



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

ILDEANE DE OLIVEIRA AMORIM SILVA

**O CASO UBER: MOTORISTAS EMPREGADOS OU TRABALHADORES
AUTÔNOMOS? - UMA ANÁLISE JURISPRUDENCIAL ACERCA DA RELAÇÃO
CONSTITUÍDA**

SANTA RITA
2020

ILDEANE DE OLIVEIRA AMORIM SILVA

**O CASO UBER: MOTORISTAS EMPREGADOS OU TRABALHADORES
AUTÔNOMOS? - UMA ANÁLISE JURISPRUDENCIAL ACERCA DA RELAÇÃO
CONSTITUÍDA**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Graduação em Direito do Departamento de Ciências Jurídicas da Universidade Federal da Paraíba, como requisito parcial da obtenção do grau de Bacharela em Direito.

Orientadora: Prof^a. Me. Adriana dos Santos Ormond

SANTA RITA
2020

Catálogo na publicação
Seção de Catalogação e Classificação

S586c SILVA, Ildeane de Oliveira Amorim.

O caso UBER: motoristas empregados ou trabalhadores autônomos? - uma análise jurisprudencial acerca da relação constituída / Ildeane de Oliveira Amorim Silva. - João Pessoa, 2020.
79 f.

Orientação: Adriana dos Santos ORMOND.

Coorientação: Rossana Tavares de ALMEIDA.

Monografia (Graduação) - UFPB/DCJ/SANTA RITA.

1. Uber. Vínculo empregatício. Motoristas. I. ORMOND, Adriana dos Santos. II. ALMEIDA, Rossana Tavares de.
III. Título.

UFPB/CCJ

CDU 34

ILDEANE DE OLIVEIRA AMORIM SILVA

**O CASO *UBER*: MOTORISTAS EMPREGADOS OU TRABALHADORES
AUTÔNOMOS? - UMA ANÁLISE JURISPRUDENCIAL ACERCA DA RELAÇÃO
CONSTITUÍDA**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Graduação em Direito do Departamento de Ciências Jurídicas da Universidade Federal da Paraíba, como requisito parcial da obtenção do grau de Bacharela em Direito.

Orientadora: Prof^ª. Me. Adriana dos Santos Ormond

Data da aprovação: _____ de _____ de 2020.

Banca Examinadora

PROFESSORA MESTRE ADRIANA DOS SANTOS ORMOND
UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA

PROFESSORA ROSSANA TAVARES DE ALMEIDA
UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA

PROFESSOR MESTRE DEMÉTRIO ALMEIDA LEÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA

PROFESSOR MESTRE ALEX TAVEIRA DOS SANTOS
UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA

Dedico este trabalho a Deus, autor da minha vida, realizador dos meus
sonhos.

Ao meu pai, Gutemberg Nobre de Amorim (*in memoriam*), homem
íntegro e honesto. Pessoa que eu desejava muito estar presente para
contemplar essa conquista.

À minha família por representar a conclusão de um sonho: a minha
formação enquanto Bacharela em Direito.

AGRADECIMENTOS

A conclusão da graduação em Direito representa a realização de um grande sonho para mim, simboliza mais uma jornada vencida num período de muito aprendizado e excelência. Enquanto graduanda, desfrutei de diferentes momentos, os quais contribuíram para que eu pudesse adquirir um nível de maturidade e reflexão, superando os meus limites e revelando as minhas habilidades. Foram cinco anos de uma caminhada longa, árdua e de muitos desafios. Contudo, teria sido mais difícil se não tivesse o apoio de pessoas importantes ao longo dessa jornada. Com o intento de demonstrar o carinho e a gratidão pelas contribuições, já pedindo desculpas por ser faltosa a lembrança, destacarei algumas pessoas em especial.

A Deus, autor da minha vida, minha força e refúgio, por ter tornado realidade esse sonho. Em meio a tantas lutas e dificuldades, Deus sempre me protegeu e me amou. Toda honra e glória sejam dadas a ti, Senhor!

À minha mãe, Inar de Oliveira Amorim, pelo incentivo com meus estudos. Por sempre ter colaborado para que eu realizasse esse sonho, dando-me apoio principalmente quanto aos meus filhos, nos dias em que eu não podia cuidá-los. Realmente, só o amor de mãe é capaz de fazer tanto.

Ao meu amado esposo, Carlito dos Santos Silva, meu âncora, meu incentivador primeiro, meu porto seguro. Agradeço pelo carinho, compreensão com que sempre aceitou as minhas ausências, principalmente nas madrugadas de estudo. Quantas vezes, eu dizia que não daria conta, pois estudava, trabalhava e cuidava dos filhos! Um tempo muito difícil que suportamos, mas, não fosse o seu auxílio, não teria conseguido vencer esse objetivo.

Aos meus filhos, Ana Clara e Enzo Samuel, pelo amor transmitido a mim, para que meus dias fossem mais leves. Quantas vezes solicitaram minha atenção? Mas, tudo serviu para que a minha alma fosse oxigenada, dando-me força para prosseguir. Agradeço aos dois por ter enfrentado tantos dias a minha ausência, e por ter acreditado no meu sonho. Amo vocês!!

Aos meus irmãos, Ildeney, Ildegilson e Ildemberg Amorim, por sempre me fazerem acreditar que eu era capaz, e aconselhando-me a nunca desistir. Vocês são parte desta conquista.

À professora Adriana Ormond, minha orientadora, sempre solícita nas orientações. Obrigada pelo conhecimento transmitido nas aulas de Processo de Trabalho, pela parceria na condução desta pesquisa e pela confiança em mim depositada. Sem dúvida, a sua tranquilidade e paciência foram determinantes durante todo o período de pesquisa.

À minha coorientadora Rossana Tavares, uma pessoa que pude ter a feliz oportunidade de conhecer e dividir muitos momentos na trajetória acadêmica. Creio que Deus coloca anjos

em nossas vidas, para nos mostrar que existem pessoas especiais. Você foi essencial para este resultado, compartilhando tantos conhecimentos e sempre disposta a esclarecer as minhas dúvidas. Obrigada por ser essa pessoa admirável, inteligente e de uma essência singular. Tenho certeza de que nossa amizade foi construída para além do meio acadêmico.

À banca de TCC, cujos professores, Alex Taveira e Gutemberg Agra, pelas contribuições e sugestões, não só referentes ao trabalho de conclusão, mas, pela sabedoria e presteza ao responder a muitos dos meus questionamentos durante o convívio em sala de aula.

Às minhas amigas Cris e Elaine, que estiveram desde o início do curso comigo, sendo minhas companheiras de estudo e trabalhos acadêmicos. Sou grata por ter conhecido cada uma de vocês e por tudo o que vivemos na universidade, principalmente, em meio a tantas diferenças, tornarem os dias mais leves, encorajando-me durante todos esses anos com palavras de força e sabedoria.

Para os amigos Lidiane e Ailson, registro não apenas a minha gratidão, mas, a minha admiração. Lidiane, uma pessoa de um coração grandioso e com uma coragem maior que ela. Obrigada por ter me acolhido no primeiro dia de aula. Sempre que precisei, esteve pronta a me ajudar. Jamais vou esquecer do seu jeitinho “aperreado” do Ceará e de sorriso largo me recebeu como se já me conhecesse. Foi muito importante ter a sua companhia e o seu apoio ao longo dessa caminhada. Ailson, um homem de generosidade incomparável. Exemplo de luta e perseverança para com os objetivos que almeja. Sempre solidário e amigo. Tenho certeza que Deus tem reservado grandes coisas para você. Obrigada, meu amigo!

À Universidade Federal da Paraíba, Departamento de Ciências Jurídicas de Santa Rita e o corpo docente pelo acolhimento e oportunidade de conquistar a minha segunda graduação, sendo imprescindível para os passos que estão porvir. Obrigada por todo o aprendizado nesta instituição.

A todos os colegas de turma que marcaram a minha jornada acadêmica, que apesar de não serem mencionados aqui, contribuíram de alguma forma para minha história no curso de Direito em Santa Rita-PB.

A todos vocês, a minha gratidão!

RESUMO

Esta pesquisa tem como escopo analisar o entendimento utilizado nas decisões dos Tribunais do Trabalho para reconhecer ou não a existência do vínculo empregatício na relação laboral entre motoristas e a empresa Uber. Para isso, empregamos os seguintes objetivos específicos: a) diferenciar as relações de trabalho e de emprego segundo os elementos que configuram o vínculo empregatício conforme a CLT; b) apresentar o conceito de Uberização com ênfase na empresa Uber, expondo sobre o seu funcionamento; e c) fazer o levantamento das decisões dos Tribunais do Trabalho que tratam da existência ou não do vínculo empregatício na relação de trabalho entre os motoristas e a empresa Uber. A investigação desta pesquisa procura resposta à seguinte situação-problema: quais os critérios utilizados nas decisões dos Tribunais para reconhecer ou não o vínculo empregatício na relação de trabalho entre os motoristas e a empresa Uber? Neste estudo, adotou-se uma pesquisa bibliográfica por se dedicar a registros já publicados, e o método documental por investigar algumas decisões judiciais dos Tribunais sobre o reconhecimento do vínculo empregatício entre a Uber e seus motoristas, aplicando-se o método analítico descritivo. A relevância deste estudo consiste em trazer visibilidade à problemática do vínculo empregatício em face às inovações laborais, promovendo questionamentos e reflexões acerca dos aspectos referentes à relação entre os motoristas e a Uber. Diante dos resultados obtidos, conclui-se que a interpretação dos Tribunais do Trabalho sobre os pressupostos constitutivos do vínculo de emprego não pode ser pautada apenas nas concepções tradicionais, em explicações à luz de preceitos construídos ainda no século XX, uma vez que limitados apenas aos critérios clássicos da relação empregatícia, os Tribunais estarão excluindo as novas formas de trabalho, sobretudo a classe hipossuficiente de motoristas que prestam serviço a empresas de transporte de passageiros por aplicativo.

Palavras-chave: Relação de trabalho. Vínculo empregatício. Decisões dos Tribunais. Motoristas. Uber.

ABSTRACT

This research has the scope to analyze the understanding utilized on decisions of the Labor Courts to recognize or not the existence of employment bond in labor relation between drivers and Uber company. To that, we apply the following specific aims: a) to differentiate the labor and employment relations according to the elements that configure the employment bond as stated by CLT; b) to present the concept of Uberization with emphasis on Uber company, exposing about its operation; and c) to make the survey of the Labor Courts decisions that deal with the existence or not of the employment bond in the working relations between the drivers and Uber. The investigation of this research looks for answer to the following problem situation: what are the criteria used on decisions of the Courts to recognize or not the working bond in the labor relation between drivers and the company of Uber? In this study, a bibliographic research was adopted for dedicating to registries that have already been published, and a documentary method for investigating judicial decisions from the Courts about the recognition of labor bond between Uber and its drivers, applying a descriptive analytical method. The relevance of this study consists of bringing visibility to the issue of employment bond in the face of labor innovations, promoting questions and reflections about the referring aspects to the relation driver and the Uber. Before the results obtained, it follows that the interpretation of the Labor Courts about the constitutive assumptions of the employment bond cannot be ruled only on traditional conceptions, in the explanation in the light of built precepts yet in 20th century, once they are limited only to classics criteria of employment relation, the Courts will be excluding the new ways of work, especially the low-income class of drivers that provide service to companies of passengers transport by application.

Keywords: Working relations. Employment bond. Courts decisions. Drivers. Uber.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ADPF - Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental

AI - Agravo de Instrumento

APP - Seguro de Acidentes Pessoais a Passageiros

CADE - Conselho Administrativo de Defesa Econômica

CF/88 - Constituição Federal de 1988

CLT – Consolidação das Leis Trabalhistas

CNH - Carteira Nacional de Habilitação

CRLV - Certificado de Registro e Licenciamento de Veículo CRLV

CTB - Código de Trânsito Brasileiro

DEE - Departamento de Estudos Econômicos

DETRAN – Departamento Estadual de Trânsito

DPVAT - Seguro Obrigatório de Danos Pessoais causados por Veículos Automotores de Vias Terrestres

EAR - Exerce Atividade Remunerada

EC - Emenda Constitucional

GPS - Sistema de Posicionamento Global

IA - Inteligência Artificial

INSS - Instituto Nacional do Seguro Social

LC - Lei Complementar

MP - Medida Provisória

RO - Recurso Ordinário

RR - Recurso de Revista

TICs - Tecnologias da Informação e Comunicação

TRT - Tribunal Regional do Trabalho

TST - Tribunal Superior do Trabalho

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	10
2 AS TRANSFORMAÇÕES NAS RELAÇÕES DE TRABALHO	13
2.1 RELAÇÃO DE TRABALHO <i>VERSUS</i> RELAÇÃO DE EMPREGO	17
2.2 ELEMENTOS JURÍDICOS DA RELAÇÃO EMPREGATÍCIA.....	21
2.2.1 Pessoaalidade	21
2.2.2 Não Eventualidade ou Habitualidade.....	22
2.2.3 Onerosidade.....	24
2.2.4 Subordinação.....	25
2.3 TRABALHO AUTÔNOMO	28
3 UBERIZAÇÃO: AS NOVAS RELAÇÕES DE TRABALHO	32
3.1 A EMPRESA UBER: O FENÔMENO	35
3.2 O FUNCIONAMENTO DA PLATAFORMA UBER	37
3.3 A NÃO REGULAMENTAÇÃO DA <i>UBERIZAÇÃO</i> NO DIREITO DO TRABALHO BRASILEIRO	40
3.4 O ENTENDIMENTO JURÍDICO SOBRE O CASO UBER EM OUTROS PAÍSES ..	46
3.4.1 Estados Unidos.....	47
3.4.2 Inglaterra	49
4 O VÍNCULO EMPREGATÍCIO NAS DECISÕES DOS TRIBUNAIS DO TRABALHO	52
4.1 CAMINHOS METODOLÓGICOS.....	53
4.2 ANÁLISE DA DECISÃO DO TRT - 3ª REGIÃO (9ª TURMA).....	54
4.3 ANÁLISE DA DECISÃO DO TRT - 3ª REGIÃO (11ª TURMA).....	57
4.4 ANÁLISE DA DECISÃO DO TRT - 13ª REGIÃO (2ª TURMA).....	60
4.5 ANÁLISE DA DECISÃO DO TST	64
4.6 ANÁLISE DOS RESULTADOS	68
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	70
REFERÊNCIAS	73

1 INTRODUÇÃO

A utilização de recursos tecnológicos, bem como o desenvolvimento dos serviços por aplicativo como meio de realizar atividades laborais, tem contribuído para as transformações nas relações de trabalho. Com o advento da era digital, atividades passaram a ser executadas de um modo diferente, mudando veemente a relação entre trabalhador e patrão. O trabalho passou por modificações na sua dinâmica de funcionamento, cuja maneira de prestar o serviço não necessariamente está limitado ao ambiente interno da empresa, cumprindo expediente pré-determinado, e tampouco ao poder diretivo do empregador.

Além disso, houve um impacto com relação ao modelo de contratação tradicional, contribuindo para que o trabalhador buscasse atividades inconsistentes, tal como no âmbito da informalidade, que utiliza a flexibilização como forma de ampliar a produção e conseqüentemente, o aumento do lucro, uma vez que as diversas formas de negócios se valem de estratégias, aparentando um liame de parceria com seus trabalhadores.

Diante disso, são aplicadas uma falsa autonomia às novas relações de trabalho, principalmente às vigentes no setor tecnológico, tais como os serviços de transporte de passageiros por aplicativo, sendo os trabalhadores conceituados como empreendedores. Corolário disso, sujeitam-se aos riscos da atividade e à supressão dos direitos trabalhistas. A título de exemplo, tem-se o fenômeno da *Uberização*, e como recorte, a empresa Uber, que reproduz bem a necessidade imediata de pessoas se reestruturarem em meio as novas formas de negócio, as quais, há pouco tempo, eram desconhecidas.

Todavia, a empresa Uber, um dos modelos mais conhecidos do processo de *Uberização*, tem resultado em discussões no cenário trabalhista, principalmente quando se trata de conferir a natureza jurídica da relação entre os sujeitos envolvidos, visto que a grande dúvida está em distinguir se existe ou não o vínculo empregatício.

Em razão disso, a empresa vem sendo insurgida e a matéria debatida no âmbito dos Tribunais, desafiando os holofotes da Justiça Trabalhista em meio a ausência de uma norma específica. Isso tem levado o intérprete do Direito a assumir um novo jeito de perceber as transformações dos fatos sociais.

Assim, é possível compreender que, por carência de uma proteção jurídica existem tantas controvérsias no sentido de o julgador se posicionar a respeito do reconhecimento do vínculo empregatício entre a empresa Uber e os seus motoristas, gerando muitos debates e interpretações entre os Tribunais do Trabalho, vez que ora reconhecem a existência do liame de emprego, ora consideram a relação como trabalho autônomo.

Frente a isso, tem-se a presente monografia com o tema no âmbito do Direito do Trabalho, delimitado no campo jurídico do Direito Público, cujo objeto de estudo são as decisões judiciais dos Tribunais do Trabalho, que versam sobre a relação constituída entre a empresa Uber e os motoristas. Nesse cenário, o problema da pesquisa ora concebida consiste na seguinte pergunta: quais os critérios utilizados nas decisões dos Tribunais para reconhecer ou não o vínculo empregatício na relação de trabalho entre os motoristas e a empresa Uber?

O propósito deste estudo é analisar o entendimento utilizado nas decisões dos Tribunais para reconhecer ou não a existência do vínculo empregatício na relação de trabalho entre motoristas e a empresa Uber. Para isso, empregou-se os seguintes objetivos específicos: a) diferenciar as relações de trabalho e de emprego segundo os elementos que configuram o vínculo empregatício conforme a CLT; b) apresentar o conceito de Uberização com ênfase na empresa Uber, expondo sobre o seu funcionamento; e c) fazer o levantamento das decisões dos Tribunais do Trabalho que tratam da existência ou não do vínculo empregatício nas relações de trabalho entre os motoristas e a empresa Uber.

Com isso, esta pesquisa justifica-se pelo alto índice de desemprego nos últimos anos ter contribuído para o surgimento de novas relações de trabalho, sobretudo as que utilizam aplicativos digitais como a modalidade *Uberização*. Além disso, o Direito Trabalhista não conseguiu, ainda, compreender de forma uníssona, qual a natureza jurídica da relação existente entre os serviços de transportes de passageiros por aplicativo. Por essa razão, é mister fazer um estudo de como os Tribunais do Trabalho no Brasil têm fundamentado suas decisões ao reconhecerem ou não o vínculo de emprego na modalidade Uber, mirando o posicionamento hodierno do poder Judiciário Trabalhista.

Ademais, a importância deste estudo está, especificamente na abordagem do tema *Uberização*, em trazer visibilidade à problemática do vínculo empregatício perante às inovações laborais, promovendo questionamentos e reflexões acerca dos aspectos referentes à relação constituída entre os motoristas e a Uber. Portanto, esse trabalho se torna relevante por mostrar o novo tempo, a era da revolução tecnológica associada à circunstância econômica, pela qual vive a sociedade atual. Essa é marcada por vários conflitos em face a direitos trabalhistas que vêm sendo cada vez mais violados.

