



FUNDAÇÃO PRESIDENTE ANTÔNIO CARLOS DE UBÁ
FACULDADE DE DIREITO
2017

A RELAÇÃO DE EMPREGO ENTRE MOTORISTAS E A EMPRESA UBER

Tatiana de Assunção – tati_assuncao10@hotmail.com

Missael Pinto Zampier – saelzampier@yahoo.com.br

RESUMO

O presente estudo examinará a relação existente entre a Uber e seus motoristas, para verificar a presença ou ausência dos requisitos caracterizadores do vínculo empregatício. A dinâmica empresarial, baseada nas inovações tecnológicas, por ser um fenômeno emergente e que já enfrenta controvérsias judiciais precisa ser interpretada frente a um direito que se adeque aos novos arranjos mercadológicos, assegurando ao trabalhador a sua inserção social e econômica sob uma perspectiva de valorização e proteção do trabalho com respeito às premissas de dignidade da pessoa humana e justiça social. Far-se-á uma breve exploração do princípio da dignidade e dos princípios do Direito do Trabalho: proteção e primazia da realidade, a fim de fundamentar a tese defensiva: existência do vínculo. Tal defesa será consubstanciada no antagonismo entre a natureza da atuação empresarial e a economia compartilhada. Finalmente, aborda-se-á a realidade relacional entre os sujeitos para comprovar a presença conjunta dos pressupostos fáticos-jurídicos.

Palavras-chave: Uber; motorista; vínculo; princípios; economia compartilhada.

ABSTRACT

The present study will examine the relationship between Uber and his drivers, to verify the presence or absence of the requirements that characterize the employment relationship. The business dynamics, based on technological innovations, since it is an emerging phenomenon and that already faces judicial controversies, it needs to be interpreted before a law that adapts itself to the new market arrangements, assuring to the worker its social and economic insertion under a perspective of valorization and protection of the work with respect to the premises of dignity of the human person and social justice. There will be a brief exploration of the principle of dignity and the principles of Labor Law: protection and primacy of reality, in order to substantiate the defensive thesis: existence of the bond. Such defense will be embodied in the antagonism between the nature of business and sharing economy. Finally, we will approach the relational reality between the subjects to prove the joint presence of the phatic-juridical presuppositions.

Keywords: Uber; driver; bond; principles; sharing economy.

INTRODUÇÃO

O presente trabalho pretende uma reflexão sobre a companhia norte-americana Uber, recentemente inserida no mercado brasileiro, buscando averiguar se os elementos fático-jurídicos caracterizadores do vínculo de emprego estão presentes na relação empresa-motorista, razão pela qual será preciso uma análise de toda a gama de circunstâncias que envolvem estes sujeitos, a fim de verificar se a referida companhia representa um simples empreendimento que presta serviço de tecnologia como sustenta, ou se é uma empresa convencional que atua no ramo de transportes e, por essa razão, os motoristas devem ser considerados seus empregados.

Nesse sentido, caberá confrontar o discurso falacioso da companhia, a qual se apresenta como integrante da economia de compartilhamento, com sua dinâmica empresarial de exploração do trabalho humano cuja finalidade é a obtenção de lucro. Por isso é essencial refletir concretamente se esses trabalhadores são efetivamente autônomos, ou se pelo contrário, está-se diante de uma forma de dependência disfarçada por uma nova roupagem de negócio com o intuito de furta-se da aplicação da legislação trabalhista.

Nesse mister, faz-se necessário explorar o princípio constitucional da dignidade da pessoa humana e dois dos grandes princípios basilares do Direito do Trabalho, quais sejam, princípio da proteção e princípio da primazia da realidade sobre a forma, e buscar nesses institutos fundamentação para amparar o trabalhador que tem seus direitos laborais desmantelados.

Muito embora o assunto deste estudo seja incipiente, a pesquisa proposta se faz importante, uma vez que há divergência no tocante à configuração da relação laboral. Tramitam pelo Brasil processos judiciais para a pacificação de litígios relacionados a esse tema, nos quais, inclusive, foram proferidas sentenças de reconhecimento, bem como de inexistência do vínculo, o que deixa evidente a controvérsia no âmbito do judiciário trabalhista. Assim sendo, buscar-se-á um contraponto entre essas decisões de reconhecimento da relação de emprego com as que forem divergentes, as quais serão expostas ao longo deste trabalho.

Como referencial teórico será utilizada a obra, *Tecnologias Disruptivas e a Exploração do Trabalho Humano*, que aborda o fenômeno de intermediação de mão de obra por meio de plataformas eletrônicas, com enfoque em seus múltiplos aspectos, a partir de

perspectivas de vários renomados professores da academia brasileira, bem como de pesquisadores de vários outros países.

O estudo, tendo como escopo o método indutivo, se valerá da técnica de pesquisa qualitativa, porque será pautado no aprofundamento da compreensão e interpretação do tema abordado, utilizando-se da vertente metodológica sociológica, uma vez que a temática estabelece-se pela relação direito/sociedade. Por conseguinte, a investigação seguirá essencialmente o tipo jurídico-descritivo e jurídico-compreensivo, haja vista que o assunto tratado se insere numa problemática social em fase embrionária que exige discussões e reflexões. Por fim, quanto às técnicas de análise de conteúdo, trata-se de pesquisa teórica, tendo como fonte a documentação indireta com a adoção do procedimento bibliográfico, haja vista que o estudo contempla informações extraídas de textos doutrinários, pareceres, notícias, artigos, blogs, sites, contratos, sentenças e acórdão, estes dois últimos dos tribunais do trabalho do Brasil.

1. PRINCÍPIOS E O DIREITO DO TRABALHO

A Constituição, verdadeira carta de garantias e termo de compromisso entre Estado e seus cidadãos, é a base do ordenamento jurídico. É exatamente nela que todas as demais normas jurídicas devem buscar o seu fundamento de validade.

O princípio da dignidade humana, nos termos da Constituição, em seu artigo 1º, inciso III, representa um marco na direção da integral tutela dos sujeitos, concebendo a ideia de que o valor nuclear da sociedade está na pessoa, a qual deve ser respeitada e protegida.

Desse modo, essa proteção deve passar por todo o ordenamento jurídico, inclusive no âmbito laboral. A fim de promover e preservar direitos garantidores da dignidade na seara trabalhista, o Estado positiva o valor social do trabalho, prevendo-o como fundamento da ordem econômica e social. Nesse diapasão, Vólia Bomfim Cassar (2015, p. 68) assevera que:

a garantia de direitos mínimos ao trabalhador faz parte de um conjunto de valores humanos civilizatórios (mínimo existencial), que encontra respaldo no princípio da dignidade da pessoa humana previsto constitucionalmente como maior patrimônio da humanidade.

