

KAMILLA FERREIRA NEVES

**A INTERMEDIÇÃO DA MÃO DE OBRA ATRAVÉS DE PLATAFORMAS
ELETRÔNICAS E SEUS EFEITOS NO CONTRATO DE TRABALHO**

TEÓFILO OTONI – MG

FACULDADES UNIFICADAS DE TEÓFILO OTONI

2018

KAMILLA FERREIRA NEVES

**A INTERMEDIÇÃO DA MÃO DE OBRA ATRAVÉS DE PLATAFORMAS
ELETRÔNICAS E SEUS EFEITOS NO CONTRATO DE TRABALHO**

Monografia apresentada ao Curso de Direito das
Faculdades Unificadas de Teófilo Otoni, como
requisito parcial à obtenção do título de Bacharel
em Direito.

Área de Concentração: Direito do Trabalho.
Orientadora: Hazel Ena do Socorro Santos.

TEÓFILO OTONI – MG

FACULDADES UNIFICADAS DE TEÓFILO OTONI

2018

Kamilla Ferreira Neves

A intermediação da mão de obra através de plataformas eletrônicas e seus efeitos no contrato de trabalho

Monografia apresentada ao Curso de Direito das Faculdades Unificadas de Teófilo Otoni, como requisito parcial à obtenção do título de Bacharel em Direito.

BANCA EXAMINADORA

Aprovada em ____ / ____ / _____

Dedico este trabalho à minha mãe, meu filho, meu esposo, meus irmãos, aos mestres e aos companheiros e amigos que sempre agregaram valores na jornada da minha vida, pois os relacionamentos familiares e sociais fazem desta conquista um triunfo coletivo.

AGRADECIMENTOS

Agradeço, primeiramente, a Deus que permitiu que tudo isso acontecesse ao longo da minha vida, e não somente nestes anos como universitária, mas que em todos os momentos é o maior mestre que alguém pode conhecer.

Agradeço a minha mãe Neli, heroína que me deu apoio, incentivo nas horas difíceis, de desânimo e cansaço, ao meu filho Henry Eduardo que, embora não tivesse conhecimento disto, iluminou de maneira especial os meus pensamentos, me levando a buscar mais conhecimentos.

Também aos meus irmãos, Katriny e Igor, que, de forma especial e carinhosa, me deu força e coragem, me apoiando nos momentos de dificuldades.

Aos meus amigos, Amaury, Alexssandro, Ewerton e Juceni, pelos momentos que ficarão marcados em minha memória, pelas alegrias, tristezas e dores compartilhadas. Com vocês, as pausas entre um parágrafo e outro de produção melhora tudo o que tenho produzido na vida.

Agradeço imensamente ao meu professor de TCC, Wallasce Almeida Neves que com toda paciência e conhecimento soube dedicar e aproveitar cada minuto do seu tempo para me ensinar e auxiliar a concluir o meu trabalho, e responder todas as minhas bricadeiras, levarei você para além da faculdade.

A minha linda orientadora Hazel Ena Socorro dos Santos que também me escolheu pra ser sua orientanda e com seu jeito extrovertida soube corrigir e elogiar todo o meu esforço, com certeza é uma pessoa sensacional não apenas como professora, mas também com um ser humano.

A todos aqueles que, de alguma forma, estiveram e estão próximas de mim, fazendo esta vida valer cada vez mais a pena.

“O capital existe, se forma e sobrevive à
custa da sociedade que trabalha e nem
sempre é recompensada pelos lucros que
gera”.

Machado de Assis, escritor.

RESUMO

O presente trabalho tem por objetivo o uso de aplicativos de transporte individual, em especial o aplicativo UBER em um cenário globalizado e altamente tecnológico e seus mecanismos de proteção aos trabalhadores que dele façam seu método de trabalho. Será apresentada a relação jurídica que a empresa UBER estabelece com todos seus motoristas cadastrados, seus colaboradores, com a finalidade de garantir e preservar os direitos a eles estabelecidos na Constituição Federal de 1988 e na Consolidação das leis do Trabalho (CLT). Os princípios norteadores do trabalho assim como sua aplicabilidade nesse caso em concreto também serão apontados, assim como a legislação e a doutrina enxerga atualmente essa nova relação, sendo ela considerada trabalhista ou simplesmente, comercial, entre os motoristas e a empresa que gere o aplicativo. Serão apresentadas ainda decisões recentes a respeito do exposto e a legislação trabalhista aplicada nessa nova relação.

Palavras-chave: direito; trabalho; transporte; aplicativo.

ABSTRACT

The objective of this work is to use individual transport applications, especially the UBER application in a globalized and highly technological scenario and its mechanisms of protection to the workers that make it their working method. The legal relationship that UBER establishes with all its registered drivers, its employees, will be presented with the purpose of guaranteeing and preserving the rights established by the Federal Constitution of 1988 and the Consolidation of Labor Laws (CLT). The principles guiding the work as well as its applicability in this particular case will also be pointed out, just as legislation and doctrine currently sees this new relationship, being considered labor or simply, commercial, between the drivers and the company that manages the application. Recent decisions will be made regarding the foregoing and the labor legislation applied in this new relationship.

Keywords: law; work; transportation; application.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	9
1. HISTÓRIA DO DIREITO DO TRABALHO	11
2. PRINCÍPIOS GERAIS DO DIREITO DO TRABALHO	15
3. A ORIGEM DO FENÔMENO UBER	21
3.1. AS TECNOLOGIAS USADAS PELO UBER	22
3.2. A INFLUÊNCIA DAS INSTITUIÇÕES NO PROCESSO DE DIFUSÃO DO UBER	25
4. RELAÇÃO DE EMPREGO DO TRABALHADOR UBER	29
4.1. LEI 13.640/2018 – A LEI DO UBER E SUAS ESPECIFICAÇÕES	34
5. POSICIONAMENTOS A RESPEITO DO UBER NO BRASIL	38
5.1. JULGADOS A RESPEITO DO UBER.....	39
6. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS E TÉCNICOS DA PESQUISA 43	
6.1. CLASSIFICAÇÃO DA PESQUISA QUANTO AOS FINS	43
6.2. CLASSIFICAÇÃO DA PESQUISA QUANTO AOS MEIOS.....	43
6.3. TRATAMENTO DOS DADOS.....	43
CONSIDERAÇÕES FINAIS	45
REFERÊNCIAS	47

INTRODUÇÃO

A presente monografia tem o escopo de apresentar o uso de aplicativos de transporte individual, em especial o aplicativo UBER em um cenário globalizado e altamente tecnológico e seus mecanismos de proteção aos trabalhadores que dele façam seu método de trabalho.

No decorrer no trabalho, será mostrada a relação jurídica que a empresa UBER estabelece com todos seus motoristas cadastrados, seus colaboradores, com a finalidade de garantir e preservar os direitos a eles estabelecidos na Constituição Federal de 1988 e na Consolidação das leis do Trabalho (CLT).

No primeiro capítulo será abordada a história do direito do trabalho, suas lutas, suas conquistas e a evolução de toda uma trajetória marcada por conflitos e interesses sociais.

A seguir, no segundo capítulo, os princípios gerais do Direito do Trabalho, que são as diretrizes necessárias no ordenamento jurídico Brasileiro para se obter as formas adequadas na relação do empregador com o seu trabalhador, prevalecendo as condições sociais e de trabalho.

No terceiro capítulo a definição da plataforma e aplicativo UBER, sua origem, suas características que o diferem de um serviço de transporte habitual, sua tecnologia e a influencia no seu processo de difusão e aceitação na sociedade.

O capítulo quarto destacará as transformações e os mecanismos de proteção aos trabalhadores do UBER que devem respeitar a dignidade do trabalhador, a relação e natureza do serviço, e a importância dos direitos consagrados pela nossa Constituição Federal, CLT e a lei 13.640/2018, que estabelece as normas a serem utilizadas para os serviços de transporte UBER.

Em seguida, já no quinto capítulo, a relação de trabalho será aprofundada com destaque a remuneração do contrato de trabalho na prestação pessoal de serviços oferecidos pelo UBER constantes de uma relação habitual, continua e sem interrupção que alcançou a designação de “uberização” laboral que consolida todos os vínculos empregatícios.

Finalizando com o posicionamento do Poder Judiciário com as jurisprudências a respeito do assunto e tentando buscar a melhor forma de suprir todas as lacunas

ainda não definidas pelo legislador na possibilidade de se estabelecer os princípios fundamentais inerentes ao direito Trabalhista.

1. HISTÓRIA DO DIREITO DO TRABALHO

A atividade humana desempenhada através da força, habilidade ou intelecto, concentrada para uma determinada finalidade é o que podemos definir como trabalho.

Segundo Cramacon (2014, p. 1317) a origem da palavra trabalho: “(...) se origina do termo latim *tripalium*, instrumento de tortura utilizado na antiga Roma, sendo formado por três estacas (paus) cravadas no chão na forma de uma pirâmide, o qual eram torturados os escravos”.

A atividade laborativa primária do homem foi a escravatura, iniciada entre 4000 a. C. e 3500 a. C., trabalho exercido não por vontade ou por consentimento, e sim, por obrigação, imposição exercida por seu dono.

O escravo não possuía personalidade jurídica e era conhecido como “coisa”, “objeto”, bem de baixo valor e que serviria como produto de troca em diversas ocasiões por interesse comercial. Conforme o entendimento de Venosa (2008, p.131) “o escravo está na posição de coisa (*res*), sendo, portanto suscetível de qualquer transação comercial”.

O trabalho não era digno e tão pouco honrado, visto que era desempenhado como um tipo de “castigo”, o povo vencido nas guerras era escravizado pelo povo vencedor, bárbaros, infiéis, prisioneiros, indígenas, negros eram alvos da escravidão.

Não poderia constituir família, não possuía nenhum tipo de liberdade, não recebia salário e sua ligação era pessoalmente com o dono da terra e este decidia sob sua vida ou morte e o fruto de seu trabalho beneficiava somente o dono da terra, não poderia possuir nenhum tipo de bem material.

A escravidão surgiu na Antiguidade em 4000 a. C. e manteve-se de forma mista na Idade Média e na Idade Moderna em virtude do advento da servidão através do feudalismo, os donos da terra agora eram denominados de senhores feudais.

O feudalismo transformou os escravos em servos, a ligação do trabalho do servo diferencia-se do escravo no aspecto que sua ligação, pois agora era com a terra e não com o dono da terra, porém ainda era um trabalho forçado, conforme o entendimento de Jorge Neto e Cavalcante (2013, p.7), dispõem que: “O trabalho

servil era um trabalho produtivo, mas não poderia ser tido como um trabalho livre e sim forçado.”