Como aporte à pesquisa, que envolve o Direito do Trabalho, utilizou-se como principal autor: Maurício Godinho Delgado (2017; 2019), doutrinador na seara trabalhista, contribuindo com sua obra teórica em acordo com as inovações normativas e jurisprudenciais. Já para embasar as discussões acerca do processo de *Uberização*, o trabalho trouxe as contribuições de Ricardo Antunes (2005; 2015; 2019; 2020) e Tom Slee (2017), os quais são referências sobre

as transformações do trabalho no século XXI, oriundas do avanço das Tecnologias da Informação e Comunicação (TICs). Além disso, o trabalho se apoiou em outras fontes como a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT); teses de doutorado; dissertações de mestrado; artigos científicos; blogs; páginas virtuais e revistas que, semelhantemente, abordam o tema e representam as produções mais recentes acerca da temática estudada.

No que tange à metodologia, este trabalho adotou uma pesquisa bibliográfica por se dedicar a registros já publicados, e o método documental por investigar algumas decisões judiciais dos Tribunais sobre o reconhecimento do vínculo empregatício entre a Uber e seus motoristas. Aplica-se ainda, o método analítico descritivo, pois, a partir da leitura das decisões foi possível analisar e descrever os principais argumentos utilizados pelos julgadores.

Para a obtenção de um resultado satisfatório, o trabalho está estruturado em cinco capítulos. O primeiro demonstrará algumas reflexões sobre o tema em estudo, comportando a sua organização básica. O segundo capítulo versará sobre as transformações nas relações do trabalho, além de diferenciá-las da relação de emprego, trazendo os critérios que configuram esse liame jurídico. O terceiro capítulo tratará do conceito de *Uberização*, dando ênfase à empresa Uber e o seu funcionamento. Mostrará, também, o que regulamenta esse novo modelo de trabalho, assim como fará uma abordagem sobre o entendimento jurídico desse caso em outros países. O quarto capítulo fará análise de algumas decisões judiciais dos Tribunais do Trabalho com o objetivo de compreender os critérios utilizados para reconhecer ou não o vínculo empregatício na relação entre a Uber e seus motoristas. Por último, as considerações retomam os fins delineados, os quais possibilitam extrair alguns resultados.

2 AS TRANSFORMAÇÕES NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Na metade do século XIX, Marx e Engels (1998, p. 10) previam que a classe média não perdurava “sem revolucionar continuamente os instrumentos de produção, portanto as relações de produção e, assim, o conjunto das relações sociais”. Logo depois, Sennett (2000) chama atenção para a função da evolução tecnológica no sistema de produção, com a presença da flexibilização produtiva nas organizações de trabalho.

A Revolução Industrial nos trouxe muitas técnicas empregadas ao trabalho, de modo que iniciou novas práticas sociais e tornou a produção mais eficiente, aumentando a concorrência e o capital, dando ao homem uma oportunidade singular de compreender o mundo (PORTO, 2017). Nesse aspecto, as grandes mudanças sobrevindas nos últimos tempos, especialmente no que diz respeito aos diferentes campos da economia, como o da informação e o da comunicação, colaboraram para as transformações nas relações de trabalho (PORTO, 2017).

Desde a expansão do capitalismo, que fez surgir a Revolução Industrial, o homem vem transformando o modo de organizar o trabalho, inserindo novos meios de desenvolver empresas e indústrias, enriquecendo seus negócios através da força da mão de obra. Isto posto, estas novas formas de relacionamento no âmbito laboral auxiliaram no distanciamento do modelo tradicional de dominação do patrão sobre o trabalhador, bem como favoreceram cada vez mais para uma aparência de independência entres esses sujeitos. Com isso, fez nascer três momentos importantes para o desenvolvimento da tecnologia na organização das atividades produtivas da era moderna, como mostra Albornoz (2012, p. 22):

O primeiro, da invenção da máquina a vapor, é a revolução tecnológica do século XVIII. O segundo estágio do desenvolvimento da tecnologia moderna, no século XIX, se caracteriza pelo uso da eletricidade, que ainda continua a determinar a fase atual do reino do artifício humano. A automação representa o estágio mais recente da evolução tecnológica: a invenção do computador, a revolução industrial do século XX, ou a terceira *onda* da Revolução Industrial.

Nessa discussão, observa-se que a primeira fase da Revolução Industrial foi marcada pelo surgimento da máquina a vapor, o qual intensificou a produção e deu origem a um novo modelo de organizar o trabalho, de modo que passou a ser utilizado somente um espaço físico para a fabricação dos bens, onde se concentravam todos os trabalhadores. A força operária foi sendo reduzida cada vez mais e passou a ser um mero complemento na atuação das máquinas.

Já a segunda Revolução Industrial teve como cerne a presença da ciência no processo de produção, causando um grande impacto nas relações de trabalho, principalmente quanto à

inovação da eletricidade, que estimulou o sistema industrial na renovação da força motriz, substituindo a energia a vapor, o que Antunes (2020, p. 106) alude para, “O crescente processo de eliminação de *trabalho vivo pelo trabalho morto*, de substituição de trabalhadores por tecnologia maquina”. Nessa segunda fase da revolução, houve uma concentração no complexo de produção, em um sistema de organização industrial, favorecendo um regime de aperfeiçoamento da mão de obra e como resultado, o crescimento da produtividade.

Diante desse aspecto de organização, cabe ressaltar a expansão das estruturas de trabalho com a participação de alguns movimentos, que a partir da segunda revolução influenciaram o setor industrial, quais sejam: o *Taylorismo e o Fordismo*. Nesse sentido, é imperioso traçar um breve comentário sobre esses modelos de composição industrial, os quais tinham como objetivo maior o trabalho produtivo.

O taylorismo, criado por Frederick Taylor, tinha como característica o modo de organização do trabalho, através da elaboração de estágios, de modo a especificar para cada trabalhador uma determinada divisão de produção, inserindo um sistema de cronômetro para medir o tempo gasto na execução do trabalho. Assim, ao trabalhador era incumbida a realização apenas de sua atividade, a qual desenvolvia em um tempo estabelecido pelo chefe imediato. Com base nisso, para Antunes (2020, p.81), “O trabalho tinha uma conformação mais coisificada e reificada, mais maquina”. Por fim, a divisão e a peculiaridade no desempenho das tarefas contribuíram para que houvesse a celeridade e a excelência dos resultados.

Já o fordismo, formado por Henry Ford, configurou um novo modelo de administrar o taylorismo, desenvolvendo uma técnica produtiva de montagem, a qual o trabalhador utilizava-se de uma esteira para ter acesso às peças dos carros e executar o trabalho em um curto espaço de tempo. Esse sistema, que propiciava um padrão a ser seguido, tinha como característica a organização na realização das tarefas, a busca pelo aperfeiçoamento da mercadoria, a diminuição das despesas e o melhor aproveitamento do tempo gasto na execução da produção. Diferentemente do taylorismo, em que o tempo empregado na execução da atividade era medido segundo a capacidade individual, no fordismo, a duração do trabalho era controlado por meio da ação das máquinas.

Sobre isso, Antunes (2015) demonstra que o trabalho no período fordista era desempenhado de acordo com a finalidade de cada tarefa, planejado segundo componentes para melhor diferenciá-lo:

[...] pela produção em massa, através da linha de montagem e de produtos mais homogêneos; através do controle dos tempos e movimentos pelo cronômetro taylorista e da produção em série fordista; pela existência do trabalho parcelar e pela

fragmentação das funções; pela separação entre *elaboração e execução* no processo de trabalho; pela existência de unidades fabris concentradas e verticalizadas e pela constituição/consolidação do *operário-massa*, do trabalhador coletivo fabril, entre outras dimensões (ANTUNES, 2015, p. 35).

Assim, o fordismo conduzia um modelo de concentração na produção massificada, na limitação do tempo de fabricação, custos mínimos, aumento no consumo e incentivo ao crescimento do capital. Contudo, apesar da alta produtividade, foi nesse sistema que houve o cuidado de garantir aos trabalhadores salário e tempo livre de descanso, o que provocou condições específicas acerca dos contratos de trabalho.

O fordismo, modelo importante na organização do trabalho durante o século XX, cooperou de maneira grandiosa para diversas áreas da economia, tal como o setor de serviços, especificamente, o de transporte privado de passageiro, sobre o qual iremos estudar ao longo do trabalho, qual seja a plataforma Uber, já que opera através de dispositivos que possibilitam o controle do tempo gasto na realização do percurso.

Dando continuidade, a terceira revolução industrial trouxe a ideia de progresso científico com o fomento da inovação tecnológica, especificamente na instauração das tecnologias da informação, a exemplo dos computadores, dos sistemas operacionais, da *internet* e outros dispositivos tecnológicos.

Essa fase influenciou diretamente na estrutura do trabalho, vez que o desenvolvimento de novas técnicas auxiliou fortemente no tempo e no sistema de produção. Esse período reforçou vários setores relacionados à elaboração de produtos e ao fornecimento dos serviços prestados. Com isso, houve um aumento na oferta das mercadorias, contribuindo para o fortalecimento do capital industrial. Um tempo depois, esse crescimento provocou uma ampliação desenfreada nos estoques das fábricas, impactando rigorosamente nos preços dos produtos, e como resultado, demandou-se uma nova forma de organização industrial para reparar a perda dos lucros.

Isto posto, criou-se um novo método estrutural de negócio, como forma de sistematizar o trabalho e viabilizar o mercado econômico. Para isso, contou-se com o *Toyotismo*, um modelo definido pela produção reduzida e pela competitividade de mercado. O Toyotismo surgiu no Japão na década de 70, com a ideia de produção somente através de demanda, para evitar a concentração de veículos nas fábricas e conseqüentemente, a perda de produtos (GAIA, 2018). Nesse modelo, as técnicas usadas na realização das tarefas foram integralizadas, a força de trabalho foi sendo flexibilizada e o sistema de contratação foi, facilmente, ajustado. Assim,

O Trabalho se tornou mais desregulamentado, mais informalizado, mais intensificado, gerando uma dissociabilidade destrutiva no espaço de trabalho que procura dilapidar todos os laços de solidariedade e de ação coletiva, individualizando as relações de trabalho (ANTUNES, 2020, p. 109).

Desse modo, à medida em que a produção aumentava, ocorria uma diminuição no número de trabalhadores, ocasionando a degradação da força de trabalho (MARTINS; MIRANDA, 2017). Esse sistema proporcionou uma redução das despesas na fabricação das mercadorias, ampliação da concorrência de mercado e o aumento dos lucros.

Com o passar do tempo, o surgimento de novas técnicas no sistema produtivo industrial implicou profundamente no processo de flexibilização e desregulamentação das relações de trabalho, tornando-as cada vez mais precarizadas (ANTUNES, 2005). Assim, os direitos dos trabalhadores foram sendo mitigados e as formas de contratar se ajustaram à realidade imposta pelo mercado. Sobre isso, destaca Alves (2011, p. 50): “A flexibilização do processo de produção requer simultaneamente uma organização flexível do trabalho, conforme destacamos na ideia da produção difusa: a constituição de polioperadores capazes de assumir multitarefas”.

Por outro lado, percebe-se que, vários métodos utilizados na produção do trabalho alteraram os recursos empregados nas indústrias, contribuindo para o fortalecimento produtivo da tecnologia, bem como para o crescimento do acúmulo de riquezas. Em que pese, a importância das três fases da Revolução Industrial supracitadas, vivenciamos um novo período da invenção humana, que, segundo Rocha (2018, p. 01) é:

A Indústria 4.0, também conhecida como “Manufatura 4.0”, “Indústria Inteligente”, “Manufatura Avançada”, “Indústria Avançada”, “Internet industrial das Coisas” ou “Quarta Revolução Industrial”, é o fenômeno de transformação digital aplicado à indústria de produção. Trata-se da digitalização dos processos produtivos nas fábricas por meio de sensores e sistemas de informação que têm como meta a transformação dos processos produtivos para torná-los mais eficientes.

Como já relatado, a terceira Revolução Industrial ficou conhecida como o período da invenção da tecnologia. A matéria-prima utilizada na fabricação de produtos tecnológicos transformou o sistema de mercado de capital, de modo a elevar a qualidade tanto do trabalho como do produto realizado. Assim, o progresso tecnológico nasceu sob a égide da velocidade informatizada.

A partir disso, a quarta revolução ingressou no mercado com um propósito de revolucionar as relações de trabalho, conectando o mundo digital com o mundo físico. A indústria 4.0 teve seu alicerce no desenvolvimento da Inteligência Artificial (AI), com o propósito de automatizar o negócio do mercado econômico. Nessa compreensão, afirma Gaia

(2018, p. 57), “A quarta revolução das máquinas é marcada pela inclusão das redes de informatização no processo produtivo”.

Todavia, tanto no plano da produção industrial como no âmbito do setor de serviços, o qual merece destaque por ser objeto de estudo dessa pesquisa, a quarta revolução industrial, do mesmo modo que possibilitou uma certa autonomia aos trabalhadores, trouxe também vários problemas ligados à preservação dos direitos no âmbito do trabalho.

Assim, a inovação tecnológica fez surgir a precarização das relações de trabalho, cujo trabalhador começou a sofrer grande impacto sobre questões relacionadas à forma de se empregar. Novos modelos de trabalho foram sendo introduzidos no ambiente laboral através das modernas tecnologias da informação, tais como: o trabalho autônomo, o terceirizado e o *Uberizado*, meios que vêm engendrando cada vez mais a desregulamentação e a redução de direitos trabalhistas.

Nesse sentido, tende-se a confundir as relações de trabalho com as de emprego, considerando os requisitos que configuram a relação empregatícia. Diante desse aspecto, torna-se importante apresentar a diferença existente entre esses dois institutos que envolvem o Direito do Trabalho, uma vez que ao definir essas relações importa, posteriormente, em identificar os elementos que constituem o emprego.

2.1 RELAÇÃO DE TRABALHO *VERSUS* RELAÇÃO DE EMPREGO

Segundo Delgado (2019), o Direito considera nítida a diferença entre a relação de trabalho e a relação de emprego. Dessa forma, fazer tal distinção torna-se essencial para compreender melhor sobre o papel da Justiça do Trabalho. Nessa perspectiva, as considerações acerca desta distinção estão presentes não só no plano do Direito do Trabalho, mas na própria Constituição Federal do Brasil, em seus artigos 114 (com redação dada pela EC 45/04), I, VI, VII e IX e 7º, I, os quais ao longo do estudo, serão explanados detalhadamente.

No tocante à relação de trabalho, cabe salientar que, está associada ao envolvimento de todas as atividades que permeiam o labor humano. Alude-se para a representação de contrato de trabalho, que engloba as diversas formas laborais presentes no Direito do Trabalho: autônomo, avulso, eventual, estágio, entre outros. Com base nisso, Delgado (2019, p. 335) deixa claro que: “[...] muitas vezes, está-se utilizando a expressão relação de trabalho (ou contrato de trabalho) com o objetivo estrito de se referir às figuras técnico-jurídicas da relação empregatícia ou contrato empregatício”. A partir disso, compreende-se que o termo relação de trabalho ou

contrato de trabalho é empregado para apontar as características determinantes às relações de emprego ou ao contrato de emprego.

Isto posto, uma pessoa que exerce uma prestação de serviço a outra pode ser efetivada de várias formas. Sendo assim, numa relação em que surge o dever de prestar o serviço de forma pessoal, pode ser realizado sem que esteja presente o elemento da subordinação, e, conseqüentemente, esta relação ser caracterizada como um trabalho autônomo. Da mesma forma, pode existir uma obrigação de fazer em que haja a pessoalidade e a subordinação, mas, de maneira dispersa ou imprevisível, configurar um trabalho eventual. Com isso, apesar de os exemplos elencados não evidenciarem todos requisitos concernentes à relação de emprego, podem ser considerados como relações típicas de trabalho, já que aquela relação, na perspectiva técnica-jurídica, pertence a uma espécie característica destas.

Imperioso trazer à memória as alterações feitas no Poder Judiciário, especificamente, no que diz respeito à Justiça do Trabalho, segundo a qual estendeu a sua competência, por meio do exposto no artigo 114 (com redação dada pela EC 45/04) e incisos I, VI, VII e IX da CF/88, estendendo a competência da Justiça do Trabalho em processar e julgar as demandas provenientes das relações de trabalho:

Art. 114 Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar:

I – as ações oriundas da **relação de trabalho**, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios;

[...]

VI – as ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da **relação de trabalho**;

[...]

VII – as ações relativas às penalidades administrativas impostas aos empregadores pelos órgãos de fiscalização das **relações de trabalho**;

[...]

IX – outras controvérsias decorrentes da **relação de trabalho**, na forma da lei. (Grifo nosso).

Portanto, verifica-se que o termo relação de trabalho disposto no artigo 114 da Carta Magna, ocasionou grande questionamento no âmbito jurídico, pelo fato de que sua redação anterior à Emenda Constitucional (EC) nº 45/2004 previa a competência da Justiça do Trabalho para dirimir as ações judiciais entre trabalhadores e empregadores. Com a ampliação do dispositivo constitucional, à justiça trabalhista foi atribuída o dever de solucionar as demandas

resultantes de todo e qualquer trabalho¹, visto que antes eram tratadas distante da justiça especializada.

Importante frisar que, alguns tipos de trabalho estão previstos a título de Lei Complementar, tais como: a LC nº 150/2015, que rege sobre Lei dos Empregados Domésticos, ampliando direitos assegurados na Constituição Federal de 1988 (CF/88) não adotados aos empregados domésticos; as Leis nº 12.023/2009 e nº 12.815/2013, as quais legislam, respectivamente, sobre as atividades de movimentação de mercadorias em geral e sobre o Trabalho Avulso, e sobre Trabalho Portuário; a Lei nº 5.889/73, que determina as normas reguladoras do Trabalho Rural; a Lei n. 6.019/74, que trata sobre o Trabalho Temporário e a Lei nº 9.608/98, que estatui sobre o Trabalhador Voluntário.

Nessa compreensão, é preciso ainda salientar acerca da Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista), que modificou a Lei 6.019/74 (Trabalho Temporário) para regular sobre a terceirização, bem como introduziu o artigo 442-B na Consolidação das Leis do Trabalho com o intuito de facilitar a contratação de trabalhador autônomo em detrimento da contratação convencional. Assim expressa: “A contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º desta Consolidação.”

O artigo supracitado destaca sobre o modo de contratação. Então, uma pessoa pode ser contratada como trabalhador autônomo e desempenhar atividade subordinada, e ao mesmo tempo, cumprir com as condições elencadas nos artigos 2º e 3º da CLT, que integram uma relação de emprego. Neste caso, essa relação consistirá em uma relação empregatícia, em que haverá a figura do empregado e do empregador.

Dessa forma, a CF/88 disciplina em seu artigo 7º, I sobre a relação de emprego, concedendo aos trabalhadores urbanos e rurais uma garantia quanto à demissão arbitrária, sendo indispensável a edição de uma lei complementar para regulamentá-la.

