III ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

EFICÁCIA DE DIREITOS FUNDAMENTAIS NAS RELAÇÕES DO TRABALHO, SOCIAIS E EMPRESARIAIS

EDUARDO MILLEO BARACAT

EDINILSON DONISETE MACHADO

CARLA REITA FARIA LEAL

Copyright © 2021 Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte destes anais poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria – CONPEDI
Presidente - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC – Santa Catarina
Diretora Executiva - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini - UNIVEM/FMU – São Paulo
Vice-presidente Norte - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa – Pará
Vice-presidente Centro-Oeste - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG – Goiás
Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos – Rio Grande do Sul
Vice-presidente Sudeste - Profa. Dra. Rosângela Lunardelli Cavallazzi - UFRJ/PUCRio – Rio de Janeiro
Vice-presidente Nordeste - Profa. Dra. Gina Vidal Marcilio Pompeu - UNIFOR – Ceará

Representante Discente:
Prof. Dra. Sinara Lacerda Andrade – UNIMAR/FEPODI – São Paulo

Conselho Fiscal:
Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara – ESDHC – Minas Gerais
Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UCAM – Rio de Janeiro
Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho – Ceará
Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva – UFS – Sergipe
Prof. Dr. Valter Moura do Carmo – UNIMAR – São Paulo
Secretarias
Relações Institucionais:
Prof. Dra. Daniela Marques De Moraes – UNB – Distrito Federal
Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues - UNIVEM – São Paulo
Prof. Dr. Yuri Nathan da Costa Lannes - Mackenzie – São Paulo
Comunicação:
Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho - UPF/Univali – Rio Grande do Sul
Profa. Dra. Maria Creusa De Araújo Borges - UFPB – Paraíba
Prof. Dr. Matheus Felipe de Castro - UNOESC – Santa Catarina
Relações Internacionais para o Continente Americano:
Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA – Bahia
Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch - UFSM – Rio Grande do Sul
Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA – Maranhão
Relações Internacionais para os demais Continentes:
Prof. Dr. José Barroso Filho – ENAJUM
Prof. Dr. Rubens Beçak - USP – São Paulo
Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicuritiba – Paraná
Eventos:
Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta - Fumec – Minas Gerais
Profa. Dra. Cinthia Obladen de Almendra Freitas - PUC – Paraná
Profa. Dra. Livia Gaigher Bosio Campello - UFMS – Mato Grosso do Sul

Membro Nato – Presidência anterior Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa – UMICAP – Pernambuco

E27

Eficácia de direitos fundamentais nas relações do trabalho, sociais e empresariais [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: Carla Reita Faria Leal; Edinilson Donisete Machado; Eduardo Milleo Baracat – Florianópolis: CONPEDI, 2021.

Inclui bibliografia
ISBN: 978-65-5648-308-5
Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações
Tema: Saúde: segurança humana para a democracia

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Eficácia. 3. Trabalho. III Encontro Virtual do CONPEDI (1: 2021 : Florianópolis, Brasil).

CDU: 34

CONPEDI

Conselho Nacional de Pesquisa
e Pós-Graduação em Direito Florianópolis
Santa Catarina – Brasil
www.conpedi.org.br

III ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

EFICÁCIA DE DIREITOS FUNDAMENTAIS NAS RELAÇÕES DO TRABALHO, SOCIAIS E EMPRESARIAIS

Apresentação

Apresentação

Grupo de Trabalho - Eficácia de Direitos Fundamentais nas Relações do Trabalho, Sociais e Empresariais

O III ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI sob tema “Saúde: segurança humana para a democracia”, promoveu edição com a divisão dos já tradicionais Anais do Evento em vários livros distintos, cada um para um Grupo de Trabalho.

No Grupo de Trabalho cujos anais ora são apresentados, encontram-se as pesquisas desenvolvidas em vários Programas de Mestrado e Doutorado do Brasil, com artigos selecionados por meio de avaliação às cegas por pares, objetivando a melhor qualidade e a imparcialidade na divulgação do conhecimento e formação do estado da arte na área da eficácia de direitos fundamentais nas relações do trabalho, sociais e empresariais.

Valorosas contribuições teóricas e relevantes inserções na realidade brasileira emanam das discussões trazidas pelos professores, mestres, doutores e graduandos de todo o Brasil.

Os artigos aprovados demonstram que os grupos vulneráveis e os direitos sociais vêm sofrendo um agravamento substancial e muito em razão do avanço das tecnologias que impactam nas relações do trabalho, bem como apontam a necessidade de reflexão quanto a compatibilidade entre os direitos humanos e a atuação das empresas e, ainda, a de aprofundamento da questão do dano nas relações do trabalho. Deixam patente que é urgente revisão da dogmática jurídica, bem como que devem ser fomentados estudos sobre os aspectos aqui trazidos à lume e discutidos.

Temas sensíveis, foram objetos das pesquisas e abordagens que elencamos a seguir: A precarização do trabalho humano em meio à economia disruptiva; O motorista da Uber no contexto da economia compartilhada e a precarização das relações de trabalho; As vulnerabilidades agravadas pela pandemia de covid-19 e a vedação ao retrocesso social; Mulheres na linha de frente: um desafio à saúde de quem cuida no Estado Democrático de Direito Pandêmico; A teoria do reconhecimento de Axel Honneth e o acesso deficitário aos

direitos básicos dos catadores de materiais recicláveis; O compliance como instrumento para garantir os direitos fundamentais do indivíduo nas organizações; O desafio da coexistência entre o ócio criativo e a inteligência artificial na sociedade do cansaço; Capitalismo humanista: a ideia de um sistema econômico em harmonia com os direitos humanos; O complexo de usinas do Rio Madeiro e o desenvolvimento sustentável: uma análise dos impactos das obras nas relações de trabalho; A responsabilidade social da empresa na visão de Amartya Kumar Sen sob o influxo do pensamento de Axel Honneth; Ofensa à dignidade do trabalhador e o assédio moral como dano existencial; refugiados no Brasil: direitos humanos fundamentais e medidas protetivas; Tráfico de pessoas para fins de exploração sexual: aspectos legais e sociais sob a ótica dos direitos humanos fundamentais; Transexualidade, diversidade e direito ao trabalho: análise do discurso de decisões judiciais proferidas pela Justiça do Trabalho em casos de transfobia; Stalking ocupacional: a tipificação do crime de perseguição pela lei 14.132/2021 como punição penal ao assédio moral; Crescimento econômico sustentável: garantia dos direitos sociais dos canavieiros como paradigma da sustentabilidade e da concretização dos objetivos de desenvolvimento do milênio.

