

CENTRO UNIVERSITÁRIO CURITIBA
FACULDADE DE DIREITO DE CURITIBA
RAFFAEL MAZZAROTTO

**O RECONHECIMENTO DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO PARA
OS MOTORISTAS DE APLICATIVO**

Curitiba

2020

RAFFAEL MAZZAROTTO

**O RECONHECIMENTO DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO PARA
OS MOTORISTAS DE APLICATIVO**

Projeto de pesquisa científica
apresentado ao curso de Direito do
Centro Universitário Curitiba como parte
dos requisitos para obtenção do título
de Bacharel em Direito.

Orientadora: Prof. ^a Dra. Erika Paula de
Campos

Data da Aprovação: ____/____/____

Banca Examinadora:

Orientadora - Prof.^a: _____

Membro da Banca: Prof. _____

Membro da Banca: Prof. _____

Curitiba

2020

Sumário

AGRADECIMENTOS	3
RESUMO	4
INTRODUÇÃO	5
1. A 4ª REVOLUÇÃO INDUSTRIAL – INOVAÇÕES DISRUPTIVAS	7
2. A HISTÓRIA DA UBER	10
3. DO CADASTRO DO MOTORISTA A PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS.....	11
4. A UBER NOS TRIBUNAIS NACIONAIS.....	12
5. A UBER NOS TRIBUNAIS PELO MUNDO	16
6. A RELAÇÃO DE TRABALHO E EMPREGO SENGUNDO A LEGISLAÇÃO TRABALHISTA BRASILEIRA	19
7. OS REQUISITOS PARA CARACTERIZAÇÃO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO PREVISTOS NA CLT.	22
8. A FLEXIBILIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO	25
9. A FLEXIBILIZAÇÃO DE REGRAS ALIADA A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO DIANTE A REFORMA TRABALHISTA DE 2017	28
10. A ATUAÇÃO DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO DIANTE NOVAS MODALIDADE DE TRABALHO	31
11. A POSSIBILIDADE DO RECONHECIMENTO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO NAS NOVAS TECNOLOGIAS	34
12. UBER Vs. TAXI	37
13. O FENÔMENO DA UBERIZAÇÃO.....	39
14. AUDIÊNCIA PÚBLICA – MOBILIDADE URBANA, EMPREGO E NOVAS TECNOLOGIAS	42

15. CONSIDERAÇÕES FINAIS	44
REFERENCIAS.....	47

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a orientadora a ilustre professora dra. Erika Paula de Campos, pelo incansável auxílio prestado seja durante as aulas, seja durante toda a orientação deste trabalho.

Agradeço a Deus e a minha família por todo apoio e incentivo sem o qual este trabalho e toda minha graduação não seria possível.

RESUMO

A presente pesquisa está pautada na influência da tecnologia nas relações de trabalho situadas no Brasil, tendo por modelo o aplicativo da empresa Uber. No atual contexto socioeconômico nacional, agravado ainda mais pela conhecida pandemia de COVID-19, a informalidade faz parte da vida do cidadão brasileiro. Valendo-se desta ótica, se realizou a escolha do tema. O tema discutido possui grande importância no cenário jurídico atual e sua evolução como elemento da manutenção da segurança jurídica e seu impacto na sociedade. As mudanças ocorridas no cenário do Direito do Trabalho ganham novos vieses e as novas formas de trabalho são um grande desafio para a legislação trabalhista brasileira.

Palavras chaves: direito do trabalho, vínculo de emprego, motorista de aplicativo, autônomo.

INTRODUÇÃO

A Sociedade está em constante evolução e com ela se inovam as tecnologias e consequentemente as formas das relações trabalhistas e assim o direito deve também evoluir para continuar a prestar as garantias individuais e coletivas necessárias para as relações trabalhistas.

Atualmente temos um novo cenário mundial. Um cenário fortemente tecnológico que contempla as formas de comunicação, compras e consequentemente de transporte, desta forma, a pesquisa aqui apresentada leva em conta a influência da tecnologia nas relações de trabalho situadas no Brasil, tendo por modelo o aplicativo da empresa Uber.

Estamos diante a 4ª revolução industrial, onde a tecnologia é a responsável pelas transformações da vida como a entendemos hoje.

Diante a tantas novidades, aplicativos como o Uber ganharam o mercado de transporte trazendo consigo questões no âmbito jurídico trabalhista que até então a legislação trabalhista brasileira não havia enfrentado.

A empresa Uber foi fundada em 2009 e é uma forma de organização focada em *e-hailing*, ou seja, o ato de solicitar transporte privado por meio de aplicativo de celular. A composição do modelo de atuação da empresa é de três polos essenciais que são: (i) passageiros, (ii) o motorista parceiro e (iii) o aplicativo.

Esta forma de negócio da Uber, acaba por gerar grandes dúvidas e questões quanto à natureza das relações de trabalho e emprego entre os motoristas com a empresa e assim sobre a natureza do vínculo de emprego gerado com esta nova forma de prestar serviços.

Toda esta questão se levanta uma vez que a Uber se autocaracteriza como uma empresa de tecnologia e não como uma empresa de transportes, pois, afirma

que fornece a plataforma para os motoristas atuarem, mas, não oferecem transportes de forma direta.

Por outro lado, a legislação brasileira possui regras positivadas -Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) - como pilar para coordenar e regulamentar as relações trabalhistas no país.

Sendo assim, a CLT traz em seu bojo não somente as leis trabalhistas que devem ser seguidas por empregados e empregadores, mas também princípios inerentes as questões trabalhistas nacionais, entre estas regras se positivam as características para se regulamentar o vínculo de trabalho e emprego.

Diante disto, a caracterização do vínculo empregatício, positivado nos artigos 2º e 3º da CLT, acabam por conflitar com as diretrizes de novos negócios, sendo um destes negócios, os apresentados pela Uber.

É objetivo desta pesquisa provocar reflexão sobre a natureza do vínculo entre a Uber, que é uma *startup*, tida como uma das mais valiosas do mundo, segundo o *Wall Street Journal* e seus “parceiros” como são denominados os motoristas que trabalham com a plataforma da Uber.

O protagonismo da Uber no mercado mundial se deu diante dos serviços oferecidos de forma disruptiva. Esta nova forma de serviços, trouxe de certo novos conceitos, e um deles foi o popularmente denominado “ubernização” do mercado de trabalho, devido a tecnologia existente que liga o consumidor ao motorista.

Enfim, a pesquisa apresentada, buscou analisar por via da metodologia dedutiva com análise na bibliografia e estudo de casos a natureza jurídica do vínculo entre os motoristas do aplicativo e a empresa Uber e provocar uma reflexão para como esta modalidade de trabalho/ emprego se enquadra no ordenamento brasileiro.

1. A 4ª REVOLUÇÃO INDUSTRIAL – INOVAÇÕES DISRUPTIVAS

Empresas *startups*, que antigamente seriam popularmente chamadas de empresas de garagem, são parte integrante da 4ª Revolução Industrial.

Esta nova revolução industrial se faz de forma diferente das anteriores, pois, além das coisas atualmente acontecerem de forma mais rápida e a comunicação e absorção da população é muito mais rápida do que as revoluções ocorridas nos séculos passados.

São modelos de negócios não só inovadores, mas desafiadores. Estamos diante uma revolução tecnológica e a tecnologia não pede licença para acontecer, mas, o Direito precisa entender tais questões, pois, leis não são capazes de barrar as desrupções.

Esta forma de inovação disruptiva transforma mercados, setores e o cotidiano trazendo soluções simplificadas. É uma forma de negócio que que explora antigas tecnologias de novas formas.

Em países como o Brasil onde a legislação é mais engessada, mais rígida, encontramos grandes desafios para a operação de empresas que muitas vezes não possuem previsão legal para operar, entretanto, isto não faz com que elas sejam reconhecidas como ilegais, pois, como ainda não foram inventadas, não possuem legislações capazes de dizer sua natureza.

Esta nova era digital é responsável por criar um mundo completamente novo e por ela, está surgindo novos horizontes de várias profissões. Atualmente temos crianças que ocuparão cargos de empresas que ainda não foram inventadas, ou cargos que ainda não existem.

Enquanto vemos profissões serem descontinuadas, existem outras que ainda não foram inventadas. No direito, analisando sua história, não há como dizer que não seremos afetados pelos avanços tecnológicos.

Os startups unicórnio como é o caso da Uber, são empresas que colocaram no mercado um produto minimamente pronto para uso e que sofre correções e modificações conforme o mercado vai a recebendo.

A Uber é *startup* que trouxe uma inovação disruptiva uma vez que modificou e forma radical e rápida a relação que as pessoas tem com o transporte. Ao se inserir no mercado brasileiro a Uber mudou o mercado privado de transporte, tendo um impacto até mesmo na forma de se fazer o transporte público no país.

Toda inovação disruptiva gera afetações em diferentes modalidades do mercado, sendo assim, o americano Erick Ries, escritor do livro *startup enxuta*, descreve que uma *startup* é uma instituição humana projetada para criar novos produtos e serviços sob a condição de extrema incerteza.

Ele afirma ainda que o modo de produção enxuta já havia sido popularizado nos anos 80 com Eiji Toyoda, neste contexto, para que este modelo de negócio fosse adotado por *startups*, era necessário se adaptar a alguns conceitos. Ele afirma que é um modelo que pode ser encarado por todos.

... o que aprendi é que o modelo enxuto não é apenas para startups de cinco pessoas: serve para todos — especialmente para aqueles que querem avançar em um mundo de mudanças rápidas como o que vivemos hoje, onde a única garantia é que não sabemos o que virá em seguida.¹

É importante analisar questões como institutos da posse e da propriedade com um novo olhar, pois, estas novas empresas possuem novas formas de operação, entretanto, conforme ficará demonstrado no decorrer desta pesquisa, que as visões disruptivas destas empresas ainda geram grandes conflitos principalmente em questões que envolvem o Direito.

