela empresa, com base nas atividades desenvolvidas por ele, no caso, o motorista parceiro.

A Teoria da Aparência é um dispositivo adotado no mundo jurídico que, por sua vez, define como do fornecedor, nas relações de consumo, a responsabilidade perante os prejuízos causados aos seus consumidores e, com base nisso, tem sustentado decisões à favor da responsabilização da empresa de aplicativo de transporte privado, nesse sentido. Nessa linha, entendeu, como já demonstrado, a Turma Recursal do Rio Grande do Sul.

Outra situação interessante é a possibilidade de danos causados pelo motorista Uber que, por sua vez, não se encontrava ativo na plataforma. Conforme uma decisão da 2ª Turma do Colégio Recursal do Tribunal de Justiça de São Paulo, da Lapa, o motorista precisa estar ativo no momento do dano que provocar contra o usuário, para que seja possível a responsabilização da empresa de aplicativo perante seu ato, no processo 1012376-75.2017.8.26.0011:

EMENTA: ACIDENTE DE TRÂNSITO – INSERÇÃO NO PÓLO PASSIVO DE OPERADORA DE SERVIÇOS DE TRANSPORTE DE PASSAGEIROS – ILEGITIMIDADE PASSIVA “AD CAUSAM” RECONHECIDA – MOSTRA-SE INCABÍVEL A MOVIMENTAÇÃO DE AÇÃO DE INDENIZAÇÃO CONTRA A FORNECEDORA DE SERVIÇOS DE AGÊNCIA DE TRANSPORTE DE PESSAGEIROS, POR VÍTIMA DE ACIDENTE DE TRÂNSITO CAUSADO POR MOTORISTA VINCULADO À PLATAFORMA UBER, QUANDO ESTE ÚLTIMO, UTILIZANDO CARRO PARTICULAR, SE ENVOLVE EM SINISTRO EM MOMENTO EM QUE NÃO SE ENCONTRA EM ATIVIDADE COMERCIAL – INEXISTÊNCIA DE VINCULAÇÃO CONTRATUAL DIRETA ENTRE AS PARTES QUE AFASTA A RESPONSABILIDADE PESSOAL DA OPERADORA DA PLATAFORMA UBER – IMPOSSIBILIDADE, NO CASO, DE CONSIDERAR O AUTOR CONSUMIDOR POR EQUIPARAÇÃO, NOS TERMOS DO ARTIGO 17 DO CDC. RECURSO PROVIDO. (TJ/SP, 2018).

Relator, o desembargador Franco (2018, n.p.) explica:

Acontece que inexistente relação contratual direta entre o Autor e a Recorrente, ou mesmo responsabilidade civil desta última, de modo a justificar o apontamento da mesma no vértice negativo da contenda. (...) É forçoso concluir, portanto, que em momento algum se estabeleceu relação de consumo entre Recorrido e Recorrente, e tampouco se configurou, na espécie, culpa direta ou indireta, pessoal ou por fato de terceiro, desta última.

Além da situação do cadastro, há uma outra decisão interessante, da 4ª Turma Recursal Cível do Tribunal de Justiça do Rio de Janeiro, que entendeu ser improcedente a indenização e a responsabilização da Uber perante danos provocados por um motorista parceiro em uma bicicleta estacionada na casa do usuário. Aqui, entendeu ser uma mera intermediadora da relação motorista-usuário e, portanto, não poder ser considerada uma responsável solidária. Essa decisão é oposta à proferida pelo Tribunal de Justiça do Rio Grande do Sul e à proferida pela Turma Recursal de São Paulo, com a procedência da responsabilização à Uber, perante a mesma justificativa de intermediação, demonstrando ainda mais a divergência que paira sobre as questões envolvendo a empresa, conforme decisão do processo 0037899-10.2017.8.19.0203:

Acordam os Juízes que integram a Turma Recursal dos JEC's, por unanimidade, em conhecer do recurso e dar-lhe provimento nos termos do voto do Exmo. Relator.

Em tese, as responsabilidades da Uber e do motorista são solidárias perante os usuários e, sob a Teoria da Aparência, pode ser percebido que a tendência parece ser a aceitação pela responsabilização da empresa aos atos dos seus motoristas, pela maioria dos Tribunais citados acima, também pelo fato de serem colaboradores de seus serviços. Há, entretanto, uma instabilidade e uma necessidade eminente de decisão única e vinculante, à fim de uniformizar e padronizar um entendimento pacífico a todos os casos envolvidos em situações como as expostas até aqui.

2.4 Os Impactos da Uber no Mercado

O motorista entra no mercado de transporte privado urbano como um concorrente de peso e uma ameaça aos modelos convencionais. O principal problema enfrentado, no início, foi a não conformação de milhares de taxistas com alguns pontos trazidos pela nova empresa, bem como as vantagens que teve no início de suas atividades.

Basicamente, é possível entender que o mercado, pouco importando sua área de envolvimento, teoricamente deve ser regido pelas premissas constitucionais da livre concorrência e da liberdade, à fim de evitar, especialmente, um monopólio injusto de um ou alguns. Entretanto, a prática apresenta uma série de fatores que ensejam divergência e disputa.

2.4.1 Os taxistas e os motoristas de Uber: problemas, evolução e a regulamentação legislativa no Brasil

Os taxistas ficaram completamente revoltados com o surgimento e o início das atividades da Uber. Mas qual o motivo de toda essa revolta? Bom, segundo apuração de uma reportagem do programa televisivo da Rede Globo, a diferença entre as duas modalidades é tênue, mas devem ser destacadas as exigências para cada motorista, comparadas na matéria, logo após a Uber começar a exercer seus serviços no Brasil (FANTÁSTICO, 2015):

Nos dois serviços, há uma corrida e um passageiro. Mas as exigências para os motoristas são bem diferentes. Para trabalhar, os taxistas precisam de carteira de habilitação especial, seguro para transportar passageiros, têm que fazer um curso preparatório, não podem ter antecedentes criminais e pagam pela licença do carro: os valores podem variar de R\$ 5 mil a R\$ 180 mil. E ainda há diversos gastos extras com o carro. Já para os motoristas do Uber, não há tanta exigência.

Conforme a reportagem acima, ficou apurado que, na época, os taxistas reclamavam muito das cobranças diferenciadas exigidas para eles, tais como os impostos sobre a atividade e, além disso, ainda não havia uma regulamentação da atividade dos motoristas de Uber, sendo somente o taxista protegido e regido por Lei Federal para a realização de transporte urbano individual no Brasil; a maioria dos estados ainda não havia regulamentado o serviço e considerava a Uber uma prática ilegal.

Com o passar do tempo, a atividade foi ganhando força e cativando um maior número de clientes, ultrapassando os taxistas e provocando uma redução dos índices de aderentes aos seus serviços. Assim, o Poder Legislativo passou a ser pressionado para a criação de uma regulamentação legal da Uber, o que ocorreu somente no ano de 2018, com o advento da Lei Federal 13.640, conhecida vulgarmente como a “Lei do Uber”. Antes dela, os municípios eram muito mais pressionados pelos taxistas e, por isso, chegaram a editar leis proibindo os serviços de transporte privado mediante aplicativo em suas áreas; porém, essas foram julgadas inconstitucionais pelos Tribunais de Justiça, sob fundamento e justificativa de violação aos princípios da livre iniciativa e da livre concorrência.

É preciso fazer uma consideração acerca da competência legislativa dos municípios. A Constituição Federal estabelece, em seu artigo 22, um rol de situações de competência privativa da União, sendo destaque, para o presente trabalho, os inciso XI, que versa, por sua vez, sobre o transporte. Portanto, com base em uma interpretação literal do texto constitucional, é possível notar que somente uma Lei Federal é capaz de legislar sobre o assunto e, assim sendo, não haveria que se falar em competência municipal para promover qualquer alteração no texto instituído pela União, no caso, a Lei 13.640/2018 do Uber.

Pode haver alguma confusão quanto aos casos em que os municípios podem legislar em matéria originariamente da União. Nessas hipóteses, todavia, deve ser demonstrada uma situação de “interesse local”, ou seja, não é possível, ainda aqui, que o município altere algum dispositivo legal de competência da União sem

fundadas razões, somente para se tornar diferente dos demais municípios; quanto à Uber, propriamente dita, é evidente que a Lei Federal não poderá ser alvo de qualquer alteração de âmbito municipal, uma vez que além de ser competência privativa da União, não haveria uma justificativa plausível de interesse local municipal.

O Supremo Tribunal Federal (2019, n.p.) é favorável, por unanimidade, à efetivação da previsão constitucional e da privativa competência da União para legislar sobre matéria de transporte, ainda que privado, como no caso da Uber e, assim, pela declaração de inconstitucionalidade de leis municipais que versarem opostamente às previsões da Lei Federal de 2018:

EMENTA: DIREITO CONSTITUCIONAL. RECURSO EXTRAORDINÁRIO. REPERCUSSÃO GERAL. TRANSPORTE INDIVIDUAL REMUNERADO DE PESSAGEIROS POR APLICATIVO. LIVRE INICIATIVA E LIVRE CONCORRÊNCIA. RECURSO EXTRAORDINÁRIO DESPROVIDO, COM A FIXAÇÃO DAS SEGUINTEs TESES DE JULGAMENTO: “1. A proibição ou restrição da atividade de transporte privado individual por motorista cadastrado em aplicativo é inconstitucional, por violação aos princípios da livre iniciativa e da livre concorrência; e 2. No exercício de sua competência para regulamentação e fiscalização do transporte privado individual de passageiros, os Municípios e o Distrito Federal não podem contrariar os parâmetros fixados pelo legislador federal (CF/1988, art. 22, XI)”.

A decisão do Supremo tem origem no julgamento do Recurso Extraordinário 1.054.110 de relatoria do ministro Luís Roberto Barroso, que tratava da validade de leis de Fortaleza (CE) tentando restringir os aplicativos.

Outro posicionamento importante é o da ministra do Superior Tribunal de Justiça, Nancy Andrighi, que declarou, em sua apresentação no Congresso Nacional de Internet de 2015, ser aderente ao posicionamento que seria tomado em 2019 pelo Supremo, afirmando que os municípios e o estados não poderiam legislar sobre Uber, ao passo que o Estado Federal deveria fomentar a livre concorrência e ter uma visão voltada, principalmente, aos consumidores, não podendo permitir que pressões políticas de categorias o atrapalhassem. Deve ser ressaltado que nesse ano ainda não havia a Lei do Uber, mas já se posicionava nesse sentido a ministra.

Posicionam-se também à favor da limitação municipal para legislar sobre Uber, bem como para alterar ou restringir alguma matéria da Lei de 2018, a própria empresa e o aplicativo 99, ambos ressaltando que isso só beneficia a liberdade de escolha dos consumidores e a livre concorrência de mercado, ainda mais com a existência de uma Lei Federal regulamentadora, à seu respeito.

Afinal, a situação do mercado de transporte brasileiro ainda promete muita discussão e divergência a serem estudados e discutidos. Uma empresa chega e, baseada na praticidade, começa a “roubar” clientes dos seus concorrentes mais tradicionais, obviamente, provocando muita irritação e acalorando, ainda mais, a situação.

2.4.2 A situação da Uber no exterior

Não é só no Brasil que a chegada da Uber provocou e ainda provoca divergências e disputas dentro do mercado de transporte; em outros países, é possível notar que a problemática parece longe de ter uma definição exata, conforme reportagem da Revista Digital Exame Abril, do ano de 2015, destacando-se a Europa e a Ásia, brevemente citadas abaixo.

No continente europeu, conforme se vê na notícia, a situação ainda é instável, especialmente na França e na Alemanha, locais em que os motoristas de táxi parecem contar com maior respaldo do governo, dada a ausência de uma regulamentação federal para a Uber, provocando certos conflitos com os seus motoristas e gerando dificuldades para que a empresa consiga exercer suas atividades de forma tranquila.

No mundo asiático, destaque para a Índia que, apesar de grande aceitação inicial, após um caso de estupro cometido por um motorista, teve a criação de regras mais rígidas para seu funcionamento, com a exigência de carros especificamente de sua frota e de seu controle, tão somente, o que ocasionou certa revolta. No Japão, também, a Uber tem de superar um pouco da concorrência taxista, muito mais presentes até então no mercado, devido à falta de regulamentação específica. Na China, os mesmos problemas.

Merece destaque, por fim, a Colômbia, por sua vez, primeiro latino-americano a proibir as atividades da Uber, com base no entendimento de que ela viola as leis de transporte no país e, não havendo regulamentação, não poderiam atuar de forma leal na concorrência com os outros operadores do ramo, como os próprios taxistas. Segundo a empresa, cerca de 88 mil motoristas parceiros são afetados por essa decisão, conforme reportagem do Nexo Jornal, em 2020.