Assim como foi seguramente um momento ímpar a Coordenação do GT, organizando a apresentação dos trabalhos, acreditamos que tem valor científico positivo, ao leitor ou leitora, a experiência de aprofundar o pensamento daqueles que souberam cativar para este momento, o solitário momento da leitura e da meditação, para colocar à prova as várias teses defendidas no Grupo de Trabalho.

Divulgar a produção científica colaborativa socializa o conhecimento e oferece à sociedade nacional e internacional o estado da arte do pensamento jurídico contemporâneo aferido nos vários centros de excelência que contribuíram no desenvolvimento pessoal e profissional dos autores e autoras que se apresentaram do Grupo de Trabalho.

Por fim, nossos agradecimentos ao CONPEDI pela honra a que fomos laureados ao coordenar o GT e agora, pela redação do Prefácio, que possui a marca indelével do esmero, da dedicação e o enfrentamento a todas as dificuldades que demandam uma publicação de qualidade como o presente.

Florianópolis, junho de 2021

Organizadores:

Prof. Dra. Carla Reita Faria Leal

Prof. Dra. Edinilson Donisete Machado

Prof. Dr. Eduardo Milleo Baracat

O MOTORISTA DA UBER NO CONTEXTO DA ECONOMIA COMPARTILHADA E A PRECARIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO

THE UBER DRIVER IN THE CONTEXT OF SHARED ECONOMY AND PREPARING WORK RELATIONSHIPS

Germano Campos Silva Campos Silva [1]
Ana Luísa Vallim Machado [2]

Resumo

O presente resumo tem como objetivo refletir sobre a realidade do motorista da Uber no contexto da Economia Compartilhada e da atividade disruptiva. Buscou-se analisar a situação de vulnerabilidade que se encontra o motorista de Uber e a proteção social que o ordenamento jurídico atual possa assegurar a esta categoria, principalmente quanto à jornada de trabalho, intervalos para descanso e remuneração. Concluiu-se, portanto, que há a necessidade de uma maior proteção jurídica para este seguimento, embora, o Tribunal Superior do Trabalho, em julgados recentes, manifesta pela inexistência de relação de emprego entre o motorista de Uber e a startup

Palavras-chave: Uber, Economia compartilhada, Empregado autônomo, Jornada de trabalho, Motorista da uber

Abstract/Resumen/Résumé

This summary aims to reflect on the reality of the Uber driver in the context of the Shared Economy and disruptive activity. We sought to analyze the situation of vulnerability that the Uber driver finds himself and the social protection that the current legal system can guarantee for this category, mainly regarding the working day, rest breaks and remuneration. It was concluded, therefore, that there is a need for greater legal protection for this follow-up, although the Superior Labor Court, in recent judgments, expresses the absence of an employment relationship between the Uber driver and the startup.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Uber, Shared economy, Self employed, Work hours, Uber driver

[1] Professor Doutor de Direito Previdenciário da Unievangélica e da Pontifícia Universidade Católica de Goiás.

[2] Graduanda do Curso de Direito da Universidade Unievangélica.

1 INTRODUÇÃO

O presente resumo expandido encontra-se na área "Eficácia de Direitos Fundamentais nas Relações do Trabalho, Sociais e Empresariais". Seu objetivo primordial é analisar a situação do motorista da Uber sob um prisma constitucional, sociológico e trabalhista.

Primeiramente, é importante compreender um fenômeno: a "uberização".

> É a situação típica ideal dessa economia de plataforma. Na uberização, o trabalhador é um empreendedor de si, vinculado e subordinado a um *app* que liga prestadores de serviço a consumidores, intermediados por uma empresa que fica com uma porcentagem do apurado. Trata-se de uma atividade geralmente feita por jovens, como bico, na chamada *gig economy*, substituta inglesa do "bico" ou da viração (LIMA; BRIDI, 2019, p. 335).

Desta feita, diz-se que a "uberização" é responsável por relações trabalhistas atípicas (COSTA; GOMES, 2020). Sendo, relevante prestar atenção na forma como a relação de trabalho se dá e quais são as consequências para o motorista da *startup.*

Neste raciocínio, deve-se compreender o que é a Economia Compartilhada, que segundo Brignoni (2016), é uma solução para a crise econômica, porque permite a troca de serviços e bens com preços mais acessíveis, reduzindo, dessa forma, os efeitos nocivos ao meio ambiente. Para ele, este instituto descreve as ações de troca direta de bens e serviços entre indivíduos, à medida que as pessoas que precisam do serviço são as mesmas que compartilham um serviço ou bem. Criando, assim, um ciclo de trocas e compartilhamento de bens e serviços entre os próprios usuários das plataformas acima caracterizadas, como é o caso da empresa Uber.

Segundo Rachel Bostman (2010, *online*), com a economia compartilhada:

> Estamos mudando de consumidores passivos, para criadores, para colaboradores altamente capacitados. O que está acontecendo é que a internet está removendo o intermediário, tanto que qualquer um desde um designer de camisas até uma tricotadeira, pode ganhar a vida a vender de igual para igual (*peer-to-peer*).

Dessa forma, tanto o fenômeno da "uberização" quanto a Economia Compartilhada são contextos marcantes para o fomento e o desenvolvimento de plataformas que, infelizmente, levam o empregado a trabalhos exaustivos e precários.

Sendo assim, o método utilizado no presente trabalho foi o lógico-dedutivo, que consiste na utilização de uma premissa geral, em que o trabalhador tem direitos, transpondo para uma premissa específica, que é a busca por uma legislação que assegure proteção do motorista da Uber.

Desenvolveu-se uma pesquisa bibliográfica, utilizando-se como apoio e base contribuições de diversos autores sobre o assunto em questão, por meio de consulta a livros e periódicos.

Foram observadas algumas etapas para a elaboração da pesquisa bibliográfica, como, por exemplo, a seleção do fenômeno objeto da pesquisa e sua posterior delimitação; a identificação de obras; a compilação, consistente na reunião de material; o fichamento ou tomada de notas; a análise e interpretação do tema e, finalmente, a redação do texto, que será submetido à rigorosas revisões, correções e crítica, visando, principalmente, a discussão de ideias, teorias e esclarecimentos a serem feitos da forma mais adequada e satisfatória possível (MARCONI; LAKATOS, 2003).