O que deve ficar evidente é que o direito serve a sociedade e não a sociedade que serve o Direito. Desta forma, questões que já estavam pré-

¹ Ries, Eric A startup enxuta: como os empreendedores atuais utilizam a inovação contínua para criar empresas extremamente bem-sucedidas / Eric Ries; – São Paulo: Lua de Papel, 2012.

estabelecidas estão sendo revisitadas com um novo olhar. É importante se atentar para que as visões disruptivas não atropelem direitos fundamentais.

O direito em si possui um conjunto de processos e procedimentos que devem ser respeitados, mas, não podem simplesmente negar este novo produto. A regulação destas novas empresas muitas vezes, não cabem nestes procedimentos.

A transformação tecnológica é algo que se faz inevitável, ela traz em seu bojo quebras de paradigmas. Neste sentido vemos questões como a evolução e a popularização de fotos e vídeos que antes eram realizados com equipamentos caros e robustos e hoje são extremamente populares, da mesma forma, a evolução do transporte.

São tipos de empresas que surgem de questões problemas, de dificuldades muitas vezes enfrentadas por seus criadores.

Lado outro, o sucesso da Uber pode ser visto como mais uma forma que o capitalismo encontrou para diminuir custos e aumentar os níveis de exploração do trabalho.²

² BIANCHI, Daniel; MACHADO, Maíra Saruê A situação dos motoristas de Uber: Superexploração do trabalho por trás do discurso empreendedor. In: COUTINHO, A; WANDELLI, L (Org.). Anais do II Encontro RENAPEDTS: Rede nacional de pesquisas e estudos em direito do trabalho e da seguridade social. 1ª edição. Florianópolis: Empório do Direito, 2016, p. 281.

2. A HISTÓRIA DA UBER

Segundo consta no site da empresa³, a Uber surgiu em 2009⁴ nos Estados Unidos, na cidade de São Francisco, Califórnia idealizada por Travis Kalanick e Garret Camp devido à dificuldade deles em conseguir um taxi em um dia frio e chuvoso.

O aplicativo surgiu primeiramente como Ubercab em 2010 e o serviço era realizado por carros de luxo e tinha como público alvo empresários, onde o carro era escolhido via aplicativo e o passageiro utilizava fazendo também o pagamento de forma eletrônica.

Em 2011 devido a um grupo de investidores a Uber ampliou seus serviços na cidade de Nova York e posteriormente em outras cidades como Boston, Seattle, Chicago.

Fora dos EUA a primeira cidade que recebeu a Uber foi Paris.

Em 2012 a empresa apresentou o Uber X permitindo que qualquer proprietário de veículo possa se vincular.

O Uber chegou no Brasil em 2014 na cidade do Rio de Janeiro e posteriormente em São Paulo, onde encontrou muitos problemas com os taxistas e em 2015 a empresa comemorou 1 bilhão de viagens pelo mundo e em dezembro de 2016, 2 bilhões.

Também no ano de 2014 a Uber ingressou no mercado Chinês.

A partir de 2015, a empresa começou a ampliar a forma de atendimento com serviços para entrega de comida e corridas compartilhadas, onde passageiros diferentes usam a mesma corrida para se locomover.

³ UBER. Disponível em: <https://www.uber.com/br/pt-br/about/>. Acesso em: 08/09/2020

⁴ UBER. Disponível em: <https://www.uber.com/br/pt-br/>. Acesso em: 08/09/2020.

De acordo com o sítio eletrônico da empresa, em 2016 a Uber já estava presente em 70 países e atualmente em aproximadamente 83⁵.

3. DO CADASTRO DO MOTORISTA A PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS.

A Uber não possui veículos e não trabalha com motoristas contratados, mas sim cadastrados em sua plataforma.

Uma vez cadastrado, o motorista ativa o aplicativo e sua disponibilidade podendo aceitar as “corridas” que chegam em sua tela de *smarphone*.

Também pelo aplicativo o motorista é monitorado via GPS e avaliado com notas distribuídas pelos consumidores. Os valores de corrida se alteram conforme a localidade, horário, quantidade de motoristas disponíveis na localidade e até pelo clima.

Portando, segundo a filosofia da empresa exposta em seu aplicativo ou site⁶ informa que não existe contraprestação em relação a localidade ou horário do exercício do trabalho. Quem decide onde e quando trabalhar é o motorista.

Esta simplificação primeiro trouxe grandes transtorno para com os taxistas que dependem de um cadastro formal junto a prefeitura com regulamentação para poderem atuar e ainda dependem de locais denominados “pontos” para poderem se alocar para o dia de trabalho.

Nesta toada, se salienta que possuem prefeituras como por exemplo de Belo Horizonte no estado de Minas Gerais que continham regras específicas para que

⁵ UBER. Disponível em: <https://www.uber.com/br/pt-br/about/>. Acesso em: 08/09/2020

⁶ UBER. Disponível em <https://www.uber.com/br/pt-br/about/uber-offerings/>. Acesso em: 08/09/2020

somente taxistas pudessem fazer o transporte particular de passageiros conforme determinado pela Lei 12.468/2011⁷.

Entretanto, conforme já mencionado a Uber se classifica sendo uma empresa de tecnologia e não de transporte, portanto, não se enquadra na questão de transporte privado individual, o que gerou e gera ainda hoje grandes conflitos para a adequação e regulamentação de sua atividade no país.

Surge então o que foi popularmente denominado de “uberização” que se refere a exploração de uma nova forma de trabalho. Ou seja, a forma de trabalho que transforma o empregado em empreendedor. Com uma filosofia de trabalho colaborativo, esta nova forma de se trabalhar não possui vínculos e nem direitos trabalhistas ou garantias sociais.

Este fenômeno, em um país de primeiro mundo, pode colocar as pessoas diante a possibilidades de escolha entre trabalho com vínculo ou sem vínculo com a empresa empregadora.

Entretanto, em um cenário como enfrentamos no Brasil, com grandes carências e desemprego a nível galopante, o fenômeno da uberização acaba por empurrar cada dia mais trabalhadores sem opções para trabalhos cada vez mais informais aprofundando assim uma forma de desemprego estrutural.

4. A UBER NOS TRIBUNAIS NACIONAIS

Alguns tribunais nacionais do trabalho reconheceram o vínculo empregatício entre o motorista e a Uber. Entretanto, posteriormente o Superior Tribunal de Justiça uniformizou o entendimento sobre o tema.

Em decisão publicada em 23.04.2019 o juiz Bruno da Costa Rodrigues, da 2ª Vara do Trabalho de Campinas, condenou a Uber a pagar R\$ 10 mil reais a títulos

⁷Art. 2. É atividade privativa dos profissionais taxistas a utilização de veículo automotor, próprio ou de terceiros, para o transporte público individual remunerado de passageiros, cuja capacidade será de, no máximo, 7 (sete) passageiros.

de indenização (autos 0011594-77.2017.5.15.0032) a um motorista, por reconhecer a quebra de contrato entre ele e a empresa.

Em sua argumentação, o magistrado frisou que atividade é um serviço de transporte que explora o trabalho humano sem autonomia do trabalhador e também fundamenta sua decisão no fato da empresa poder aplicar sanções ao motorista

A Uber recorreu da decisão e publicou nota dizendo que os motoristas são parceiros e não empregados da empresa. A fundamentação do argumento da empresa é que ela oferece tecnologia e não transporta ninguém, desta forma sua natureza é somente de tecnologia.

As indagações judiciais desta e de várias outras decisões similares no judiciário brasileiro esbarram em questões como ser impossível alguém se transportar por meio de uma plataforma digital e que ninguém se cadastraria na denominada plataforma digital se ela nada oferecesse. No caso da Uber, ela oferece transporte.

Em outro sentido, em muitas decisões que reconhecem o vínculo empregatício dos motoristas com a empresa se analisa a diferença entre ser uma plataforma exploradora de uma plataforma facilitadora, pois, a empresa se coloca no mercado como uma facilitadora. Entretanto na prática se verifica que suas características de atuação como não deter o poder de escolha de qual carro quer, ou qual motorista, acabam por complicar a visão da empresa como uma simples facilitadora entre prestadores de serviços e consumidores.

A grande diferença entre empresa facilitadora e exploradora seria o fato de uma plataforma facilitadora (Airbnb, por exemplo) de economia compartilhada de uma plataforma que controla uma atividade econômica por meio digital e telemático em proveito próprio, como no caso da Uber.

Outro caso emblemático no país foi o que ocorreu em Minas Gerais. A sentença proferida pela 33ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte decidiu em favor do motorista⁸.

O Autor da ação informou que foi desligado da empresa Uber sem qualquer comunicação, ou seja, fora dispensado de forma unilateral e abusiva. Na ação o Autor requereu as verbas rescisórias e o reconhecimento do vínculo empregatício.

Em defesa a Uber alegou incompetência da Justiça Trabalhista e argumentou no mérito que não existia vínculo trabalhista entre o motorista e a empresa.

Em sua sentença, o magistrado ilustrou os tempos atuais e contextualizou formas de trabalho como as revoluções fordistas, toyotista e explicando a era atual disse:

A partir da segunda década do século XXI, assistimos ao surgimento de um fenômeno novo, a "uberização", que, muito embora ainda uberização se encontre em nichos específicos do mercado, tem potencial de se generalizar para todos os setores da atividade econômica. A ré destes autos empresta seu nome ao fenômeno por se tratar do arquétipo desse atual modelo, firmado na tentativa de autonomização dos contratos de trabalho e na utilização de inovações disruptivas nas formas de produção. Não há trabalho humano que não tenha nascido sob a égide do conhecimento e da tecnologia. Uma das marcas do capitalismo é exatamente esta. Da máquina a vapor à inteligência artificial, não podemos ignorar a importância dos avanços tecnológicos na evolução das relações laborais. Entretanto, é essencial perceber que, ao longo de todo esse processo de evolução tecnológica do capitalismo, uma ontologia tem permanecido, qual seja, a existência de um modo de extração de valor trabalho da força de trabalho. É neste contexto que devemos perceber o papel histórico do Direito do Trabalho como um conjunto de normas construtoras de uma mediação no âmbito do capitalismo e que tem como objetivo constituir uma regulação do mercado de trabalho de forma a preservar um 'patamar civilizatório mínimo'

⁸ Reclamatória trabalhista nº 0011359-34.2016.5.03.0112

por meio da aplicação de princípios, direitos fundamentais e estruturas normativas que visam manter a dignidade do trabalhador⁹.