Como explanado acima, a situação dos motoristas de Uber não é delicada somente no Brasil; pelo contrário, aqui há demonstrações de que essa

atividade está em um grau de avanço superior àqueles países, havendo, inclusive, uma regulamentação por Lei Federal que representa uma aceitação dessa nova espécie de serviço. As cidades brasileiras, apesar das discussões apresentadas nesse trabalho acerca de alguns municípios, tendem a permitir o livre desenvolvimento das atividades “uberistas”.

3 O DIREITO DO TRABALHO

O Direito do Trabalho é um ramo do Direito muito aplicado e recorrente no dia a dia das pessoas, pois há uma série de situações quando o assunto é relação trabalhista, seja ela qual for, o que inevitavelmente leva aos operadores do ramo a necessidade de profundo conhecimento sobre toda sua estrutura e seu funcionamento, à fim de solucionar os conflitos que lhes apresentarem.

3.1 Conceito e Aplicação do Direito do Trabalho

O Direito do Trabalho é uma parte do Direito Privado que estuda as relações trabalhistas. Há uma discussão doutrinária à respeito do termo “relações trabalhistas” e de qual o verdadeiro objeto de estudo deste ramo do Direito. Segundo Romar (2018, p. 36), o Direito do Trabalho seria voltado à regulamentação da relação de emprego, em si, conceituando-o da seguinte maneira:

O objeto do Direito do Trabalho é a relação de trabalho subordinado, também denominada relação de emprego. Os sujeitos desta relação são o empregado e o empregador, que se relacionam não só no âmbito individual, como também de forma coletiva, por intermédio de grupos organizados (categorias) e dos seus órgãos de representação (sindicatos).

É possível notar que possui duas divisões principais e importantes na sua aplicação jurídica: Direito Individual e Direito Coletivo. Para tal, Delgado (2019, p. 49) os conceitua detalhadamente:

Entende-se por Direito Individual do Trabalho o complexo de princípios, regras e institutos jurídicos que regulam, no tocante às pessoas e matérias envolvidas, a relação empregatícia de trabalho, além de outras relações laborais normativamente especificadas, enquanto que o Direito Coletivo do Trabalho pode ser caracterizado como o complexo de princípios, regras e institutos jurídicos que regulam as relações laborais de empregados e empregadores, além de outros grupos jurídicos normativamente especificados, considerada sua ação coletiva, realizada autonomamente ou através das respectivas associações.

É relevante o pleno entendimento da diferenciação entre uma relação de emprego e as demais relações de trabalho. Antes da Emenda Constitucional nº 45 de 2004, a Justiça do Trabalho era restrita aos litígios da relação de emprego, conforme a linha de pensamento exposta no início do presente tópico, tão somente, sendo que,

portanto, somente aquelas relações com empregado e empregador é que seriam passíveis de análise dessa Justiça especializada. Com o advento dessa Emenda, entretanto, passou-se a uma ampliação da competência material do Direito Trabalhista e, assim, à possibilidade de analisar e julgar pretensões além daquelas oriundas das relações de emprego, englobando, dentre outros, os trabalhadores autônomos.

Portanto, faz-se conclusivo que, hoje, o Direito do Trabalho estuda toda as situações envolvendo um trabalhador, seja qual for a relação que o envolve, apenas definindo quais serão regulamentadas pela legislação específica e quais ficarão sob o regime civil. É um direito fundamental e muito importante para o pleno funcionamento das relações estabelecidas no cotidiano das pessoas, não sendo justo se limitar a um só tipo, ainda mais após a promulgação da Emenda de 2004.

3.2 Evolução Histórica do Direito do Trabalho

Antigamente, tanto no Brasil como no mundo, a relação de trabalho era pautada principalmente na exploração do patrão sobre o empregado, ou melhor, do tomador sobre o prestador, com grandes destaques para os períodos pré industrial, das corporações de ofício, escravidão e servidão, nos quais não havia muitos direitos e proteções ao trabalhador, muito menos uma lei específica regulamentadora. É muito claro que a escravidão era a pior de todas as formas que poderiam ser adotadas para trabalho, ocasionado inúmeras doenças, torturas e mortes.

Durante a Idade Média, era muito comum que o trabalhador atuasse como um empregado-servo, dispondo de sua mão de obra em troca de pouquíssimas percentagens de terra para manter sua moradia e sustento, e, ainda, eram expostos a tratamentos desumanos e punições duríssimas também.

Posteriormente, os senhores feudais foram perdendo espaço e as cidades foram se desenvolvendo, atraindo inúmeros trabalhadores em busca de melhores condições de trabalho e de vida. Nesse período, ganhou espaço a corporação de ofício, baseada na mão de obra artesanal, com regras próprias que definiam as relações de subordinação entre os mestres e seus empregados.

O crescimento acelerado das cidades é, sem dúvidas, o principal motivo do desenvolvimento do Direito do Trabalho. Com a forte onda de industrialização e de revoluções sociais, as antigas formas de trabalho, voltadas à exploração do

trabalhador e de lucros exclusivos do tomador, foram sendo deixadas de lado, ao passo que os proletários foram se alastrando pelos novos centros urbanos e se fixando nessas regiões, estabelecendo ali suas moradias e seus serviços.

O Direito do Trabalho começa, então, a ganhar força em decorrência das pressões dos trabalhadores, principalmente no período pós Revoluções Francesa e Industrial, devido à crescente industrialização e utilização de grande mão de obra humana, com a forte influência do capitalismo, mas ainda sem muitas condições de trabalho e higiene, e muito menos de segurança, provocando inúmeras mortes por acidentes ou por graves moléstias. A esse período de desenvolvimento industrial desenfreado e desregulamentado, dá-se o nome de “grande indústria” (DELGADO, 2019, p. 101) e, para tanto, o Direito do Trabalho aparece como um ótimo e necessário instrumento regulamentador.

No ano de 1917, surge a primeira Constituição com previsão de direitos trabalhistas, no México, servindo como um marco importante para o início das regulamentações constitucionais nos demais países. A esse período atribui-se o nome de “Constitucionalismo Social” (ROMAR, 2018, p. 44).

Equivocadamente pode se pensar que, após a abolição da escravidão no Brasil, em 1888, com a Lei Áurea, tudo ficou bom para os trabalhadores. Na verdade, além de muitos continuarem sendo escravos ilegalmente, grande parte das pessoas passou a trabalhar de maneira informal, sem qualquer legislação regulamentadora e em péssimas condições. A primeira regulamentação em Constituição só chegou no Brasil em 1934, com previsão de direitos dos trabalhadores.

Do ponto de vista político, no Brasil, destaque para o surgimento da ação coletiva e dos sindicatos, modelos que proporcionaram aos trabalhadores maior facilidade de união e de fortalecimento na defesa de seus direitos e garantias, principalmente contra ingerências e abusos de seus patrões, pois a relação predominante já era a de emprego. Dessa forma, movimentos sociais foram ganhando cada vez mais força.

Em 1943, foi promulgada uma lei específica regulamentadora da relação de emprego, a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), com uma série de normas e garantias aos trabalhadores considerados empregados, visando sua proteção perante os empregadores, à fim de evitar que os abusos pudessem continuar nessas relações, tendo em mente a premissa de vulnerabilidade da figura do empregado.

No ano de 1988, com a promulgação da Constituição Federal, os direitos dos trabalhadores se tornaram fundamentais e possuem um rol extenso no artigo 7º desse dispositivo, período marcado pela instauração constitucional de um Estado Democrático de Direito, como um marco histórico importantíssimo de desenvolvimento social e humano, posicionando as pessoas de maneira mais relevante na sociedade brasileira e com muito mais direitos. Essa Constituição permitiu maior atenção e importância aos cidadãos brasileiros.

Em 2017, uma Reforma Trabalhista pegou o país de surpresa e buscou instaurar um equilíbrio maior na relação de emprego, uma vez que muitos empregadores reclamavam constantemente da enorme proteção aos empregados e de poucas garantias previstas para eles.

Os trabalhadores, entretanto, demoraram a conseguir melhores condições de trabalho e, ainda com o surgimento do Direito do Trabalho e posteriormente de uma legislação de sua proteção, que será estudada mais adiante no presente trabalho, muitos continuam enfrentando enormes dificuldades de efetivação de seus direitos e de garantias legais e constitucionais, ao passo que vários patrões mantêm ilegalidades, abusos e informalidades, obtendo vantagens indevidas e gerando conflitos persistentes e longe de finalizados ainda nos dias atuais.

Enfim, é notável que a necessidade de criação de Direito Trabalhista foi acompanhando de perto as grandes fases históricas e o desenvolvimento social, político e industrial, ao passo que a classe dos trabalhadores foi notadamente a mais atingida por todas essas mudanças. Além disso, é um instrumento que permite a melhor defesa dos litígios trabalhistas, empregatícios ou não, à fim de satisfazer os interesses e atribuir os direitos inerentes à parte lesionada em uma relação de trabalho.

3.3 Alguns Princípios do Direito do Trabalho e seus Pontos Interessantes

O Direito do Trabalho apresenta princípios particulares de sua disciplina e de suas relações, reconhecidamente aceitáveis pela doutrina e pela jurisprudência pátria brasileira, além, é claro, da aplicação plena do princípio norteador máximo de qualquer relação jurídica, a boa-fé. É relevante entender suas particularidades e de qual forma foram afetados pela Reforma Trabalhista de 2017, facilitando, assim, a compreensão das posições de cada um dos sujeitos dessas relações.

Neste capítulo, serão analisados minuciosamente e detalhadamente cada um de alguns dos princípios específicos das relações trabalhistas, à fim de entender como funcionam e como são aplicados na prática trabalhista.

3.3.1 Princípio da proteção

O primeiro princípio específico do Direito do Trabalho é o princípio da proteção do trabalhador, visando claramente evitar que ele sofra prejuízos decorrentes de suas negociações com os empregadores, usado, nitidamente, nas relações de emprego.

É importante ressaltar que, assim como nas relações de consumo, presume-se a vulnerabilidade do empregado, especialmente do ponto de vista financeiro. Geralmente, os empregadores são empresas ou empresários que possuem boas condições financeiras e boa capacidade de gestão, com conhecimentos específicos e raramente sem algum diploma. Por outro lado, os empregados tendem a ter maiores dificuldades financeiras e grande dependência de seus trabalhos, conseqüentemente, de seus patrões, principalmente econômica.

Até então uma ótima garantia, levando em conta todas as situações degradantes e desumanas às quais foi submetido ao longo da história humana. Porém, em 2017, com a Reforma Trabalhista, essa dinâmica mudou: a Consolidação das Leis Trabalhistas passa, agora, a adotar um caráter mais conservador e equilibrado, trazendo a possibilidade de negociações entre empregador-empregado, à fim de garantir maior liberdade às relações de emprego e proporcionar, de certa forma, o que se conhece por “negociado sobre o legislado”.

A autonomia negocial passa a ser atribuída a todo tipo de empregado e empregador, respeitando as decisões das autoridades competentes e as normas coletivas de proteção ao trabalho, mas, em contraponto, é possível que prevaleça sobre esses, quando se tratar de empregado que se enquadrar nos moldes da Reforma, conforme parágrafo único do artigo 444 da Consolidação das Leis Trabalhistas:

Art. 444. As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes.

Parágrafo único. A livre estipulação a que se refere o caput deste artigo aplica-se às hipóteses previstas no art. 611-A desta Consolidação, com a mesma eficácia legal e preponderância sobre os instrumentos coletivos, no caso de empregado portador de diploma de nível superior e que perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

É importante frisar que a livre negociação de que trata o dispositivo acima não poderá dispor de alguns direitos trabalhistas, vinculando-se ao rol taxativo do artigo 611-A, que traz as possibilidades de direitos a serem livremente negociados pelas partes e, assim, podendo prevalecer sobre a lei.

Apesar de aparentar uma conquista e um avanço à classe trabalhista, a liberdade contratual representa, na verdade, maior possibilidade de prejuízo aos empregados, uma vez que haverá liberdade para ambas as partes e a negociação poderá ter mais valor que o próprio texto legal, ocasionando, no mundo prático, inúmeras situações de aceitação forçada dos termos contratuais, por parte do empregado, visto que necessitam de seus empregos e não podem dispor de muitas exigências perante o empregador, ainda que recebam mais que o teto exigido no parágrafo único do artigo 444. Portanto, apesar de a Reforma buscar igualar a relação empregatícia e proporcionar ao empregado capacidade e autonomia para negociar os termos contratuais permitidos, tendo, inclusive, a possibilidade de prevalecer sobre a legislação trabalhista, a verdade é que não vem ajudando muito essa classe.

Por fim, desdobrando-se um pouco esse princípio, há que se atentar a três tópicos importantes e que sofreram mudanças significativas com a Reforma também: princípio da norma mais favorável, princípio da norma mais benéfica e princípio do *“in dubio pro operario”*. Todos os três foram mitigados, juntamente com o princípio da proteção ao trabalhador.