Salienta-se ainda que todos os procedimentos utilizados foram caracterizados pela precisão de ideias, clareza e concisão dos argumentos.

Destarte, buscar-se-á pesquisar o maior número possível de obras publicadas sobre o assunto, com o fim de organizar as várias opiniões, antepondo-as logicamente quando se apresentarem antagônicas, com vistas a harmonizar os pontos de vista existentes na mesma direção. Portanto, propõe apresentar, de maneira clara e didática, um panorama das várias posições existentes adotadas pelas doutrinas, jurisprudências dos Tribunais Pátrios, assim como em artigos publicados na Internet.

O presente resumo possui frentes complementares de pesquisa. Para tanto, o resumo foi sistematicamente organizado em três referenciais teóricos.

O primeiro é o da Economia Compartilhada, que é a prestação de serviços de forma mais rápida e mais barata, tanto para o usuário quanto para quem somente se beneficia (BRIGNONI, 2016).

Conseguinte, será relevante relacionar o contexto da plataforma Uber com a jornada de trabalho, que fora devidamente conceituada segundo Jorge Neto e Cavalcante (2019), e a precariedade desta frente aos princípios constitucionais elencados por Alvarenga (2015 e 2016) e Delgado (2007).

Por fim, será discutido em qual relação jurídica o motorista da Uber se enquadra e, para tanto, discutida as responsabilidades deste para com a *startup*. Desta feita, será visível o quão precário é a jornada de trabalho para o motorista da plataforma, e que segundo Trapnell (2017, p. 02), “a Uber não negocia nada”.

2 A ECONOMIA COMPARTILHADA E O MOTORISTA DA UBER

A princípio, deve-se compreender o que é a Economia Compartilhada, que segundo Brignoni (2016), é uma solução para a crise econômica, porque permite a troca de serviços e

bens com preços mais acessíveis, reduzindo, dessa forma, os efeitos nocivos ao meio ambiente. Para ele, este instituto descreve as ações de troca direta de bens e serviços entre indivíduos, à medida que as pessoas que precisam do serviço são as mesmas que compartilham um serviço ou bem. Criando, assim, um ciclo de trocas e compartilhamento de bens e serviços entre os próprios usuários das plataformas acima caracterizadas, como é o caso da empresa Uber.

Como diz Kevin Kelly: "o acesso é melhor do que a posse" (2010, *apud*, BOTSMAN, *online*); reforça como a sociedade tem buscado valores primitivos, como o compartilhar, ao invés de simplesmente possuir. Compartilhando seus recursos sem a necessidade de sacrificar o estilo de vida ou a liberdade pessoal. E é nesse contexto que a tecnologia torna a partilha mais divertida e sem atrito (BOTSMAN, 2010, *online*).

Assim, como se vê, o Brasil, também, é palco de transformações profundas da Economia Compartilhada, sendo um de seus principais exemplos a Uber. Tal modalidade de transporte urbano tem previsão na Política Nacional de Mobilidade Urbana, encontrada na Lei Federal 12.587/2012; e foi devidamente regulamentada nacionalmente com a Lei Federal 13.640/2018 (Uber Newsroom, 2018, *online*).

Segundo Rachel Bostman (2010, *online*), com a economia compartilhada:

> Estamos mudando de consumidores passivos, para criadores, para colaboradores altamente capacitados. O que está acontecendo é que a internet está removendo o intermediário, tanto que qualquer um desde um designer de camisas até uma tricotadeira, pode ganhar a vida a vender de igual para igual (*peer-to-peer*).

Interessante ressaltar que tal geração dos milênios está sendo deslocada de uma cultura do "eu" para uma cultura do "nós". Na qual deve-se ressaltar quatros importantes influenciadores: uma crença renovada na importância de comunidade; redes sociais *peer-to-peer* e tecnologias em tempo real; preocupações ambientais urgentes e não resolvidas; e uma recessão global que chocou o comportamento de consumo. Ou seja, o lema que regem a economia compartilhada é "[...] eu não quero coisas, quero satisfazer as minhas necessidades e experiências que elas me dão" (BOSTMAN, 2010, *online*).

A Uber, atualmente, se insere no contexto das empresas que fazem as coisas acontecer, se antecipa aos fatos e tem uma visão futura de organização, caracterizando, segundo Dornelas (p. 01, 2012), como empreendedora. Ela, apesar de controvérsias e do absurdo de sua inovação, assumiu riscos e fez algo novo, possibilitando uma jornada de trabalho flexível, preços acessíveis e autonomia do motorista da empresa (DORNELAS, 2012, p. 19).

Com isso, a *startup*, revitalizou seu negócio já existente, refletindo, na prática do empreendedorismo, segundo Chiavenato (2012, p. 05). E, continua ao dizer que o "[...] empreendedor é a pessoa que inicia e/ou dinamiza um negócio para realizar uma ideia ou

projeto pessoal assumindo riscos e responsabilidades e inovando continuamente (p. 03, 2012)". Com isso, entende-se que a plataforma é empreendedora em seu ramo de atuação, inovando tanto na qualidade dos serviços quanto na quantidade.

A plataforma chegou no Brasil junto com a Copa do Mundo em 2014, primeiramente no Rio de Janeiro. Expandindo-se para São Paulo, Belo Horizonte e Brasília. E hoje conta com mais de 500 (quinhentas) cidades em todo o país. Reafirmando que o objetivo "é oferecer, por meio da plataforma, opções práticas e acessíveis de mobilidade e delivery para todos os nossos usuários" (Uber, A Uber no Brasil, 2020, *online*).

Sendo assim:

> No Brasil, mais de 20 municípios já entenderam o impacto positivo que os aplicativos de mobilidade trouxeram tanto para as cidades quanto para as pessoas, e decidiram detalhar as regras localmente para garantir o direito de usuários escolherem como querem se deslocar, e o de motoristas parceiros de gerar renda dignamente (Uber Newsroom, 2018, *online*).

Logo, para Rachel Bostman (2010, *online*), a população está mais tendenciosa ao criar um sistema sustentável, servindo as necessidades inatas e de identidade individual; gerando, dessa forma, uma revolução positiva.