A Jurisprudência pátria por vezes acaba por classificar a empresa como querer o melhor dos mundos, pois, ao afirmar não ser uma empresa de transportes não estará sujeita a regulamentação dos transportes, e consequentemente da legislação trabalhista, tributária e previdenciária e, quando se trata de empresa fornecedora de serviços, e ainda busca escapar de regulamentação consumerista, ao afirmar que não oferece o serviço de transporte, portanto, não é responsável pelos vícios na atividade.

Sendo assim, após uma questão de competência para julgamento de uma ação originária do Tribunal Regional Trabalhista de Minas Gerais a questão sobre o reconhecimento de vínculo trabalhista entre motoristas e o aplicativo Uber foi levada até o Superior Tribunal de Justiça onde se decidiu que não há caracterização de vínculo de emprego entre os motoristas e a empresa Uber:

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

⁹ BRASIL. 33ª Vara do Trabalho do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Processo nº 0011359-34.2016.5.03.0112. Reclamante: Rodrigo Leonardo Silva Ferreira Reclamadas: Uber Do Brasil Tecnologia Ltda.Sentença. Juiz: Márcio Toledo Gonçalves. Belo Horizonte, Minas Gerais, 13 de fevereiro de 2017. Disponível em:<<https://s.conjur.com.br/dl/juiz-reconhece-vinculo-emprego-uber.pdf>>. Acesso 01.12.2020.

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. (grifo nosso). (STJ - CC: 164544 MG 2019/0079952-0, Relator: Ministro MOURA RIBEIRO, Data de Julgamento: 28/08/2019, S2 - SEGUNDA SEÇÃO, Data de Publicação: DJe 04/09/2019).

Neste sentido, os motoristas de aplicativo são vistos como meros empreendedores individuais que possuem total controle e autonomia sobre sua rotina de trabalho.

Neste contexto retro é importante destacar a evidente finalidade da atividade da empresa Uber, qual seja, transporte de passageiros e o aplicativo por ela difundido é um instrumento para que se alcance tais finalidades.

As questões da manutenção do controle da Uber sobre os motoristas com descredenciamentos da plataforma e avaliações configuram que o motorista não é um simples empreendedor, mas sim um dependente do aplicativo para poder prestar seu serviço.

5. A UBER NOS TRIBUNAIS PELO MUNDO

A discussão sobre como regulamentar a relação do Uber com seus motoristas é global. Em países como Reino Unido a empresa enfrenta questões duras da “justiça do trabalho” londrina.

Em 2016 um magistrado londrino fez pesadas acusações dizendo que a empresa buscava burlar as questões trabalhistas e reconheceu todos os direitos

trabalhistas dos motoristas Uber condenando a empresa a pagar indenização a todos motoristas cadastrados.

No ano de 2018 o Tribunal de Apelações do Reino Unido manteve a decisão de 2016 e considerou que há sim vínculo trabalhista entre os motoristas e a Uber. O juiz argumentou que a tese sustentada pela Uber não se sustenta uma vez a empresa visivelmente possui papel de ofertar serviços de transportes¹⁰. Para se chegar a esta conclusão, a advogada Ana Frazão explica em sua Obra “*A decisão do Reino Unido sobre os motoristas da Uber: o que temos a aprender com ela?*”, que o Tribunal, analisou o negócio da Uber diante da afirmativa da empresa que presta serviços de tecnologia. Na decisão foi ponderada questões como:

- i) A organização gerencia uma empresa que está a função de transportar pessoas.
- ii) A organização opera em meio a um conjunto de regras e se desvia de todas as responsabilidades e regulamentos existentes
- iii) A organização exige que seus motoristas mediante aceite contratual prestem serviços de transporte de passageiros.

O Tribunal considerou a questão de oferta de serviço da Uber, entretanto afirmou ser absurda a ideia de que a empresa trabalhe com mais de 30 mil pequenos negócios interligados, e com isto, considerou como a empresa atua de fato, ou seja, a Uber efetua recrutamento e entrevistas dos motoristas, o controle de informações e dados dos passageiros, a exigência do aceite de corridas ou o impedimento de cancelar as corridas, as punições, a forma que a empresa determina a rota padrão, a fixação de tarifas, sem deixar que o motorista negocie valores, as regras para aceite de veículos assim como dar treinamento aos motoristas para o atendimento aos clientes, etc. tais características mostram que de

¹⁰ FRAZÃO, Ana. A decisão do Reino Unido sobre os motoristas da Uber: o que temos a aprender com ela? In: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; JÚNIOR, José Eduardo Resende Chaves (Coord.). Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano. São Paulo: LTr, 2017, p. 320.

fato a Uber não é uma empresa puramente tecnológica mas sim, de transporte de pessoas similar ao taxi.

Outra questão levantada pelo Tribunal de Londres foi a questão da Uber não manter um contrato com o passageiro e desta forma o motorista também não o mantém. Portanto, foi considerado que o contrato firmado entre a Uber e seus motoristas não correspondia com a realidade.

Em outros locais como parte da Alemanha¹¹ a Uber não pode operar, ou deve operar somente com licenças comerciais oficiais e isto se repete em países como Itália, França e Holanda.

Neste interim, o Tribunal alemão também considerou que a Uber é a prestadora de serviços de transporte e deve se comprometer com a legislação do setor. Entretanto, para evitar outras questões jurídicas a empresa acabou por se retirar aos poucos do país e atualmente opera em regime de contratos regulares com poucos motoristas.

Na Bulgária, ocorreram proibições de operação da Uber no país, onde decisões proferidas pelo Supremo Tribunal Administrativo teceram críticas sobre as práticas de negócios da Uber, incluindo permitir que os motoristas trabalhassem sem uma licença oficial de táxi.

Na Espanha¹² também ocorreram o reconhecimento de vínculos trabalhistas entre empresas de aplicativos e seus prestadores de serviços.

¹¹UBER BANIDA NA ALEMANHA: Disponível em: <https://economia.ig.com.br/empresas/2019-12-24/uber-ebanidada-alemanha-veja-onde-mais-a-empresa-nao-pode-operar.html>. Acesso em 25/11/2020.

¹²ESPAÑA. Juzgado de Lo Social nº 1 de Madrid. Autos nº 946- 18. Sentencia nº 134/19. Relatora: Amaya Olivas Díaz, 4 de abril de 2019. Madrid: Juzgado de Lo Social nº1 – Despidos/Cesesengeneral,2019.<http://www.ugt.es/sites/default/files/sentenciaestimatoriaglovo victor.pdf>. Acesso em 20/11/2020.

A cidade de Madrid ilustrou grandes disputas inclusive jurídicas entre plataformas de aplicativos e prestadores de serviços em busca do reconhecimento do vínculo de emprego. O primeiro Julgado consta como o *Juzgado de Lo Social nº1* de Madrid e teve como objeto o pedido de reintegração do entregador *Don Victor Artiaga Flores*, contra sua contratante, a plataforma digital de delivery denominada “Glovo”, em março de 2019.

O julgado espanhol como o londrino também levou em considerações fatos como os mecanismos de controle que a empresa por aplicativo exercia sobre o trabalhador, a pessoalidade do serviço prestado, horário e local pré-determinados pela empresa sem a possibilidade de negociação do entregador com os clientes.

Como se verifica, a forma de trabalho da Uber agrada e desagrada os mais variados mercados, mas as questões trabalhistas são um ponto em comum da divergência sobre a atuação da empresa no mundo.

Sendo assim, o mercado brasileiro buscou regulamentar a forma de operação da Uber no país mediante a instituição de leis como a nº 13.352/2016 que instituiu no país a forma do contrato de parcerias, estendendo assim, a forma de operação da Uber para mercados de beleza.

6. A RELAÇÃO DE TRABALHO E EMPREGO SENGUNDO A LEGISLAÇÃO TRABALHISTA BRASILEIRA

No Brasil a norma que regulamenta as relações trabalhistas é a Consolidação das Leis Trabalhistas. Por ela se regulam entre outros pontos os requisitos para que se diferencie as relações de emprego e onde se positiva o que caracteriza o vínculo empregatício.

No artigo 2º e 3º da CLT consta que:

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

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

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.

O direito trabalhista brasileiro possui suas fontes na Constituição Federal, nas leis e atos normativos (decretos, portarias, regulamentos, instruções, etc.), nos costumes, nas sentenças normativas, nos acordos e convenções coletivas, nos regulamentos de empresa e nos contratos de trabalho. Portanto, mesmo sendo de 1943 a CLT foi recepcionada pela Constituição Federal e também tem fontes em tratados internacionais e decretos, estando assim, subordinado a garantias constitucionais que visam a proteção do trabalhador.¹³

Neste sentido, conforme determina a CLT, os requisitos para a caracterização do vínculo empregatício são: serviço prestado por pessoa física, pessoalidade, não eventualidade, subordinação e onerosidade.

A prestação do serviço por pessoa física é entendida pela doutrina de Delgado por se entender que o trabalhador é sempre pessoa natural.

¹³FONTES DO DIREITO DO TRABALHO, Enciclopédia Jurídica. Disponível em: <https://enciclopediajuridica.pucsp.br/verbete/392/edicao-1/fontes-do-direito-do-trabalho>. Acesso em: 22/12/2020

A subordinação é entendida como obrigação natural do empregado, afirma Delgado¹⁴ em sua obra Curso de Direito do Trabalho, 2009 que a subordinação deriva de *sub* (baixo) e *ordinare* (ordenar), portanto, uma relação de hierarquia, posições ou valores.