Podemos afirmar que houve uma evolução no labor do homem, porém o trabalho servil, qual era exercido pelo servo em forma de prestação de serviços, obediência e extrema assistência, tinha como contraprestação uma pequena gleba para moradia e agricultura para sua sobrevivência e sustento, adquiria proteção contra ataques de bárbaros e estavam sujeitos a inúmeras limitações.

Dentre as limitações que estavam sujeitos os servos, em especial, era a limitação de locomoção, não poderiam deslocar-se onde bem entendessem, uma vez que continuava ser considerado como “coisa” e o trabalho continuava sendo imposto, porém nesse período poderia constituir família e os laços com o senhor feudal era hereditário, passando a servidão de pai para filho.

No início da idade Média foi vislumbrada a personalidade jurídica do servo de forma precária, pois mesmo com esse reconhecimento, o servo estava distante de possuir a mesma importância dos senhores feudais.

A partir do século XII surgiram as corporações medievais, reduzindo dessa forma o feudalismo, sendo que essas corporações possuíam base nos *collegia* de Roma e nas *guildas germânicas*, conforme podemos avaliar de forma minuciosa com a definição de Jorge Neto e Cavalcante (2013, p.10):

Em linhas objetivas, a corporação medieval representava um grupo organizado de produtores, visando ao controle do mercado e da concorrência, além de garantir os privilégios dos mestres (seus dirigentes).

A divisão dos membros das corporações era três: aprendizes, companheiros e mestres, possuindo as seguintes características:

Os aprendizes geralmente eram os mais jovens, o trabalho era árduo e exaustivo, pois se acreditava que decorrente da pouca idade o esforço físico faria parte do aprendizado e inúmeras vezes apanhavam quando cometiam faltas, a principal retribuição do trabalho era a aprendizagem do ofício.

Os companheiros eram profissionais qualificados, conheciam muito bem o ofício, mas não possuíam riquezas e ficavam em subordinação dos mestres e tinham ciência que não seriam mestres, pois os mestres possuíam maior poder financeiro e influência dentro da corporação.

Os mestres eram os antigos senhores feudais, possuíam riquezas, bens, atuavam como empresário, mandante, detentor do controle do grupo.

As corporações foram extintas após a Revolução Francesa e nesse ínterim foram vedadas de existir, por interesse exclusivo da burguesia para aquisição de mão de obra barata e em grande escala, essa ocorrência trouxe prejuízos aos trabalhadores, as corporações traziam, de certa forma, proteção ao trabalhador segurando a concorrência, já que a partir desse momento houve liberdade contratual a remuneração passou a ter valores baixíssimos e as condições de trabalhos ficaram precárias.

Com condições degradantes de trabalho, dificuldades financeiras e abusos dos empregadores ocorreu a Revolução Industrial, sendo essa um forte passo para o nascimento do direito do trabalho, conforme elucida Jorge Neto e Cavalcante (2013, p.11):

A expressão “Revolução Industrial” compreende o conjunto das transformações técnicas, sociais e econômicas que surgiram com a sociedade industrial nos séc. XVIII e XIX na Inglaterra e, posteriormente, irradiou-se para a Europa e Estados Unidos.

Houve a criação de máquinas a vapor, instrumentos quais contribuíram para a redução da quantidade de mão de obra e acelerou a fabricação de produtos que eram produzidos de forma artesanal, fez com que ocorresse a dispensa de inúmeros operários ocasionando grandes conflitos, protestos e sublevação.

Com a Revolução Industrial surgem inúmeras mudanças, dentre elas uma nova classe de trabalhadores, os que antes eram agricultores, posteriormente tornaram-se operários de indústrias.

Como operários recebem salários pela prestação de serviços, porém, a atividade continua abusiva, tendo em vista que os horários de trabalhos eram extensos, atividades exaustivas, altamente prejudiciais à saúde. Havia exploração de crianças, mulheres, os salários eram baixíssimos e sem nenhuma regulamentação em prol do trabalhador.

Imperava nessa época a teoria de Darwin, que era a teoria da lei do mais forte, a seleção natural do homem, o Estado só iria intervir se a liberdade do trabalhador estivesse em risco, pois retroagiria à escravatura, exceto essa situação, o Estado não obtinha influência na relação de trabalho.

Os trabalhadores, nomeados nesse momento como proletariados, uniram-se para pleitear mudanças de trabalho como horários, higiene, segurança, trabalho de crianças, trabalho de mulheres nasceram assim às primeiras associações e no século XIX os países começaram a reconhecer o direito de associação, sendo essa uma semente do posterior surgimento Sindical como o carro chefe da força dos trabalhadores e direitos coletivos de trabalho.

O Estado começou a intervir na relação de trabalho, por reconhecer a diferença das classes, trabalhadora mais frágil em relação a empregadora mais forte, entretanto, esse laço foi mais consolidado após a Segunda Guerra Mundial.

O Estado passou a proteger de forma mais abrangente os cidadãos com distribuição de melhores rendas e melhores condições sociais, influenciadas pela Declaração Universal dos Direitos Humanos adotada pela Organização das Nações Unidas em 1948, que tinha como principal foco a valorização homem em sua dignidade, honra e respeito à vida.

Segundo o entendimento de Delgado (2015, p.87): “o Direito do Trabalho surge da combinação de um conjunto de fatores, os quais podem ser classificados em três grupos específicos: fatores econômicos, fatores sociais, fatores políticos”. Assim, para o surgimento do Direito do Trabalho foi necessário a intervenção do Estado, a manifestação dos trabalhadores através da força e união de forma organizada pleiteando seus direitos (CATHARINO, 1972, p.49).

2. PRINCÍPIOS GERAIS DO DIREITO DO TRABALHO

Neste tópico abordar-se-á o estudo dos princípios gerais constitucionais do direito do trabalho, bem como seus princípios especiais. Este estudo se mostra importante uma vez que os princípios são pilares estruturantes de sustentação do ordenamento jurídico laboral.

Sobre os princípios gerais do Direito do trabalho, Cassar (2009, p.129) diz:

Princípio é uma postura mental que leva o intérprete a se posicionar desta ou daquela maneira. Serve de diretriz, de arcabouço, de orientação para que a interpretação seja feita de uma certa maneira e, por isso, tem função interpretativa. O princípio geral de direito é um critério de ordenação que inspira todo o sistema jurídico. Na verdade, os princípios de direito se dirigem não só ao juiz, mas também aos intérpretes, aos legisladores, aos demais operadores do direito, como também aos agentes sociais a que se destinam.

Ressalta-se o conceito de princípios por Mello (apud MARTINS, 2009, p.58-59):

É, por definição, mandamento nuclear de um sistema, verdadeiro alicerce dele, disposição fundamental que se irradia sobre diferentes normas, compondo lhes o espírito e servindo de critério para sua exata compreensão e inteligência, exatamente por definir a lógica e a racionalidade do sistema normativo, no que lhe confere a tônica e lhe dá sentido harmônico. Princípio é o primeiro passo na consecução de uma regulação, passo ao qual devem seguir-se os outros. O princípio alberga uma diretriz ou norte magnético, muito mais abrangente que uma simples regra; além de estabelecer certas limitações, fornece diretrizes que embasam uma ciência e visam à sua correta compreensão e interpretação. Violar um princípio é muito mais grave do que violar uma regra. A não-observância de um princípio implica ofensa não apenas a específico mandamento obrigatório, mas a todo o sistema de comandos.

Existem inúmeros princípios no ordenamento jurídico, embora os mais específicos ao direito do trabalho são:

Princípio da dignidade da pessoa humana: consolidado no art. 1º, III, Constituição, como um dos fundamentos basilares do Estado Democrático de Direito, que menciona nos seus incisos II e IV a cidadania, o valores sociais do trabalho e a livre iniciativa.

Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:
II - a cidadania

III - a dignidade da pessoa humana;
IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa.

Estabelece como dever do Estado também promover o bem estar das pessoas sem preconceito de raça, cor, sexo, idade ou quaisquer outras maneiras que caracterizem a discriminação, como menciona Sarlet (2007, p. 62):

[...] a qualidade intrínseca e distintiva reconhecida em cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade, implicando, neste sentido, um complexo de direitos e deveres fundamentais que assegurem a pessoa tanto contra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano, como venham a lhe garantir as condições existenciais mínimas para uma vida saudável, além de propiciar e promover sua participação ativa e corresponsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão com os demais seres humanos.

Nessa concepção podemos dizer que dignidade é a ação que impede o homem de ser classificado como "coisa", com finalidade de um instrumento para trabalho.

Sendo assim, o “trabalho não violará o homem enquanto fim em si mesmo, desde que prestado em condições dignas. O valor da dignidade deve ser o sustentáculo de qualquer trabalho humano”. E também entende-se que onde “o direito ao trabalho não for minimamente assegurado, não haverá dignidade humana que sobreviva” e que a proteção conferida pela Constituição da República de 1988 refere-se ao trabalho digno. (DELGADO, 2015, p 207)

Princípio da justiça social: esse princípio se confunde com o princípio da igualdade, onde a justiça é uma obrigação do homem devendo ter entre eles a reciprocidade.

Nas palavras de Pozzoli (2001, p.88):

A Justiça Social tem por objetivo a satisfação dos interesses sociais da pessoa humana. O verdadeiro fim é alcançado com o bem comum, o bem do corpo social, o bem do grupo. A realização da Justiça Social constitui a própria razão de ser dos entes públicos. É uma forma moral de melhor estabelecer o bem comum.

E continua o autor:

O ente público, ao visar a Justiça Social, deve promover o bem comum em vantagem de todos, sem preferência de pessoas ou grupos. Deve-se portanto, a esse princípio, exigir que o Estado possa garantir e assegurar

todas as formas que tornem desequilibradas as relações sociais, ou seja, promover a igualdade, a oportunidade, dignidade e principalmente a liberdade para todos os cidadãos. (2007, p. 89)

Princípio da Proteção: a natureza principal desse princípio é a do empregador que detém uma situação privilegiada por ser detentor do poder econômico, busca-se com isso a equalização da diferença entre ele o trabalhador através de uma vantagem jurídica. Através desse princípio pode ser ter o desdobramento de três princípios *in dubio pro operário* (onde nos casos que prevalecer dúvida, o aplicador da lei devera aplicá-la de maneira mais favorável ao empregado); aplicação da norma mais favorável ao trabalhador (o legislador ao elaborar uma lei, deve observar os seus reflexos e posicionar melhorias para as condições sociais e de trabalho do empregado); aplicação da condição mais benéfica ao trabalhador (quando existir uma obscuridade na norma legal, esta deverá ser aplicada na forma que melhor atenda ao trabalhador).

