



**UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA
CAMPUS III
CENTRO DE HUMANIDADES
CURSO DE DIREITO**

SHEYLA RIBEIRO ALVES

**AS NOVAS TECNOLOGIAS DE INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO E AS
RELAÇÕES DE TRABALHO: A RELAÇÃO ENTRE A EMPRESA UBER E OS SEUS
MOTORISTAS DE TRANSPORTE INDIVIDUAL DE PASSAGEIROS**

**GUARABIRA
2017**

SHEYLA RIBEIRO ALVES

**AS NOVAS TECNOLOGIAS DE INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO E AS
RELAÇÕES DE TRABALHO: A RELAÇÃO ENTRE A EMPRESA UBER E OS SEUS
MOTORISTAS DE TRANSPORTE INDIVIDUAL DE PASSAGEIROS**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Departamento de Direito da Universidade Estadual da Paraíba, Campus III, como requisito parcial à obtenção do título de Bacharel em Direito.

Área de concentração: Direito do Trabalho

Orientadora: Prof^a. Dr^a. Luciana Maria Moreira Souto de Oliveira

**GUARABIRA
2017**

É expressamente proibido a comercialização deste documento, tanto na forma impressa como eletrônica. Sua reprodução total ou parcial é permitida exclusivamente para fins acadêmicos e científicos, desde que na reprodução figure a identificação do autor, título, instituição e ano do trabalho.

A316n Alves, Sheyla Ribeiro.

As novas tecnologias de informação e comunicação e as relações de trabalho [manuscrito] : a relação entre a empresa UBER e os seus motoristas de transporte individual de passageiros / Sheyla Ribeiro Alves. - 2017.

35 p.

Digitado.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) - Universidade Estadual da Paraíba, Centro de Humanidades, 2017.

"Orientação : Profa. Dra. Luciana Maria Moreira Souto de Oliveira, Coordenação do Curso de Direito - CH."

1. UBER. 2. Novas Tecnologias. 3. Relação de Emprego.

21. ed. CDD 344.01

SHEYLA RIBEIRO ALVES

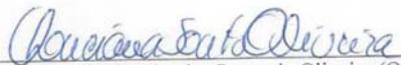
AS NOVAS TECNOLOGIAS DE INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO E AS
RELAÇÕES DE TRABALHO: A RELAÇÃO ENTRE A EMPRESA UBER E OS
SEUS MOTORISTAS DE TRANSPORTE INDIVIDUAL DE PASSAGEIROS

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado ao Curso de Graduação de
Ciências Jurídicas da Universidade
Estadual da Paraíba, como requisito
parcial à obtenção do título de Bacharel
em Direito.

Área de concentração: Direito do
Trabalho

Aprovado em: 12/12/2017

BANCA EXAMINADORA



Prof.^a Dr.^a Luciana Maria Moreira Souto de Oliveira (Orientadora)
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)



Prof.^a Ms. Alana Lima de Oliveira
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)



Prof.^a Esp. Marcela Oliveira de Alexandria Rique
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)

AGRADECIMENTOS

Agradeço, primeiramente, à minha mãe Maria Lúcia, e ao meu pai Severino, pela minha vida e por todo o apoio que me foi conferido ao longo destes anos de graduação. Por sempre acreditarem em meu potencial, foi que ultrapassei todos os obstáculos e atingi este objetivo. Sou grata também ao meu irmão Rafael, por sempre me auxiliar quando mais precisei.

Expresso ainda minha gratidão às minhas avós Maria de Brito e Maria Alves, por todo carinho e afeto que sempre tiveram comigo, pelos exemplos nos quais busco sempre me espelhar com o propósito de ser uma pessoa melhor a cada dia.

Agradeço a minha orientadora, a professora Luciana Souto, por toda a ajuda e apoio para a concretização desse trabalho.

Aos meus familiares, por me incentivarem a escolher o curso de Direito e a continuar nele até o final.

E, por fim, aos meus amigos, em especial, Auricélia, Jairo, Jefferson e Raiane, quem ajudaram e fizeram com o que esta jornada se tornasse mais leve.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	07
2. O TRABALHO E O DIREITO DO TRABALHO.....	08
3. DIREITO DO TRABALHO E GLOBALIZAÇÃO.....	13
4. AS NOVAS FORMAS DE TRABALHO: Uma releitura da subordinação jurídica.....	16
5. A NOVA RELAÇÃO DE EMPREGO NA ERA DA UBER: Uma releitura dos requisitos da relação empregatícia.....	20
5.1.Pessoa física e Pessoaalidade.....	21
5.2. Não eventualidade.....	22
5.3. Onerosidade.....	23
5.4. Subordinação.....	24
6. CONCLUSÃO.....	28
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	31

AS NOVAS TECNOLOGIAS DE INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO E AS RELAÇÕES DE TRABALHO: A RELAÇÃO ENTRE A EMPRESA UBER E OS SEUS MOTORISTAS DE TRANSPORTE INDIVIDUAL DE PASSAGEIROS

Sheyla Ribeiro Alves¹

RESUMO

O mundo do trabalho tem atravessado, nos últimos tempos, uma reformulação nos modos de produção pela presença da *internet* na vida dos indivíduos, necessitando, assim, de uma releitura dos conceitos básicos do direito laboral para regulamentar a vida dos trabalhadores em seus ambientes de trabalho. Devido à forte presença das novas tecnologias da informação das relações de trabalho e a novas abordagens dos requisitos da relação de emprego, insurgimo-nos a estudar sobre a existência ou não de relação empregatícia em uma das formas de economia compartilhada, hoje existente, a empresa UBER e seus trabalhadores. Para tanto, analisamos duas sentenças pioneiras em nosso país sobre o assunto, sendo assim, a metodologia utilizada o método dedutivo, em que, a partir de uma análise universal sobre o tema procuramos chegar a um resultado preciso, tendo como procedimento o modelo histórico-evolutivo já que tivemos como fontes de pesquisa a doutrina, jurisprudência, artigos científicos e notícias sobre o assunto. Como resultado do nosso trabalho, concluímos a favor da existência de relação empregatícia entre a empresa UBER e seus trabalhadores, fundamentando, para tanto, o nosso posicionamento.

Palavras-chave: UBER, novas tecnologias, relação de emprego.

1. INTRODUÇÃO

Atualmente, vivemos em uma época de mudança na sociedade em razão da utilização das novas tecnologias nas relações cotidianas, uma vez que esta se mostra de fácil acesso, simples e cômoda para os usuários, necessitando apenas de um aparelho conectado a internet, como por exemplo, um *smartphone*. Essas mudanças atingiram todas as estruturas sociais e econômicas, e o Direito, como reflexo da sociedade, deve acompanhar essas mudanças para assim, garantir a proteção aos direitos e garantias dos cidadãos.

Essa revolução digital repercutiu nas relações de trabalho, uma vez que empresas, como a UBER, utilizaram os ideais difundidos pelos processos colaborativos de economia compartilhada para trazer, com uma nova roupagem, antigas formas de exploração do trabalho, pois, segundo a própria empresa, ela apenas disponibiliza uma plataforma digital que

¹Aluna de Bacharelado em Direito pela Universidade Estadual da Paraíba – Campus III
E-mail: sheyla.alves17@gmail.com

conecta seus motoristas parceiros com pessoas que necessitam do serviço que eles oferecem. Deste modo, ela seria apenas um intermediador nesta relação, sendo utilizada apenas para a captação e angariação de clientes, não possuindo, portanto, nenhum vínculo com os motoristas.

Entretanto, ao analisarmos a realidade percebemos que os referidos motoristas não possuem a autonomia alegada pela empresa, mas que são na verdade empregados da mesma, uma vez que a UBER acumula capital da exploração do trabalho de seus parceiros, sob a chamada “taxa de serviço”, enquanto propaga a ideia de que estes a estão ressarcindo pelo uso do aplicativo. Em razão disto, percebemos que restam aos motoristas todos os ônus na prestação do serviço, pois eles que são responsáveis pela manutenção de seu automóvel, da compra dos dados móveis para continuar conectado à plataforma, da gasolina, do seguro e etc.

As características singulares do modelo em que é desenvolvido o trabalho pelos motoristas, e a forma que estes se relacionam com a empresa deixam algumas questões de importância social e jurídica a serem respondidas: existe vínculo empregatício entre as partes? Os motoristas são realmente servidores autônomos?

Para responder estas questões foi utilizado o método dedutivo, buscando-se, a partir da análise universal do tema, chegar a um resultado preciso. Outrossim, em relação ao procedimentos adotados, utilizou-se o modelo histórico-evolutivo, enquanto que as fontes de pesquisas foram: legislação, jurisprudência, doutrina, artigos e notícias.

Em resumida síntese, o presente trabalho abordará, primeiramente, o processo evolutivo do trabalho e como este possibilitou o surgimento do Direito do Trabalho. Em seguida analisará como a globalização impactou as relações de trabalho, em capítulo posterior, qual o posicionamento do Direito do Trabalho na nova realidade social. Por fim, busca-se averiguar a relação da UBER e seus motoristas parceiros através das sentenças proferidas na 33^a e 37^a Vara do Trabalho de Belo Horizonte e da 13^a Vara do Trabalho de São Paulo, as primeiras a tratar sobre o tema no Brasil².

2. O TRABALHO E O DIREITO DO TRABALHO

² A sentença proferida em 1º grau na 33ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte foi reformada, em sede de recurso, pela Relatora Desembargadora Maria Stela Álvares da Silva Campos, declarando, assim, a inexistência de vínculo empregatício entre a Empresa Uber e o motorista autor do processo. Brasil, 23 de maio de 2017. Acórdão disponível em https://pje.trt3.jus.br/visualizador/pages/conteudo.seam?p_tipo=2&p_grau=2&p_id=ckUXzmJVhNvfN5%2F5oMAy%2Bw%3D%3D&p_idpje=DJedstSGRrc%3D&p_num=DJedstSGRrc%3D&p_npag=x Acesso em: 17 dez. 2017.