A habitualidade se caracteriza como obrigação mínima de permanência, onde o trabalho não precisa ser executado todos os dias, mas, a atividade deve se repetir junto ao tomador de serviços para ser considerada habitual.

O elemento da pessoalidade apresenta que o trabalho pode ser realizado pela pessoa contratada, não podendo ser substituída por outra, e o elemento da onerosidade se caracteriza sob a contraprestação recebida pelos serviços contratados e executados.

Portanto, é considerado vínculo de emprego a relação entre empregado e empregador, cuja relação seja realizada por uma pessoa física em favor a uma jurídica, pessoalmente, ou seja, somente ela pode prestar o serviço contratado, de forma constante sob subordinação e que tenha um pagamento.

Lado outro, a doutrina de Maurício Delgado Godinho explica ainda que a relação de trabalho é um gênero e refere-se as relações jurídicas que colocam o labor como objeto, ou seja, como prestação de serviço ou prestação de obrigação mediante o recebimento, vejamos:

Refere-se, pois, a toda modalidade de contratação de trabalho humano modernamente admissível. A expressão relação de trabalho englobaria, desse modo, a relação de emprego, a relação de trabalho autônomo, a relação de trabalho eventual, de trabalho avulso e outras modalidades de pactuação de prestação de labor (como trabalho de estágio, etc.). Traduz, portanto, o gênero a que se acomodam todas as formas de pactuação de prestação de

¹⁴DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 8 edição. São Paulo: LTR, 2009.

trabalho existentes no mundo jurídico atual. [...] (DELGADO, 2009, pág. 270).

Nesta toada, a tecnologia se faz presente como aliada, porém, as limitações necessárias à sua participação na sociedade devem ser pautadas na proteção dos direitos fundamentais.

Atualmente com o crescimento das relações trabalhistas por meio de aplicativos e a informalidade, trazem para o cenário jurídico trabalhista grandes preocupações, pois, a interação da tecnologia é tamanha que se dificulta a limitação entre as relações ditas como virtuais e as que fazem parte de uma relação de emprego.

Portanto, de acordo com a CLT, a relação de emprego se caracteriza sendo um relacionamento contra prestativo entre empregador e empregado num ambiente jus-laboral, que ao se desenvolver gera direitos e obrigações¹⁵.

7. OS REQUISITOS PARA CARACTERIZAÇÃO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO PREVISTOS NA CLT.

Conforme descrito no artigo 3º da CLT, para ser configurado o vínculo de emprego se faz necessário estarem presentes os seguintes requisitos: ser uma pessoa física, pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação.

A pessoalidade é descrita como um requisito a ser analisado por dois parâmetros: a visão do empregado e a visão do empregador.

¹⁵BRASIL. Consolidação das Leis Trabalhistas. Lei n. 5.452, de 1º de Maio de 1943. Brasília – diário oficial da União. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decretolei/del5452compilado.htm. Acesso em 04 /10/ 2020.

Quanto a visão do empregado, a personalidade é vislumbrada durante a relação de emprego desde sua constituição até seu término

O primeiro fator exigido para a configuração de vínculo de emprego é que o trabalho seja executado por uma pessoa natural, ou seja, vedado que uma pessoa física preste serviços com CNPJ.

Logo, o trabalhador será caracterizado sendo uma pessoa física/natural.

Posteriormente o segundo fator é a configuração ao requisito da personalidade. Ou seja, a prestação do serviço será realizada exclusivamente por quem foi contratado para o executar.

Segundo Mauricio Godinho¹⁶ em sua doutrina Curso de Direito do Trabalho:

É essencial à configuração da relação de emprego que a prestação do trabalho, pela pessoa natural, tenha efetivo caráter de infungibilidade, no que tange ao trabalhador. A relação jurídica pactuada – ou a efetivamente cumprida – deve ser, desse modo, intuitu personae com respeito ao prestador de serviços, que não poderá, assim, fazer-se substituir intermitentemente por outro trabalhador ao longo da concretização dos serviços pactuados”. (DELGADO, 2008, pág. 292.).

O entendimento casa com a jurisprudência onde se reconhece que a configuração do vínculo de emprego se dá diante e tipificação de todos os requisitos do artigo 3º da CLT (TRT 15ª R. - Proc. 27515/03 - (2053/04) - 2ª T. - Rel. Juiz José Pitas - DOESP 06.02.2004 - p. 60).

Portanto, se não houver o requisito da personalidade, não se classifica a relação de emprego, pois, o trabalho deverá ser exercido por quem foi contratado.

No caso da Uber, a serviço deve ser prestado por uma pessoa física e é exigido que o motorista inscrito no aplicativo seja o mesmo a prestar o serviço, ou poderá ocorrer seu descredenciamento da plataforma.

¹⁶DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 7 edição. São Paulo: LTR, 2008.

Existe, porém, uma forma de se descaracterizar este requisito ao efetuar a contratação de uma pessoa física, porém, mediante a vinculação do documento de pessoa jurídica (CNPJ). Esta prática é comum, porém, ilegal.

A não eventualidade trata-se de elemento que se caracteriza pela prestação de serviço de forma contínua, portanto, se exige uma regularidade no exercício laboral.

Ao se tratar do requisito da não eventualidade é importante olhar, não para a quantidade de tempo trabalhado de forma contínua, mas para a ininterruptividade. Desta forma, precisamos diferenciar continuidade de ininterrupção, pois, o emprego existe mesmo com o contrato suspenso.

O elemento da onerosidade surge como a obrigação da contraprestação, onde o empregado receberá do empregador valor pelo trabalho prestado.

Onerosidade é o elemento do salário mediante prestação de serviço. Ou seja, o trabalhador coloca sua força de trabalho à disposição do empregador mediante um pagamento.

Por último, porém, não de menor importância, tem-se o fator da subordinação que é tido como elemento essencial para a caracterização da relação de trabalho e emprego.

Na CLT não há conceito para explicar a subordinação, porém, a doutrina de Delgado a descreve como sendo um fenômeno jurídico, derivado do contrato estabelecido entre trabalhador e tomador de serviço¹⁷. Portanto a subordinação é o elo de ligação entre empregado e empregador sob o qual o empregado está sujeito as demandas determinadas pelo empregador.

¹⁷DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 6 edição. São Paulo: LTR, 2007.

A subordinação está no artigo 3º da CLT ilustrada pela denominação: dependência e tem como finalidade ilustrar a vulnerabilidade do trabalhador diante a relação de trabalho.

A ilustre professora Ana Frazão¹⁸ aponta que, dentre os inúmeros aspectos explorados para justificar a consequente existência de vínculo de emprego entre motoristas e Uber, encontram-se os seguintes fatos: existe um recrutamento e uma entrevista feita pela empresa Uber para cadastrar seus motoristas parceiros e; a Uber controla as suas informações pessoais uma vez que para se cadastrar no aplicativo é obrigatório mandar foto da carteira de motorista,; a Uber também exige que motoristas aceitem viagens e/ou não cancelem viagens, assegurando a eficácia desta exigência por meio da desconexão dos motoristas que violarem tais obrigações e é a empresa quem determina a rota padrão, fixando a tarifa conforme sua forma de análise do trecho.

Pelo que se vê a Uber impõe inúmeras condições aos motoristas que variam desde modelo do automóvel até instruções para que o trabalho seja realizado. Portanto há uma coordenação.

Portanto, a Uber, estabelece regras rígidas aos seus “parceiros”, os colocam diante a critérios de avaliação, métodos de vigilância sobre seu trabalho, ao passo que se exime de responsabilidades e de exigências que poderiam configurar um vínculo empregatício.

8. A FLEXIBILIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Entende-se que as transformações sociais estão intimamente ligadas as atividades exercidas pelas pessoas físicas e jurídicas e quando uma pessoa física

¹⁸FRAZÃO, Ana. A decisão do Reino Unido sobre os motoristas da Uber: o que ela ensina. Jus Brasil. Disponível em: <https://espacovital.jusbrasil.com.br/noticias/401712481/adecisaodo-reino-unido-sobre-os-motoristas-da-uber-o-que-ela-ensina>. Acesso em 22/12/2020.

desprende sua força de trabalho em favor de uma pessoa jurídica, se estabelece então uma relação de prestação de serviço.

Em meio a todo regramento, a tecnologia avança e apresenta ao dia a dia das relações, novas formas de se relacionar, e estas novas transformações apresentam novos desafios ao direito trabalhista pátrio.

É de conhecimento geral que para trabalhar com a Uber é necessário estar cadastrado em seu aplicativo, ou seja, a Uber fornece uma plataforma sem a qual o trabalho não pode ser exercido, seu aplicativo está presente em pelo menos 83 países e possui atividades no Brasil desde 2014.

Como ramo de atividade a empresa se classifica como sendo uma empresa de tecnologia e conforme o cadastro de pessoas jurídicas (CNPJ), a empresa possui o ramo de atividade em desenvolvimento e licenciamento de programas customizáveis.

A empresa afirma ser uma intermediária na relação entre o consumidor e o motorista e não uma empresa de transporte ou que promove o transporte. Esta forma de caracterização da empresa não se iguala a uma empresa tomadora de serviços, apesar de reconhecer a relação de consumo existente.

Esta nova forma organizacional aponta para a possibilidade de uma nova categoria de trabalhadores, onde os motoristas são denominados “motoristas de aplicativo”.

O modelo de trabalho proposto pela empresa Uber aos motoristas que se vinculam na plataforma, gera grande impacto na forma no setor de transportes no Brasil e no mundo e faz com que as sociedades se modifiquem.

Por outro lado, o modelo organizacional aplicado pela empresa levanta dúvidas e questões quanto a legalidade e regulamentação para sua atuação. Desta forma, diante de tantas mudanças, o vínculo empregatício entre empresa e trabalhadores se vê modificado, flexibilizado ou até inexistente.

A questão central analisada versa sobre a Uber se beneficiar do “trabalho” do motorista, ou seja, o aplicativo da empresa depende do cadastramento dos motoristas para operar e gerar receita e não o contrário, pois, qualquer motorista pode prestar serviços como motorista particular e efetuar cobranças de acordo com sua realidade e dos clientes.