Merece destaque a aplicação da norma mais favorável. Romar (2018, p. 68) estabelece que “as condições mais favoráveis devem ser verificadas em relação às situações concretas anteriormente reconhecidas ao trabalhador, e que não podem ser modificadas para uma situação pior ou menos vantajosa”. Entretanto, a mitigação de 2017 pode ser vista com mais nitidez no artigo 620, da Consolidação, dispositivo introduzido com a reforma legislativa e que prevê expressamente que “as condições estabelecidas em acordo coletivo de trabalho sempre prevalecerão sobre as estipuladas em convenção coletiva de trabalho”, evidenciando, de fato, que aquela ideia de proteção ao trabalhador passa, agora, a ter uma aplicação mais restrita.

Enfim, trata-se de um princípio de suma importância que, todavia, com a introdução de dispositivos legislativos mais conservadores e equilibrados, acabou inteiramente atingido e limitado a situações de permissão para que os empregadores e empregados estipulassem regras e disposições contratuais em contrário e de suas vontades. Sempre bom lembrar que não acontece da forma mais justa e correta no mundo prático e muitos empregados continuam levando desvantagens nas mãos dos empregadores, uma vez que aquela ideia de vulnerabilidade plena e presumida passa, então, a ser mitigada pela nova Consolidação das Leis Trabalhistas.

3.3.2 Princípio da irrenunciabilidade

O presente princípio é outro garantidor dos direitos dos trabalhadores e que busca sua proteção na relação de emprego, o qual afirma ser irrenunciável o direito adquirido pelo empregado na sua relação estabelecida com o empregador, à fim de evitar que sofra prejuízos e perca direitos já conquistados. Uma ótima garantia.

Entretanto, assim como visto no tópico anterior, a Reforma de 2017 trouxe uma mitigação relevante na sua aplicação, especialmente pela autonomia contratual para alterar e dispor da forma que melhor entenderem dos direitos do artigo 611-A. É importante lembrar que esses direitos são passíveis de alterações por negociações envolvendo os empregados do parágrafo único do 444.

3.3.3 Princípio da continuidade da relação de emprego

Específico da relação de emprego, como o próprio nome já diz, tal dispositivo permite que a relação perdure pelo maior tempo possível, geralmente, por prazos indeterminados e, assim, garante ao empregado uma estabilidade maior. O principal fundamento para sua aplicação é, segundo Carla Teresa Martins Romar, a natureza jurídica do contrato de trabalho que, por sua vez, é um contrato de trato sucessivo e, portanto, não está passível de esgotamento e rescisão após a prática de um ou outro ato, devendo permanecer válido pelo maior período possível.

“Fundamenta -se no fato de que nela está a fonte de subsistência e de sustento do empregado e de sua família, tendo nítida natureza alimentar” (ROMAR, 2018, p. 70). O melhor benefício de sua aplicação é a garantia atribuída aos empregados, de tal forma que evita uma exposição e uma vulnerabilidade

desnecessários perante os empregadores, principalmente por toda a questão inerente à classe e a necessidade de manutenção do emprego para sua subsistência.

Outra questão interessante é o ônus da prova. Para garantir a correta aplicação do princípio, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) tem entendido repetitivamente pela inversão do ônus da prova ao empregador, nos casos de recusa à prestação do serviço e despedimento injustificados, conforme se vê na Súmula 212, deste Tribunal:

SÚMULA Nº 212 - DESPEDIMENTO. ÔNUS DA PROVA.

O ônus de provar o término do contrato de trabalho, quando negados a prestação de serviço e o despedimento, é do empregador, pois o princípio da continuidade da relação de emprego constitui presunção favorável ao empregado.

Por fim, importante salientar que, assim como os anteriores, também houve mitigação por parte da Reforma Trabalhista, sendo visível expressamente no artigo 484-A da Consolidação das Leis Trabalhistas: “o contrato de trabalho poderá ser extinto por acordo entre empregado e empregador (...)”. É, portanto, um dispositivo que proporciona ao empregado mais tranquilidade e garantia, mas ao mesmo tempo admite uma exceção que pode dificultar um pouco.

3.3.4 Princípio da primazia da realidade

A primazia da realidade é, talvez, o princípio mais importante para o controle e a fiscalização das relações de trabalho, em especial, de emprego. Com sua incidência em tais situações, é possível evitar ao máximo que os contratos escritos ou quaisquer outros termos prevaleçam sobre o que acontece, de fato, na realidade.

Quando se estipula um contrato de emprego, o empregado se sujeita às normas de seu empregador e a outras situações poderão ser pactuadas, respeitadas as liberdades negociais e os dispositivos legais. Entretanto, geralmente há problemas do dia a dia que não são retratados no documento escrito, ou, ainda, divergências e alegações contrariantes entre as partes que firmaram o acordo, e, por isso, era realmente necessário que houvesse um dispositivo capaz de solucionar essas situações e deixar que os fatos do mundo real falassem por si só.

Não somente a proteção do trabalhador, mas a boa-fé também é fundamento essencial para a sua existência e aplicação no Direito do Trabalho. Nesse ramo do Direito, o mundo prático é o que mais importa e deve sempre prevalecer.

O artigo 9º da Consolidação das Leis Trabalhistas é expresso e direto ao afirmar que se trata de nulidade absoluta qualquer contrato escrito que buscar fraudar as leis trabalhistas, alterando, omitindo ou mentindo sobre a realidade dos fatos. É natural e prevalente na área trabalhista a proteção de atos fraudulentos e a aferição de nulidade absoluta.

3.3.5 Princípio da intangibilidade salarial

O empregado possui outra garantia interessante na relação de emprego, de forma a evitar alterações ou reduções abruptas e/ou inesperadas de seus salários e ter uma estabilidade, ainda que relativa, durante a vigência de seus contratos.

O salário é uma das espécies que compõem o gênero remuneração e, em regra, apresenta caráter alimentício (tal natureza jurídica lhe pode ser atribuída em face da importância que tem para a vida dos empregados), muitas vezes servindo como único sustento familiar e pessoal. É importante ressaltar que o princípio da intangibilidade salarial não está restrito ao Direito do Trabalho e é muito mais abrangente do que se imagina:

A força desse princípio não está, contudo, somente estribada no Direito do Trabalho, porém nas relações que mantém com o plano externo (e mais alto) do universo jurídico. De fato, o presente princípio laborativo especial ata-se até mesmo a um princípio jurídico geral de grande relevo, com sede na Constituição: o princípio da dignidade da pessoa humana (DELGADO, 2019, p. 243).

Deve ser feita uma análise ampla do presente princípio. Primeiramente, do ponto de vista trabalhista, tão somente, há que analisar seu impacto na relação contratual do empregado com seu empregador. Por outro lado, faz-se relevante o entendimento de sua relação com o princípio-mor da Constituição Federal de 1988, a dignidade da pessoa humana, ao passo que, além da busca pela garantia salarial e da proteção contratual empregatícia, a principal importância da intangibilidade está no lado humano do empregado, muito pelo fato, como já mencionado, da sua necessidade natural de subsistência.

Não é difícil imaginar que uma relação de emprego, tenha como objetivo principal uma “troca de favores”, no que diz respeito às funções dos envolvidos. O empregador contrata os serviços pessoais do empregado e, em troca, garante-lhe, geralmente mensal, uma recompensa monetária por isso. Como vigora, na Consolidação das Leis Trabalhistas, o princípio da continuidade da relação de emprego e os contratos indeterminados, o salário costuma ser pago por todo o conjunto de serviços prestados e não por aquele serviço especificamente.

In fine, o princípio da intangibilidade salarial abrange as questões relacionadas ao salário, levando em conta toda sua importância para a vida e para a subsistência do trabalhador e, assim, garantindo a ele alguns pontos, como o valor do salário, a proteção contra mudanças abruptas de contrato que o reduzam etc.

3.4 Algumas Formas de Trabalho *Latu Sensu*

O Direito do Trabalho possui uma variedade de relações e de contratos que merecem importância, chamados de trabalho “*latu sensu*”, conforme preconiza Godinho (2019, p. 370), e que devem ser estudados e interpretados da melhor maneira possível pelos aplicadores e legisladores do Direito.

O sistema jurídico brasileiro trabalhista preconiza pela prevalência das relações de emprego, como forma de presunção relativa, ao passo que essas devem ser descaracterizadas, primeiramente, para que alguma outra relação se caracterize. É claro, há situações de evidência absoluta.

É possível estabelecer uma excludente legal da relação de emprego, quando o trabalhador estiver vinculado ao Direito Administrativo, ainda que presentes os requisitos legais caracterizadores. São duas situações, segundo Godinho (2019, p. 371/373), nas quais o trabalhador estará vinculado ao respectivo Órgão de Direito Público e não à Consolidação das Leis Trabalhistas: servidores administrativos e servidores irregulares. Os primeiros são aqueles ligados aos regimes administrativos de suas respectivas áreas, geralmente os estatutários, sendo de natureza pública a relação estabelecida; os demais são os admitidos fora dos regimes específicos para seu cargo e função, a rigor do estatuto público.

O regime jurídico geral é o celetista, ou seja, regido pelas normas da Consolidação das Leis Trabalhistas, vigente nas relações gerais de trabalho. Entretanto, sempre foi possível que as entidades do Estado, regidas pelo Direito

Público, dispusessem da forma que bem entendessem para definir os regimes das relações jurídicas estabelecidas com os seus servidores, ainda que celetistas (GODINHO, 2019, p. 372). Assunto esse é divergente e proporciona algumas discussões à respeito da real natureza jurídica das relações dos servidores públicos irregulares e de qual o regime correto a ser aplicado.

Com a Emenda Constitucional 45 de 2004, a Justiça do Trabalho passou a aceitar que algumas relações de servidores irregulares fossem de sua competência (e celetistas). Porém, a *contrario sensu*, o Supremo Tribunal Federal recentemente definiu que são de caráter meramente administrativo e devem ser regulamentadas por tal ramo do Direito, ainda que os servidores sejam irregulares. Portanto, com essa decisão, a Justiça do Trabalho deixou de ser competente para tais casos e cancelou a Orientação Jurisprudencial 205, do Tribunal Superior do trabalho (GODINHO, 2019, p. 373), que previa o contrário.

À par das situações administrativas acima expostas, é importante tratar de algumas outras relações trabalhistas do mundo contemporâneo. A primeira é o estágio; admite que estejam presentes todos os requisitos da relação de emprego, mas não se enquadra como tal, sendo considerado, por força de lei, como um vínculo trabalhista educacional, cujo objetivo é a capacitação e a aprendizagem do estagiário e não a “troca de favores” e a relação direta com algum empregador, ponto marcante e presente em uma relação empregatícia padrão.

O trabalho temporário, outra forma *latu sensu*, é composto por uma relação triangular, entre um trabalhador temporário e duas empresas (tomadora de serviços e de trabalho temporário). Nessa relação, não há vínculo empregatício, visto que se trata de uma forma de prestação de serviços intermediada e não diretamente ligada por empregado e empregador, como ocorre na relação de emprego. Segundo Romar (2018, p. 153), formam-se dois vínculos distintos: um trabalhista e um cível, sendo esse último a relação da empresa de trabalho temporário com os trabalhadores temporários que serão colocados à disposição da empresa tomadora de serviços.

As cooperativas possuem presunção relativa de ausência de vínculo de emprego, mas é o bastante para caracterizá-las como tal o simples desvirtuamento de seus objetivos. Atuam de forma autônoma e conjunta, com objetivos próprios de sua natureza jurídica e possibilitando aos trabalhadores vantagens e benefícios que não possuem quando atuam sozinhos. É notório que há certa vinculação, mas é, na verdade, um complexo no qual todos se ajudam e saem ganhando, não ocorrendo

como na relação de emprego, em que o empregador cobra pelos serviços dos empregados, como poder diretivo; aqui, os autônomos podem continuar atuando por sua conta, mas em cooperação conjunta, como forma de ampliar o campo de atuação. Exemplo disso é uma Cooperativa de Taxistas que, por sua vez, une motoristas autônomos à fim de prestarem seus serviços de maneira mais associada e com benefícios em comum.

Outra espécie interessante é a do trabalho avulso. Esse tipo de trabalho consiste em prestações de serviços realizadas por uma mesma pessoa, porém de forma eventual e perante diferentes tomadores de serviços, mediante intermediação de alguma entidade específica para aquela atividade que será desenvolvida. É, necessariamente, uma relação triangular (ROMAR, 2018, p. 145), e a Constituição Federal de 1988 estabelece que esses trabalhadores têm direitos trabalhistas assegurados, apesar de não serem considerados empregados, conforme se vê:

Art. 7º. São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:
XXXIV - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso.