Nesse contexto, infere-se uma integração entre o princípio da dignidade da pessoa humana com o valor social do trabalho, traduzindo a concepção de que para se ter uma vida

digna, todo indivíduo necessita de trabalho que é a base de sua manutenção financeira e a garantia de sua inserção social.

Nesse quadro, clareia-se a ideia de que a Constituição consagra ao Direito do Trabalho a importância que lhe é devida, alçando-o como instrumento de inclusão social e econômica. Nessa linha de raciocínio, Maurício Godinho Delgado e Gabriela Delgado (2017, p. 20-21) entendem que “a vinculação do trabalho e do emprego ao valor-fonte da dignidade deve se constituir como pilar teórico e prático para a concretização de qualquer modelo de Estado democrático e social, inserido no contexto do sistema capitalista de produção”.

Dada essa essencialidade do direito laboral, a Constituição em seu art. 1º estabelece como um de seus fundamentos o valor social do trabalho e também assegura os direitos especificados no art. 7º destinados, genericamente, à efetivação da proteção de todo trabalhador, excetuando-se, contudo, as ressalvas expressamente dispostas no texto constitucional.

É prudente, então, refletir acerca das formas atípicas de labor, especialmente, quanto às prestações de serviços vinculadas às novas tecnologias, situadas numa esfera fronteira e incerta em que atualmente prepondera a ausência ou escassez de proteção e garantias para o trabalhador. Nesse mister, preleciona Emília Simeão Albino Sako (2014, p. 98) que a constituição ao prever os direitos laborais como garantias de todos os trabalhadores, impede interpretações contrárias aos direitos fundamentais, sociais e laborais, e cria uma rede de segurança que afasta tratamentos diferenciados nas relações trabalhistas, impondo limites aos fenômenos flexibilizantes e vedando o retrocesso social [...].

Nessa perspectiva, a interpretação, para equilibrar interesses conflitantes, deve ser orientada pelo valor justiça e pelo princípio da dignidade da pessoa humana, a fim de impedir restrições aos direitos fundamentais garantidos pela Constituição.

Entretanto, na atualidade, em virtude do surgimento de segmentos econômicos e modelos de negócios consubstanciados na utilização de tecnologias avançadas, principalmente em relação ao uso da internet, os direitos fundamentais, tendo como esteio o princípio da dignidade da pessoa humana, base da sistemática protetiva do Direito do Trabalho, vêm enfrentando problemas e acabam por ficar à margem do aparato legal.

Difundem-se, no cenário atual, discursos baseados na ideologia da globalização, do capitalismo e do ultraliberalismo¹, privilegiando a liberdade de mercado, a desestatização da

¹Nos dizeres de Maurício Delgado Godinho, ultraliberalismo é sinônimo de neoliberalismo que se traduz pelo pensamento econômico orientador das estratégias de atuação dos Estados Nacionais concebido pela proteção à hegemonia do capital financeiro-especulativo, propondo severa redução de gastos e investimentos

economia, a redução de encargos trabalhistas, a desregulamentação do Direito do Trabalho, a flexibilização de regras laborais, a maximização da produtividade e lucratividade da empresa e a minimização de custos, ainda que isso signifique a precarização e violação de conquistas na esfera trabalhista. Para Solange Barbosa de Castro Coura (2011, p. 242), as mudanças implementadas ou impostas no mundo laboral, que abalam sua estrutura, são idealizadas a partir de interesses econômicos, tendo por finalidade permitir ao capital uma maior acumulação com menor custo possível.

Aliás, abre-se um parêntese para mencionar que aludidos discursos resultaram, recentemente, na aprovação da Lei 13.467/2017 (Reforma Trabalhista), que importou na alteração de inúmeros dispositivos da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) e na inclusão de outros tantos, como é o caso do artigo 611-A, segundo o qual a convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei, em todas as hipóteses que enumera, ainda que estabeleçam condição menos favorável ao trabalhador. A menção a essa alteração legislativa se deve à sua atualidade e pertinência, já que algumas de suas disposições, como aquela citada acima, podem impactar em princípios abordados nesta pesquisa, como o princípio da proteção. No entanto, não é objeto desse trabalho o aprofundamento acerca de suas normas, principalmente porque as alterações promovidas possuem grande amplitude e ensejam profundas discussões, a serem objeto, cada uma delas, de estudo específico.

Fechando o parêntese e voltando ao cenário do mercado atual, nota-se o surgimento de um novo modelo de trabalhador, em que o contrato de trabalho acaba por deixar de evidenciar seus traços mais característicos em virtude da alteração do regime de dependência que se altera e se torna mais flexível. Esse trabalhador é introduzido numa zona fronteira na qual vigora o trabalho precário, com direitos reduzidos, ou até mesmo ausentes, ou seja, à margem da lei. O trabalhador passa a ser visto apenas como um objeto para desenvolver a economia, sofrendo restrições de direitos, portanto, sendo privado de sua dignidade.

E por causa dessa conjuntura de desconstrução e precarização do trabalho sob a capa da modernidade, em que as novas tecnologias impõem novos modos de pensar, trabalhar e produzir, bem como modificam a estrutura e a organização econômica empresarial, Cristiana Soares Campos e Flávia Cristina Rossi Dutra (2006, p. 80) afirmam que é necessário a valorização do valor-trabalho por meio da imposição de regras indisponíveis, evitando-se a espoliação do trabalhador e garantindo-se um mínimo de dignidade ao cidadão.

governamentais; redirecionamento da atuação estatal a qual deve ter estreita vinculação de sua economia com o mercado globalizado; e por fim, mitigação das políticas sociais, inclusive trabalhistas, em favor do exercício cada vez mais desregulado do mercado de bens e serviços (DELGADO, 2015, p. 22).

Com o advento das novas tecnologias que impactam o ambiente laboral e em razão dessa tendência de se querer dismantelar a regulação estatal, especialmente restringindo direitos trabalhistas, impende pontuar acerca de dois princípios nucleares do Direito do Trabalho, quais sejam o princípio da proteção e o princípio da primazia da realidade.

No que concerne ao princípio da proteção, ele consubstancia-se na tutela protetiva daquele que é considerado como parte hipossuficiente da relação laboral, ou seja, o vulnerável aos preceitos econômicos o qual necessita do trabalho para sobreviver. Nessa esteira, Maurício Godinho Delgado (2017, p. 214) afirma que o referido princípio “é uma teia de proteção à parte hipossuficiente na relação empregatícia — o obreiro —, visando retificar (ou atenuar), no plano jurídico, o desequilíbrio inerente ao plano fático do contrato de trabalho”. Nessa mesma linha de pensamento, Cassar (2015, p. 20) complementa que o fundamento de tal princípio encontra-se na desigualdade natural, uma vez que o capital possui toda a força do poder econômico, a igualdade será alcançada proporcionando tratamento desigual aos desiguais.