De grosso modo o que se verifica é: os motoristas que se vinculam a plataforma do aplicativo não possuem vínculos trabalhistas, e isto significa que não possuem direitos trabalhistas resguardados.

Sendo assim, diante ao cenário atual de grande desemprego, a falta de previsões de garantias de emprego e renda impactam diretamente no mercado brasileiro tanto na constituição de renda como na de formação das empresas.

Com as novas formas de organização, a forma da relação entre o indivíduo e o trabalho sofre flexibilizações que antes não existiam.

Por ter uma base na forma de economia colaborativa, ou seja, por ter a base em questões como a de utilização por compartilhamento, a Uber se destacou e criou uma forma própria de gerir sua plataforma.

Todavia, o estudo das relações trabalhistas e suas evoluções, não podem deixar de ter como base a dignidade do trabalhador.

Se faz necessária uma análise a fim de compreender a possibilidade ou não do reconhecimento do vínculo empregatício da forma como o conhecemos atualmente diante estas novas formas organizacionais e das novas formas de se relacionar com o emprego e o quanto isto pode impactar a vida cotidiana.

No ano de 2017, o plenário do Senado Federal Brasileiro¹⁹ discutiu sobre o Projeto de Lei 28/2017, que tinha por objetivo regulamentar o serviço de transporte por aplicativo no país. Tal projeto de lei deu origem a Lei nº 13.640, de 26 de março

¹⁹SENADO.FEDERAL.Disponível.em:.<https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias//materia/128659>.Acesso em: 08/09/2020

de 2018 que regulamentou o transporte remunerado privado individual de passageiros, nos termos do inciso XIII do art.5º e do parágrafo único do art.170 da Constituição Federal, flexibilizando assim a forma de parceria entre aplicativo e motorista.

Segundo a doutrina de Roberto Bueno, a flexibilização é entendida como um conjunto de medidas, que visa compatibilizar a norma com as transformações²⁰.

Analisando por esta ótica a flexibilização se transforma em uma série de ajustes das normas para que estas compreendam melhor os casos reais e concretos para se garantir a manutenção das relações trabalhistas.

O foco da Uber é se desvincular da determinada relação de trabalho, justamente por não se enquadrar na ideia de não cobrar por jornadas ou contrato de trabalho.

Desta forma, o modelo de trabalho apresentado confronta com a realidade de empregos formais, tradicionais, com jornadas determinadas e contrato pré-formado, apresentando maior liberdade. Lado outro, tanta flexibilização deve ser observada com cautela, uma vez que regras entre particulares não podem ser hierarquicamente superiores a normas de ordem públicas.

9. A FLEXIBILIZAÇÃO DE REGRAS ALIADA A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO DIANTE A REFORMA TRABALHISTA DE 2017

A proposta da reforma trabalhista realizada em 2017 e aprovada pelo então presidente Michel Temer tinha como objetivo a criação de emprego.

²⁰BUENO, Roberto. Dilemas da globalização: teoria liberal e ordem jurídica no mundo contemporâneo. 1. Ed. São Paulo: Cultural Paulista, 2001.

O autor do texto da reforma, o Senador Ricardo Ferraço, fundamenta a necessidade da reforma para se devido ao Brasil ter um péssimo cenário para empregabilidade, pois, possui “regras demais”.

Lado outro, a reforma trabalhista, Lei 13.467 de 2017²¹, tornou-se uma grande aliada a não proteção de direitos trabalhistas, pois, prejudica questões como o a forma de reconhecimento do vínculo empregatício, vide seu artigo 442-B:

Art. 442-B. A contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3o desta Consolidação. (BRASIL, 2017).

Sob o lema de “menos direito mais empregos” a reforma trabalhista estabeleceu novas formas de contratos para trabalhadores autônomos afastando o reconhecimento do vínculo empregatício desta modalidade, ao passo que abriu oportunidade para maior e mais frequência de fraudes contratuais.

O resultado de toda esta “flexibilização” se dá com a precarização de inúmeros postos de trabalhos onde o contrato formaliza uma forma de prestação de serviço e a realidade se mostra outra completamente diversa.

As modificações realizadas na seara das leis trabalhistas confrontam com o Princípio da Dignidade Humana.

Segundo o Ministro Luiz Roberto Barroso²², a dignidade humana é um conjunto de valores.

²¹BRASIL, Lei 13.467 de 2017. Lei que altera a CLT- Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato20152018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 04/10/2020

²²BARROSO, Luis. Fundamentos teóricos e filosóficos do novo direito constitucional brasileiro. Disponível em http://www.emerj.tjrj.jus.br/revistaemerj_online/edicoes/revista15/revista15_11.pdf. Acesso em: 23/11/2020.

A dignidade da pessoa humana expressa um conjunto de valores civilizatórios incorporados ao patrimônio da humanidade. O conteúdo jurídico dos princípios vem associado aos direitos fundamentais, envolvendo aspectos dos direitos individuais, políticos e sociais. Seu núcleo material elementar é composto do mínimo existencial, locução que identifica o conjunto de bens e utilidades básicas para a subsistência física e indispensável ao desfrute da própria liberdade. Aquém daquele patamar, ainda quando haja sobrevivência, não há dignidade. O elenco de prestações que compõem o mínimo existencial comporta variação conforme a visão subjetiva de quem o elabore, mas parece haver razoável consenso de que inclui: renda mínima, saúde básica e educação fundamental. Há, ainda, um elemento instrumental, que é o acesso à justiça, indispensável para a exigibilidade e efetivação dos direitos.

Como forma de proteção ao Trabalhador a Constituição Federal elenca em seu segundo capítulo os direitos sociais onde busca garantir a redução das desigualdades sociais com garantia de salário mínimo nacional, salário família, duração das horas de trabalho não superior a 44 horas semanais entre outros.

Neste sentido, a dignidade da pessoa humana deveria ser a ótica a ser ilustrada as relações no âmbito trabalhista, entretanto, o que se visualiza na prática em relações como as de motoristas com a empresa Uber não é o que ocorre o respeito à dignidade humana do trabalhador.

O contrato firmado entre o motorista e a Uber possui uma relação que não é classificada como relação de trabalho, não possui garantias fundamentais e nem trabalhistas.

A sensação prática da questão é de que se criou um estado de exceção. Ou seja, o que se observa é que com a força da reforma trabalhista as relações de trabalho e emprego diminuem.

A luz da Constituição Federal, a Consolidação das Leis Trabalhistas enfrenta os abusos e infrações cometidas contra os trabalhadores tendo como base os valores sociais do trabalho, entretanto, a flexibilização realizada a partir da reforma

trabalhista de 2017 a relação de proteção do indivíduo quanto trabalhador, se viu prejudicada e muito descaracterizada.

A nova reforma permite que os contratos sejam feitos de forma intermitente que seria uma forma de contratar esporadicamente pagando somente pelo período de realização do serviço.

É importante constar que mesmo sendo de grande importância, a flexibilização de algumas leis da esfera trabalhista, não podem perder o seu papel no contexto sócio protetiva, devendo a flexibilização assegurar dentre outros fatores, a efetividade dos direitos fundamentais.

10. A ATUAÇÃO DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO DIANTE NOVAS MODALIDADE DE TRABALHO

O Ministério Público do Trabalho - MPT tem como papel principal a fiscalização sobre o respeito a normas trabalhista das empresas que operam no país assim como regularizar e mediar relações de emprego e trabalho entre empresas e trabalhadores.

Sendo assim, com o aumento da disseminação de empresas movidas e operadas por aplicativos e a maior introdução de novas tecnologias em setores do mercado brasileiro, cabe ao MPT assegurar que as normas regulamentadoras trabalhistas estejam sendo respeitadas.

Neste interim, o MPT precisa lançar novos olhares para conceitos até então positivados em nossa legislação como a subordinação, o reconhecimento do vínculo trabalhista não deixando de ponderar os direitos e deveres fundamentais pautados em princípios como o da dignidade humana do trabalho e primazia da realidade.

Em 2016 o MPT de São Paulo e do Rio de Janeiro²³ realizaram abertura de inquérito civil para averiguações de indícios de exploração de trabalhadores da Uber.

O objetivo principal de MPT seria embasar um relatório para servir como base de ações coletivas de trabalho frente a Uber e empresas do mesmo seguimento como a Cabify.

Desta forma foi instituída Portaria nº 681/2016 o Grupo de Estudos GE Uber por meio da Coordenadoria Nacional de Combate às Fraudes nas Relações Trabalhistas (CONAFRET) com o objetivo de analisar as formas de organização do trabalho com a atuação de novas tecnologias²⁴.

O relatório, com mais de 250 laudas dá início ao prefácio já dizendo que enfrentamos tempos sombrios no mundo do trabalho e ilustra que o surgimento do direito trabalhista foi consequência da Revolução Industrial com a união de sentimentos como solidariedade e justiça social.

Segundo reportagem no jornal Estadão o relatório fomentado pelo grupo GE buscou apresentar um conceito ao que popularmente se chama de economia de bico²⁵ e suas formas de trabalho diante ao avanço tecnológico no ambiente laboral que se tem visto. Para tanto, foi considerada a análise sobre duas principais formas de trabalho sendo o *crowdwork* e o *on-demand* que são formas de trabalho via aplicativos. Ou seja, trabalhos que se realizam mediante a realização de tarefas organizadas por plataformas tecnológicas por meio da internet.

²³ Inquérito Civil nº 001417.2016.01.000/6.

²⁴ OITAVEN, Juliana Carreiro Corbal Empresas de transporte, plataformas digitais e a relação de emprego: um estudo do trabalho subordinado sob aplicativos / Juliana Carreiro Corbal Oitaven, Rodrigo de Lacerda Carelli, Cássio Luís Casagrande. – Brasília : Ministério Público do Trabalho, 2018. 248 p

²⁵ ECONOMIA DO BICO PREOCUPA EUA. Estadão. Disponível em <https://economia.estadao.com.br/noticias/geral,economia-do-bico-preocupa-eua--imp-,1726129>. Acesso em 08/09/2020.