Todavia, apesar da confiança depositada, de forma altruísta, o motorista da Uber precisa de cumprir com alguns requisitos em sua jornada de trabalho. Segundo Zoepf (2018), que realizou pesquisa pelo Massachusetts Institute of Technology (MIT), foi constatado que não há lucro efetivo em decorrência da prestação de serviço. A referida pesquisa constatou que:

> Após uma entrevista realizada com 1.100 motoristas da Uber e da Lyft nos Estados Unidos, constatou-se que o lucro médio obtido é de US$ 3,37 / horas, antes da dedução dos impostos e que 74% dos motoristas recebem menos do que o salário mínimo vigente em seu estado. Discorre ainda que 30% deles tem ciência de que estão perdendo dinheiro e que somando as despesas operacionais do veículo, o lucro real do motorista fica em média US$ 0,29 por milha.

Logo, como a investigação acima demonstra, há a necessidade de estudos e análises profundas para entender a remuneração e jornada de trabalho do motorista da Uber, que para o Tribunal Superior do Trabalho não se trata de relação de emprego.

Portanto, à vista destes dados, é notório que a dignidade dos motoristas da plataforma é ignorada, e que o valor social do trabalho é desprotegido para esses usuários, agravo por este cenário de pandemia, como afirma o jornal online G1 (2020): "Nos primeiros 2 (dois) meses da pandemia, dos 200 mil carros que estavam alugados para os motoristas de aplicativos, 160 mil foram devolvidos". Concluiu a reportagem que "muitos deles (motoristas de aplicativos) precisaram se desfazer de bens, entregar casas alugadas e até devolver carros a locadoras, ficando sem o instrumento de trabalho".

É importante registrar que o Reino Unido, em decisão da Suprema Corte, inovou ao conceder três benefícios aos motoristas da Uber, quais sejam: salário mínimo, férias remuneradas e aposentadoria (UOL, 2020). Portanto, a discussão do motorista da Uber ainda está em constante dinâmica, sendo necessário analisar todo o contexto, tanto da *startup* quando do trabalhador.

Dessa forma, o entendimento formado pela Segunda Sessão do Superior Tribunal de Justiça em agosto de 2019, entendeu, também, pelo não reconhecimento de vínculo empregatício entre o motorista e a plataforma Uber; como colacionado abaixo:

> CONFLITO NEGATIVO DE COMPETÊNCIA. INCIDENTE MANEJADO SOB A ÉGIDE DO NCPC. AÇÃO DE OBRIGAÇÃO DE FAZER C.C. REPARAÇÃO DE DANOS MATERIAIS E MORAIS AJUIZADA POR MOTORISTA DE APLICATIVO UBER. RELAÇÃO DE TRABALHO NÃO CARACTERIZADA. SHARING ECONOMY. NATUREZA CÍVEL. COMPETÊNCIA DO JUÍZO ESTADUAL. 1. A competência ratione materiae, via de regra, é questão anterior a qualquer juízo sobre outras espécies de competência e, sendo determinada em função da natureza jurídica da pretensão, decorre diretamente do pedido e da causa de pedir deduzidos em juízo. 2. Os fundamentos de fato e de direito da causa não dizem respeito a eventual relação de emprego havida entre as partes, tampouco veiculam a pretensão de recebimento de verbas de natureza trabalhista. A pretensão decorre do contrato firmado com empresa detentora de aplicativo de celular, de cunho eminentemente civil. 3. As ferramentas tecnológicas disponíveis atualmente permitiram criar uma nova modalidade de interação econômica, fazendo surgir a economia compartilhada (sharing economy), em que a prestação de serviços por detentores de veículos particulares é intermediada por aplicativos geridos por empresas de tecnologia. Nesse processo, **os motoristas, executores da atividade, atuam como empreendedores individuais, sem vínculo de emprego com a empresa proprietária da plataforma**. 4. Compete a Justiça Comum Estadual julgar ação de obrigação de fazer c.c. reparação de danos materiais e morais ajuizada por motorista de aplicativo pretendendo a reativação de sua conta UBER para que possa voltar a usar o aplicativo e realizar seus serviços. 5. Conflito conhecido para declarar competente a Justiça Estadual.(CC 164.544/MG, Rel. Ministro MOURA RIBEIRO, SEGUNDA SEÇÃO, julgado em 28/08/2019, DJe 04/09/2019). (grifo nosso).

Assim, nesta mesma linha de entendimento, o Colendo Tribunal Superior do Trabalho reconheceu que não há vínculo empregatício entre o motorista e a *startup*, e por isso, o motorista é considerado trabalhador autônomo, ou seja, uma relação de trabalho.

Para Delgado, a relação empregatícia possui alguns requisitos essenciais:

> Resulta da síntese de um diversificado conjunto de fatores (ou elementos) reunidos em um dado contexto social ou interpessoal. Desse modo, o fenômeno sociojurídico da relação de emprego deriva da conjugação de certos elementos inarredáveis (elementos fático-jurídicos), sem os quais não se configura a mencionada relação. Os elementos fático-jurídicos componentes da relação de emprego são cinco: (a) a prestação de trabalho por pessoa física a um tomador qualquer; (b) a prestação efetuada com pessoalidade pelo trabalhador; (c) também efetuada com não eventualidade; (d) efetuada ainda sob subordinação ao tomador dos serviços; (e) prestação de trabalho efetuada com onerosidade (DELGADO, 2019, p. 239).

Sendo assim, a relação empregatícia de trabalho encontra-se amparada no artigo 442, caput, da CLT, que preceitua: “contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou

expresso, correspondente à relação de emprego". Ou seja, no ordenamento jurídico brasileiro, as relações entre empregado-empregador podem ser objeto de livre estipulação, sendo que não contravenha às disposições de proteção ao trabalho (JORGE NETO; CAVALCANTE, 2019, p. 242).

Dessa forma, pode-se enquadrar o motorista da Uber como um "trabalhador autônomo" que:

> [...] não se submete ao poder diretivo de quem contrata os seus serviços. Os elementos característicos: (a) exerce livremente a sua atividade, estabelecendo quando e como os seus serviços serão realizados; (b) assume os riscos da sua atividade; (c) é comum que os serviços prestados estão vinculados a um determinado resultado do trabalho; (d) o resultado do trabalho pode ser obtido de forma individual pelo próprio trabalho autônomo ou com o auxílio de outros trabalhadores por ele remunerados. Em suma: é um trabalhador por conta e risco próprio (JORGE NETO; CAVALCANTE, 2019, p. 297).