Quanto aos mais jovens, tem-se o trabalho aprendiz, previsto na Consolidação Trabalhista, no artigo 428, no chamado contrato de aprendizagem com vínculo de emprego (NASCIMENTO, 2011, p. 968):

Art. 428. Contrato de aprendizagem é o contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo determinado, em que o empregador se compromete a assegurar ao maior de 14 (quatorze) e menor de 24 (vinte e quatro) anos inscrito em programa de aprendizagem formação técnico-profissional metódica, compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico, e o aprendiz, a executar com zelo e diligência as tarefas necessárias a essa formação. (Redação dada pela Lei nº 11.180, de 2005)

Sobre esse tema, merece destaque a inclusão do §2º, com a previsão de salário-mínimo hora para o jovem aprendiz, salvo quando houver possibilidade de alguma condição mais favorável a ele. Além disso, há o trabalho aprendiz sem vínculo, quando a contratação se der por entidades sem fins lucrativos, conforme texto legal do artigo 431, também da Consolidação.

Finalmente o ponto crítico da pesquisa. Os trabalhadores autônomos puros são aqueles que atuam por si só, sem prestar compromissos a um superior e sem estabelecer qualquer relação desse tipo. Em regra, são pessoas que trabalham

como querem, com os instrumentos que gostam e nos períodos de sua livre escolha e vontade. Entretanto, apesar de parecer fácil e absoluta a descaracterização de um vínculo empregatício, há situações em que é muito difícil saber qual a natureza jurídica do contrato firmado como, principalmente, acontece com os motoristas uberistas.

A Uber, como já demonstrado no início do presente trabalho, alega ser uma empresa facilitadora de relações, propiciando, tão somente, um aplicativo capaz de conectá-las pelo mundo todo. Mas, é devida uma reflexão: seria realmente somente uma empresa intermediadora? Qual seria a real natureza dessas relações? E os motoristas que se cadastram e proporcionam transportes, meros autônomos? São questionamentos que reforçam a afirmação de que se trata de uma situação de extrema dificuldade no Direito do Trabalho.

3.5 A Relação de Emprego

Um dos maiores dilemas do Direito do Trabalho é a caracterização das relações de emprego, visto que as situações práticas são geralmente complicadas de entendimento e exigem muita análise e conhecimento de tudo o que acontece, de fato, com os sujeitos envolvidos na respectiva relação.

3.5.1 A relação de trabalho e seu conceito

Antes de entrar especificamente na relação de emprego, faz-se relevante uma breve abordagem acerca da relação de trabalho. Trata-se de uma relação ampla, que engloba inúmeras e variadas formas de prestação de serviços, inclusive a empregatícia, abrangendo a legislação trabalhista específica, o Código Civil e outras leis esparsas, como as de transporte, por exemplo.

In casu, o Direito do Trabalho, conforme visto, atua frente à toda e qualquer relação de trabalho, não somente emprego. Entretanto, é importante saber que não significa dizer que isso se equivale à regulamentação da Consolidação, mas sim que haverá uma delimitação específica para cada tipo de relação que for apresentada a esse ramo do Direito. Portanto, uma relação autônoma é prevista e regulada pelo Direito Trabalhista, mas são aplicadas regras do Direito Privado, sendo uma das críticas ao próprio contestado artigo 442-B.

A Justiça do Trabalho é competente para processar e julgar lides além das relações de emprego, mas é muito questionável que isso aconteça com aquelas regidas por um Direito Privado ou alguma legislação específica, dando margem ao conceito da doutrinadora Maria Tereza Romar, que restringe a competência dessa Justiça àquelas relações regidas pela Consolidação.

3.5.2 O conceito de relação de emprego

Como visto, são inúmeras e variadas as formas de trabalho existentes no mundo trabalhista, cada uma com suas particularidades e características que permitem entendê-las e diferenciá-las de uma relação empregatícia. Mas o que seria, de fato, uma relação de emprego?

Conceitualmente falando, consiste em um contrato de prestação de serviços, firmado entre sujeitos de direito, no qual fica estabelecido um compromisso mútuo *inter partes*. Nesse sentido, o contratante impõe condições e regras a serem seguidas pelo contratado, ao passo que demonstra a necessidade de contar com a mão de obra pessoal desse de maneira habitual, sob a contraprestação obrigacional de pagamento de um salário. Em suma, a relação de emprego pode ser tecnicamente conceituada da seguinte maneira:

A relação de emprego é uma espécie de relação de trabalho, que se baseia no nexó entre empregador e empregado, caracterizado pela prestação pessoal de serviços, de forma não eventual e subordinada, mediante o pagamento de salário (ROMAR, 2018, p. 129).

In fine, é uma das formas de relação de trabalho, regida pelo Direito do Trabalho e, especialmente, pelas regras da Constituição Federal e da Consolidação das Leis Trabalhistas, nas quais o tomador de serviço contrata o prestador para atuar com pessoalidade, habitualidade, onerosidade e, o mais importante, subordinação.

3.5.3 Os sujeitos e os elementos caracterizadores da relação de emprego

Sabido o conceito da relação, parte-se para a análise dos sujeitos que a compõem e quais as peculiaridades e os requisitos que a definem. A primeira figura

presente é a do empregador (o contratante dos serviços), definido expressamente no artigo 2º, da Consolidação das Leis Trabalhistas:

Art. 2º. Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

§ 1º - Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados.

É evidente que, apesar de não trazer todos os requisitos dessa relação, trata-se de uma definição clara do que é um empregador. Tanto uma pessoa física como jurídica podem ser empregadores, sendo muito comum a atuação de empresas, no Brasil, contratantes de empregados, especialmente na área da informática.

A legislação vigente trabalhista ainda traz a figura do empregador por equiparação, quando os sujeitos incluídos no §1º do artigo 2º contratarem pessoas como empregados, presentes, é claro, os requisitos da relação de emprego.

O outro sujeito crucial da relação é o empregado, também definido pela legislação, no artigo 3º: “Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”.

A mutualidade de obrigações é o principal ponto de uma relação de emprego, visto que, conforme Romar (2018, p. 191), “o empregado é devedor do trabalho e credor do salário; o empregador, ao contrário, é devedor do salário e credor do trabalho”.

Além de um empregador e um empregado, apresenta características próprias e definidoras de sua natureza jurídica. A mais importante e complexa é a subordinação, consistente na relação de dependência do empregado com seu patrão, sob seu controle pessoal e direto, e mediante o cumprimento de ordens e regras expostas por ele, sujeito a penalidades em casos de descumprimento. Ainda, é possível que os empregados sejam avaliados periodicamente, com objetivo principal de manutenção do controle do empregador e seu poder de direção sobre seus contratados e as atividades exercidas. O maior problema dessa característica está, justamente, no mundo prático e sua definição nos casos concretos.

O legislador e os magistrados brasileiros adotam a presença da subordinação jurídica como elemento essencial para a caracterização do vínculo. Para

eles, ainda hoje, não é suficiente que o empregado tenha somente uma dependência econômica do empregador, mas precisa que haja ordens e controle diretos desse sobre aquele, ao passo que fiscalize suas atividades e possa aplicar punições. Esse é um ponto muito criticado atualmente, visto que muitas relações se apresentam como emprego, na realidade, mas por conta da insistência acabam não sendo abrangidas pela Consolidação.

Além da subordinação, é necessária a presença de pessoalidade, onerosidade e habitualidade. Uma relação de trabalho, para ser considerada de emprego, há de ser pautada em prestação de serviços onerosa, com o recebimento de salários pelos prestadores, mas de forma habitual e pessoal, ou seja, de forma que o empregador dependa habitualmente da pessoa do empregado para a realização dos serviços exigidos, pois, como explicado anteriormente, não se contrata o serviço, mas se contrata a pessoa para prestar serviços, sendo ela importante para tal. É muito importante sempre levar em consideração a pessoalidade da relação.

A habitualidade requer algumas observações. Quando se fala em “habitual”, muito se questiona e se desconhece à respeito da quantidade de dias necessária para caracterizar um serviço como tal, e, claro, se ela é exata ou se pode variar. Para melhor entender essa questão, Romar (2018, p. 132) explica que não é necessária a prestação diária dos serviços, sendo importante somente que haja uma expectativa de retorno do empregado. Entretanto, na prática, é um pouco complicado de diferenciar o trabalho eventual do habitual, assim como ocorre na subordinação, ainda mais que o Direito do Trabalho prima pela realidade dos fatos o que, muitas vezes, tende a ser bem confusa e divergente.

Á fim de uniformizar o entendimento e a diferença acima, a Teoria dos Fins do Empreendimento explica que, para uma prestação ser considerada habitual, ainda que não ocorra diariamente e continuamente de forma ininterrupta, basta que esteja nos planos do empregador, pessoa física ou jurídica, como finalidade padrão, que deve ser executada pelos empregados contratados para tal.

Portanto, nas ações trabalhistas, a descaracterização do vínculo de emprego acontece na prova de ausência de um ou mais requisitos da relação, devendo todos estarem presentes para sua configuração.

3.5.4 Autônomo x empregado: manobras recorrentes

À par dos requisitos e dos sujeitos que compõem uma relação de emprego, é necessário um entendimento à respeito dos pontos diferenciadores entre um empregado e um autônomo.

A Justiça do Trabalho possui inúmeras reclamações trabalhistas diárias e grande parte diz respeito à busca do prestador de serviços pela caracterização do vínculo, muitas vezes nos momentos em que tenha deixado a empresa por demissão e busca o recebimento das verbas trabalhistas. Apesar de parecer uma situação de fácil definição pelos magistrados, é muito comum que haja grandes dificuldades, em especial quando se trata de situações em que o reclamante empregado não atue dentro dos conformes de uma relação de emprego tradicional e conhecida pela maioria das pessoas, como ocorre nas grandes empresas com as jornadas padrões de oito horas diárias etc.

A Consolidação das Leis Trabalhistas traz uma situação curiosa acerca do trabalhador autônomo, no seu art. 442-B, com destaque para o caput, §2º e §6º, conforme se vê:

442-B. A contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º desta Consolidação.

§ 2º - Não caracteriza a qualidade de empregado prevista no art. 3º o fato de o autônomo prestar serviços a apenas um tomador de serviços.

§ 6º - Presente a subordinação jurídica, será reconhecido o vínculo empregatício.

A Reforma de 2017 trouxe a figura desse tipo de trabalhador, apesar de a Consolidação ser um dispositivo que estuda e regula somente relações de emprego, aparentemente como uma manobra do legislador. Com a introdução do presente artigo, pode-se perceber que ele busca burlar uma relação que poderia ser facilmente de emprego, retirando assim a possibilidade de direito a todas as verbas devidas, mantendo-se preso à necessidade de existência de uma “subordinação jurídica”. Ora, é muito claro que a ideia principal é permitir liberdade aos contratantes de serviços, para que não sejam obrigados a arcar com as despesas e todos os direitos de um empregado, desde que não fique configurada essa forma de subordinação.

É plenamente criticável um dispositivo regulamentador do trabalho autônomo dentro de uma legislação regulamentadora de emprego, além de configurar

uma afronta aos princípios da proteção e da primazia da realidade, pois o trabalhador vai poder atuar, na prática, de forma igual ou muito parecida com um empregado e, por uma previsão legal expressa, não será considerado como tal, a não ser que consiga provar a presença de um controle direto e um poder diretivo do tomador de seus serviços. O Direito do Trabalho, injustamente, ainda não aceita que possa existir e, de fato, existem, muitas situações em que o prestador atue com onerosidade, habitualidade e pessoalidade, para um mesmo tomador, mas que não haja um poder de direção, como o tradicional de uma relação clássica, mas, ao mesmo tempo, com uma grande dependência econômica suficiente para caracterizar como emprego, ignorada pela lei.

Há uma possível outra visão, mais positiva, encontrada no livro “Curso de Direito do Trabalho”, do doutrinador Carlos Henrique Bezerra Leite, sobre o 442-B. Aqui, pensa-se que a ideia da Reforma foi a busca pela simplificação das relações de trabalho, sem que o prestador e o tomador de serviços ficassem presos às regras e particularidades específicas da relação de emprego e da Consolidação, sendo, portanto, dispositivo importante de ser colocado nessa legislação, justamente para deixar claro e expresso que há a possibilidade de maior liberdade contratual e no exercício das atividades.

Outra manobra interessante e muito recorrente no mundo trabalhista é a conhecida vulgarmente por “pejotização”. Aqui, trata-se de uma jogada do empregador, na qual contrata pessoa física, para atuar como empregado, mas sem registro, atuando como uma pessoa jurídica e evitando, assim, o pagamento de verbas e a preocupação com os direitos da Consolidação. É extremamente prejudicial ao empregado, pois a realidade é completamente oposta ao contrato de trabalho firmado e a pessoa necessita do emprego, sujeita-se aos termos contratuais impostos pelo empregador. Porém, é praticamente certo que tenha êxito judicial no reconhecimento do vínculo, sendo mais fácil do que demonstrar a presença de uma subordinação jurídica ao magistrado, como na hipótese anterior.