É uma forma de trabalho que identifica a oferta e a demanda por meio de plataformas online.

O MPT por outro lado firmou entendimento no sentido de que a prestação de serviços por aplicativos como o da empresa Uber configura o vínculo de emprego.

De todo o exposto, em respeito à vedação do retrocesso social, conclui-se este estudo afirmando-se que as novas relações que vêm ocorrendo através das empresas de intermediação por aplicativos, apesar de peculiares, atraem a plena aplicabilidade das normas de proteção ao trabalho subordinado, autorizando o reconhecimento de vínculos empregatícios entre os trabalhadores e as empresas intermediadoras²⁶.

Com base nas afirmações do CONAFRET²⁷, a relação da Uber com seus motoristas se assemelha a uma aliança neofeudal, onde se garante algumas liberdades aos motoristas.

Foi apontado também que existe grande forma de controle da Uber com os motoristas onde a Uber efetua coleta de dados e informações e que houve a introdução de uma nova figura no ambiente laboral o do trabalhador independente.

Este trabalhador não se enquadra nem em empregado e nem em empreendedor individual. O avançar da tecnologia no direito trabalhista força um novo olhar a questões como a subordinação, pois, a visão atual nos remete a entender a subordinação conforme ela foi pensada na era Fordista.

O modelo atual apresentado pela nova revolução industrial nos remete a re-conceituar este modelo de subordinação e contrato de trabalho diante um trabalho

²⁶OITAVEN, Juliana Carreiro Corbal Empresas de transporte, plataformas digitais e a relação de emprego: um estudo do trabalho subordinado sob aplicativos / Juliana Carreiro Corbal Oitaven, Rodrigo de Lacerda Carelli, Cássio Luís Casagrande. – Brasília : Ministério Público do Trabalho, 2018. 248 p

²⁷RELATÓRIO DE GESTÃO- MPT- biênio 2015-2017- Disponível em: <https://legis.senado.leg.br/sdleggetter/documento?dm=7198453&ts=1593906073976&disposition=inline>. Acesso em 08/09/2020

que não se apresenta mais como uma fonte de energia humana. Neste novo contexto temos o trabalhador como peça flexível do atual mercado de trabalho.

Esta nova estrutura de relação entre trabalhadores e empresa articulada por meio de tecnologias e aplicativos de celulares abre uma nova atividade econômica tomando como base o controle do tempo do motorista versus o valor empregado para a prestação efetiva do serviço.

Neste contexto o Direito do Trabalho deve novamente se posicionar como elemento civilizatório nas relações trabalhistas garantindo o exercício do trabalho, respeito as regras e a concorrência leal entre as empresas e os trabalhadores.

Destaca-se, portanto, que como servidor de uma sociedade formada pelo trabalho, o Direito do Trabalho deve se integrar e entender que estas novas formas de trabalho chegaram com novos propósitos e assim buscar em conjunto com tais formas liberais de mercado abranger legislação que as regule ao mesmo tempo que garanta a dignidade do trabalho.

11. A POSSIBILIDADE DO RECONHECIMENTO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO NAS NOVAS TECNOLOGIAS

A configuração do vínculo empregatício no Brasil, diante as novas tecnologias, enfrenta questões como uma resignificação dos elementos clássicos da legislação trabalhista atual.

O mundo está mudando, as relações de trabalho também e isto insere novas propostas e maiores e novos desafios ao direito trabalhista.

Neste sentido, é importante olhar para as condições fáticas dos trabalhadores autônomos e/ou empreendedores autônomos em nosso país.

Este olhar se faz importante devido a vulnerabilidade que estes indivíduos estão cada vez mais expostos, pois, tais relações com tamanha vulnerabilidade

requer a proteção de garantias expressadas pela declaração de Direitos Humanos e também pela nossa Constituição Cidadã.

Garantir boas condições trabalhistas neste novo contexto que estamos sendo apresentados é importante para combater práticas abusivas e fraudulentas no ambiente trabalhista mascaradas por contratos atípicos.

Princípios como da onerosidade, subordinação e não eventualidade devem ser olhados de novos prismas e novas distinções diante as situações fáticas encontradas nas relações de trabalho.

No caso da onerosidade, o valor é retido pela empresa dona do aplicativo e o valor auferido pelo motorista vai depender da quantidade de horas de serviços realizados.

Analisando os casos fáticos se observa que os motoristas da Uber ocupam posições de comissionados, pois, “produzem” para receber uma porcentagem dos ganhos.

Neste contexto, a onerosidade deve ser encarada da intenção do prestador de serviços (motorista) de auferir renda e, para isto, oferece sua força de trabalho. Isto se torna claro uma vez que a Uber retém o valor pago pelo consumidor e repassa um percentual ao motorista que realizou a corrida gerando assim uma contraprestação.

Se observa ainda que as atividades dos motoristas passam pela mediação do aplicativo gerando assim um tipo de subordinação com controle de localização e coleta frequente de dados pessoais.

Ao que se diz respeito ao exercício do trabalho embora a Uber afirme não haver exclusividade dos motoristas com a empresa, o regulamento disponível no site

da empresa contem cláusulas que proíbem os motoristas efetuarem a captação de clientes²⁸.

A questão da não eventualidade é vista pela doutrina de Maurício Delgado com quatro teorias distintas sendo as mais adequadas a teoria dos fins da empresa e da fixação jurídica.

A teoria dos fins da empresa ilustra que será eventual o trabalhador convocado a exercer a atividade que não componha a atividade fim. Neste contexto, a Uber dá a entender que efetua a conexão entre consumidores e motoristas como sendo a atividade fim, onde o negócio é a tecnologia.

Sendo assim, se a atividade fim coincide com as atividades realizadas pelo motorista, resta comprovado o caráter não eventual da prestação de serviço, possibilitando assim o reconhecimento do vínculo empregatício.

O Princípio da Primazia da Realidade, remete às reais condições de trabalho e emprego que a população trabalhadora brasileira é submetida. Este princípio se faz essencial para se estruturar um novo olhar sobre as novas tecnologias e novas condições de trabalho em que a população está exposta.

Segundo Delgado²⁹, os olhos devem se voltar para o que realmente acontece no dia a dia do trabalhador e não para o que foi estipulado em contrato. Desta forma, o reconhecimento da verdade dos fatos seria considerado pelo Direito Trabalhista e questões abusivas e contratos fraudulentos seriam combatidos.

Aquele que empreende atividade econômica, assume riscos da atividade que exerce e isto é distinto de empreender em atividades autônomas como ser motorista de aplicativo.

²⁸ UBER. Home. Disponível em: <<https://www.uber.com/pt-BR/>>. Acesso em 01.12.2020.

²⁹ DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 8 edição. São Paulo: LTR, 2009.

O motorista de aplicativo não se assemelha ao empregador/ empreendedor, pois, não assume os riscos da atividade econômica do negócio. Portanto, configura como empregado, sem o ser, pois, diante a clara subordinação diante a empresa que cobra taxas e regula as tarifas cobradas, podendo punir os motoristas com base em regras próprias e muitas vezes, desconhecidas pelos próprios motoristas parceiros.

12. UBER Vs. TAXI

A entrada da Uber no mercado brasileiro deu início a grandes discussões e protestos sendo a maioria deles movidos por taxistas e cooperativas de taxistas. As maiores reclamações se fixam em questões sobre deslealdade da concorrência.

No cenário brasileiro, os taxistas detinham a exclusividade sobre o transporte público individual de passageiros, desta forma, detinham então uma exclusividade no mercado nacional.

Neste sentido, a entrada a Uber no país gerou e gera grandes atritos entre estes profissionais, entretanto, apesar de semelhantes, as atividades dos motoristas de aplicativo como o Uber e os taxistas se distinguem em sua natureza.

O Taxi é regulamentado por lei (lei 12.468/11), que determina que o transporte individual remunerado de passageiros é atividade privativa dos taxistas.

Os taxistas então estão diante rígida regulamentação e explorar a atividade de taxista é necessário se adequar a inúmeras regras como licenças concedidas pelas prefeituras que muitas vezes devem ser compradas pelos motoristas e valores determinados por cada prefeitura.

Lado outro, aplicativos como o da empresa Uber se assemelha quanto ao transporte individual de passageiros. E por esta razão, motoristas cadastrados no aplicativo Uber busquem o reconhecimento do vínculo empregatício.

A função do taxista, regulamentada pela lei 12.468, exige que estes profissionais sejam inscritos em órgãos como o INSS como autônomos e que o veículo seja do taxista.

Com o aplicativo Uber, o motorista vai efetuar o transporte de passageiros mediante contratação individual, porém, não há exigências de que o carro seja dele e nem que o motorista contribua para o INSS como trabalhador autônomo.

É fato que o crescimento e a popularidade da empresa Uber se dá a natureza disruptiva dos serviços prestados, pois, estes serviços são inovadores no mercado de transporte e tecnologia o que eu não ocorre hoje com os taxis.

A empresa Uber como muitas senão todas as empresas de tecnologia entraram no mercado brasileiro sem um aval jurídico e as questões e complexidades da atividade foram aparecendo com o decorrer do tempo e sendo enfrentadas e resolvidas pela empresa.

Por outro lado, o setor de taxi sofre grande regulamentação e só pode ser liberado para motoristas altamente capacitados, desta forma, a burocratização somada a taxas altas de serviços e a taxas elevadas de desemprego no país tornaram empregos informais a opção de subsistência da população e com isso, um cenário estratégico para a Uber no país.

Entretanto, esta nova forma de fazer o transporte individual forçou que o taxi como o conhecemos também sofresse uma nova visão, pois, questões como valores cobrados e atendimento dos usuários foram alteradas.