Diante do exposto, é importante frisar que, quando se limita ou até se impede o acesso de trabalhadores a direitos e garantias, está-se ferindo o princípio da proteção. Por isso, verifica-se que os trabalhadores, que são afetados pelas novas tecnologias, inseridos numa organização informal de trabalho, considerados sujeitos independentes e afastados do ambiente laboral tradicional, necessitam da tutela estatal, a fim de que lhes sejam asseguradas as garantias para que se alcance o mínimo existencial.

No que tange ao princípio da primazia da realidade, este preceitua que na seara trabalhista prioriza-se o que ocorre de fato em detrimento do aspecto formal do contrato de trabalho. Desse modo, quando há conflito entre a realidade factual e a verdade formal, esta será menos importante. Logo, conforme Delgado (2010, p. 95), no Direito do Trabalho deve-se, preferencialmente, examinar a prática concreta efetivada ao longo da prestação de serviços, independente da vontade, por ventura, manifestada pelos sujeitos.

Por isso, diante das modernas dinâmicas empresariais que por vezes podem querer camuflar a realidade por meio de uma simulação ou ocultação referente à natureza, estrutura e organização do empreendimento, será necessário atentar para as circunstâncias em que a atividade é exercida. Isto porque, segundo João Leal Amado e Catarina Gomes Santos (2017, p.346-347) as relações laborais se caracterizam pela situação de fato, isto é, pelo modo como se realiza a prestação de serviço, independentemente do nome que lhe foi atribuído pelos sujeitos. Concluem, ainda, que a denominação do contrato decorre de um exame que não se

fica pelo plano estático (análise das cláusulas estipuladas no documento escrito e dos direitos e deveres delas emergentes), antes requer uma avaliação da dinâmica relacional das partes (verificação da forma pela qual o contrato foi sendo executado).

Assim sendo, presentes os requisitos da relação de emprego, à luz do referido princípio, será impositivo o reconhecimento do vínculo empregatício.

2. O ANTAGONISMO ENTRE A RETÓRICA DA UBER COM A ECONOMIA DE COMPARTILHAMENTO

No contexto da sociedade contemporânea baseada nas inovações tecnológicas surge um modelo de negócio denominado, *sharing economy*, termo traduzido em português por economia de compartilhamento, o qual se fundamenta na conexão de pessoas por meio de plataformas ou aplicativos digitais com o intuito de compartilharem, oferecerem e consumirem coisas, em que os sujeitos têm liberdade e autonomia na relação, sendo esta baseada em regras que oportunizam benefícios recíprocos.

Nesse sentido, Adrián Todolí Signes (2017, p. 30) conceitua:

É modelo de negócio em que as novas tecnologias na internet permitem que as plataformas virtuais disponham de grandes grupos de prestadores de serviços, os quais ficam à espera de uma solicitação de serviço de um consumidor. Geralmente esse negócio se concretiza por meio do uso de um aplicativo por onde prestador de serviço e consumidor identificam oferta e demanda.

Esse movimento tem recebido denominações ainda não consensuais e variadas, tais como *on-demand economy*², *gig economy*³, economia colaborativa, economia-uber, uberização e economia disruptiva⁴. Esse novo tipo de empreendimento, que se apresenta como colaborativo, relaciona-se a diversos tipos de bens e abrange vários setores da economia os quais incluem mercados bem diferentes entre si, abarcando serviços de faxina, de transporte de passageiros, de consultorias jurídicas, dentre outros.

A economia compartilhada tem uma concepção que se coaduna com o espírito do seu próprio nome. Refere-se a formas alternativas de economia, baseadas em trocas, reutilização,

²Economia sob demanda ou economia baseada na prestação de serviços através de plataformas virtuais onde oferta e demanda se encontram (SIGNES, 2017, p. 30).

³Em alusão à economia dos bicos, ao trabalho precário e temporário (CHAVES JÚNIOR, 2017, p. 101).

⁴Surgiu do conceito de tecnologia disruptiva desenvolvido por Clayton M. Christensen, professor de Harvard. A tecnologia será disruptiva quando desenvolver uma nova forma de solucionar uma demanda no mercado (CHAVES JÚNIOR, 2017, p. 101).

redistribuição e compartilhamento de recursos, de bens, de experiências, de competências e de tempo. Caracteriza-se por um discurso de empoderamento do trabalhador, de solidariedade social, sustentabilidade ambiental, aproveitamento de bens e serviços, minimização de gastos, ou seja, esculpe-se por uma ideia de consumo colaborativo e sustentável para o desenvolvimento e melhoramento do mundo. Nos dizeres de Ana Carolina Reis Paes Leme (2017, p. 305) é um fenômeno massivo, célere e barato, em que todos podem realizar transações e estar com outras pessoas em um lugar comum – na rede – por meio da intermediação eletrônica do trabalho.

Introduzida nesse modelo emergente está a companhia multinacional Uber, fundada nos Estados Unidos em 2009, cuja filial em nosso país é a *Uber do Brasil Tecnologia LTDA*, que surgiu a partir da ideia de dois amigos empreendedores, tendo se expandido mundialmente e chegando no Brasil em 2014, primeiramente nas cidades do Rio de Janeiro e São Paulo. Ressalte-se que está juntamente com a *Airbnb*⁵, entre uma das duas maiores companhias do mundo dessa nova dinâmica empresarial. “Em 2016 tinha valor de mercado estimado em US\$50 bilhões” (KALIL, 2017, p.147), constatando-se dessa forma que é uma empresa altamente rentável com aporte intenso de capital.

A companhia, que se autodefine como fornecedora de tecnologia, oferece o serviço por meio de uma plataforma digital (aplicativo que leva o seu nome), intermediando a conexão entre usuário-passageiro com o motorista⁶, o qual, por sua vez, é supostamente considerado um parceiro, prestador de serviço autônomo e independente do ramo de transporte de passageiros.

Sustenta que não explora serviços de transportes, uma vez que não possui frota de veículos e nem contrata motoristas, seja na condição de empregados ou na condição de autônomos e que a prestação de serviços a qual intermedia é mantida por uma relação jurídica tríplice composta por motorista, passageiro e empresa gestora do aplicativo. Define sua relação com o condutor como negócio jurídico, consubstanciado na contratação do uso do aplicativo, afirmando que os clientes da empresa são os motoristas, que por sua vez, prestam serviços aos usuários-passageiros⁷.

Nesse contexto, interroga-se acerca dessa estrutura na qual a Uber sustenta-se inserida, questionando-se sobre o seu enquadramento na economia de compartilhamento e por

⁵É um serviço online comunitário para as pessoas anunciarem, descobrirem e reservarem hospedagem.

⁶Retirado dos Termos e Condições Gerais de Intermidação Digital. Disponível em: < <https://www.uber.com/pt-PT/legal/business/international/pt/>>. Acesso em: 10 ago. 2017.

