

**UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO**

FELIPE PINHEIRO QUEIROZ DA COSTA

UBERIZAÇÃO E A PRECARIZAÇÃO DO EMPREGO

SANTA RITA

2019

FELIPE PINHEIRO QUEIROZ DA COSTA

UBERIZAÇÃO E A PRECARIZAÇÃO DO EMPREGO

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado ao Curso de Graduação em
Direito de Santa Rita do Departamento de
Ciências Jurídicas da Universidade
Federal da Paraíba, como exigência
parcial para obtenção do título de
Bacharel em Ciências Jurídicas.

Orientador: Prof. Me. Demétrius Almeida
Leão

SANTA RITA

2019

Catálogo na publicação
Seção de Catalogação e Classificação

C838u Costa, Felipe Pinheiro Queiroz da.
Uberização e a Precarização do Emprego / Felipe
Pinheiro Queiroz da Costa. - João Pessoa, 2019.
60 f.

Orientação: Demétrius Leão.
Monografia (Graduação) - UFPB/DCJ/SANTA RITA.

1. Uberização. 2. Vínculo empregatício. 3. Precarização
do emprego. 4. Flexibilização do trabalho. 5. Economia
de compartilhamento. I. Leão, Demétrius. II. Título.

UFPB/CCJ

FELIPE PINHEIRO QUEIROZ DA COSTA

UBERIZAÇÃO E A PRECARIZAÇÃO DO EMPREGO

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado ao Curso de Graduação em
Direito de Santa Rita do Departamento de
Ciências Jurídicas da Universidade
Federal da Paraíba, como exigência
parcial para obtenção do título de
Bacharel em Ciências Jurídicas.

Orientador: Prof. Me. Demétrius Almeida
Leão

Data da aprovação: _____ de _____ de 2019.

Banca Examinadora:

Demétrius Almeida Leão

Guthemberg Cardoso Agra de Castro

Paulo Vieira de Moura

*Aos meus pais, que sempre me deram
total apoio e ao meu avô José Pinheiro
(em memória), exemplo de sabedoria e
dedicação.*

COSTA, Felipe Pinheiro Queiroz da. **Uberização e a Precarização do Emprego.** Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) Faculdade de Direito de Santa Rita. Universidade Federal da Paraíba, Santa Rita, 2019.

RESUMO

Com o contexto socioeconômico mundial somado ao avanço tecnológico da última década, inúmeras pessoas se adaptaram para sobreviver. Um exemplo dessas adaptações é a aceitação de empregos precários, como os motoristas de aplicativos de transporte individual urbano. Por conta disso, esse trabalho foi elaborado para que fosse possível melhorar a vida e garantir a dignidade dos motoristas de aplicativos de transporte individual urbano. Para que isso fosse possível, é necessário explicar se existe ou não o vínculo empregatício entre os motoristas e a empresa Uber. Portanto, serão analisados os requisitos fático-jurídicos que configuram o vínculo de emprego, além de ser necessário o estudo em profundidade do fenômeno da “uberização”, bem como da principal empresa que utiliza este novo modelo econômico. Serão apresentadas normas criadas para regular esse tipo de empresa no território nacional e decisões judiciais que tem como polo passivo a empresa Uber, tanto no âmbito nacional como no âmbito internacional. Dessa forma, através de uma pesquisa bibliográfica e documental, foi possível verificar a existência do vínculo empregatício, e assim, combater a precarização do emprego além da exploração da força de trabalho que acontece sem nenhuma regulamentação. É por conta dessa falta de regulamentação jurídica e amparo da legislação que os motoristas recorrem ao poder judiciário para que possam ter seus direitos trabalhistas e constitucionais garantidos em respeito ao princípio da primazia da realidade, ante uma falsa relação criada pela empresa para descaracterizar o vínculo entre ela e os seus motoristas.

Palavras-chave: Uberização. Vínculo empregatício. Precarização do emprego. Flexibilização do trabalho. Economia de compartilhamento.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	7
2 A PRECARIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE EMPREGO SOB A ÓTICA DO DIREITO DO TRABALHO BRASILEIRO	11
3 A UBER E A ECONOMIA DE COMPARTILHAMENTO	17
3.1 COMO FUNCIONA A UBER	18
3.2 COMO FUNCIONA A PLATAFORMA DA UBER PARA OS CLIENTES E MOTORISTAS	19
3.3 O NOVO TERMO “UBERIZAÇÃO”	22
4 A UBERIZAÇÃO SOB A ÓTICA DAS NORMAS BRASILEIRAS	28
4.1 POLÍTICA NACIONAL DE MOBILIDADE URBANA	34
5 O ENTENDIMENTO DO PODER JUDICIÁRIO	38
5.1 REQUISITOS DE FORMAÇÃO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO	42
5.2 DECISÕES JUDICIAIS NO ÂMBITO INTERNACIONAL	50
5.2.1 Estados Unidos	50
5.2.2 Inglaterra	52
6 CONSIDERAÇÕES FINAIS	54
REFERÊNCIAS	57

1 INTRODUÇÃO

A realidade trabalhista está sempre em constante mudança. Na costumeira batalha entre o capital e o trabalho, nascem variadas formas do homem prestar o trabalho, bem como do capital explorar o trabalho. Portanto, é de responsabilidade do Direito do Trabalho estar sempre atento às mudanças presentes na realidade, para que assim, possa proporcionar uma relação justa, principalmente àqueles que estejam em estado de vulnerabilidade.

Para que seja possível um melhor entendimento acerca dessas novas relações de emprego que estão se estabelecendo, faz-se necessário um apanhado histórico de como as transformações sociais influenciaram de forma direta no trabalho e na forma como esse trabalho é exercido.

Com a Primeira Revolução Industrial, que aconteceu na Inglaterra nos anos 1760, o trabalho passou por transformações das atividades manuais para as realizadas por meio de máquinas a vapor, eletricidade e combustão. Em resultado a essas mudanças, ocorreu um grande êxodo rural, com a ida dos camponeses para as cidades em busca de empregos (HOBSBAWN, 2011).

Já na Segunda Revolução Industrial, que ocorreu a partir da metade do século XIX, o surgimento do automóvel, das siderúrgicas e das atividades econômicas ligadas às novas fontes de energia, como o petróleo, a água e o urânio, proporcionou a ampliação e inovação da produção. A possibilidade da implantação do sistema fordista racionalizou o processo produtivo e diminuiu os custos, tornando os bens produzidos mais acessíveis ao público em geral. O sistema toyotista também foi aplicado, e tinha como objetivo uma maior produtividade do operário através do fracionamento dos setores das fábricas (HOBSBAWN, 2011).

A Terceira Revolução Industrial iniciou logo após o final da Segunda Guerra Mundial, e teve como base a globalização e o avanço tecnológico, como os sistemas de comunicações, relações internacionais dos países e a ampliação da concorrência entre as empresas.

Nos dias de hoje, estamos vivenciando a Quarta Revolução Industrial, que tem como principal alavanca de impulsionamento a combinação de tecnologias extremamente avançadas, que aprimoram as indústrias, aumentando suas

produtividades, bem como economizando bastante tempo e custos de produção, além de ter uma maior eficiência no uso dos recursos e controle de qualidade (AMORIM, 2017).

Nesse novo tipo de indústria existe a fusão do mundo real com o virtual, resultando, como diz Amorim “na criação dos chamados sistemas ciberfísicos e empregando a inteligência artificial”.

Desse modo, com as mudanças no mercado de trabalho e na economia moderna, presenciadas pelo ser humano, as relações de trabalho típicas quando relacionadas com a flexibilidade, dá origem às novas formas de trabalho (ALVES, 2017).

Ainda nesse cenário, os que não se adaptam aos novos moldes impostos, buscam outras formas de sobrevivência e acabam se sujeitando aos já conhecidos precarizados, como os subempregos, atividades temporárias e trabalhos informais.

Sendo assim, a junção da típica relação de trabalho com a flexibilidade trazida pelo avanço tecnológico, resulta, em grande parte das vezes, em uma precarização do trabalho, visto que a regulamentação de tais relações não acompanha o ritmo das mudanças que ocorrem no mundo, o que torna o já vulnerável em ainda mais vulnerável.

Decorrente de discussões atuais, surge esse trabalho que aborda e tenta explicar o novo modelo de precarização nas relações de trabalho, que é a Uberização, modelo que não é regulamentado na legislação brasileira e que por isso resulta em recorrentes conflitos.

Os Tribunais Nacionais e Internacionais debatem se a empresa Uber participa como empregadora ou somente como uma empresa de tecnologia, e, como há falta da tutela jurídica, existem divergências de interpretações e entendimentos desse assunto.

Para que tal problema seja melhor esclarecido, faz-se necessário levantar alguns questionamentos, como por exemplo: se a Uber é uma empresa de tecnologia ou de transporte; se existe subordinação entre o empregado e o empregador; se os requisitos da formação da relação empregatícia estão presentes na relação motorista-uber; se os motoristas são autônomos ou empregados; e se

esse tipo de labor vinculado à plataforma da Uber contribui ou não para a precarização do emprego.

Diante disso, a pesquisa esclarece inicialmente como a precarização das relações empregatícias estão sendo vistas pelo direito do trabalho brasileiro, elencando as diferenças entre os conceitos de flexibilização e precarização.

Na segunda etapa, discorre sobre o que é a Uber, pois se tem como o aplicativo mais populoso e por servir de título para esse novo protótipo de relação trabalhista. Também será trabalhado o funcionamento do aplicativo para o cliente e para o motorista.

Posteriormente, será analisado mais profundamente o que é esse movimento de Uberização do emprego e o que é a economia de compartilhamento, esclarecendo o que se tem de diferente entre os dois conceitos.

Na quarta etapa, será discutido como a questão está sendo vista diante do cenário internacional, diante da dificuldade de implementação de seu modelo perante a legislação trabalhista, mais precisamente nos Estados Unidos e na Inglaterra. Desse modo, busca-se o estudo das tendências mundiais, com decisões favoráveis aos trabalhadores.

Por fim, o quinto e último tópico buscará estudar como fenômeno de Uberização está sendo tratado pelas normas e justiça brasileira. Trazendo à tona a discussão sobre a Política Nacional de Mobilidade Urbana, bem como os projetos de leis propostos e discutidos pelo nosso Congresso Nacional acerca do tema. Também serão analisados casos práticos julgados, em primeira instância, pelos juízes do trabalho e, em instância recursal, pelos Tribunais Regionais do Trabalho, para melhor entendimento de como o Poder Judiciário brasileiro está interpretando tal assunto.

Para o desenvolvimento da pesquisa, foi utilizado o método qualitativo dedutivo a partir de referenciais teóricos, que incluem: conceitos extraídos de manuais para melhor definição de termos e conceitos; periódicos que versem sobre o tema; páginas virtuais que tratem sobre o assunto, como o próprio sítio da Uber; decisões judiciais proferidas em Varas do Trabalho e em Tribunais Regionais do Trabalho; legislações, como a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), Constituição da República Federativa do Brasil, de 1988, a Lei que disciplina a

Política Nacional de Mobilidade Urbana e Projetos de Lei apresentados no Congresso Nacional.

Deixa-se claro que o objetivo do presente trabalho é tentar desenvolver, todos os aspectos positivos e negativos de negócios e empresas que possuam a mesma plataforma que a Uber e até a própria Uber em si. O que se quer explicar é que, independente de tais questões e independente do acerto ou não dos fundamentos invocados pelas decisões internacionais e nacionais, a preocupação de se assegurar o princípio da primazia da realidade deve ser consagrada, pois é o único mecanismo de defesa dos trabalhadores para a regulamentação das atividades empresariais de forma adequada e coerente em um cenário cada vez mais complexo e sofisticado.

Portanto, a partir do presente trabalho, tenta-se estabelecer orientações do enquadramento do trabalho que é prestado através da plataforma Uber no direito brasileiro, buscando demonstrar os danos à coletividade, gerados pela precarização do trabalho, oriunda da inovação tecnológica e da lacuna jurídica acerca do tema.

2 A PRECARIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE EMPREGO SOB A ÓTICA DO DIREITO DO TRABALHO BRASILEIRO

Na contemporaneidade, o trabalho passa por uma forte transição para a informalidade em todo mundo. Altos níveis de desemprego e a necessidade do trabalhador estar sempre realizando várias tarefas ao mesmo tempo, acaba por desregular cada vez mais as relações de emprego. A tecnologia possibilita que o empregado leve o seu trabalho para casa, após a jornada regular, por meio de comunicações realizadas por aplicativos celulares. Ideia que foi incutida pelos defensores do desenvolvimento capitalista que busca sempre a sociedade do tempo livre.

Com essa possibilidade de ampliação do trabalho e com o crescimento da desordem e da insegurança na realidade trabalhista, é de fácil percepção que uma agenda liberalizante tenha ganhado força, enfraquecendo direitos que foram conquistados em mais de sete décadas de lutas. Com o enfraquecimento de tais direitos, o poder de representação da classe trabalhadora perdeu força, dando ensejo ao crescimento de formas precárias de contratação.

A preocupação com a tecnologia e a regulação desta pelo Direito não é novidade e, não surgiu com os serviços prestados com o uso de aplicativos, porém, vem ganhando muito espaço nas discussões, visto a rapidez com que o avanço tecnológico está sendo visto.

Existe notória dificuldade em regular essa nova tecnologia. No momento em que a Tecnologia se transforma, o Direito sente uma certa dificuldade em acompanhá-la, visto que possui uma barreira para mudanças, com o objetivo de preservar a segurança jurídica. Porém, a segurança jurídica também depende das mudanças que ocorrem no dia a dia da sociedade, para amparar uma maior quantidade de pessoas possíveis. A legislação é pouco flexível e por isso demora a problematizar as transformações sociais advindas do avanço tecnológico. Outro ponto importante que dificulta a regulamentação da tecnologia é a lentidão e morosidade dos processos regulatórios e judiciais diante da velocidade que as mudanças ocorrem. Deste modo, as normas acabam por nascerem já desatualizadas, não sendo capazes de proteger de forma efetiva o trabalhador.

Apesar do desenvolvimento da tecnologia proporcionar a diminuição de custos, ofertar produtos a preços menores, e até criar tipos de empregos, também proporciona a redução salarial por conta da exigência de realização de maiores jornadas por um número bem menor de trabalhadores, direcionando os empregados a contratos que reduzem e precarizam direitos.