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

¹ Sobre o termo trabalho, Delgado (2019, 333 - 334) aborda que: “Evidentemente que a palavra trabalho, embora ampla, tem uma inquestionável delimitação: refere-se a dispêndio de energia pelo ser humano, objetivando resultado útil (e não dispêndio de energia por seres irracionais ou pessoa jurídica). Trabalho é atividade inerente à pessoa humana, compondo o conteúdo físico e psíquico dos integrantes da humanidade. É, em síntese, o conjunto de atividades, produtivas ou criativas, que o homem exerce para atingir determinado fim”. Também segundo Leite (2019, p. 47), “Na sociedade contemporânea, o trabalho passa a ser um direito ao mesmo tempo humano e fundamental. É direito humano porque reconhecido solenemente nos documentos internacionais, desde o Tratado de Versalhes, de 1919. A Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948 reconhece, em seu art. 23º, n. 1, in verbis: Toda a pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha do trabalho, a condições equitativas e satisfatórias de trabalho e à proteção contra o desemprego”.

I – **relação de emprego** protegida contra a despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos (Grifo nosso).

Já a relação de emprego, segundo Leite (2019, p.246), “ocupa-se de um tipo específico da atividade humana: o trabalho subordinado, prestado por um tipo especial de trabalhador, que é o empregado”. Nesse viés, observa-se que a relação de emprego está voltada para a presença do vínculo jurídico entre a pessoa do empregado e a do empregador.

Quanto ao empregado, é relevante destacar a sua definição tendo com fundamento o exposto do artigo 3º da CLT: “Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”. Em vista disso, percebe-se que, para que se constitua na relação a figura do empregado é necessário existir as seguintes condições: pessoalidade, não eventualidade, subordinação e onerosidade.

Sobre isso, Delgado (2019, p. 419) afirma que: “Empregado é toda pessoa natural que contrate, tácita ou expressamente, a prestação de seus serviços a um tomador, a este efetuados com pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação”. Portanto, a existência desses elementos fático-jurídicos é o que faz identificar na relação empregatícia a pessoa do empregado.

Por outro lado, a pessoa do empregador está disposta no caput do art. 2º da CLT que, “Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços”. Assim, observa-se que a figura do empregador está vinculada à pessoa do empregado, vez que havendo relação firmada por um tomador de serviços, esse será o empregador. Portanto, entende-se que: “Empregador define-se como a pessoa física, jurídica ou ente despersonalizado que contrata a uma pessoa física a prestação de seus serviços, efetuados com pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e sob sua subordinação” (DELGADO, p. 493, 2019). Infere-se, a partir disso, que o empregador se relaciona inteiramente com os pressupostos jurídicos da relação de emprego, isto é, pela existência da pessoa do empregado à mando dos serviços do empregador.

Diante do exposto, faz-se necessário apontar detalhadamente as características que perpassam os critérios dessa relação, visto que a existência do vínculo empregatício está intrinsicamente ligada ao fato de observar se há ou não a presença desses requisitos. Por este motivo, será realizada a seguir a análise dos pressupostos legais que configuram as relações de emprego segundo à CLT.

2.2 ELEMENTOS JURÍDICOS DA RELAÇÃO EMPREGATÍCIA

Determinar a relação empregatícia torna-se fundamental para a legislação estabelecida pelo Direito do Trabalho, uma vez que alcança as formas de assegurar às pessoas envolvidas os direitos e deveres, assim como os princípios dessa relação, especificamente no que tange as novas configurações de realização laboral. A relevância em analisar com afinco a presença ou não do vínculo empregatício contribui, sobretudo, para que não haja a supressão de diferentes categorias de trabalhadores no sistema laboral, em especial os que desenvolvem atividade de transporte de passageiros através de aplicativo.

Assim, identificar os requisitos que configuram a relação de emprego permeia, obrigatoriamente, em traçar a diferença entre a pessoa do empregado e a do empregador, segundo a qual, já foi realizada. Então, a partir do conceito legal do art. 3º da CLT, depreende-se que a delimitação da pessoa do empregado está ligada à composição de quatro requisitos essenciais ao reconhecimento do vínculo laboral, quais sejam: a pessoalidade, a não eventualidade ou habitualidade, a onerosidade e a subordinação.

Diante desses aspectos, serão levantadas algumas considerações relevantes sobre os elementos da relação de emprego, tal como será apontada a importância de estarem todos reunidos na relação, sob pena de desconfigurar o vínculo empregatício.

2.2.1 Pessoalidade

Como requisito, a pessoalidade está inserida na relação empregatícia sob a direção de que o trabalho deve ser executado somente por pessoa física, qual seja, a pessoa natural, impedindo totalmente a pessoa jurídica de ocupar o status de empregado. Em regra, o liame jurídico firmado no contrato de trabalho relativo à figura do empregado deve ser *intuitu personae*, isto é, o empregado necessita desempenhar seu ofício de forma pessoal, salvo em caso eventual e com anuência do empregador, a qual poderá ser tácita ou de maneira expressa. Sobre isso, Barros (2016, p. 174) diz: “O pressuposto da pessoalidade exige que o empregado execute suas atividades pessoalmente, sem se fazer substituir, a não ser em caráter esporádico, com aquiescência do empregador. Resulta daí que empregado é sempre pessoa física”.

Insta dizer que, não existe pessoalidade quanto à pessoa do empregador, recaindo como dito antes, unicamente sobre o empregado, uma vez que aquele tanto pode ser pessoa física como pessoa jurídica, ou até mesmo, um ente despersonalizado. Desse modo, pode haver mudança na organização da empresa sem que exista alteração no contrato no tocante ao

empregado. Sobre isso, os artigos 10, 448 e 448-A da CLT aduzem sobre o instituto da sucessão empresarial ou de empregadores:

Art. 10 - Qualquer alteração na estrutura jurídica da empresa não afetará os direitos adquiridos por seus empregados.

Art. 448 - A mudança na propriedade ou na estrutura jurídica da empresa não afetará os contratos de trabalho dos respectivos empregados.

Art. 448-A. Caracterizada a sucessão empresarial ou de empregadores prevista nos arts. 10 e 448 desta Consolidação, as obrigações trabalhistas, inclusive as contraídas à época em que os empregados trabalhavam para a empresa sucedida, são de responsabilidade do sucessor. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

Vale ressaltar que, o elemento da pessoalidade na relação de emprego está associado ao aspecto da infungibilidade da prestação, no que diz respeito ao empregado (DELGADO, 2019). Com isso, não é devido fazer substituição do empregado por outro, exceto quando existir o consentimento do empregador ou em situações, as quais são autorizadas através de lei, como nos casos de férias, licença para cumprimento de mandato sindical e licença-gestante. Em tais situações, há somente a suspensão ou interrupção do contrato de trabalho, sem que se desconstitua o requisito da pessoalidade na relação empregatícia.

Por fim, como característica da pessoalidade, pode-se dizer que o contrato tem natureza personalíssima, ou seja, a prestação de serviços não pode ser transportada nem a herdeiros e nem a sucessores. Assim sendo, com a morte do empregado, o contrato de trabalho se extingue. Isso leva em consideração o fato de, no ato da contratação do empregado, se estabelecer critérios específicos à ocupação do cargo e a competência para executar a atividade.

2.2.2 Não Eventualidade ou Habitualidade

O requisito da não eventualidade se refere ao período de trabalho destinado à prestação da atividade realizada pelo empregado. Salienta-se que, o trabalho deve ser de cunho habitual, ou seja, a eventualidade ou a imprevisibilidade não pode existir na relação de emprego. De acordo com esse entendimento, Leite (2019, p. 249) deixa claro que:

O contrato de trabalho exige uma prestação de serviço de forma habitual, constante e regular, levando-se em conta um espaço de tempo ou uma tarefa a ser cumprida. Assim, o trabalho eventual, esporádico, a princípio, não tipifica uma relação empregatícia.

Há de se ressaltar que, sobre o elemento da não eventualidade, o Direito do Trabalho traz duas perspectivas, mais especificamente, com relação ao caráter da permanência na relação

de emprego. A priori, observa-se que o pressuposto da não eventualidade está associado ao contrato de emprego, sendo conduzido pelo princípio da continuidade, segundo o qual, estimula-se a executar o trabalho por tempo indeterminado, ressalvados alguns contratos já estipulados. A posteriori, atribui-se o aspecto permanente à natureza da relação empregatícia.

Imperioso salientar que o Direito do Trabalho apresenta divergências no sistema doutrinário, jurisprudencial e até mesmo na legislação brasileira no que se refere ao elemento jurídico da não eventualidade (DELGADO, 2019). Sobre o aspecto da lei, a CLT traz em seu artigo 3º, caput, o texto: “Considera-se empregado toda pessoa física que prestar *serviços de natureza não eventual* a empregador, sob a dependência deste e mediante salário” (Grifo nosso), afim de elucidar o requisito jurídico da relação, uma vez que, mesmo existindo os requisitos da pessoalidade ou da subordinação, o prestador de serviços de natureza eventual não será considerado empregado, mas sim, um trabalhador eventual.

Quanto ao aspecto doutrinário, o requisito da não eventualidade é revelado através da concepção da eventualidade. Isso ocorre por meio de várias teorias, com o objetivo de tornar claro o reconhecimento desse elemento fático-jurídico, tais quais: a teoria da descontinuidade, a teoria do evento, a teoria dos fins do empreendimento e a teoria da fixação jurídica (DELGADO, 2019).

No tocante à teoria da descontinuidade, observa-se que a eventualidade existe por revelar uma suspensão ou descontinuidade no trabalho, ou seja, dispõe de um serviço fracionado e disperso no tempo. Delgado (2019) ressalta que a teoria em análise não é admitida pela CLT por manifestar, notadamente, na redação do art. 3º da CLT, o termo não eventual em vez de natureza contínua, atribuído ao elemento fático-jurídico da relação como evidencia o caput do art. 1º da LC nº 150/2015:

Ao empregado doméstico, assim considerado aquele que presta *serviços de forma contínua* subordinada, onerosa e pessoal e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas, por mais de 2 (dois) dias por semana aplica-se o disposto nesta Lei. (Grifo nosso)

Cumpramos ressaltar o que Barros (2016) comenta sobre a teoria da descontinuidade, esclarecendo que, embora ocorra uma prestação de serviço descontínuo, ainda assim, a atividade pode ser julgada como não eventual, conforme acontece com os professores, que ministram uma disciplina específica em dias preestabelecidos da semana. Nessa situação, o professor, assim como a instituição de ensino, compreende que o serviço necessita ser repetido nos dias acordados, porém, isso não implica que o trabalho tenha natureza eventual.

Com relação à teoria do evento, tem-se que a eventualidade se materializa através de uma circunstância especial e particular, isto é, uma situação específica que motiva determinado trabalho. Para Jorge Neto e Cavalcante (2019, p. 379), “a prestação de serviços ocorre por um fato determinado e esporádico para o tomador. A eventualidade está atrelada à duração do evento”. Portanto, a durabilidade do serviço será de acordo com o evento, sendo os acontecimentos os indicadores reais para distinguir se o trabalho é ou não eventual.

Por seu turno, a teoria dos fins do empreendimento é a teoria mais acolhida entre as quatro analisadas, tendo como base o caso específico e a finalidade da empresa para que o serviço seja executado (DELGADO, 2019). Assim, de acordo com essa teoria, entende-se que a eventualidade estará presente quando o trabalhador for designado a desenvolver uma atividade diferente da que é proposta pela empresa, caracterizando um trabalho imprevisível e de pouca duração. Como exemplo disso, Gaia (2018) cita o caso de um trabalhador que exerce a função de encanador e é contratado por uma escola com o intuito de reparar a tubulação. Nesse caso, ele é caracterizado como trabalhador eventual.

E por último, a teoria da fixação jurídica, a qual se justifica através de ser eventual o trabalhador que não é estável à fonte alguma de trabalho, tendo vários empregadores ao mesmo tempo, ao passo que o empregado está ligado a somente uma fonte de trabalho (DELGADO, 2019).

Diante das informações mencionadas, de forma geral, na relação de emprego não há espaço para o serviço prestado de maneira eventual, já que essa se apresenta em forma esporádica, descontínua. Portanto, embora seja desenvolvido um trabalho por tempo determinado, a permanência deve ser atributo essencial do trabalho nesta relação, para que se configure vínculo empregatício. Ademais, segundo Delgado (2019), para que se configure o trabalho eventual, não se deve ter como base somente um aspecto teórico, mas, faz-se necessário ajustar todas as teorias elencadas sobre a eventualidade.

2.2.3 Onerosidade

A onerosidade, outro requisito essencial da relação empregatícia, refere-se ao pagamento devido ao empregado pelo empregador equivalente ao trabalho desenvolvido. Nesse sentido, há de ser mensurado uma contraprestação salarial, que corresponde à quantia necessária e firmada no contrato de trabalho a cargo do empregador como vantagem ao obreiro, em razão do serviço convencionado (DELGADO, 2019).

Fica claro, portanto, que a natureza da onerosidade no labor está consubstanciada no acordo firmado anteriormente entre as partes da relação contratual. Isto posto, importa dizer que, segundo Delgado (2019), o trabalho oneroso não é exclusivamente pressuposto do vínculo empregatício por configurar mera recompensa pelo fornecimento de um serviço, representando um caráter objetivo da onerosidade. Mas, acima de tudo, por incluir como requisito no contrato uma prévia negociação entre os sujeitos da relação, principalmente intentada pelo empregado, a qual resultará numa contraprestação pela atividade realizada, tipificando de acordo com Delgado (2019), o aspecto subjetivo do elemento em análise.

Com efeito, a remuneração pelo trabalho é condição inerente à existência da onerosidade, paga através de salário prefixado ou variável, por meio de percentuais legalmente estipulados, gratificações ou vantagens devidas, ou sobre o período consumido para a execução do serviço. Sobre isso, a CLT nos traz detalhadamente em seus artigos como o pagamento pode ser determinado. A saber:

Art. 458 - Além do pagamento em dinheiro, compreende-se no salário, para todos os efeitos legais, a alimentação, habitação, vestuário ou outras prestações "in natura" que a empresa, por força do contrato ou do costume, fornecer habitualmente ao empregado [...].

Art. 459 - O pagamento do salário, qualquer que seja a modalidade do trabalho, não deve ser estipulado por período superior a 1 (um) mês, salvo no que concerne a comissões, percentagens e gratificações.

Art. 483 - O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:

g) o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários.

É oportuno dizer que, consoante Leite (2019), o trabalho desempenhado em razão de serviços voluntários ou beneficentes a entidades filantrópicas ou religiosas não configura onerosidade para o Direito do Trabalho como pressuposto da relação empregatícia, já que nesse plano, há uma efetiva intenção de ofertar gratuitamente a prestação dos serviços, o que distingue do trabalho remunerado. Nesse contexto, o art. 1º, § único da Lei 9.608/98 aduz: “O serviço voluntário não gera vínculo empregatício, nem obrigação de natureza trabalhista previdenciária ou afim”. Nesse aspecto, é indispensável a prévia negociação da contraprestação a fim de obter proveito econômico pelo cumprimento da atividade prestada.

2.2.4 Subordinação

Em última análise, tem-se a subordinação como requisito essencial à relação empregatícia, cuja doutrina majoritária a destaca como sendo um dos elementos fático-jurídicos

mais determinantes para o Direito do Trabalho, pois é ela quem delimita melhor a aplicabilidade da legislação trabalhista, no que tange a diferenciação entre o trabalho subordinado e o trabalho autônomo. Assim, numa análise de reconhecimento de vínculo empregatício, a subordinação é o pressuposto mais enigmático e relevante do tipo jurídico, visto as transformações históricas por quais passaram as relações de trabalho, dado ao desenvolvimento de várias novas técnicas laborais.

A subordinação de maneira geral se manifesta através da submissão na relação, que ocorre entre empregado ao cumprir ordens oriundas da figura do empregador. Nesse viés, a CLT prevê em seu art. 3º a expressão dependência para tratar da subordinação, apresentando-se como termo sinônimo para o Direito do Trabalho. Contudo, segundo Leite (2019), a dependência existe não entre empregado e empregador, mas na relação de empregado e o serviço prestado pelo estímulo físico, mental ou intelectual humano, o qual está submetido ao poder de um dirigente, representado pela figura do empregador.

Diante desse aspecto, observa-se que a subordinação opera junto a execução da prestação do serviço e não em relação à figura do empregado, fato esse determinante para que se configure a natureza jurídica da subordinação. De acordo com Delgado (2019), o elemento em discussão decorre indubitavelmente do contrato firmado entre o empregado e o tomador de serviços, de modo que esse mantém total controle da realização do trabalho desempenhado por aquele.

Conforme a doutrina brasileira, existem três hipóteses da subordinação, a saber: a econômica, a técnica e a jurídica. Para melhor compreensão em relação às características desse elemento, far-se-á comentário sobre cada uma das circunstâncias elencadas.

No que concerne à subordinação econômica, tem-se o empregado, no seu estado de hipossuficiência, como absoluto dependente do trabalho e conseqüentemente do salário para a manutenção de sua sobrevivência. Consoante Barros (2016), ainda que o empregado necessite do salário para garantir o seu sustento, pode haver vício na condição, pois o fundamento ocorre diante de um requisito extrajurídico. Da mesma maneira, o empregado pode ser bem estruturado economicamente e não depender de seu trabalho para subsistir.

Já a subordinação técnica provém dos ensinamentos técnicos do empregador ao empregado na realização do serviço. Para Delgado (2019, p. 351), “A fragilidade da noção de dependência técnica é flagrante”, o que a torna inconcebível para a maioria dos doutrinadores. Para que a subordinação esteja presente na relação, não necessariamente, é preciso que o empregado seja conduzido tecnicamente pelo empregador, uma vez que o direcionamento pode ser disposto por assistentes da empresa com as mesmas habilidades técnicas do seu superior.

Da mesma forma, pode acontecer de o empregado possuir mais experiência técnica que seu dirigente, o que remete a uma dependência inversa na relação.

Por seu turno, a subordinação jurídica deriva do negócio jurídico simbolizado pelo contrato de trabalho. Para Nascimento (2019), esse tipo de subordinação é condição de dependência real do empregado ao empregador, segundo a qual esse tem o poder dirigente de ordenar obrigações àquele numa relação de submissão. A partir disso, é inequívoca a existência da subordinação na relação empregatícia quando há a manifestação de direção do tomador de serviços, designando os comandos para o cumprimento da atividade contratada, o que torna diferente de uma relação de trabalho autônomo. A doutrina dominante defende a subordinação jurídica como critério decisivo em questões de reconhecimento de vínculo empregatício.

É imperioso ressaltar que, a subordinação jurídica, como fenômeno, apresenta-se sob três visões distintas: a subjetiva ou clássica, a objetiva e a estrutural. No que diz respeito ao aspecto subjetivo, a subordinação decorre do contrato de trabalho. Expressa-se por meio da dependência existente entre a figura do empregado e o poder diretivo do empregador, em que esse detém o controle das regras na relação. Esse fenômeno pode ser revelado na forma de como a atividade laboral é executada.

Sob a ótica objetiva, a subordinação jurídica se refere à forma de como o serviço é realizado e não se limita apenas ao sujeito empregador. Nessa concepção, predomina a relação entre o empregado e o empregador no que tange às intenções da atividade desempenhada.

E por fim, a visão estrutural, que inclui o trabalhador na atividade econômica do tomador de serviços, numa conexão sistêmica e operacional, que independe de regras ou ordens diretas emanadas do empregador. Nesse caso, não há interesse em que o empregado esteja alinhado com os objetivos da empresa, mas que permaneça engajado com a operacionalidade dela.