⁷Retirado dos Termos e Condições Gerais de Intermidação Digital. Disponível em: < <https://www.uber.com/pt-PT/legal/business/international/pt/>>. Acesso em: 10 ago. 2017

consequente em relação à aplicação do Direito do Trabalho, especialmente no tocante à relação de emprego. Geraldo Magela Melo (2017, p. 225), a esse respeito, defende que é preciso estimular os aplicativos que têm a essência do consumo colaborativo, distinguindo-os dos negócios que objetivam a exploração do trabalho humano com dependência jurídica, sem garantir as proteções laborais tão caras à humanidade, sem observância dos valores mínimos de proteção.

Assim sendo, uma empresa avaliada em bilhões de dólares, notoriamente conhecida nos meios sociais por enfrentar diversas ações judiciais nas esferas civil e trabalhista, não pode ser integrante de uma autêntica economia colaborativa, não podendo apenas se apresentar como um empreendimento que fornece tecnologia sob o pretexto da reciprocidade de benefícios, uma vez que deixa bem evidente suas características de exploração em relação ao trabalhador. Logo, quando se percebe a verdadeira essência empresarial da Uber de exploração do labor alheio, é possível vislumbrar o tipo de relação que esta possui com seus motoristas os quais, paradoxalmente, ao discurso da empresa se encontram numa situação de notório descontentamento, não só no Brasil, como em outros países, o que se comprova pelas ações que tramitam no judiciário, bem como pelas notícias veiculadas na imprensa.

A companhia, portanto, desvirtua-se do espírito da economia de colaboração e cooperação, uma vez que nesse modelo de organização prepondera a liberdade para utilização da tecnologia disponibilizada, contrariamente ao que ocorre na conexão travada entre empresa e condutor, o qual não tem autonomia na prestação de seu serviço. Ressalte-se também que a empresa colabora para a existência de mais veículos nas ruas, fato este que não se harmoniza com a concepção de consumo sustentável contemplado pela *Sharing Economy*.

3. A CONFIGURAÇÃO DO VÍNCULO DE EMPREGO: UMA NOVA ROUPAGEM PARA OS ELEMENTOS FÁTICO - JURÍDICOS

Para analisar a incidência ou não de vínculo empregatício entre Uber e motoristas, é necessário se ater aos requisitos formais estabelecidos pela CLT numa abordagem frente a um Direito do Trabalho repensado, interpretado e compreendido dentro do cenário atual, marcado por modificações na estrutura organizativa tradicional empresarial, trazidas pelas novas tecnologias. Faz-se necessário também, perpassar pelas circunstâncias e aspectos que

envolvem a relação da companhia com os seus respectivos motoristas, analisando ainda, as peculiaridades de casos concretos extraídos de decisões no âmbito da justiça trabalhista.

Para fins didáticos, é preciso esclarecer, inicialmente, que serão utilizadas neste capítulo três decisões de primeira instância as quais reconheceram o vínculo de emprego, a saber, a sentença de 13 de fevereiro de 2017 extraída do processo nº 0011359-34.2016.5.03.0112, proferida pelo juiz Márcio Toledo Gonçalves, da 33ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte, cabendo evidenciar que nesta decisão já houve acórdão revertendo o julgamento de primeiro grau, do qual também discorrer-se-á; a sentença extraída do processo 1001492-33.2016.5.02.0013, proferida em 11 de abril de 2017 pelo juiz Eduardo Rockenbach Pires, da 13ª Vara do Trabalho de São Paulo; e a recente decisão de 12 de junho de 2017, extraída do processo nº 0010570-88.2017.5.03.0180, proferida pelo juiz Vitor Martins Pombo, da 42ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte.

Utilizar-se-ão, ainda, as decisões também de primeiro grau que descaracterizaram a relação de emprego, sendo elas, a sentença do juiz Filipe de Souza Sickert, da 37ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte, proferida em 30 de janeiro de 2017, extraída do processo nº 0011863-62.2016.5.03.0137; e por fim, o julgamento datado de 30 de maio de 2017, extraído dos autos de nº 0010044-43.2017.5.03.0012, proferido pelo magistrado Marcos Vinícius Barroso, da 12ª Vara do Trabalho, também, da capital mineira

A relação de emprego tem previsão nos artigos 2º e 3º da CLT, os quais dispõem acerca dos pressupostos configuradores do vínculo empregatício. Tais elementos são, portanto: trabalho não eventual, prestado por pessoa física com pessoalidade, subordinado e oneroso. Assim, constata-se que para a configuração da mencionada relação todos esses elementos devem estar conjugados. Em breves linhas, vale relembrar os conceitos de cada um.

O pressuposto da não eventualidade decorre da exigência de que os serviços prestados sejam necessários à atividade normal do empregador, ou seja, o obreiro fica obrigado a aguardar ou executar ordens do seu empregador, com certa continuidade temporal e permanência, independentemente da exclusividade na prestação do serviço e do número de horas trabalhadas. Segundo Maria Cecília Alves Pinto (2017, p. 201) será habitual a atividade exercida a favor da empresa, inserida aos seus fins normais e que esse trabalho contemple os demais requisitos previstos nos artigos 2º e 3º da CLT.

A pessoalidade diz respeito ao trabalho prestado por pessoa física, de modo pessoal, sem que o empregado possa se fazer substituir por outro na prestação do serviço. Insta

evidenciar que a existência ou não de vínculo de emprego é condição personalíssima, e deve ser avaliada caso a caso, dada as peculiaridades de cada relação.

A subordinação jurídica, considerada a principal característica para proteção laboral, é compreendida por Delgado (2017, p. 327-328) em três dimensões: clássica, objetiva, estrutural. A primeira, de nítido aspecto subjetivo, manifesta-se quando o empregado é compelido a obedecer às ordens de seu empregador quanto à forma de prestação. Ela se realiza com conexões de poder de comando e de intensidade de comando. A objetiva expressa-se pela integração do obreiro e seu labor aos fins e objetivos do empreendimento, ainda que afrouxadas. Nessa dimensão, a subordinação se realiza pela atividade do trabalho, e não pela pessoa do trabalhador. Por fim, a estrutural, que é a subordinação baseada na vinculação do obreiro à dinâmica da atividade econômica do empregador, pouco importando a presença ou ausência de ordens diretas de comando, bem como a harmonização do trabalhador ou não aos objetivos empresariais. Nessa dimensão, o trabalhador integra-se à cultura cotidiana empresarial, incorporado estruturalmente na sua dinâmica de organização e funcionamento.

Por fim, a onerosidade que se traduz na compensação que o empregado obtém pela prestação de sua atividade laboral. Delgado (2017, p. 321) destaca que, “ao valor econômico da força de trabalho colocada à disposição do empregador deve corresponder uma contrapartida econômica em benefício obreiro [...]”.