Segundo Loche, (1999)

No capitalismo alguns homens passam a dispor de meios para explorarem o trabalho de outros, impondo condições de trabalho que antes não eram assumidas pelos trabalhadores. O trabalho que antes era realizado com a finalidade de uma realização para o trabalhador, de ir além de sua pura natureza, mas com o capitalismo, com a divisão de trabalho, surge um 'estranhamento' entre trabalho e trabalhador. O trabalhador não se reconhece na produção, em vez de realizar-se no fruto de seu trabalho.

É por conta desta reorganização das empresas que vieram junto com as inovações na tecnologia que se faz necessário repensar quais as formas de tutela jurídica que venham a proteger os trabalhadores da “Uberização” do trabalho.

Diante disto, é necessário fazer a distinção dos conceitos de flexibilização e da precarização do emprego.

Antunes (2011), assevera que modificações nas circunstâncias de trabalho acontecem na maioria das vezes quando há crise estrutural no modelo produtivo e, sob a ideia de que as novas regulamentações serão benéficas e protetivas ao empregado, sendo possível garantir o emprego através da adoção de medidas flexíveis.

Siqueira Neto (1996), nos traz a flexibilização do emprego como um fenômeno que ocorre quando há uma legislação rígida e que, para fins mercadológicos, deva ser mais flexível, para trazer vantagem aos seus tutelados, independente de ser empregado ou empregador. Porém, como já foi dito, isso pode ser considerado falacioso, até porque quem na maioria das vezes é prejudicado é o empregado, observando sua vulnerabilidade diante do empregador.

Outro ponto importante é a distinção da flexibilização e da desregulamentação, no qual Arnaldo Susseking diz que:

A flexibilização pressupõe a intervenção estatal, ainda que, básica, com normas gerais abaixo das quais não se pode conceber a vida do trabalhador com dignidade. Precisamente porque há leis que determinados preceitos devem ser flexíveis ou estabelecer fórmulas alternativas para a sua aplicação.

Enquanto a definição do advogado Mário Antônio Lobato de Paiva, a desregulamentação é “a progressiva supressão de regras imperativas, com o correspondente alargamento da liberdade de estipulação”. Sendo assim, a desregulamentação ocorre com o deslocamento do Estado como regulamentador, permitindo a autorregulação das lides entre as partes.

Portanto, uma vez que as normas trabalhistas tornam-se flexíveis e as inovações adotadas prejudiquem os empregados, entende-se que houve a precarização das relações empregatícias.

Em resumo, a flexibilização é uma intervenção estatal para que alguns conceitos tornem-se mais flexíveis, porém, respeitando a dignidade do trabalhador. Já na precarização não há intervenção estatal, as próprias partes autorregulam o contrato, e como o empregado está em estado de vulnerabilidade ante o empregador, este impõe a maior parte das regras, não respeitando a dignidade do empregado.

Sobre a precarização do trabalho decorrente da relação da Uber com seus motoristas, é de suma importância trazer um relato da socióloga Raquel Alonso, que afirmou ter usado o aplicativo da Uber cinco vezes e não pretende repetir a experiência:

...as empresas de aplicativo têm usado a imagem de novo modelo de tecnologia como venda de uma ilusão. Você diz para o motorista que ele tem mais flexibilidade de trabalho, que está mais livre. Mas, na verdade, a pessoa está mais presa. Sem nenhuma garantia, ela acaba trabalhando muito mais. É uma precarização.

No Brasil, a lei que dispõe sobre o trabalho temporário sofreu mudanças com a promulgação da Lei 13.429/2017, que modificou o conceito de trabalho temporário encontrado no artigo 2º, que passou a ser escrito da seguinte forma: “trabalho temporário é aquele prestado por pessoa física contratada por uma empresa de trabalho temporário que a coloca à disposição de uma empresa tomadora de

serviços, para atender à necessidade de substituição transitória de pessoal permanente ou à demanda complementar de serviços”. Além disso, observando o art. 4º, §2º, é claro o caráter precarizante da lei de 2017, visto que determina que não há vínculo empregatício entre os trabalhadores, ou sócios das empresas prestadores de serviços, qualquer que seja o seu ramo, e a empresa contratante.

Com a promulgação dessa lei, autoriza-se que o empregado trabalhe para uma empresa, a qual ele não é diretamente contratado, servindo para substituir a mão de obra essencial desta empresa sem que, contudo, tenha obrigações para tal empregado, como as verbas trabalhistas, e, podendo, sob a discricionariedade da empresa, dispensar o trabalhador sem a necessidade de quitação das verbas rescisórias. Ou seja, apesar da perda de direitos e da insegurança do mercado de trabalho serem fatores principais da precarização objetiva do emprego, fica evidente que a promulgação da “Lei da Terceirização” marcou a flexibilização das normas trabalhistas de forma negativa vista sob a ótica do trabalhador.

Márcio Túlio Viana, desembargador aposentado e professor da UFMG e da PUC – MG, classifica a terceirização “como uma saída encontrada pelos empresários para fragmentar as categorias profissionais e enfraquecer a organização sindical”.

Ainda sobre o mesmo tema, o professor afirma que a terceirização foi uma solução encontrada pelo próprio sistema capitalista para resolver um problema que ele mesmo criou, que é a possibilidade de organização e reuniões de classes, visto que o sistema utiliza um grande número de trabalhadores em um mesmo ambiente, como em fábricas, por exemplo.

O ex-desembargador reafirma o caráter negativo da regulamentação da terceirização quando diz que:

Regulamentar a terceirização, [...] abre as portas para que todos os serviços possam ser terceirizados, sem distinção entre atividade-fim e atividade-meio. O trabalhador não é usado para produzir um bem, mas usado ele próprio como uma mercadoria. O que a terceirização está fazendo, em certa medida, é mexer com a subjetividade do trabalhador, ele aprende a se ver como uma mercadoria.

Ainda sobre o Direito do Trabalho pátrio, a nossa Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 preconiza, em seu artigo 7º, VI a “irredutibilidade do

salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo”. Tomando o que já foi dito neste trabalho, fica claro e evidente que a nossa Constituição “Cidadã” não protege os seus sujeitos de Direito, visto que, ela própria permite a redução salarial, o que viola preceitos do Estado Social de Direito e os princípios da dignidade da pessoa humana ao permitir certas flexibilizações.

A flexibilização também esteve presente na promulgação da Lei nº 7.855/98, que alterou artigos da CLT permitindo, sob o argumento de isonomia nas relações empregatícias, que a mulher possa participar de atividades em ambientes insalubres, perigosos, com jornada noturna, construção civil e em minas e subsolo. Também foi verificada a flexibilização quando o Brasil, através do Decreto nº 2.100/1996, declarou que não iria mais cumprir as normas da Convenção 158 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que tratava da extinção do contrato de trabalho por iniciativa do empregado e a vedação da dispensa sem justa causa. A sanção da Lei 9.601/1998 também trouxe mudanças significativas, sendo aceito que os operários trabalhem mais sem que isso gere custos ao empregador, não respeitando o limite de horas trabalhadas por dia, comprometendo a integridade física, psíquica e moral do trabalhador.

Todas essas alterações trazem malefícios aos trabalhadores, porém, são sempre propostas com o discurso de que por conta da crise econômica e pela necessidade de garantia do emprego, faz-se necessário a aprovação de tais medidas. Sendo assim, utilizam como base de fundamentação para a flexibilização, a própria precarização do emprego.

A última expressão de flexibilização no cenário nacional foi a Reforma Trabalhista de 2017, que veio a partir da Lei Federal nº 13.467/2017. Nessa reforma, as partes podem estabelecer em acordo individual o trabalho com doze horas seguidas por trinta e seis horas de descanso, não sendo necessário o fazer por acordo ou convenção coletiva. O que acarreta um aumento significativo nos números de acidentes de trabalho e doenças ocupacionais, causado pelo cansaço excessivo dos trabalhadores.

Outra medida que veio com a Reforma Trabalhista de 2017 foi o fracionamento do intervalo intrajornada, e possibilidade de redução para no mínimo de uma hora, o que também prejudica as condições de trabalho.

Mais um exemplo de alteração em desfavor do obreiro foi a possibilidade de exclusão de limite máximo para quem exerce teletrabalho, além de repassar para o trabalhador a responsabilidade de compromisso em seguir as instruções a serem tomadas para evitar doenças e acidentes de trabalho.

A lição do doutrinador Maurício Godinho Delgado é precisa quando identifica que o excesso de trabalho é um dos maiores fatores de aumento dos riscos no trabalho:

É importante enfatizar que o maior ou menor espaçamento da jornada (e duração semanal e mensal do labor) atua, diretamente, na deterioração ou melhoria das condições de trabalho na empresa, comprometendo ou aperfeiçoando uma estratégia de redução dos riscos e malefícios inerentes ao ambiente de prestação de serviços. Noutras palavras, a modulação da duração do trabalho é parte integrante de qualquer política de saúde pública, uma vez que influencia, exponencialmente, a eficácia das medidas de medicina e segurança do trabalho adotadas na empresa. Do mesmo modo que a ampliação da jornada (inclusive com a prestação de horas extras) acentua, drasticamente, as probabilidades de ocorrência de doenças profissionais ou acidentes do trabalho, sua redução diminui, de maneira significativa, tais probabilidades da denominada infortunistica do trabalho.

Enfim, frisa-se que, para manter-se em sua função, ou para se inserir no mercado de trabalho, o empregado tem que aceitar as reduções de direitos que estão sendo impostas, visto possuir uma extrema vulnerabilidade na relação contratual trabalhista, o que será visto nos contratos existentes entre os motoristas “parceiros” e a empresa Uber.

3 A UBER E A ECONOMIA DE COMPARTILHAMENTO

A *Uber* é uma empresa estadunidense de tecnologia prestadora de serviços na área do transporte privado urbano, fundada em 2009, que funciona através de um aplicativo para *smartphones* e *tablets*.

A ideia inicial deste aplicativo surgiu quando Garrett Camp e Travis Kalanick, fundadores, participavam da conferência LeWeb, na França. Após o evento, contam foi difícil conseguir encontrar um táxi e até mesmo um motorista particular, sendo assim, tiveram a ideia de criar um aplicativo para facilitar a locomoção das pessoas pelas cidades, inicialmente em São Francisco nos Estados Unidos (UBER, 2019).

Portanto, o principal objetivo da criação aplicativo foi de promover a comunicação imediata de trabalhadores, que utilizam o seu próprio veículo, com pessoas que necessitam se locomover de forma eficiente. O aplicativo trabalha na logística de fazer a ligação com quem está solicitando um motorista e o motorista que está disponível para atender o chamado.

A empresa surgiu como uma *start up* e se tornou uma multinacional que está presente em mais de 700 cidades em 63 países (UBER, 2019), crescimento que pode ser facilmente constatado, como por exemplo, na cidade de São Paulo que possui mais *Ubers* do que taxistas comuns de acordo com o jornal Folha de São Paulo (FOLHA, 2017), para ser mais exato. Outro fato importante é que a *Uber* possui mais de 3 milhões de motoristas “parceiros” no mundo, possuindo mais de 600 mil somente no Brasil, e em relação aos usuários possui mais de 93 milhões espalhados pelo mundo, e no Brasil possui mais de 22 milhões, chegando a fazer mais de 17 milhões de viagens por dia no mundo, e em 2018 a *Uber* chegou a marca de 10 bilhões de corridas (UBER, 2019).

A *Uber* iniciou seus trabalhos no Brasil junto com a Copa do Mundo de Futebol em junho de 2014, no Rio de Janeiro e, em seguida, em São Paulo, Brasília e Belo Horizonte (UBER, 2019)

A palavra Uber significa, em alemão, algo incrível ou superior. Sendo assim, o objetivo da empresa é fornecer aos seus clientes e “parceiros” algo incrível e

superior a tudo que já existe, para que desta forma contribuam na mobilidade urbana, tornando as cidades mais eficientes e inteligentes (UBER, 2019).

Em resumo, a Uber é uma empresa que tem como objetivo principal transportar passageiros em vias urbanas, e utiliza como base de funcionamento uma plataforma digital que interliga os clientes aos motoristas. Também merece destaque a dimensão alcançada pela empresa no cenário mundial, estando presente em vários países.

3.1 COMO FUNCIONA A UBER?

A empresa funciona, como já dito anteriormente, através de um aplicativo criado para smartphones e tablets, e disponibiliza alguns tipos específicos de serviços e categorias dentro do próprio aplicativo. São eles: *UberX* que são oferecidos carros mais compactos, com ar-condicionado e 4 portas, que comportem ao menos 5 passageiros; *UberSELECT* que oferece carros mais confortáveis e novos a partir de 2012 ou 2014, como ano de fabricação, a depender da cidade; *UberBLACK* que disponibiliza a solicitação de veículos do tipo sedã ou SUV na cor preta com bancos de couro e ar-condicionado; *UberPOOL* que está disponível somente nas cidades de São Paulo e Rio de Janeiro, possibilita que os usuários que estejam em trajetos parecidos dividam a viagem, o que torna o valor da viagem ainda mais barato que no *uberX*; e o *Uber Eats*, serviço que oferece aos usuários a possibilidade de entrega de refeições realizadas em restaurantes e lanchonetes. Um número surpreendente é que no ano de 2019 a Uber encontra-se presente em mais de 100 cidades no Brasil (UBER, 2019).

Em outras cidades pelo resto do mundo a Uber oferta alguns outros serviços, como o *UberLUX*, que são veículos de marcas de luxo; *UberPOP*, que são carros compactos com menos exigências que o *UberX*, tornando a viagem ainda mais barata; o *UberRUSH*, que disponibiliza pessoas para fazer a entrega de encomendas.

Cada categoria terá um valor específico, e que ao ser escolhida é facultada a forma de pagamento, em dinheiro, no cartão de crédito ou débito, ou até com promoções oferecidas através de cupons de desconto

A própria *Uber* afirma que não é uma empresa de transporte e sim uma empresa de tecnologia e que desenvolveu um aplicativo que conecta motoristas “parceiros” a usuários que desejam se movimentar pela cidade e que não emprega nenhum motorista e não é dona de nenhum carro, oferecendo apenas a plataforma de tecnologia (UBER, 2019). Sendo assim, a empresa se autodefine como uma empresa de tecnologia que liga pessoas que precisam se transportar àqueles que estejam disponíveis para realizar esse transporte de forma segura, estilosa e confortável.

3.2 COMO FUNCIONA A PLATAFORMA DA UBER PARA OS CLIENTES E MOTORISTAS

Existem duas percepções de funcionamento da plataforma Uber, que apresenta-se de formas distintas para o motorista e para o cliente. A partir disso, desenvolvem-se algumas variáveis, que serão explicadas adiante.