Enfim, resumidamente e de forma direta, é possível depreender da legislação trabalhista brasileira que o Direito ainda não se desvinculou da clássica e ultrapassada ideia de subordinação jurídica e poder diretivo direto do tomador de serviços. Para a lei, o vínculo empregatício se caracteriza com sua presença, não sendo relevante para tal a existência unicamente de uma dependência econômica.

4 A UBERIZAÇÃO DO TRABALHO E SEUS EFEITOS

Enfim, um assunto de extrema complexidade e relevância atualmente, a uberização do trabalho é um efeito consequente do desenvolvimento tecnológico das empresas, impulsionado pela Uber que, por sua vez, acaba por afetar a vida de muitas pessoas no mundo todo, além de impulsionar o surgimento de formas variadas de prestação de serviços.

4.1 O Conceito de Uberização do Trabalho e a Parassubordinação

A uberização do trabalho é um fenômeno que vem ganhando espaço no mundo atual e provocando grandes discussões e divergências. Mais precisamente, pode ser conceituada como um reflexo trabalhista do desenvolvimento tecnológico das empresas e a busca por facilidades e meios diferenciados de prestação de serviços, como os aplicativos digitais. É uma situação um tanto quanto nova e que exige estudos jurídicos e muito cuidado para ser resolvida de forma rápida e justa.

Amauri Mascaro Nascimento traz, em sua obra “Curso de Direito do Trabalho”, de 2019, um questionamento interessantíssimo à respeito do surgimento de possíveis novas relações de trabalho, em consonância com os desenvolvimentos econômicos e tecnológicos das empresas e busca mostrar o descaso e a indefinição da legislação brasileira sobre o assunto. A concepção jurídica adotada pelo Direito do Trabalho brasileiro é conhecida por binária, clássica e tradicional, que consiste na aceitação e no reconhecimento de duas figuras: a autonomia e a subordinação. Para o autor, essa dicotomia está se tornando ultrapassada e, por isso, provocando uma espécie de limbo jurídico para muitas empresas e trabalhadores, especialmente pela falta de atualização jurídica e legislativa.

Fazendo uma breve comparação com dois países europeus, é possível perceber claramente que o Brasil está atrasado. Na Espanha, em 2007, criou-se a novidade do trabalhador autônomo semidependente parassubordinado, aquele que atuasse com habitualidade e pessoalidade, além de dependência econômica, com o intuito de demonstrar que a concepção binária seria ineficaz para abranger todas as relações trabalhistas existentes e, a partir disso, surgiu no país uma forma de trabalho que pudesse abranger situações de meio-termo, nas quais o prestador de serviço atuasse com momentos de autonomia e momentos sob o controle do tomador, de

forma quase totalmente dependente (lá, já não tem a uma vinculação à subordinação jurídica).

No Direito Italiano, a discussão sobre o tema surgiu na década de 50, pela mesma dificuldade enfrentada pela Espanha. Primeiramente, a Lei 533 de 1973 promoveu a inclusão de duas figuras parassubordinadas no Código de Processo Civil Italiano (contrato de agência e contrato de representação comercial) e, no ano de 2003, em homenagem a um professor universitário italiano e grande influenciador da Reforma Trabalhista Italiana e da positivação do trabalho parassubordinado, Marco Biagi, foi instituído o decreto nº 276.

O decreto veio para acrescentar, aos pilares considerados importantes e marcantes desse tipo de relação, a figura do projeto e, segundo Amanthéa (2008, p. 74), “é imprescindível a concomitância do novo elemento com os requisitos que o trabalho parassubordinado ‘clássico’ exige”. Portanto, para o Direito Italiano, após 2003, o prestador de serviço deveria atuar com continuidade, coordenação e colaboração, mas caso não houvesse algum projeto apresentado pelo tomador, a relação poderia ser considerada de emprego.

Nascimento (2013, p. 322) conceitua de forma bem explicativa a figura da parassubordinação:

A parassubordinação se concretiza nas relações de natureza contínua, nas quais os trabalhadores desenvolvem atividades que se enquadram nas necessidades organizacionais dos tomadores de seus serviços, contribuindo para atingir o objeto social do empreendimento, quando o trabalho pessoal deles seja colocado, de maneira predominante, à disposição do contratante, de forma contínua.

Seria, portanto, uma forma de trabalho sustentada por dois pilares principais, a colaboração e a coordenação, além de representar uma situação intermediária entre autonomia e subordinação. A primeira se resume na importância dos serviços prestados pelo contratado, tornando-se parte fundamental da atividade oferecida pelo contratante, ao passo que o segundo se refere ao próprio contrato estabelecido, ou seja, a uma prestação de serviço em que ambos possuem deveres e direitos, ao passo que o contratado poderá ir aumentando suas retribuições de acordo com sua produtividade, como por exemplo acontece com a Uber, em que o motorista que tiver bons desempenhos poderá ter mais % nos lucros, ao mesmo

tempo em que recebe regras de controle do contratante e atua diretamente para que esse consiga manter suas atividades no mercado.

A figura parassubordinada é muito mais presente do que se percebe, mas, ainda hoje, a vinculação dos legisladores e operadores do Direito do Trabalho ao termo “subordinação jurídica” e à concepção binária, acaba colocando em risco a própria disciplina jurídica e sua aplicação, a não ser que dê atenção ao tema e consiga se atualizar para acompanhar as mudanças trabalhistas, conforme afirma Leite (2018, p. 153):

De tal arte, se o direito do trabalho continuar se preocupando apenas com o dogma da subordinação, há uma tendência no sentido de que diminuirá drasticamente o seu campo de atuação, com o risco acentuado de vir a desaparecer no cenário das ciências jurídicas.

In fine, há problemas no Direito do Trabalho do Brasil. Há grandes chances de se tornar obsoleto futuramente, a não ser que mude sua postura atual e passe a dar mais importância para toda essa problemática. Portanto, é importante que leva em consideração e siga os exemplos da Espanha e da Itália que, por sua vez, abandonaram a ideia clássica de subordinação jurídica.

4.2 O Motorista de Uber e sua Relação com a Empresa

Conforme explanado no tópico anterior, é evidente que a Uber se encontra em uma situação de indefinição jurídica no Direito do Trabalho, visto que alega, sempre, possuir a mera função de facilitadora de serviços de transporte, tão somente, ao passo que os motoristas possuiriam totais liberdades para o exercício das corridas, no horário que dispusessem, tratando-se portanto de um trabalho autônomo. Porém, não é tão simples assim.

In casu, a empresa utiliza uma plataforma digital à fim de conectar pessoas e motoristas e, sim, facilita as relações de transporte. Porém, no mesmo aplicativo, ela estabelece uma série de regras que devem ser seguidas pelos motoristas, sob algumas penalidade. Ora, um autônomo, tradicionalmente conhecido, não atua mediante regras de outrem, pois não há qualquer vinculação, prestando seus serviços da forma que bem entender e arcando com suas próprias responsabilidades e consequências. Uma ferramenta nova, de 2020, demonstra ainda mais que o

motorista não tem autonomia plena, ao passo que ela vem para limitar o tempo que o motorista poderá ficar conectado dirigindo, no máximo de 12 horas, à fim de participar da campanha de conscientização na segurança do trânsito; aqui, caso continue dirigindo, será automaticamente desconectado.

Da mesma forma, é possível notar que a empresa não atua como um empregador, tão somente, nos moldes da Consolidação, principalmente pelo fato de alternar momentos de autonomia plena com momentos de controle. Assim, parece que a Uber continua fora de se enquadrar como relação plena de emprego.

A parassubordinação é aparentemente a mais adequada explicação para a relação da Uber com os motoristas, uma vez que se trata da situação de “meio-termo”, ou seja, que contém características de um trabalho autônomo e de um subordinado, alternativamente, conforme preconiza Amauri Mascaro Nascimento. A empresa, aqui, estabelece uma relação de coordenação e colaboração com os motoristas, ao passo que esses poderão ir aumentando seus lucros conforme suas produtividades e estarão sempre sujeitos ao controle daquela.

É perceptível que o motorista só possui autonomia total quando está desconectado do aplicativo, no sentido de ter liberdade para fazer seus horários e atuar quando quiser, enquanto que, ao realizar a conexão, torna-se vinculado aos métodos da empresa e passa por avaliações de conceito, inclusive, como forma de controle da empresa. Ora, um trabalhador somente autônomo não se sujeita a isso.

Um ponto importante e recente a ser mencionado é o Projeto de Lei 3748/2020, em tramitação na Câmara dos Deputados, de autoria inicial da deputada federal Tabata Amaral, do Partido Democrático Trabalhista, que busca regulamentar a situação dos motoristas de aplicativo no Brasil, com o objetivo principal de frear os avanços das reclamações trabalhistas e reivindicações da classe que, segundo entende o Projeto, são abusivas e indevidas. É o chamado trabalho sob demanda, no qual os clientes contratam serviços diretamente com aplicativos.

Os objetivos principais desse possível trabalho sob demanda são muito claros. Com a instauração da lei, busca-se assegurar condições mínimas de trabalho para os motoristas das empresas de aplicativo, com uma base remuneratória e alguns direitos trabalhistas garantidos, além de proporcionar uma determinada proteção social. Tudo isso sem, entretanto, regulamentação da Consolidação das Leis Trabalhistas. A grande pergunta que fica é: seria uma forma parassubordinada? A resposta é não.

Por fim, é relevante falar sobre a habitualidade. O Direito do Trabalho permite que a prestação de serviço em dois ou três dias na semana seja visto como habitual, desde que haja sempre a expectativa de retorno por parte do tomador, não necessitando de continuidade ininterrupta. Assim, quanto à Uber, não parece haver muita discussão, uma vez que a empresa, ainda que atribua liberdade para o motorista de conectar nos seus dias e horários, pode desativá-los quando perceber que não realizam corridas há algum tempo. Há uma expectativa de retorno.

Portanto, a Uber demonstra ser, de fato, uma empresa de trabalho parassubordinado, tendo em vista que, além do meio-termo, há a presença dos dois pilares (coordenação, no controle da empresa e na participação direta dos motoristas nas atividades, além da colaboração, com a importância das corridas para a manutenção da empresa). Assim sendo, não há que se falar em relação somente empregatícia ou autônoma, a todo tempo e pode influenciar inúmeras outras empresas que vêm atuando dessa forma.

4.3 A Instabilidade Jurídica e os Reflexos Trabalhistas no Brasil e no Mundo

Conforme todo o exposto anteriormente, a Uber enfrenta dificuldades no Judiciário, principalmente pela falta de definições exatas e concretas à respeito do assunto. O legislador, com o advento da Lei da Uber, em 2018, possibilitou que a empresa pudesse ter uma regulamentação e passar a exercer suas atividades de forma mais justa do que vinha fazendo, uma vez que era considerada marginalizada perante o mercado do transporte e seus concorrentes. Um grande avanço. Entretanto, é de se notar que os operadores do Direito não têm encontrado soluções iguais para as situações do cotidiano da empresa, dos motoristas e de seus usuários.

Além das decisões divergentes nos litígios indenizatórios e a possível aplicação do Código de Defesa do Consumidor, com a responsabilização da empresa, há muito o que se discutir no campo trabalhista que, por sua vez, é a mais interessante das discussões, sem dúvidas.

Nos tópicos anteriores, foi possível notar que o Direito do Trabalho é extremamente ligado ao quesito da subordinação jurídica e à caracterização de uma relação de emprego ou de um trabalho autônomo, sem qualquer outra possibilidade intermediária e, por isso, caso não busque se desenvolver e acompanhar as alterações e os desenvolvimentos tecnológicos, com as novas formas de trabalho que

vêm surgindo, certamente se tornará obsoleto e perderá aplicação em grande parte das situações que hoje possui competência.

Para melhor materializar toda essa divergência jurídica da Uber, é de suma importância uma análise de decisões recentes da Justiça do Trabalho, no Brasil. Interessante perceber que elas variam entre a existência ou não do vínculo, sem qualquer menção à respeito da parassubordinação ou outra modalidade nova de trabalho, demonstrando, ainda mais, a necessidade de uma priorização e atualização do Direito.

A Justiça do Trabalho de Gama, Distrito Federal, no julgamento do processo 0001995-46.2016.5.10.0111, em 2017, entendeu ser inexistente o vínculo de emprego entre o motorista da Uber e a empresa, devido as alegações do autor que, segundo a juíza, demonstraram que possuía total liberdade e autonomia no exercício do seu dia a dia como motorista do aplicativo, além da inexistência de qualquer subordinação jurídica ou poder diretivo da empresa. Importante prestar atenção que a subordinação jurídica é mencionada.