Inaugurando a discussão, cabe examinar se os elementos expostos anteriormente estão presentes na relação empresa e motorista. E nesse sentido, Márcio Toledo Gonçalves (BRASIL, 2017, p.11), preleciona que essa análise deve estar pautada pelo princípio da primazia da realidade, o qual já fora contemplado em capítulo anterior .

Se no exame do caso concreto for verificada a presença de todos os pressupostos para a configuração do vínculo, essa condição deverá ser reconhecida pelo julgador. No entanto, é necessário fazer uma análise do contexto global em que os sujeitos estão inseridos e verificar situações que ocorrem habitualmente com todos os motoristas-uber. Reiterando que o elemento norteador da análise do operador do direito será sempre o caso concreto consubstanciado no princípio da primazia da realidade.

Abra-se novamente parêntese para esclarecer como o sistema desenvolvido pela empresa funciona: o passageiro maior de idade, previamente, adere a um contrato, se cadastrando com dados pessoais. Depois acessa o aplicativo para fazer um pedido de veículo, indicando o itinerário e o carro que deseja. A partir daí, a empresa por meio da plataforma

envia ao passageiro uma estimativa de custo da viagem, de acordo com sua tabela própria de preços. Então, o usuário tem acesso ao percurso que o motorista localizado faz para chegar ao ponto de partida, por meio de um sistema de GPS (sistema de posicionamento global) e tem, inclusive, acesso à foto e ao nome do condutor. Ao chegar ao destino, o passageiro avalia o motorista, paga o serviço na forma oferecida pela empresa e o valor é creditado diretamente na conta desta, que, por sua vez, retém do valor uma porcentagem pela prestação de seus serviços, repassando o restante em favor do condutor. Já o motorista, formaliza um contrato de adesão com a Uber no qual fica ajustado que deve possuir ou alugar um veículo com os requisitos estipulados e apresentar previamente a documentação exigida. Nos termos do contrato, a empresa deixa claro se tratar de mero ajuste que estabelece direitos e obrigações relativos à utilização da plataforma, evidenciando que o serviço fornecido por ela é o de tecnologia e não o de transporte⁸. Fecha-se parêntese.

No aspecto atinente à não eventualidade, cabe focar primeiramente, que esta deve ser apreciada baseada no caso concreto com exame da situação pessoal de cada motorista conjugada com a existência ou não dos demais requisitos previstos na CLT.

A companhia descaracteriza a não eventualidade na prestação do serviço pelo condutor sob a justificativa da inexistência de dias e horários obrigatórios para a realização de suas atividades.

Para o magistrado Eduardo Rockenbach Pires, baseado em depoimento testemunhal, a plataforma da Uber admite o trabalho eventual em virtude da ausência de limite de tempo para o condutor permanecer inativo, tampouco existe uma imposição de número mínimo de horas de trabalho por dia ou por semana. Entretanto, concluiu que pelo fato de a empresa admitir o trabalho eventual não equivale a dizer que o trabalho de todos os motoristas é eventual. Em sua decisão o julgador acatou a não eventualidade tendo em vista que a Uber não comprovou o tempo de permanência do motorista na prestação da atividade (BRASIL, 2017, p. 9).

Nessa esteira, esse modelo de gestão embarça a identificação do pressuposto da não eventualidade, porque há uma dificuldade no enquadramento dos fatos à previsão legal, eis que distancia o trabalhador do empregador quanto ao conteúdo dos comandos a serem seguidos, bem como quanto à deslocalização do trabalho, que passa a ser prestado em ambiente distinto da empresa. Assim justifica-se uma reinterpretação desse requisito para a configuração do vínculo sempre que comprovar exploração do labor da pessoa física, inserida

⁸Retirado dos Termos e Condições Gerais de Intemediação Digital. Disponível em: <<https://www.uber.com/pt-PT/legal/business/international/pt/>>. Acesso em: 22 set. 2017.

nos parâmetros da atividade-fim da empresa, para qual é dirigida essa prestação de trabalho (PINTO, 2017, p. 204).

Quanto ao requisito da pessoalidade, a empresa afasta a sua existência sob o pretexto de que o passageiro pode ser atendido por qualquer um dos condutores disponíveis na plataforma naquele momento, sendo impossível escolher algum motorista em especial.

Divergentemente, o juiz Márcio Toledo de Gonçalves argumenta:

Não se pode confundir a pessoalidade marcante da relação motorista-Uber com a impessoalidade da relação usuário-motorista. Assim, da mesma forma que, na maioria das vezes, não podemos escolher qual cozinheiro irá preparar nosso prato em um restaurante ou qual vendedor irá nos atender em uma loja de sapatos, não é dado ao usuário do aplicativo indicar qual motorista o transportará (BRASIL, 2017, p. 14).

Na mesma linha de raciocínio da empresa, o acórdão, que foi o primeiro pronunciamento da justiça mineira em segundo grau sobre o tema, reverteu o julgamento de primeiro grau que reconheceu o vínculo, por verificar que não houve pessoalidade sob a justificativa de que os condutores podem ser substituídos por outros, também inscritos na plataforma, além de terem autonomia para ficar inativos no sistema ou rejeitar corridas. A relatora esclareceu ainda, que os interessados no uso da plataforma podem ser pessoas jurídicas, que podem cadastrar, se desejarem, vários veículos em suas contas, recebendo as corridas da Uber e transferindo o valor devido a eventual condutor assistente. Ressaltou, que o cadastramento ocorre por questões de proteção dos próprios motoristas e dos usuários (BRASIL, 2017, p. 15-16).

Em contrapartida, para Márcio Toledo Gonçalves está caracterizado o mencionado requisito tendo em vista a exigência de prévio cadastro pessoal de cada motorista, inclusive para aquele que for utilizar-se de veículo de propriedade de outro, não podendo nenhum motorista ceder sua conta do aplicativo para outra pessoa. Outro ponto evidenciado pelo julgador foi o fato de que a permissão dada ao proprietário do veículo para que terceiros o utilizem é irrelevante por tratar-se apenas de uma expressão do poder diretivo daquele que controla a prestação do serviço (BRASIL, 2017, p. 12-13). Nessa esteira, o magistrado Eduardo Rockenbach Pires também entende que o cadastro de cada condutor é individual, sendo aceito não pelo motorista originário, e sim pela empresa (BRASIL, 2017, p. 9). Cite-se, por fim, o entendimento do juiz Vitor Martins Pombo que reafirma a existência da pessoalidade, sob o fundamento de que o condutor, muito embora não tenha que dirigir carro

próprio, deve ser necessariamente cadastrado na Uber, isto é, passar pelas exigências estipuladas pela empresa, não podendo ser alguém escolhido exclusivamente pelo proprietário do veículo ou por algum motorista já inscrito (BRASIL, 2017, p. 4). Ou seja, o trabalhador deve estar vinculado diretamente à empresa gestora ao se utilizar do aplicativo. Logo, a pessoalidade existe em relação a cada motorista que presta serviços pela plataforma.