Para o cliente, deve-se inicialmente realizar o download do aplicativo no seu dispositivo móvel. Após o download, será necessário realizar um cadastro que consta com o nome e sobrenome, número de telefone e *e-mail* para contato, e por fim, o cadastro opcional de cartões de crédito/débito como forma de pagamento. Criado o cadastro, o cliente deverá ter acesso à Internet, bem como estar com o GPS conectado para poder definir o ponto de partida, ou, caso deseje, fazer isso de forma manual, colocando o endereço de partida, bem como o destino, ou até mesmo fazer paradas durante o percurso, sendo permitido até 2 (duas) paradas de no máximo 3 (três) minutos durante a corrida sem custo adicional, e a partir daí, são dadas as estimativas dos valores e as opções de serviços disponíveis.

Após confirmar a modalidade e o valor, o algoritmo da plataforma buscará o motorista disponível que esteja mais próximo, ou que esteja encerrando alguma

corrida pelas proximidades e calculará através do sistema de geolocalização o tempo até que o carro chegue no cliente.

Caso o cliente deseje, poderá explicar o caminho de sua preferência ao motorista, e caso a nova rota fuja da rota já traçada pelo próprio aplicativo haverá um reajuste no valor pré estabelecido que fora mostrado ao cliente no momento da solicitação da viagem.

Ao final da viagem, o cliente poderá classificar sua experiência dando uma nota que varia 1 a 5 estrelas para o motorista. Esse sistema de avaliação é mútuo, pois o motorista também avalia o cliente que efetuou a corrida. Porém, para o motorista, existem algumas sanções caso fique abaixo da média dos motoristas da sua cidade, que seria a exclusão definitiva da plataforma. A Uber informa que a mesma medida acontece com os passageiros, porém, existem relatos que vários passageiros muito abaixo da média ainda possam solicitar viagens na plataforma de forma livre. Então a única vantagem da média de avaliação dos passageiros para os motoristas seria a de saber quando um passageiro pode ser considerado “bom” ou “mau”.

Já para ser um motorista “parceiro” da *Uber* é preciso que o interessado seja um motorista profissional, ou seja, que possua em sua carteira nacional de habilitação a observação de que exerce atividade remunerada (EAR); ter idade mínima de 21 anos; apresentar a Certidão de Registro e Licenciamento do Veículo (CRLV) e o comprovante do DPVAT do exercício corrente; é necessário também fazer um cadastro no site da *Uber* e passar por checagem de segurança e informações; não constar registro no atestado de antecedentes criminais; outra exigência importante é que o carro utilizado tenha quatro portas e ar-condicionado, não sendo aceitos carros com fabricação anterior ao ano de 2008 e não há a exigência de que o motorista seja o proprietário do veículo.

Após a entrega dos documentos necessários, o motorista passará por uma análise, que uma vez aprovado figurará como “motorista parceiro”, possibilitando-o a acessar a plataforma.

Não existe nenhuma vistoria por parte da empresa no veículo que será utilizado, portanto, questões de segurança e mecânica do carro não são verificadas antes de ser liberado para oferecer o serviço. Também não é exigido pela empresa o

seguro do automóvel. Porém, há o compartilhamento de um manual de recomendações para ser estudado pelos “parceiros” como objetivo de melhorar o atendimento dos clientes.

Para ter acesso à plataforma o motorista deve realizar o download do aplicativo para motorista e utilizar sua credencial para logar em seu perfil exclusivo. Após acessar a plataforma o “parceiro” deve habilitar o GPS e ficar *online* para poder receber solicitações de viagens. Enquanto recebe uma solicitação de viagem o motorista visualiza o local e a distância que o passageiro está em relação ao motorista e o tempo necessário para chegar até o cliente, além de ter cerca de 30 segundos para aceitá-la ou não, caso não aceite, a viagem será redirecionada para outro motorista que esteja próximo; se for aceita o motorista terá que se dirigir até o local de embarque, informar que chegou ao local, e iniciar a viagem somente quando o cliente estiver dentro do veículo. Até o momento em que se inicia a corrida o motorista não sabe qual é o destino do cliente, o que aumenta e muito a insegurança dos motoristas. Após diversos requerimentos realizados pelos motoristas a Uber vem implantando de cidade em cidade o acesso ao destino do cliente no momento em que a viagem está sendo solicitada para o motorista e não somente quando o “parceiro” inicia a corrida com o cliente já dentro do veículo. Vale ressaltar que se houver reiteradas rejeições de solicitações o motorista receberá advertências da Uber.

A empresa ainda informa que não existe um tempo mínimo ou máximo diário, semanal ou mensal para que os motoristas fiquem online na plataforma (UBER, 2019).

Alguns pontos importantes nos termos de compromisso para os motoristas “parceiros” consistem em: sugestão da Uber para que trabalhem de terno e gravata, ou no caso do UberX de calça e camisa social, além de oferecerem balas aos passageiros; a assunção de obrigações quando se torna motorista, como fazer uma quantidade mínima de corridas para se manter associado à plataforma, e caso o motorista fique online e recuse várias corridas, diminuindo sua taxa de aceitação, será desligado da plataforma; responsabilização dos custos de manutenção do carro, bem como da documentação e do combustível utilizado nas viagens; receber somente por corridas realizadas e não pelo tempo que ficam à disposição das

chamadas dos usuários, ou seja, se não houver nenhuma chamada em 4 (quatro) horas que ficar online o motorista não recebe nenhum valor por isso; a retenção no percentual de 25% do total de cada corrida realizada pelos motoristas destinada a Uber.

Portanto, todos os custos do negócio recaem sobre o empregado, visto ser este o responsável pelo pagamento da documentação do carro, de toda a manutenção e do combustível utilizado nas viagens, além da porcentagem que a Uber retem. Fazendo uma conta simples, em uma viagem que custou R\$10,00 (dez reais), tirando os 25% da Uber, que daria R\$2,50 (dois reais e cinquenta centavos), sobrariam R\$7,50 (sete reais e cinquenta centavos) para o motorista tirar o valor dos custos da viagem (gasolina + manutenção), ficando ao final com um valor bem abaixo do que é esperado por corrida.

3.3 O NOVO TERMO “UBERIZAÇÃO”

O avanço tecnológico mudou de forma drástica o modo como o ser humano interage com o mundo. Como tratado anteriormente, estamos vivenciando uma nova revolução industrial, a revolução da alta tecnologia, que possibilita avanços nas mais diversas áreas, como por exemplo: saúde, transporte, alimentação, energias renováveis, moradia, dentre várias outras.

O serviço de transporte privado individual de passageiros tornou-se possível justamente com o avanço tecnológico, mais precisamente com a chegada dos *smatphones*, e a Uber, uma das pioneiras do ramo, emprestou seu nome para o novo modelo econômico. O crescimento da Uber foi possível graças à possibilidade de viagens mais baratas e confortáveis dentro da cidade, num mercado dominado por um único modelo de transporte individual. Outro fator importante, como já dito, foi a possibilidade de angariar motoristas que necessitavam complementar a renda ou simplesmente precisavam de alguma saída para a crise que acabou com as oportunidades do mercado de trabalho.

O termo “uberização do trabalho” está ligado às empresas que de um modo geral se responsabilizam pelo desenvolvimento de uma plataforma para que os

“parceiros” possam executar o trabalho. O que se tem nos dias de hoje é uma nova forma de organização de produção e que parece que veio para ficar, instalando-se de forma generalizada em todo o mundo (ABÍLIO, 2017).

Esse modelo de negócio é tão somente mais um tipo de trabalho “colaborativo”, que ilude e desprova os trabalhadores de vínculos empregatícios. É a conhecida “economia de compartilhamento”, modelo de negócio que utiliza o meio virtual para negociar produtos e serviços concretos, fechando contratos, na maior parte das vezes, mediante contraprestação monetária, sendo de responsabilidade da plataforma a intermediação entre as partes, não protagonizando a negociação (SLEE, 2017).

A economia de compartilhamento ganhou muito mais força com a evolução das tecnologias, sendo uma alternativa de sobrevivência imediata dos trabalhadores, e de uma opção muito mais viável para aqueles que utilizam tal serviço, pois é bem mais fácil “usar” do que “ter”, afinal, qual a necessidade de comprar um carro, se é possível pedir um carro com a facilidade de poucos minutos a partir de um *smartphone* por um preço acessível? A partir daí, surgem indagações se é economicamente viável possuir um automóvel em casa, precisando fazer revisões, possibilidade de receber multas, problemas em achar locais para estacionar, pagar imposto sobre propriedade veicular automotivo além do licenciamento, ou apenas solicitar um carro e em poucos minutos ter sua necessidade resolvida.

Miguel Reale, mesmo em 1998, já depositava a responsabilidade na tecnologia em relação às mudanças nas relações humanas, mudanças estas que poderiam ser presenciadas em vários seguimentos, como no trabalho e principalmente, na comunicação:

Os computadores ou elaboradores eletrônicos, assim como os supercondutores, vieram subverter as coordenadas da experiência humana em geral, não apenas no que se refere às mutações operadas nos domínios do trabalho, cada vez mais intelectualizado ou tecnicizado com o advento de processos cibernéticos, mas também no concernente aos meios vertiginosos de comunicação, impondo cada vez mais modelos de linguagem adequados à memória dos novos engenhos.

Com todos os problemas apresentados atualmente, no Brasil, a Uber e suas concorrentes aproveitam-se da falta de trabalho e da crise econômica, o que resulta em taxas altíssimas de desemprego informal. Talvez seja por isso que o Brasil é um mercado estratégico para a Uber. É, por conta disso, que se espera do Poder Legislativo brasileiro uma adaptação a esse novo modelo de relação, o que será discutido em tópicos posteriores.

Sendo assim, o que se pretende com o presente trabalho não é gerar um discurso de ódio contra as empresas que utilizam da mesma ideia que a Uber, mas sim, discutir a necessidade da regulamentação laboral dos motoristas “parceiros” dessas empresas. O que não se pode, é, sob o pretexto da evolução tecnológica e da flexibilização das relações empregatícias, permitir que essas empresas explorem de forma clara os trabalhadores, e que ditem as regras do funcionamento para os clientes e “parceiros”, e, ainda assim, queiram ser classificadas somente como prestadoras de serviço.

A uberização é justamente essa precariedade trazida pela tecnologia e pelo modo de relação entre o prestador do serviço, a empresa que utiliza a plataforma para regular todo o serviço e os clientes.

O foco da uberização é o trabalho por demanda, ou seja, uma forma nova de trabalho na qual os trabalhadores, conectados à Internet através de *smartphones*, ofertam sua força de trabalho na expectativa do surgimento da demanda pelo possível trabalho.

A partir dessa nova relação entre a empresa *Uber* e os trabalhadores, surgiu a existência de uma nova forma de precarização do trabalho camuflada de autogestão. Nesta forma precária de trabalho existe a aparição de uma ferramenta nova, que seria a tecnologia no trabalho, somada com a utilização de técnicas já conhecidas, como o teletrabalho, temporário, por tarefa ou projeto, ou seja, surgiu uma nova forma de contornar e destituir direitos dos trabalhadores já estabelecidos.

A relevância da criação da *Uber* está ligada a dois fenômenos muito fáceis de ser perceptível, que foi o desenvolvimento das tecnologias móveis e a disseminação da Internet, possibilitando a utilização de um “computador móvel” bem diferente do já conhecido “*notebook*”, o que permitia, além de fazer e receber chamadas, acessar a Internet de alta qualidade; o outro fenômeno foi a crise econômica de escala mundial

de 2008 que implicou no aumento do desemprego, da informalidade e da inserção de forma precária no mercado de trabalho (IPEA, 2012).

Com a crise, muitas pessoas perderam a renda ou tiveram-na reduzidas de forma abrupta. Sendo assim, optaram por promover ou complementar a renda familiar através de um aplicativo de celular que utiliza dos recursos ociosos de pessoas para satisfazer as necessidades de outrem. Esse tipo de economia é chamada de economia de compartilhamento, que tem como fundamento a utilização de recursos que são propriedades privadas como instrumentos de trabalho, explorando-os. No caso do *Uber*, o carro deixa de ser uma ferramenta doméstica para ser um instrumento de trabalho daquele que está inserido na plataforma.

É importante trazer um trecho do livro de Tom Slee, no qual o autor afirma que “o sucesso da Uber decorre de seu parasitismo nas cidades onde opera”, até porque:

O sucesso da Uber também se dá muito devido a evitar custos com seguro, impostos e inspeções veiculares, e em fornecer um serviço universalmente acessível. Sua habilidade em fornecer um serviço barato e eficiente para os consumidores vem da habilidade de operar em prejuízo enquanto persegue seu generosamente financiado caminho para o crescimento.

Para se ter uma melhor ideia de como a influência da Uber está agindo neste momento de crise econômica que assola vários países, o pesquisador Rodrigo Carelli coordenou uma pesquisa etnográfica que foi realizada por meio de um questionário semiestruturado que foi aplicado para 40 motoristas do aplicativo Uber durante os trajetos das corridas que a própria equipe de pesquisa realizou.

Rodrigo Carelli concluiu que apenas uma pequena parte dos motoristas “parceiros” está trabalhando para complementar a renda, o que seria uma dos principais instrumentos de *marketing* da Uber para a angariação de “parceiros, pois:

Dos 15 trabalhadores que afirmaram que utilizavam a Uber como complemento de renda, 3 deles são servidores públicos da área policial, que gozam de regime de escalas que permitem ter outro trabalho, como policial e agente penitenciário. Outros são profissionais que trabalham em negócios que não estão gerando nenhuma renda pela crise econômica, como é o caso de um corretor de imóveis entrevistado, ou pequenos comerciantes cujos

empreendimentos estão em dificuldades, como um proprietário de bancas de jornal, que afirmou que houve uma grande redução na venda de jornais e revistas. A jornada informada por esses trabalhadores (é o caso de Jonathan, designer, que afirmou trabalhar 48 horas semanais; ou mesmo de Elton, que afirmou ser gerente de vendas de peças da Volkswagen, indicando realizar 60 horas na Uber por semana; ou David, caminhoneiro, que indicou ficar ativo por 10 horas diárias na Uber) demonstram que a Uber se tornou sua principal fonte de trabalho.