Neste sentido, conforme já comentado, a comissão europeia, corte mais alta da Europa decidiu que a Uber é um serviço de taxi e não de tecnologia e condenou a Uber a se enquadrar nas normas de empresas de transporte, gerando assim, interrupção do serviço em locais como Londres e Alemanha e crescimento em outros como o Brasil que não restringiu ou fomentou leis mais rígidas para a operação da Uber no país, mesmo tendo grandes movimentos e reclamações pelas cooperativas de taxi.

No Brasil vemos que a Uber e similares tiveram grande crescimento devido a um grande conjunto de fatores entre eles, a falta de uma legislação rígida e a falta de transportes públicos eficazes.

Ou seja, no Brasil, a Uber se “aproveitou” um cenário de grandes carências no mercado para atuar da forma como a conhecemos. Como se observa o maior crescimento da Uber se deu após um grande período de crise de emprego e endividamento da população brasileira.

13. O FENÔMENO DA UBERIZAÇÃO

Diferente do imaginado, o fenômeno da uberização não afeta somente motoristas de aplicativo. Parafraseando Ludmila Costhek Abilio, a uberização se caracteriza como sendo um novo estágio da exploração do trabalho.

Em 2016, foi sancionada a lei nº 13.352, conhecida como “ Lei do Salão Parceiro” que desobriga estabelecimentos de beleza a reconhecerem o vínculo empregatício dos profissionais das áreas de manicure, depiladores, barbeiros, maquiadores, entre outros.

Por esta lei, o salão disponibiliza a infraestrutura para que parceiros autônomos realizem seu trabalho fazendo com que estes profissionais saiam da

esfera de empregados para prestadores de serviços sem vínculo e direitos trabalhistas.

Vemos então um novo fenômeno ocorrendo no mercado de trabalho; um fenômeno que passa o trabalhador de empregado para um tipo de empreendedor e ao mesmo tempo que se retiram as garantias do vínculo empregatício.

Entretanto, o que se vê na prática são trabalhadores sem garantias mínimas ao passo que se mantém a subordinação e a hierarquia. O maior exemplo deste fenômeno é o que acontece com os trabalhadores que efetuam entregas de alimentos que ganham por entrega feita, muitas vezes usando bicicletas sem nenhuma proteção, desbravando os trânsitos das mais diferentes cidades do mundo.

A Uber abriu uma porta onde coloca o mercado de trabalho em um novo patamar, diante de questões de qualidade de emprego, desenvolvimento, mobilidade urbana, legislações pouco flexíveis e uma necessidade urgente de se estudar como isso tudo converge ao mesmo tempo.

A uberização traz empresas que por meio de aplicativos e plataformas online conectam consumidores e trabalhadores onde as formas de controle do trabalho se relativizam.

É fato que a Uber e empresas similares realizam uma ponte entre os clientes e os prestadores de serviço, entretanto, é importante se analisar que não se trata de uma relação direta entre o cliente e seu prestador de serviço, mas sim uma relação triangular (motorista-Uber-cliente) com finalidade de lucro, acima de tudo do aplicativo.

No Brasil, tal fenômeno acaba por empurrar cada vez mais trabalhadores para a informalidade e consequentemente a riscos ao passo que empresas cada vez maiores arrecadam porcentagens sobre o trabalho alheio por se caracterizarem como somente como mediadoras entre relações de consumidores e prestadores de serviços.

Sobre o tema, a pesquisadora e escritora de Havard, Jill Lepore traduz a atual realidade vivenciada afirmando que “os efeitos colaterais dos novos modelos de negócios muitas vezes provocam, por despreparo do ecossistema corporativo, a falência de empresas tradicionais, a demissão em massa e a precarização do mercado de trabalho³⁰. ”

De acordo com site “Santander Negócios e Empresas”, a economia compartilhada, marcada pela “uberização”, é uma saída para a crise³¹.

A sensação que paira é que a informalidade ganha novo viés, um viés legalizado onde é legalmente aceitável trabalhadores realizarem cada vez mais trabalhos degradantes sem manutenção de garantias mínimas, o ser humano se submete aos trabalhos mais degradantes que existem, pelo estado psicológico de necessidade.

Sendo assim, mediante a oscilação econômica, muitos aderem a essa forma de emprego, para garantia do sustento e abre-se mão dos direitos trabalhistas, uma vez que o que se denomina de economia compartilhada nada mais é do que o fato de a Uber, arrecadar uma porcentagem do valor pago pelo cliente a cada viagem feita em um carro que não lhe pertence, conduzido por alguém que não é regulamentado como seu funcionário e que assume sozinho o risco da atividade.

Diante de tal incongruência, o mercado brasileiro se aprofunda da crise econômica, sem promover uma ampliação de direitos sociais. Vemos diariamente o fenômeno do empreendedorismo se tornando uma demanda de mercado de trabalho, onde não existem mais trabalhadores, mas sim microempreendedores.

³⁰LEPORE, Apud KZAN. Disponível em <<http://www.tecnoveste.com.br/uberizacao-o-que-e-para-que-serve-e-como-funciona>>. Acesso em 22/10/2020.

³¹ANGELIERI, Fernando. ‘Uberização’ – Uma saída para superar as dificuldades? Santander Negócios & Empresas, São Paulo, 17 jul. 2015. Disponível em: <<https://www.santandernegocioseempresas.com.br/detalhe-noticia/uberizacao-uma-saida-paraa-crise.html>>. Acesso em 25/10/2020.

Desta forma, plataformas como a Uber conquistam cada vez mais espaço. O fenômeno da uberização é algo que vem tomando cada vez mais o contexto das relações trabalhista.

Uma boa opção para que se regule tais questões esbarram em situações como a imposição de se fixar contratos de trabalho de modalidades distintas das que conhecemos hoje.

Entretanto, é de se atentar que as imposições de novas formas contratuais poderiam descaracterizar as atividades realizadas via aplicativo e assim desencorajar empresas como a Uber de operar no país.

É importante observar que há um conflito de interesses entre fornecedores de serviços, plataformas digitais e consumidores, entretanto, a forma de não se regulamentar as atividades pode se tornar algo a longo prazo problemático, principalmente em um país com grande crise econômica e social como o Brasil.

14. AUDIÊNCIA PÚBLICA – MOBILIDADE URBANA, EMPREGO E NOVAS TECNOLOGIAS

Em maio de 2017 o Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região promoveu uma audiência pública com o objetivo de discutir o fenômeno da uberização nas relações de trabalho com foco em novas tecnologias³²

Para o debate, foram convidados o deputado federal Carlos Zarattini, a procuradora do trabalho, dra. Fernanda Barbosa Diniz, o auditor fiscal do trabalho Claudio Secchin, a juíza do trabalho dra. Daniella Müller e a advogada da Uber, Ana Pellegrini. Os taxistas foram

³²BRASIL, TRT 1- Audiência pública mobilidade urbana. https://trt1.jus.br/ultimas-noticias/-/asset_publisher/lpQvDk7pXBme/content/trt-rj-sedia-audiencia-publica-mobilidade-urbana-emprego-e-novas-tecnologia-2/21078

representados por Antônio Oliveira, presidente do Sindicato dos Motoristas de Empresas e Auxiliares do Rio de Janeiro, e André Oliveira, presidente da Associação de Assistência dos Taxistas do Brasil.

Fomentador do projeto de Lei 5.857/2016, o deputado Carlos Zaratinni defendeu a tese de que era necessária a regulamentação do seguimento para que sejam os motoristas de Uber equiparados a taxistas.

A procuradora do trabalho dra. Fernanda Diniz articulou no sentido de que o direito do trabalho como o temos hoje não visa regularizações para empresas como a Uber e isto poderia gerar a longo prazo, precarizações e trabalhos análogos a escravidão e que a Uber deixa sua forma de controle evidente em suas políticas para cadastro de seus parceiros.

O auditor do trabalho Carlos Secchin enxerga que o contrato de trabalho entre a Uber e o motorista é assinado no momento em que o motorista é habilitado no aplicativo e que a Uber se mostra como empresa de tecnologia para exercer exploração da força de trabalho.

A dra. Daniella Müller, juíza do trabalho, ilustrou que estamos diante de modos de produção diferentes do que os conhecidos atualmente e que com o avanço tecnológico em que vivemos estamos diante também de um vácuo jurídico diante estas novas modalidades.

Segundo a advogada da Uber Ana Paula Pellegrini a visão sobre a Uber ainda não estava clara, pois, ela ilustra que os motoristas assim como os outros consumidores, contratam a Uber para poderem ser parceiros, ou seja, eles são clientes da Uber.

Por esta razão, ela afirma que os motoristas Uber não podem ser confundidos com motoristas que possuem relação de emprego formal,

pois, eles não se enquadram no que a legislação trabalhista prevê para se qualificar o vínculo empregatício.

15. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao longo da análise realizada no presente trabalho se verificou que apesar de já ter havido reconhecimento do vínculo empregatício entre os motoristas e a empresa Uber, esta questão foi superada pelo Superior Tribunal de Justiça ao decidir que o motorista da Uber é um mero empreendedor individual.

Se analisou também que diante a complexidade das novas tecnologias nas relações empregatícias nacionais nossa legislação não possui ferramentas para regularizar, ou regulamentar plataformas digitais como a Uber no território nacional.

Diante disso, apesar da controvérsia em torno do tema, se constatou que a Uber opera legalmente em nosso país.

A luz do Princípio da Dignidade Humana, percebe-se que a relação de trabalho entre a Uber e seus motoristas é bem mais e maior que simplesmente uma forma de empreendedorismo individual.

Lado outro, conforme se verifica pelo mundo, a imposição de reconhecimento mesmo que por vias de um contrato eventual de trabalho poderia ser causador da saída da Uber do mercado e isto geraria ainda mais miserabilidade e pobreza e um grande impacto na forma de transporte urbano das cidades.

O trabalho em tela busca levar a reflexão sobre o papel da tecnologia nas relações de trabalho. Desta forma, consta evidente que existe a necessidade de se repensar as formas de trabalho previamente estabelecidas diante a evolução tecnológica da sociedade ponderando a Dignidade da Pessoa Humana.