Antes de falar sobre como se desenvolveu o Direito do Trabalho é necessário analisar os principais fatos históricos que proporcionaram o seu surgimento. De forma didática, o Direito do Trabalho pode ser dividido em momento pré-industrial, que abarca as relações de trabalho na Antiguidade e na Idade Média, e em momento Industrial. No momento pré-industrial ainda não se existia o trabalho nos moldes entendidos atualmente, sendo marcado principalmente pela exploração da mão-de-obra alheia em prol do seu sustento do benefício do explorador.

A Antiguidade é profundamente marcada pela escravidão, na qual se utilizava o trabalho alheio, dos escravos, para conseguir riquezas. A estrutura social do Mundo Antigo era edificada na divisão entre os cidadãos e os escravos, sendo estes últimos os principais responsáveis pela produção na sociedade clássica, e para Cunha³ é aos escravos que “se credita a primeira forma de produção de bens e serviços para a comunidade”.

O período clássico, como dito acima, era predominantemente escravista, uma vez que, com as guerras entre os Estados, ou em razão do nascimento do indivíduo e do desterro, começou-se a perceber que era possível explorar a mão-de-obra daquele considerado indigno, e, com isto, aumentar a seus próprios recursos. Assim, esses escravos eram considerados como simples coisas, ou seja, não possuíam direitos, e eram vistos apenas bens materiais, instrumentos, a disposição de seus senhores para usá-los da forma que melhor desejassem.

O possuir escravos era sinônimo de riqueza, isto é, quanto mais escravos, mais rico era o seu dono. Em algumas situações, como pelo serviço prestado ou por disposição do seu mestre, o escravo poderia ganhar a sua liberdade, e com ela o escravo deixava de ser coisa e passava a ser pessoa. Entretanto, essa liberdade não era absoluta, pois, a partir daí, era necessário encontrar formas de se manter, e, para isto, o antigo escravo acabava locando o seu serviço, a sua mão de obra, em troca de dinheiro.

Com a queda do Império Romano e a falência do sistema escravista, foi necessário modificar o modelo de produção uma vez que ocorreu a migração das pessoas das cidades para o campo em busca de meios de sobrevivência. A necessidade dessa modificação, segundo Almeida e Amaral, com base na obra de Perry Anderson, teve como um dos principais motivos o fim da expansão romana, o que impossibilitou a conquista de novos escravos para manter a estrutura social que imperava na época. Deste modo:

Nesse contexto em que não havia mais abundância de escravos, os proprietários de terras optaram por uma mão-de-obra em servidão dependente do solo. Assim, a partir do século III, os proprietários passaram a fixar os seus escravos na terra. Ao

³CUNHA, Maria Inês Moura S. A. da. **Direito do Trabalho**, pág. 02, 2007.

mesmo tempo, aldeias compostas de rendeiros livres e pequenos proprietários, que sempre coexistiram com a escravidão, passaram ao “patrocínio” dos proprietários com o objetivo de serem resguardadas do recrutamento pelo Estado e das arrecadações fiscais.⁴

Assim, com base nestas mudanças na estrutura econômica, desenvolveu-se o feudalismo, na qual a plebe, em troca de proteção, se dispunha a trabalhar nas terras dos latifundiários de forma permanente. Assim, nesse modelo de produção, o senhor da terra cedia uma pequena parte de seu terreno e ferramentas para uso do servo, no entanto este tinha que entregar uma parte do que produzia, trabalhar nas terras do senhor e lhe devia obediência incondicional. Conforme afirma Cunha, “estavam os servos presos às terras de tal forma, que, havendo a transferência das mesmas, seja por morte do proprietário ou por qualquer outra razão, os servos também eram transferidos ao novo senhor”.⁵

Na servidão, o antigo escravo passa a ser o servo, sendo que a principal diferença é que o servo desenvolve uma atividade no campo, em uma terra cedida por seu senhor, na qual trocavam parte de suas colheitas pelo uso da terra. Além disso, toda a sua vida ficava a disposição do senhor, pois, para qualquer modificação nas condições de vida do servo e de sua família, como casamentos e aprendizagem de algum ofício, era necessária a permissão do seu senhor.

Ao mesmo tempo em que se desenvolvia o sistema feudal nos campos, ainda existiam o comércio e uma forma primitiva de industrialização nas cidades, ou seja, mesmo que o sistema econômico fosse preponderantemente ruralista, ainda existia a produção artesanal, sendo que os produtos vendidos eram em uma escala bem menor, uma vez que toda a produção era feita por uma única pessoa.

Com o passar do tempo e com as alterações nas estruturas produtivas, os artesãos viram a necessidade de regular a relação entre o consumidor e o produtor artesanal, com o objetivo de protegê-los da concorrência dos produtos externos, além de exigir a exclusividade de produção de acordo com determinada profissão. Com esta finalidade, os próprios artesãos começaram a se organizar segundo especializações, surgindo assim as primeiras corporações de ofício.

As principais figuras desta relação são o mestre, aquele a quem pertence a oficina e as matérias nela presentes, o companheiro, que são as pessoas que já tinham aprendido um ofício, mas ainda não tinha produzido a sua obra mestra, e, por fim, o aprendiz, que são aqueles que integram as corporações buscando aprender/iniciar um ofício, uma vez que

⁴AMARAL, Clinio de Oliveira. ALMEIDA, Ana Carolina Lima. **Ordem senhorial e crescimento feudal**, pág. 03.

⁵CUNHA, Maria Inês Moura S. A. da. **Direito do Trabalho**, pág. 04, 2007.

começa a ser proibido exercer a profissão se não tiver a devida habilitação, pois “tal proibição coloca-se como garantia ao consumidor quanto à origem e a qualidade do produto, e para o artesão funciona como proteção contra a concorrência, que porventura pudesse se instalar”.⁶

Na relação mestre/aprendiz, as técnicas de produção eram passadas através dessa relação, na qual o mestre detinha todo o conhecimento da produção. Os trabalhos eram feitos por uma única pessoa, ou seja, não existia a divisão de trabalho, o que fazia com que os produtos fossem vendidos em menor escala. É a partir desse modelo de produção que surge à figura do pequeno comerciante que se intensifica no final da Idade Média, ganhando força em razão da queda do feudalismo e da revalorização da cidade. Nessas relações de trabalho ainda não há trabalho assalariado.

Esses pequenos comerciantes nada mais são que os mestres, uma vez que a eles pertenciam os lucros dos produtos fabricados tendo em vista que ele era o dono das oficinas e das ferramentas utilizadas. Assim, ao submeter o aprendiz à habilitação da profissão e ao grau de mestre, acabava por limitar o surgimento de novos mestres, e, em via de consequência, a abertura de novas corporações e a concorrência de mercado.

A transição para o modelo capitalista ocorreu com a falência do sistema feudal que ocasionou a migração de pessoas para as cidades, proporcionando aos pequenos comerciantes que conseguiram acumular capital, a possibilidade de ampliar as suas oficinas e, ao mesmo tempo, explorar a força de trabalho dessas pessoas para as suas oficinas. Assim, a antiga relação mestre/aprendiz fundada na troca de conhecimento transforma-se nos primeiros trabalhos assalariados.

Isto é, os donos dos meios de produção, os pequenos comerciantes, começam a perceber que poderiam explorar a mão-de-obra em torno de sua manufatura. Desse modo, com o objetivo de aumentar seu capital, os donos das manufaturas começam a dividir o trabalho e a utilizar técnicas diferentes de produção. Vale salientar que o que marca a transição da forma artesanal para a manufatura é a divisão do trabalho, uma vez que antes o trabalho era realizado por uma única pessoa, ou seja, esta conhecia todas as etapas de produção. Já com a divisão do trabalho, uma pessoa que antes fazia todo o trabalho passa a fazer apenas uma etapa da produção, o que acabará por ocasionar uma alienação em relação ao produto final.

Uma transformação marcante no modo de produção acontece a partir de então, e tem como berço a Inglaterra do século XVIII (1768-1850). Com o acúmulo de capital inglês, foi

⁶ Ibidem, pág. 07.

possível uma revolução tecnológica, através da máquina a vapor e do uso do carvão como combustível, o que transformou a manufatura e a forma que os bens de consumo eram produzidos. Esta transformação, conhecida como primeira fase Revolução Industrial, levou uma aceleração da produção de bens e substituição da mão de obra, pois as máquinas eram capazes de produzir em grande escala, o que diminuía a necessidade dos trabalhadores e aumentava o número de desempregados.

Os trabalhadores, em razão da necessidade econômica, tiveram que se adequar às máquinas. Desse modo, para conseguir seu sustento era necessário que toda família trabalhasse, homens, mulheres e crianças, várias horas por dia e recebendo salários insignificantes, além das condições degradantes e desumanas das fábricas. Segundo Cunha⁷:

“Homens, mulheres e crianças deveriam trabalhar muitas horas nas fábricas, mas não havia como obrigá-los, considerando que extintos os regimes de escravidão e servidão. Entretanto, um propulsor mais eficiente surgiu, qual seja, a necessidade econômica. (...) Também as fábricas eram insalubres, o que agregado a jornada excessivas, contribuía para a diminuição da capacidade contributiva do trabalhador, e para o crescimento dos acidentes de trabalho”.