O pesquisador ainda trouxe a informação de que o cenário da crise econômica aparece com bastante força nos depoimentos dos motoristas, pois “24 trabalhadores informaram estar desempregados, sendo que 2 disseram estar aposentados e vários outros que, mesmo com outra atividade, informaram que a crise os levaram a buscar a alternativa da Uber e que 5 trabalhadores, ou seja, 12,5% indicaram que eram ex-terceirizados da Petrobras, buscando a solução da Uber até que a crise na empresa passe”.

Em relação aos ganhos dos motoristas “parceiros”, o estudioso aponta que:

Quanto aos ganhos, houve grande variação entre os entrevistados. Somente um afirmou que recebia o equivalente a R\$45,00 a hora e somente dois informaram que faziam menos de R\$10,00 a hora, estando todos os outros no intervalo entre R\$14,00 a R\$25,00 a hora trabalhada, já com os descontos referentes ao Uber (25% no UberBLACK, e 20% no UberX), mas ainda sem levar em conta qualquer custo relativo a combustível, manutenção, investimento no carro e depreciação do veículo. A média de retirada informada pelos entrevistados foi de R\$19,12 a hora.

Com esse questionamento, percebe-se que os motoristas desconhecem os seus reais custos, pois muitos somente lembram dos custos com o combustível e com a taxa da empresa, esquecendo de somar os gastos com os impostos, troca de pneus, depreciação do carro, manutenção periódica, dentre outros.

Ainda sobre a pesquisa, é importante destacar alguns depoimentos obtidos:

Não serviria como uma profissão. [...] Uber já foi muito bom, quando eu entrei dava bastante lucro. Hoje em dia, está muito concorrido, você tem muito gasto. Essas pessoas que trabalham todo dia, elas almoçam, toma café na rua, ou seja, tem um gasto muito grande. Eu trabalho aqui no centro, porque meu batalhão é no centro. Então, antigamente era muito melhor, porque você pegava preço dinâmico toda hora, tirava R\$300,00 em um dia fácil.

[...]

Não há benefícios, só trabalho escravo. Eu acho que é trabalho escravo trabalhar 12 h, 14h, 15h por dia. É um ciclo vicioso. Você tá cansado, com fome, mas você não para. Pra ficar ganhando direito. Se o dinheiro tá entrando, eu não tô nem aí. Eu quero é mais... Fico direto sem café da manhã, almoço e janta. Não como, não tenho o hábito de comer. Só como em casa.

[...]

Vou ser muito sincero, o Uber não te ouve. É apenas uma inteligência artificial, um aplicativo. Não tem ninguém com que você possa reclamar sobre o que acha errado, não há um contato direto.

[...]

Os motoristas vêm recebendo comunicados dizendo para os motoristas não recusar UberPOOL, sob pena de ser descredenciado.

Lendo os relatos trazidos na pesquisa, percebe-se que os motoristas não queriam estar ali, pois possuem certa escolaridade e alguns até possuem outras profissões, mas que por conta da necessidade e por falta de opção melhor no mercado de trabalho se submetem ao modelo trazido pela Uberização do emprego.

6. A UBERIZAÇÃO SOB A ÓTICA DAS NORMAS BRASILEIRAS

Em março de 2016, o Ministério Público do Trabalho da 1ª Região recebe denúncia sigilosa que relatava que “os mais de mil motoristas da Uber estão sem amparo jurídico, a empresa não cumpre a lei”. A partir daí foi instaurado o **Inquérito Civil n. 001417.2016.01.000/6**.

Através da Procuradoria Regional do Trabalho da 1ª Região, o MPT requisitou à Uber que os empregados formais no Brasil que foram dispensados nos doze meses anteriores fossem listados. A empresa informou que foram dispensados nove empregados, anexando os termos de rescisão de contrato de trabalho dos nove. Com o nome desses nove ex-empregados, o MPT intimou alguns para averiguar possíveis ilícitos trabalhistas praticados no território brasileiro.

O MPT suspeitava de discriminação por parte da empresa em face de candidatos a motoristas “parceiros”, o que foi confirmado com o depoimento do gerente-geral da Uber do Brasil. Ele trabalhou de março de 2015 ao mês de julho de 2016, e relatou que “eram cortados pretendentes com inquéritos policiais ou ações em andamento, ou seja, que ainda não tinham sentenças penais condenatórias transitadas em julgado”. Ainda afirmou que os funcionários “eram proibidos de informar ao motorista o motivo de não ter sido ativado, em especial se a razão fosse antecedentes criminais”.

No mesmo inquérito civil, consta o depoimento do coordenador de operações que trabalhou na Uber de janeiro a julho de 2016. Esclarece em seu depoimento que “o objetivo da empresa é ter eficiência, evitando-se a catástrofe, ou seja, ter o maior número possível de motoristas, desde que estes não causem qualquer mal à imagem da empresa”. O coordenador de operações ainda descreve que a política da Uber é “uma espécie de análise dos antecedentes criminais da pessoa que, eventualmente, não estivessem na certidão negativa”. Sendo assim, caso algum pretendente a motorista “parceiro” possuísse algum antecedente, não seria admitido, sem nenhuma explicação. O que demonstra clara discriminação, indo ao contrário do que a empresa defende em suas propagandas, nas quais diz que “a Uber acredita em segunda chance”.

Outro *marketing* enganoso da empresa é quando ela utiliza os *slogans* “Seja seu chefe, dirija seu carro”, “Sem escritório nem chefe”, “Na Uber, é você quem manda” e “Você pode começar e parar quando quiser”, o que destoa da realidade. O mesmo gerente-geral afirmou que haviam bloqueio de motoristas por inatividade e suspensões por recusa de muitas corridas solicitadas, sendo a taxa de aceitação mínima de 80% dos pedidos.

De forma detalhada, o coordenador de operações explicou como funciona os banimentos dos motoristas “parceiros”:

...se o motorista ficasse com média entre 4,4 e 4,7, tomaria os ganchos (de dois dias a cada vez) e teria nova chance, até três vezes, antes de ser desativado; que se ficasse com média abaixo de 4,4 era desativado diretamente, sem que pudesse aplicar novamente; que caso aplicasse novamente, não mais seria aceito”

O ex-gerente-geral informou ainda que “o aplicativo continha funcionalidades para incentivar os motoristas a ficarem online por mais tempo, indicando os potenciais ganhos, independente da jornada acumulada”, por exemplo em períodos de festividades, como no carnaval ou na virada do ano. Os motoristas quando iam ficar offline ainda recebiam SMS ou e-mails com as frases: “Tem certeza de que vai ficar offline? Você pode ganhar mais X reais se ficar online”. Dessa forma, com esses incentivos e mensagens programadas os motoristas ficam tentados a permanecerem mais horas online, o que transforma esse artifício simples por parte da Uber em uma arma muito eficaz.

O que se pode ver é que a empresa prega a autonomia e a liberdade para o motorista “parceiro”, porém, não é isso que é visto na realidade. O próprio motorista não percebe que está sendo explorado.

É por conta destas práticas abusivas, e de tantas outras, ante o motorista “parceiro” que precisa-se urgentemente da regulamentação da Uber no Brasil e daquelas empresas que utilizam da mesma técnica de mercado.

Em 2016, foi proposto o Projeto de Lei de número 5.587/2016 dos autores, os deputados federais: Carlos Zarattini (PT/SP), Luiz Carlos Ramos (PTN/RJ), Osmar Serraglio (PMDB/PR), Laudívio Carvalho (SD/MG), dentre outros, que tinha como objetivo alterar e adicionar alguns artigos da Lei 12.587 /2012, que institui as

diretrizes da Política Nacional de Mobilidade Urbana, para regulamentar o transporte remunerado privado individual de passageiros.

Os deputados utilizaram a seguinte justificativa para propor o PL 5.587/16:

No âmbito do serviço de transporte individual de passageiros, nota-se que o artigo 4º da Lei 12.587/2012 estabelece única e exclusivamente a modalidade de transporte público individual, sendo conceituado como serviço remunerado de transporte de passageiros aberto ao público, por intermédio de veículos de aluguel, para realização de viagens individualizadas. O inciso X da Lei Nacional de Mobilidade Urbana define o transporte motorizado privado como meio motorizado de transporte de passageiros utilizado para a realização de viagens individualizadas por intermédio de veículos particulares. Portanto, nota-se claramente que o transporte privado individual não é definido como serviço, não está aberto ao público e não exige veículo de aluguel, ou seja, refere-se exclusivamente ao automóvel particular usado pelos cidadãos para as suas próprias viagens e sem a prestação de qualquer serviço remunerado. (GRIFO DO AUTOR)

Com o objetivo dar maiores condições aos municípios brasileiros regulamentarem os serviços de transporte público individual de passageiros os deputados trazem:

...é imperiosa a correção do texto para sepultar as dúvidas e manter incólume a regulamentação dos serviços de transporte público individual de passageiros nos Municípios brasileiros, haja vista que o crescimento do transporte clandestino, inclusive por meios tecnológicos, está impactando negativamente na gestão pública, além de desconstruir o mercado de táxi, invadir o campo restrito ao profissional taxista e causar insegurança aos consumidores.

Para que essa regulamentação fosse possível os deputados achavam necessário a modificação do inciso VIII e X do artigo 4º, alterar o artigo 12 e acrescentar o artigo 12-C na Lei 12.587/12, com o objetivo de compatibilizar as novas tecnologias vigentes às atividades privadas empreendidas pelos taxistas. Também seria necessário a alteração do artigo 1º da Lei 13.103, de 02 de março de 2015, para incluir o parágrafo primeiro no artigo 1º, para definir o campo de atuação do motorista profissional na esfera do transporte individual remunerado de passageiros.

Porém, o PL 5.587/16 sofreu modificações e emendas e foi aprovado, sendo convertido na Lei Federal nº 13.640, de 26 de março de 2018, que modificou o inciso

X do art. 4º definindo o transporte remunerado privado individual de passageiros; adicionou os artigos 11-A e 11-B, que determinam a competência exclusiva dos Municípios e do Distrito Federal na regulamentação e fiscalização do serviço em questão no âmbito dos seus territórios, e ainda determina as diretrizes que deverão ser seguidas pelos municípios em respeito à eficiência, a eficácia, a segurança e a efetividade na prestação do serviço, além de exigências para os motoristas que forem prestar os serviços em cidades que já forem regulamentadas.

Um ponto importante sobre essas diretrizes é o inciso III, do art. 11-A, que determina a exigência de inscrição do motorista como contribuinte individual do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), que será abordado em tópico próprio.

Com a regulamentação do serviço de transporte remunerado privado individual de passageiros, será exigido para o enquadramento como prestador de serviço que o motorista possua Carteira Nacional de Habilitação na categoria B ou superior e que contenha a informação de que exerce atividade remunerada; que conduza veículo que atenda aos requisitos de idade máxima e às características exigidas pela autoridade de trânsito e pelo governo, por exemplo, que o carro tenha adesivo ou placa removível do aplicativo no pára-brisas (como nos táxis), dentre outras exigências; o motorista ainda deve sempre manter o Certificado de Registro e Licenciamento de Veículo (CRLV); e apresentar a certidão negativa de antecedentes criminais. Vale ressaltar que essas condições só serão impostas aos motoristas cujas cidades em que trabalhe optarem por sua regulamentação, visto ser de competência dos municípios e do Distrito Federal.

Desse modo, enquanto os municípios não editarem as regulamentações o serviço será permitido, não precisando de autorização prévia emitida pelo poder público municipal para poder trabalhar como motorista de aplicativo.

Como os municípios e o Distrito Federal têm a competência exclusiva somente sobre a regulamentação dos serviços de transporte de passageiros, estes não poderão proibi-los, visto que a Lei Federal já reconheceu a existência de tais serviços.

Com a possibilidade de regulamentação dos serviços em questão, Fernando Haddad, em 2016, quando chefe do poder executivo da cidade de São Paulo, decretou o ato normativo de número 56.981, que disciplinou os artigos 12 e 18, I, da

Lei Federal nº 12.587/12, na utilização do transporte viário urbano em São Paulo para exploração de atividade econômica privada de transporte individual remunerado de passageiros.

O prefeito de São Paulo afirmou, em entrevista coletivo, que “nosso entendimento é de que todo serviço tem que ser regulamentado. Hoje, todo táxi branco ou preto pode utilizar aplicativo. Este segundo será obrigado a tê-lo”.

O decreto ainda cria as Operadoras de Tecnologia de Transporte Credenciadas – OTTC's, que são as empresas que utilizam esse tipo de serviço e que deverão estar credenciadas para poder explorar a atividade econômica no município de São Paulo, de acordo com o art. 3º do decreto, e, segundo o artigo 4º, as OTTC's serão obrigadas a compartilhar alguns dados com a Prefeitura, como:

- I – origem e destino da viagem;
- II – tempo de duração e distância do trajeto;
- III – tempo de espera para a chegada do veículo à origem da viagem;
- IV – mapa do trajeto;
- V – itens do preço pago;
- VI – avaliação do serviço prestado;
- VII – identificação do condutor e do veículo utilizado,
- VIII – outros dados solicitados pela Prefeitura necessários para o controle e a regulação de políticas públicas de mobilidade urbana.

O decreto 5.698/16 ainda regulamenta medidas para controle do impacto urbano na utilização dos veículos de forma contínua nas viagens, como a criação de créditos de quilômetros para uso intensivo do viário urbano; descreve a política de cadastramento de veículos e motoristas; cria o Comitê Municipal de Uso do Viário – CMUV, que acompanhará, desenvolverá e deliberará sobre os parâmetros e políticas públicas do próprio decreto; as sanções; dentre outras providências.

Algumas outras cidades brasileiras também já regulamentaram os serviços de transporte remunerado privado individual de passageiros, como por exemplo Vitória, capital do Espírito Santo, com os Decretos de números 16.770/16 e 16.785/16; São José dos Campos – SP, com o Decreto nº 17.462/17; Brasília – DF, com a Lei Distrital 5.691/16 e com o Decreto 38.258/17; Belo Horizonte – MG, com o Decreto 16.832/18; a cidade de Curitiba – PR, também regulamentou com o Decreto nº 1.302/17 e com a Resolução SMF nº 3/17; Rio de Janeiro – RJ, com o Decreto

44.399/18; Osasco – SP, com a Lei 4.850/17; e por fim Campinas – SP, com a Lei 15.539/17.

No momento em que este tópico está sendo escrito, tramita um outro Projeto de Lei de número 449/2019, que tem como objetivo regulamentar o limite máximo de comissão cobrada pelas empresas de transporte remunerado privado individual.