No mesmo sentido do afastamento do vínculo empregatício, o Tribunal Superior do Trabalho julgou o recurso de revista de nº 1000123-89.2017.5.02.0038, em 2020. Segundo entendimento da turma recursal e do ministro relator Breno Medeiros, não havia subordinação jurídica no caso e, portanto, não poderia enquadrar o motorista reclamante no art. 3º da Consolidação, conforme ementa:

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 autodeterminação é incompatível com o reconhecimento da relação de emprego, que tem como pressuposto 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.

O principal argumento acima é nitidamente a ausência de poder diretivo e a possibilidade de ficar ausente da plataforma quando quiser, o que, para o exímio Tribunal Superior, seria uma caracterização de autonomia.

Navegando no sentido contrário às decisões acima, o Tribunal Regional do Trabalho da 3ª região, no julgamento do Recurso Ordinário nº 0010806-62.2017.5.03.0011, entendeu pela existência do vínculo e pela condenação da Uber ao pagamento das verbas devidas. A decisão de 1º grau tinha dado vitória à empresa, sob entendimento de autonomia na relação, mas o Egrégio Tribunal alterou a decisão:

VÍNCULO DE EMPREGO. REQUISITOS. ÔNUS DA PROVA. Para a caracterização do liame de emprego, é necessário demonstrar a prestação de serviços com pessoalidade, de natureza não eventual, sob dependência do empregador (subordinação jurídica) e mediante salário (art. 3º da CLT). A configuração da relação empregatícia resulta da conjugação desses elementos fático-jurídicos. Negada a existência de qualquer prestação de trabalho, a prova do vínculo incumbe exclusivamente ao autor, por ser fato constitutivo de seu direito. Lado outro, admitida a prestação pessoal de serviços sob modalidade diversa, ao réu incumbe a prova de ser o trabalho autônomo ou diferente do previsto no art. 3º da CLT, porquanto constitui fato impeditivo ao reconhecimento da relação de emprego. Inteligência dos artigos 818 da CLT e 373 do CPC.

De acordo com a fundamentação do desembargador Luiz Antônio de Paula Lennaco, é possível notar a dificuldade dos juristas trabalhistas no reconhecimento, primeiramente, da natureza da empresa, ou seja, se é somente uma plataforma intermediadora ou se atua explorando diretamente a atividade de transporte. Além disso, é perceptível que o magistrado entende pela presença dos requisitos do art. 3º, da Consolidação (2019, n.p.):

Resta saber se a UBER é mesmo uma mera plataforma digital, como pretende fazer crer, ou empresa que explora serviço de transporte e emprega motoristas para esse fim. Registre-se, por oportuno, que o fato de o autor trabalhar em outra atividade, neste caso, por si só, não teria o condão de elidir o reconhecimento da relação de emprego, eis que, como é sabido, uma

pessoa pode ter mais de um emprego. Logo, totalmente inócua a juntada da carteira de trabalho do autor. A personalidade é patente. Como é de conhecimento desta Relatora, o autor, para trabalhar na UBER, procedeu à sua inscrição "on line", individualizada. Sabe-se ainda que a Uber recomenda que durante a etapa de verificação da documentação, o motorista assista a uma série de vídeos informativos e de capacitação virtual no sítio eletrônico <http://t.uber.com.br.introcapacitacao>. Para os motoristas que não possuem veículo, a Uber indica parceiros para aluguel e aquisição de veículos. Trata-se de trabalho remunerado, na medida em que o autor recebia semanalmente pela produção, descontados a participação da UBER e os valores recebidos em moeda corrente dos usuários. E nem se diga que o autor "pagava" à UBER. O contrato de adesão firmado entre a UBER e o motorista deixa claro que a UBER define os valores a serem pagos pelos clientes e gerencia o pagamento ao motorista, (...). Com relação à subordinação, também entendo que se faz presente.

Assim como entendeu acima, a 13ª Vara Trabalhista de São Paulo caminhou no sentido de reconhecimento do vínculo de emprego em uma reclamação proposta por um motorista de Uber, que postulava também o pagamento das verbas inerentes à relação, caso fosse reconhecida. E assim foi. Merece destaque a argumentação do juiz Eduardo Rockenbach Pires, quanto à presença da subordinação, entendendo pelo poder diretivo da empresa (2017, p.10):

Ora, à luz de tais enunciados teóricos, não há alternativa senão reconhecer que o trabalho do autor, como motorista, era prestado de forma subordinada. Como já exposto, a mão de obra do motorista é fator de produção na geração da mercadoria (serviço de transporte), cuja circulação propicia o excedente econômico à ré. Além disso, o preço do serviço final é estabelecido unilateralmente pela ré, cabendo ao motorista apenas a ciência do percentual que lhe caberá quando concluir a viagem que aceitar. Parece evidente que o empreendimento como um todo é da empresa ré, e não do motorista.

In fine, é evidente a divergência de entendimentos e decisões que assola o Judiciário trabalhista brasileiro, à medida que o presente trabalho poderia ficar citando e mencionando outras inúmeras, mas sem alcançar qualquer tipo de padrão. Os quatro julgamentos aqui colocados, seja de 1º, 2º ou 3º grau, já são suficientes para deixar claro e confirmar todo o exposto nos tópicos anteriores e, além disso, ressaltar a necessidade de uma padronização sobre o tema. e pouco perante toda a complexidade da situação.

Apesar dessa problemática no Brasil, a situação em alguns países não tem sido muito fáceis também. Lá no começo do presente trabalho, no tópico "Uber", foi possível ter uma noção ampla e genérica à respeito de algumas situações vivenciadas pela empresa no exterior. Agora, é devido, portanto, mencionar um pouco sobre essa questão no Judiciário.

A Suprema Corte da União Europeia (*“Employment Appeal Tribunal”*), em 2017, fixou a tese de entendimento de ser a relação da Uber uma relação de emprego, sim, sendo a empresa atuante no ramo de transporte e não somente uma intermediadora. O Tribunal justificou a decisão alegando que a empresa estabelece um *“worker contract”* com o motorista, não havendo a autonomia de um trabalho autônomo, além de que controla os cadastrados e busca sempre manter um nível de excelência e aprovação das pessoas e, para tal, torna-se essencial que haja um número razoável de motoristas ativos na plataforma (*“Being available is an essential part of the service which the driver renders to Uber”*). Há um trecho da decisão que retrata um pouco do controle da empresa (2017, p. 46):

In most instances of assignment-specific work (sometimes referred to as “zero-hours” work), there will simply be no mutuality of obligation between assignments: no obligation for work to be offered and no obligation for any offer of work to be accepted. That, however, is not what the ET found to be the reality of this case. Once Uber drivers are in the territory and have switched on the app, they will be offered a trip if they are the nearest driver and (...), were told they “should accept at least 80% of trip requests” to retain their account status (...). There might be no requirement for a driver to stay in the territory or have the app switched on (...), but it cannot be said that no obligation arises at those times when they do. It is that obligation the ET characterised as “being available” an obligation it found essential to Uber’s business (...).²

O trecho da fundamentação da Corte expõe de maneira clara sua forma de pensamento à respeito da atividade exercida pela Uber. O fato de a empresa buscar controlar os motoristas conectados no aplicativo e atribuir um percentual a ser atingido de corridas, demonstra que esses trabalhadores atuam com subordinação, a partir do momento que se tornam ativos na plataforma. No mesmo sentido, vem entendendo a Corte Francesa.

No continente americano, mais especificamente nos Estados Unidos, no estado da Califórnia, há um entendimento no sentido de ser uma relação de emprego

² Na grande parte dos contratos específicos de trabalho assinados (às vezes referidos como trabalho “zero-hora”), não haverá, simplesmente, obrigações mútuas entre os assinantes: nenhuma obrigação quanto ao trabalho a ser oferecido e nenhuma obrigação quanto a qualquer oferta a ser aceita. Isso, entretanto, não é o que o ET entende ser a realidade no presente caso. Ao passo que os motoristas da Uber estejam no território andá tenham se conectado ao aplicativo, a eles serão oferecidas viagens, caso sejam o motorista mais próximo e (...), foi informado que devem aceitar ao menos 80% dessas ofertas para que a Uber os mantenha com a conta ativa (...). Não deve ter qualquer requerimento para um motorista ficar no território ou ter o aplicativo conectado (...), mas não pode ser dito que não há obrigações a partir do momento que se conectam. É a obrigação que a ET caracteriza como “estar disponível” como essencial para os trabalhos da empresa Uber (...).

também, conforme decisão judicial e a introdução da Lei do AB5 (“*Assembly Bill*”), com entrada em vigor em janeiro de 2020. Essa legislação estabelece que os motoristas da Uber não podem ser considerados autônomos e a eles devem ser garantidos os direitos trabalhistas, sob a justificativa de atuarem como “*freelancers*”, mas, na prática, de maneira formal e com os requisitos de emprego. Apesar de parecer uma forma adequada para solucionar as discussões no estado, a Uber reage completamente contrária ao que prevê a Lei, ameaçando, inclusive, abandonar suas atividades nessa região.

A grande negativa das empresas de tecnologia americanas está no fato de que a legislação atual não consegue regulamentar todas as relações e formas de trabalho existentes e diferenciadas, prejudicando inúmeras companhias que, por sua vez, atuam mediante alguma intermediação ou plataforma digital e não possuem previsão legal. *In totum*, é evidente que esses tipos de empresas não vão aceitar facilmente o seu enquadramento como empregadoras, ao passo que entendem desvirtuar toda a forma inovadora e diferenciada de trabalho que visam proporcionar, além de ocasionar inúmeras ações judiciais.

Portanto, percebe-se uma extensa variedade de pensamentos e julgamentos que se fazem presentes no Brasil. No exterior, apesar de alguns entendimentos mais pacificados e regulamentados, é possível ver que a Uber reage de forma assídua e conta com o descontentamento das demais empresas de tecnologia que buscam preservar a maneira de prestação de serviços que oferecem.

A mesma óptica deve ser aplicada para os países de fora, no sentido da necessidade de uma visão mais moderna do Direito do Trabalho, à fim de que não sejam estragadas as mentalidades mais inovadoras pelo simples fato de não haver previsão ou conhecimento jurídico à seu respeito, ao mesmo tempo que os direitos inerentes aos motoristas não sejam ignorados.

5 CONCLUSÃO

Conforme visto no presente trabalho, a Uber, como empresa, passou por inúmeras alterações e adaptações na maneira de desenvolver seus serviços, vindo de uma ideia voltada à sofisticação e à luxuosidade, para uma posterior simplicidade e variedade. E o que isso significa? Bom, logo que surgiu, buscava-se a implantação de uma nova forma de prestação de serviços de transporte privado urbano, pautada em carros luxuosos e preços mais elevados; porém, com a grande adesão de pessoas, motoristas e clientes, resolveu desenvolver suas atividades, alcançando a variedade existente atualmente.

Apesar de conquistar grande aderência, é relevante o número de divergências e discussões relacionadas a essa modalidade. Nesse sentido, muito tem se exigido da Justiça decisões unificadas, o que, na prática, não tem acontecido; no Brasil, cada Tribunal vem apresentando uma visão diferenciada ao caso concreto; em outros países, por sua vez, isso tem se mostrado ainda pior, com situações que chegam a até, incrivelmente, proibição das atividades uberistas, como mostrado aqui.

Evidente que a empresa estabelece um modelo de serviço diferenciado, e isso é muito interessante. Quando a pessoa tem acesso ao aplicativo, ela se depara com uma vasta rede de novidades, com regras, diretrizes, apresentações de seus membros, punições e avisos, e, também, há possibilidades diferentes para pessoas com condições diferentes, proporcionando liberdade e variedade, não somente para o transporte. Esse é o grande ponto positivo da empresa.

Entretanto, apesar das positivities, a Uber passou a enfrentar grandes problemas de mercado, devido, principalmente, à grande rejeição dos taxistas. O táxi convencional, inegavelmente, foi o mais prejudicado com a chegada da modalidade, perdendo inúmeros clientes e ficando, literalmente, para trás na concorrência; além disso, não bastasse essa perda, os taxistas tiveram que lidar com as regras mais flexibilizadas para os motoristas da Uber, uma vez que surgiram sem qualquer regulamentação legal e atuaram de forma mais fácil do que os já regulamentados, isentos, dentre outros, do pagamento de impostos especiais para o exercício da atividade de transporte urbano no ramo privado e de seguros para transporte. Isso é visível.

Pode-se notar que o Brasil agiu com sabedoria na regulamentação da atividade. Com o advento da Lei Federal da Uber, em 2018, tornou-se possível o

exercício das corridas de forma mais aceitável, tanto pelo governo, quanto pelos próprios motoristas de táxi que, conforme se percebe no dia a dia, têm diminuído seus atos de repúdio. Apesar da previsão legal, o país ainda é muito carente de alguma decisão judiciária vinculante e pacífica, pois evidente que a situação, mesmo que melhorada, mantém seu caráter de incerteza, afinal, quando são tomadas decisões diferentes para cada caso concreto, a tendência é de grande instabilidade jurídica e, infelizmente, fática.