Insta esclarecer que, as três perspectivas listadas sobre a subordinação jurídica devem ser empregadas tendo como fundamento a coerência e o equilíbrio, visto que a harmonia entre elas possibilita conciliar o pensamento jurídico sobre as transformações nas relações de trabalho, tendo como objetivo o alcance das garantias fundamentais no âmbito trabalhista.

Diante do exposto, observa-se que, com as transformações tanto nas organizações como nas relações de trabalho, o homem cada vez mais vem procurando inovar o seu modo de trabalhar, buscando a utilização de mecanismos tecnológicos para o desenvolvimento de atividades laborais. Todavia, os novos modelos de trabalho provenientes da inovação tecnológica vêm suportando obscuridades no que tange ao reconhecimento do vínculo empregatício, principalmente ao distinguir o elemento configurador da subordinação na relação laboral.

Por conseguinte, os entraves no âmbito trabalhista se tornam cada vez mais presentes em razão da complexidade em definir o trabalhador autônomo diante de tantas novidades no trabalho, sobretudo as que são desenvolvidas através da tecnologia. Assim, devido às novas maneiras de labor disfarçarem o elemento da subordinação, aplicando a elas um aspecto de autonomia, faz-se necessário realizar um breve estudo acerca do trabalho autônomo, tecendo algumas características e distinções em meio ao trabalho subordinado.

2.3 TRABALHO AUTÔNOMO

Conforme Delgado (2019, p. 397), “O trabalhador autônomo consiste, entre todas as figuras próximas à do empregado, naquela que tem maior generalidade, extensão e importância sociojurídica no mundo contemporâneo”. Isso é mais evidente quando se tem uma imensa diversidade de relações autônomas, se distanciando cada vez mais da relação de emprego. Pois, o aspecto fundamental do serviço autônomo está ligado à independência do trabalhador, vez que não existe subordinação à figura do empregador na execução da atividade. Com efeito, a autonomia é o oposto da subordinação (DELGADO, 2019).

Desse modo, cabe mencionar alguns pontos que podem distinguir o trabalhador autônomo do empregado. O primeiro deles é que, conforme entendimento de Delgado (2019), o trabalhador autônomo é desenvolvido sem o elemento da pessoalidade, pois por meio da fungibilidade, a prestação de serviços pode ser admitida tanto por pessoas físicas como jurídicas. Além disso, o trabalho autônomo não está sujeito aos comandos de um dirigente, pois o trabalhador atua de forma espontânea na execução de seu ofício, excluindo o requisito da subordinação. O trabalhador autônomo, além de instituir o tempo e as próprias diretrizes como proposta de seu serviço, também está disposto a admitir os riscos da atividade (JORGE NETO; CAVALCANTE, 2019).

Já o empregado, para Jorge Neto e Cavalcante (2019), exerce seu trabalho com submissão ao poder diretivo do empregador. Esse, por sua vez, possui total responsabilidade do negócio, configurando o aspecto da subordinação. Ainda, no exercício de sua função, o empregado está sujeito à fiscalização e a sofrer advertência do seu superior. De acordo com Jorge Neto e Cavalcante (2019, p.403), “o objeto da contratação não é o resultado do trabalho e sim a própria prestação dos serviços. Vale dizer: é um trabalhador por conta e risco alheio”.

Portanto, o trabalhador na atividade autônoma se diferencia do empregado em razão de justamente não existir o elemento da subordinação. Pois, mesmo existindo os requisitos da pessoalidade, onerosidade e a não eventualidade, a relação autônoma afastará a característica

de empregado prevista no art. 3º da CLT. Contudo, o trabalhador autônomo será tutelado pela Lei 13.467/2017, que regulamenta o serviço autônomo.

Imperioso destacar que, a Lei 13.467/2017 acrescentou o art. 442-B na CLT, nestes termos: “A contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º desta Consolidação”. Contudo, a Medida Provisória (MP) 808/2017 atribuiu nova redação ao art. 442-B da CLT para ajustar o texto normativo, nestas palavras:

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

§ 1º É vedada a celebração de cláusula de exclusividade no contrato previsto no caput.

§ 2º Não caracteriza a qualidade de empregado prevista no art. 3º o fato de o autônomo prestar serviços a apenas um tomador de serviços.

§ 3º O autônomo poderá prestar serviços de qualquer natureza a outros tomadores de serviços que exerçam ou não a mesma atividade econômica, sob qualquer modalidade de contrato de trabalho, inclusive como autônomo.

§ 4º Fica garantida ao autônomo a possibilidade de recusa de realizar atividade demandada pelo contratante, garantida a aplicação de cláusula de penalidade prevista em contrato.

§ 5º Motoristas, representantes comerciais, corretores de imóveis, parceiros, e trabalhadores de outras categorias profissionais reguladas por leis específicas relacionadas a atividades compatíveis com o contrato autônomo, desde que cumpridos os requisitos do caput, não possuirão a qualidade de empregado prevista no art. 3º.

6º Presente a subordinação jurídica, será reconhecido o vínculo empregatício.

§ 7º O disposto no caput se aplica ao autônomo, ainda que exerça atividade relacionada ao negócio da empresa contratante.

A partir disso, percebe-se que a MP 808/2017 modificou o art. 442-B da CLT com o intuito de impedir a declaração do vínculo empregatício entre as possibilidades de admissão do trabalhador autônomo. Porém, embora tenha havido o empenho na elaboração da Medida Provisória, essa não foi examinada pelo Congresso e teve sua vigência encerrada em 23/04/2018. Com isso, através da Portaria do Ministério do Trabalho nº 349/2018 reconstituiu as formas de admissão do trabalhador autônomo vaticinado na MP nº 808/2017, reproduzindo quase todo o texto anterior, com a seguinte redação:

Art. 1º A contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º do Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943, que aprova a Consolidação das Leis do Trabalho.

§ 1º Não caracteriza a qualidade de empregado prevista no art. 3º da Consolidação das Leis do Trabalho o fato de o autônomo prestar serviços a apenas um tomador de serviços.

§ 2º O autônomo poderá prestar serviços de qualquer natureza a outros tomadores de serviços que exerçam ou não a mesma atividade econômica, sob qualquer modalidade de contrato de trabalho, inclusive como autônomo.

§ 3º Fica garantida ao autônomo a possibilidade de recusa de realizar atividade demandada pelo contratante, garantida a aplicação de cláusula de penalidade, caso prevista em contrato.

§ 4º Motoristas, representantes comerciais, corretores de imóveis, parceiros, e trabalhadores de outras categorias profissionais reguladas por leis específicas relacionadas a atividades compatíveis com o contrato autônomo, desde que cumpridos os requisitos do caput, não possuirão a qualidade de empregado prevista o art. 3º da Consolidação das Leis do Trabalho.

§ 5º Presente a subordinação jurídica, será reconhecido o vínculo empregatício. (Portaria do Ministério do Trabalho nº 349/2018).

Em vista dos dispositivos supracitados, ao inserir os §§ 1º e 2º ao art. 442-B da CLT, percebe-se que houve a ideia de conceber uma pretensão positiva ao trabalhador autônomo, deixando-o numa posição confortável, na qual não configuraria vínculo empregatício em relação à prestação de serviço para apenas um empregador ou ao que exerça a mesma atividade-fim.

Todavia, a Reforma Trabalhista trata sobre a relação de emprego, inserindo na CLT critérios para a sua contratação, os quais são determinados pelos elementos fático-jurídicos, que constituem essa relação. Apesar disso, Delgado (2019) aponta para possibilidade de simulação de um contrato autônomo como forma de desconfigurar a relação empregatícia. Sobre isso, Delgado (2019, p. 400) deixa claro que:

Em síntese: se se tratar, na vida real, de mera roupagem simulatória de contrato de trabalho autônomo, uma vez que configurados os elementos da relação de emprego, esta relação empregatícia criteriosamente regulada pela Constituição da República, por dezenas de Convenções Internacionais da OIT ratificadas pelo País, por notáveis Declarações Internacionais subscritas pelo Brasil (ilustrativamente, Declaração Universal dos Direitos do Homem, da ONU, de 1948, e Declaração de Filadélfia, anexa à Constituição da OIT, de 1944), a par da Consolidação das Leis do Trabalho e diversas outras leis trabalhistas conexas, deve, sim, ser reconhecida, com todos os correspondentes efeitos jurídicos.

Desse modo, o ordenamento jurídico trabalhista deve levar em consideração o princípio da primazia da realidade, analisando o caso concreto, sob pena de o magistrado considerar nulos os atos praticados, conforme o art. 9º da CLT aduz: “Serão nulos, de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação”, uma vez que há evidências de fraude no contrato de trabalho.

Vale destacar, entre tantos modelos de trabalho, sobretudo nas atividades movidas à internet, a exemplo dos serviços de transporte de passageiros por aplicativos, grande parte dos trabalhadores que exercem esse serviço, ainda não são reconhecidos verdadeiramente como empregados, por muitas vezes, nessa relação, a subordinação ficar omissa e os trabalhadores serem subjugados como autônomos. Essa espécie de autonomia aparente tem resultado

excessivos embaraços no âmbito trabalhista, especialmente, porque a estes trabalhadores não são preservadas as garantias constituídas pelo Direito do Trabalho.

Em razão disso, no capítulo seguinte, será traçada análise sobre as novas relações laborais, bem como o processo de *Uberização* do trabalho com ênfase no transporte de passageiros via aplicativos, mais especificamente o fenômeno da empresa Uber. O estudo é premente e visa tecer observações a respeito das características desse novo modelo de trabalho, seu funcionamento, assim como buscar entender qual o posicionamento jurídico em outros universos sobre o reconhecimento ou não do vínculo empregatício, e ainda, o que regulamenta essa atividade inovadora aqui no Brasil.

3 UBERIZAÇÃO: AS NOVAS RELAÇÕES DE TRABALHO

As inovações tecnológicas têm causado mudanças nas relações sociais, bem como a modernização nas relações laborais, causando grandes descobertas no desenvolvimento do mercado econômico, numa perspectiva de progresso tecnológico entre pessoas e empresas. Assim, torna-se imprescindível trazer à tona, o modelo inovador da *Uberização*, que segundo Delgado (2017, p. 10) é:

[...] uma ferramenta tecnológica recente surgida no campo da prestação de serviços por pessoas humanas nas sociedades massivas contemporâneas: a denominada *Uberização*, neologismo resultante da plataforma digital capitaneada pela empresa multinacional de origem norte-americana, denominada Uber.

É comum haver transformações nas condições de trabalho entre seus modos de produção, uma vez que surgem novos meios de realização de emprego. Todavia, deve-se atentar à construção de uma aparência para oportunidades de emprego, com medidas que visam flexibilizá-las ou precarizá-las. Esse acontecimento não vem sendo observado pelas normas jurídicas, visto que ainda não existe previsão no ordenamento brasileiro.

Para Abílio (2017), a *Uberização* é:

Refere-se a um novo estágio da exploração do trabalho, que traz mudanças qualitativas ao estatuto do trabalhador, à configuração das empresas, assim como às formas de controle, gerenciamento e expropriação do trabalho. Trata-se de um novo passo nas terceirizações², que, entretanto, ao mesmo tempo que se complementa também pode concorrer com o modelo anterior das redes de subcontratações compostas pelos mais diversos tipos de empresas (ABÍLIO, 2017, p. 02).

Assim, entende-se que esse modelo representa bem a produção de lucro, cuja característica é definida pelo alto rendimento das empresas, diminuição de custos e isenção de toda e qualquer responsabilidade. Para Abílio (2017), todos os riscos e as despesas são de incumbência dos trabalhadores que desempenham os serviços cadastrados em plataformas, através de meios próprios, quais sejam: máquinas, ferramentas, utensílios, veículos etc., sem que haja o desperdício do domínio da mão de obra.

Segundo o exposto, observa-se que, a eclosão da *Uberização* contribuiu com o processo de transformação do trabalhador em uma espécie de microempreendedor, atribuindo-lhe uma

² Sobre o instituto da terceirização, Delgado (2019, p.541) ressalta que: “é o fenômeno pelo qual se dissocia a relação econômica de trabalho da relação *jus trabalhista* que lhe seria correspondente. Por tal fenômeno insere-se o trabalhador no processo produtivo do tomador de serviços sem que se estendam a este os laços *jus trabalhistas*, que se preservam fixados com uma entidade interveniente”.

falsa autonomia, como se configura no sistema do trabalho terceirizado, que de acordo com Antunes (2020, p. 55):

Em nossa formulação, a terceirização se tornou outro mecanismo vital do capitalismo para intensificar a exploração do mais-valor, ampliando o espaço de incidência do valor tanto na indústria como na agricultura e, sobretudo nas últimas décadas, nos serviços [...]. Esse complexo mecanismo opera no sentido de aumentar de modo significativo a massa de mais-valor extraída nesses setores e ramos, desprezados no passado pelo capitalismo.

No entanto, a *Uberização* vem suplantando normas e costumes já consolidados na formação do Direito do Trabalho, uma vez que este foi conquistado em tempos distantes, cuja *internet* ainda não havia sido descoberta. Nesse viés, observa-se que sucedeu uma nova época, a era da tecnologia, cuja concentração de mercado destina-se à economia de compartilhamento, tornando, gradativamente, mais eficiente a procura por serviços através de plataformas digitais.

Com isso, ao longo do tempo, várias mudanças ocorreram no âmbito do trabalho, principalmente em relação à concepção de dispositivos em rede, que tanto favorece a expansão tecnológica. Porém, em que pese o sucesso do novo sistema de trabalho, ressalta-se que a *Uberização* tem levantado grandes debates acerca do Direito Trabalhista e transformado as organizações já conhecidas no mercado. Por isso, faz-se necessário trazer à baila, qual seja o motivo da *Uberização* se preservar de maneira tão veloz, ao ponto de quebrar paradigmas.

Primeiramente, considera-se que a propagação da internet e, em seguida, o avanço da tecnologia contribuíram de forma preponderante para o advento da *Uberização*, de modo que várias esferas da sociedade foram gradativamente, encontrando novas possibilidades, inclusive uma nova maneira de desempenhar o trabalho, usando os recursos tecnológicos como aliados.

Nesse contexto, a *internet* junto à tecnologia de informação possibilitou métodos simples, eficientes e seguros àqueles que buscavam utilizar os métodos digitais, para conectarem empresas, organizações e usuários, através do compartilhamento de dados. Nesse pensamento, Antunes (2020, p. 29) afirma, “se parece evidente que a produção de mercadorias, em sentido amplo, vem se metamorfoseando significativamente a partir da introdução do universo informacional-digital”.

Não obstante, a utilização dos recursos digitais no mercado de aplicativos tem sido um fator primordial para a conquista da *Uberização*, visto que a procura por tais recursos no exercício da atividade fez com que os custos se tornassem cada vez mais acessíveis. Com base nisso, conforme a procura por atividades laborais através de tecnologias aumentou, houve também um grande impacto nas relações de trabalho, ocorrendo o que Antunes (2019, p. 15)

chama de, “novas formas de exploração do trabalho”. Uma transformação na organização da estrutura laboral foi sendo construída, assim como foi sendo inserida a atividade programada através de comandos, cuja modalidade oferece ao trabalhador uma independência aparente ao prestar o serviço.

Segundamente, o crescimento desenfreado de desempregados colaborou fortemente para que a *Uberização* se tornasse o suporte basilar do novo modelo de trabalho, numa sociedade visivelmente afetada pelas tecnologias de informação, corroborando o que Godinho (2017, p.161) chama de: “o desemprego como estratégia no capitalismo de finanças”.

Como consequência, à medida que a força de trabalho aumenta, maior é a probabilidade de as relações serem desregulamentadas, causando um processo de instabilidade e insegurança, nas atuais formas laborais. Nesse contexto, Antunes (2019, p. 16. Grifo nosso) chama atenção para a novas modalidades de trabalho, uma vez que, “Com o *trabalho on-line*, que gera uma forte ampliação do tempo disponível para o trabalho, amplia-se ainda mais o que venho denominando *escravidão moderna na era digital*”. Isso se torna ainda mais perceptível, quando o Estado é cúmplice ao naturalizar as inovações laborais, flexibilizando cada vez mais os direitos do trabalhador.

Por conseguinte, as várias formas de mercado *on-demand*³, que caracterizam o processo de *Uberização*, conduzem à representação de uma certa independência daqueles que exercem essa atividade, e, evidentemente, assumem seus propósitos financeiros. Portanto, a *Uberização* das relações de trabalho traz a ideia de que as empresas prestadoras de serviços, atuantes no compartilhamento de dados através de plataformas digitais se aproveitam demasiadamente da mão de obra, mascarando uma relação de colaboração entre os “parceiros”, como são denominados, atingindo o verdadeiro propósito dessa inovação, qual seja: "o de permitir a exploração do trabalho sem quaisquer limites legais que geram custo à produção, com o argumento retórico da perda da centralidade do trabalho" Maior (2017, p. 44-45).

Por fim, apesar de várias empresas exercerem a modalidade *Uberização* nas relações de trabalho, utilizando as chamadas plataformas *Peers*⁴, com acesso a diferentes recursos e à atuação diversificada, como: serviço de transporte (*Uber, Lyft, Zipcar e Autosshare*), varejo

³ Conforme Gaia (2018), com base em Signes (2017), a modalidade *on-demand* refere-se um tipo de negócio que utiliza tecnologias virtuais por meio de plataformas digitais, em que fica à disposição do consumidor para solicitar a demanda aos prestadores de serviços, que fazem parte de grupos grandes. Esse modelo gera uma diminuição dos tipos de contratos permanentes de trabalho, pois, para a empresa é mais lucrativo ter prestadores de acordo com a sua necessidade do que ter trabalhadores fixos.

⁴ Com base em Slee (p. 47, 2017), “Um caminho para entender a maquiagem da Economia do Compartilhamento é olhar para uma organização chamada Peers. Criada em 2013, descreve-se como ‘uma organização de base, dirigida pelos próprios membros, que dá suporte ao movimento da Economia do Compartilhamento’”.

(Etsy), hospedagem (*Airbnb e Worldpackers*), indicações sobre trânsito (*Waze*) e alimentação (*Ifood, Rappi, Uber Eats*), este trabalho tem como ênfase a empresa Uber, por ser considerada uma das marcas mais conhecidas e atuantes no segmento da *Uberização* pelo mundo, sobretudo no Brasil. Por este motivo, faz-se necessário tecer uma análise sobre a referida empresa, cujo destaque tem atraído discussões relevantes na esfera jurídica, causando grandes prejuízos à comunidade de motoristas de passageiros mediante aplicativo, tal como não dispõem de uma lei, que realmente assegure seus direitos.

3.1 A EMPRESA UBER: O FENÔMENO

Segundo Alves (2019, p. 94), a Uber é: “o fenômeno surgido com o uso da plataforma digital desenvolvida pela empresa norte-americana UBER para a prestação de serviços de transporte individual de pessoas”. Assim, na era da inovação tecnológica, a busca pelos recursos de aplicativos em *smartphones* ganhou espaço cada vez mais na sociedade moderna.