O argumento do Deputado Igor Timo para propor o PL 449/19 teve como base a justificativa do Senador Lindbergh Farias para propor o PL 421/17, que afirmava:

A empresa Uber, uma grande multinacional cujo valor de mercado já ultrapassa os US\$70 bilhões, superior ao apresentado pela Ford ou pela General Motors, costuma argumentar que não é uma empresa de transportes, mas de tecnologia, e que os seus ‘funcionários’ são, na realidade ‘parceiros’, que têm liberdade para definir quantas horas e quando desejam trabalhar. Ela costuma declarar também que a empresa não contrata motoristas; os motoristas é que contratam os serviços do Uber.

Face uma situação atípica, e por que não dizer predatória, de mercado, o projeto visa limitar o repasse que os motoristas estão hoje obrigados a fazer às empresas, uma verdadeira espoliação de 20% a 25% do valor da corrida.

Pela nova lei, pretende-se que, em quaisquer circunstâncias, tal repasse não ultrapasse 10%. Salienta-se que os custos de manutenção do Uber, bem como de outras empresas semelhantes, são muito baixos, pois se trata de uma intermediação automatizada pelo próprio software fornecido aos motoristas.

Sendo assim, o projeto de lei tem como objetivo alterar a Lei nº 12.587/2012, que institui as diretrizes da Política Nacional de Mobilidade Urbana, acrescentará o dispositivo do art. 11-C, que traz o texto da seguinte forma: “As empresas que atuam no transporte remunerado privado individual de passageiros, atividade prevista no inciso X desta lei, não poderão se apropriar de percentual superior a 15% (quinze por cento) do valor das viagens realizadas pelos condutores (motoristas)”.

Portanto, a justificativa do Deputado Federal Igor Timo (PODE – MG) atualiza alguns números trazidos pelo Senador Lindbergh, no que diz respeito ao valor de mercado da Uber, que passa dos US\$70 bilhões em 2017 para US\$100 bilhões em 2019.

Nas palavras do Deputado:

Importante destacar que essas multinacionais não se importam com seus 'parceiros', os motoristas, e muitos deles prestam o serviço e acabam tendo prejuízo devido a todos os custos que a atividade envolve; como manutenção do veículo e combustível, mas pela falta de emprego no país, mesmo assim, se submetem a tal atividade.

Pela nova lei, pretende-se que, em quaisquer circunstâncias, tal repasse não ultrapasse 15% do valor da corrida.

O Deputado Igor Timo ainda retifica a informação trazida pelo Senador de que os custos da manutenção da plataforma desses aplicativos são muito baixos, até por que se trata apenas de uma intermediação automatizada pelo próprio software criado para os motoristas.

Observando o cenário atual, percebe-se que faz necessário o engajamento dos municípios para a regulamentação do funcionamento e das exigências para os serviços de transporte remunerado privado individual de passageiros, e com isso, um maior controle, por parte do Poder Público, das atividades dessas empresas.

4.1 POLÍTICA NACIONAL DE MOBILIDADE URBANA

Afirma-se que o tema de mobilidade urbana surgiu desde a promulgação da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (PIRES, 2016). Após o surgimento da CRFB/88 foram propostos alguns projetos de lei objetivando regulamentar o transporte coletivo e as diretrizes nacionais de transporte coletivo urbano, que não obtiveram êxito, sendo arquivados (PIRES, 2016)

É possível dizer que estes arquivamentos ocorreram porque era necessário inovações nas políticas e instituições para que fosse possível aplicar uma política nacional de mobilidade urbana, o só ocorreu quando foi criado o Ministério das Cidades, no ano de 2003 (GOMIDE, 2008). Após a criação do Ministério das Cidades foi possível fundamentar um projeto de lei neste sentido, visto que a política nacional de mobilidade urbana serviria como instrumento de desenvolvimento urbano, o que corrobora com o artigo 182 da CRFB/88, não sendo tão somente um sistema de transportes, e sim um sistema que proporcione aos cidadãos o acesso de forma universal a todas oportunidades (GOMIDE, 2008).

Desta forma, em janeiro de 2012 fora sancionada a Lei da Política Nacional de Mobilidade Urbana que aglutinou diferentes projetos de lei propostos, com o

objetivo de determinar o papel da mobilidade urbana e seus objetivos no contexto das cidades, sendo bastante descritiva, classificatória e conceitual (MARRARA, 2016). A lei possui quatro finalidades principais, que são: proporcionar a acessibilidade por meio dos serviços e da infraestrutura de qualidade; minimizar o máximo possível as desigualdades socioeconômicas; contribuir com a diminuição do consumo de combustível e por conseguinte a melhora na qualidade do meio ambiente; e por fim, efetivar o direito à cidade para todos (PIRES, 2016).

Segundo a Assessoria de Imprensa e Comunicação Social do TRT/RJ, o Tribunal, que abrange o estado do Rio de Janeiro, promoveu uma audiência pública com o título: “Mobilidade Urbana, Emprego e Novas Tecnologias”, com o objetivo principal de discutir a uberização das relações encontradas atualmente em decorrência das mudanças tecnológicas que transformaram o modo como os contratos estão sendo celebrados.

A Assessoria do Tribunal ainda informa que estiveram presente na discussão a procuradora do trabalho Fernanda Barbosa Diniz, o deputado Carlos Zarattini, o auditor-fiscal do trabalho Claudio Secchin, a advogada da Uber, Ana Pellegrini, e a juíza do trabalho Daniella Müller, o representante do Sindicato dos Motoristas de Empresas e Auxiliares do Rio de Janeiro, Antônio Oliveira, e o presidente da Associação de Assistência dos Taxistas do Brasil, André Oliveira.

A procuradora do trabalho Fernanda Diniz, afirma que sempre quando o direito trabalhista fica à margem das relações existentes a tendência é a precarização e situações análogas à escravidão. Conforme a procuradora, o parágrafo único do artigo 6º da CLT basta para resolver a questão e afirma que o próprio aplicativo é tipo de subordinação algorítmica, visto que, a depender da demanda o próprio aplicativo direciona seus motoristas para uma área específica da cidade, por exemplo, ao final de um show, quando o número de clientes aumenta de forma expressiva e a força de trabalho está baixa, o aplicativo aumenta o valor da tarifa naquele determinado ponto. Outro ponto importante para a comprovação da subordinação dos motoristas à Uber é o uso de políticas e regras impostas pela empresa aos seus “parceiros”, de acordo com os termos impostos aos motoristas no momento de sua adesão à plataforma.

O deputado Carlos Zaratiini, que é o autor do PL 5.587/2016, que altera a Lei nº 12.587/2012, para regulamentar o transporte remunerado privado individual de passageiros, visa em suas falas a aplicação da ideia do seu projeto de lei, regulamentando assim a Uber e as demais empresas que utilizam do mesmo método de contratação de prestadores de serviço. Ainda afirma que, se o aplicativo for regulamentado o motorista será equiparado aos taxistas, que são profissionais autônomos.

A juíza do trabalho Daniella Muller, diz que o que se encontra atualmente é um modo de produção diferente do que se havia vivenciado até agora. Seria portanto, uma nova reorganização dos meios de produção através de plataformas digitais. Afirma a juíza que, com o avanço dessas plataformas, existe uma lacuna para resolver tal situação, que é novidade no direito do trabalho. A juíza ainda chama atenção para a aplicação do artigo 8º da CLT, que traz o princípio da primazia da realidade sobre a forma, e que diante desta lacuna jurídica, o que deve ser visto é a realidade vivenciada pelos motoristas e pela empresa no que tange aos indícios de subordinação, o que acontece nos casos levados ao judiciário brasileiro.

Já o auditor-fiscal do trabalho, Carlos Secchin, afirma que a Uber vai muito além do que um “bico”, e que o contrato de trabalho é “assinado” no exato momento em que há a habilitação do motorista no aplicativo. Afirma ainda que a empresa não possui os insumos básicos para operar, que são os trabalhadores e os veículos, e que desta forma se traveste de empresa de tecnologia para explorar a força de trabalho daqueles que estão desesperados a procura de emprego para o seu sustento e o de sua família.

Por fim, a advogada da Uber, Ana Pellegrini, traz alguns pontos para o debate. O primeiro seria que os motoristas são clientes da Uber, pois eles contratam a empresa para utilizar a plataforma na captação de clientes; o segundo ponto é que a Uber emite nota fiscal ao motorista pelo serviço de tecnologia e intermediação que foi prestado; o terceiro é de que são os motoristas que pagam à Uber pelo uso do aplicativo através de uma taxa que varia de 20% ou 25% sobre cada viagem realizada e fica com o percentual de 75% ou 80%; o quarto ponto trazido pela advogada é o de que o motorista pode utilizar outros aplicativos, de acordo com sua preferência; o quinto ponto é a possibilidade de que os motoristas têm em conceder

desconto aos usuários; o último questionamento trazido foi o de que o motorista que seria o detentor do risco do negócio, visto ser ele o responsável pelos valores referentes aos seguros, combustíveis, manutenção e DPVAT.

A advogada ainda afirma que os motoristas “parceiros” e a Uber mantêm uma relação inconfundível com uma relação de emprego, pois não existe subordinação, visto que o “parceiro” não possui nenhum chefe, nem qualquer controle sobre o seu trabalho prestado. Também não existe pessoalidade, pois não há necessidade do motorista prestar o serviço de forma pessoal, pois qualquer motorista “parceiro” vinculado à plataforma pode prestar os serviços. Não há onerosidade, até porque, pelas palavras da advogada, quem paga pelos serviços do motorista “parceiro” é o próprio passageiro e não a empresa. E, por fim, existe a eventualidade, por conta da ampla liberdade que o motorista tem de utilizar a plataforma nos horários mais convenientes para ele, não havendo nenhuma determinação mínima de cumprimento de horas trabalhadas ou de viagens.

A audiência pública resultou em um melhor entendimento acerca de um fenômeno social que está cada vez mais presente no dia a dia dos brasileiros. O desembargador, Marcelo Augusto Souto de Oliveira afirma que “as divergências explicitadas na audiência nos ajudam a compreender as nuances do tema e nos auxiliam em nossas decisões, sejam como políticos, juízes ou usuários do sistema”.

5 O ENTENDIMENTO DO PODER JUDICIÁRIO

Como afirma Ana Carolina Reis Paes Leme (2019), percebe-se que os motoristas da Uber estão fragmentados e não possuem consciência de classe, visto que não possuem um espaço comum de diálogo, de pertencimento, um local de fala e de reivindicação. Desse modo, os motoristas não se reconhecem como empregados da Uber e titulares de direitos trabalhistas, o que resulta em um baixíssimo número de ações trabalhistas ajuizadas.

Diante disso, o maior questionamento dos motoristas da Uber é a verificação, no caso prático, se existe ou não a relação empregatícia entre o “parceiro” e a empresa Uber. É justamente esse ponto o mais trazido, tanto na petição inicial da reclamação trabalhista proposta por motoristas “parceiros” que querem a declaração do vínculo empregatício, como nas contestações da Uber rebatendo que não existe nenhum vínculo e sim um contrato de parceria.

Ana Carolina ainda afirma que:

...existem 135 ações individuais em trâmite na Justiça do Trabalho, discutindo exatamente o reconhecimento do vínculo de emprego entre os motoristas e a Uber. Curiosamente, não havia, até julho de 2018, sequer uma decisão de Tribunal do Trabalho reconhecendo o vínculo empregatício. As demandas que chegavam aos Tribunais terminavam ou com a homologação de um acordo – com cláusula de confidencialidade e quitação total – ou era proferido um acórdão negando a existência de vínculo de emprego.

Dessa forma, há fortes indícios de praticas manipuladoras para a impossibilidade de formação de jurisprudência que venha a reconhecer direitos trabalhistas aos motoristas.

Em agosto de 2018, a 15ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região deu provimento parcial ao recurso ordinário interposto pelo autor para que fosse reconhecido o vínculo de emprego entre o motorista e a Uber, no processo nº **1000123-89.2017.5.02.0038**. A Desembargadora Beatriz de Lima Pereira, relatora do recurso, em seu voto, ressaltou que os meios telemáticos e informatizados de controle equiparam-se para os fins de subordinação jurídica, fundamentando no art. 6º da CLT.

Porém, na maioria dos casos, quando a empresa está prestes a ser condenada em segunda instância, toma a atitude de propor um acordo quase no valor da causa, com a condição de quitação nas esferas cível, comercial, criminal e a quitação de qualquer reparação a título de danos materiais ou morais pela extinta relação comercial.

Sendo assim, mais uma vez, é de fácil percepção de manobras advocatícias realizadas pelos advogados da Uber para a impossibilidade de se formar jurisprudência favorável ao reconhecimento do vínculo de emprego, o que impede que o Poder Judiciário exerça a sua função judicante.

À primeira vista, com o acordo proposta pela Uber, o motorista vê-se em vantagem, pois, praticamente o valor da causa está em jogo, porém, tal acordo torna-se prejudicial em relação a toda uma multidão de trabalhadores que poderiam ser beneficiados com a formação de precedente de reconhecimento de vínculo empregatício.

Vale ressaltar que grande parte dos acordos são inacessíveis, visto ter caráter sigiloso, razão que dificulta ainda mais os estudos sobre os casos e a possibilidade de uma aplicação mais justa do Direito do Trabalho.

Ultrapassando essa dificuldade de reconhecimento dos motoristas como categoria e da obscuridade que são as decisões e acordos dos processos propostos pelos motoristas em face da Uber, faz-se necessário o enfoque no ponto mais questionado nestes processos, que é o reconhecimento do vínculo empregatício entre os motoristas “parceiros” e a Uber.

O doutrinador Maurício Godinho Delgado (2019, p. 337), afirma que para ser configurado uma relação empregatícia entre duas pessoas é necessário a visualização de elementos reunidos em um contexto social:

Os elementos fático-jurídicos componentes da relação de emprego são cinco: a) prestação de trabalho por pessoa física a um tomador qualquer; b) prestação efetuada com personalidade pelo trabalhador; c) também efetuada com não eventualidade; d) efetuada ainda sob subordinação ao tomador dos serviços; e) prestação de trabalho efetuada com onerosidade.

Esses elementos de formação da relação empregatícia são trazidos no caput do artigo 3º da CLT, que diz: “Considera-se empregado toda pessoa física que

prestar serviço de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”. Em relação ao empregador, o artigo 2º, caput, da CLT: “considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação de serviços”.

É de suma importância, para a análise dos casos concretos se existe ou não relação de emprego, o respeito aos princípios Constitucionais que estão ligados diretamente com o Direito do Trabalho e com os princípios do Direito do Trabalho.