Em que pese o não reconhecimento do vínculo empregatício pelo Poder Judiciário Trabalhista, não há como negar que o trabalhador da Uber está submetido a jornadas exaustivas de trabalho, às vezes está em situação de dupla jornada, utilizando o trabalho de motorista para complementar sua renda, portanto, sem direito a intervalos intrajornada e interjornada de trabalho.

3 A JORNADA DE TRABALHO NA CLT E NA CRFB/1988

Neste contexto, para o ordenamento jurídico trabalhista, jornada de trabalho "é o lapso temporal diário, compreendendo do início até o seu término, em que o empregado presta serviços ao empregador, não se incluindo o intervalo" (JORGE NETO; CAVALCANTE, 2019, p. 631).

Como reforça Arion Sayão Romita, o trabalho é:

> Autônomo quando o trabalhador se obriga não a prestar – isto é, a colocar à disposição de outrem – a sua energia de trabalho, mas executar ou fornecer a um tomador uma obra determinada ou um serviço em conjunto, encarado como o resultado de sua atividade, que é exercida fora do âmbito da organização econômica do tomador. Essa atividade é desempenhada pelo trabalhador só ou com auxílio de terceiros, com organização própria e por sua inteira iniciativa, com livre escolha de lugar, tempo e modo de execução e, por isso, sem qualquer vínculo de subordinação com o tomador. Este pode dar instruções de caráter geral referente às características da obra ou dos serviços executados, mas não dá ordens ao prestador de serviços. A prestação a que se obriga o tomador remunera o produto fornecido ou o serviço executado. O risco econômico da atividade recai sobre o trabalhador autônomo (2019, p. 298, apud, JORGE NETO; CAVALCANTE).

Por isso, entende-se que o trabalhador autônomo, embora não tem a proteção jurídica inerente à relação de emprego, necessita de estar resguardado ante os eventuais riscos na prestação de serviços.

Com relação à natureza jurídica da jornada de trabalho, Sergio Pinto Martins diz que (possui):

> Natureza pública, pois é interesse do Estado limitar a jornada de trabalho, de modo que o trabalhador possa descansar e não venha prestar serviços em jornadas extensas. Num segundo momento tem natureza privada, visto que as partes do contrato de trabalho podem fixar jornadas inferiores às previstas na legislação ou nas normas coletivas. A legislação apenas estabelece o limite máximo, podendo as partes fixar limite inferior. Assim, a jornada de trabalho teria natureza mista, coexistindo elementos com característica pública e privada (MARTINS, 2014, p. 557).

Assim, é necessário dizer que a natureza jurídica mista da jornada, ou seja, pública e privada, revela a necessidade de uma proteção mínima para evitar abusos no contexto da relação de emprego, o que, outrossim, pode levar a uma extensão desta proteção àqueles trabalhadores que estão submetidos a jornadas abusivas, com consequências graves à saúde física e mental, mesmo qualificado como autônomo, como é ocaso do motorista da Uber.

Para Antunes:

> [...] Efetivou-se uma expressiva expansão do trabalho assalariado, a partir da enorme ampliação do assalariamento no setor de serviços; verificou-se uma significativa heterogeneização do trabalho, [...] vivencia-se também uma subproletarização intensificada, presente na expansão do trabalho parcial, temporário, precário, subcontratado, "terceirizado", que marca a sociedade dual no capitalismo avançado [...] (2006, p. 49).

Logo, o autor entende que o capitalismo, em sua complexa relação com o empregado, reforça um trabalho precário e desumano, à medida que traz a figura do trabalho em tempo parcial e o temporário.

A Constituição Federal de 1988 ampliou a proteção legal do trabalho ao defender as liberdades sindicais, como os direitos de greve, de organização e de não intervenção estatal abusiva (PESSANA; ARTUR, 2013, p. 1571), inclusive, estendeu os institutos trabalhistas ao trabalhador avulso (art. 7º, inciso XXXIV), embora não sendo empregado. Todavia, a regulação da jornada de trabalho para o motorista da Uber ainda não foi devidamente configurada.

Nesse raciocínio, Antunes (2006) entende que o capitalismo avançado, bem com a automação do trabalho, contribuíram substancialmente para o aumento da taxa de desemprego, à medida que "subproletarizou" o trabalho, na sua forma precária, parcial e temporária, neste contexto que a plataforma Uber ganha espaço.

A partir do estudo da jornada de trabalho e suas consequências para o sistema produtivo, Carneiro e Ferreira (2007, p. 144) afirma que pesquisa nesta área aponta que a redução da jornada de trabalho tornou-se "uma medida primordialmente compensatória do mal-estar provocado por um cenário de precariedade em diversas esferas". Logo, a redução de

jornada é fortemente aconselhável, embora alguns ajustes se façam necessários para que ela se caracterize como medida efetiva.

Nas entrevistas, dentro deste estudo, ficou claro que os empregados que tinham a redução de jornada afirmaram ter um melhor uso do tempo, porque conseguiam um período livre do dia. Reforçaram, também, que a produtividade se manteve ou melhorou. Entretanto, os gestores queixaram-se, por terem mais responsabilidades para supervisionar a equipe (Carneiro e Ferreira, 2007, p. 141-143).

Logo, a redução da jornada de trabalho propiciou um melhor ajustamento entre a vida profissional e particular dos empregados. Dessa forma, "o aproveitamento do tempo no trabalho melhorou, em função da facilidade de solucionar problemas pessoais sem conflitar com o expediente" (CARNEIRO; FERRERIRA, 2007, 143).

Desta feita, a melhor organização do tempo é fundamental para que o empregado seja produtivo, tanto profissionalmente, quanto pessoalmente. Por isso, a tecnologia entra em um contexto para facilitar o meio ambiente em que se insere, à medida que possibilita uma infinidade de coisas, em pouquíssimo tempo, e é aqui que a Uber está tendo espaço.