A Uber, empresa multinacional, com sede nos EUA, representa bem esse universo, uma vez que surgiu como um fenômeno inovador no mercado de transportes de passageiros através de aplicativo, tomando proporções gigantescas ao relacionar pessoas, instituições e ao movimentar a economia através de conexões em rede. Nesse sentido, afirmam Verbicaro e Pedrosa (2017, p. 470), “[...] a Uber é, sem sombra de dúvidas, o case mais célebre dessa nova onda econômica”.

Ressalta-se que o surgimento da Uber está relacionado ao serviço de táxi, já conhecido pelo mundo inteiro, que detinha o monopólio no negócio de transporte particular de passageiros. Há quem diga que a grande conquista da Uber esteja ligada à facilidade que clientes encontraram ao utilizar o aplicativo, por ser uma forma simples e eficiente de contactá-los a motoristas, além da praticidade de ser efetuado o pagamento pelas viagens. Outrossim, segundo Slee (2017, p. 116): “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. O sucesso da Uber decorre de seu parasitismo nas cidades onde opera”.

De acordo com informações disponíveis no próprio *website* da Uber, a empresa foi desenvolvida formalmente em março de 2009 na cidade de São Francisco, nos Estados Unidos. A ideia surgiu quando os amigos e empresários Garrett Camp e Travis Kalanick estavam na cidade de Paris - França, em dezembro de 2008, a trabalho, e precisaram utilizar um serviço de táxi. Na ocasião, por perceberem que havia um grande problema de mobilidade na região e o quão difícil era o acesso ao meio de transporte particular, idealizaram um serviço, o qual

possibilitasse às pessoas – com apenas um toque em um telefone celular – a chegar nos mais variados lugares em um veículo próprio do motorista. Foi então, que nasceu a empresa Uber com o nome de *UberCab*, a qual mantinha características de táxi, direcionada, no primeiro momento, em oferecer serviços de carros de luxo (COSTA, 2019).

Como consequência disso, em 2011 a Uber começou a ganhar proporção no âmbito internacional, permitindo que pessoas em muitos lugares do mundo mantivessem conexões através do aplicativo. Hoje, a Uber representa um dos maiores empreendimentos do mundo e se tornou uma marca global, que faz uso da tecnologia no setor de mobilidade entre as pessoas, e se mantém presente em 69 países, com alcance em mais de 10 mil cidades espalhadas pelo planeta e realizando 18 milhões de viagens/entregas por dia em todo o mundo. É como mostra o site da Uber (2020, p.01):

Quando as pessoas têm mobilidade, tudo é possível. As oportunidades surgem, as portas se abrem e os sonhos se tornam realidade. Nossa tecnologia, que começou como uma simples forma de pedir viagens ao toque de um botão, já possibilitou bilhões de conexões entre pessoas no mundo todo.

Nesse cenário, a empresa Uber se manifesta de forma contundente como sendo uma empresa tecnológica e não como uma empresa de transporte, visto que através de um programa de mobilidade, estabelece relações entre as pessoas que buscam ser transportadas de maneira rápida e segura e aquelas que se encontrem acessíveis a desempenhar a função. A Uber (2020, p.01) defende: “A Uber é uma empresa de tecnologia que cria oportunidades ao colocar o mundo em movimento”, e reforça dizendo não oferecer nenhum trabalho de carona com recompensa, tampouco opera com motoristas empregados, já que defende não ser proprietária de carro algum. Sobre isso, Slee, (2017, p.141-142) salienta:

De fato, não é mesmo um empregador: os motoristas da Uber são “parceiros”, empresários autoempregados que escolhem trabalhar na plataforma. O modelo de “microempreendedores” que escolhem quando trabalhar, de maneira independente, é o que faz da Uber parte da efervescente Economia do Compartilhamento.

Assim, a empresa Uber aparece com o intuito de proporcionar às pessoas o acesso ao transporte e estabelecer uma conexão a qualquer hora entre o usuário consumidor e o motorista parceiro, por meio de um *software* ou plataforma *online* desenvolvido pela empresa, que deve ser baixado em aparelhos apropriados como: *smartphones e tablets*, ou até mesmo com acesso pelo site da própria Uber. Nesse caso, “A Uber é, de fato, uma empresa de tecnologia que busca

resolver os problemas de mobilidade dos grandes centros urbanos por meio da inovação” (VERBICARO; PEDROSA, 2017, p. 470).

Com efeito, há uma espécie de transmissão de conexão, conduzida pela própria empresa Uber, que determina e gerencia todas as regras da relação entre motorista (aquele que presta o serviço) e o usuário (aquele que pretende usufruir de tal serviço), assim como mantém a administração do tempo consumido, percurso selecionado para realizar cada traslado e modo de pagamento. Desse modo, não existe ingerência alguma por parte do motorista na relação.

A empresa Uber chegou ao Brasil em 2014, ano em que foi recepcionada a Copa do Mundo de Futebol, e teve o Rio de Janeiro como cidade inaugural. Posteriormente, passou a se expandir em São Paulo, Belo Horizonte e Brasília. Conforme dados extraídos do site da empresa, atualmente, a Uber opera em mais de 500 cidades no Brasil, integrando todas as capitais (EQUIPE UBER, 2020).

Com a atividade na área de transporte de passageiros e delivery, a Uber se destaca na forma prática e versátil de propiciar acessibilidade, mobilidade e renda às pessoas que buscam por um sustento. São 5 milhões de motoristas parceiros/entregadores espalhados pelo mundo. Só no Brasil, esse dado chega a 1 milhão de motoristas transportando cerca de 22 milhões de usuários (EQUIPE UBER, 2020). Diante disso, faz-se necessário tecer algumas informações acerca de como funciona a plataforma Uber, o que será demonstrado a seguir.

3.2 O FUNCIONAMENTO DA PLATAFORMA UBER

Devido ao elevado crescimento da Uber pelo mundo, a empresa tem disposto um rol diversificado de espécies com o objetivo de alcançar uma variedade de público. A título de exemplo, cita-se a *UberX*, que dispõe de carros de pequeno porte, com ar-condicionado, permitindo uma locomoção mais econômica para viagens do cotidiano; a *Uber Juntos*, que viabiliza o compartilhamento entre usuários em um mesmo itinerário, propiciando uma viagem com melhor custo benefício, sobretudo o consumo sustentável; a *Uber Comfort*, a qual possui uma linha de veículos mais confortável, o que torna o trajeto mais caro; a *Uber Black*, uma espécie de luxo, que apresenta carros mais espaçosos, como os de modelo Sedan com bancos revestidos em couro; a *Uber Flash*, que possibilita a entrega de mercadorias e artefatos pessoais a um determinado lugar; a *Uber Eats*, uma categoria muito presente no dia a dia das pessoas, que oferece a entrega de alimentos de maneira prática e rápida; a *Uber para Empresas*, voltada especificamente para empresas, as quais fazem gestão de viagens de seus empregados, entre outras.

Em meio à atividade desempenhada, a Uber funciona através de um aplicativo de celular como suporte atuante, desenvolvido por meio de um *software*, que permite a interação entre dois sistemas diferentes: um para o usuário (passageiro) e outro para o motorista, seja qual for a localidade, sendo suficiente a conexão à internet para que o aplicativo opere. Todavia, para que o serviço seja efetivado, é necessário que tanto o motorista como o usuário atendam a algumas condições.

Para o motorista, o funcionamento ocorre, primeiramente, com o objetivo de conquistar uma oportunidade para trabalhar de “motorista Uber”. É fundamental que esse disponha da carteira de habilitação com anuência para o desempenho de serviço, que terá anotada a observação: Exerce Atividade Remunerada (EAR), fornecida pelo Departamento Estadual de Trânsito (DETRAN) da região. Em seguida, é necessário realizar um cadastramento prévio na plataforma da empresa, liberado unicamente depois de ser realizada uma análise criteriosa de dados pessoais e informações de segurança, bem como registro do veículo. Uma vez habilitado, o motorista é chamado de “motorista parceiro” e necessita fazer a inserção do seu Certificado de Registro e Licenciamento de Veículo (CRLV) e baixar o aplicativo em seu celular, que deverá estar ligado e com alcance à internet no momento da chamada feita pelo usuário. Solicitada a viagem, o motorista recebe um sinal em seu aparelho celular, o qual indicará o melhor percurso a ser realizado, assim como o valor aproximado da viagem. No fim do trajeto, o motorista é submetido à avaliação do cliente, segundo a qual lhe é atribuído uma nota qualitativa entre uma e cinco estrelas (EQUIPE UBER, 2020).

Nesse sentido, Slee (2017, p. 145) diz: “a maioria dos passageiros dá cinco estrelas como um gesto de cortesia, porém, se a classificação do motorista cai levemente – abaixo de 4,7 em muitas cidades – ele pode ser ‘desativado’ ou chutado para fora da plataforma”. A Uber reitera ao motorista que o horário de trabalho é maleável. Ele mesmo pode estabelecer como, quando e onde exercer a atividade (EQUIPE UBER, 2020).

Por sua vez, o usuário para ter acesso à plataforma Uber é preciso instalar o *App* em seu aparelho celular com *Android* ou *Sistema IOS* e efetuar o cadastro, preenchendo as informações, tais como: número do telefone, e-mail e forma de pagamento, que poderá ser em dinheiro ou por meio de cartão de crédito. Cadastrado, o usuário para utilizar o aplicativo, deverá estar conectado à internet com Sistema de Posicionamento Global (GPS) habilitado para solicitar o serviço. Feita a chamada, o cliente receberá uma notificação com as informações do percurso, como: o nome com a imagem do motorista, a placa, a marca e a cor do veículo, bem como o preço e a duração da viagem (EQUIPE UBER, 2020).

Vale salientar que, no momento em que o usuário solicita e confirma a viagem, automaticamente lhe aparece uma mensagem com o referido valor, que por sua vez, pode diversificar de acordo com parâmetros definidos unilateralmente pela empresa, quais sejam: a cidade, a espécie do serviço, a distância, o tempo do percurso, bem como a relação de oferta e de demanda. Para o motorista, o valor é auferido com desconto e o restante é repassado à empresa Uber, relativo a uma taxa, cujo percentual poderá sofrer alteração entre 20% a 25% do preço integral da viagem, segundo a espécie do serviço requisitado (EQUIPE UBER, 2020).

É importante ressaltar que, no final de cada viagem realizada, há uma avaliação mútua entre usuário consumidor e motorista parceiro como forma de ponderar a qualidade da plataforma Uber, assim como o desempenho por parte do motorista. Como resultado, é necessário que esse, conserve um nível elevado na avaliação para se preservar ativo na plataforma. Todas as informações são armazenadas em um banco de dados da empresa sobre o perfil do usuário condutor. Frisa-se, ainda, que a análise é feita de maneira anônima e integrada, assim como nenhuma das partes tem seu exame compartilhado.

Em razão disso, a empresa Uber atua supervisionando o nível do trabalho oferecido por parte do motorista aos usuários, através de uma avaliação, a qual é realizada no fim da viagem. Desse modo, o motorista fica submetido constantemente ao monitoramento por meio do GPS, que permite também ao usuário localizá-lo. Sempre que o usuário chamar o *app*, os motoristas que estão mais perto da área, recebem uma notificação no celular pela da Uber. Em seguida, aquele que primeiro receber o chamado e demonstrar interesse é selecionado a proceder com o deslocamento do usuário. Confirmada a viagem, o usuário tem acesso a todos os dados do percurso.

Com base nas informações supracitadas, Abílio (2017, p.02) afirma que,

O Uber, assim como outras empresas que operam com a mesma lógica, estabelece regras, critérios de avaliação, métodos de vigilância sobre o trabalhador e seu trabalho, ao mesmo tempo que se exime de responsabilidades e de exigências que poderiam configurar um vínculo empregatício. Consumo, avaliação, coleta de dados e vigilância são elementos inseparáveis. Em realidade, o controle sobre o trabalho é transferido para a multidão de consumidores, que avaliam os profissionais a cada serviço demandado. Essa avaliação fica visível para cada usuário que for acessar o serviço com aquele trabalhador.

Insta dizer que, além de ser imprescindível que motoristas e usuários se cadastrem para ter acesso à plataforma da Uber, torna-se fundamental ao condutor cumprir as orientações do Código de Conduta da Uber, bem como estar sempre em boa posição em relação à taxa de

aceitação. Tais recomendações visam manter a preservação de boas vivências, assim como estabelecer a confiança na relação, segurança e cordialidade no serviço prestado.

Dessa maneira, o não atendimento a tais procedimentos pode ocasionar prejuízo ao motorista, tal como a suspensão ou o cancelamento do acesso ao aplicativo da Uber. Assim, a quebra do Código de Conduta da Uber ou o fato de o condutor manter em seu histórico de viagens um alto índice de rejeição, a qualquer momento, gera a perda da aquisição do aplicativo.

Com base nisso, Slee (2017, p.137) comenta: “A Uber obriga os motoristas a aceitarem 90% de todas as corridas que lhe cruzem o caminho, sob pena de serem banidos, o que significa que há um preço a ser pago quando se rejeita alguém”. Isso demonstra uma certa imposição por parte da Uber, já que o motorista fica obrigado a aceitar o nível mínimo de corrida, ou seja, não há tanta liberdade na prestação do serviço.

Após levantar algumas informações sobre o funcionamento da plataforma Uber, torna-se fundamental apresentar como a *Uberização* está sendo tratada pelo Direito Trabalhista, bem como sobre o que a regulamenta, para que, assim, os direitos dos trabalhadores, que exercem essa atividade, sejam tutelados.

3.3 A NÃO REGULAMENTAÇÃO DA *UBERIZAÇÃO* NO DIREITO DO TRABALHO BRASILEIRO

O desenvolvimento da Uber, no Brasil, operacionalizando o mercado de transporte particular de passageiros via *app* se propagou em várias regiões do país, incluindo grandes capitais como Rio de Janeiro, São Paulo, Belo Horizonte e Brasília. O plano tinha como fundamento primeiro a espécie da atividade, que visava fomentar o novo modelo econômico, proporcionando um meio inovador de auferir renda àqueles que se encontravam desempregados ou que buscavam um ganho extra. “Nesse sentido, a empresa não pretende limitar-se somente a oferecer um serviço que compete diretamente com os táxis; o real objetivo é impactar todo o setor de transporte e automobilístico” (VERBICARO; PEDROSA, 2017, p. 470 e 471).

Em vista disso, houve uma busca crescente pela plataforma Uber, tanto pelos usuários consumidores quanto pelos usuários motoristas, gerando excelentes resultados ao aplicativo: “A simplicidade, a comodidade, a segurança e a eficiência do aplicativo levaram que os serviços prestados através do UBER caíssem no gosto dos usuários” (VIEGAS; LETRA, 2016 p. 146).

Por consequência, gerou uma forte reação por parte dos taxistas e do poder público municipal à chegada da empresa de transporte, em razão de vários questionamentos relativos à falta de regulamentação. No primeiro momento, o problema surgira devido à ausência da

natureza da atividade desenvolvida pela empresa Uber, se essa era ou não direcionada à atividade de transporte público particular, realizada, até então, por taxistas.

Em que pese a empresa Uber ter surgido com a ideia de solucionar um grande problema relacionado à mobilidade urbana nos grandes centros e à falta de emprego, destacando-se por movimentar a economia, despontou-se a necessidade de se regularizar o trabalho dos motoristas de transporte particular de passageiros. Nesse viés, é perceptível o quão necessário se faz ter um sistema efetivo de normas, que estabeleça uma proteção às novas atividades movidas pelo uso de plataformas digitais.

Para tanto, foi promulgada a Lei Federal nº 13.640/18, que alterou a Lei nº 12.587/12, com o objetivo de regulamentar o transporte remunerado privado individual de passageiros. A lei supramencionada adveio por meio de demandas e insatisfações dos municípios, as quais visavam a uma previsão legal, que amparasse a categoria em meio a várias discussões entre motoristas de aplicativos e taxistas.

Antes da chegada da empresa Uber no Brasil em 2014, não existia lei que regulamentasse o serviço de transporte individual de passageiros através de aplicativos. Até então, previa-se apenas o disposto na Lei nº 12.587/12, a qual determinava somente as regras da Política Nacional de Mobilidade Urbana, como por exemplo a definição legal do transporte motorizado privado de passageiros na referida Lei, em seu art. 4º, inciso X: “transporte motorizado privado: meio motorizado de transporte de passageiros utilizado para a realização de viagens individualizadas por intermédio de veículos particulares”.

Isto posto, os municípios começaram a sofrer grande tensão por parte de taxistas em relação às condições desiguais de trabalho determinadas a eles e aos motoristas da Uber, fato que desencadeou várias divergências no âmbito da concorrência. Com base em uma pesquisa elaborada pelo Departamento de Estudos Econômicos (DEE) do Conselho Administrativo de Defesa Econômica (CADE), tendo como fundamento 590 municípios do Brasil, durante os anos de 2014 e 2016, foi constatado que a chegada da Uber como um novo negócio de transporte provocou uma colisão no mercado de competição. Sendo assim:

De acordo com o estudo, a presença da Uber no mercado provocou, em média, uma redução de 56,8% no número de corridas de aplicativos de táxi, considerando todos os municípios analisados. Além disso, verificou-se que, para cada 1% de aumento no número de corridas da Uber, as de aplicativos de táxi caíram cerca de 0,09%. Isso indica que a Uber conquistou novos usuários e também parte daqueles que já utilizavam serviços de aplicativos de táxi.

Ao investigar os impactos competitivos da entrada da Uber nas 27 capitais brasileiras, o estudo revela uma redução de 36,9% no número de corridas de aplicativos de táxis. Nessas cidades, houve também uma redução de 7,8% no valor médio pago por quilômetro em táxis de aplicativo. Esse resultado mostra que os aplicativos de táxi

reagiram à entrada da Uber nessas localidades, reduzindo (via descontos) os preços cobrados pelo serviço (CADE, 2018, p.01).

Cabe ressaltar que, antes da chegada da empresa Uber, os taxistas sempre mantiveram o domínio da atividade. Por isso, sentiram-se ameaçados pela possível redução da demanda, como também pelo fato de ser cobrado um valor muito inferior nas viagens percorridas, como retrata Viegas e Letra (2016, p. 146):

[...] os motoristas parceiros da UBER têm sido acusados de prestadores de serviço de ‘táxi clandestino’, por não seguirem a legislação disciplinadora da atividade dos taxistas, e, por isso, praticariam uma pretensa concorrência desleal, prejudicando também os consumidores.

Por essa razão, os taxistas buscaram apoio perante o poder público municipal, a fim de dirimir os conflitos existentes entre eles e a empresa Uber, de maneira que a esta fossem aplicadas as mesmas condições impostas àqueles, na execução do serviço de transporte de passageiros, posto que, assumiam obrigações dispendiosas para obter o desempenho da atividade, tais como: licença específica para funcionamento e cobrança de tributos.

Vale dizer, o grande debate girava em torno da atividade de transporte individual de passageiros via *Apps* compreender ou não a modalidade pública exercida pelos taxistas, ou a privada, desempenhada pelos motoristas de aplicativo, ainda sem lei que a regulamentasse. Importante salientar que os conflitos existentes atingiam intrinsecamente o âmbito da ordem econômica, dispostos na Constituição Federal de 1988, arts. 1º, IV e 170, caput, que estabelecem os princípios e fundamentos da ordem econômica nacional. Assim vejamos:

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

[...]