O Princípio Constitucional que está intimamente ligado com o Direito do Trabalho é o da dignidade humana, que garante a noção do ser humano como um fim em si mesmo, que não pode ser utilizado como meio para atingir algum objetivo, sendo vedado, desse modo, a coisificação do homem, e, no caso específico, a coisificação do trabalhador (RESENDE, 2015). Outros princípios constitucionais relevantes para o Direito do Trabalho, a título de informação, são os valores sociais do trabalho (art. 1º, IV, CRFB/88), inviolabilidade da intimidade e da privacidade (art. 5º, X), liberdade profissional (art. 5º, XIII), busca do pleno emprego (art. 170, VIII), dentre outros.

Os Princípios do Direito do Trabalho que são importantes nessa questão dos trabalhadores da Uber são: princípio da proteção, da norma mais favorável, *in dubio pro operario*, da condição mais benéfica, e o mais importante, o princípio da primazia da realidade.

Para o Direito do Trabalho, o princípio da primazia da realidade garante que os fatos sempre serão mais relevantes que os ajustes formais, isto é, prima-se pelo que realmente aconteceu no mundo dos fatos em detrimento daquilo que restou formalizado no mundo do direito, sendo assim, sempre que não houver conformidade entre esses dois elementos, deve-se primar pela realidade (RESENDE, 2015). Outra expressão utilizada para esse princípio é “contrato-realidade”.

Sendo assim, partindo dos preceitos trazidos na CLT e enumerados pelo professor Maurício Godinho, será tratado ponto a ponto se existe ou não o respeito aos requisitos para a formação da relação empregatícia que se vê entre o motorista “parceiro” e a empresa Uber. Para que cada ponto seja analisado, será tomado como bases algumas decisões do poder judiciário trabalhista brasileiro.

Vale ressaltar que serão abordados aspectos das decisões que possuam generalidade, para que possam ser aplicadas em situações análogas.

As decisões que são utilizadas serão as que foram promulgadas nos autos dos processos de nº **0010635-18.2017.5.03.0137** e **0011359-34.2016.5.03.0112**.

No processo de número **0010635-18.2017.5.03.0137**, que tramitou na 37ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte e foi julgado pela juíza Ana Maria Espi Cavalcanti, o reclamante se chama Fernando Harrison Dias que ajuizou reclamação trabalhista em face da Uber do Brasil Tecnologia LTDA, alegando que fora contratado pela reclamada no dia 15 de junho de 2015 e que o contrato encerrou no dia 14 de fevereiro de 2017; que sua carteira de trabalho e previdência social não foi anotada; bem como não recebeu as verbas trabalhistas cabíveis. Em contrapartida, a Uber alegou que nunca existiu relação de emprego entre as partes; que por conta disso a justiça do trabalho é absolutamente incompetente; que o reclamante atuou somente como motorista parceiro, não recebendo salário da empresa, e sim pagando a empresa pelo uso do aplicativo, e por esse motivo o pagamento de verbas rescisórias, bem como a anotação da CTPS eram indevidos.

Já no processo de nº **0011359-34.2016.5.03.0112**, teve como julgador Márcio Toledo Gonçalves e tramitou na 33ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte. O reclamante Rodrigo Leonardo Silva Ferreira ajuizou ação trabalhista em face da Uber do Brasil Tecnologia LTDA, alegando que foi contratado no dia 20 de fevereiro de 2015 e que foi dispensado de forma unilateral e abusiva no dia 18 de dezembro de 2015, sem receber as verbas trabalhistas a que tinha direito. Em contestação, a Uber alega que a justiça do trabalho é incompetente de forma absoluta e que não existe nenhum vínculo empregatício entre as partes, pugnando pela total improcedência dos pedidos iniciais.

Como nos dois casos fora alegado pela reclamada que a justiça do trabalho é materialmente incompetente para julgar os casos em questão, a Juíza Ana Maria alegou que

para fixação da competência material, cumpre investigar a origem do direito postulado, a causa de pedir remota, in casu, o alegado vínculo de emprego. Não importa a natureza da matéria discutida, pois a CRFB/88, ao estabelecer a competência material da Justiça do Trabalho para as demandas decorrentes da relação de trabalho, não exige que o direito questionado ou a norma legal aplicável pertença

ao campo do Direito do Trabalho. Logo, a demanda decorre de alegada relação empregatícia e portanto, possui natureza trabalhista, o que atrai a competência material da Justiça do Trabalho.

A magistrada rejeitou a preliminar alegada na contestação pela parte ré tomando como base a fundamentação supracitada.

Já o magistrado Márcio Toledo traz o fundamento de que:

A determinação da competência material da Justiça do Trabalho é fixada em decorrência da causa de pedir e do pedido formulados na peça de ingresso. Assim, se o reclamante assevera que a relação material é regida pela CLT e formula pedidos de natureza trabalhista, a Justiça do Trabalho é competente para apreciar o feito nos termos do art. 114, I a X, da Constituição da República.

Deste modo, também rejeitou o pedido da Uber para que seja declarada a incompetência absoluta da Justiça do Trabalho.

Sobre o mesmo tema, Leonardo Tibo Barbosa Lima (2019), assevera que o que deve ser levado em conta na competência material é a causa de pedir, ou seja, a relação jurídica que deu o ponta pé inicial para o ajuizamento da demanda, sendo fixada a partir de alguma identificação de uma relação de trabalho. Portanto, não cabe a alegação da Uber em relação a incompetência material da Justiça do Trabalho para processar e julgar os casos similares aos trazidos nestas duas demandas, visto que, na maioria das vezes, os motoristas alegam em suas reclamações o vínculo trabalhista presente na relação jurídica entre eles e a empresa Uber.

5.1 REQUISITOS DE FORMAÇÃO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO

Para que os requisitos de formação do vínculo empregatício fossem explorados, faz-se necessário estudar as decisões judiciais dos processos já citados e analisar ponto a ponto o que os magistrados entenderam acerca do tema.

Inicialmente, é de suma importância saber que o Professor Maurício Godinho Delgado afirma que:

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. Desse modo, a relação jurídica pactuada deve ser *intuitu personae* com respeito ao

prestador de serviços, que não poderá, assim, fazer-se substituído intermitentemente por outro trabalhador ao longo da concretização dos serviços pactuados.

Sendo assim, para que seja caracterizada a pessoalidade do trabalhador ele deverá prestar o serviço de forma que não possa ser substituído por outro, excetuando-se as substituições normativamente autorizadas, como por exemplo: férias, licença gestante, etc.

Essa pessoalidade é vista no momento do cadastramento dos motoristas e entregadores, quando a empresa faz diversas exigências, ocasião em que devem ser enviados diversos documentos pessoais, como o certificado de habilitação para exercer a função de condutor remunerado, atestados de bons antecedentes e certidões de “nada consta”.

A juíza da 37 Vara do Trabalho de Belo Horizonte, Ana Maria Espi, na fundamentação da sua sentença do processo nº **0010635-18.2017.5.03.0137** afirma que “para trabalhar o motorista procedeu à sua inscrição online, individualizada, inclusive, que, durante a etapa de verificação da documentação, o motorista assistia a uma série de vídeos informativos e de capacitação virtual no sítio eletrônico”.

Diante disto, o empregador escolhe o trabalhador visando as aptidões que este tenha com o serviço em questão, sendo assim, o obreiro não pode se fazer substituir por outro colega de ofício sem a anuência do patrão.

É justamente o que acontece nas relações entre os motoristas de *uber*, quando a utilização da sua conta pessoal fica estritamente vinculada ao próprio empregado, sendo impossível a mesma conta ser utilizada por outro empregado, neste caso, se tal substituição for feita sem a anuência da empresa, o responsável pela conta cadastrada poderá sofrer sanções como bloqueio temporário e até o de desligamento da plataforma.

Nas palavras da própria plataforma digital da *uber*:

Os Termos e Condições da Uber proíbem o compartilhamento das contas de parceiros. Ter outro parceiro usando a sua conta representa um problema grave de segurança. Se soubermos que o parceiro não é a mesma pessoa que aparece no perfil exibido pelo app do cliente, a conta vai ser suspensa imediatamente para investigação. Temos uma política de tolerância zero para reclamações confirmadas dessa natureza. Os parceiros que violam essa regra são removidos permanentemente da plataforma.

Já o magistrado, Márcio Toledo, no julgamento do processo nº **0011359-34.2016.5.03.0112**, no documento 2534b89 – p.12, afirma que sobre a pessoalidade:

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

Portanto, o caráter personalíssimo na prestação de tal serviço fica evidente, até porque a própria empresa proíbe como também prevê sanção àqueles que descumprirem tal termo.

É importante ressaltar que o veículo utilizado no transporte de pessoas pode ser compartilhado. O que não descaracteriza a pessoalidade, visto que o automóvel ou veículo utilizado é somente uma ferramenta de trabalho, sendo assim, por sua própria natureza, não tem relação alguma com o vínculo de emprego. Porém, para que o veículo seja utilizado por mais de uma pessoa, cada pessoa deve ter seu próprio cadastro na plataforma, reforçando ainda mais a ideia do vínculo personalíssimo. Desta forma, independe do motorista ser ou não proprietário do veículo conduzido.

Diante de tudo o que foi dito, é possível verificar que existe a exigência da pessoalidade, por uma questão de segurança, tanto para o motorista, como para o cliente e para a própria Uber, mediante a apresentação de fotos e identificações dos motoristas “parceiros”. Caso esta medida não fosse tomada pela empresa a credibilidade da mesma seria claramente afetada, o que diminuiria de forma significativa as viagens por conta da insegurança existente, causando o fracasso da empresa.

Em relação a não-eventualidade, Godinho afirma que “para que haja relação empregatícia é necessário que o trabalho prestado tenha caráter de permanência, não se qualificando como trabalho esporádico”. Nesse sentido, a não eventualidade é configurada na medida em que o trabalhador execute sua função de forma permanente, mesmo que por um curto período determinado.

Maurício Godinho ainda diz que:

a conduta mais sensata, nesse contexto, é valer-se o operador jurídico de uma aferição convergente e combinada das distintas teorias em cotejo com o caso concreto estudado, definindo-se a ocorrência ou não de eventualidade pela conjugação predominante de enfoques propiciados pelas distintas teorias.

Partindo do que foi dito por Godinho, o Juiz Márcio Toledo afirma na decisão do processo nº **0011359-34.2016.5.03.0112**, que “tem-se que a melhor definição para a hipótese do presente caso é a teoria dos fins do empreendimento, combinada com a teoria da eventualidade”. Sendo assim, entende-se por teoria dos fins do empreendimento, nas palavras de Maurício Godinho:

A teoria dos fins do empreendimento (ou fins da empresa) afirma que será eventual o trabalhador chamado a realizar a tarefa não inserida nos fins normais da empresa – tarefas que, por essa mesma razão, serão esporádicas e de estreita duração.

Enquanto a eventualidade, segundo Amauri Mascaro Nascimento (1989), citado por Maurício Godinho (2019)

é o trabalho que, embora exercitado continuamente e em caráter profissional, o é para destinatários que variam no tempo, de tal modo que se torna impossível a fixação jurídica do trabalhador em relação a qualquer um deles.

Portanto, a tentativa de caracterização da eventualidade por parte da Uber é baseada na premissa de que o motorista presta serviço na hora que bem entender, não possuindo horário fixo para o trabalho. Porém, na maioria dos casos, os motoristas “parceiros” trabalham sob uma jornada de emprego normal ou até maior do que é vista no mercado de trabalho comum.

Na decisão da Juíza Ana Maria Espi, afirma a magistrada que:

...os relatórios das corridas (f.538 e seguintes) deixam evidenciado que o autor trabalhava de forma não eventual, e predominantemente no horário noturno, em praticamente todos os dias da semana, durante todo período declinado na exordial.

De fato, o motorista possui a autonomia de escolher ficar disponível ou não na plataforma, porém, em respeito ao princípio da primazia da realidade, que rege o Direito do Trabalho, é comum que os motoristas que não possuam nenhuma outra

ocupação laboral, trabalhe boa parte do seu dia e com frequência regular, prestando o serviço à Uber.

A CLT, em seu artigo 63, I e III, traz a ideia de que a jornada de oito horas diárias não aplica-se aos empregados que exerçam atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho e aos empregados em regime de teletrabalho.

Sendo assim, havendo a comprovação da não eventualidade, através do próprio sistema da plataforma que calcula, de forma exata, as horas trabalhadas, servindo como um livro de registro de atividades realizadas, estará preenchido o requisito da habitualidade.

De acordo com Maurício Godinho, “a subordinação corresponde ao polo antitético e combinado do poder de direção existente no contexto da relação de emprego”. Dessa forma, consiste na situação jurídica derivada do contrato de trabalho, pela qual o trabalhador se compromete em aceitar o poder de direção da empresa no modo de realização de sua prestação de serviços.

Segundo o art. 6º, parágrafo único, “*os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e direitos de comando, controle e supervisão do trabalho alheiro*”. Isto é, se o plano fático for observado, a plataforma tem o controle total das corridas e entregas, escolhendo-as e destinando-as a “parceiros” determinados, que podem ou não aceitar as corridas e entregas, porém, caso haja reiterados cancelamentos, como as próprias plataformas entendem, haverá a expulsão do prestador de serviço, independente de sua anuência. Desta forma, é evidente a inafastabilidade da subalternidade nestes casos.

A Juíza Ana Maria Espi ainda diz que “[...] outro aspecto importante a denotar a subordinação é o do motorista somente tomar ciência do destino escolhido pelo usuário, quando o recebe em seu veículo e dá o comando de início da corrida”. Através do sistema da plataforma do Uber, como já foi dito no tópico de funcionamento da Uber, o motorista somente saberá qual o destino da viagem após o início da corrida, que, segundo os termos de funcionamento para os motoristas, só pode ocorrer depois que o cliente estiver dentro do veículo, ou seja, até que o cliente entre no carro o motorista não saberá qual o destino da viagem.

Outro fator importante para a caracterização da subordinação é o sistema de avaliação dos passageiros em relação ao motorista. Através do aplicativo é possível qualificar o serviço prestado, e, de acordo com os termos da plataforma, caso o motorista ficasse com a média entre 4.4 e 4.7, de um máximo de 5, seria bloqueado por dois dias, tendo mais três chances, antes de ser desativado; se o motorista ficasse abaixo de 4.4 seria desativado diretamente, sem chance de voltar à plataforma.