Na segunda fase da Revolução Industrial (século XIX) ocorreu a mundialização da produção, ou seja, a indústria deixa a Inglaterra e chega a outros países da Europa provocando um impulso industrial. Nela ocorre um declínio do carvão, passando a utilizar o petróleo e a eletricidade como principais fontes de energia, além da utilização do aço, o que faz com que as indústrias siderúrgicas ganhem destaque.

A terceira fase da Revolução Industrial ocorreu no século XX, principalmente na pós-Segunda Guerra Mundial, e tem como principal destaque o advento da tecnologia e da eletrônica, sendo assim, considerada como Revolução Técnico Científico Informacional⁸. Essa Revolução tecnológica está relacionada aos avanços da internet e da comunicação em rede, da circulação da informação da robótica e do uso dos satélites. Desse modo, essa fase possibilitou a transformação da relação com o espaço e com as próprias pessoas, ocorreu a propagação da eletrônica, do meio econômico e dos meios de comunicação, como, por exemplo, o uso da internet. Deve-se salientar que é a partir dessa revolução que se possibilita a globalização.

Assim, em síntese, é o trabalho na era industrial que faz surgir a ideia do trabalho subordinado e assalariado. Podemos dizer que é para regular essa relação que se funda o

⁷Ibidem, pág. 15-16.

⁸Termo criado pelo geógrafo brasileiro Milton Santos.

objetivo do Direito do Trabalho, uma vez que seu principal propósito é regular as relações entre o empregado e o empregador, protegendo o hipossuficiente desta relação e, em via de consequência, impedindo a exploração do trabalhador, pois, segundo Cunha:

“A necessidade de proteção, o estabelecimento do equilíbrio nas relações sociais, a constatação pela sociedade, pelo Estado e pela humanidade de que os sistemas estabelecidos acabariam por esmagar a grande maioria dos que viviam em sociedade, proporcionaram o surgimento da disciplina como instrumento para regulação das relações entre capital e trabalho”⁹.

A Terceira Revolução Industrial e a globalização possibilitaram uma transformação no modelo econômico, pois com a “queda” das barreiras e a diminuição das distâncias, as empresas começaram a descentralizar a sua produção em centros produtivos diversos, com o objetivo de diminuir os custos. Em razão disso, tais modificações também refletiram nas relações de trabalho, pois o trabalho que antes possuía uma estrutura fixa, com sujeitos certos e determinados, passou agora a ser dinâmico, ou seja, os tradicionais requisitos da definição da relação de emprego acabam sendo de difícil análise, principalmente a questão da subordinação, em especial, a subordinação estrutural, uma vez que, com o uso da internet e do computador, o trabalho que antes era realizado na empresa poderá ser realizado em outros centros ou até na casa do próprio empregado.

Desse modo, em razão do avanço tecnológico e das relações de trabalhos, principalmente na forma como irá refletir a subordinação do empregado e o poder de direção do empregador, o Direito do Trabalho não pode ficar estagnado, mas deve alterar a sua forma para conseguir abarcar as diversas mudanças sociais, e, assim, atingir a sua finalidade que é a proteção do trabalhador.

3. DIREITO DO TRABALHO E GLOBALIZAÇÃO

Foi a partir da Revolução tecnológica que possibilitou o se contanto entre as várias partes do mundo através da globalização, tendo em vista que esta ultrapassa fronteiras. Segundo Ribeiro, pode-se conceituar globalização, como o “aumento da circulação de coisas, pessoas e informações em escala global”, e esta “relaciona-se com o reembaralhamento das relações entre lugares.”¹⁰ Destarte, este fenômeno é o responsável pela diminuição das

⁹CUNHA, Maria Inês Moura S. A. da. **Direito do Trabalho**, pág. 21

¹⁰RIBEIRO, Gustavo Lins. **Antropologia da globalização: circulação de pessoas, mercadorias e informações**, pág. 7, 2011.

fronteiras entre os países e as informações, pois com o desenvolvimento dela ficou cada vez mais fácil o acesso à informação, à difusão das ideias e da economia.

A globalização também facilitou a difusão do poder, entendido aqui não como força física, mas como a capacidade de indivíduo interferir nas decisões de outro indivíduo ou grupo de indivíduos, presumindo uma relação de superioridade. Bobbio¹¹ define três tipos de poder: o político, o econômico e o ideológico, no qual os dois últimos são mais evidenciados por essa grande difusão de informação. O econômico tem a ver com a posse de certos bens para modificar o comportamento daqueles que não o possuem, enquanto que o ideológico baseia-se na influência das ideias formuladas por algumas pessoas para influenciar as de outrem.

O efeito da globalização de permitir uma maior circulação de pessoas, mercadorias e informações serviu para difundir um novo tipo de organização social, baseado nos critérios de poder econômico e ideológico diferenciando os principais polos de poder, que, no caso, seriam aqueles que detivessem mais poderio sobre algum desses componentes.

Vale salientar que, irmanado a difusão de informação, com a utilização da internet e dos ciberespaços, ampliou-se essa transmissão das notícias e a criação de espaços virtuais, na qual pessoas com mesmos interesses podem se relacionar, ou seja, aumentou os ambientes públicos e diminuiu as distâncias.

A globalização influenciou o meio econômico e os modelos produtivos, pois ela possibilitou a descentralização dos meios de produção com o objetivo de diminuir os custos, ou seja, com a terceirização da atividade os produtos não são mais criados apenas em um local, mas a sua produção acontece em outros centros industriais. Essa descentralização teve como ponto negativo o aumento da concorrência e, em via de consequência, o aumento do desemprego, pois conforme Nascimento¹², “a competição e a concorrência internacional entre as empresas levam a um contínuo esforço de redução de custos que afeta negativamente as condições de trabalho”. Assim, para conseguir se manter no mercado econômico, as empresas começaram a tentar flexibilizar as relações de trabalho, principalmente no requisito da subordinação.

Utilizando como exemplo o teletrabalho, o trabalhador, desde que conste no seu contrato de trabalho, poderá executar as suas atividades em casa, não necessitando esta constantemente no estabelecimento do empregador. Assim, podemos perceber que ocorreu

¹¹ BOBBIO, Norberto. **O filósofo e a política**: antologia. Org. José Fernández Santillán. pág. 143, 2003.

¹² NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. pág. 76, 2015

uma flexibilização da subordinação, pois esta não é mais caracterizada pela presença do empregado coordenando e fiscalizando o trabalho executado, e nem o empregador precisa mais cumprir um horário de entrada e de saída fixo, bastando atingir a suas metas diárias. Essa subordinação, segundo Delgado, é a subordinação estrutural, na qual consiste apenas no fato do empregado está inserido na dinâmica da empresa, ou seja, necessita apenas que ele se incorpore na organização da empresa que integra, não recebendo ordens do empregador e nem necessitando harmonizar a atividade que realiza com os objetivos perseguidos pelo tomador do serviço.

Analisando o caso, percebemos que, mesmo que o trabalho seja realizado externamente ou até em outros países e não nos moldes tradicionais estabelecidos, ainda existe a subordinação, pois o empregado tem que completar o seu trabalho e, se não atingir a meta, poderá ter que retornar ao trabalho normal na empresa, e, no caso do empregador, existe o seu poder de direção, pois este poderá fiscalizar a realização da jornada de trabalho por parte do empregador por meio dos horários de *logine logout*, através de telefone ou da câmera do computador com acesso à internet que o funcionário da plataforma utiliza. E neste sentido aduz o entendimento jurisprudencial:

TRT-3. RELAÇÃO DE EMPREGO. A prestação de serviços na residência do empregado não constitui empecilho ao reconhecimento da relação de emprego, quando presentes os pressupostos exigidos pelo artigo 3º da CLT, visto que a hipótese apenas evidencia trabalho em domicílio. Aliás, considerando que a empresa forneceu equipamentos para o desenvolvimento da atividade, como linha telefônica, computador, impressora e móveis, considero caracterizada hipótese de teletrabalho, visto que o ajuste envolvia execução de atividade especializada com o auxílio da informática e da telecomunicação. (TRT-3. RO: 3197309 00977-2009-129-03-00-7, Relator: Convocado Jesse Claudio Franco de Alencar, Sétima Turma, Data de Publicação: 26/11/2009, 25/11/2009. DJET. Página 97. Boletim: Sim.)¹³

TRT-4. RECURSO ORDINÁRIO DO RECLAMANTE. VÍNCULO DE EMPREGO. TELETRABALHO. EDITOR ESPORTIVO. A nota fundamental do contrato de emprego é a dependência do empregado em relação ao empregador e, ao falar em dependência, o artigo 3º da CLT está, inequivocamente, fazendo referência à dependência jurídica, que equivale à subordinação, decorrente do direito do empregador de dispor do trabalho. Daí o direito de comando, que se desdobra nos atos de regulamentar, fiscalizar e orientar o trabalho. No caso dos autos, o autor demonstra ter prestado serviços à demandada na função de editor, em atividades de correspondente esportivo, mediante o preenchimento dos elementos

¹³Brasil, TRT-3. Disponível em <<https://trt-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/129557761/recurso-ordinario-trabalhista-ro-3197309-00977-2009-129-03-00-7>> Acesso em 10 nov. 2017

necessários à declaração da relação de emprego. Apelo provido com determinação de retorno dos autos à Origem para análise dos demais pleitos da inicial, sob pena de supressão de instância. (TRT-4. RO: 00007958920135040009, Data de Julgamento: 23/06/2017 2ª Turma)¹⁴

Podemos perceber que enquanto a globalização e a internet trouxeram diversos pontos positivos para a sociedade, como o avanço tecnológico, a diminuição dos espaços geográficos e a possibilidade de comunicação de pessoas em locais diferentes do globo, ela também acabou ocasionando a precarização do trabalho e o aumento do desemprego, pois agora é necessário uma maior especialização do trabalhador e o próprio mercado de trabalho não oferece oportunidade para todos.