Passando ao exame do requisito da subordinação, o magistrado, Marcos Vinícius Barroso, em sua decisão de improcedência que ainda condenou o autor à litigância de má-fé, defende que a ausência de subordinação (jurídica, estrutural ou qualquer outra) é uma regra no *modus operandis* da empresa, a qual não impõe nenhuma norma a ser seguida, apenas define regramentos mínimos voltados à aparência daqueles que estão na plataforma e à segurança de todos (motoristas e passageiros, como alertas de velocidades ou suportes de segurança). Para este julgador os comandos de subordinação utilizados pela empresa são uma materialização, no mundo dos fatos, daquilo que as soluções de tecnologia da informação se propõem: servir, com dados e informações, aos seus usuários. Mais adiante, assevera que a Uber é uma fornecedora de tecnologia da informação que repassa ao motorista e aos passageiros as despesas por utilizarem o sistema, tendo como objetivo natural de qualquer sociedade empresária a geração de lucros (BRASIL, 2017, p. 2-3).

Com essa linha de pensamento o juiz substituto Filipe de Souza Sickert também descaracterizou vínculo por entender a ausência de um dos elementos fático-jurídicos: a subordinação sob a perspectiva clássica, objetiva e estrutural. Esta última, segundo o julgador, em razão de o trabalhador não estar inserido na dinâmica da empresa. Essa constatação ocorreu por ter ficado evidenciado, por meio do contrato social da empresa e contrato entre motorista e Uber, que o objeto da empresa é fornecimento de tecnologia e não serviço de transporte (BRASIL, 2017, 7-8). Ora, a luz do princípio da primazia da realidade, o aspecto formal do contrato não pode preponderar sobre os fatos.

É importante ressaltar que na decisão de improcedência dada pelo mencionado magistrado, antes do julgamento do recurso pela segunda instância foi homologada conciliação, constando cláusula de confidencialidade, razão pela qual os termos do acordo são documentos restritos às partes. Fica a interrogação da razão pela qual a Uber tem interesse em realizar acordos, já que fora a parte vencedora em primeiro grau. Outro ponto relevante é que, coincidentemente, o relator do processo foi o desembargador, José Eduardo de Resende Chaves Júnior, um dos coordenadores da obra que serve como referencial teórico para o

presente trabalho e que recentemente publicou matéria no *Migalhas*⁹ expondo argumentos relevantes para a existência da configuração do vínculo.

Na contramão desses entendimentos, percebe-se que a subordinação, é sim, o *modus operandi* da empresa e que esta apresenta uma formatação de controle moderna que se dá por meio de comandos ou por programação. Rodrigo de Lacerda Carelli (2017, p. 140-142), a partir de entrevistas realizadas com quarenta motoristas, entende que “o foco dessa dependência está na programação pela apresentação de metas, regras e medida dos resultados por meio de indicadores estatísticos”. Segundo o autor, a estrutura da relação entre Uber e motorista é uma aliança neofeudal, uma vez que concede certa liberdade aos trabalhadores a qual é imediatamente negada pelo dever de aliança e de cumprimento dos objetivos traçados na programação, que é realizada de forma unilateral pela Uber.

Nesse modelo, a empresa vê o trabalhador como parceiro, tendo como lema a autonomia do trabalhador, utilizando-se da seguinte frase: “você pode dirigir com a Uber quando quiser, durante o dia ou à noite, 365 dias por ano. Você escolhe a hora em que vai dirigir, assim não perde os momentos mais importantes da sua vida”¹⁰. Todavia, há o controle que se opera por uma autonomia disfarçada, porque ao mesmo tempo que é concedida, é negada de forma arbitrária, justamente porque o motorista pode ser advertido por não cumprimento de critérios definidos, e/ou até mesmo desligados do sistema a qualquer momento, sem qualquer motivação, sem que seja dado a ele qualquer oportunidade de defesa. Nesse sentido é o depoimento de um motorista: “Flávio, 45 anos, segundo grau completo, disse que já recebeu advertência por ter errado o caminho no Carnaval ao buscar o passageiro, mas na verdade teve que desviar em razão de blocos” (CARELLI, 2017, p. 138).

Esse controle se caracteriza quando a empresa impõe o preço do produto e o distribui conforme oferta e demanda; quando concede ao trabalhador premiações para que se mantenham ativos; quando oferece a tarifa dinâmica¹¹, bem como quando realiza avaliações em forma de notas dadas pelos usuários (CARELLI, 2017, p. 143). Observe-se depoimento de um motorista que exemplifica o que foi exposto:

A Uber costuma inventar atrativos para incentivar motorista a continuar dirigindo. Quando decide pausar para se alimentar ou descansar, por exemplo, aparece um aviso para continuar dirigindo, pois estaria há 10 minutos de ganhar duas horas.

⁹ Migalhas é um informativo com conteúdo jurídico-político-econômico, possui pequenas notas, daí o nome.

¹⁰ Informação disponível em < <https://www.uber.com/pt-BR/drive/> >. Acesso em 20 out. 2017.

¹¹ Visualização no mapa do app dos locais onde há menor número de motoristas e maior demanda de passageiros; quanto mais escura a região, mais alto o preço da corrida.

Quanto mais escura a região estiver no mapa, mais alto o preço. Contudo, frequentemente a região fica mais clara à medida em que o motorista se aproxima, tornando-se uma brincadeira de gato e rato. Esse mecanismo acaba tendencioso, pois frequentemente o preço dinâmico encontra-se em endereços que não existem, o cliente acaba cancelando ou o preço cai quando se alcança o local indicado (CARELLI, 2017, p. 136).

Outro motorista relata que se sentia muito pressionado pelas avaliações realizadas pelos passageiros, afirmando que “o padrão de nota é muito alto, se você fizer 20 viagens e as pessoas te derem só 4 estrelas já baixa muito a média, e a média baixa você pode ser expulso” (CARELLI, 2017, p. 138).

Complementando todo o raciocínio anteriormente exposto, o ilustre desembargador José Eduardo de Resende Chaves Júnior (2017, s.p.), do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, invoca fortes argumentos favoráveis à existência do vínculo. Para ele a subordinação existe porque a empresa gerencia todo o modo de produção, a exemplo de definir o pagamento, recebê-lo do passageiro e repassá-lo para o condutor do veículo; e também, por exercer o controle disciplinar sobre os motoristas, pois aplica as penalidades aos trabalhadores que infringirem suas normas de serviço e/ou que forem mal avaliados pelos passageiros. Ressalta, ainda, que há uma distinção entre meio de produção – o qual condiciona materialmente os modos de produção – e ferramenta de trabalho, sendo esta o veículo e o celular do motorista cuja propriedade não descaracteriza o vínculo.