O princípio da proteção que essa realidade impõe e que tem a função de “demarcação” das esferas jurídicas das partes no contrato ganhou feição analítica na Doutrina, em que é clássica a lição do jurista uruguaio Rodriguez (2000, p.83) e que ele “se pode concretizar nestas três ideias: a) *in dubio pro operário*; b) regra da aplicação da norma mais favorável; e c) regra da condição mais benéfica”.

Princípio da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas: onde o trabalhador fica impossibilitado juridicamente de se privar das vantagens dispostas na lei trabalhista.

Este princípio está disposto no art. 9º da CLT, combinado com o art. 7º VI da CF/88, que traz a única ressalva a este princípio:

Art. 9º - Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação.

[...]

Art. 7.º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social.

VI – irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;

Princípio da Continuidade da Relação de Emprego: é baseado pela natureza alimentar do salário, onde o trabalhador, do vínculo empregatício que deve ser assegurado, como medidas mais benéficas que deverão ser adotadas como a

preferência de contratos com duração indeterminada, prorrogações sucessivas de contratos e a despersonalização do empregador.

Esse princípio comporta exceções, que são os contratos por prazo determinado e os trabalhos temporários, estabelecidos na Súmula 212 TST:

Despedimento. Ônus da prova - O ônus de provar o término do contrato de trabalho, quando negados a prestação de serviço e o despedimento, é do empregador, pois o princípio da continuidade da relação de emprego constitui presunção favorável ao empregado. (Res. 14/1985, DJ 19.09.1985).

Princípio da Primazia da Realidade: refere-se basicamente no que acontece no cotidiano, no que está escrito, na verdade dos fatos sobre quaisquer outros aspectos que estejam em conflito.

Declara o professor Lima (2005, p.76) sobre o princípio da primazia da realidade, que o que ocorre no dia a dia, destacando ao que existe nos documentos: “O fundamento mais aceito é o de que o princípio da realidade atende à racional interpretação da vontade das partes”.

Outros juristas, como os irmãos Fuher (2016), apontam ainda os seguintes princípios aplicados ao Direito do Trabalho:

Princípio da razoabilidade – Corresponde à idéia de que o ser humano, em suas relações trabalhistas, procede e deve proceder conforme a sua razão. (RODRIGUEZ, 2000, p.85).

Lima (2005, p.76) confere sobre o princípio da razoabilidade:

É um desdobramento do princípio constitucional com o mesmo nome, consubstanciado no primado da interpretação das leis e referente à perfeita sincronia entre aquilo que se encontra inserido na norma e o que dela é extraído na experiência prática. No trabalho em termos práticos, significa que os contratantes, de sã consciência, agem segundo a razão. Por exemplo, não é razoável que um empregado abandone o emprego ou peça demissão sem um motivo justo. Nesse contexto, só robusta prova será aceita. Não é razoável que um empregador exima-se totalmente das obrigações trabalhistas, transferindo-as a míseros subempreiteiros, que de fato são meros empregados simulados de empregadores. A pena disciplinar aplicada pelo empregador ao empregado deve ser razoável, proporcional a falta cometida.

Princípio da força obrigatória dos contratos – princípio que reforça a ideia do “*pacta sunt servanda*”, assim o contrato empregatício se torna lei entre as partes. Porém, deve se sempre aplicar a legislação trabalhista.

Destaca o entendimento de Vicente Paulo (2007, p.21) sobre este princípio:

Por este princípio, que se expressa no aforismo “os pactos devem ser cumpridos” (*pacta sun servanda*), vedam-se as alterações contratuais desfavoráveis ao trabalhador, mesmo que essa inalterabilidade implique prejuízo à atividade da empresa. Os riscos do negócio ao do empregador, não havendo redução de suas responsabilidades em razão de dificuldades havidas no empreendimento. Diante disso, a cláusula *rebus sic standibus* (que implica revisão de contratos em razão de fatos supervenientes que tornem sua execução excessivamente onerosa para uma das partes) não costuma ter aplicação nas relações de trabalho.

Princípio da boa-fé – este princípio dita que as partes devem pactuar sempre de forma honesta, sem que haja qualquer tipo de malícia nesta relação.

Em um contrato de trabalho, as partes devem agir com honestidade, lealdade e colaboração, até o término do referido contrato laboral.

Esse princípio alcança tanto o empregado quanto o empregador na relação de trabalho, atingindo objetiva ou subjetivamente.

A boa fé subjetiva alcança a intenção das partes, estas devem estar em pleno acordo na decisão a ser tomada. Se uma delas ferir ou não efetuar as determinações por eles estabelecidas, estará caracterizada a má-fé subjetiva.

Já a boa-fé objetiva, está condicionada ao conteúdo contratual e o desenvolvimento da relação do trabalho, onde as partes devem se respeitar reciprocamente. Nessa relação deverá ser cumprido as obrigações de ambas as partes, tanto do empregado quanto do empregador não desrespeitando a expectativa de um para com o outro.

O princípio tem as suas regras descritas no artigo 422 do Código Civil de 2002:

Art. 422. Os contratantes são obrigados a guardar, assim na conclusão do contrato, como em sua execução, os princípios de probidade e boa-fé.

Princípio da irredutibilidade do salário – é uma expansão do princípio da irrenunciabilidade de direitos, fundamentado no que está disposto no art. 7, VI, da nossa constituição.

Com base nesse princípio, o empregador não poderá em hipótese alguma realizar descontos nos salários dos empregados. Salvo se esses descontos são:

- a) autorizados em lei;
- b) autorizados por norma coletiva (convenção ou acordo coletivo de trabalho);

c) autorizados por adesão individual voluntária de trabalhador a benefício concedido ou contrato pelo empregado.

No artigo 462 disposto na CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), traz a menção aos dois primeiros itens dos descontos salariais.

Art. 462 – Ao empregador é vedado efetuar qualquer desconto nos salários do empregado, salvo quando este resultar de adiantamentos, de dispositivos de lei ou de contrato coletivo.

Princípio da autonomia da vontade –. Esse princípio é consagrado no ordenamento jurídico e considera o fato do indivíduo estabelecer o contrato, ou não, de acordo com seus interesses.

Maria Helena Diniz (2011, p. 40) conceitua o princípio da autonomia da vontade como “o poder de estipular livremente, como melhor lhes convier, mediante acordo de vontade, a disciplina de seus interesses, suscitando efeitos tutelados pela ordem jurídica”.

Na visão de Natália Berti (2014, p. 83):

A autonomia da vontade está diretamente relacionada a elementos subjetivos, etéreos, baseados na psique dos contratantes [...] era, pois, o poder do indivíduo de criar e regular os efeitos jurídicos de sua contratação, sem intervenção externa: o contrato era uma esfera de livre atuação dos particulares.

Cláudia Lima Marques (2011, p.66) relata que os principais efeitos do dogma da autonomia da vontade no direito privado foram:

O reconhecimento da ampla liberdade contratual (liberdade de forma das convenções, livre estipulação de cláusulas, possibilidade de criação de novas figuras contratuais); a consagração da força obrigatória dos contratos e a teoria dos vícios de consentimento, visando a um ajuste que refletisse com lealdade a fusão das vontades das partes.

Esse princípio também é o norteador da maioria das condições contratuais, com exceção dos contratos de adesão, onde a autonomia da vontade fica, em partes, restrita.

Após a compreensão dos princípios do direito do trabalho, no próximo tópico será introduzido o estudo do fenômeno UBER nas relações de trabalho.

3. A ORIGEM DO FENÔMENO UBER

Com a crescente demanda tecnológica, a necessidade de adaptação e superação de novas barreiras no mercado se tornou essencial na busca da realização e anseios da sociedade. Diante desse cenário complexo que surgiu em 2009 a plataforma de atendimento UBER, que faz a interligação via celular de motoristas previamente cadastrados no sistema operacional da empresa para trabalhar como motoristas particulares, os chamados "carona remunerada", começou a difundir os seus serviços similares aos de taxi.

Por meio de um aplicativo, é possível fazer a solicitação do serviço conectando aos motoristas cadastrados para a realização do trajeto almejado.

A Empresa UBER, embora ofereça os mesmo serviços que o motorista de taxi, rejeita esse rótulo e prefere ser associada a "carona compartilhada" ou "transporte individual e privado de passageiros".

A UBER foi planejada em 2009 por Garrett Camp e Travis Kalanick, que tendo dificuldade em encontrar um transporte adequado que os levasse para um hotel na saída de um evento ao qual participaram na França, formaram a Uber Technologies Inc. na cidade de São Francisco, na Califórnia.

No início a proposta da UBER era oferecer serviços de taxi de luxo para seus usuários, mas em algumas localidades essa maneira teve que sofrer algumas adaptações e insatisfações pelos motoristas de taxi nos EUA, pelo fato de argumentar que seus motoristas não precisam ser licenciados, pois não se configura como empresa de taxi, mas de serviços de transporte privado individual.

Dessa forma, o serviço era frequentemente acusado de ilegalidade, pois não possuía as mesmas exigências que um motorista de taxi deveria conter, como a fiscalização rigorosa de seus motoristas para pratica do transporte, antecedentes criminais e a obrigatoriedade do seguro para cada corrida.

Com mais de 70 processos a nível federal nos EUA e apesar de todas as diversidades, a empresa conseguiu alcançar o feito de um bilhão de viagens depois de 5 anos de sua criação e no final de 2016 declarou ter cadastrados mais de 40 milhões de usuários pelo mundo constituindo assim um valor de mercado de cerca de 68 bilhões de dólares.

3.1. AS TECNOLOGIAS USADAS PELO UBER

A Uber Technologies Inc. se define como uma empresa de tecnologia, e não de transporte. É uma plataforma digital tecnológica que conecta demanda e oferta para a prestação de serviços de transporte privado individual de passageiros (OLMOS; FAVERA, 2015).

No que concerne ao funcionamento da Uber, este se dá da seguinte forma: o indivíduo que queira fazer uso dos serviços prestados pela Uber deve, primeiramente, instalar em seu smartphone o aplicativo com o mesmo nome da empresa. Posteriormente, será realizado um cadastro individual, quando deverá ser criada uma conta e um perfil, contendo os dados pessoais do usuário, bem como os dados referentes ao seu cartão de crédito válido (OLMOS; FAVERA, 2015).