Atualmente, a globalização através de aplicativos atingiu os vários seguimentos da economia, como o ramo de estética (ex. Singu), o de advocacia (Ex. Justiça seja feita), o automotivo (SontraCargo, UBER, Easy Táxi), e etc. Entretanto, as condições de trabalho desenvolvidas a partir do uso desses aplicativos são precárias, pois o trabalhador não possui nenhuma garantia ou estabilidade, necessitando trabalhar jornadas excessivas para conseguir algum retorno financeiro.

Assim, o próprio Direito do Trabalho, buscando efetivar a sua função protetiva, deve encontrar um meio de conciliar a proteção do trabalhador e a realidade das empresas e da sociedade em razão da globalização. Isto é, ainda se busca encontrar um equilíbrio entre a proteção e a continuidade da relação de empregos e as diversas modalidades que estão surgindonos mais variados seguimentos da sociedade, como exemplo o chamado “uberismo”, que será objeto de análise deste trabalho.

4. AS NOVAS FORMAS DE TRABALHO: Uma releitura da subordinação jurídica

Os modelos produtivos começam a aparecer na Segunda Revolução Industrial, século XIX, na qual se desenvolveu a necessidade de organizar as fábricas, ou seja, começou-se a buscar maneiras de aumentar a produtividade e relativizar os gastos, organizando o trabalhador, com o intuito de aumentar o retorno financeiro. Os principais modelos estruturais da era industrial foram: o taylorismo, o fordismo e o toyotismo, sendo que atualmente, em razão da globalização e das mudanças das relações de empregos, fala-se no uberismo.

¹⁴BRASIL, TRT-4. Disponível em <<https://trt-4.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/471874448/recurso-ordinario-ro-7958920135040009?ref=juris-tabs>> Acesso em 10 nov. 2017

O Primeiro modelo, taylorismo, Taylor percebe que existe uma relação entre o tempo e o lucro, ou seja, quanto menos tempo gasto, mas lucro pode ser obtido. Assim, ele busca dividir as etapas de trabalho de forma a otimizar a produção e diminuir o tempo gasto. O fordismo é uma derivação do taylorismo, na qual se popularizou a padronização dos bens, com produção em séries. Foi este modelo de produção que possibilitou que o trabalhador se transformasse em consumidor em razão de que com a produção em série existirá uma grande quantidade de produto em estoque, o que faz com o preço do produto caia e possibilita que alguns trabalhadores consigam adquiri-los.

Com a Crise de 1929, o modelo fordismo sofre uma grande queda, o que faz surgir o Capitalismo de Intervenção de Estado. O toyotismo surge na terceira Revolução Industrial, década de 1970. Nele se presa pelo “*just in time*”, ou seja, diferentemente do fordismo em que se buscava aumentar o estoque dos produtos, no toyotismo difunde a ideia de produção segundo a demanda. Além disto, a mão-de-obra deixa de ser especializada e passa a ser qualificada, ou seja, mesmo que o trabalhador não faça todo o trabalho, ele deve conhecer todas as etapas de produção, pois o trabalhador deve se adequar as várias fases de produção e trabalhar em conjunto com as máquinas.

Hodiernamente, em razão da globalização, vivemos na era da tecnológica, e esta afetou todas as áreas da sociedade, sendo até considerada por alguns um direito fundamental. O uso internet, na sociedade contemporânea, domina a vida social, o trabalho e educação das pessoas, sendo considerado essencial para o exercício da cidadania e tem como objetivo possibilitar a comunicação de dados entre terminais por meio de diferentes redes (art. 7º, caput, e art. 5º, I, da Lei 12.965/2014).

A globalização tem como principais características a rápida circulação de informação, mercadorias e pessoas, ou seja, ela acabou quebrando as barreiras entre os países, tornando o mundo uma única esfera pública, na qual todos podem participar e expressar a sua opinião, e a transmissão da informação se tornou instantânea. Deste modo, a internet tornou-se um mundo democrático que reflete o que acontece no mundo real, sendo que os próprios usuários começaram a se organizar em grupos com interesses em comum, na qual se pode compartilhar ideias, informação e opinião.

Assim, muito se fala que vivemos agora em uma economia de compartilhamento, na qual as pessoas que querem vender determinado bem ou serviço se comunica com pessoas interessadas através de plataformas de internet, caracterizando, assim, a relação 2P2 (pessoa para pessoa), ou seja, cada ponto de computador serve tanto como consumidor e fornecedor.

Deste modo, essas plataformas (aplicativos e sites) serviriam apenas como um facilitador da troca de informação, não influenciando no próprio processo.

Aproveitando-se da dimensão que a internet e a economia de compartilhamento proporcionaram, começou a se desenvolver novas formas de trabalho com a finalidade de atender as novas necessidades da sociedade. Estamos vivendo um mundo de disruptura digital, na qual se começou a utilizar novas tecnologias que, de forma radical, criam e modificam o mercado e os modelos de negócios que até então imperavam na sociedade. Essas inovações oferecem serviços rápidos e com menores custos aos usuários graças à comodidade, a simplicidade e ao fácil acesso.

Deste modo, a globalização impactou e transformou a forma de execução do trabalho, possibilitando uma maior liberdade ao empregado, pois este não necessita mais está no estabelecimento do empregador, conseguindo realizar o seu trabalho em seu domicílio ou em um terceiro lugar a parte. Em via de consequência, no entanto, ocorreu “uma relativização jurídica do empregado às formas tradicionais de trabalho. Ou tem provocado a necessidade de redefinição e de ampliação do conceito jurídico de subordinação.”¹⁵

A forma de controle agora passa a ser exercida por meio das novas tecnologias desenvolvidas, como, por exemplo, do e-mail, do telefone celular, por meio da *webcam*, etc. Sendo que,

(...) os aplicativos e programas de computador desenvolvidos pela engenharia da informática possibilitam não somente inúmeros cálculos, mas também um potencial infinito de controle sobre os meios utilizados na execução do trabalho, a começar pelo controle do tempo de execução de tarefas, produção por hora, dia, etc. Tudo on-line de forma interativa, em rede, e, muitas vezes, em tempo real. O fator distância, portanto, na prestação de serviço, é irrelevante por tornar o computador ou a tecnologia utilizada uma extensão da empresa que invade a vida privada e familiar do trabalhador.¹⁶

Assim, em síntese, podemos afirmar que o uso das novas tecnologias constituíram uma nova fora de subordinação, considerada como subordinação estrutural, na qual é definida como a “inserção do trabalhador na dinâmica do tomador de seus serviços, independentemente de receber (ou não) suas ordens diretas, mas acolhendo, estruturalmente,

¹⁵ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. **O teletrabalho e a subordinação estrutural**. Disponível em <<https://jus.com.br/artigos/26377/o-teletrabalho-e-a-subordinacao-estrutural>> Acesso em 24 nov. 2017.

¹⁶MACHADO, Sidnei, 2009. apud. ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. **O teletrabalho e a subordinação estrutural**. Disponível em <<https://jus.com.br/artigos/26377/o-teletrabalho-e-a-subordinacao-estrutural>> Acesso em 24 nov.2017.

sua dinâmica de organização e funcionamento”.¹⁷ Com isso, a subordinação não é mais entendida como a ordem direta do tomador de serviço determinado como será executado o trabalho, mas basta que o obreiro consiga se adequar a estrutura da empresa, se inserindo no modelo produtivo do empregador independentemente de sua função ou especialização.

Aproveitando-se das novas possibilidades impulsionada pela economia de compartilhamento e a disruptura digital, surgiu uma nova relação de trabalho chamada “uberização”, proveniente do aplicativo UBER, que tem como objetivo promover o encontro entre os usuários e os motoristas-parceiros cadastrados no aplicativo. Assim, esse aplicativo surgiu com o objetivo de atender ao mercado que não estava satisfeito com os serviços oferecidos pelos táxis. Entretanto, essa inovação tecnológica acabou favorecendo a precarização do trabalho, na qual “muitas empresas se aproveitam da essência dessa ideia para mascarar negócios capitalistas tradicionais como se fossem compartilhados”¹⁸, tentando explorar a força de trabalho sem, no entanto, oferecer nenhum direito ou garantia aos motoristas. Com base nisto, Abílio define a uberização como:

(...) refere-se a um novo estágio da exploração do trabalho, que traz mudanças qualitativas ao estatuto do trabalhador, à configuração das empresas, assim como às formas de controle, gerenciamento e expropriação do trabalho. Trata-se de um novo passo nas terceirizações, que, entretanto, ao mesmo tempo que se complementa também pode concorrer com o modelo anterior das redes de subcontratações compostas pelos mais diversos tipos de empresas. A Uberização consolida a passagem do estatuto de trabalhador para o de um nanoempresário-de-si permanentemente disponível ao trabalho; retira-lhe garantias mínimas ao mesmo tempo que mantém sua subordinação; ainda, se apropria, de modo administrado e produtivo, de uma perda de formas publicamente estabelecidas e reguladas do trabalho¹⁹.

À vista disto, essas novas formas de tecnologias tentam extrair a força laboral do trabalhador, diminuindo os direitos do obreiro, ao mesmo tempo em que tentam desvirtuar a relação de emprego, mantendo de forma oculta a subordinação. Assim, é necessária a atuação do Direito do trabalho com a finalidade de proteger o trabalhador e equilibrar a disparidade de poder entre o empregado e o empregador, pois “qualquer processo econômico que possua, em sua essência material, extração e apropriação do labor que produz mercadorias e serviços

¹⁷ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**, pág. 298, 2012.