IV - **os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa**; (Vide Lei nº 13.874, de 2019)

Art. 170. A ordem econômica, fundada **na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa**, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios:

[...]

IV - **livre concorrência**; (Grifo nosso)

Nesse contexto, faz-se necessário ressaltar o disposto no art. 5º, inciso XIII, da CF/88: “é livre o exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, atendidas as qualificações profissionais que a lei estabelecer” e no art. 170, parágrafo único, também da CF/88: “É assegurado a todos o livre exercício de qualquer atividade econômica, independentemente de

autorização de órgãos públicos, salvo nos casos previstos em lei”. Dessa maneira, observa-se que os dois artigos estão bem ajustados ao apresentarem a ideia de liberdade econômica, bem como reconhecendo o trabalho como direito essencial ao homem.

Tendo como base os artigos mencionados, a empresa Uber contestava a proibição da atividade desempenhada pelos particulares, uma vez que, impedir a execução desse serviço, para eles, desobedeceria completamente aos fundamentos elencados no parágrafo anterior. A partir disso, observa-se que, a livre iniciativa e a liberdade de concorrência são princípios basilares que garantem a todos os indivíduos a regulamentação da ordem econômica.

Assim sendo, os municípios começaram a buscar uma solução por meio de uma lei que pudesse regulamentar o serviço de transporte por aplicativos. Com isso, em 2018 o Senado aprovou a Lei nº 13.640/18, que ao modificar a Lei nº 12.587/12, normatizou a atividade de transporte individual de passageiros, tornando-a legal somente por meio de concessão dada pelos Municípios e Distrito Federal.

O Projeto de Lei Complementar trazia em sua redação original as determinações sobre o funcionamento de transporte particular de passageiros, de modo semelhante às impostas aos motoristas de táxis. Com isso, o projeto foi alvo de vários protestos realizados pelas empresas de transporte por aplicativos, inclusive, em anúncio publicitário transmitido na televisão, a Uber tachou o mencionado projeto de Lei do Retrocesso, em razão de se exigir placa vermelha, licença peculiar, veículo com o nome do próprio motorista e outras condições impostas pelos municípios (TERRA, 2017). Nesse sentido, para a Uber, tais medidas implicariam em fortes prejuízos ao andamento dos serviços de transportes por aplicativo:

Entre as regras mais criticadas estão a necessidade de o motorista emitir um certificado oficial junto ao poder público municipal e a obrigatoriedade da placa vermelha nos veículos. O filme, que mostra a imagem de pessoas com as bocas tampadas por um adesivo preto, diz que a lei foi escrita sem ouvir os cidadãos e prejudicaria a vida dos usuários, além de gerar mais desemprego, uma vez que mais de 500 mil motoristas estão cadastrados na plataforma (TERRA, 2017, p.02).

Contudo, o projeto teve alguns dispositivos alterados no Senado, dando origem à Lei nº 13.640/18, que determina as normas para o funcionamento de transporte privado de passageiros, através de aplicativos móveis. Inicialmente, o inciso X do artigo 4º da Lei nº 12.587/12 trazia a exposição legal do transporte motorizado privado de passageiros. No texto original, o referido inciso estabelecia o seguinte:

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

X – transporte motorizado privado: meio motorizado de transporte de passageiros utilizado para a realização de viagens individualizadas por intermédio de veículos particulares;

Promulgada a Lei nº 13.640/18, o dispositivo supramencionado passou a versar de tal maneira:

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

[...]

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

Isto posto, observa-se que o inciso trazia em sua redação primeira, uma definição muito ampla do que viria a ser a categoria de transporte motorizado de transporte de passageiros, instituindo tão somente a espécie de transporte público individual. Com a mudança da lei anterior, o inciso se tornou mais evidente e específico, ao definir a referida espécie, em transporte remunerado privado individual de passageiros, integrando-a também, à modalidade de viagens individualizadas ou compartilhadas através de aplicativos móveis, na quais os usuários passaram a se cadastrar antecipadamente.

Além disso, a nova lei, ao inserir os artigos 11-A e 11-B, passou a disciplinar sobre a competência exclusiva dos Municípios e do Distrito Federal com o intuito de regulamentar e fiscalizar a modalidade de transporte em análise, no plano de seus territórios, bem como determinar ao motorista alguns requisitos para adquirir a autorização na prestação desse serviço.

Segue o caput do dispositivo 11-A:

Art. 11-A Compete exclusivamente aos Municípios e ao Distrito Federal regulamentar e fiscalizar o serviço de transporte remunerado privado individual de passageiros previsto no inciso X do art. 4º desta Lei no âmbito dos seus territórios. (Incluído pela Lei nº 13.640, de 2018) (Grifo nosso).

Outrossim, o Art. 11-A inovou acrescentando o parágrafo único a fim de estabelecer normas relevantes para esse serviço de transporte, tais como: a instituição de tributos, a obrigação de aderir o Seguro de Acidentes Pessoais a Passageiros (APP), o Seguro Obrigatório de Danos Pessoais causados por Veículos Automotores de Vias Terrestres (DPVAT), assim como a condição do motorista ser contribuinte individual do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS).

Nesses termos, o parágrafo único e incisos do artigo supra, assim determinam:

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

- I - **efetiva cobrança dos tributos** municipais devidos pela prestação do serviço;
- II - exigência de **contratação de seguro de Acidentes Pessoais a Passageiros (APP)** e do **Seguro Obrigatório de Danos Pessoais causados por Veículos Automotores de Vias Terrestres (DPVAT)**;
- III - exigência de **inscrição do motorista como contribuinte individual do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS)**, nos termos da alínea h do inciso V do art. 11 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991 (Grifo nosso).

Ainda nesse cenário, o artigo 11-B da lei em comento traz algumas exigências a fim de que ao motorista seja concedido autorização para a execução da atividade em comento. Basicamente, o motorista necessita dispor da Carteira Nacional de Habilitação (CNH) na categoria B, cumpra as condições impostas pela autoridade de trânsito e pelo poder público no âmbito municipal e do Distrito Federal, tais como idade máxima permitida, posse do licenciamento do veículo e emissão da certidão negativa de antecedentes criminais. Com base nisso, o Art. 11-B frui da seguinte redação:

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

- I - possuir Carteira Nacional de Habilitação na categoria B ou superior que contenha a informação de que exerce atividade remunerada;
- II - conduzir veículo que atenda aos requisitos de idade máxima e às características exigidas pela autoridade de trânsito e pelo poder público municipal e do Distrito Federal;
- III - emitir e manter o Certificado de Registro e Licenciamento de Veículo (CRLV);
- IV - apresentar certidão negativa de antecedentes criminais.

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

Dando continuidade, o artigo mencionado reforça, em seu parágrafo único, a necessidade de respeitar as regras determinadas na Lei em estudo. Do contrário, o motorista que descumprir as diretrizes elencadas no artigo 11-B será tipificado como transporte ilegal de passageiros, caracterizado como infração descrita no artigo 231, VIII do Código de Trânsito Brasileiro (CTB). Assim, o parágrafo único do Art. 11-B dispõe:

Parágrafo único. A exploração dos serviços remunerados de transporte privado individual de passageiros sem o cumprimento dos requisitos previstos nesta Lei e na regulamentação do poder público municipal e do Distrito Federal caracterizará transporte ilegal de passageiros (CTB,1997).

O artigo 231, VIII do Código de Trânsito Brasileiro (Lei 9.503/1997) apresenta a seguinte redação:

Art. 231. Transitar com o veículo:

[...]

VIII - efetuando transporte remunerado de pessoas ou bens, quando não for licenciado para esse fim, salvo casos de força maior ou com permissão da autoridade competente:

Infração - média;

Penalidade - multa;

Medida administrativa - retenção do veículo;

Infração – gravíssima; (Redação dada pela Lei nº 13.855, de 2019) (Vigência)

Penalidade – multa; (Redação dada pela Lei nº 13.855, de 2019) (Vigência)

Medida administrativa – remoção do veículo; (Redação dada pela Lei nº 13.855, de 2019) (Vigência)

Diante do exposto, observa-se que, após a promulgação da Lei nº 13.640/18, ainda existe um grande debate entre a empresa Uber e os usuários motoristas, o qual o Direito do Trabalho vem enfrentando nos últimos anos, uma vez que a nova forma *Uberização* ainda não se adaptou aos modelos legalizados atualmente no mercado, quais sejam o trabalhador empregado ou trabalhador autônomo.

Portanto, torna-se indispensável constatar em meio às controvérsias, que repercutem os ordenamentos jurídicos, as várias concepções sobre a importância do serviço de transporte de passageiros individuais por aplicativo, para os condutores, considerando o crescimento da inovação tecnológica, que possibilita à sociedade estar ainda mais conectada, ao ponto de se reinventar no mundo do trabalho.

Além disso, faz-se necessário, estabelecer uma harmonia acerca da regulamentação da atividade, considerando opiniões, ideias e interesses das autoridades públicas, dos propulsores da economia e, sobretudo, dos consumidores, de forma que, ao ser instituída a economia de compartilhamento, essa encontre proteção jurídica. Antes de discutirmos como o tema é tratado no âmbito das decisões judiciais no Brasil, vejamos a seguir, qual o entendimento da Justiça Trabalhista em outros países acerca dos serviços prestados pela Uber.

3.4 O ENTENDIMENTO JURÍDICO SOBRE O CASO UBER EM OUTROS PAÍSES

Os conflitos abrangendo os motoristas e a Uber acerca dos efeitos produzidos às relações de trabalho decorrem desde o seu surgimento em 2009. Dado isso, tais discussões não são próprias dos Tribunais do Brasil, mas, compreendem também o ordenamento jurídico de outros países, a depender da aplicabilidade do Direito do Trabalho em alguns Estados, tais como: Estados Unidos, Inglaterra, França, Espanha entre outros.

Com o progresso das inovações tecnológicas, houve uma forte colisão nas relações laborativas, demandando ao intérprete da Lei realizar uma leitura minuciosa, a fim de que sobrevenha o entendimento dessas relações nas transformações sociais. Nesse sentido, os conflitos existentes giram em torno da presença ou não de vínculo empregatício entre os condutores e a Uber.

Assim, é imperioso analisar a real conjuntura das decisões no plano internacional sobre o posicionamento envolvendo a Uber e a possível relação laboral, tendo como destaque os Estados Unidos e a Inglaterra.

3.4.1 Estados Unidos

Muitas são as ações judiciais que percorrem o âmbito judicial do trabalho nos Estados Unidos, visto que em 2017, tendo com fundamento a Lei de Práticas Justas do Trabalho, o Tribunal Federal da Carolina do Norte, estado americano, considerou a demanda coletiva de motoristas de transporte por aplicativo, que pleiteavam salário mínimo e horas adicionais (SOUZA, 2018).

Outrossim, na cidade de São Francisco, estado da Califórnia, quatro condutores da Uber moveram uma ação em novembro de 2014, na qual o juiz federal admitiu em caráter de ação coletiva. Na inicial, os autores requeriam a declaração de vínculo de emprego, visto que eram tratados como empregados pela empresa, mas, não lhes eram assegurados qualquer direito, assim como o ressarcimento por terem sido chamados de autônomos e o pagamento por custas do processo. O juiz Edward Chen, do Tribunal Federal do Distrito do Norte da Califórnia, entendeu que, na relação havia vínculo de emprego e que não caberia os argumentos sustentados pela Uber, ao dizer que, os motoristas eram a favor de serem tratados como prestadores de serviço ao invés de empregados. Para o juiz, na relação entre os motoristas e a empresa Uber, aqueles não desenvolviam atividade particular, mas sim, prestavam serviço a esta, e reforçou, ainda, que desempenhavam atividade de transporte, retirando o status de ser apenas uma empresa tecnológica (SILVA, 2017).

Por fim, o juiz considerou que a decisão deveria ser aplicada a todos os motoristas, cuja admissão tivera sido a partir de 16 de agosto de 2009, desde que preenchessem algumas condições, quais sejam:

All UberBlack, UberX, and UberSUV drivers who have driven for Uber in the state of California at any time since August 16, 2009, and meet all the following requirements: (1) who signed up to drive directly with Uber or an Uber subsidiary

under their individual name, and (2) are/were paid by Uber or an Uber subsidiary directly and in their individual name, and (3) electronically accepted any contract with Uber or one of Uber's subsidiaries which contain the notice and opt-out provisions previously ordered by this Court, and did not timely opt out of that contract's arbitration agreement⁵ (STATES, 2015, p.07).

Em uma tentativa de conseguir acordo, a empresa Uber lançou proposta de pagar o valor correspondente a U\$ 100 milhões de dólares aos motoristas, excluindo o reconhecimento da relação de emprego. Contudo, o juiz rejeitou a sugestão considerando o valor indevido e muito aquém do que fora pedido pelos demandantes. A Uber deixou clara a sua intenção em recorrer da decisão. Em 2016, após a Uber recorrer, a Corte de São Francisco determinou que, as demandas entre os motoristas que laboraram entre 2013 e 2014, seriam dirimidas através da arbitragem, pois, alegou que o juiz Edward Chen não teria competência para ampliar a decisão a esses motoristas (SILVA, 2017).

Semelhantemente, em 2014, ocorreu, também no estado da Califórnia, um conflito envolvendo uma motorista da empresa Uber, Bárbara Berwick, que resultou em um processo⁶ em face da Uber, em que a autora pretendia valores, os quais faziam jus pelo trabalho realizado e não vinham sendo pagos, bem como a restituição de gastos, previstos no Código Trabalhista vigente, danos liquidados, assim como uma multa equivalente ao período de atraso previsto também na Norma do Trabalho da Califórnia. Todavia, a Uber argumentou ser uma empresa tecnológica e que seus motoristas eram considerados autônomos e utilizavam de recursos próprios para exercerem o serviço por aplicativo.

A decisão teve como fundamento dois precedentes da Suprema Corte da Califórnia, cujo teor especificava a natureza do trabalhador autônomo, ou seja, se a atividade desempenhada pelo motorista se enquadrava nas intenções do negócio do empregador, para que se configurasse ou não a relação de emprego, tais quais, a subordinação e a não-eventualidade. No julgamento, a Corte refutou as alegações da empresa demandada, declarando que a Uber detinha o comando total do serviço. Com isso, restou-lhe a comprovação da autonomia por parte da motorista na

⁵ O texto segue em tradução nossa: Todos os motoristas UberBlack, UberX e UberSUV que têm dirigido pela Uber no estado da Califórnia em qualquer período desde 16 de agosto de 2009 e atendem a todos os seguintes requisitos: (1) que se cadastraram para dirigir diretamente com a Uber ou uma subsidiária da Uber em seu nome individual, e (2) são/foram pagos pela Uber ou uma subsidiária da Uber diretamente e em seu nome individual, e (3) eletronicamente aceitaram qualquer contrato com a Uber ou uma das subsidiárias Uber que contenha as disposições de notificação e cancelamento previamente ordenadas por essa Corte, e não optaram por sair do acordo de arbitragem desse contrato.

⁶ UNITED STATES OF AMERICA. Califórnia Labor Commission Appeal. Case number CGC-15-546378. Uber Technologies, Inc., A. Delaware Corporation vs Barbara Berwick, Jun. 16th, 2015. Disponível em: <https://digitalcommons.law.scu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1988&context=historical>. Acesso em 16 set. 2020.

relação de trabalho. De outro modo, o juiz declarou a natureza do negócio realizado pela Uber, como sendo uma atividade, inteiramente, voltada para a realização de serviços de transporte de passageiros, pois, sem a presença dos motoristas na execução do trabalho, tal negócio não existiria (GAIA, 2018).

3.4.2 Inglaterra

O Tribunal do Trabalho de Londres (*Employment Tribunals*) julgou no fim de outubro de 2016 uma ação⁷, cujos autores eram prestadores de serviços de transporte, Mr. Y Aslam, Mr. J Farrar e outros, na qual pleiteavam em face da empresa Uber por direitos trabalhistas que haviam sido retirados, tal como o reconhecimento de vínculo empregatício, já que a Uber os tratavam como autônomos na relação. O julgamento proferido pelo Tribunal ocorreu em favor dos motoristas, visto que decidiram que os motoristas de transporte por aplicativo deveriam ser tratados como empregados, receber salário mínimo e desfrutar de tempo livre para descanso (SILVA, 2017).

Em novembro de 2017, a Uber recorreu à Corte Trabalhista de Londres (*Court of Appeal*), onde foi confirmada a decisão judicial decretada pelo *Employment Tribunal* (SILVA, 2017), reconhecendo que, na relação entre os motoristas e a Uber, existiam elementos formadores de vínculo empregatício, ou seja, estavam presentes os componentes formadores de uma relação de dependência. Em defesa, a Uber contestou afirmando que seu papel na relação era apenas o de intermediar a atividade, colocando os motoristas numa posição de independência no desempenho de suas funções. Para os julgadores, era incontestável que a Uber representasse a natureza de serviço de transporte de passageiros mediante aplicativo, necessitando da contratação de motoristas.

De acordo com Frazão (2017), a decisão da Corte de Londres foi fundamentada com base em treze pontos referentes ao vínculo laboral, a citar:

- (i) o fato de a Uber entrevistar e recrutar motoristas;
- (ii) o fato de a Uber controlar as informações essenciais (especialmente o sobrenome do passageiro, informações de contato e destinação pretendida), excluindo o motorista destas informações;
- (iii) o fato de a Uber exigir que motoristas aceitem viagens e/ou não cancelem viagens, assegurando a eficácia desta exigência por meio da desconexão dos motoristas que violarem tais obrigações;

⁷ UNITED KINGDOM. Employment Tribunals. Case number: 2202551. 2015. London Central. Mr. Y. Yaslam, Mr. J. Farrar and Others v Uber Employment Tribunal judgment, 28 octobre 2016. Disponível em <https://www.judiciary.uk/wp-content/uploads/2016/10/aslam-and-farrar-v-uber-employment-judgment-20161028-2.pdf>. Acesso em: 17 set. 2018.

- (iv) o fato de a Uber determinar a rota padrão;
- (v) o fato de a Uber fixar a tarifa e o motorista não poder negociar um valor maior com o passageiro;
- (vi) o fato de a Uber impor inúmeras condições aos motoristas (como escolha limitada de veículos aceitáveis), assim como instruir motoristas sobre como fazer o seu trabalho e, de diversas maneiras, controla-los na execução dos seus deveres;
- (vii) o fato de a Uber sujeitar motoristas, por meio do sistema de rating, a determinados parâmetros que ensejarão procedimentos gerenciais ou disciplinares;
- (viii) o fato de a Uber determinar questões sobre descontos, muitas vezes sem sequer envolver o motorista cuja remuneração será afetada;
- (ix) o fato de a Uber aceitar o risco da perda;
- (x) o fato de a Uber deter as queixas dos motoristas e dos passageiros; e
- (xi) o fato de a Uber se reservar ao poder de alterar unilateralmente os termos contratuais em relação aos motoristas (FRAZÃO, 2017, p. 320).

Diante disso, fica claro que a decisão da Corte em comento foi além do contrato firmado entre as partes, a Uber e os motoristas. Notadamente, observou a vivência dos envolvidos no negócio de transporte de passageiros por aplicativo. Confirmou, ainda, que a Uber conserva aspectos de uma empresa, na qual configuram todos os elementos da relação de trabalho convencionalizada no Direito Trabalhista de Londres, e que os autores do processo estavam certos em propor a ação.