Após o usuário efetuar rigorosamente todos os seus dados especificados em um cadastro, esse já está habilitado a realizar sua primeira viagem com o transporte UBER.

E na solicitação de sua primeira chamada via aplicativo, é possível identificar todos os carros que estarão à disposição do usuário e a qual distância os mesmos se encontram, com a finalidade de informar precisamente quanto tempo e a distância que estão do local de partida estipulado pelo usuário, bem como o tempo que se dará todo percurso a ser utilizado.

Existe também a possibilidade da melhor forma de pagamento, aceitando mais de um cartão de crédito (previamente descritos no cadastro) e em algumas cidades do Brasil já aceitam pagamento em dinheiro, cobrados no final da corrida, mas anteriormente já fixados na solicitação da viagem pelo usuário, que são devidamente calculados conforme a quilometragem do percurso e o tempo que foi nele utilizado.

A plataforma de atendimento UBER utiliza uma forma segura, dinâmica e acessível através de um modo simples e rápido que o usuário com seu telefone móvel tem a sua disposição, tendo assim os seguintes benefícios:

1. A solicitação poderá ser feita em qualquer lugar, podendo ser feito o pedido na comodidade do seu lar e o usuário poderá espera-lo dentro de sua residência, saindo apenas com sua chegada.
2. A identificação do veículo e do motorista é imediata (nome, fotografia, placa do veículo, marca) e o usuário consegue acompanhar todo o seu

deslocamento em tempo real.

3. No decorrer de toda viagem, o seu percurso será o mais adequado até o seu destino final, que poderá ser compartilhada com amigos e familiares que podem acompanhar e identificar de maneira segura a viagem, o destino que garantam seu sucesso.

4. Pagamentos são automáticos e eletrônicos (salvo em algumas cidades como São Paulo e Rio de Janeiro que já tem a possibilidade de ser efetuado o pagamento com dinheiro).

5. Ao final, toda a viagem poderá ser avaliada pelo usuário de modo a garantir um padrão de qualidade da marca UBER.

Todo sistema utilizado pela UBER adota a tecnologia *machine learning* que consiste no exame do tempo real, onde o aplicativo analisa por meio de dados inseridos pelo usuário o destino que possa ser caracterizado como de risco, fazendo com que mais informações devam ser acrescentadas para avaliar áreas consideradas arriscadas e que possam oferecer algum perigo ao condutor ou usuário reduzindo assim a possibilidade de incidentes.

A UBER tem por primazia a segurança de seus usuários fazendo a devida identificação de todas as possibilidades de exposição a ameaças sejam pelas condições das localidades ou também pela conduta dos motoristas parceiros que a ela são cadastrados.

Dessa forma, se faz necessária a verificação dos antecedentes criminais de todos seus colaboradores e considerada toda a sua documentação como a habilitação para exercer atividade remunerada, habilitação do condutor, licenciamento do veículo e demais especificações.

A UBER também orienta que seus usuários antes de embarcar no veículo possam identificar, de forma segura, a foto, nome do motorista bem como a marca e modelo do carro ao qual farão seu destino.

Aos motoristas parceiros, a UBER também tem uma grande preocupação em manter a sua integridade, fazendo de modo aleatório com que os mesmos antes de realizar alguma viagem possam tirar uma *selfie* garantindo com que a pessoa que esteja utilizando o aplicativo daquela determinada conta, é a mesma que está utilizando do serviço, ou que possa identificar a pessoa que fez a solicitação do

serviço. Essas garantias tem como intenção a identificação de possíveis fraudes e a proteção dos condutores.

Além da proteção tanto para o usuário e ao motorista cadastrado para a realização do serviço, esse último também possui uma determinada especificação que o classifica conforme as especificidades dos passageiros e os modelos, marca dos carros dos condutores assim determinados:

Uber X: está presente em todas as cidades e estados brasileiros, constituindo a modalidade mais econômica da Uber. Com a utilização do Uber X, o percurso poderá ser dividido com outros 3 passageiros, totalizando 4 para a corrida. O valor do trajeto é proporcional ao destino e dividindo o preço, este terá seu valor mais vantajoso que as outras modalidades.

Quando se opta pela modalidade "X" se tem a opção de dividir ou não a carona, tendo então companhias no seu trajeto. O motorista para se enquadrar nessa modalidade, terá que adquirir um carro que não ultrapasse à 5 anos de fabricação, além de seu carro ter a especificidade das cores cinza, prata ou preto e ainda é preciso trabalhar em traje social.

Uber Black: Essa modalidade é para as pessoas que querem gozar de um pouco mais de bem-estar e conforto. Os carros do Uber Black são de banco de couro, o passageiro faz seu trajeto sozinho e o preço é cobrado por quilometro rodado se assemelhando com a tarifa de um taxi. Os passageiros também poderão utilizar de forma gratuita de balas e bebidas como água, devendo este selecionar essa modalidade na hora de solicitar o Uber.

O motorista cadastrado nessa modalidade tem uma prerrogativa maior em seus lucros, onde o aplicativo Uber detém apenas 20% da corrida, mas é necessário ter carro de luxo, preferencialmente nos modelos Azera, Corolla, Fusion ou Jetta na cor preta e com até três anos de sua fabricação, tendo ar condicionado e bancos de couro.

Uber Pool: essa modalidade tem como inovação além da economia, a possibilidade de conhecer pessoas novas, dividindo o trajeto com outras que tem o mesmo destino ou lugares aproximados. Ela se difere do Uber modalidade X, pois essa não tem a opção de fazer o trajeto sozinho, sendo o limite de passageiros transportados de até três pessoas.

O preço fica dividido pela quantidade de passageiros que estão no trajeto e para essa solicitação é permitido apenas um acompanhante, com mais de um, a modalidade a ser selecionada será a do Uber X.

UberPET: essa modalidade tem como diferencial a possibilidade de transporte de animais em seus veículos. São utilizados nesse caso os moldes dos UBER, sendo UberX e UberBLACK sendo que para serem PET os carros tem uma capa protetora nos bancos e a tarifa do UberPET é a mesma da opção UberBLACK ou UberX.

Uber Bag: essa modalidade possui uma versão mais dinâmica para aqueles que precisam viajar. No Uber Bag, os carros possuem um porta-malas maior que pode facilitar em suas bagagens que não precisam ficar dispostas e concorrendo com seu espaço dentro do carro.

UberBike: aqui nessa modalidade os veículos tem capacidade para transporte de bicicletas, utilizadas assim as categorias do Uber X ou Uber Bag, mas com seu valor acrescido por esse transporte opcional.

Uber English: os motoristas nessa modalidade precisam ter o inglês fluente com o devido certificado.

Uber Eats: a modalidade de entregas de comidas pelo aplicativo UBER que concorre fielmente com o iFood, mas ainda em plena adaptação no Brasil.

Assim podemos destacar todas as modalidades e categorias dispostas pelo UBER, mas ressalta-se que alguns desses serviços ainda estão sendo testados no Brasil, onde em outros países funcionam normalmente.

3.2. A INFLUÊNCIA DAS INSTITUIÇÕES NO PROCESSO DE DIFUSÃO DO UBER

A grande problemática do aplicativo Uber para smartphone se deve ao conceito de realidade e também pela necessidade da realização desse método de trabalho diante da influência nas instituições sociais e pela plataforma de desenvolvimento do software.

Com a entrada do sistema de caronas Uber no cenário mundial, houve uma série de conflitos e inquietações sobre a sua legalidade, envolvendo os motoristas

de taxi, os governos e, empresa que desenvolveu o software e a agência reguladora do aplicativo.

Os taxistas alegaram uma concorrência desleal pelo modo de uso do aplicativo, pois todos eles eram submetidos a diversos critérios desde a sua admissão para a regularização da atividade, seu credenciamento. Os custos para documentação em comparação ao aplicativo que não exige todo esse critério burocrático para trabalharem como motoristas.

Essa discordância dos taxistas e motoristas do UBER é cada vez mais acentuada na difusão do aplicativo.

Por todo o mundo, tem-se verificado as mais diversas formas de manifestações e protestos contra o uso do aplicativo que foram alvos de intensas investigações por inúmeras autoridades públicas.

Em cidades, como Paris, ocorreram protestos violentos de inúmeros taxistas que queimaram pneus, interditaram vias e se confrontaram com policiais, que estimularam mais ainda a difusão do aplicativo.

Na América Latina, o Uber também enfrentou problemas similares durante seu ingresso, principalmente no México e no Brasil. A primeira aparição oficial do serviço no Brasil ocorreu em maio de 2014, na cidade do Rio de Janeiro e posteriormente na cidade de São Paulo. O serviço expandiu seus serviços também para as cidades de Belo Horizonte, Brasília, Campinas, Fortaleza, Goiânia, Recife e Salvador (MENDONÇA, 2015).

Mas antes mesmo da entrada do aplicativo no mercado brasileiro, a simples menção de que a companhia tinha planos de iniciar seus serviços no Brasil já foi suficiente para provocar os mais variados tipos de reações, principalmente das companhias e sindicatos de taxis, que consideram o software como um potencial concorrente (FAGUNDEZ e BALAGO, 2015).

Com a efetiva entrada do aplicativo no mercado brasileiro, iniciou-se uma série de protestos das companhias de taxi, que exigiam respeito à sua atividade de trabalho e medidas a fim de proteger seus negócios. Foram também adotadas medidas legais dos sindicatos, que solicitaram às autoridades públicas o banimento do aplicativo (MENDONÇA, 2015).

O Conselho Administrativo de Defesa da Economia (CADE) chegou a conclusão que o aplicativo Uber desenvolvido em cerca de trinta e três cidades em

todo Brasil, não promoveu qualquer prejuízo pelo seu uso, estimulando apenas uma concorrência que nada interfere economia do transporte individual (ESTEVEVES, 2015).

Ainda segundo o CADE: Sem embargo, conclui-se que não há elementos econômicos que justifiquem a proibição de novos prestadores de serviços de transporte individual. “Para além disso, elementos econômicos sugerem que, sob uma ótica concorrencial e do consumidor, a atuação de novos agentes tende a ser positiva.” (ESTEVEVES, 2015)

Mas é perfeitamente compreensível que para se introduzir um método alternativo de serviço de caronas, o mercado sim pode sofrer diversas transformações econômicas designadas através da preferência dos consumidores que optam pelo modo mais convidativo que é aquele oferecido pelo aplicativo com melhores preços e com uma melhor qualidade no serviço.