¹⁸ KRAMER, Josiane Caldas. **A economia compartilhada e a Uberização do Trabalho: Utopias do nosso tempo?** Disponível em <http://acervodigital.ufpr.br/bitstream/handle/1884/47786/R%20-%20D%20-%20JOSIANE%20CALDAS%20KRAMER.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em 25 nov. 2017, pág. 76.

¹⁹ ABÍLIO, L. C. **Uberização do trabalho: subsunção real da viração**. Rio de Janeiro. 2017. Disponível em: <http://www.passapalavra.info/2017/02/110685>. Acesso em 25/11/2017 às 23h15min.

atrairá a aplicação deste conjunto normativo, sob risco de, em não o fazendo, precipitar-se em retrocesso civilizatório.”²⁰

5. A NOVA RELAÇÃO DE EMPREGO NA ERA DA UBER: Uma releitura dos requisitos da relação empregatícia

A empresa UBER traduz-se em uma “empresa multinacional norte-americana, prestadora de serviços eletrônicos na área do transporte privado urbano, através de um aplicativo *e-hailing* que oferece um serviço semelhante ao táxi tradicional, conhecido popularmente como serviços de “carona remunerada”²¹. Através de uma plataforma digital, portanto, os usuários (clientes) que necessitam de um serviço de transporte de passageiro individual e os motoristas (parceiros), previamente cadastrados no site da UBER, interligam-se.

Para que possa existir a discussão sobre a existência de uma relação de emprego entre a empresa UBER e os motoristas que transportam os clientes, mister se faz uma releitura dos tradicionais requisitos da relação de emprego, já que os moldes tradicionais do homem quando trabalhava no chão de fábrica não mais atende as características de relações de trabalho que existem por causa de aplicativos interligados à internet. O trabalho, agora, é a distância, com uma subordinação e pessoalidade mais mitigada.

A relação de emprego, espécie da relação de trabalho, tem como principal característica a subordinação da pessoa contratada ao tomador de serviço, e esta característica é a principal diferenciação em relação às outras modalidades de trabalho. Deste modo, segundo a Consolidação das Leis do Trabalho, será caracterizada a relação de emprego se a relação jurídica entre o empregado e empregador preencher os requisitos presentes nos art. 2º e 3º da CLT.

Assim, conforme estipula os artigos citados acima, são necessárias cinco características para definir o empregado, quais sejam: I- a pessoa física; II- pessoalidade; III - não eventualidade; III- onerosidade; e V- subordinação; sendo que cada requisito será analisado separadamente para comprovação do vínculo empregatício entre a UBER e seus motoristas.

²⁰ Sentença do Processo nº 0011359-34.2016.5.03.0112, no qual reconhece o vínculo empregatício entre os motoristas e o aplicativo UBER.

²¹ UBER (empresa) Disponível em <[https://pt.wikipedia.org/wiki/Uber_\(empresa\)](https://pt.wikipedia.org/wiki/Uber_(empresa))>. Acesso em 28 nov. 2017.

5.1. Pessoa física e Pessoaalidade

O motorista é pessoa física e esta característica é refletida, segundo o magistrado de São Paulo, o juiz Eduardo Rockenbach Pires, pode ser percebido na inscrição do motorista na plataforma, uma vez que não há possibilidade de inscrição da pessoa jurídica.

Além disto, a sentença proferida na 33ª Vara do Trabalho pelo Juiz Marcio Toledo Gonçalves, informa que existia a exigência de prévio cadastro pessoal de todos os motoristas com o envio de seus documentos pessoais, da certidão de antecedentes criminais e habilitação em que conste o EAR (Exerce atividade remunerada) em sua carteira de motorista, conforme consta no site da empresa²². Na sentença, a testemunha, em seu depoimento, informa que também foi submetida à entrevista pessoal.

"(...) que participou de uma entrevista pessoal, que a entrevista foi com Michele, na antiga sede que ficava, acha, que no Gutierrez, que ficou lá de 8h da manhã até 12h participando de uma integração, que mais ou menos uns 20 motorista participaram (...).²³"

Conforme a sentença acima, segundo o depoimento de outra testemunha, que na época trabalhava na condição de coordenador de operações, o processo de contratação consistia de análise dos documentos pessoais, de testes psicológicos e dos antecedentes criminais por empresa terceirizada.²⁴

Em razão desta rígida seleção, percebe-se o caráter *intuitio personae*, uma vez que é vedado aos motoristas cederem à titularidade de suas contas e se fazerem substituir por outra pessoa não cadastrada e previamente autorizada. E que, a cessão da conta constitui falta grave com suspensão definitiva do aplicativo, conforme pode ser percebido no próprio site da UBER²⁵:

Os termos e condições da Uber não permitem o compartilhamento das contas dos motoristas parceiros. (...) Adotamos tolerância zero com reclamações confirmadas dessa natureza. O motorista parceiro que violar essa política será removido definitivamente da plataforma. (...) Várias reclamações relativas ao compartilhamento de conta poderão resultar no encerramento da conta do motorista parceiro.

²² Requisitos para os motoristas parceiros. <https://www.uber.com/pt-BR/drive/requirements/>. Acessado dia 18/11/2017 às 15h.

²³ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (3. Região). RTOrd 0011359-34.2016.5.03.0112. Autor: Rodrigo Leonardo Silva Ferreira. Réu: UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA.. Juiz: Márcio Toledo Gonçalves Belo Horizonte. Pág. 12.

²⁴ Ibidem, pág. 12.

²⁵ **Posso compartilhar minha conta com amigos?** https://help.uber.com/pt_BR/h/1d93388d-cf19-408f-9c41-743dbdd34d44. Acessado dia 18/11/2017 às 15h15min.

A cessão da conta não deve ser confundida com o compartilhamento do veículo, este é apenas uma ferramenta de trabalho, um instrumento para a execução do serviço, sendo o seu compartilhamento, inclusive, permitido pela empresa, o que, segundo o magistrado Márcio Toledo Gonçalves, reflete o poder diretivo do empregador.

Tratando-se de alternância dirigida pela própria Uber, o que se configura é que há, de fato, entre cada motorista e a Uber, um contrato pessoal de trabalho, e, ao passar o veículo de um motorista a outro, a Uber exerce sobre ambos o mesmo poder diretivo, desde a sua admissão, não restando prejudicada a “infungibilidade” quanto ao prestador do serviço.²⁶

Assim, percebe-se que é necessário um cadastro pessoal dos motoristas, com foto e qualificação, que será passado pelo crivo da empresa antes do motorista começar a exercer sua atividade. Deste modo, restam demonstrados os requisitos da pessoa física e da personalidade na relação entre a empresa e os motoristas.

5.2. Não eventualidade

O juiz Eduardo Rockenbach Pires da 13ª Vara do Trabalho de São Paulo defere em favor do motorista, em relação a este requisito, ao afirmar que a empresa, através de sua plataforma, poderia comprovar os horários e permanência do autor na referida plataforma, uma vez que ela detém todas estas informações. O que não ocorre no referido processo. Assim, em razão disto, ele presume como verdadeiros os horários de trabalho informados pelo autor.

Entretanto, o magistrado Márcio Toledo Gonçalves, ao analisar os dados apresentados, utiliza da teoria os fins do empreendimento combinada com a teoria da eventualidade para comprovar o vínculo entre as partes, pois, segundo ele:

(...) será considerado eventual o trabalhador admitido em virtude de um determinado e específico acontecimento ou evento, ensejador de obra ou serviço na empresa. Nesses casos, a duração do serviço será transitória, condicionada a existência do motivo da contratação.²⁷

²⁶ TEODORO;D'AFONSECA; FERNANDES. **Disrupção, economia compartilhada e o fenômeno Uber**, pág. 20.

²⁷BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (3. Região). **RTOrd 0011359-34.2016.5.03.0112**. Autor: Rodrigo Leonardo Silva Ferreira. Réu: UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA.. Juiz: Márcio Toledo Gonçalves. Belo Horizonte, pág. 17.

Assim, segundo depoimentos constantes aos autos, o motorista seria desativado se ficasse muito tempo sem se conectar a plataforma, sendo ainda enviadas mensagens na conta dos motoristas de que seriam excluídos se não fizessem corridas em determinados períodos de tempo. Com base nisto, podemos concluir que existe uma ideia de permanência na atividade desenvolvida pelo motorista, tanto que a sua assiduidade é cobrada pela UBER, uma vez que a lucro para a empresa em decorrência das corridas realizadas.

Em relação à Teoria dos Fins do Empreendimento sustentada pelo magistrado, podemos perceber a sua aplicação ao analisar a realidade dos fatos tendo em vista que os motoristas-parceiros desenvolvem a atividade fim da empresa, posto que, mesmo que seja difundido pela internet e em seu contrato social que a UBER é uma empresa de tecnologia, atuando apenas com um intermediário na relação motorista/usuário, constata-se que, na realidade, ela atua como uma empresa de economia colaborativa, em razão de usufruir dos lucros auferidos pelos seus parceiros.

Deste modo, a UBER não pode ser enquadrada na economia compartilhada, pois os aplicativos que difundem esta ideia possuem um preço fixo para a utilização de sua plataforma, auferindo capital pela utilização mensal/diária do aplicativo e por anúncios na sua plataforma, enquanto que a UBER expande seu patrimônio ao explorar o *labor* dos motoristas que utilizam o *app*. Assim, percebemos que existe um vínculo entre o motorista e a UBER, pois é ela quem escolhe o motorista que irá atender determinado usuário, qual o valor da corrida e a rota ele deverá seguir, retirando, ao fim, a “sua parte” quando concluído o serviço.