Como afirma Brignoni (2016), sociologicamente, a internet é um ambiente de liberdade de expressão. Entretanto, faz-se fundamental ser regida por regras que protejam cada usuário. É nesse sentido que o Direito do Trabalho se faz presente. Inserindo no ordenamento leis expressas, tanto ao ambiente social quanto para a proteção efetiva do trabalhador.

Assim, Antunes reforça:

> Enquanto perdurar o modo de produção capitalista, não pode se concretizar a eliminação do trabalho como fonte criadora de valor, mas, isto sim, uma mudança no interior do processo de trabalho, que decorre do avança científico e tecnológico e que se configura pelo peso crescente da dimensão mais qualificada do trabalho, pela intelectualização do trabalho social (ANTUNES, 2006, p. 58).

Logo, o autor reforça a tese de que a tecnologia irá beneficiar muito a vida do trabalhador, à medida que qualifica mais o empregado, exigindo-se menos trabalho braçal. Todavia, o motorista da Uber está em desvantagem, porque procura a plataforma para uma vida digna e com melhor qualidade; mas não dispõe da qualificação necessária, na maioria das vezes, para se desenvolver intelectualmente e não tem proteção social.

Ademais, para o entendimento complexo da tecnologia aliada à jornada precária do motorista da Uber, faz-se mister analisar o tratamento da Constituição Federal de 1988 frente a tais institutos, abordando, assim, princípios humanos fundamentais (ALVARENGA, 2015, p. 48).

Deste entendimento de visão humanística, "[...] somente após a Constituição de 1988 que os direitos sociais trabalhistas ganharam a dimensão de direitos humanos fundamentais". Portanto, é um marco histórico e jurídico no que tange ao Direito do Trabalho, por concretizar como tese central a dignidade da pessoa humana no Estado Democrático (ALVARENGA, 2015, p. 48).

Assim, a Carta Constituinte, segundo Alvarenga (2016, p. 90):

> Alçou o trabalho humano à categoria de princípio, ao afirmar que a República Federativa do Brasil tem como um dos fundamentos a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho, segundo dispõe o inciso IV do art. 1° da CF/88; e, com objetivos, a construção de uma sociedade livre, justa e solidária, a redução das desigualdades sociais.

Por fim, Vieira de Andrade (1987), afirma que a consagração dos direitos fundamentais contidos na Constituição tem um propósito específico: explicar uma ideia de Homem, que é refletido, no âmbito jurídico, por meio do princípio da dignidade da pessoa humana.

Desta forma, a positivação dos direitos fundamentais, dentro da Constituição, é afirmação subjetiva de requerimentos individuais, estes que devem ser regulados por meio de procedimentos específicos dentro da ordem jurídica de cada país (CANOTILHO, 2005).

A Constituição Brasileira de 1988 inova ao colocar o princípio da dignidade da pessoa humana como princípio próprio, sendo comando jurídico regente e instigador. "Mas não só: é princípio fundamental de todo sistema jurídico" (DELGADO, 2007, p. 24). Elevando o princípio jurídico e normativo com o objetivo central de toda a ordem econômica.

Tal instituto, para Sarlet (2010), exige um patamar mínimo de satisfação, os direitos fundamentais, e para tanto, devem ter existência digna para todos os brasileiros. Infelizmente, há normas que são inconstitucionais, (àquelas que ferem as cláusulas pétreas), e dessa forma, ferem o princípio da dignidade da pessoa humana, à medida que invadem o núcleo social dos direitos fundamentais.

Inserido neste contexto, a noção de trabalho decente ou digno é fundamentada, em noção mais ampla, na dignidade humana. Desta dignidade, o trabalho prestado garante ao empregado a satisfação de suas necessidades vitais, para que possa desfrutar de uma vida com dignidade. Tal vida abrange aspectos: econômico, social, cultural, familiar, político, pessoal ou individual e, ainda, os direitos de natureza imaterial, visando tutelar a integridade física, psíquica ou mental, moral.

Dessa forma, a Carta Constitucional conferiu *status* multifuncional ao princípio da dignidade da pessoa humana, uma vez que lhe foi assegurado abrangência em toda ordem

jurídica e em todas as relações sociais. “Garantiu-lhe amplitude de conceito, de modo a ultrapassar sua visão estritamente individualista em favor de uma dimensão social e comunitária de afirmação da dignidade humana” (DELGADO, 2007, p. 25).

Enfim, Miranda (2010), reforça que, por definição, a dignidade da pessoa abrange tanto brasileiros quanto estrangeiros, pois é um direito fundamental, em harmonia com que todos devem e podem se valer deste instituto, independente de cidadania.

Assim, há que se ressaltar o princípio da vedação ao retrocesso. Para Barroso (2001), este princípio não é expresso, mas advém de um sistema jurídico-constitucional, ao entender por regulamentar um mandamento constitucional, na qual é incorporado ao patrimônio jurídico, não sendo mais suprimido, de forma absoluta.

Para Mendonça (2003, p. 218), retrocesso social “[...] deve ser entendido nos estritos termos de uma dogmática jurídico-constitucional que lide com as ideias de efetividade, força normativa da Constituição, eficácia de defesa dos direitos prestacionais e dever de proteção pelo aspecto objetivo dos direitos fundamentais sociais”.

Nesse raciocínio, assevera Barroso que:

> Nessa ordem de ideias, uma lei posterior não pode extinguir um direito ou uma garantia, especialmente os de cunho social, sob pena de promover um retrocesso, abolindo um direito fundado na Constituição. O que se veda é o ataque à efetividade da norma, que foi alcançada a partir de sua regulamentação.
> Assim, por exemplo, se o legislador infraconstitucional deu concretude a uma norma programática ou tornou viável o exercício de um direito que dependia de sua intermediação, não poderá simplesmente revogar o ato legislativo, fazendo a situação voltar ao estado de omissão legislativa anterior (BARROSO, 2001, p. 158-159).

Desta feita, Barroso finaliza, ao exemplificar que, se o legislador viabiliza o exercício de direito que depende de sua intermediação, não pode revogar tal ato, para que a situação volta ao status quo (2003, *apud*, MENDONÇA).

Assim, Mendonça propõe a relativização do princípio, sendo de extrema importância para os direitos sociais. Contribuindo para o fortalecimento da Carta Constitucional. E diz:

> O raciocínio em que se traçam os contornos dessa vedação relativa é o seguinte: uma vez que se proponha a redução do patamar de algum direito social, através de modificação na legislação infraconstitucional que complemente o sentido da norma constitucional, é de se perquirir se essa modificação é razoável, estabelecendo-se desde logo que o limite à redução será sempre o mínimo existencial (MENDONÇA, 2003, p. 227-228).