Diante disso, o Magistrado Márcio Toledo na fl. 23 da sua decisão diz que:

Resta bastante evidente que a reclamada exerce seu poder regulamentar ao impor inúmeros regramentos que, se desrespeitados, podem ocasionar, inclusive, a perda do acesso ao aplicativo. Consultando seu sítio eletrônico, verifica-se a existência de um código de conduta que proíbe, dentre outras coisas, recusar o embarque de animais condutores de cegos, fazer uso de álcool ou drogas enquanto dirige ou fazer perguntas pessoais aos passageiros.

Sendo assim, diante do avanço tecnológico, foi possível uma forma mais efetiva de vigilância da força de trabalho, que pode ser vista em quase todas as plataformas que contratam seguindo a tendência “uberização”.

Como pode ser dito pelo magistrado:

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

Então, uma nova forma de supervisão surge, que é feita pelo próprio usuário da plataforma através de notas, que ao serem quantificadas pelo sistema, refletirá diretamente no trabalhador, sendo ele “descartado” ou “premiado”, a depender da nota obtida.

Fica evidente a subordinação do motorista “parceiro” diante da “sugestão” do código de conduta pela Uber, o que não lhe é imposto, porém, se o motorista não seguir, os próprios usuários avaliarão e, a partir daí, a empresa poderá impor as devidas consequências aos motoristas que possuírem avaliações ruins e abaixo da média da cidade, como já fora dito.

Sobre o requisito da onerosidade, Maurício Godinho afirma que:

a relação empregatícia é uma relação de essencial fundo econômico. Desse modo, ao valor econômico da força de trabalho colocada à disposição do empregador deve corresponder uma contrapartida econômica em benefício obreiro, consubstanciada no conjunto salarial, isto é, o complexo de verbas contraprestativas pagas pelo empregador ao empregado em virtude da relação empregatícia pactuada.

Sendo assim, o prestador ao executar o serviço e utilizar da sua força de trabalho deverá receber o salário em contrapartida. O salário será devido quando evidenciada essa onerosidade da prestação laboral e, quando não for ajustado entre o empregado e o empregador, será arbitrado pela Justiça do Trabalho, de acordo com o artigo 460 da CLT.

A onerosidade, portanto, representa no plano objetivo o pagamento, a retribuição pela prestação do serviço; e no plano subjetivo representa a expectativa do empregado de receber o salário em decorrência da atividade exercida.

Na relação existente entre os motoristas e as empresas são estas que conduzem de forma exclusiva toda a política de pagamento dos serviços prestados, ou seja, elas que determinam o preço cobrado por quilometragem rodada e pelo tempo da viagem, determinando também promoções, descontos e formas de pagamentos disponíveis e o valor cobrado por entrega.

É importante salientar que, além de remunerar o “parceiro” pelo transporte ou entrega realizada, as plataformas lançam campanhas de premiação quando alcançadas condições previamente estipuladas. Outra informação importante é a forma do repasse feito ao motorista ou entregador, que se dá da seguinte forma: a plataforma recebe o pagamento, deduz a sua porcentagem e repassa ao prestador de serviço o valor devido pela atividade executada. Desta forma, não é dado ao empregado possibilidade alguma de gerência do negócio, não recebendo nem controlando autonomamente seus ganhos.

A juíza Ana Maria Espi explica que “A realização do serviço de transporte era remunerado ao motorista, pouco importando que o seu ganho não fosse custeado diretamente pela empresa”.

No mesmo sentido, o magistrado Márcio Toledo Gonçalves, na página 15 do documento 2534b89, entendeu que a onerosidade do trabalho é evidente:

Não resta dúvida que, nesse cenário, que a roupagem utilizada pela ré na tentativa de afastar o pressuposto da onerosidade não tem qualquer amparo fático. A prestação de serviço se constitui como relação onerosa, em que o autor ativava-se na expectativa de contraprestação de índole econômica (onerosidade subjetiva) e o trabalho desenvolvido era devidamente remunerado pela ré (onerosidade objetiva).

Vale ressaltar que, apesar de ficar com a maior parte do recebimento, cabe ao prestador de serviço realizar as revisões e os gastos com combustível nos veículos utilizados nas entregas e nos transportes de pessoas. Portanto, além de ficar com a sua fatia no valor da corrida ou entrega, a plataforma não arca com nenhum prejuízo causado ao veículo do empregado, nem contribui com os gastos de manutenção.

Desta forma, fica evidente que a Uber faz a intermediação dos negócios entre os passageiros e os condutores e ainda recebe por cada serviço realizado, retira sua porcentagem e, posteriormente, paga o trabalhador.

Sobre este requisito a magistrada Ana Maria Espi determina em sua decisão que:

A onerosidade é inequívoca, pois pela realização do serviço de transporte era o demandante remunerado, pouco importando que o seu ganho não fosse custeado diretamente pelas empresas demandadas. A melhor doutrina e a jurisprudência predominante dos tribunais trabalhistas há muito já reconhecem que a remuneração do emprego pode ser paga por terceiros.

Outra atitude da empresa que ratifica a administração dos ganhos, é o poder de controle sobre os valores de acordo com a demanda. Ora não haver nenhum interesse nos lucros dos motoristas, como assim diz a empresa, o serviço era para se limitar somente à conexão dos motoristas com os passageiros. Tanto é que a própria plataforma em seu site demonstra que remunera os motoristas ainda que a viagem seja gratuita para o cliente:

Alguns usuários possuem descontos ou promoções, e este valor é descontado também das viagens em dinheiro, por isso o valor pode ser reduzido ou até R\$0. Não se preocupe, estes descontos são

custos da Uber e você receberá normalmente o valor da viagem em seu extrato.

O que reforça a concretização da onerosidade, já que o trabalhador tem o *animus* de receber a contraprestação do trabalho exercido por ele ao realizar as viagens solicitadas pelos clientes que pagam diretamente à Uber e, após a dedução do seu percentual, repassa ao trabalhador o valor correspondente pelo serviço prestado.

Cumprasse assentar que somente o fato de que seja reservado ao motorista de 75% a 80% da quantia paga pelos clientes não pode caracterizar a existência de parceria, que é alegada pela Uber, até porque o motorista “parceiro” arca com as despesas de manutenção do veículo, combustível, internet, celular, que somadas, levam ao motorista uma despesa muito elevada.

5.2 DECISÕES JUDICIAIS NO ÂMBITO INTERNACIONAL

É de se destacar que a insatisfação dos motoristas não ocorre apenas no Brasil, mas também nos EUA, na China, na Inglaterra, e em outros locais do mundo. Desta forma, nesta parte do trabalho será abordado o contexto internacional da *Uber* pelos litígios em que esteve e está envolvida diante dos tribunais pelo mundo, alinhando ao recorte que tem o presente trabalho.

5.2.1 ESTADOS UNIDOS

Há diversos processos envolvendo a *Uber* na seara trabalhista nos Estados Unidos, e em consequência disso, no ano de 2017, o Tribunal Federal do estado da Carolina do Norte entendeu que, de acordo com a lei americana de Práticas Justas de Trabalho, certificaria como ação coletiva dos motoristas litisconsortes os que requeriam o salário-mínimo e horas extras.

Já no estado da Califórnia fora reconhecido, em 2016, a relação trabalhista entre os motoristas “parceiros” e o aplicativo *Uber* de acordo com fatores como a existência de curso de formação de motoristas, avaliação dos motoristas e punições em casos de reiterados *feedbacks* negativos, ajustes e controle de preços de forma

unilateral pela *Uber*. Além do reconhecimento de vínculo trabalhista, os motoristas pediram o equivalente do seguro-desemprego brasileiro.

Neste ano, a *Uber* concordou em pagar US\$ 20 milhões (cerca de R\$76 milhões) para encerrar uma ação movida por motoristas no estado de Massachusetts, na qual os motoristas alegavam o vínculo empregatício com a empresa, e que não eram contratados independentes, como a própria *Uber* classificou, e por conta disso teriam direito a certas proteções salariais e reembolso de suas despesas.

Em 2019, foi aprovado uma lei na câmara baixa da Califórnia que obriga o reconhecimento de motoristas da Uber como empregados da empresa, porém, ainda será necessária a análise do Senado Estadual. É importante ressaltar que a Califórnia é a terra natal da *gig economy*, conhecida também como economia de compartilhamento, além de ser o estado de maior economia dos Estados Unidos, o que acaba por fazer que as leis promulgadas no estado repercutam nas demais unidades da Federação. Com a aprovação da lei, trabalhadores residentes na Califórnia terão direito a salário-mínimo, seguro contra acidentes e demais direitos trabalhistas, bem como a responsabilização da empresa pela cobertura previdenciária e o seguro contra o desemprego.

A lei aprovada determina que para que a empresa comprove que o motorista é um trabalhador autônomo deverá apresentar três fatores de forma concomitante, que são: a. o trabalhador deve ser livre do controle e direção da empresa contratante, incluindo modo de execução do trabalho; b. o trabalhador deve estar primeiramente integrado em outra e independente ocupação, comércio ou negócio de mesma natureza do trabalho realizado; c. os serviços não podem ser relacionados à atividade principal da empresa. Sendo assim, todos os requisitos devem estar presente para afastar a caracterização da relação empregatícia.

A decisão da câmara baixa da Califórnia direciona para um caminho de reconhecimento de subordinação com uma nova roupagem, visto o avanço tecnológico vivenciado na atualidade. Nesta nova subordinação não há ordens diretas, mas sim a obrigatoriedade do cumprimento de regras gerais de conduta e manuais impostos para o trabalhador, bem como o vínculo econômico substancial, caracterizando a própria dependência característica da relação de emprego. Esta

subordinação com uma nova roupagem aproxima-se bastante da subordinação estrutural ou reticular que é conhecida na doutrina brasileira.

Outra movimentação importante nos Estados Unidos ocorreu em novembro de 2016, na qual os motoristas da Uber de várias cidades norte-americanas apoiaram o *Day of Disruption*, com o objetivo de obter um salário-mínimo/hora de 15 dólares, e a movimentação aconteceu após a divulgação do estudo feito por um aluno da Universidade de Princeton (SCHOLZ, 2016), que revela o valor de 17 dólares por hora para a média de cada motorista, porém, com os descontos da gasolina, seguro, imposto do veículo e manutenção, o valor ficaria entre US\$10,00 e US\$13,00.

5.2.2 INGLATERRA

Em 2016, o Tribunal do Trabalho de Londres julgou um processo contra a Uber no qual reconheceu o vínculo de empregos que os motoristas do Reino Unido pleiteavam com a empresa da Uber, que por sua vez, alegava que os motoristas deveriam ser considerados autônomos.

Os motoristas foram representados pelo sindicato GMB, que significa, *General, Municipal, Boilermakers*, e que também representam outras companhias que trabalham com serviço terceirizado e que não consideravam os motoristas como autônomos. Ao entender que possuíam vínculo de emprego com a empresa, os motoristas exigiam um salário fixo por hora trabalhada, descanso semanal remunerado, licença médica, férias, dentre outros direitos, pedidos que foram aceitos pelo Tribunal Inglês.

Com tal sentença desfavorável, a Uber recorreu ao Tribunal de Apelações do Reino Unido, que é a segunda mais alta instância da Justiça Britânica. A empresa reforça o argumento que os motoristas devem ser tratados como trabalhadores autônomos, prestadores de serviço. Porém, em 2018, o Tribunal de Apelações manteve a primeira decisão de 2016 que considera que há vínculo trabalhista entre motoristas e a empresa Uber.

Sobre a decisão do Tribunal em relação ao tipo de serviço prestado pela Uber, Ana Frazão nos traz:

Para chegar à conclusão pela existência do vínculo de trabalho, o Tribunal, preliminarmente, analisou com cuidado o negócio da Uber, diante do argumento da empresa de que apenas presta serviços de tecnologia. Já no início de sua fundamentação, o Tribunal adverte que qualquer organização (i) que gerencie uma empresa em cujo 'coração' está a fundação de transportar pessoas em veículos motorizados, (ii) que opere em parte por meio de companhia que procura se desviar das responsabilidades 'reguladas' aplicáveis aos transportadores privados, mas (iii) que exija dos motoristas e passageiros que concordem, por meio de contrato, que ela não provê o serviço de transporte e (iv) recorra, em seus documentos e cláusulas contratuais, as ficções, linguagem torcida e novas terminologias.

Já em relação ao vínculo empregatício dos motoristas e da empresa que foi reconhecido pelo Tribunal, alguns pontos foram trazidos à tona, como: a entrevista realizada para recrutar os motoristas; controle de informações essenciais por parte da empresa; exigência de aceitação de viagens ou não cancelamentos; predeterminação da rota padrão, bem como os descontos para os clientes de forma unilateral pela empresa; a detenção das queixas dos motoristas e dos passageiros; a reserva da Uber em alterabilidade unilateral dos termos contratuais em relação ao motorista. Esses e outros pontos serviram de fundamento para a comprovação do preenchimento dos requisitos para a configuração da relação de emprego.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante do exposto na presente pesquisa, infere-se a presença de uma mudança que está intrinsecamente ligada ao capitalismo. Essa nova era da tecnologia informacional trouxe inovações em todas as relações humanas existentes, e, principalmente, nos vínculos de emprego, bem como na sua dinâmica e, conseqüentemente, no Direito do Trabalho, marcado por mudanças na legislação que são necessárias a essa nova realidade econômica e social, o que resulta em benefícios e prejuízos.

Para que o presente trabalho fosse possível, inicialmente, foram expostos os motivos que nos trouxeram um novo modelo de relação empregatícia, que seriam o avanço tecnológico vivido nesta quarta revolução industrial, proporcionando mudanças significativas nas relações humanas; e a crise econômica, que devastou vários postos de trabalho e submeteram os empregados a aceitarem a flexibilização das relações. Além desses motivos, foram também expostos o que o Direito do Trabalho entende sobre esse tema.

Um dos principais avanços tecnológicos que possibilitou a fixação da Uber e de empresas que utilizam do mesmo sistema foi a massificação da internet, através do *smartphone* e *tablets*. O que resultou na criação de aplicativos que revolucionaram a locomoção individual dentro da cidade.

Um dos resultados desse avanço tecnológico foi o foco deste trabalho, a Uberização. Esse movimento foi fruto da economia de rede, sistema que tem como base o compartilhamento de bens ou serviços que estão ociosos. Esse compartilhamento é feito por meio gratuito ou por embolso monetário, previamente estabelecido.