Para finalizar, é importante mencionar a colocação do juiz Vitor Martins Pombo, segundo o qual a verdadeira autonomia ocorre quando os profissionais têm liberdade na prestação do serviço que oferecem, podendo escolher o veículo a ser utilizado, horário da realização dos serviços, o trajeto, o preço, a clientela. Diferentemente do que ocorre entre Uber e seus motoristas. Ressalta que existe a subordinação direta e estrutural na relação, e que o simples uso de meios tecnológicos não descaracteriza a subordinação direta por previsão expressa do parágrafo único do art. 6º da CLT (BRASIL, 2017, p. 6-7). Isso porque o vínculo não depende do lugar no qual a atividade é exercida

No tocante à onerosidade, a Uber, gestora da plataforma, insiste na tese de que atua como intermediadora entre passageiro e motorista, sendo este apenas seu cliente, considerando que é ele que lhe remunera para utilizar seu aplicativo. Contudo, reitera-se que é a própria companhia que disponibiliza ao passageiro a forma de pagamento, retém o valor e repassa uma porcentagem ao trabalhador.

Márcio Toledo Gonçalves, por força do princípio da primazia da realidade, compreende que a Uber controla, de forma exclusiva, toda a política de pagamento do serviço

prestado, com relação ao preço cobrado por quilometragem rodada e tempo de viagem, bem como quanto às formas de pagamento, às promoções e aos descontos (BRASIL, 2017, p. 14-15). Para elucidação do posicionamento vejamos o seguinte trecho:

A Uber reserva o direito de alterar o cálculo do preço a qualquer momento, a critério da Uber com base em fatores do mercado local e a Uber enviará um aviso ao(à) cliente caso tal alteração possa resultar em uma mudança no preço recomendado.¹²

Ainda nesse sentido, o julgador destaca que a companhia não só remunera os motoristas, como também oferece prêmios quando alcançados alguns requisitos pré-estipulados, e que a empresa paga ocasionalmente os condutores por tempo à disposição, isso conforme depoimento nos autos. Outro fato importante exposto pelo julgador é que a empresa remunera seus motoristas mesmo que as viagens sejam gratuitas para o usuário, informação que é retirada do sítio eletrônico da plataforma (BRASIL, 2017, p. 15-16).

Com entendimento parecido, o juiz Eduardo Rockenbach Pires acolheu a presença da onerosidade tendo em mente a comprovação da verdadeira natureza da atividade da companhia, defendendo que o produto principal oferecido é o transporte de passageiros, sendo o aplicativo apenas um instrumento para funcionamento do serviço. Assim, não é o motorista quem paga para utilizar o aplicativo, mas o contrário, sendo este remunerado por exercer a atividade econômica da empresa. Destacou ainda que os métodos para definir o valor da viagem permitem inferir que a porcentagem repassada ao trabalhador tem natureza salarial, citando como exemplo o fato de o preço da corrida ser fixado em relação a variáveis de tempo e distância, tudo conforme critérios determinados pela empresa. (BRASIL, 2017, p. 6-9).

Percebe-se, portanto, que o motorista não recebe a remuneração do usuário, mas da empresa gestora do aplicativo, ficando evidente a configuração de um modelo de negócio que tenta afastar a onerosidade, sendo inegável a sua existência.

Verificou-se, portanto, que a relação de emprego entre a Uber e o motoristas restou configurada por se ter demonstrado a presença de todos os elementos fático - jurídicos.

A propósito, corroborando a tese defensiva desta pesquisa, é pertinente mencionar que foi amplamente divulgada notícia acerca da decisão de 10 de novembro do presente ano, proferida pelo Tribunal de Apelação de Londres que manteve o julgamento de primeiro grau de reconhecimento para o vínculo de emprego do motorista com a Uber.

¹²Retirado dos Termos e Condições Gerais de Intemediação Digital. Disponível em: < <https://www.uber.com/pt-PT/legal/business/international/pt/>>. Acesso em: 22 set. 2017.

CONCLUSÃO

Por tudo que foi exposto nesta investigação, restou evidenciado que há argumentos plausíveis e muito bem fundamentados para se inferir que a companhia Uber não é somente intermediadora de fornecimento de tecnologia, mas uma empresa que atua no ramo de transporte, tendo uma relação de emprego com seus motoristas, os quais, por conseguinte, não são prestadores autônomos de serviço. Do exame das circunstâncias das relações travadas entre os sujeitos, demonstrou-se a ocorrência dos requisitos essenciais caracterizadores do vínculo de emprego. Contudo, insta salientar que o elemento norteador para aferição da relação empregatícia deverá ser o exame da natureza do serviço e da situação jurídica do trabalhador, no caso concreto consubstanciado no princípio da primazia da realidade.

Muito embora a Uber sustente que oferece liberdade e oportunidade colaborativa para seus parceiros, ela se afasta da autêntica concepção de economia de compartilhamento, a uma, porque há total ingerência da empresa na relação passageiro e motorista, não havendo liberdade na negociação entre eles; a duas, porque sustenta sua estrutura capitalista sobre a exploração do trabalhador com objetivo de acumulação de riqueza sem se preocupar com a precarização das condições de trabalho do motorista e sem assumir responsabilidades trabalhistas.

Esse tipo de atuação mercadológica no qual a Uber se insere, por nem sempre se enquadrar nos institutos jurídicos clássicos, deve ser analisado, discutido e refletido à luz de um Direito que se amolde às novas roupagens de trabalho, isto porque é ele (o Direito) um instrumento de controle social que deve se adequar às mudanças para conferir um patamar mínimo civilizatório e garantir a dignidade da pessoa humana a todos, inclusive aos trabalhadores.

Nessa perspectiva, diante das modernas tecnologias que transformam as relações laborais, considerando os novos arranjos que se estabelecem na economia com o intuito de dissimular a identificação dos requisitos legais caracterizadores do vínculo de emprego, a fim de desviar-se do cumprimento da legislação, há a necessidade de uma releitura dos elementos fático- jurídicos sob uma perspectiva que se afaste da concepção tradicional e se adeque ao novo cenário, com vistas a reconhecer o vínculo de emprego e incluir o motorista- uber na rede protetiva do Direito do Trabalho.

Não se pretende a extinção dos novos modelos de negócio sustentados pelas práticas capitalistas, tampouco o fim da empresa Uber, mas é necessário conciliar o aperfeiçoamento

tecnológico com o desenvolvimento à luz de normas jurídicas trabalhistas protetivas que regulem o trabalho sob uma perspectiva do seu valor sócio-econômico e da justiça social

É preciso, também, distinguir as práticas empresariais cujo objetivo é a exploração do trabalhador e a lucratividade, daquelas que têm como escopo o consumo colaborativo, sendo que as primeiras deverão sofrer interferência e regulamentação estatal e as últimas deverão ser incentivadas.