Pelo exposto, observa-se que, nas decisões apresentadas, a principal súplica dos demandantes foi o reconhecimento do vínculo empregatício. De acordo com as decisões, tem-se que a maior parte dos motoristas lamentavam o tratamento que sofriam no desempenho das funções. Eram vistos como trabalhadores autônomos e não como empregados da empresa Uber. Reivindicavam que mesmo atuando no ofício como um subordinado, seus direitos eram incompatíveis e minimizados com a atividade que exerciam.

Nesse sentido, tanto as decisões iniciais dos Estados Unidos quanto a da Inglaterra mostraram unanimidade quanto ao reconhecimento do vínculo laboral. Diferentemente, em relação às decisões das Cortes há uma divergência, enquanto que em um julgamento da Corte da Califórnia não recepcionou a decisão de origem pela ausência da competência, a Corte da Inglaterra seguiu o entendimento da primeira decisão. Diante do exposto, compreende-se que, ao longo do processo, perdurou nos dois países citados a presença de obstáculos ao se definir quais critérios constituem a relação de trabalho.

Trazendo a problemática para a realidade brasileira, constata-se que, da mesma forma, existe um impasse quanto ao fato de se verificar os elementos caracterizadores da relação de serviço de transporte por meio de aplicativo, visto que, a natureza dessa atividade ainda gera divergência nas decisões entre as instâncias.

Assim sendo, faz-se necessário investigar as decisões da Justiça do Trabalho brasileira que versam sobre a existência ou não do vínculo empregatício nas relações laborais, no âmbito

do serviço de transporte de passageiro mediante aplicativo, especificamente a empresa Uber, bem como verificar quais os critérios utilizados para fundamentar as decisões do *corpus* analisado.

4 O VÍNCULO EMPREGATÍCIO NAS DECISÕES DOS TRIBUNAIS DO TRABALHO

Diante das várias reclamações acerca das diferentes modalidades de negócio, entre elas a *Uberização*, que envolve a economia compartilhada, encontra-se a empresa Uber como referência em questionamentos nas instâncias dos Tribunais do Trabalho. Isso vem sendo motivo de controvérsias nas decisões, que sucedem das demandas entre os sujeitos envolvidos: condutores e a empresa Uber, principalmente no que diz respeito à natureza do vínculo empregatício, dado discutido anteriormente, que se mostra ainda incerto no âmbito do judiciário.

A empresa Uber, mesmo depois de mais de seis anos em funcionamento aqui no Brasil, ainda não conseguiu solucionar todas as demandas tanto em face à ausência de lei que a regulamente, como em relação ao problema enfrentado pelos condutores sobre os direitos trabalhistas não reconhecidos. Os Tribunais, até momento, não demonstram consistência ao julgarem as decisões sobre esses aspectos, portando-se ora em reconhecer o vínculo de emprego, ora em desconfigurar sua existência.

Antes de tudo, vale dizer que o objetivo dessa investigação não se dedica em demonstrar a legalidade do serviço prestado pela empresa Uber, uma vez que essa matéria já foi resolvida através de Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental⁸ (ADPF) 449 e, por unanimidade, foi julgada procedente em 08 de maio de 2019, considerando inconstitucional a proibição de Lei Municipal de serviços de transporte individual de passageiros por meio de aplicativos, tendo como fundamento, a violação aos princípios constitucionais da livre iniciativa e da livre concorrência. Essa decisão também fixou a tese, que resultou em Repercussão Geral, e segundo a qual servirá como fundamento para outras decisões análogas.

Em que pese a indefinição, nas decisões nos Tribunais do Trabalho, acerca da relação existente entre os motoristas e a empresa Uber, a presente análise tem como desígnio compreender o posicionamento de alguns Tribunais sobre a natureza jurídica do vínculo entre os sujeitos dessa relação. Nesse cenário, faz-se necessário trazer à baila algumas decisões judiciais, com o objetivo de examinar a efetivação e o entendimento da Justiça do Trabalho sobre o reconhecimento ou não do vínculo de emprego.

⁸ O Supremo Tribunal Federal julgou a Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental e declarou inconstitucional a Lei Municipal de Fortaleza nº 10.553/2016 que vedava qualquer serviço de transporte público individual de passageiro contrário ao de táxi. O inteiro teor do acórdão poderá ser consultado através do site do Supremo Tribunal Federal, e por meio da consulta processual de nº: 0003426-38.2017.1.00.0000 com a data de publicação em 02/09/2019. Disponível em <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5167205>. Acesso em: 19 out 2020.

4.1 CAMINHOS METODOLÓGICOS

Para o levantamento documental das decisões que compõem o *corpus* deste trabalho, realizou-se uma pesquisa nos sites dos Tribunais Regionais e do Tribunal Superior do Trabalho, a partir da palavra-chave “Uber”. Diante do universo das decisões encontradas, utilizou-se quatro decisões judiciais, as quais são duas provenientes do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª região (TRT-3), e uma decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 13ª região (TRT-13). Também, efetuou-se o estudo de uma decisão do Tribunal Superior do Trabalho (TST). Ademais, a pesquisa utilizou o lapso temporal correspondente ao período de maio de 2017 a setembro de 2020.

Logo, foram apreciados quatro processos, entre eles, três Recursos Ordinários, enumerados segundo a data de julgamento dos Recursos Ordinários, começando do mais antigo para o mais recente, e por último um Agravo de Instrumento em Recurso de Revista, como mostra a seguir:

Quadro 1 – Decisões dos Tribunais do Trabalho

Nº DO PROCESSO	RECURSO	TRIBUNAL	DATA
0011359-34.2016.5.03.0112	Recurso Ordinário	TRT- 3ª Região	27.05.2017
0010806-62.2017.5.03.0011	Recurso Ordinário	TRT- 3ª Região	17.07.2019
0000699-64.2019.5.13.0025	Recurso Ordinário	TRT- 13ª Região	24.09.2020
1000123-89.2017.5.02.0038	Agravo de Instrumento em Recurso de Revista	TST	05.02.2020

Fonte: Elaboração própria, 2020.

O motivo pelo qual propiciou a escolha dos Tribunais supramencionados decorreu do fato de o TRT-3 ter sido o precursor, no Brasil, no julgamento de decisões ligadas a motoristas e a plataforma Uber. O TRT-13 foi escolhido por prolatar, pela primeira vez no estado da Paraíba, uma decisão sobre essa matéria em favor do vínculo empregatício. O TST foi selecionado por apreciar o primeiro entendimento do colegiado em Tribunal Superior sobre o mérito da discussão. Todos os recursos elencados tiveram como principal pedido o reconhecimento ou o afastamento do vínculo de emprego, e, conseqüentemente, a condenação da empresa Uber no pagamento de verbas indenizatórias não cumpridas no decorrer da relação jurídica. Assim sendo, apresenta-se a seguir o estudo de tais decisões, tomando como base os elementos fático-jurídicos da relação de emprego já estudados nessa pesquisa.

4.2 ANÁLISE DA DECISÃO DO TRT - 3ª REGIÃO (9ª TURMA)

O Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região julgou em acórdão o Recurso Ordinário movido pela Uber do Brasil Tecnologia LTDA contra Rodrigo Leonardo Silva Ferreira. O referido acórdão foi proveniente da decisão da 33ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte, em que trouxe a ação⁹, na qual o condutor pretendia a declaração do vínculo de emprego na relação, e conseqüentemente, fossem adimplidos os direitos como empregado descritos na CLT.

Com efeito, no mérito, o sentenciante, após ouvir o reclamante e as testemunhas, julgou parcialmente procedente os pedidos formulados pelo autor, declarando a existência do vínculo empregatício entre as partes, condenando a reclamada ao pagamento de todas as verbas indenizatórias, as quais o reclamante deixou de receber ao tempo do serviço prestado.

A decisão teve como base a investigação dos documentos demonstrados na audiência de instrução e julgamento. Além disso, ao julgar, o sentenciante aplicou o princípio da primazia da realidade sobre a forma, de maneira que a investigação da existência ou não do vínculo empregatício está ligada à avaliação dos requisitos jurídicos que configuram a relação de emprego.

Assim, o magistrado reconheceu que todos os elementos caracterizadores do vínculo de emprego estavam presentes na relação, tais quais: a pessoalidade, a onerosidade, a não eventualidade e a subordinação.

No que concerne à pessoalidade, esse requisito era evidente quanto ao fato de o motorista ser obrigado a realizar o cadastro prévio, enviando os documentos pessoais, até mesmo anexando a declaração de antecedentes e a certidão “nada consta” como critério de validação do cadastro. Outro ponto considerado pelo julgador quanto à pessoalidade foi com relação ao critério para selecionar os motoristas, já que eram escolhidos com muito rigor. Por fim, somente o motorista cadastrado na plataforma poderia dirigir o veículo, vez que a sua conta era pessoal e intransferível, o que configuraria o caráter personalíssimo na relação jurídica entre as partes.

Com relação a onerosidade, o juiz considerou que todos os valores referentes ao pagamento pelo serviço realizado, tanto em relação ao valor exigido pelo tempo da viagem e a quilometragem percorrida, quanto à forma de estabelecer os descontos ou dar abatimentos nas

⁹ A sentença completa de primeiro grau poderá ser examinada através da consulta processual do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, onde deverá ser colocado o número do processo: 0011359-34.2016.5.03.0112, cuja opção será a Ação Trabalhista 1º Grau. Disponível em: <https://pje.trt3.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/00113593420165030112>. Acesso em 19 out. 2020.

viagens era de responsabilidade unilateral da Uber. Para o magistrado, não havia nenhuma ingerência por parte do trabalhador em estipular preço ou realizar promoções para os usuários. Tudo dependia exclusivamente da atuação da empresa, assim como efetuar bonificações e premiações aos condutores, de acordo com as exigências designadas.

Além disso, para o julgador, os valores pagos pelos usuários aos motoristas eram repassados à empresa, segundo a qual recolhia a sua porcentagem e o resto era devolvido ao condutor, ou seja, na relação, a empresa tinha total controle sobre o serviço de pagamento ao trabalhador. Por último, o juiz ponderou que mesmo ocorrendo viagens gratuitas para os usuários devido aos descontos, não obstante, o motorista era remunerado pelo seu trabalho, configurando o aspecto oneroso na relação jurídica.

Por sua vez, a não eventualidade ficou caracterizada pelo juiz, ao analisar o caso concreto sob a égide de duas combinações teóricas: a teoria do empreendimento e a teoria da eventualidade. Ele compreendeu que a Uber exerce serviço de transporte de passageiros, e, por mais que a empresa desenvolva atividade meio, faz-se indispensável a presença do motorista no exercício da atividade fim da empresa. De resto, considerou o aspecto da habitualidade no serviço prestado, em virtude de ter sido demonstrado, no cadastro da plataforma Uber, a ativação ininterrupta do motorista no período correspondente a um ano e um mês.

A respeito da subordinação, o juiz apontou que a relação entre o motorista e a empresa Uber era de total submissão, posto que a dinâmica da prestação de serviço funcionava através de comandos determinados pela plataforma aos condutores de veículos. Do mesmo modo, o motorista estava submetido à sanção disciplinar, caso houvesse rejeição por parte daquele em realizar as viagens ou até mesmo pelo seu baixo desempenho na avaliação. Para o julgador, ficou claro que a empresa atuava direcionando as regras, as quais o motorista não poderia descumpri-las, sob o risco de ser desativado da plataforma.

Isto posto, o magistrado apreciou a decisão considerando presentes todos os elementos fático-jurídicos na relação, descritos no art. 3º da CLT, julgando procedente o pedido, reconhecendo o vínculo empregatício na relação e determinando o registro expresso na carteira de trabalho do autor, assim como o pagamento de verbas indenizatórias derivadas da relação de emprego, as quais faria jus.

Todavia, apesar de muito bem sedimentada a sentença de primeiro grau, a qual julgou procedente a ação movida pelo motorista, a Uber recorreu da decisão à 9ª turma do TRT da 3ª

Região, onde, em sede de Recurso Ordinário (RO)¹⁰, deu nova interpretação a decisão do juiz singular, discordando da existência dos elementos constituintes à relação de emprego.

Quanto à pessoalidade, foi ressaltada pelo órgão recursal a inexistência desse requisito, no que diz respeito à obrigatoriedade do cadastro está vinculada por questões meramente de garantir a própria segurança dos motoristas e a dos usuários, bem como impedir a má utilização do aplicativo. Outrossim, havia a possibilidade de o motorista ser substituído por outro condutor auxiliar, que assim como ele, fosse cadastrado na plataforma, desconfigurando assim, a natureza personalíssima entre os sujeitos da relação. Mencionou ainda, que não havia determinação por parte empresa de que apenas o motorista cadastrado na plataforma pudesse dirigir o veículo.

No que se refere ao caráter da não eventualidade, o colegiado discordou do fundamento do juiz singular, quando esse considerou que:

[...] escolhe unilateralmente o condutor responsável e o veículo a ser utilizado, sendo, por conseguinte, a fornecedora do serviço de transporte. (TRT – 3ª Região; PJe: 0011359-34.2016.5.03.0112 (RO); Órgão Julgador: 9ª Turma; Relatora: Maria Stela Álvares da Silva Campos, p. 18).

Ao contrário disso, a turma recursal considerou que a Uber é uma empresa tecnológica com o propósito de conectar motoristas a usuários por meio de um aplicativo, e não uma empresa que exerce o serviço de transporte de passageiros, afastando assim a possibilidade de selecionar o motorista e o veículo para realizar o percurso. O critério de escolha tem como base a proximidade do condutor com o local em que o usuário se encontra na hora da solicitação da viagem, ou seja, qualquer motorista pode ser escolhido.

Outro aspecto levantado na decisão quanto a inexistência da não eventualidade, foi o fato de ser inadmissível, numa relação empregatícia, o motorista se ausentar da atividade espontaneamente, por tempo indeterminado e regressar ao serviço a seu bel-prazer, o que não vem ao caso em tela. Ponderou ainda, que mesmo havendo o descredenciamento do motorista da plataforma, devido ao tempo afastado do serviço, a habitualidade não estaria configurada como elemento essencial à relação empregatícia.

Sobre o elemento da subordinação, a 9ª Turma recursal registrou que o condutor tinha total autonomia em utilizar o aplicativo na realização de seu serviço, bem como estabelecer a jornada de trabalho, ficar ou não online e até mesmo recusar viagens. Igualmente, apontou que

¹⁰ O inteiro teor do acórdão poderá ser consultado mediante o site do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Processo Judicial Eletrônico - 2º Grau, onde deverá ser colocado o número do processo: 0011359-34.2016.5.03.0112 para consultar. Disponível em: <https://pje.trt3.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=17041118030811100000013742875>. Acesso em: 20 out 2020.

não ficou evidenciada a obrigatoriedade do motorista em tornar a viagem aprazível, distribuindo água e balas aos usuários do aplicativo, sob pena de sofrer punição pelo descumprimento de tal medida. Nesse sentido considerou que:

Tais orientações não caracterizam subordinação jurídica do reclamante à reclamada, não implicam na ingerência da empresa na forma da execução do contrato, devendo ser aferida a adequação dos serviços e infraestrutura prestados pelo motorista às necessidades do sistema de atendimento projetado pela empresa ré. Isso não extrapola os limites do ajuste entre os contratantes, constituindo normas pontuais da reclamada a serem observadas para execução do contrato, de modo a atender o próprio objetivo deste (TRT – 3ª Região; PJe: 0011359-34.2016.5.03.0112 (RO); Órgão Julgador: 9ª Turma; Relatora: Maria Stela Álvares da Silva Campos, p. 20).

Assim, para o colegiado, essas meras instruções ao motorista eram repassadas com o intuito de apenas fornecer um bom atendimento ao usuário, e que isso não configuraria o caráter da subordinação na prestação do serviço. Por último, afastou a subordinação estrutural por considerar a Uber uma plataforma digital com finalidade de conectar usuários de transporte a condutores registrados no aplicativo, e que isso não caracterizava fraude no contrato de trabalho, já que a subordinação na relação era ausente.

Por fim, no tocante à onerosidade, o órgão recursal reconheceu esse elemento, entendendo que, em todo contrato bilateral, produzem-se efeitos com aspecto de onerosidade, ainda que não se determine obrigações a cumprir na relação contratual entre os sujeitos. Todavia, o colegiado alerta para a circunstância de somente a existência do requisito em discussão não representar vínculo empregatício na relação, vez que se faz necessário manifestar de forma simultânea todos os requisitos pormenorizados no at. 3º da CLT.

Ante o exposto, em virtude da inexistência dos pressupostos essenciais à relação de emprego, em unanimidade, os desembargadores do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região conheceram do Recurso Ordinário interposto pela Uber e reformaram a sentença da 33ª Vara do Trabalho, considerando ausente o vínculo empregatício entre os sujeitos da relação.

Todavia, fica claro que há grandes divergências no âmbito jurisprudencial acerca da existência ou não do vínculo de emprego, na prestação de serviço envolvendo motoristas e a empresa Uber, posto que num mesmo Tribunal existem diferentes interpretações acerca dessa matéria, a exemplo do TRT-3, que não demonstra estabilidade em suas decisões, situação que será revelada no próximo julgado.

4.3 ANÁLISE DA DECISÃO DO TRT - 3ª REGIÃO (11ª TURMA)

Como falado no tópico anterior, ainda não é uníssona entre as turmas do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região a decisão sobre a matéria do possível vínculo empregatício na relação entre motorista e a Uber. Isso pode ser confirmado com o estudo da decisão paradigmática do Recurso Ordinário julgado pela 11ª Turma Recursal do mesmo TRT-3.

O Recurso Ordinário¹¹ é derivado da Ação Trabalhista sentenciada na 11ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte - MG, proposta pelo motorista Eustáquio da Paixão Dias em face da Uber do Brasil Tecnologia LTDA. A sentença prolatada pela juíza Erica Martins Judice, julgou como improcedentes os pedidos de ingresso requeridos pelo reclamante, sobretudo, o reconhecimento do vínculo empregatício na relação jurídica, considerando como inexistentes os elementos fático-jurídicos constituintes da relação de emprego.

De início, o juízo de 1º grau alicerçou a sua decisão com base na carência de subordinação na relação, visto que o autor não conseguiu provar nos autos do processo esse requisito, mesmo indiretamente. Ponderou ainda que, embora na relação estejam presentes os requisitos da pessoalidade e onerosidade, esses sozinhos não configurariam o vínculo de emprego. Nesse contexto, a magistrada reputou que a empresa não tem como finalidade o serviço de transporte de passageiros, mas que, apenas representava uma intermediadora através da sua plataforma digital para conectar usuários a motoristas de serviços de transporte, não denotando uma empresa organizacional, numa conexão sistêmica e operacional com direcionamento do superior ao empregado, o que denominaria como subordinação estrutural.