Não obstante, foi de extrema importância o entendimento do Supremo Tribunal Federal acerca das competências legislativas dos municípios. Aqui, como apresentado no presente trabalho, fica decidido que, em matéria de transporte, a competência é privativa da União, conforme texto constitucional de caráter pleno e imediato e, portanto, não passível de qualquer alteração promovida pelo poder público municipal. Com esse entendimento, houve uma queda das decisões municipais de vedação a essa modalidade. Outro ponto positivo para o Brasil.

A questão da natureza jurídica da atividade desenvolvida pela Uber que, por sua vez, alega e expõe expressamente que é uma empresa facilitadora, e tão somente isso, não podendo ser enquadrada como empresa de transporte e, portanto, não tendo que arcar com responsabilidades que são devidas pelas empresas do ramo, como o táxi, é outro ponto controverso e polêmico. Há discussão sobre isso e entendimentos no sentido de que não pode se eximir dessas responsabilidades, afinal, sua atividade se resume, basicamente, em transporte privado urbano e, dessa forma, faz concorrência desleal no mercado. É razoável e clara a percepção de que, apesar de suas alegações, a Uber exerce controle sobre os motoristas e tudo que estiver relacionado ao seu aplicativo, não parecendo adequado, portanto, que se exclua dos regimes estabelecidos para o transporte privado, uma vez que todo esse controle é pautado, basicamente, na busca pelo pleno e correto exercício da atividade. Assim sendo, deve ser enquadrada sim como empresa de transporte e ser responsabilizada de acordo com o Código de Defesa do Consumidor, solidariamente ao causador do dano durante uma corrida.

O trabalho baseado em aplicativo e no alto uso de tecnologia vem tomando proporções jamais vistas anteriormente no mundo e por isso o Direito do Trabalho deve buscar sua atualização. Ora, não é possível que algumas situações cotidianas possam ficar sem regulamentação ou previsão expressa legal, ao passo que provoque divergências e instabilidades frequentes e desnecessárias para o

mundo jurídico. É aparentemente simples que o legislador comece a refletir e atribua a real urgência e atenção para a situação.

Ainda que não tenha uma definição sobre o tema, é evidente que a empresa atua no mercado do transporte e que, apesar de atribuir momentos de autonomia para os motoristas, estabelece regras de controle, conforme já visto, que buscam manter seu nível de excelência e suas atividades. Portanto, é justo e necessário que a forma parassubordinada ganhe vida legislativa, com a implantação da concepção trinária (autonomia – forma intermediária – subordinação), e passe a ser aplicado no Judiciário, pois representa perfeitamente o que acontece nas situações como a da Uber, de forma coordenada e colaborada.

A subordinação jurídica é um termo ultrapassado e isso precisa urgentemente ser revisto. Há muita relação trabalhista marcada por uma forte dependência econômica e controle, ainda que diferente daquele poder tradicional diretivo e direto do patrão sobre empregado, pois o mundo está em constante evolução e desenvolvimento, e juntamente as empresas vão encontrando novas formas de exercer suas atividades e de controlar os funcionários. Esse é o primeiro ponto trabalhista a ser resolvido.

Caso seja reconhecida a nova modalidade, o legislador deverá se preocupar cautelosamente com a sua aplicação prática, definindo os direitos e obrigações inerentes à ela, para ambas as partes, bem como se atentar a eventuais textos legais atualmente vigentes no país que, naturalmente, possam vir a colidir com a nova norma. É, claramente, uma situação que exigirá muito cuidado e estudo dos operadores do Direito, mas que, por sua vez, parece ser uma solução plausível e correta para colocar fim ou, ao menos, diminuir toda a discussão que assola o país atualmente.

In fine, trata-se de uma temática interessantíssima e de grande pertinência para o mundo do trabalho. A Justiça já teve ampliada sua competência (antes da Reforma era somente relação de emprego) e agora está na hora do legislador ampliar sua visão e parar de fingir que nada está acontecendo com milhares de trabalhadores e tomadores de serviços. É hora de acordar e tomar uma decisão; quem sabe com a promulgação da Lei do Trabalho sob Demanda.

REFERÊNCIAS

AMANTHÉA, Dennis Veloso. **A evolução da teoria da parassubordinação: o trabalho a projeto**. 2008. Editora LTr.

BATISTA, Pollyana. **A origem e o funcionamento do aplicativo de serviço Uber**. Estudo Prático. Disponível em: <https://www.estudopratico.com.br/a-origem-e-como-funciona-o-aplicativo-de-servico-uber/>. Acesso em: 02 mar. 2020.

BERTONI, Estêvão. **De Berlim a Bogotá: porque governos estão banindo o Uber**. Disponível em: <https://www.nexojornal.com.br/expresso/2020/01/13/De-Berlim-a-Bogot%C3%A1-por-que-governos-est%C3%A3o-banindo-o-Uber>. Acesso em: 23 mar. 2020.

BORDALLO, Marina Angelim. Jus. **Legislação simbólica do direito do trabalho no Brasil: caso do artigo 442-B da CLT**. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/71191/legislacao-simbolica-do-direito-do-trabalho-no-brasil-caso-do-artigo-442-b-da-clt/2>. Acesso em: 06 ago. 2020.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Proposta cria regime de trabalho sob demanda para aplicativos de serviços**. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/noticias/675940-proposta-cria-regime-de-trabalho-sob-demanda-para-aplicativos-de-servicos/>. Acesso em: 07 out. 2020.

BRASIL. **Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT)**. Decreto-lei n.º 5.452, de 01 de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF, Senado, 1943.

BRASIL. Constituição (1988). 05 de outubro de 1988. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF, Senado, 1988.

BRASIL. **Lei nº 13.640, de 26 de março de 2018**. Altera a Lei nº 12.587, de 3 de janeiro de 2012, para regulamentar o transporte remunerado privado individual de passageiros. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF, 27 de março de 2018, n. 59, Seção 1. Disponível em: <https://legis.senado.leg.br/norma/26382098>. Acesso em: 29 abr. 2020.

BRASIL, Jus. Artigos. **Direito comparado: parassubordinação e trabalho economicamente dependente e sua aplicação no direito brasileiro**. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/24089/direito-comparado-parassubordinacao-e-trabalho-economicamente-dependente-e-sua-aplicacao-no-direito-brasileiro>. Acesso em: 28 out. 2020.

BRASIL, Jus; JOTA. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. Justiça do Trabalho. 13ª Vara do Trabalho de São Paulo. **Reclamação Trabalhista 1001492-33-2016-5-02-0013**. Reclamante: Fernando dos Santos Teodoro. Reclamado: Uber do Brasil Tecnologia LTDA e outros. Juiz: Eduardo Rockenbach Pires. São Paulo, SP, 11 de abril de 2017. **Diário Eletrônico**, 638. 22 de maio de 2017. Disponível em <https://www.jota.info/wp-content/uploads/2017/04/Sentenc%CC%A7a-Uber.SP->

V%C3%ADnculo.pdf e <https://www.jusbrasil.com.br/processos/128070612/processo-n-1001492-3320165020013-do-trt-2>. Acesso em: 18 ago. 2020.

BRASIL, Jus. Tribunal de Justiça do Rio de Janeiro. **Apelação nº 0035284-08.2016.8.19.0001**. Apelante: Marcio Geovani de Oliveira Carlos. Apelado: Uber do Brasil Tecnologia LTDA. Relator: Desembargadora Cláudia Telles de Menezes. Rio de Janeiro, RJ, 23 de janeiro de 2018. **Diário da Justiça**. 25 de janeiro de 2018. Disponível em: <https://tj-rj.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/584199159/apelacao-apl-352840820168190001-rio-de-janeiro-capital-31-vara-civel?ref=serp>. Acesso em: 21 abr. 2020.

BRASIL, Jus. Justiça do Trabalho de Gama-DF. Distrito Federal. **Reclamação Trabalhista nº 0001995-46.2016.5.10.0111**. Reclamante: William Miranda da Costa. Reclamado: Uber do Brasil Tecnologia LTDA. Juiz: José Antônio Menezes de Castro. Gama, DF, 18 de abril de 2017. **Diário de Justiça Eletrônico**. 18 de abril de 2017. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/processos/137856638/processo-n-0001995-4620165100111-do-trt-10>. Acesso em: 17 ago. 2020.

BRASIL, Jus. Tribunal de Justiça do Rio Grande do Sul. **Recurso nº 71008220428**. Recorrente: 99 Pop. Recorrida: Enara Regina Duarte Moreira. Relatora: Desembargadora Mara Lúcia Coccaro Martins. Porto Alegre, RS, 11 de dezembro de 2018. **Diário da Justiça**. 12 de dezembro de 2018. Disponível em: <https://tj-rs.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/659396794/recurso-civel-71008220428-rs/inteiro-teor-659396814>. Acesso em: 21 abr. 2020.

BRASIL, Supremo Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário. RE 1054110/SP**. Recorrente: Câmara Municipal de São Paulo. Recorrido: Confederação Nacional de Serviços – CNS. Relator: Ministro Luís Roberto Barroso. Brasília, DF, 09 de maio de 2019. **Diário Eletrônico, 194**. Brasília, 06 de setembro de 2019. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudencia/listarJurisprudencia.asp?s1=%28RE%24%2ESCLA%2E+E+1054110%2ENUME%2E%29+OU+%28RE%2EACMS%2E+ADJ2+1054110%2EACMS%2E%29&base=baseAcordados&url=http://tinyurl.com/y9wuzjul>. Acesso em: 29 abr. 2020.

BRASIL. Tribunal de Justiça de São Paulo. **Recurso nº 1012376-75.2017.8.26.0011**. Recorrente: Uber do Brasil Tecnologia Ltda. Recorrida: Liliam de Jesus Souza. Relator: Desembargador Júlio Cesar Silva de Mendonça Franco. São Paulo, SP, 25 de maio de 2018. **Diário Eletrônico, 2600**. São Paulo, 21 de junho de 2018. Disponível em: https://esaj.tjsp.jus.br/cposgcr/search.do?conversationId=&paginaConsulta=1&localPesquisa.cdLocal=1&cbPesquisa=NUMPROC&tipoNuProcesso=UNIFICADO&numeroDigitoAnoUnificado=101237675.2017&foroNumeroUnificado=0011&dePesquisaNuUnificado=101237675.2017.8.26.0011&dePesquisa=&uidCaptcha=sajcaptcha_5d8463745da64e358a0c8987a91d8bfc&grecaptcharesponse=03AGdBq27B_0bao_Fv0j40xnh5uEiJ3A0ogOOmLiZl3feGjtV3LRftcpb2KFR8mnD6mGONcz5Y3gc6bJ7_uLjhJpu e5VRcYGnTUwPgmrjsjAHBnd0Ei8fZm23NkwjUZn3ZmE3S6QsFbr7VaoEI070uwJ64nJVubYR48r0Oe0hSMxHpD3QVrswTa53_Ldn6u0Ta4YH_TIVbTmHDI3Wgg_ceqn4IuGREapY2bXAPrdCqMkhV0SypJNa8iZnEvNilpJnp_lzu_ifPe1nA84mTOrdGjPBGZZC2e8TMZ85hJfR7DdtqzLQVqhlGc2R3lBksnqbobiUX6tDCa4wJ32y4gD0JtdXyzSj_75

bZepT_fES8gHOcsA76hfvlljYtQwhCzpHcSdyfswKUn0i7eI5SgzJce9PHI9Vw&pbEnviar=Pesquisar. Acesso em: 27 abr. 2020.

BRASIL, Tribunal de Justiça de São Paulo. **Recurso nº 1034896-11.2017.8.26.0114**. Recorrente: Uber do Brasil Tecnologia Ltda. Recorrido: Carlos Roberto Marquez. Relator: Desembargadora Renata Manzini. São Paulo, SP, 16 de março de 2018. **Diário Eletrônico, 2564**. São Paulo, 27 de abril de 2018. Disponível em: https://esaj.tjsp.jus.br/cposgcr/search.do?conversationId=&paginaConsulta=1&localPesquisa.cdLocal=1&cbPesquisa=NUMPROC&tipoNuProcesso=UNIFICADO&numeroDigitoAnoUnificado=103489611.2017&foroNumeroUnificado=0114&dePesquisaNuUnificado=103489611.2017.8.26.0114&dePesquisa=&uuidCaptcha=sajcaptcha_a980d0954cf4dc7b58d6858d0e9faa4&grecaptcharesponse=03AGdBq24kDDI_XJCj8Xaoo1RcryXUMMd_SpHOEauR1dpQmJwb2Y9xXwG9Fq_Y5TS5AWE58MLCpT8i5oCarNC5JzvfYhvh5e7FrQnPLhv6Ku7jW62XQl4i9zzNiZX5bgGDehQ4HY33qg4a7jOLAYAgTBbl72M5kuFLUP1WXKxAYFEUIxTCfYnmc1jTFK3uCPOql86qVmlZHpxU6WXsh0mkWuVPRE5O5NPlcDbcFbgyQ18DzasGiKw5v8UT95U1UmnHVNsj1F6fH1QA3yq7JqtK9RlcEEsjQvQiy4HYnaaP9_n9LH95qOkMrvLJKS3u9tTAS_WTCACMc8TJ5XBXj_lrEWARBE0tLXUIBDvBFdRnY6AV00VWF4viOTO5q39EkaWiB8Y31BuYX76zqoNjHlNaaltotsruQg&pbEnviar=Pesquisar#?cdDocumento=11. Acesso em: 27 abr. 2020.

BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. TST. **Recurso de Revista. RR 1000123-89.2017.5.02.0038/DF**. Embargante: Marcio Vieira Jacob. Embargado: Uber do Brasil Tecnologia LTDA. Relator: Breno Medeiros. Brasília, DF, 05 de fevereiro de 2020. **Diário Eletrônico**. Brasília, 07 de fevereiro de 2020. Disponível em: <http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=1000123&digitoTst=89&anoTst=2017&orgaoTst=5&tribunalTst=02&varaTst=0038&submit=Consultar>. Acesso em: 17 ago. 2020. BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. TST. **Súmula 212. Despedimento. Ônus da prova**. Brasília, DF. 2003.

CARVALHO, Gilmar Bruno Ribeiro de. Jus Brasil. **Parassubordinação: defesa de uma nova categoria jurídica**. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/50345/parassubordinacao-defesa-de-uma-nova-categoria-juridica/4>. Acesso em: 10 out. 2020.

CHE, Jenny. Revista Exame. **9 países que não cedem um centímetro ao Uber**. Disponível em: <https://exame.abril.com.br/tecnologia/9-paises-que-nao-cedem-um-centimetro-ao-uber/9/>. Acesso em: 23 mar. 2020.

COMMS, Brazil. Uber Newsroom. **Uber fecha contrato com Serpro para checar dados de veículos e motoristas em tempo real**. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/uber-fecha-contrato-com-serpro-para-chechar-dados-de-veiculos-e-motoristas-em-tempo-real/>. Acesso em: 09 mar. 2020.

CONHECIMENTO, Portal do. Tribunal de Justiça do Rio de Janeiro. **Uber é condenado a indenizar passageira por má conduta de motorista**. Disponível em: <http://conhecimento.tjrj.jus.br/noticias/noticia/-/visualizar-conteudo/5736540/6397433>. Acesso em: 09 mar. 2020.

D'AGOSTINO, Rosanne; OLIVEIRA, Mariana. Rede Globo. Política. **STF julga inconstitucional lei municipal que proíbe transporte por aplicativos como Uber.** Disponível em: <https://g1.globo.com/politica/noticia/2019/05/08/supremo-valida-aplicativos-de-transporte-individual.ghtml>. Acesso em: 18 mar. 2020.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** 2019. 18º ed. Editora LTDA.

DESATIVAÇÃO, suspensão, bloqueio ou banimento na Uber – motivos. **Motorista Elite.** Disponível em: <https://motoristaelite.com/motivos-punicoes-uber/>. Acesso em: 09 mar. 2020.

DOMINGOS, Jéssica. Voitto Uber. **Uber: saiba como tudo começou.** Disponível em: <https://www.voitto.com.br/blog/artigo/uber>. Acesso em: 02 mar. 2020.

EMPLOYMENT APPEAL TRIBUNAL. Suprema Corte Europeia. **Appeal nº. UKEAT/0056/17/DA.** Apelante: Uber London LTD e outros. Apelado: MR y Aslam e outros. Reino Unido, UK. 10 de novembro de 2017.

ESCAVADOR. Tribunal de Justiça do Rio de Janeiro. **Recurso nº 0037899-10.2017.8.19.0203.** Recorrente: Uber do Brasil Tecnologia Ltda. Recorrida: Julia Ferreira da Silva Quintanilha. Relatora: Desembargadora Flávia de Azevedo Faria Rezende de Chagas. Rio de Janeiro, RJ, 09 de junho de 2018. **Diário de Justiça do Rio de Janeiro, 085.** 13 de setembro de 2018. Disponível em: [https://www.escavador.com/diarios/7111101/DJRJ/judicial-1-instancia-\(capital\)/2018-09-13?page=258](https://www.escavador.com/diarios/7111101/DJRJ/judicial-1-instancia-(capital)/2018-09-13?page=258). Acesso em: 25 mai. 2020.

EXTRA. **Suprema Corte Francesa reconhece relação trabalhista entre a Uber e um motorista.** Disponível em: <https://extra.globo.com/noticias/economia/suprema-corte-francesa-reconhece-relacao-trabalhista-entre-uber-um-motorista-24286319.html#:~:text=A%20Suprema%20Corte%20da%20Fran%C3%A7a,empresa%20de%20transporte%20por%20aplicativo.&text=%22Ao%20se%20conectar%20%C3%A0%20plataforma,afirmou%20o%20tribunal%20em%20comunicado>. Acesso em: 18 ago. 2020.

FANTÁSTICO. **Entenda a briga entre taxistas e motoristas do aplicativo Uber.** Disponível em: <http://g1.globo.com/fantastico/noticia/2015/07/entenda-briga-entre-taxistas-e-motoristas-do-aplicativo-uber.html>. Acesso em: 18 mar. 2020.

FERNANDES, João Renda Leal. JOTA. Notícias. Direito do Trabalho. **Aplicativos de transporte: “de repente, Califórnia”.** Disponível em: https://www.jota.info/paywall?redirect_to=//www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/aplicativos-de-transporte-de-repente-california-29102019. Acesso em: 18 ago. 2020.

FRAZÃO, Ana. JOTA. **A decisão do Reino Unido sobre os motoristas da Uber.** Disponível em: https://www.jota.info/paywall?redirect_to=//www.jota.info/opiniao-e-analise/colunas/constituicao-empresa-e-mercado/decisao-reino-unido-sobre-os-motoristas-da-uber-o-que-temos-aprender-com-ela-01112016. Acesso em: 18 ago. 2020.

FREITAS, Hyndara. JOTA. **STF declara inconstitucionais leis que proíbem transporte por aplicativos.** Disponível em: <https://www.jota.info/stf/do-supremo/stf-declara-inconstitucionais-leis-que-proibem-transporte-por-aplicativos-08052019>. Acesso em: 02 mar. 2020.

FREITAS, Hyndara. JOTA. **TST anula decisão que reconhecia vínculo empregatício de motorista da Uber.** Disponível em: <https://www.jota.info/tributos-e-empresas/trabalho/tst-anula-decisao-que-reconhecia-vinculo-empregaticio-de-motorista-da-uber-05022020>. Acesso em: 17 ago. 2020.

GITAHY, Yuri. Exame Abril. **O que é uma Startup.** Disponível em: <https://exame.abril.com.br/pme/o-que-e-uma-startup/>. Acesso em: 02 mar. 2020.

JURÍDICO, Revista Consultor. **Ministra Nancy Andrighi diz que municípios e estados não podem legislar sobre Uber.** Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2015-set-25/ministra-stj-municipios-nao-podem-legislar-uber>. Acesso em: 11 abr. 2020.

JURÍDICO, Revista Consultor. **Uber pode impedir cadastro de motorista com condenação criminal.** Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2018-jan-24/uber-impedir-cadastro-motorista-condenacao-criminal>. Acesso em: 27 abr. 2020.

JURÍDICO, Revista Consultor. Conjur. **Aplicativo deve indenizar motorista por selecionar passageiros que o roubaram.** Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2018-abr-29/aplicativo-indenizar-motorista-assalto-corrida>. Acesso em: 27 abr. 2020.

JURÍDICO, Revista Consultor. Conjur. **Europa passa a considerar Uber um serviço de transporte.** Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2017-dez-20/europa-passa-considerar-uber-servico-transporte>. Acesso em: 28 out. 2020.

JURÍDICO, Revista Consultor. Conjur. **Aplicativo de passageiro é responsabilizado por conduta de motorista.** Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2019-jan-22/app-passageiros-responsabilizado-conduta-motorista>. Acesso em: 09 mar. 2020.

JURÍDICO, Revista Consultor. Conjur. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. TRT-3. **Recurso Ordinário Trabalhista. ROT 0010806-62.2017.5.03.0011.** Recorrente: Eustáquio da Paixão Dias. Recorrido: Uber do Brasil Tecnologia LTDA. Relator: Luiz Antônio de Paula Lennaco. Belo Horizonte, Minas Gerais, 17 de julho de 2019. Diário Eletrônico. 17 de julho de 2019. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2019-jul-29/justica-mg-reconhece-vinculo-emprego-entre-uber-motorista> e <https://www.conjur.com.br/dl/justica-minas-reconhece-vinculo.pdf>. Acesso em: 17 ago. 2020.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho.** 2018. 9ª ed. Editora Saraiva.

LEME, Ana Carolina de Paes; ORSINI, Adriana Goulart de Sena. **TRT3 reconhece que motorista da Uber é empregado.** Disponível em: <https://www.jota.info/opinioao>

e-analise/artigos/trt3-reconhece-que-motorista-da-uber-e-empregado-16082019. Acesso em: 17 ago. 2020.

LUMMERTZ, Henry. Revista Consultor Jurídico. Conjur. **O limite dos municípios na regulamentação dos aplicativos de transporte**. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2018-dez-18/opiniao-municipios-regulamentacao-apps-transporte>. Acesso em: 18 mar. 2020.

MARTINS, Isadora. Correio Braziliense. EU Estudante. **Taxistas melhoram atendimento para se manter no mercado**. Disponível em: <https://www.correiobraziliense.com.br/app/noticia/eu-estudante/trabalho-e-formacao/2019/07/28/interna-trabalhoformacao-2019,774320/taxistas-buscam-alternativas-para-se-manterem-no-mercado.shtml>. Acesso em: 18 mar. 2020.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Ordenamento Jurídico Trabalhista**. 2013. Editora LTr.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 2019. 26ª ed. Editora Saraiva.

NASCIMENTO, Marcelo Mascaro. Revista Consultor Jurídico. **Parassubordinação: o meio termo entre o empregado e o autônomo**. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2015-nov-18/parassubordinacao-meio-termo-entre-empregado-autonomo>. Acesso em: 28 out. 2020.

ORTEGA, Flávia. Jusbrasil. Dizer o direito. **Lei 13.640/2018: regulamenta o transporte remunerado privado individual de passageiros**. Disponível em: <https://draflaviaortega.jusbrasil.com.br/noticias/561305476/lei-13640-2018-leidouber-regulamenta-o-transporte-remunerado-privado-individual-de-passageiros>. Acesso em: 18 mar. 2020.

POMBO, Bárbara. JOTA. Direito do Trabalho. **Uber ganha ação trabalhista no Distrito Federal**. Disponível em: <https://www.jota.info/justica/uber-ganha-acao-trabalhista-no-distrito-federal-19042017>. Acesso em: 17 ago. 2020.

RICHTER, André. Agência Brasil. **Municípios não podem contrariar lei federal sobre aplicativos, diz STF**. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/justica/noticia/2019-05/municipios-nao-podem-contrariar-lei-federal-sobre-aplicativos-diz-stf>. Acesso em: 18 mar. 2020.

ROMAR, Carla Tereza Martins. **Direito do trabalho esquematizado**. 2018. 5ª ed. Editora Saraiva.

SCINOCCA, Marcel. Jornal Cruzeiro. **Decreto determina regras para serviço de transporte por aplicativo em Sorocaba**. Disponível em: <https://www.jornalcruzeiro.com.br/sorocaba/decreto-determina-regras-para-servico-de-transporte-por-app-em-sorocaba/>. Acesso em: 09 mar. 2020.

UBER, Equipe. Uber Newsroom. **O compromisso da Uber com as brasileiras.** Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/o-compromisso-da-uber-com-as-brasileiras/>. Acesso em: 02 mar. 2020.

UBER, Equipe. Uber Newsroom. **STF decide que regulação de aplicativos não pode extrapolar Lei Federal.** Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/stf-decide-que-regulacao-de-aplicativos-nao-pode-extrapolar-lei-federal/>. Acesso em: 18 mar. 2020.

UBER, Equipe. Uber Newsroom. **Uber lança ferramenta que limita o tempo online do motorista dirigindo usando o aplicativo para promover segurança viária.** Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/uber-lanca-ferramenta-que-limita-o-tempo-online-do-motorista-dirigindo-usando-o-aplicativo-para-promover-seguranca-viaria/>. Acesso em: 12 de ago. de 2020.

UBER, Equipe. Uber Newsroom. **Fatos e dados sobre Uber.** Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/>. Acesso em: 02 mar. 2020.