5.3. Onerosidade

A onerosidade é a contraprestação econômica paga ao empregado em razão do serviço realizado, ou seja, o trabalhador cede sua titularidade sobre os ganhos provenientes do seu trabalho, e, em troca, recebe um salário. A UBER afirma que ela é a contratada pelos motoristas, uma vez que são estes que utilizam o serviço que disponibiliza.

Entretanto, ao se utilizar o princípio da primazia da realidade percebemos que, na verdade, é o motorista que recebe esta contraprestação por seu serviço. É a empresa que fixa o valor que será pago pelos usuários ao fim da corrida, que determina como será realizado o pagamento (a dinheiro ou no cartão) e as políticas de desconto ou promoções, como exemplo, a corrida grátis no momento de inscrição do usuário na plataforma.

Assim, mesmo que a UBER difunda uma ideia de empreendedorismos aos seus parceiros, incentivando-os a gerir seu próprio negócio, ela mitiga a liberdade dos mesmos de

negociar livremente com os usuários, fixando, aumentando e diminuindo o preço de seus serviços de forma unilateral. E, no caso das viagens de graça, a própria empresa ainda remunerava os motoristas, assumindo, assim, os riscos do negócio.

Diante disto, observam-se o requisito da onerosidade quando é a empresa que recebe os valores pagos pelos usuários, retira os seus 20% a 25% dependendo da demanda, e, por fim, repassa o valor dos motoristas no fim de semana.

5.4. Subordinação

A subordinação é considerada uma das principais características definidoras do que vem a ser empregado, e nela se baseia o Direito do Trabalho. Pode ser definida como a dependência, da submissão, do empregado ao empregador em relação à execução de sua atividade. Entretanto, como já discutido anteriormente, em razão da globalização e dos avanços tecnológicos, esta acabou precisando se modificar para conseguir abarcar as mudanças que ocorreu na sociedade.

Em relação a UBER, existe uma subordinação estrutural, na qual se caracteriza como a inclusão do obreiro na dinâmica e funcionamento da empresa, ainda que não receba ordens direta do empregador. A sua atividade central é o transporte de passageiros

Assim, percebemos que o trabalhador deveria obedecer às ordens da empresa, quando esta recomendava como desenvolver o serviço e tratar o cliente sob pena de não receber uma boa avaliação e, em via de consequência, ser excluído do aplicativo. Deste modo, os motoristas-parceiros não têm liberdade de desenvolver o seu serviço, pois estavam limitados as recomendações da empresa sob pena de serem desligados da plataforma no caso de descumprimento.

Além disto, segundo os depoimentos presentes nas duas sentenças que reconheceram o vínculo, a de Belo Horizonte e a de São Paulo, percebemos que os motoristas estavam sujeitos às sanções se não se comportassem de modo considerado adequado pela empresa.

"(...) que (a Uber) mantém o padrão de atendimento pela avaliação do cliente e por recomendações de estilo: os melhores motoristas geralmente (e ai se listavam o que a empresa entende por um bom padrão de atendimento ao cliente, como ter balas e água disponíveis, usar trajes sociais, volume do som e uma rádio neutra, deixar o ar condicionado ligado, perguntar se o passageiro tem um caminho de preferência ou

prefere a navegação, abrir a porta do carro e não falar muito com o passageiro)(...)."28

O controle do empregado ocorre através da avaliação do cliente ao fim da corrida, na qual o usuário classifica o motorista de 0 (zero) a 5 (cinco), sendo que se o prestador do serviço receber nota menor que 4,7 (quatro vírgula sete) ele é desligado de forma unilateral pela empresa.

Afinal, já não é mais necessário o controle dentro da fábrica, tampouco a subordinação a agentes específicos ou a uma jornada rígida. Muito mais eficaz e repressor é o controle difuso, realizado por todos e por ninguém. Neste novo paradigma, os controladores, agora, estão espalhados pela multidão de usuários e, ao mesmo tempo, se escondem em algoritmos que definem se o motorista deve ou não ser punido, deve ou não ser "descartado".29

Deste modo, é evidenciada a evolução na forma de subordinação, pois agora não é mais apenas o empregador que avalia a execução do serviço de seus empregados, mas todos os que dele utilizam. Com isto, é o próprio usuário que faz o trabalho de empregador avaliando e decidindo quem deve permanecer na plataforma.

Ademais, a empresa controla o empregado de forma direta no caso de cancelamento de viagens, uma vez que, segundo a sentença de Belo Horizonte, se o motorista recusasse determinado número de corridas ele seria bloqueado temporariamente da plataforma, e que "que esse gancho era automático do sistema e não passava por qualquer avaliação humana (...)".30

Por fim, ocorre o controle dos motoristas uma vez que a UBER estimula os seus "parceiros" a se manterem conectados a plataforma, oferecendo incentivos aqueles que batem metas impostas pela empresa, além de cobrar a permanência dos mesmos sob pena de suspensão, e, em último caso, de expulsão.

Ao analisar estes pontos, podemos deduzir que os motoristas não são profissionais autônomos, pois não possuem liberdade de executar seus negócios e determinar seus horários, pois, através do próprio aplicativo da empresa, a UBER poderia vigiar o motorista e a forma que este realiza o serviço. Deste modo, resta concluir que seus parceiros nada mais são que empregados da empresa, se submetendo as ordens e direção desta.

28 BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (3. Região). **RTOrd 0011359-34.2016.5.03.0112**. Autor: Rodrigo Leonardo Silva Ferreira. Réu: UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA.. Juiz: Márcio Toledo Gonçalves. Belo Horizonte, pág. 22/23.

29 Ibidem, pág. 23.

30 Ibidem, pág. 25.

O motorista está inserido na estrutura da empresa, pois ele não possui liberdade de definir o valor de seu serviço com base em cada contrato de trabalho, mas está restrito aos valores repassados pela UBER. Assim, segundo Márcio Toledo Gonçalves, sua força de trabalho pertence à empresa, tendo em vista que a UBER não “constitui apenas como empresa que fornece plataforma de mediação entre motorista e seus clientes. Se assim fosse, uma vez quitado o valor pelo uso do aplicativo, não haveria nenhuma possibilidade de descadastramento”³¹ ou de desconto nos seus ganhos, pois seria pago um valor fixo da utilização do aplicativo e o excedente pertenceria ao obreiro.

Deste modo, como são apenas parceiros de negócios, a UBER não é responsável pelo pagamento de verbas trabalhistas, sendo que, segundo seu contrato³², a UBER impõe que os motoristas reconheçam a empresa como um facilitador do serviço, e que os parceiros são simples prestadores de serviços e que não possuem relação e/ou que representam a empresa.

“A empresa sustenta, portanto que inexistente relação de trabalho entre os motoristas, denominados "parceiros" e aquela. A Uber alega que é ela quem presta serviços aos motoristas, oferecendo a eles o uso da plataforma e do aplicativo, de modo a fomentar a atividade desses mesmos motoristas, na prestação do serviço de transporte diretamente aos passageiros. O contrato entre motorista e a Uber tende a mostrar que a empresa fornece serviços de tecnologia e não de transporte.”³³

E, baseando-se no contrato da empresa, foi prolatada uma sentença na 37ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte pelo Juiz Filipe de Souza Sickert, na qual o magistrado não reconhece o vínculo empregatício entre o motorista-parceiro e a empresa afirmando a ausência da subordinação entre eles, pois a empresa demandada não lhe dava ordens nem determinações, mas apenas recomendações, não obrigatórias, de como deveria ser executado o serviço e da melhor forma de tratar o cliente. Assim, essas recomendações serviam apenas para que o motorista fosse melhor avaliado pelo usuário do serviço e, com isso, conseguisse permanecer ativo no aplicativo.

Ratificando o seu entendimento, o magistrado, utilizando o depoimento de uma testemunha, afirmando que inexistente a subordinação uma vez que o motorista poderia recusar viagens, sendo desligado do aplicativo apenas para que não continuasse recebendo chamadas sem que estivesse efetivamente executando o serviço.

³¹ Ibidem, pág. 24.

³² UBER. Termos. Disponível em <<https://www.uber.com/legal/terms/br/>>. Acesso em 15 nov. 2017.

³³ DELATE, Raiza Moreira. **A dignidade do trabalhador e as novas formas de exploração do trabalho humano**: A relação uber x motorista, pág. 27. Disponível em: <<http://revistaeletronica.oabRJ.org.br/wp-content/uploads/2017/09/Artigo-Revista-Eletronica-OABRJ-RAIZA-MOREIRA-DELATE.pdf>>. Acesso em 18 nov. 2017.

O motorista também teria liberdade para escolher o seu horário de trabalho, podendo prestar o serviço qualquer hora ou dia que quisesse, sem a necessidade de informar a UBER quando começaria ou terminaria seu trabalho. E que as rotas não eram determinadas pela empresa, mas pelo cliente no momento em que ele requeria o serviço. Além disto, o magistrado também afirma que não existe exclusividade, uma vez que a empresa não impedia que os motoristas se inscrevessem em outros aplicativos, como, por exemplo, no CABIFY.

No final da sentença, o juiz afirma que existem obrigações para ambas as partes e que o autor assume os riscos da atividade ao se adequar as exigências da UBER quando faz o cadastro. Outrossim, a relação também não pode ser analisada sob a órbita da subordinação estrutural, pois a empresa, segundo seu contrato social, fornece serviço de tecnologia e não transporte.

De fato, segundo se infere do contrato social da primeira reclamada (ID f6bc8f1), o seu objeto não consiste na realização de transporte de passageiros, mas principalmente no fornecimento de serviços de tecnologia.