A situação atual do Brasil, diante de crises econômicas e sociais e atualmente sanitária movida por conta da pandemia de COVID-19, escancara que a flexibilização exacerbada de direitos não apresentou e não apresenta os resultados prometidos, ou esperados.

O momento atual passa uma sensação de que a informalidade atinge um viés de legalidade, onde tudo é aceito, porém, nada é seguro, onde é legalmente aceitável trabalhadores realizarem cada vez mais trabalhos degradantes sem manutenção de garantias mínimas, o ser humano se submete aos trabalhos mais degradantes que existem, pelo estado psicológico de necessidade.

Nas decisões favoráveis da Justiça Trabalhista para o reconhecimento do vínculo empregatício entre os motoristas e a Uber, se vislumbra que há possibilidade de se reconhecer o elemento da pessoalidade entre as partes, uma vez que os motoristas passam por seleção para serem escolhidos e não poder ser substituídos por outra pessoa. Se reconheceu também o requisito da onerosidade, pois, a dinâmica da divisão dos lucros entre a empresa Uber e o motorista se assemelham a contratos comissionados.

A subordinação foi auferida uma vez que os motoristas são treinados pela plataforma para melhor prestar o serviço de transporte e são sujeitos a receber sanções e punições como serem desvinculados da plataforma, caso não cumpridas exigências.

A questão da eventualidade gerou maiores controversas, pois, o motorista do aplicativo pode escolher em quais períodos deseja trabalhar, entretanto, caso cancelem corridas, podem ser punidos.

A grande questão levantada sobre a Uber é se ela realmente é uma empresa de tecnologia facilitadora ou se trata realmente de uma empresa de transporte de passageiros que atua de forma mais moderna

na exploração de mão de obra e que nossas leis ainda não se prepararam para entender.

Atualmente nossa legislação somente consegue alcançar o reconhecimento do vínculo de trabalho para aqueles trabalhadores que se enquadram nos requisitos da personalidade, onerosidade, eventualidade e subordinação elencados na CLT, e, no caso da empresa Uber, apesar de ser altamente semelhante, os requisitos não encontram sustentação expressiva a fim de garantir o vínculo de emprego entre os motoristas e a empresa.

Neste contexto, não podemos ignorar que os avanços não são esperados ou bem-vindos, pois, esta nova era digital é responsável por criar um mundo completamente novo e por ela, está surgindo novos horizontes de várias profissões. Atualmente temos crianças que ocuparão cargos de empresas que ainda não foram inventadas, ou cargos que ainda não existem.

Portanto, não se pode ignorar a importância dos avanços tecnológicos e a evolução das relações laborais, lado outro, toda esta evolução deve ser acompanhada de perto e em conformidade com a dignidade humana.

É neste contexto que o papel do direito do trabalho como um conjunto de normas fundadoras e fomentadoras da valorização e o cuidado do trabalhador diante uma mediação no âmbito do capitalismo e que tem como objetivo constituir uma regulação do mercado de trabalho de forma a preservar direitos mínimos por meio da aplicação de princípios, direitos fundamentais e estruturas normativas que visam manter a dignidade da pessoa humana.

REFERENCIAS

ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização do trabalho: subsunção real da viração. Rio de Janeiro. 2017. Disponível em: <http://www.passapalavra.info/2017/02/110685>. Acesso em 22/10/2020.

ANGELIERI, Fernando. ‘Uberização’ – Uma saída para superar as dificuldades? Santander Negócios & Empresas, São Paulo, 17 jul. 2015. Disponível em: <https://www.santandernegocioseempresas.com.br/detalhe-noticia/uberizacao-uma-saida-para-a-crise.html>. Acesso em 25/10/2020.

BARROSO, Luis. Fundamentos teóricos e filosóficos do novo direito constitucional brasileiro. Disponível em http://www.emerj.tjrj.jus.br/revistaemerj_online/edicoes/revista15/revista15_11.pdf Acesso em: 23/11/2020.

BRASIL. Consolidação das Leis Trabalhistas. Lei n. 5.452, de 1º de Maio de 1943. Brasília – diário oficial da União. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decretolei/del5452compilado.htm. Acesso em 04 /10/ 2020.

BRASIL, Lei 13.467 de 2017. Lei que altera a CLT- Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato20152018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 04/10/2020

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em 04/10/2020.

BRASIL. 33ª Vara do Trabalho do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Processo nº 0011359-34.2016.5.03.0112.

Reclamante: Rodrigo Leonardo Silva Ferreira Reclamadas: Uber Do Brasil Tecnologia Ltda. Sentença. Juiz: Márcio Toledo Gonçalves. Belo Horizonte, Minas Gerais, Disponível em: <https://s.conjur.com.br/dl/juiz-reconhece-vinculo-emprego-uber.pdf>. Acesso 01/12/2020.

BRASIL. MINAS GERAIS. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Processo: ROT 0010806-62.2017.5.03.0011. Relator: Luiz Antônio de Paula Iennaco, 22/11/2020.

BRASIL, TRT 1- Audiência pública mobilidade urbana. Disponível em: https://trt1.jus.br/ultimasnoticias//asset_publisher/lpQvDk7pXBme/content/trt-rj-sedia-audiencia-publica-mobilidade-urbana-emprego-e-novas-tecnologia-2/21078. Acesso em 02/12/2020

BIANCHI, Daniel; MACHADO, Maíra Saruê A situação dos motoristas de Uber: Superexploração do trabalho por trás do discurso empreendedor. In: COUTINHO, A; WANDELLI, L (Org.). Anais do II Encontro RENAPEDTS: Rede nacional de pesquisas e estudos em direito do trabalho e da seguridade social. 1ª edição. Florianópolis: Empório do Direito, 2016.

BUENO, Roberto. Dilemas da globalização: teoria liberal e ordem jurídica no mundo contemporâneo. 1. Ed. São Paulo: Cultural Paulista, 2001.

CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. Tecnologias Disruptivas e a Exploração do Trabalho Humano. São Paulo: LTr, 2017.

DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 6 edição. São Paulo: LTR, 2007.

DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 7 edição. São Paulo: LTR, 2008.

DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 8 edição. São Paulo: LTR, 2009.

CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. Tecnologias Disruptivas e a Exploração do Trabalho Humano. São Paulo: LTr, 2017.

ESPANHA. Juzgado de Lo Social nº 1 de Madrid. Autos nº 946-18. Sentencia nº 134/19. Relatora: Amaya Olivas Díaz, 4 de abril de 2019. Madrid: Juzgado de Lo Social nº1 – Despidos / Ceses en general, 2019. <http://www.ugt.es/sites/default/files/sentenciaestimatoriaglovovictor.pdf>. Acesso em 20/11/2020.

ECONOMIA DO BICO PREOCUPA EUA. Estadão. Disponível em <https://economia.estadao.com.br/noticias/geral,economia-do-bico-preocupa-eua--imp-,1726129>. Acesso em 08/09/2020.

FRAZÃO, Ana. A decisão do Reino Unido sobre os motoristas da Uber: o que ela ensina. Jus Brasil. Disponível em: <https://espacovital.jusbrasil.com.br/noticias/401712481/adecisaodo-reino-unido-sobre-os-motoristas-da-uber-o-que-ela-ensina>. Acesso em 22/12/2020.

FONTES DO DIREITO DO TRABALHO, Enciclopédia Jurídica. Disponível em: <https://enciclopediajuridica.pucsp.br/verbete/392/edicao-1/fontes-do-direito-do-trabalho>. Acesso em: 22/12/2020

HELENE, Maria Elisa Marcondes. Ciência e Tecnologia: De mãos dada com o poder. 1. ed. São Paulo: Moderna, 1997.

LEPORE, Apud KZAN. Disponível em: <http://www.tecnoveste.com.br/uberizacao-o-que-e-para-queservee-como-funciona>. Acesso em 22/10/2020.

MARX, Karl. O Capital: Crítica da Economia Política. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2017.

MUNDO DAS MARCAS. Uber. Disponível em: <http://mundodasmarcas.blogspot.com/2015/06/uber.html> . Acesso em: 04/10/2020.

OITAVEN, Juliana Carreiro Corbal. Empresas de transporte, plataformas digitais e a relação de emprego: um estudo do trabalho subordinado sob aplicativos / Juliana Carreiro Corbal Oitaven, Rodrigo de Lacerda Carelli, Cássio Luís Casagrande. – Brasília : Ministério Público do Trabalho, 2018. 248 p

REIS, Daniela; CORASSA, Eugênio. Aplicativos de Transporte e Plataforma de Controle: O mito da tecnologia disruptiva do emprego e a subordinação por algoritmos. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes, RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. (Org.). Tecnologias Disruptivas e a Exploração do Trabalho Humano. São Paulo: LTR, 2017

RELATÓRIO DE GESTÃO- MPT- biênio 2015-2017- Disponível em: <https://legis.senado.leg.br/sdleggette/documento?dm=7198453&ts=1593906073976&disposition=inline>. Acesso em 08/09/2020.

RIES, Eric. A startup enxuta: como os empreendedores atuais utilizam a inovação contínua para criar empresas extremamente bem-sucedidas / Eric Ries; São Paulo: Lua de Papel, 2012

SENADO.FEDERAL.Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias//materia/128659>. Acesso em: 08/09/2020.

STJ: Disponível em: <https://www.stj.jus.br/sites/portalp/Sob-medida/Advogado/Jurisprudencia/Pesquisa-de-Jurisprudencia>. Acesso em :25/11/2020.

UBER. Disponível em: <https://www.uber.com/br/pt-br/>. Acesso em: 08/09/2020.

UBER. Disponível em <https://www.uber.com/br/pt-br/about/uber-offerings/>. Acesso em: 08/09/2020

UBER. Disponível em <https://www.uber.com/br/pt-br/about/>. Acesso em: 08/09/2020

UBER BANIDA NA ALEMANHA: Disponível em: <https://economia.ig.com.br/empresas/2019-12-24/uber-ebanidada-alemanha-veja-onde-mais-a-empresa-nao-pode-operar.html>. Acesso em 25/11/2020.