Além disso, o Uber aproveitando dessa oportunidade favorável promove uma melhor oportunidade que estimula o consumo da internet, fazendo com que seja passada a diante os benefícios da plataforma que inova no transporte individual.

Mesmo que ocorra a difusão de uma inovação, é estritamente necessário que esta tenha compatibilidade com o sistema relacionado aos valores da sociedade, onde o Uber como um meio alternativo no transporte individual da população deve atender a todas as expectativas e desejos dos consumidores que difundem para os demais suas experiências e informações.

A introdução do Uber na economia tem implicações sociais, com impactos sobre:

a) Os consumidores: onde se verifica, essencialmente, uma mudança dos hábitos de consumo.

b) Os taxistas: que sofrem com a concorrência de uma empresa multibilionária que, se aproveitando da falta de legislação específica para as inovações de caronas pagas em alguns países, opera livremente e afeta os ganhos de uma classe que possui forte influência política, e que muitas vezes recorre às instituições jurídicas, políticas e regulatórias, e até mesmo a atos de violência, para coagir usuários do aplicativo e condutores licenciados do Uber, gerando um conflito social e institucional na sociedade.

c) As instituições econômicas, jurídicas e políticas: que entram em ação, ora defendendo os interesses de um grupo fechado e privilegiado de condutores de taxi ora defendendo os consumidores e os direitos que estes têm de escolher os serviços que mais atendam às suas necessidades.

d) A própria empresa fornecedora do *software* Uber, que utilizando de todos os artifícios legais existentes aumenta seu campo de ação e sua “fatia de mercado” no setor de transporte privado, algumas vezes atuando à margem da lei ou aproveitando brechas na legislação dos países para desenvolver as suas atividades.

e) Outros empreendedores do ramo digital que enxergam o modelo de negócio da companhia como uma referência a ser adotada. Quanto ao papel desempenhado pelos empreendedores, estes argumentam que o aplicativo foi introduzido no mercado para atender a uma demanda insatisfeita no setor de transporte individual de passageiros que não era adequadamente atendida pelos serviços de taxi.

Pode-se assim observar que a atuação do Uber pode influenciar diversos setores e com isso afetar direta e indiretamente a vida de grande parte da sociedade que incentivada pelo uso da tecnologia se sente mais confortável e mais segura em usar o aplicativo. Independentemente de suas origens e de tantas outras implicações que trouxeram na vida de muitos outros trabalhadores que se viram prejudicados com o surgimento do Uber, ele se tornou um meio “sedutor” de transporte que leva aos passageiros uma maior comodidade, confiabilidade e segurança.

4. RELAÇÃO DE EMPREGO DO TRABALHADOR UBER

A relação de emprego estabelecida no ordenamento jurídico brasileiro é composta por requisitos dispostos no artigo 3º da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) assim disposto:

Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

Parágrafo único - Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual.

Portanto, todo empregado é aquele que presta serviços de natureza não eventual, com a devida obediência ou subordinação ao empregador e que nessa relação se origine e determine um valor específico pelo seu trabalho, o seu salário.

Ausentes qualquer uma destas especificações é descaracterizado a menção do empregado e sucessivamente a relação de emprego. Diante disso, é estritamente essencial para a caracterização da relação de emprego que todas essas características juntas sejam devidamente respeitadas pelo empregador.

Entretanto, é preciso avaliar a aplicabilidade jurídica da Constelação nas varas de Família, sua ação na prática, além de sua eficácia e seus objetivos, que são os pontos principais deste trabalho.

Nas lições de Ricardo Resende (2011, p. 65-66), temos que:

(...) a subordinação não é o único requisito para a caracterização da relação de emprego. Também o são a prestação de trabalho por pessoa física, a personalidade, a onerosidade e a não eventualidade. Isto posto, só será empregado o trabalhador que reunir todos esses requisitos na relação que mantém com o tomador de seus serviços.

Quanto ao elemento “pessoa física”, decorre do fato que todos os desígnios do Direito do Trabalho pautam-se na proteção do trabalhador. Assim, seus preceitos firmam-se na tutela da dignidade, da liberdade, da igualdade, da segurança e da saúde da pessoa física do obreiro. Quando o legislador menciona que “considera-se empregado toda pessoa física”, ele tem como intuito resguardar o trabalho ajustado com uma pessoa natural, ou seja, uma pessoa humana e não uma pessoa jurídica ou um ente despersonalizado. (DELGADO, 2015, p. 300)

Na questão pessoalidade, temos a figura do empregado como sendo o componente que decisivo para a contratação, e em hipótese alguma, pode ser substituído na prestação dos seus serviços, onde somente ele poderá desempenhar as funções laborativas.

Sobre a pessoalidade, Martinez (2016, p. 160) acrescenta que:

A contratação de um empregado leva em consideração todas as suas qualidades e aptidões pessoais. Por conta dessas características é que o empregador espera ver o empregado, e não outra pessoa por ele designada, realizando o serviço contratado. No conceito de “pessoalidade” existe, portanto, a ideia de intransferibilidade, ou seja, de que somente uma específica pessoa física, e nenhuma outra em seu lugar, pode prestar o serviço ajustado. Assim, toda vez que se verificar que, contratualmente, um trabalhador pode ser substituído por outro no exercício de suas atividades, não estará ali presente um contrato de emprego, mas sim ajuste contratual diverso.

A onerosidade é tratada como uma relação bilateral entre empregado e empregador. O primeiro entra com sua força de trabalho e o segundo com a remuneração adequada para determinado serviço através de salário.

Resende (2015, p. 161) leciona que:

[...] se de um lado a obrigação principal do empregado é fornecer sua força de trabalho, do outro a obrigação principal do empregador é remunerar o empregado pelos serviços prestados. A onerosidade é o valor auferido pelo empregado em virtude do contrato de trabalho, cuja quantia é devida e paga diretamente pelo empregador.

Na proporção da eventualidade, o trabalho não poderá ser realizado em caráter eventual, ou seja, deve se ter um trabalho de forma repetitiva composto de atividades permanentes, como frisa Mauricio Godinho Delgado (2015, p.273), “o trabalhador não eventual é aquele que trabalha de forma repetida, nas atividades permanentes do tomador, e a este fixado juridicamente”.

Já Ricardo Resende (2015, p.67) explica a condição de empregado se:

- *Trabalha de forma repetida*: a não eventualidade pressupõe repetição do serviço, com a previsão de repetibilidade futura. Isso quer dizer que o empregado não precisa trabalhar continuamente (todos os dias), mas deve a atividade se repetir naturalmente junto ao tomador dos serviços para que possa ser considerada não eventual. (...)
- *Nas atividades permanentes do tomador*: ainda que o trabalho se dê por curto período determinado, será não eventual se ocorrer em atividade que possui caráter permanente na dinâmica da empresa. Aqui interessa

apenas que a atividade seja normalmente desenvolvida pelo tomador, podendo ser atividade-fim OU atividade meio.

- *Fixado juridicamente*: o trabalhador labora para um empregador que manipula sua energia de trabalho, ocorrendo, então, a fixação jurídica do trabalhador ao empregador. Estabelece-se entre o trabalhador e tomador um compromisso, consubstanciado no contrato de trabalho. Logo, este trabalhador é não eventual. A não fixação jurídica do trabalhador ocorre sempre que este não *entrega* sua energia de trabalho ao tomador de serviços. O trabalhador avulso, por exemplo, não tem a sua energia de trabalho manipulada por tomador nenhum, razão pela qual não se fixa a ninguém.

Finalizando temos a subordinação que é a condição determinante na relação de emprego, onde o empregado tem que respeitar as decisões e comandos inerentes ao seu empregador, que nos ensinamentos de Alice Monteiro de Barros (2016, p.268), ressalta que:

Esse poder de comando do empregador não precisa ser exercido de forma constante, tampouco torna-se necessária a vigilância técnica contínua dos trabalhos efetuados, mesmo porque, em relação aos trabalhadores intelectuais, ela é difícil de ocorrer. O importante é que haja a possibilidade de o empregador dar ordens, comandar, dirigir e fiscalizar a atividade do empregado. Em linhas gerais, o que interessa é a possibilidade que assiste ao empregador de intervir na atividade do empregado. Por isso, nem sempre a subordinação jurídica se manifesta pela submissão a horário ou pelo controle direto do cumprimento de ordens.

O Código Civil de 2002 também destaca requisitos importantes para que seja estabelecido uma relação e contrato de trabalho, assim como o disposto no art. 104 e incisos:

Art. 104. A validade do negócio jurídico requer:
I - agente capaz;
II - objeto lícito, possível, determinado ou determinável;
III - forma prescrita ou não defesa em lei.

Assim uma relação de emprego deverá reunir os elementos de fato e os elementos essenciais determinantes para que tal situação seja considerada legal.

Com a relação de emprego estabelecida, temos que analisar o comportamento do motorista e o aplicativo UBER, tentando ressaltar nessa relação a proteção do motorista em sua atividade laborativa e seu vínculo de trabalho.

A UBER estabelece que não há relação de trabalho/emprego entre os seus parceiros, os motoristas cadastrados, pois a empresa apenas oferece o aplicativo que faz jus a prestação de serviços de transporte, por mera tecnologia.

A relação de personalidade apenas é pautada na exigência de cadastro prévio do motorista que irá exercer a função no aplicativo. Nesse cadastro são exigidos documentos pessoais necessários para que seja aprovado, como habilitação para ser condutor e certidões que de antecedentes criminais que nada constem e desabonem o motorista.

Assim, essa habilitação do motorista, requer que este através de seu serviço, obedeça alguns requisitos pela empresa destacados como:

a) A fixação de um contrato com a Uber para a utilização do aplicativo que poderá ser utilizado pelo motorista cadastrado para seu serviço de transporte via smartphone.

b) O valor do transporte feito, que poderá ser pago mediante cartão de crédito, ou agora em dinheiro, ficará um percentual a cargo da Uber (dependendo do modelo do carro do motorista cadastrado) que poderá ser entre 20 a 25%.

c) Será no final da corrida auferida uma avaliação feita pelo passageiro em relação ao procedimento de transporte do motorista.

Da relação de personalidade, temos duas correntes de pensamento. A primeira parte da doutrina destaca para manter um cadastro dos motoristas, onde passam por um criterioso processo de avaliação para seu cadastro e posteriormente para sua aprovação, pode ser destacada sim a existência da personalidade na relação. Outra parte já sustenta que apesar da exigência de prévia documentação que confirme a utilização para a plataforma de tecnologia, não se pode estabelecer vínculo de personalidade apenas para a utilização de tal aplicativo.