Além disso, no contrato celebrado entre o motorista e a Uber do Brasil, fica evidenciado que esta fornece serviços de tecnologia, não serviços de transporte, não atuando como empresa de transporte, nem operando como agente para o transporte de passageiros (ID 50dfe27)³⁴

Diante disto, o principal argumento sustentado pela UBER para a ausência de relação de emprego e que foram confirmados pela sentença analisada acima é de que a empresa fornece apenas a tecnologia, e, em razão disto, é a empresa que presta serviço aos motoristas, uma vez que são eles que utilizam a sua plataforma para executar o seu serviço. Deste modo, segunda a UBER, os motoristas são profissionais autônomos, com liberdade de escolher onde e quando trabalhar.

Entretanto, ainda não há um consentimento unânime sobre a existência ou não da relação de emprego entre os motoristas parceiros e a UBER, e isto pode ser percebido pela sentença prolatada na Ação Trabalhista de nº 0011359-34.2016.5.03.0112 na 33ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte, que reconheceu o vínculo empregatício entre um motorista e a UBER, em menos 15(quinze) dias após a sentença que julgou improcedente o referido vínculo.

Em resumida síntese, o juiz Marcio Toledo Gonçalves afirmou que é a empresa que fixa o valor das corridas, impossibilitando a livre negociação entre o motorista e o usuário;

³⁴ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (3. Região). **RTOrd 0011863-62.2016.5.03.0137**. Autor: A.S.N..Réu: UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA.. Juiz: Filipe de Souza Sickert. 37ª Vara do Trabalho. Belo Horizonte.

além disto, a empresa lucra sobre o *labor* do motorista uma vez que não existe valor estipulado para o uso da plataforma, mas que esse é extraído por cada corrida executada. Deste modo, a empresa não pode ser caracterizada com uma plataforma digital proveniente da economia compartilhada, mas como uma empresa de transporte, dado que seu lucro é proveniente da circulação de sua mercadoria, que noção, seria o transporte de pessoas e de mercadorias.

Seguindo o mesmo entendimento, o juiz Eduardo Rockenbach Pires do TRT-2ª Região da 13ª Vara do Trabalho de São Paulo nos autos do processo de nº 1001492-33.2016.5.02.0013 também reconheceu o vínculo de emprego alegando que mesmo que a sua tese de que era apenas uma empresa de tecnologia fosse bem construída, ao se analisar a realidade dos fatos, percebe-se que na verdade a UBER é uma empresa de transporte de passageiros, na qual o aplicativo serve apenas como um instrumento de trabalho, não sendo, portanto, o produto fim da empresa.

Assim, fundamentando-se nas decisões desses magistrados e das proferidas na Califórnia e no Reino Unido, percebe-se que o entendimento é que a UBER é uma empresa de transporte, e que, em razão disto, existe a relação de emprego e a empresa. Entretanto, a mesmo, utilizando-se do conceito de economia compartilhada, a empresa tenta camuflar esta relação para se eximir de pagar as verbas trabalhistas devidas aos seus motoristas parceiros. Devemos ressaltar que o tribunal inglês determinou que a UBER reconhecesse os motoristas como seus empregados e que deveria pagar aos mesmos o salário mínimo³⁵.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A UBER é uma das maiores empresas do Vale do Silício, baseando-se na ideia de possibilitar que qualquer indivíduo possa se tornar dono de sua própria empresa, e, com isso, alcançar a sua estabilidade financeira. Assim, segundo o que difunde, seus motoristas-parceiros seriam os donos dos seus meios de produção, seus veículos automotivos, e ela seria apenas uma facilitadora na execução do serviço.

Entretanto, com base no caso concreto, percebemos que a UBER está camuflando os fatos, através de propaganda de *marketing*, uma vez que ela é que é a verdadeira dona dos meios de produção, pois, em sua essência, é uma empresa de transporte que utiliza do *labor*

³⁵Justiça determina que a UBER reconheça os motoristas como funcionários. Disponível em <<https://g1.globo.com/economia/noticia/justica-manda-uber-reconhecer-motorista-como-funcionario-e-pagar-salario-minimo-em-londres.ghtml>>. Acesso em 24 nov. 2017.

de seus parceiros para atingir as suas finalidades, uma vez que ainda não conseguiu desenvolver efetivamente a sua frota de carros autônomos³⁶. Assim, enquanto não pode utilizar dos carros sem motoristas, a empresa busca uma mão-de-obra barata para executar seus serviços.

Deste modo, em razão do grande número de desempregados e da necessidade de auferir renda para conseguir se sustentar, muitas pessoas se submetem a esta nova exploração de trabalho, cumprindo jornadas exaustivas, de forma precária e sem nenhuma proteção ou garantia ao trabalhador.

A Uber tenta transmitir a ideia de que os motoristas dispõem de autonomia para determinar quando e por quanto tempo prestarão seu serviço, podendo ganhar muito dinheiro com pouco trabalho e não necessitando se submeter a um empregador, pois, em síntese, os motoristas seriam seus próprios “patrões”. Porém, o que observamos, é que os parceiros da UBER têm cumprir jornadas acima das 08 (oito) horas regulares para conseguir arrecadar algum lucro, uma vez que estes são os responsáveis por todos os prejuízos do negócio, enquanto que a UBER retira uma grande quantidade do seu pouco apurado sob um *marketing* inventivo de que estão ressarcindo a empresa pelo uso de seu aplicativo.

Por se definir como uma empresa de tecnologia, a mesma afirma que não possui carro, não podendo assim, ser caracterizada como empresa de transporte. Porém, se não fossem pelos carros de seus parceiros, os negócios e capital lucrativo da UBER nunca teriam conseguido se desenvolver e alcançar os resultados apresentados atualmente. Deste modo, a UBER utiliza a sua tecnologia e ideia de economia compartilhada para dissimular as relações de trabalho e não reconhecer o vínculo empregatício com seus parceiros.

Diante disso, e ao analisar as brilhantes sentenças proferidas na 13ª Vara do Direito do Trabalho de São Paulo e na 33ª Vara de Belo Horizonte, podemos concluir que os chamados motoristas parceiros da UBER são, na verdade, seus funcionários, pois eles são os principais responsáveis pelo desenvolvimento do serviço da empresa e que, sem eles, a UBER nunca teria conseguido alcançar os patamares que possui hoje. Com base nisto, é dever do Direito do Trabalho intervir nesta relação e fazer valer seus princípios basilares, reconhecendo o vínculo empregatício entre a UBER e os motoristas, com o objetivo de proteger o obreiro e impedir a exploração de sua força de trabalho e a precarização das formas de produção.

³⁶Uber planeja comprar até 24 mil carros autônomos da Volvo. Disponível em <<https://g1.globo.com/carros/noticia/uber-planeja-comprar-ate-24-mil-carros-autonomos-da-volvo.ghtml>>. Acesso em 22 nov. 2017.

**NEW INFORMATION AND COMMUNICATION TECHNOLOGIES AND
WORK RELATIONS: THE RELATIONSHIP BETWEEN THE UBER COMPANY
AND ITS INDIVIDUAL PASSENGER TRANSPORTATION DRIVERS**

ABSTRACT

In recent times, the world of work has undergone in a reformulation of the modes production because of the presence of the internet on people lives, so it requires a re-reading of the basic concepts of labor law to regulate the workers lives in their labor environments. Due to the strong presence of the new information technologies of labor relations and new approaches to the requirements of the employment relation, we insurgent to study about the existence or not of employment relation in one of the forms of shared economy, UBER and its workers. In order to do so, we analyzed two pioneer sentences in our country on the subject, being, therefore, the methodology used the deductive method, in which, from a universal analysis on the subject, we try to find a precise result, having as historical-evolutionary model since we had as sources of research the doctrine, jurisprudence, scientific articles and news on the subject. As a result of our research, it stands in favor of the existence of an employment relationship between the UBER company and its employees and we ground our position by the end of our work.

KEYWORDS: UBER, New information technologies, Employment relationship.

REFERÊNCIAS

ABÍLIO, Ludmila Costhek. **Uberização do trabalho: subsunção real da viração**. Rio de Janeiro. 2017. Disponível em <<http://www.passapalavra.info/2017/02/110685>> Acesso em 25 nov. 2017.

AMARAL, Clínio de Oliveira. ALMEIDA, Ana Carolina Lima. A ordem senhorial e crescimento feudal. In: **Representações poder e práticas discursivas**. 1 ed. Rio de Janeiro: Imprensa Universitária EDUR, 2010, v.1, p. 9-28. Meio de divulgação: Meio digital; ISBN: 9788585720926. Disponível em <<http://www.ufrj.br/graduacao/prodocencia/publicacoes/praticas-discursivas/artigos/ordem.pdf>> Acesso em 05 nov. de 2017.

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. **O teletrabalho e a subordinação estrutural**. Brasil, 01/2014. Disponível em <<https://jus.com.br/artigos/26377/o-teletrabalho-e-a-subordinacao-estrutural>> Acesso 24 nov.2017.

BARRIO, Javier Martín Del. **Vale mais compartilhar que ter**. Madri, 29 mar. 2014. Disponível em <https://brasil.elpais.com/brasil/2014/03/28/economia/1396013441_799183.html> Acesso em 01 nov. 2017.

BOBBIO, Norberto. **O filósofo e a política**: antologia. Org. José Fernández Santillán. Rio de Janeiro: Contraponto, 2003.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. **Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro**, RJ, 1 de maio de 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm>. Acesso em 18 nov. 2017.

_____. TRT-3. **RO: 3197309 00977-2009-129-03-00-7**, Relator: Convocado Jesse Claudio Franco de Alencar, Sétima Turma, Data de Publicação: 26/11/2009, 25/11/2009. DJET. Página 97. Boletim: Sim Disponível em <<https://trt-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/129557761/recurso-ordinario-trabalhista-ro-3197309-00977-2009-129-03-00-7>> Acesso em 10 nov. 2017.