O recorte à empresa Uber se fez necessário, visto que, é a maior representante desse novo sistema, espalhada por todo o mundo, com mais de 3 milhões de motoristas “parceiros”, e que possui valor de mercado avaliado em mais de 80 bilhões de dólares, estando presente em mais de 700 cidades espalhadas por 63 países. A empresa utiliza de marketing pesado para popularizar e convencer a seu favor os motoristas “parceiros” e clientes, com o intuito de ocultar pensamentos críticos.

Os relatos trazidos pelo pesquisador, Rodrigo Carelli, mostra justamente a falta de informação para os motoristas “parceiros” do vínculo existente entre eles e a empresa Uber, devido ao modelo de relação que a própria empresa criou para se manter com os motoristas, dificultando seu acesso à informações, diálogos com outros motoristas, formação de sindicato ou representação, ou até mesmo a formação de uma categoria, visto que os motoristas não se reconhecem como classe de trabalhador. Resultado do modelo aplicado pela Uber na sua plataforma, que tem uma grande eficácia nos objetivos da empresa.

Como não é visualizado o contrato de trabalho entre as partes por conta do contrato imposto pela própria plataforma Uber, que tenta burlar de forma clara as normas trabalhistas vigentes no Brasil e no mundo, faz-se necessário a utilização do princípio da primazia da realidade para resolver tal questão. Até porque o vulnerável nesse contrato, claramente, é o trabalhador, que vem arcando com todos os riscos da atividade, sendo responsável pelos gastos com o veículo utilizado, manutenção, combustível, depreciação do veículo, seguro, internet móvel, dentre outros gastos. Neste caso, a empresa tenta disfarçar intitulando os motoristas de “parceiros” e que estes possuem autonomia, sendo microempreendedores através do modelo de trabalho virtual, flexível e auto gerenciável.

Desse modo, percebeu-se que apesar de ser resultado de um movimento de avanço tecnológico, que trouxe vários pontos positivos, a criação do aplicativo de transporte individual não tem servido para a melhoria das condições de trabalho daqueles que se submetem a este novo tipo de labor. O que se viu foi o rebaixamento do custo da força de trabalho e um lucro exorbitante das empresas que utilizam a mesma ideia da Uberização.

Chegou-se à percepção de que o trabalho precarizado serve como solução para as situações em que a força de trabalho é desrespeitada, porém, ao perder a proteção dada ao trabalhador através das normas trabalhistas, com o não reconhecimento do vínculo empregatício, os trabalhadores se submetem à condições prejudiciais à sua saúde física, mental e moral. Portanto, a flexibilização, na Uberização, afronta direitos trabalhistas conquistados ao longo de anos de luta e permite que sejam impostas condições aos trabalhadores que ferem princípios constitucionais e infraconstitucionais dos trabalhadores.

Sendo assim, é possível concluir que a jurisprudência quando favorável à plataforma, pode ser revista e considerada inconstitucional, visto ir de encontro com as normas da nossa Carta Magna, deixando o vulnerável ainda mais vulnerável nessa relação. É por isso que ao analisar as decisões trazidas, verifica-se a aplicação do princípio da primazia da realidade e da aplicação da norma mais favorável ao trabalhador, diante do desequilíbrio de forças existentes entre o empregado e o empregador, e dá realidade que deve prevalecer diante do contrato assinado pelo motorista ao se cadastrar na plataforma.

Foi verificado ainda que a Uber utiliza de artifícios advocatícios para dificultar a formação de jurisprudência sobre o tema. O esquema da empresa é esperar que os litígios se prolonguem até a segunda instância, e antes que o Tribunal decida sobre o assunto, nos casos que forem perceptíveis o direito do trabalhador, será proposto um acordo quase com o valor da causa, com uma cláusula de quitação nas esferas cível, comercial, criminal e a quitação de qualquer reparação a título de danos materiais ou morais pela extinta relação comercial e sigilo do acordo. Sendo assim, o motorista se vê tentado para aceitar o acordo visto que receberá, praticamente, o valor da causa, porém o coletivo sairá perdendo, pelo motivo de não se formar jurisprudência sobre o tema, o que dificulta a fundamentação de novas ações trabalhistas contra a Uber.

Assim, há a necessidade de uma reflexão crítica que seja capaz de movimentar os trabalhadores para lutar e resistir em prol de um bem maior, e garantir os direitos trabalhistas já conquistados. O que necessita da formação de sindicatos e de organizações do mundo do trabalho para combater a crescente exploração do trabalho, mediante o enfraquecimento da regulação trabalhista e social. A luta e a transformação será sempre possível para a melhoria da dignidade humana.

REFERÊNCIAS

ABÍLIO, Ludmila Costhek. **Uberização do trabalho: subsunção real da viração**. Blog da Boi Tempo, 22 fev, 2017. Disponível em: <<https://blogdaboitempo.com.br/2017/02/22/uberizacao-do-trabalho-subsuncao-real-da-viracao/>>. Acesso em: 28 ago. 2019.

ALMEIDA, Cássia. **Em sentença inédita, Justiça reconhece vínculo de emprego entre motorista e Uber**. 14 fev. 2017. Disponível em: <<https://oglobo.globo.com/economia/em-sentenca-inedita-justica-reconhece-vinculo-de-emprego-entre-motorista-uber-20926192>> Acesso em: 20 ago. 2019.

AMORIM, Jorge Eduardo Braz de. **A “indústria 4.0” e a sustentabilidade do modelo de financiamento do regime geral da segurança social**. Cadernos de Dereito Actual, n. 5, 2017.

ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e centralidade do mundo do trabalho**. 16. ed. São Paulo: Cortez, 2015.

AUDIÊNCIA PÚBLICA. **“Mobilidade urbana emprego e novas tecnologias”**. 5 mai. 2017. Disponível em: <https://trt1.jus.br/ultimas-noticias/-/asset_publisher/lpQvDk7pXBme/content/trt-rj-sedia-audiencia-publica-mobilidade-urbana-emprego-e-novas-tecnologia-2/21078>. Acesso em: 30 ago. 2019.

BELO HORIZONTE. 37ª Vara do Trabalho. **Sentença do processo nº 0010635-18.2017.5.03.0137**. Réu: Uber do Brasil Tecnologia LTDA. Autor: Fernando Harrison Dias. Juíza: Ana Maria Espi Cavalcanti. 22 jan. 2019. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/diarios/documentos/666761388/andamento-do-processo-n-0010635-1820175030137-rtord-23-01-2019-do-trt-3?ref=topic-lawsuit>>. Acesso em: 25 ago. 2019.

BELO HORIZONTE. 33ª Vara do Trabalho. **Sentença do processo nº 0011359-34.2016.5.03.0112**. Autor: Rodrigo Leonardo Silva Ferreira. Réu: Uber do Brasil Tecnologia LTDA. Juiz: Márcio Toledo Gonçalves. 13 fev. 2017.

BARBOSA JUNIOR, Francisco de Assis. **Gig Economy e contrato de emprego: aplicabilidade da legislação trabalhista aos vínculos de trabalho da nova economia**. São Paulo: Ltr, 2019.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 5 out. 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 30 ago. 2019.

_____. Decreto-Lei nº 5.452. **Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho.** Brasília, DF, 1 mai. 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 30 ago. 2019.

_____. Projeto de Lei nº 5.587. **Altera a Lei nº 12.58/12, para regulamentar o transporte remunerado privado individual de passageiros.** Brasília, DF, 15 jun. 2016. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2088280>>. Acesso em: 30 ago. 2019.

_____. Projeto de Lei nº 448. **Altera a lei 12.587/12 para instituir valor máximo percentual de comissão cobrada pelas empresas de transporte remunerado privado individual.** Brasília, DF, 5 fev. 2019. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1746856>. Acesso em: 28 ago. 2019.

_____. Lei Federal nº 8.213. **Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências.** 24 jul. 1991. Diário Oficial da União. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8213cons.htm>. Acesso em 28 ago. 2019.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. **O caso Uber e o controle por programação:** de carona para o século XXI. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo Resende (Coord.). **Tecnologias disruptivas do trabalho humano.** São Paulo: Ltr. 2017.

CARVALHO, Augusto César Leite de. **Direito do Trabalho:** Curso e Discurso. 3ª ed. São Paulo: Ltr, 2019.

CLAUDINO, Viviane. **Professor ressalta malefícios da terceirização.** 22 nov. 2013. Disponível em: <https://spbancarios.com.br/11/2013/professor-ressalta-maleficios-da-terceirizacao>>, Acesso em: 8 ago. 2019.

CIRIACO, Douglas. **Pontos positivos e negativos da “uberização” dos serviços.** 11 jan. 2016. Disponível em: <https://canaltech.com.br/mercado/pontos-positivos-e-negativos-da-uberizacao-dos-servicos-55805/>>. Acesso em: 20 ago. 2019.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho:** obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudências posteriores. 18. ed. São Paulo: Ltr, 2019.

_____. **Curso de direito do trabalho.** 15ª ed. São Paulo: LTr, 2016.

DIÓGENES, Juliana. **Uber cresce 10 vezes e já tem 50 mil motoristas.** Estadão. 18 out. 2016. Disponível em: <https://sao-paulo.estadao.com.br/noticias/geral,uber-cresce-10-vezes-e-ja-tem-50-mil-motoristas,10000082769>>. Acesso em: 25 ago. 2019.

FRAZÃO, Ana. **A decisão do Reino Unido Sobre os motoristas da Uber: O que ela nos ensina?** 24 fev. 2017. Disponível em: <<http://anafrazao.com.br/files/publicacoes/2017-03-24-A-decisao-do-Reino-Unido-sobre-os-motoristas-da-Uber-o-que-ela-ensina.pdf>>. Acesso em: 25 ago. 2019.

GOMES, Adilson. **Breves comentários sobre a lei 13.640/2018 (lei do Uber).** Jusbrasil. 2018. Disponível em: <<https://agnfilho.jusbrasil.com.br/artigos/561144412/breves-comentarios-sobre-a-lei-13640-2018-lei-do-uber>>. Acesso em: 25 ago. 2019.

GUIA TRABALHISTA ONLINE. **Sentença reconhece vínculo de emprego entre Uber e motorista do aplicativo.** 4 fev. 2019. Disponível em: <<https://trabalhista.blog/2019/02/04/sentenca-reconhece-vinculo-de-emprego-entre-uber-e-motorista-do-aplicativo/>>. Acesso em: 25 ago. 2019.

GUSMÃO, Gustavo. **Motoristas de Uber terão “salário mínimo” em Nova York.** Exame. 5 dez. 2018. Disponível em: <<https://exame.abril.com.br/tecnologia/motoristas-de-uber-terao-salario-minimo-em-nova-york/>> Acesso em: 25 ago. 2019.

G1. **Justiça reafirma vínculo trabalhista entre Uber e motoristas no Reino Unido.** 19 dez. 2018. Disponível em: <<https://g1.globo.com/economia/tecnologia/noticia/2018/12/19/justica-reafirma-vinculo-trabalhista-entre-uber-e-motoristas-no-reino-unido.ghtml>> Acesso em: 25 ago. 2019.

HOBSBAWN, Eric J. **Da revolução industrial inglesa ao Imperialismo.** 6. ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2011.

LEME, Ana Carolina Reis Paes. **Da máquina à nuvem: caminhos para o acesso à justiça pela via de direitos dos motoristas da Uber.** São Paulo: Ltr, 2019.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho.** 14 ed São Paulo: LTr, 1989.

PIRES, Antonio Cecílio Moreira; PIRES, Lilian Regina Gabriel Moreira. **Mobilidade urbana: desafios e sustentabilidade.** São Paulo: Ponto e Linha, 2016.

POZZI, Sandro. **Uber estreia na bolsa com valor de mercado de 82,4 bilhões de dólares.** El País. Nova York, 10 mai. 2019. Disponível em: <https://brasil.elpais.com/brasil/2019/05/09/economia/1557399108_045920.html> . Acesso em: 25 ago. 2019.

REALE, Miguel. **Nova fase do direito moderno.** São Paulo: Saraiva, 1998.

RESENDE, Ricardo. **Direito do trabalho esquematizado**. 5. ed. Rio de Janeiro: Forense: São Paulo: Método, 2015.

SÃO PAULO. Tribunal Regional do Trabalho, 2ª Região. **Acórdão do processo nº 1000123-89.2017.5.02.0038**. Autor: Márcio Vieira Jacob. Réu: Uber do Brasil Tecnologia LTDA.

SCHOLZ, Trebor. **Cooperativismo de plataforma**: contestando a economia do compartilhamento corporativa. São Paulo: Elefante, 2017.

SLEE, Tom. **Uberização**: A nova onda do trabalho precarizado. São Paulo: Editora Elefante, 2017. Tradução de João Peres.

TRINDADE, Rodrigo. **Lei da Califórnia reconhece motoristas de aplicativos como empregados**. Blog: Revisão Trabalhista. 2 jun. 2019. Disponível em: <<http://revisaotrabalhista.net.br/2019/06/02/lei-da-california-reconhece-motoristas-de-aplicativos-como-empregados/>>. Acesso em: 25 ago. 2019.

UBER. **Como o transporte individual privado por aplicativos tem sido regulamentado no Brasil**. 7 nov. 2018. Disponível em: <<https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/transporte-individual-privado-aplicativos-regulamentado-brasil/>>. Acesso em: 25 ago. 2019.

_____. **Confira as formas de pagamento aceitas no Uber**. 12 jul. 2019. Disponível em: <<https://www.uber.com/pt-BR/blog/formas-de-pagamento-uber/>>. Acesso em: 25 ago. 2019.

_____. **Descubra o que é o Uber e saiba como ele funciona**. 16 set. 2018. Disponível em: <<https://www.uber.com/pt-BR/blog/o-que-e-uber/>>. Acesso em: 23 ago. 2019.

_____. **Descubra quais cidades do Brasil têm Uber**. 28 jun. 2018. Disponível em: <<https://www.uber.com/pt-BR/blog/em-quais-cidades-a-uber-esta-no-brasil/>>. Acesso em: 20 ago. 2019.

_____. **Fatos e dados sobre a Uber**. 10 mai. 2019. Disponível em: <<https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/>>. Acesso em: 23 ago. 2019.

_____. **Políticas e Regras**. 2019. Disponível em: <<https://www.uber.com/pt-BR/drive/resources/regras/>>. Acesso em: 30 ago. 2019.

_____. **Posso compartilhar minha conta com amigos?** 2019. Disponível em: <<https://help.uber.com/pt-BR/partners/article/posso-compartilhar-minha-conta-com-amigos?nodeId=358bec65-e59b-493b-b4d9-fc15e3ce46ef>> Acesso em: 23 ago. 2019.