Sobre a ótica da onerosidade, a empresa afirma que o motorista que é o agente responsável pelo pagamento da Empresa, onde através dele o serviço é realizado e pelo uso do aplicativo é descontada uma taxa administrativa tecnológica.

Mas sabemos que a maioria dos pagamentos feitos pelos clientes é feita por cartão de crédito e pagos diretamente para a empresa Uber, que por sua vez se encarrega de transferir a porcentagem que cabe ao motorista pela corrida utilizada. Pode se concluir que a empresa não faz apenas a intermediação do usuário com o motorista, mas também lucra com a realização do serviço prestado.

Pelo requisito da eventualidade, deve-se acrescentar que a Uber não fixa horário certo para que estes sejam desempenhados, ficando a cargo do motorista cadastrado fazer seu próprio horário conforme sua disponibilidade, podendo

trabalhar todos os dias ou não, deixando assim destacado a não eventualidade dos serviços. O trabalhador eventualmente é chamado para a prática de tais serviços de transporte de passageiros de modo aleatório e de pequena permanência.

Mas leva-se em conta que ao ser chamado para realizar uma determinada corrida, independentemente do prazo decorrido de tempo seja curto, o motorista se coloca à disposição integralmente do empregador, ou seja, está totalmente dependente da empresa.

Sobre a subordinação podemos destacar que independentemente da posição ressaltada pela empresa Uber e outras posições doutrinárias que a esta se convalidam, relatando que apenas recomenda possíveis atuações o empregado motorista cadastrado está totalmente vinculado a ordens e posicionamentos da empresa quando na realização de seus serviços. Essas ordens são tão bem caracterizadas que vinculam o motorista a receber avaliações positivas pelo usuário ao término de sua trajetória. Tal avaliação se deve pelo fato do motorista acatar as determinações e requisitos impostos pela empresa para o melhor procedimento e realização de seu trabalho.

Essa maneira inovadora de controlar a prestação de serviço realizada, através de uma fiscalização do empregado está disposta no artigo 6º da CLT que assim destaca:

Art. 6º. Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego.

Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio.

Por essa especificação do artigo acima disposto, temos a lição de Barros (2016, p. 176):

Esse poder de comando do empregador não precisa ser exercido de forma constante, tampouco toma-se necessária a vigilância técnica contínua dos trabalhos efetuados [...]. O importante é que haja a possibilidade de o empregador dar ordens, comandar, dirigir e fiscalizar a atividade do empregado. Em linhas gerais, o que interessa é a possibilidade que assiste ao empregador de intervir na atividade do empregado. Por isso, nem sempre a subordinação jurídica se manifesta pela submissão a horário ou pelo controle direto do cumprimento de ordens.

Assim, a empresa Uber busca camuflar as suas reais intenções, fazendo transparecer a figura de um motorista autônomo que utiliza um aplicativo tecnológico para captar clientes a ser vista como uma empresa de empreendedorismo na expansão de transporte de passageiros que através de um cadastro recruta previamente os seus funcionários motoristas.

Aparecendo apenas como intermediadora de serviços entre os motoristas e os usuários, a Uber tem a intenção específica de mascarar a relação de emprego, pois ainda que mencione esse propósito, estabelece, entre seus cadastrados, diretrizes de comando, estipulação de serviços, modalidades e valores distintos e avaliações que determinam o desempenho de seus funcionários.

Essa nova especificação para manusear o direito dos trabalhadores, tem que ser caracterizada sim como relação de emprego, já que apresenta todas as características para tanto além de condicionar o monopólio absoluto dos transportes de passageiros prejudicando assim os demais que não optaram por seu cadastro na empresa.

4.1. LEI 13.640/2018 – A LEI DO UBER E SUAS ESPECIFICAÇÕES

A Lei 13.640, de 26 de março de 2018 que regulamenta o transporte remunerado privado individual de passageiros, a chamada “lei do Uber”, alterou a Lei 12.587/2012 da Política Nacional de Mobilidade Urbana e teve dois pontos altamente importantes.

No primeiro ponto, ela modificou a consideração de transporte remunerado privado individual como disposto no seu artigo 4º, inciso X:

Art. 4º. Para os fins desta Lei, considera-se:

X - transporte remunerado privado individual de passageiros: serviço remunerado de transporte de passageiros, não aberto ao público, para a realização de viagens individualizadas ou compartilhadas solicitadas exclusivamente por usuários previamente cadastrados em aplicativos ou outras plataformas de comunicação em rede.

A lei também autorizou os Municípios e o Distrito Federal a ter competência com a finalidade de regulamentação do serviço, que estabelece acima de tudo suas condições e diretrizes para o motorista que estiver interessado no cadastro de serviço, mencionado no artigo 11-A, que diz:

Art. 11-A. Compete exclusivamente aos Municípios e ao Distrito Federal regulamentar e fiscalizar o serviço de transporte remunerado privado individual de passageiros previsto no inciso X do art. 4º desta Lei no âmbito dos seus territórios.

Parágrafo único. Na regulamentação e fiscalização do serviço de transporte privado individual de passageiros, os Municípios e o Distrito Federal deverão observar as seguintes diretrizes, tendo em vista a eficiência, a eficácia, a segurança e a efetividade na prestação do serviço:

I - efetiva cobrança dos tributos municipais devidos pela prestação do serviço;

II - exigência de contratação de seguro de Acidentes Pessoais a Passageiros (APP) e do Seguro Obrigatório de Danos Pessoais causados por Veículos Automotores de Vias Terrestres (DPVAT);

III - exigência de inscrição do motorista como contribuinte individual do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), nos termos da alínea *h* do inciso V do art. 11 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991.

No parágrafo único foi especificada a tributação do serviço e deverá ainda o usuário cadastrado do aplicativo contratar seguro de Acidentes Pessoais a Passageiros (APP) e Seguro Obrigatório de Danos Pessoais determinados por Veículos Automotores (DPVAT) e ter ainda a inscrição como contribuinte individual no INSS.

O artigo 11-B estabelece determinações específicas para se conceder ao motorista autorização para a realização do serviço de transporte de passageiros ao qual é destinado pelo aplicativo, privado e remunerado.

Art. 11-B. O serviço de transporte remunerado privado individual de passageiros previsto no inciso X do art. 4º desta Lei, nos Municípios que optarem pela sua regulamentação, somente será autorizado ao motorista que cumprir as seguintes condições:

I - possuir Carteira Nacional de Habilitação na categoria B ou superior que contenha a informação de que exerce atividade remunerada

II - conduzir veículo que atenda aos requisitos de idade máxima e às características exigidas pela autoridade de trânsito e pelo poder público municipal e do Distrito Federal;

III - emitir e manter o Certificado de Registro e Licenciamento de Veículo (CRLV);

IV - apresentar certidão negativa de antecedentes criminais.

Parágrafo único. A exploração dos serviços remunerados de transporte privado individual de passageiros sem o cumprimento dos requisitos previstos nesta Lei e na regulamentação do poder público municipal e do Distrito Federal caracterizará transporte ilegal de passageiros.

Não sendo atendidos os requisitos do artigo acima descrito na nova lei de regulamentação de transportes, o motorista que estiver prestando serviços fora dessas condições poderá ser enquadrado como transporte ilegal de passageiros, que está previsto no artigo 231, VIII do Código de Trânsito Brasileiro (Lei 9.503/1997):

Art. 231. Transitar com o veículo:
[...] VIII – efetuando transporte remunerado de pessoas ou bens, quando não for licenciado para esse fim, salvo casos de força maior ou com permissão da autoridade competente:
Infração – média;
Penalidade – multa;
Medida administrativa – retenção do veículo.

A regularização da lei do transporte por aplicativo tem caráter inovador, mas com ela vieram as controvérsias principalmente dadas pela regulamentação municipal, dando ensejo ao que foi denominado “risco da jabuticaba”.

Essa designação ressalta além do nome de uma fruta de origem Brasileira, uma conotação extremamente negativa, se referindo a uma lei sem qualquer credibilidade, pois essa só foi regulamentada no Brasil, sendo comprometedor e prejudicial a prestação de serviços de transporte.

Muitos ressaltam a violação do Artigo 22 da Constituição Federal de 1988, onde no parágrafo único, destaca-se que apenas leis complementares podem dispor sobre esse assunto e por assim conclui-se que a Lei 13.640/2018 trata de transporte ocorreu por lei ordinária e não por lei complementar. Assim disposto no artigo:

Art. 22. Compete privativamente à União legislar sobre:
XI - trânsito e transporte;
Parágrafo único. Lei complementar poderá autorizar os Estados a legislar sobre questões específicas das matérias relacionadas neste artigo.

Pode-se dessa forma abrir precedentes em argumentar que o transporte individual de passageiros seria especificamente de assunto de interesse local, compreendendo a competência Municipal segundo descrito no artigo 30 inciso I da Constituição Federal, no mesmo artigo inciso II a tarefa se suplementar a legislação:

Art. 30. Compete aos Municípios:
I - legislar sobre assuntos de interesse local;
II - suplementar a legislação federal e a estadual no que couber.

E ainda no referido artigo no inciso V, o Município teria capacidade para regulamentação dos serviços públicos de interesse local que incluem o transporte coletivo de caráter essencial, estabelecido no inciso V: “organizar e prestar, diretamente ou sob regime de concessão ou permissão, os serviços públicos de interesse local, incluído o de transporte coletivo, que tem caráter essencial”.

Mas ressalta-se que este inciso não poderá ser aplicado pois o serviço tem caráter privado e não público como o próprio inciso destaca, sendo que o transporte por aplicativo tem sua distinção de todas as outras categorias de transporte remunerado de passageiros, onde os motoristas cadastrados só podem realizar os serviços para usuários cadastrados no aplicativo o que difere da modalidade do taxi que tem requisitos próprios que o destacam:

1) Os motoristas de taxi detêm localidades específicas que podem ser utilizadas, onde os usuários podem aguardar os serviços, os denominados pontos de taxi.

2) Os motoristas de taxi possuem seus serviços tabelados e definidos pelo Município.

3) Os motoristas de taxi possuem em algumas cidades como São Paulo faixas exclusivas como as de ônibus para a sua locomoção.

Assim, a Lei 13.640/18 deve ser norteadada através dos princípios que conduzem a livre iniciativa e a necessidade econômica em se ter uma regulamentação que seja condizente aos transportes sejam eles por aplicativos ou não e que os legisladores possam dar a sua contribuição para a qualidade dessa regulamentação.