A Uber deve continuar operando, entretanto deve ser reconhecida a essência de seu negócio como uma empresa que atua no ramo de transportes e por consequência prevalecer a relação de emprego quando as circunstâncias de fato se sobrepuzarem às aparências de arranjos contratuais, cujo objetivo é afastar a aplicabilidade da legislação.

Por fim, tratando-se de tema incipiente no nosso ordenamento jurídico, este estudo não objetiva exaurir a discussão que é tão complexa, ficando a cargo da doutrina e da jurisprudência uma interpretação pautada na proteção do trabalhador e que prestigie os valores constitucionais do trabalho. Conclui-se, desse modo, que o novo ao romper paradigmas traz mudanças às quais deverão ser acompanhadas por uma legislação que enfrente as novas realidades sociais a fim de que o Direito continue assegurando ao ser humano, em qualquer contexto, a sua dignidade.

BIBLIOGRAFIA

AMADO, João Leal; SANTOS, Catarina Gomes. **A Uber e os seus motoristas: mind the gap!**. In: LEME, Ana Carolina Paes Leme; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (Coord.). *Tecnologias Disruptivas e a Exploração do Trabalho Humano*. São Paulo: LTr, 2017.

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

_____. **Decreto-Lei 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho, RJ, 1943.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da Segunda Região. **Sentença de procedência parcial da 13ª Vara do Trabalho de São Paulo**. Julgador: Eduardo Rockenbach Pires. Data de Julgamento: 08/05/2017. Disponível em: <https://pje.trt2.jus.br/primeirograu/Processo/Consulta_documento/listView.seam?nd=170330083322972000000061601335>. Acesso em 10 ago. 2017.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região. **Recurso Ordinário à sentença de procedência.** Relatora: Juíza Maria Stela Álvares da Silva Campos. Data de julgamento: 23/05/2017. Disponível em: <<http://www.trt3.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView?nd=17041118030811100000013742875>>. Acesso em: 11 ago. 2017.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região. **Sentença de improcedência da 12ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte.** Julgador: Marcos Vinícius Barroso. Data de julgamento: 30/05/2017. Disponível em: <<https://pje.trt3.jus.br/primeirograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=17053017192118000000045907226>>. Acesso em 10 ago. 2017.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região. **Sentença de improcedência da 37ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte.** Julgador: Filipe de Souza Sickert. Data de julgamento: 30/01/2017. Disponível em: <<https://pje.trt3.jus.br/primeirograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=17013014211510800000038030024>>. Acesso em 10 ago. 2017.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região. **Sentença de procedência da 33ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte.** Julgador: Márcio Toledo Gonçalves. Data de julgamento: 13/02/2017. Disponível em: <<https://pje.trt3.jus.br/primeirograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=17013114275439000000038127039>>. Acesso em 10 ago. 2017.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região. **Sentença de procedência parcial da 42ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte.** Julgador: Vitor Martins Pombo. Data de julgamento: 11/06/2017. Disponível em: <<https://pje.trt3.jus.br/primeirograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=17051510501500700000044674423>>. Acesso em 10 ago. 2017.

CAMPOS, Cristiana Soares; DUTRA, Flávia Cristina Rossi. Globalização e dignidade da pessoa humana. **Revista do Tribunal do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 43, n. 73 p. 79-84, jan./jun. 2006.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. **O Caso Uber e o Controle por Programação:** de carona para o século XIX. In: LEME, Ana Carolina Paes Leme; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (Coord.). *Tecnologias Disruptivas e a Exploração do Trabalho Humano*. São Paulo: LTr, 2017.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. São Paulo: Método. 2015.

CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. Motorista do Uber poderá ser considerado empregado do Brasil. **Migalhas**, São Paulo, 20 de abr. 2016. Disponível em: <<http://www.migalhas.com.br/dePeso/16, MI23791841046-motorista+do+Uber+podera+ser+considerado+empregado+no+Brasil>>. Acesso em: 23 set. 2017.

COURA, Solange Barbosa de Castro. O capitalismo contemporâneo e suas transformações: o impacto da terceirização trabalhista. **Revista do Tribunal do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 53, n. 83, p. 241-267.

DELGADO, Maurício Godinho. **Capitalismo, Trabalho e emprego: entre o paradigma da destruição e os caminhos de reconstrução**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2015.

_____, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017.

_____, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **O Direito do Trabalho na Contemporaneidade: clássicas funções e novos desafios**. In: LEME, Ana Carolina Paes Leme; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (Coord.). **Tecnologias Disruptivas e a Exploração do Trabalho Humano**. São Paulo: LTr, 2017.

_____, Maurício Godinho. **Princípios de Direito Individual e Coletivo do Trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2010.

KALIL, Renan Bernardi. **Direito do Trabalho e Economia de Compartilhamento: primeiras considerações**. In: LEME, Ana Carolina Paes Leme; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (Coord.). **Tecnologias Disruptivas e a Exploração do Trabalho Humano**. São Paulo: LTr, 2017.

LEME, Ana Carolina Paes Leme. **A Relação entre o Implemento das Inovações Tecnológicas Disruptivas e a Potencialização de Práticas Antissindicais**. In: LEME, Ana Carolina Paes Leme; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (Coord.). **Tecnologias Disruptivas e a Exploração do Trabalho Humano**. São Paulo: LTr, 2017.

_____, Ana Carolina Paes Leme; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (Coord.). **Tecnologias Disruptivas e a Exploração do Trabalho Humano**. São Paulo: LTr, 2017.

MELO, Geraldo Magela. **A Uberização do Trabalho Doméstico. Limites e Tensões**. In: LEME, Ana Carolina Paes Leme; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (Coord.). **Tecnologias Disruptivas e a Exploração do Trabalho Humano**. São Paulo: LTr, 2017.

PINTO, Maria Cecília Alves. **As Novas Ferramentas Tecnológicas de Gestão de Mão de Obra e a Necessária Releitura do Elemento Fático-Jurídico da Não Eventualidade na Relação de Emprego**. In: LEME, Ana Carolina Paes Leme; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (Coord.). **Tecnologias Disruptivas e a Exploração do Trabalho Humano**. São Paulo: LTr, 2017.

SAKO, Emília Simeão Albino. **Trabalho e novas tecnologias: direitos on-line ou direitos de 4ª geração**. São Paulo. LTr, 2014.

SIGNES, Adrian Todolí. **O Mercado de Trabalho no Século XXI: on-demandeconomy, crowdsourcing e outras formas de descentralização produtiva que atomizam o mercado de trabalho**. Traduzido por Ana Carolina Reis Paes Leme e Carolina Rodrigues Carsalade. In: LEME, Ana Carolina Paes Leme; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (Coord.). **Tecnologias Disruptivas e a Exploração do Trabalho Humano**. São Paulo: LTr, 2017.