Em síntese, é necessário entender a norma para, dessa forma, relativizá-la para proteger os direitos sociais. Ou seja, o princípio da vedação ao retrocesso social produz,

evidentemente, uma consequência à validade da norma, que será ou não inconstitucional (MENDONÇA, 2003, p. 229).

Logo, para Melo (2010, p. 67):

> [...] criou-se uma celeuma jurídica laboral/constitucional, a qual ofende ao princípio da vedação ao retrocesso, na medida em que tínhamos um direito constitucional fundamental do trabalhador, devidamente implementado, que, por decisões do Poder Judiciário, colocou os trabalhadores em uma situação de vazio legislativo, sem uma base quantificável expressamente fixada.

Portanto, é notório visualizar a importância do entendimento jurídico a respeito do princípio, que cada vez mais traz uma incerteza para suas decisões. Dessa forma, Mendonça (2003), afirma que se deve saber dessa incerteza e, mesmo assim, adequá-la ao caso concreto.

4 A PRECARIZAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO DO MOTORISTA DA UBER

Concomitante ao estudo subjetivo dos princípios que abrangem a realidade do motorista da Uber e a sua precária jornada de trabalho; é importante entender o funcionamento da plataforma. No caso do Brasil, a Uber, disponibiliza um conteúdo em seu site chamado de Termos de Uso. Nestes, a startup, em um dos primeiros parágrafos diz: "[...] a Uber poderá alterar os Termos relativos aos Serviços a qualquer momento" (Termos de Uso, 2020). Já direcionando ao futuro empreendedor que há de entender que a plataforma tem poderes sobre este.

Concernente à limitação da responsabilidade, a Uber:

> Não será responsável por danos indiretos, incidentais, especiais, punitivos ou emergentes, inclusive lucros cessantes, perda de dados, danos morais ou patrimoniais relacionados, associados ou decorrentes de qualquer uso dos serviços ainda que a Uber tenha sido alertada para a possibilidade desses danos. A Uber não será responsável por nenhum dano, obrigação ou prejuízo decorrente do: (i) seu uso dos serviços ou sua incapacidade de acessar ou usar os serviços; ou (ii) qualquer operação ou relacionamento entre você e qualquer parceiro independente, ainda que a Uber tenha sido alertada para a possibilidade desses danos. A Uber não será responsável por atrasos ou falhas decorrentes de causas fora do controle razoável da Uber e, tampouco, pela qualidade e integridade dos bens disponibilizados por parceiros independentes. Você reconhece que parceiros independentes que prestarem serviços de transporte solicitados por meio de algumas marcas poderão oferecer serviços de transporte do tipo "divisão de viagem" (*ridesharing)* ou ponto a ponto (*peer-to-peer*) (Termos de Uso, 2020).

Dessa forma, a *startup* se protege contra qualquer dano provocado por seu motorista, responsabilizando-o, unicamente, pelo acidente.

Segundo Trapnell (2017, p. 02): "*A empresa Uber não negocia nada*, estabelece as bases e formas, inclusive, quanto vai pagar, o motorista nada negocia, adere ou não. Se escolher não aderir, não trabalha". Criando, dessa forma, o poder diretivo da empresa sobre o empregador, ou àquele em que impõe a subordinação do empregador.

Conforme Costa e Gomes (2020, p. 12), entende-se que, o motorista da Uber "[...] não pode exercer a sua autonomia frente às regras impostas pela empresa". Todavia, há "[...] a existência do poder diretivo ou de comando da empresa, decorrente da responsabilidade que assume perante seus clientes".

A *startup*, ao forçar o motorista às jornadas exaustivas e precárias, faz um apelo oneroso para o indivíduo que não cumprir com a política aplicada pela Uber:

> Perder o acesso aos *apps* da Uber pode atrapalhar sua vida e seus negócios. Por isso, acreditamos ser importante ter normas claras que expliquem as circunstâncias que podem levar à perda do acesso aos *apps* da Uber. Você pode perder o acesso aos *apps* da Uber se violar os termos de uso aplicáveis, o acordo contratual que aceitou durante o cadastro para uma conta com a Uber ou o Código de Conduta (Código de Conduta da Uber, 2020).

Este código de Conduta está alicerçado nas avaliações em que tanto o motorista e o passageiro são expostos. Como afirma: "[...] esse sistema de avaliações ajuda a aumentar a responsabilidade e criar um ambiente respeitoso, seguro e transparente para todos". Sendo que, "[...] a avaliação dos motoristas parceiros é a média das últimas 500 viagens avaliadas ou a média de todas as viagens avaliadas se o número total de viagens for inferior a 500". E, finaliza, dizendo: "[...] motoristas [...] que não atingirem a avaliação média mínima da cidade poderão perder o acesso ao app da Uber. Informaremos se sua avaliação estiver abaixo da média mínima da sua cidade ou se ela estiver se aproximando desse limite, com informações para te ajudar a melhorá-la" (Código de Conduta da Uber, 2020).

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A partir dessa explanação, o resultado preliminar da pesquisa, constatou que há uma lacuna jurídica para com o trabalhador autônomo, que não possui regulamentação na lei brasileira. Assim, esta omissão gera "[...] situações propensas a degradação do ser humano, visto os interesses do mercado

pela maximização de riquezas". Na qual, "[...] a classe de empregados é o primeiro segmento do negócio a sofrer com o corte de gastos em meio às crises econômicas, o que propicia o aparecimento do trabalho informal e precário" (COSTA; GOMES, 2020, p. 29).

Então, o caso Uber, se enquadra no:

> Formato *for-profit ridersharing*, visto que os motoristas são remunerados pela atividade de transporte de passageiros. Motoristas e passageiros se cadastram no aplicativo da empresa na modalidade que almejam. Os passageiros estabelecem com a empresa uma relação alicerçada no Código de Defesa do Consumidor (CDC), pois utiliza serviços como destinatário final (Cf. Art. 2°, CDC) (COSTA; GOMES, 2020, p. 08).