5. POSICIONAMENTOS A RESPEITO DO UBER NO BRASIL

Diante de todas as discordâncias a respeito do aplicativo Uber, tem-se a necessidade de consultar as mais diversas posições que migram para a legalidade ou não da empresa no Brasil.

Vários doutrinadores apontam pela necessidade da análise da Lei 12.587/2012, sobre a Mobilidade Urbana e que destaca em seu artigo 12º:

Art. 12. Os serviços de utilidade pública de transporte individual de passageiros deverão ser organizados, disciplinados e fiscalizados pelo poder público municipal, com base nos requisitos mínimos de segurança, de conforto, de higiene, de qualidade dos serviços e de fixação prévia dos valores máximos das tarifas a serem cobradas.

Esta prevenção atribuída a municipalidade é enaltecida pelas diferenças que possam ser encontradas nas diferentes cidades nas quais o aplicativo é utilizado. O principal argumento se dá por ser uma empresa privada que exerce uma atividade essencialmente pública, onde o motorista em caráter particular começa a desenvolver a atividade com as condições mínimas exigidas para um transporte que envolva acima de tudo qualidade e segurança sem a intervenção do Estado.

Contudo se defende a posição de intervenção do Estado mesmo que minimamente, conforme o posicionamento de Oliveira e Streck (2015) é de que “entregar todo o controle da atividade a uma empresa privada gera riscos”,

Nessa posição a empresa Uber se tornaria futuramente uma empresa que substituiria os motoristas de taxi e incorporando dessa forma todos os seus problemas e a qualidade de serviços já apresentados pelos taxis.

Já Canotilho (2015, s.p.), em seu parecer, declara “a importância de se preservar o princípio da livre iniciativa, mantendo-se sempre seus limites devidamente salvaguardados”. Relatando sobre a Lei da Mobilidade Urbana, assegura que o artigo 12º deduz-se “a qualificação do ‘transporte público individual de passageiros’ como uma atividade pública, isto é, como um serviço público”, e faz as devidas comparações e averiguações sobre a alteração na redação do artigo:

Redação anterior: Art. 12. Os serviços públicos de transporte individual de passageiros, prestados sob permissão, deverão ser organizados, disciplinados e fiscalizados pelo poder público municipal, com base nos requisitos mínimos de segurança, de conforto, de higiene, de qualidade dos

serviços e de fixação prévia dos valores máximos das tarifas a serem cobradas.

Nova redação atribuída pela Lei nº 12.865, de 2013: Art. 12. Os serviços de utilidade pública de transporte individual de passageiros deverão ser organizados, disciplinados e fiscalizados pelo poder público municipal, com base nos requisitos mínimos de segurança, de conforto, de higiene, de qualidade dos serviços e de fixação prévia dos valores máximos das tarifas a serem cobradas.

Art. 12-A. O direito à exploração de serviços de táxi poderá ser outorgado a qualquer interessado que satisfaça os requisitos exigidos pelo poder público local.

Assim mesmo com a aplicabilidade da Lei, em se tratando de transporte individual, sem inscrição a devida fiscalização do Estado, a atividade que exerce os parceiros da Uber se trata de um serviço público e teria a competência da regulamentação do Município para o exercício de suas atividades conforme disposto na Lei 12.468/2011. Pode-se concluir que “a modalidade de transporte de passageiros descrita na consulta consubstancia serviço público; sua prática por motoristas contratados pela Uber, nos termos relatados pelas consulentes, é inquestionavelmente ilegal”. (GRAU, s.p.)

Temos dessa forma vários pontos conflitantes que discutem a legalidade do aplicativo Uber que como Sarmiento (2015, p.2), diz que os motoristas “são empreendedores individuais, que utilizam a plataforma UBER em sistema de ‘economia compartilhada’”.

O que se faz estritamente necessário é analisar que vivemos em uma sociedade com grandes transformações sendo impossível estarmos totalmente atualizados a todo instante com as novas tecnologias e conteúdos cada vez mais inovadores.

Cabe aos legisladores e ao Estado a adaptação a essas novas transformações e a discussão sobre essa temática em caráter emergencial para que não acuse prejuízos e transtornos entre os taxistas e para os motoristas cadastrados nos aplicativos, seguindo todos para um mesmo objetivo em prol das novas realidades sociais.

5.1. JULGADOS A RESPEITO DO UBER

Mesmo tendo seus serviços desempenhados no Brasil em menos de uma década, a Uber já coleciona diversos processos judiciais e jurisprudências que declaram a ilegalidade ou não do serviço.

No acórdão a seguir, os magistrados decidiram que o serviço não deveria ser considerado ilegal no município de Mogi das Cruzes e, desse modo, não poderia haver a apreensão de veículos de motoristas do aplicativo, sob a alegação de clandestinidade:

APELAÇÃO. REMESSA NECESSÁRIA. MANDADO DE SEGURANÇA PREVENTIVO. MOTORISTA CREDENCIADO PELO APLICATIVO "UBER". Pleito de livre exercício da atividade de transporte privado individual de passageiros, sem as sanções previstas no art. 21, da Lei Municipal de Mogi das Cruzes nº 5.947/2006. Possibilidade. O c. Órgão Especial do TJSP reconheceu a inconstitucionalidade de dispositivos da Lei do Município de Campinas que consideravam clandestino o transporte realizado por meio de motoristas credenciados pelo aplicativo "Uber" (transporte individual de passageiros, concorrente com o serviço de táxi e que não detenha autorização do órgão municipal competente) na ADI nº 2213289-26.2016.8.26.0000. Atividade que se caracteriza como serviço de transporte individual privado de passageiros, nos termos dos arts. 3º e 4º da Lei Federal nº 12.587/2012. Precedentes. Sentença mantida. RECURSOS NÃO PROVIDOS.

(TJ-SP 10022767820178260361 SP 1002276-78.2017.8.26.0361, Relator: Alves Braga Junior, Data de Julgamento: 19/03/2018, 2ª Câmara de Direito Público, Data de Publicação: 19/03/2018).

Outra decisão, também do Tribunal de Justiça de São Paulo, dessa vez contra o município de Indaiatuba, corrobora com esse entendimento da não clandestinidade dos aplicativos de transporte privado individual de passageiros:

APELAÇÃO. Mandado de Segurança. "UBER". MUNICÍPIO DE INDAIATUBA. 1. Decreto Municipal nº 11.251/2011. Inaplicabilidade à plataforma UBER. Legislação que rege a atividade de transporte público, submetido aos princípios da Administração Pública. Hipótese dos autos que abrange o exercício de natureza privada de transporte individual de passageiros, não podendo ser cominada as sanções previstas na mencionada norma municipal. 2. Órgão Especial desta Corte que reconheceu a inconstitucionalidade de norma municipal de São Paulo que fixava as mesmas sanções previstas no decreto executivo de Indaiatuba. 3. Sentença concessiva da segurança mantida. Negado provimento ao recurso voluntário e desacolhido o reexame necessário, considerado interposto.

(TJ-SP 10009989020178260248 SP 1000998-90.2017.8.26.0248, Relator: Oswaldo Luiz Palu, Data de Julgamento: 27/10/2017, 9ª Câmara de Direito Público, Data de Publicação: 31/10/2017).

Nesse outro acórdão que pode ser citado diz respeito ao não reconhecimento de vínculo empregatício entre os motoristas do aplicativo e a empresa que o gerencia. Nessa decisão o magistrado afasta a incidência deste vínculo, conforme se pode ver:

RELAÇÃO DE EMPREGO. CARACTERIZAÇÃO. MOTORISTA CADASTRADO EM PLATAFORMA DIGITAL. UBER. Para a configuração do vínculo empregatício é imprescindível a reunião dos elementos fático-jurídicos elencados nos arts. 2º e 3º da CLT (pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação jurídica). Se o depoimento do reclamante esclarece os termos da avença celebrada com a reclamada, demonstrando que entre ambos houve ajuste legítimo de vontades, com soma mútua de esforços e distribuição dos lucros provenientes do negócio, não é possível reconhecer a relação de emprego. (TRT-3 - RO: 00108879020175030017 0010887-90.2017.5.03.0017, Relator: Ricardo Antonio Mohallem, Nona Turma).

Quanto ao reconhecimento ou não do vínculo empregatício tem ocorrido algumas divergências jurisprudenciais. Nesse sentido importante citar uma decisão dada pelo TRT2, no processo 1000123-89.2017.5.02.0038, onde a relatora do caso, a desembargadora Beatriz de Lime Pereira defendeu que, em relação à forma como a empresa trabalha, por meio de aplicativo de celular, há controle da concretização de serviço prestado pelo motorista, não se tratando o uso da ferramenta de uma simples parceria entre o motorista e a empresa. Ela assim explicou:

Se se tratasse de mera ferramenta eletrônica, por certo as demandadas não sugeririam o preço do serviço de transporte a ser prestado e sobre o valor sugerido estabeleceriam o percentual a si destinado. Também não condicionariam a permanência do motorista às avaliações feitas pelos usuários do serviço de transporte. Simplesmente colocariam a plataforma tecnológica à disposição dos interessados, sem qualquer interferência no resultado do transporte fornecido, e pelo serviço tecnológico oferecido estabeleceriam um preço/valor fixo a ser pago pelo motorista pelo tempo de utilização, por exemplo (MIGALHAS, 2018).

A magistrada ainda entendeu que demandas que envolvam novos modelos de organização de trabalho "deve se dar à luz de novas concepções do trabalho subordinado ou parasubordinado, especialmente considerando o avanço da tecnologia". Ela utilizou como argumento a alteração introduzida pela lei 12.551/11 no artigo 6º da CLT, segundo o qual "os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalhado alheio".

Assim, a magistrada considerou haver subordinação jurídica e personalidade no caso, e votou por dar parcial provimento ao recurso, reconhecendo assim o vínculo empregatício entre o motorista e a empresa Uber, tendo seu voto seguido pela maioria da 15ª Turma, que analisava o caso. (MIGALHAS, 2018)

Nota-se assim que, mesmo há algum tempo operando no país ainda não há uma uniformização de decisões nos diversos tribunais brasileiros a respeito dos aplicativos de transporte individual, havendo certa divergência em decisões e leis infraconstitucionais e legais. Desse modo algumas cidades podem parecer ser mais vantajosas para os motoristas do aplicativo quando comparadas a outras.

6. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS E TÉCNICOS DA PESQUISA

6.1. CLASSIFICAÇÃO DA PESQUISA QUANTO AOS FINS

Quanto aos fins, a pesquisa monográfica terá sua estrutura descritiva, visto que buscará evidenciar, de forma clara, os principais aspectos acerca da intermediação da mão de obra através de plataformas eletrônicas. Ao longo da pesquisa elementos coletados serão registrados, analisados, classificados e interpretados, com o propósito de contribuir para a solução do problema.

Contudo, a pesquisa também será explicativa, vista que, buscará tornar os dados coletados de simples compreensão, explanando de forma concisa seus principais fundamentos, baseado na concepção de doutrinadores e juristas.

6.2. CLASSIFICAÇÃO DA PESQUISA QUANTO AOS MEIOS

Quanto aos meios, o trabalho será desenvolvido a partir da técnica de exploração bibliográfica no ramo do Direito do Trabalho, a princípio realizará a pesquisa a partir de leitura e entendimento de autores que se dedicam ao tema proposto; analisando outras pesquisas já documentadas nesta seara, buscará ainda, doutrinas, jurisprudências, textos jurídicos, tal como, a Constituição Federal. Para dar suporte técnico a pesquisa, utilizará alguns mecanismos, dos quais se pode destacar a internet e revistas jurídicas.

6.3. TRATAMENTO DOS DADOS

Para efetivação do tema contido na pesquisa, o qual, “a intermediação da mão de obra através de plataformas eletrônicas e seus efeitos no contrato de trabalho”, é fundamental à coleta de dados e informações extraídos do Direito do Trabalho e Direito Constitucional, tendo em vista este último ser o cerne para as demais legislações que venha disciplinar os mais variados temas no nosso ordenamento jurídico.

Portanto, o trabalho será dividido em 4 capítulos. O primeiro tratará do “Processo de difusão do uber”. O segundo será abordado a “Lei nº 13.640/2018: A lei do Uber”. O terceiro capítulo versará sobre a “Natureza da onerosidade no contrato de trabalho um estudo sobre uberização”. Finalmente o quarto será sobre os “Posicionamentos a respeito do Uber no Brasil”. Analisando legislações relacionadas ao tema, e as mais variadas interpretações doutrinárias.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante do estudo apresentado no decorrer do desenvolvimento deste trabalho, pode-se concluir que a história do Direito do Trabalho significa a longa luta dos trabalhadores, ao longo de seus últimos duzentos anos, por melhores condições de vida e trabalho com o fim de garantir-lhes um mínimo de dignidade e inserção social diante da desigual sociedade capitalista.

Foi demonstrado também, o quanto se faz importante a observância e efetividade dos princípios do Direito do Trabalho para preservar a dignidade dos trabalhadores e justiça social.

Nota-se que atualmente há uma tendência junto aos tribunais do país em não reconhecer o vínculo empregatício entre motoristas e os aplicativos de transporte individual. A maior parte dessas decisões baseia-se na ausência de subordinação, onde os juízes têm afirmado que o condutor possui total autonomia de quando deve ou não trabalhar. Parte das decisões afirma inclusive que os aplicativos são somente ferramentas de conexão entre quem quer ser transportado e quem deseja realizar esse serviço, sendo somente um facilitador para a realização dessa relação.

Muito se afirma que esses aplicativos se baseiam no princípio da livre iniciativa, que asseguraria a todas as pessoas o livre exercício de qualquer atividade econômica, não sendo assim necessária a autorização de órgãos públicos, salvo se houvesse algum tipo de legislação específica que a restringisse, ou seja, aos particulares seria lícito praticar qualquer atividade econômica que não seja proibida por lei.

Porém, frente às condições impostas pelos aplicativos, com cobranças de taxas exorbitantes e exigências específicas para a execução das atividades, o trabalho de transporte individual por aplicativos tem feito com que seus aderentes trabalhem de forma exaustiva, todos os dias, incluindo-se aí feriados, fins de semana e madrugadas, fazendo com que esse motorista tenha de abrir mão, constantemente de momentos de lazer e em família, em condições totalmente desfavoráveis a si próprio, sem nenhum direito trabalhista e, principalmente, sem qualquer garantia de que terá seu esforço recompensado ao fim do mês, somando a tudo isso os custos de “investimento e manutenção” que terá de arcar sozinho, caracterizando uma relação muitas vezes exageradamente desfavorável.

Toda essa situação choca-se com o princípio da dignidade da pessoa humana, transformando o motorista numa mera “ferramenta”, sem os direitos trabalhistas mínimos e, conforme já citado no presente trabalho, onde “o direito ao trabalho não for minimamente assegurado, não haverá dignidade humana que sobreviva”.

Existe atualmente uma falta de uniformização das decisões sobre o tema. Nota-se assim que, mesmo diante da crescente evolução tecnológica das relações de trabalhos e serviços, é de suma importância que o Direito do Trabalho aja como o protetor da dignidade do trabalhador, uma vez que esse, independente dessas inovações, possui direitos e garantias que devem ser protegidos e assegurados.

Importante ressaltar que, diante da profunda crise que o país atravessa atualmente, com números recorde de desempregados, os aplicativos podem surgir como uma solução para inúmeras pessoas que estavam desalentadas em relação ao mercado de trabalho. Porém limites devem ser impostos e a legislação trabalhista deve ficar atenta às novas formas de trabalho que, disfarçadas de tecnologia e modernidade, venham a “coisificar” o trabalhador, retirando-lhe direitos trabalhistas mínimos, consagrados constitucionalmente. Ou seja, a dignidade humana deve se sobrepôr a princípios econômicos e de mercado.

REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed. São Paulo: Ltr, 2016.

BERTI, Natália. **Da Autonomia da Vontade à Autonomia Privada: Um Enfoque Sob o Paradigma da Pós-Modernidade**. Revista de Direito Privado, São Paulo, Revista dos Tribunais, v.57, p. 69-94, jan/mar 2014

CANOTILHO, José Joaquim Gomes. **Parecer**. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/dl/parecer-canotilho-uber.pdf>. Acesso em 15 out 2018.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 3º ed. Niterói: Impetus, 2009.

CATHARINO, José Martins. **Compêndio universitário de direito do trabalho**. São Paulo: Jurídica e Universitária, 1972.

CRAMACON, Hermes. **Super-revisão: concursos jurídicos**. 3.ed. Indaiatuba: Foco, 2014.

DELGADO, Gabriela. **Direito Fundamental ao Trabalho digno**. São Paulo: LTr, 2006.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 14ª ed. São Paulo: LTr, 2015

DINIZ, Maria Helena. **Curso de Direito Civil Brasileiro: teoria das obrigações contratuais e extracontratuais**. 27 ed. São Paulo: Saraiva, 2011

ESTEVES, Luiz Alberto. **O Mercado de Transporte Individual de Passageiros. Regulação, Externalidades e Equilíbrio Urbano**. Conselho Administrativo de Defesa Econômica (Cade), 2015. Disponível em: <http://www.cade.gov.br/aceso-a-informacao/publicacoes-institucionais/dee-publicacoes-anexos/o-mercado-de-transporte-individual-de-passageiros.pdf>. Acesso em: 13 Set 2018.

FAGUNDEZ, Ingrid; BALAGO, Rafael. **Conflito entre Uber e táxis em SP leva prefeitura a estudar regulação do app**. Folha de São Paulo, 17 Maio 2015. Disponível em: <http://www1.folha.uol.com.br/saopaulo/2015/05/1629339-conflito-entre-uber-e-taxisem-sp-leva-prefeitura-a-estudar-regulacao-do-app.shtml>. Acesso em 13 set 2018.

FUHRER, Maximilianus Claudio Américo / FUHRER, Maximiliano Roberto Ernesto. **Resumo de Direito do Trabalho** - Col. 9 Resumos - 26ª Ed. – Malheiros, 2016

GRAU, Eros. **Parecer Uber**. Disponível em: <http://s.conjur.com.br/dl/parecer-eros-grau-ilegalidade-uber.pdf>. Acesso em 15 out 2018.

JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do trabalho**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2013.

LIMA, Francisco Meton Marques de. **Elementos de direito do trabalho e processo trabalhista**. 11° ed. São Paulo: Ltr, 2005.

MARQUES, Cláudia Lima. **Contratos no Código de Defesa do Consumidor**. 6 ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2011

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho: Relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 25° ed. São Paulo: Atlas, 2009.

MENDONÇA, Heloisa. **Alvo de protestos de taxistas, Uber é suspenso no Brasil**. El País, 29 Abril 2015. Disponível em: http://brasil.elpais.com/brasil/2015/04/29/politica/1430319380_380989.html. Acesso em 13 set 2018.

MIGALHAS. **Motorista de Uber tem vínculo empregatício reconhecido**. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/Quentes/17,MI286269,101048-Motorista+de+Uber+tem+vinculo+empregaticio+reconhecido>. Acesso em 21 out 2018.

OLIVEIRA, Rafael Thomaz de; STRECK, Lenio Luiz. **O Uber e o pretenso iluminismo do transporte individual de passageiros**. Disponível em <https://www.conjur.com.br/2015-ago-08/diario-classe-uber-pretenso-iluminismo-transporte-individual-passageiros>. Acesso em 16 out 2018.

OLMOS, Olívia Martins de Quadros. FAVERA, Rafaela Bolson Dalla. **A Polêmica em Torno do Aplicativo Uber no Brasil: Argumentos de Direito Contra e a Favor da sua Manutenção**. Santa Cruz do Sul: EDUNISC, 2015.

PAULO, Vicente; ALEXANDRINO, Marcelo. **Resumo de direito do trabalho**. 6°. ed. Rio de Janeiro: Impetus, 2007.

POZZOLI, Lafayette. **Maritain e o direito**. São Paulo. Loyola, 2001.

RESENDE, Ricardo. **Direito do trabalho esquematizado**. 5. ed. rev. e atual. São Paulo: Método, 2015.

RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho**. 3. ed. atual. São Paulo: LTr, 2000.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na constituição federal de 1988**. 5. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2007.

SARMENTO, Daniel. **Ordem Constitucional Econômica, Liberdade e Transporte Individual de Passageiros: o “ caso Uber”**. Rio de Janeiro. Disponível em: <http://s.conjur.com.br/dl/paracer-legalidade-uber.pdf>. Acesso em 16 out 2018.

VADE MECUM SARAIVA - Obra coletiva de autoria da Editora Saraiva, com a colaboração de Ligia Cespedes e Fabiana Dias da Rocha. 26. Ed. São Paulo, Saraiva Educação, 2018.

VENOSA, Sílvio de Salvo. **Direito civil: parte geral.** 8.ed. São Paulo: Atlas S/A, 2008.