_____. TRT-4. **RO: 00007958920135040009**, Data de Julgamento: 23/06/2017 2ª Turma. Disponível em <<https://trt-4.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/471874448/recurso-ordinario-ro-7958920135040009?ref=juris-tabs>> Acesso em 10 nov. 2017.

_____. Tribunal Regional do Trabalho (2. Região). **RTOrd 1001492-33.2016.5.02.0013**. Autor: Fernando dos Santos Teodoro. Réu: Uber do Brasil Tecnologia Ltda.,

UberInternational B.V., UberInternational Holding B.V.. Juiz: Eduardo Rockenbach Pires. São Paulo, 11 abr. 2017. Disponível em <<https://d2f17dr7ourrh3.cloudfront.net/wp-content/uploads/2017/04/Sentenc%C3%A7a-Uber.SP-V%C3%ADnculo.pdf>> Acesso em 16 set. 2017.

_____. Tribunal Regional do Trabalho (3. Região). **RTOrd 0011863-62.2016.5.03.0137**. Autor: A.S.N..Réu: UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA.. Juiz: Filipe de Souza Sickert. 37ª Vara do Trabalho. Belo Horizonte, 30 jan. 2017. Disponível em <https://pje.trt3.jus.br/visualizador/pages/conteudo.seam?p_tipo=2&p_grau=2&p_id=2CYTzlsqqsjfN5%2F5oMAy%2Bw%3D%3D&p_idpje=sn35Fr%2BJaBc%3D&p_num=sn35Fr%2BJaBc%3D&p_npag=x> Acesso em 18 set. 2017.

_____. Tribunal Regional do Trabalho (3. Região). **RTOrd 0011359-34.2016.5.03.0112**. Autor: Rodrigo Leonardo Silva Ferreira. Réu: UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA.. Juiz: Márcio Toledo Gonçalves. 33ª Vara do Trabalho Belo Horizonte, 12 fev. 2017. Disponível em <https://pje.trt3.jus.br/visualizador/pages/conteudo.seam?p_tipo=2&p_grau=2&p_id=ns9WE84u1brfN5%2F5oMAy%2Bw%3D%3D&p_idpje=DJedstSGRrc%3D&p_num=DJedstSGRrc%3D&p_npag=x> Acesso em 16 set. 2017.

CASTELO, Jorge Pinheiro. **EM DEFESA DO DIREITO DO TRABALHO**. Disponível em <[https://www.google.com.br/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwiLsvjAjuXXAhWHvJAKHU2uAIYQFggnMAA&url=http%3A%2F%2Fwww.unifacs.br%2Frevistajuridica%2Farquivo%2Fedicao_julho2001%2Fconvidados%2FEm%2520Defesa%2520do%2520Direito%2520do%2520Trabalho%2520\(Jorge%2520Pinheiro%2520Castelo\).doc&usq=AOvVaw2Trsaxe0hUXLf5b8KcKzsp](https://www.google.com.br/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwiLsvjAjuXXAhWHvJAKHU2uAIYQFggnMAA&url=http%3A%2F%2Fwww.unifacs.br%2Frevistajuridica%2Farquivo%2Fedicao_julho2001%2Fconvidados%2FEm%2520Defesa%2520do%2520Direito%2520do%2520Trabalho%2520(Jorge%2520Pinheiro%2520Castelo).doc&usq=AOvVaw2Trsaxe0hUXLf5b8KcKzsp)> Acesso em 15 março 2017.

CUNHA, Maria Inês de Moura S. A. da. **Direito do Trabalho**. 4ª ed. São Paulo: Saraiva, 2007.

DELATE, Raiza Moreira. **A dignidade do trabalhador e as novas formas de exploração do trabalho humano**: A relação Uber x motorista. Disponível em <<http://revistaeletronica.oabrj.org.br/wp-content/uploads/2017/09/Artigo-Revista-Eletronica-OABRJ-RAIZA-MOREIRA-DELATE.pdf>> Acesso em 18 nov. 2017.

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

FERNÁNDEZ, María. **Empresas buscam o funcionário digital**. Madri, 12 mar. 2017. Disponível em <http://brasil.elpais.com/brasil/2017/03/10/economia/1489165785_466140.html> Acesso em 16 mar. 2017.

GUIMÓN, Pablo. **Travis Kalanick, fundador do Uber: “Em 20 anos, ninguém terá carro”**. Londres, 05 out. 2014. Disponível em
<https://brasil.elpais.com/brasil/2014/10/04/economia/1412436235_907080.html> Acesso em 10 nov. 2017.

HERÉDIA, Vania. **Novas tecnologias nos processos de trabalho**: efeitos da reestruturação produtiva. *Scripta Nova. Revista electrónica de geografía y ciencias sociales*. Barcelona: Universidad de Barcelona, 1 de agosto de 2004, vol. VIII, núm. 170 (9).
<<http://www.ub.es/geocrit/sn/sn-170-9.htm>> [ISSN: 1138-9788]. Acessado em 14 de março 2017.

KRAMER, Josiane Caldas. **A economia compartilhada e a Uberização do Trabalho**: Utopias do nosso tempo? Disponível em
<<http://acervodigital.ufpr.br/bitstream/handle/1884/47786/R%20-%20D%20-%20JOSIANE%20CALDAS%20KRAMER.pdf?sequence=1&isAllowed=y>> Acesso 25 nov. 2017

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 28ª ed. São Paulo: Atlas, 2012.

MATOS, Margareth Carvalho de Andrade. **A tecnologia e suas consequências para o emprego**. Brasil, 26 set. 2012. Disponível em
<<http://www.egov.ufsc.br/portal/conteudo/tecnologia-e-suas-consequ%C3%Aancias-para-o-empregado>> Acesso em 14 de mar. 2017.

MELO, Caroline. **Uber: a história da startup mais valiosa do mundo**. Brasil, 4 ago. 2015. Disponível em <<http://www.administradores.com.br/artigos/empreendedorismo/uber-a-historia-da-startup-mais-valiosa-do-mundo/89284/>> Acessado 03 de out. 2017.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 34ª ed. São Paulo: LTr, 2009.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho. 29ª ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro; FERRARI, Inary; MARTINS FILHO, Ives Gandra (org.). **História do Trabalho, do Direito do Trabalho e da Justiça do Trabalho**. 3ª ed. São Paulo: LTr, 2011. *E-book*.

PRESSE. France. **Justiça determina que a UBER reconheça os motoristas como funcionários**. Brasil, 10 nov. 2017. Disponível em

<<https://g1.globo.com/economia/noticia/justica-manda-uber-reconhecer-motorista-como-funcionario-e-pagar-salario-minimo-em-londres.ghtml>> Acesso em 24 nov. 2017.

PROCHNO, Pedro. **Fatos e dados sobre a UBER**. Brasil, 1 nov. 2017. Disponível em <<https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/>> Acesso 17 nov.2017.

REUTERS Brasil. **Uber planeja comprar até 24 mil carros autônomos da Volvo**. Brasil, 21 nov. 2017. Disponível em <<https://g1.globo.com/carros/noticia/uber-planeja-comprar-ate-24-mil-carros-autonomos-da-volvo.ghtml>>. Acesso em 22 nov. 2017.

RIBEIRO, Gustavo Lins. **Antropologia da globalização**: circulação de pessoas, mercadorias e informações. Série Antropologia, Brasília,2011. Disponível em: <<http://www.dan.unb.br/images/doc/Serie435empdf.pdf>>. Acesso em 06 nov. 2017.

RIBEIRO, Andressa de Freitas. **Taylorismo, fordismo e toyotismo**. Disponível em <<https://revistas.pucsp.br/index.php/ls/article/viewFile/26678/pdf>> Acessado 01 de Nov. 2017.

SWEEZY, Paul. et al. **A Transição do feudalismo para o Capitalismo**. tradução de Isabel Didonet. 5ª ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2004. E-book.

TEODORO, Maria Cecília Máximo. D'AFONSECA; Thaís Cláudia; FERNANDES, Maria Antonieta. **Disrupção, economia compartilhada e o fenômeno Uber**. Brasil, 12 mai. 2017. Disponível em ><http://emporiododireito.com.br/backup/disrupcao-economia-compartilhada-e-o-fenomeno-uber-por-maria-cecilia-maximo-teodoro-thais-claudia-dafonseca-e-maria-antonieta-fernandes/>> Acesso 13 out. 2017.

TRAPNELL, Marcelo Mattos. **A relação de emprego dos motoristas do Uber**. Brasil, 17 fev. 2017. Disponível em <<http://www.conjur.com.br/2017-fev-17/marcelo-trapnell-relacao-emprego-motoristas-uber>> Acessado em 02 de out. 2017.

UBER (EMPRESA). Disponível em <[https://pt.wikipedia.org/wiki/Uber_\(empresa\)](https://pt.wikipedia.org/wiki/Uber_(empresa))>, Acesso em 28 nov. 2017.

UBER. **Termos e Condições**. Brasil. Disponível em <<https://www.uber.com/legal/terms/br/>>. Acesso em 15 nov. 2017.

Posso compartilhar minha conta com amigos? Brasil. Disponível em <https://help.uber.com/pt_BR/h/1d93388d-cf19-408f-9c41-743dbdd34d44> Acesso em 10 nov. 2017.

_____, **Requisitos para os Motoristas Parceiros**. Brasil. Disponível em <<https://www.uber.com/pt-BR/drive/requirements/>>. Acesso dia 18 nov. 2017.