Portanto, conforme amparo nos autores acima elencados, entende-se que o motorista da Uber é um trabalhador *sui generis*, e para tanto, necessita de regulação pelo ordenamento jurídico brasileiro para que não seja vítima do excesso de jornadas de trabalho, condições inseguras de trabalho e remunerações baixas da sua força de trabalho.

REFERÊNCIAS

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. **Direito Constitucional do Trabalho**. In: Direito Constitucional do Trabalho. São Paulo: Ltr, 2015.

_____. **Trabalho decente**: direito humano e fundamental. In: O trabalho decente como direito humano e fundamental. São Paulo: LTr, 2016.

ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho?** Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. 11 ed. São Paulo: Cortez, 2006.

BARROSO, Luis Roberto. **Direito Constitucional e a efetividade das normas**. 5. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2001.

BOSTMAN, Rachel. **The Case for Collaborative Consumption (2010)**. TED Talk. Disponível em: https://www.ted.com/talks/rachel_botsman_the_case_for_collaborative_consumption. Acesso em: 29 nov. 2020.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. Revista Eletrônica de Jurisprudência. **Conflito de Competência n° 164.544/MG**. Relator: Ministro Moura Ribeiro. Disponível em: https://stj.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/859430549/conflito-de- competencia-cc-164544-mg-2019-0079952-0/inteiro-teor-859430559?ref=serp. Acesso em: 14 fev. 2021.

BRIGNONI, Hugo Fernández (2016). Las empresas de aplicaciones tecnológicas y el fenómeno "Uber": La llamada "economia disruptiva". Derecho laboral. **Revista de Doctrina, Jurisprudencia E Informaciones Sociales**, vol. 59, n. 261, p. 33-49. Disponível em: https://revistas.fcu.edu.uy/index.php/RDL/article/view/1354. Acesso em: 16 fev. 2021. Acesso em: 16 fev. 2021.

CARNEIRO, T. L; FERREIRA, M. C. 2007. Redução de jornada melhora a qualidade de vida no trabalho? A experiência de uma organização pública brasileira. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, Brasília, v. 7, n. 1, p. 131-157.

CHIAVENATO, Idalberto. **Empreendorismo**: Dando Asas ao Espírito Empreendedor. 4 ed. São Paulo: Manole, 2012.

COSTA, Juliana de Castro; GOMES, Ana Virgínia Moreria. A Precarização Do Trabalho Na Economia Compartilhada: O Caso Uber. **Prim Facie**, v. 19, n. 41, p. 55-95, 7 ago. 2020.

CANOTILHO, José Joaquim Gomes. Das Constituições dos Direitos à Crítica dos Direitos. **Direito Público**, n. 07, jan./fev. 2005, Doutrina Estrangeira.

DELGADO, Maurício Godinho. Direitos Fundamentais na Relação de Trabalho. **Revista de Direitos e Garantias Fundamentais**, n° 2, 2007.

_____. Curso de Direito do Trabalho. 18 ed. LTr: São Paulo, 2019.

DORNELAS, José. **Empreendorismo**: Transformando Ideias em Negócios. 4 ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2012 – 2ª impressão.

JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do Trabalho**. 9 ed. São Paulo: Atlas, 2019.

_____. **Manual de Direito do Trabalho**. 4 ed. São Paulo: Atlas, 2017.

LIMA, Jacob Carlos; BRIDI, Maria Aparecida. **Trabalho Digital e Emprego**: a reforma trabalhista e o aprofundamento da precariedade**.** Cad. CRH, Salvador, v. 32, n. 86, p. 325- 342, Aug. 2019. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-49792019000200325&lng=en&nrm=iso. Acesso em: 04 dez. 2020.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 30. ed. São Paulo: Altas, 2014.

MEDONÇA, José Vicente dos Santos. Vedação do Retrocesso: o que é e como perder o medo**.** **Revista de Direito da Associação dos Procuradores do Novo Estado do Rio de Janeiro** XII: 205-36, 2003.

MELO, Geraldo Magela. A Vedação ao Retrocesso e o Direito do Trabalho. **Rev. Trib. Reg. Trab. 3a Reg.**, Belo Horizonte, v. 52, n. 82, p. 65-74, jul./dez. 2010.

MIRANDA, Jorge. A Dignidade da Pessoa Humana e a Unidade Valorativa do Sistema de Direitos Fundamentais. **Justitia**, São Paulo, 67 (201), jan./dez.2010. Disponível em: http://www.revistajustitia.com.br/revistas/746830.pdf. Acesso em: 14 mar. 2021.

SARLET, Ingo Wolfgang. A Eficácia do Direito Fundamental à Segurança Jurídica: Dignidade da Pessoa Humana, Direitos Fundamentais e Proibição de Retrocesso Social no Direito Constitucional Brasileiro. **Revista Eletrônica sobre a Reforma do Estado** (RERE), Salvador, Instituto Brasileiro de Direito Público, n. 21, março, abril, maio, 2010.

TRAPNELL, Marcelo Mattos. A relação de emprego dos motoristas do UBER, **Conjur**, 17 fev. 2017. Disponível em: https://www.conjur.com.br/2017-fev-17/marcelo-trapnell-relacao-emprego-motoristas-uber. Acesso em: 04 dez. 2020.

VIEIRA DE ANDRADE, José Carlos. **Os direitos fundamentais na Constituição Portuguesa de 1976**. Coimbra: Almedina, 1987.

UBER. **Código de Conduta da Uber (2020)**. Disponível em: https://www.uber.com/legal/en/document/?name=general-community-guidelines&country=brazil&lang=pt-br. Acesso em: 28 nov. 2020.

UOL. **Uber com salário mínimo, férias e aposentadoria**: a decisão que pode influenciar milhões de trabalhadores pelo mundo. Disponível em: https://www.uol.com.br/tilt/noticias/bbc/2021/03/17/uber-com-salario-minimo-ferias-e-

aposentadoria-a-decisao-que-pode-influenciar-milhoes-de-trabalhadores-pelo-mundo.htm. Acesso em: 20 mar. 2021.

ZOEPF, Stephen et al. **The economics of ride hailing**: driver revenue, expenses and taxes. Cambridge: Massachusetts Institute of Technology (MIT), 2018. Disponível em: https://fuelandtiresaver.com/wp-content/uploads/2020/03/Zoepf_The-Economics-of-RideHialing_OriginalPdfFeb2018.pdf. Acesso em: 14 fev. 2021.