A juíza chamou atenção, na sentença, quanto ao caso de não ser elemento determinante de controle diretivo a retirada do motorista do cadastro do aplicativo pelo seu baixo índice de avaliação feita pelo usuário, não resultando em subordinação, uma vez que isso seria permissível como forma de manter uma boa relação entre usuários e a plataforma digital. Ainda de acordo com a sentença, a julgadora avaliou, perante as provas acostadas nos autos, que a reclamante gozava de absoluta autonomia para executar a atividade, incluindo o dia e o horário que lhe fossem mais convenientes.

Em vista disso, a sentenciante no caso concreto admitiu a falta dos pressupostos determinantes para a existência da relação de emprego contidos no art. 3º da CLT. Reconheceu que as circunstâncias peculiares da prestação do serviço eram rodeadas de liberdade e empreendedorismo, inexistindo, portanto, a relação de emprego. Por fim, anunciou que:

¹¹ O inteiro teor do Recurso Ordinário poderá ser consultado mediante o site do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Processo Judicial Eletrônico - 2º Grau, onde deverá ser colocado o número do processo: 0010806-62.2017.5.03.0011 para consultar. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/dl/justica-minas-reconhece-vinculo.pdf>. Acesso em: 22 out 2020.

[...] em atenção ao princípio da primazia da realidade, declara-se inexistente o alegado vínculo de emprego entre as partes, sendo improcedentes todos os pedidos declinados na exordial, dele decorrentes. (TRT – 3ª Região; PJe: 0010806-62.2017.5.03.0011 (RO); Órgão Julgador: 11ª Turma; Relator: Luiz Antônio de Paula Iennaco; Redatora: Juíza Convocada Ana Maria Espi Cavalcanti, p. 05)

O reclamante, inconformado com a decisão prolatada em 1º grau, recorreu ao TRT da 3ª Região, o qual julgou, em unanimidade, procedente o pedido de reconhecimento de vínculo empregatício na relação jurídica, justificando na decisão a existência dos requisitos pormenorizados nos arts. 2º e 3º da CLT.

Ao analisar o mérito do Recurso Ordinário, a designada redatora do Acórdão, a juíza Ana Maria Espi Cavalcanti, procurou no primeiro momento, distinguir se a empresa Uber era definida como apenas uma plataforma tecnológica, ou se desenvolvia atividade no ramo de transporte de passageiros. Para a desembargadora, era incontestável na relação a presença da personalidade, já que para o motorista trabalhar na Uber deveria realizar o cadastro previamente, bem como se submeter à comprovação da documentação solicitada e participar de um treinamento virtual disponibilizado pelo site da empresa.

No mesmo sentido, a redatora considerou presente o aspecto da onerosidade na decisão, em razão de o autor ser remunerado no final de cada semana, retirado o percentual correspondente à empresa Uber. Segundo a decisão do Tribunal, restou claro que a Uber era a responsável em determinar os valores da viagem, segundo critérios estabelecidos no contrato de adesão, assim como em administrar o pagamento ao condutor.

No que diz respeito ao elemento da subordinação, a julgadora admitiu a presença desse elemento, ressaltando que é explícito o gerenciamento do serviço pela empresa, submetendo os condutores ao regimento determinado por ela, a exemplo da sanção disciplinar, que os desvincula da plataforma, caso tenham baixo índice na avaliação ou atinjam um número alto de cancelamento nas viagens, configurando assim, o aspecto da subordinação jurídica.

Outrossim, enfatizou como outro ponto, a evidência da subordinação na relação jurídica em questão, o caso de o motorista só ter conhecimento do percurso pretendido pelo usuário, quando chega a mensagem no seu veículo e resolve aceitar fazer o percurso. Frisou, ainda, que a Uber detinha total controle na administração operacional do serviço.

No caso, não há falar que o reclamante exercia as atividades por sua iniciativa e conveniência, auto-organizando-se, sem se submeter ao poder de controle da empregadora. Isso porque, a UBER seleciona os motoristas; estabelece as regras, inclusive quanto aos carros que deverão ser utilizados na prestação de serviços; recebe reclamações de usuários e decide sobre elas; pode reduzir o valor da corrida, o que

impacta diretamente na remuneração do motorista; enfim, domina todo o sistema (TRT – 3ª Região; PJe: 0010806-62.2017.5.03.0011 (RO); Órgão Julgador: 11ª Turma; Relatora: Luiz Antônio de Paula Iennaco, p. 17).

Por fim, concluiu a análise do mérito reputando presentes todos os requisitos caracterizadores da relação empregatícia descritos nos art. 2º e 3º da CLT, e, por conseguinte, reconheceu o vínculo de emprego entre as partes, determinando a devolução dos autos ao juízo *a quo*, a fim de ser prolatada outra sentença, para análise dos demais pedidos da inicial.

Diante do exposto, a partir dos dois casos ilustrados, fica comprovado o dissenso entre as duas turmas do TRT-3, o que demonstra a forte insegurança jurídica em decidir sobre a existência ou não do vínculo empregatício nas relações entre a Uber e os motoristas cadastrados no aplicativo. Assim, resta dizer que as Jurisprudências Trabalhistas no Brasil ainda não estão pacificadas sobre a matéria, o que será confirmado através das próximas decisões.

4.4 ANÁLISE DA DECISÃO DO TRT - 13ª REGIÃO (2ª TURMA)

Recentemente, de maneira inédita, no Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região foi julgado procedente o Recurso Ordinário¹² interposto pelo motorista Richard Harrison de Lima Fernandes em face da Uber do Brasil Tecnologia LTDA. O mencionado recurso é oriundo da Ação Trabalhista sentenciada na 8ª Vara do Trabalho de João Pessoa – PB, que decidiu como improcedente o pedido pelo reconhecimento de vínculo empregatício entre os sujeitos dessa relação jurídica. Inconformado com a sentença de 1º grau, o reclamante na tentativa de ter reconhecido o pedido requerido na exordial, recorreu à 2ª Turma do TRT-13ª, que, por sua vez, deu provimento ao Recurso Ordinário para reformar a sentença e reconhecer o vínculo.

De acordo com a decisão do referido recurso, os autos do processo mostram que a justificativa do reclamante é sustentada pela existência de todos os elementos constitutivos da relação empregatícia retratados nos arts. 2º e 3º da CLT. Sobretudo, o reclamante sustenta, em seus argumentos, que o liame jurídico era ladeado de subordinação entre ele e a Uber, pois, a todo instante, era suscetível ao poder de disciplina da empresa caso houvesse o descumprimento das regras preestabelecidas, tal como a desativação da plataforma.

¹² O inteiro teor do Recurso Ordinário poderá ser consultado mediante o site do Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região. Processo Judicial Eletrônico - 2º Grau, onde deverá ser colocado o número do processo: 0000699-64.2019.5.13.0025 para consultar. Disponível em: <https://pje.trt13.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=20061709361474500000006071930>. Acesso em: 23 out 2020.

Em uma decisão amplamente embasada em conceitos históricos, sociológicos, doutrinários, jurisprudenciais e legais, o órgão recursal trouxe como fundamentação a presença dos elementos da relação empregatícia, sobretudo, o pressuposto da subordinação como sua principal tese. Inicialmente, o relator desembargador Thiago de Oliveira Andrade chamou atenção para a finalidade da atividade empresarial da Uber. Afirmou que a Uber não representa somente uma mera plataforma tecnológica, mas é definida como uma empresa que presta serviço de transporte, já que todos os rendimentos da Uber são frutos dessa atividade desenvolvida, especificamente, pelo motorista.

O desembargador trouxe à tona, na decisão, a aplicação do princípio da primazia da realidade sobre a forma, o qual defende que numa provável divergência entre o que acontece no caso concreto e o que está disposto nos documentos ou na lei, deve-se prevalecer aquele, uma vez que o que importa é a manifestação no mundo das circunstâncias. Para ele, esse princípio deve ser aplicado especialmente em razão das grandes inovações nas relações de trabalho, sob pena de torná-las precarizadas.

Ainda sobre o aspecto da subordinação, salientou que o Direito do Trabalho deve estar atento aos modernos acontecimentos e seus devidos litígios. Nesse sentido, segundo o relator, o pressuposto da subordinação nas novas relações de trabalho, especialmente as desenvolvidas através da tecnologia, deve ser julgado por meio de comandos através de programação, denominado subordinação algorítmica, que está disposto no art. 6º, § único:

Art. 6º Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego. (Redação dada pela Lei nº 12.551, de 2011)

Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, **controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho** alheio. (Incluído pela Lei nº 12.551, de 2011) (Grifo nosso).

Diante disso, o relator entendeu que não tem como se desviar da subordinação objetiva ou estrutural, uma vez que a finalidade e o funcionamento da atividade empresarial da Uber estão intrinsicamente ligados ao motorista. Frisou, ainda, que a Uber com o intuito de reduzir os gastos e se isentar das responsabilidades trabalhistas, costuma classificar os motoristas na relação como “parceiros”. Apesar disso, mostra-se atuando sobre o modo de realizar o serviço dos condutores, bem como o desempenho de cada um e a qualidade do serviço no labor, com o objetivo de torná-los cada vez mais independentes ao prestar o serviço.

Por conseguinte, a turma afastou o argumento da Uber relativo à defesa da autonomia dos seus motoristas, elencando e justificando alguns exemplos que caracterizam a forma de poder diretivo e controle da empresa sobre seus condutores, tais como: precificação (o motorista não tem autonomia em determinar o valor da viagem, tampouco dar descontos), controle pela entrega de premiações (a empresa oferece premiações em dinheiro aos motoristas a fim de que se mantenham ativos, principalmente nos dias festivos), avaliações (os baixos índices na avaliação podem gerar a desativação dos motoristas na plataforma) e o poder disciplinar (os motoristas ficam sujeitos ao cumprimento das regras estabelecidas pela Uber, sob pena de serem punidos com advertência e até mesmo desligados do aplicativo).

Ademais, o órgão recursal apontou, na decisão, que o fato de o condutor passar muito tempo com o aplicativo desligado não traduz o aspecto da autonomia na relação. Conforme demonstrada na decisão pelos desembargadores, ainda que exista uma certa independência referente ao tempo de execução do serviço pelo motorista, tal independência não desconfigura a relação de emprego.

Nesse entendimento, a turma trouxe à baila o tema da suposta flexibilização no labor do motorista. Segundo a decisão dos desembargadores, o Direito do Trabalho não considera a flexibilidade e a assiduidade como condições elementares da subordinação. Sobre isso, citou vários exemplos de trabalhos que utilizam a flexibilidade no funcionamento da atividade laboral, tais quais: o trabalho em domicílio ou à distância, previsto no art. 6º da CLT; o trabalho externo, cargos de gestão e teletrabalho descritos na CLT, art. 62, I, II e III; e os trabalhadores horistas contemplados no art. 142, § 1º da CLT. Para arrematar essa discussão, destacou o art. 235, § 13 da CLT que institui o trabalho dos motoristas: “Salvo previsão contratual, a jornada de trabalho do motorista empregado não tem horário fixo de início, de final ou de intervalos”.

Por último, enumerou diversas particularidades do negócio, tal como a Uber, que retira o aspecto da autonomia do empregado e considera existente o poder diretivo como traz o art. 2º da CLT, juntamente com a subordinação, ambos oriundos dos meios telemáticos e informatizados de comando descritos no art. 6º, § único da CLT. Seguem as características:

- a) a fixação dos preços do serviço é definida pela UBER;
- b) é A UBER que estabelece o padrão do atendimento - exerce um certo controle sobre a qualidade dos veículos e dos respectivos motoristas assim como sobre o comportamento destes últimos;
- c) A UBER que define a forma de pagamento - cartão ou dinheiro.
- d) a remuneração, ou seja, o percentual que fica com o trabalhador é definido pela plataforma bem como a UBER pode conceder descontos unilateralmente sem consultar o motorista;
- e) quem recebe o pagamento e repassa para o trabalhador é a UBER;

- f) os clientes não são do trabalhador, mas sim da UBER, não havendo possibilidade de o motorista constituir uma clientela própria;
- g) o motorista não pode negociar a forma de prestação do serviço com o passageiro é a UBER que defini as condições para a execução de sua prestação de serviços;
- h) é o UBER que define a rota que o motorista deve seguir;
- i) a avaliação do serviço não pode ser de interesse único da plataforma: os trabalhadores deveriam, para serem considerados autônomos, ser os destinatários diretos da avaliação, tendo acesso às informações da nota dada (hora, local e cliente);
- j) O trabalhador autônomo deve decidir se pode se fazer substituir por outro para cumprir seus fins.
- l) É a Uber que controla informações essenciais para prestação do serviço, como nome do passageiro, informações de contato e destino. O motorista somente toma ciência do destino após receber o passageiro e dar o comando para início da viagem. (TRT – 13ª Região; PJe: 0000699-64.2019.5.13.0025 (RO); Órgão Julgador: 2ª Turma; Relator: Thiago de Oliveira Andrade, p. 36).

Portanto, ante os argumentos, o órgão recursal concluiu em defesa do pressuposto da subordinação mediante os recursos telemáticos de comando, controle e supervisão, segundo o art. 6º, § único da CLT.

Após dissecar as razões da existência da subordinação, a 11ª turma traçou comentários acerca dos demais elementos da relação empregatícia, presentes no caso em análise. Sobre a pessoalidade, o relator reconheceu que é indiscutível a existência desse pressuposto, uma vez que o serviço, por sua natureza, está intrinsecamente vinculado à figura do motorista, pessoa física. Além disso, o condutor, no exercício de sua função, deve se manter ativo, e na hipótese de ser substituído por outra pessoa utilizando-se do seu login e senha, será caso suscetível de punição, inclusive a sua saída da plataforma.

Além disso, o relator ressaltou a necessidade de o motorista realizar um cadastro prévio, conferindo a sua pessoalidade específica, bem como a verificação de documentos e a apresentação da certidão negativa de antecedentes criminais. Por fim, afirmou que a transferência ou empréstimo de materiais ou equipamentos de trabalho não descaracteriza o requisito da pessoalidade na relação.

No que concerne a não eventualidade, o órgão julgador aplicou na decisão, a Teoria dos Fins do Empreendimento, explicando que, em virtude da natureza empresarial da Uber desenvolver serviço de transporte de passageiros, é indispensável a existência do motorista aos fins desejados da empresa. Por esse motivo, afirmou que o serviço prestado pelo motorista da Uber não pode ser admitido como um trabalho eventual, pois a execução da atividade é contínua, duradoura e sem interrupções. A turma recursal acrescentou, também, que nos autos, não ficou comprovado o trabalho simultâneo do condutor em outras empresas, e que, caso isso fosse demonstrado, não desconfiguraria a relação de emprego, posto que a exclusividade não é considerada parte integrante ao reconhecimento de vínculo empregatício.

Por último, restou presente a onerosidade na relação, ao ser constatado pelos julgadores o nítido controle da Uber sobre a dinâmica de pagamento dos motoristas, já que funciona através do fracionamento do montante, cujo valor pago pelo usuário é repassado automaticamente à empresa, a qual abate o seu percentual e só depois repassa a cota devida aos motoristas.

Ante o exposto, ficou evidente para o órgão recursal a existência de todos os elementos qualificadores da relação de emprego, contemplados no art. 3º da CLT, os quais foram determinantes para acolher e dar provimento ao Recurso Ordinário, julgando procedente o pedido da exordial, segundo o qual o autor pleiteava pelo reconhecimento do vínculo empregatício.

Diante disso, observa-se que a inédita decisão apreciada pela 2ª turma do TRT-13 trouxe alento para a classe de motoristas da Uber. O referido Tribunal não excluiu o condutor da proteção jurídica trabalhista. Contudo, decidiu por conferir autenticidade à realidade tecnológica cada vez mais presente no dia a dia do trabalhador, dando a esse o baluarte do Direito do Trabalho.

Contudo, como já ressaltado, diante de vários cenários acerca do reconhecimento do vínculo empregatício frente ao caso dos motoristas e a Uber, no âmbito dos Tribunais Regionais do Trabalho, faz-se necessário avaliar uma decisão contemplada pelo Tribunal Superior do Trabalho sobre tal matéria, a fim de se compreender melhor qual o fundamento jurídico normativo utilizado no seu julgamento, o que será demonstrado no caso paradigmático a seguir.

4.5 ANÁLISE DA DECISÃO DO TST

Em fevereiro do corrente ano (2020), o Tribunal Superior do Trabalho (TST), nos autos do Agravo de Instrumento em Recurso de Revista, manifestou-se pela primeira vez sobre o reconhecimento de vínculo empregatício entre motoristas e a empresa Uber. O processo teve sua origem na Ação Trabalhista movida por Márcio Vieira Jacob em face da Uber do Brasil Tecnologia LTDA, a qual teve julgado o pedido improcedente pelo juízo singular.

Irresignado com a decisão proferida pelo juízo de origem, o motorista recorreu à 15ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, através do Recurso Ordinário¹³, cuja decisão foi prolatada pela desembargadora relatora Beatriz de Lima Pereira, a qual acolheu a súplica do autor, reconhecendo a existência do vínculo empregatício entre as partes.

¹³ Inteiro teor do referido Recurso Ordinário. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/processos/159805748/processo-n-1000123-8920175020038-do-trt-2>. Acesso em 28 out 2020.

Em defesa, a Uber sustentou a inexistência dos elementos constituintes do vínculo empregatício, bem como preservou a natureza da atividade empresarial de que era uma ferramenta tecnológica. Contudo, a relatora afastou todos os argumentos alegados pela empresa, fundamentando a decisão com base nas provas acostadas nos autos, assim como nos elementos probatórios descritos na lei que caracterizam a relação de emprego.

Para a desembargadora, não há que se falar em plataforma tecnológica, mas sim de um serviço prestado, destinado ao transporte de passageiros que utiliza como meio a plataforma digital. Caso contrário fosse, a empresa não seria responsável por atribuir preço da viagem, como também não submeteria os motoristas à avaliação feita pelos usuários como condição para se manter ativado na plataforma. Da mesma maneira, rechaçou o argumento da Uber de que diziam ser um sistema de economia compartilhada, justificando que empresas como a Uber desenvolvem a atividade de transporte, lucrando muito e em nada compartilhar.

No que se refere ao aspecto da relação de emprego, segundo a relatora, os autos demonstraram presentes todos os elementos constitutivos entre a Uber e os motoristas. Quanto à habitualidade, compreendeu que era patente a evidência desse requisito na relação, já que o motorista trabalhou de maneira constante, num período ininterrupto entre 14/07/15 a 14/06/2016.

Igualmente, analisou a existência da onerosidade na relação, por ser o motorista remunerado, de modo que a empresa detinha a responsabilidade de retirar a sua parte e repassar a parcela referente ao condutor, que, por seu turno, mantém encargo de despesas com manutenção e aluguel do automóvel. No mesmo entendimento, conforme análise da desembargadora, era incontestável a presença da pessoalidade, uma vez que a realização do cadastro previamente era condição essencial para ativação da plataforma.

Com relação a subordinação, a relatora afastou o argumento da Uber quanto à autonomia do motorista, confirmando a ideia de que o motorista não possuía liberdade de alterar o preço das viagens, inclusive de rejeitá-las, sob pena de ficar inativo na plataforma. Do mesmo modo, rechaçou a ideia de que os motoristas eram livres para realizar outros trabalhos. Pois, a exclusividade, segundo a relatora, não estaria dentro dos pressupostos da relação de emprego. Ademais, enfatizou a questão da avaliação positiva do condutor feita pelo usuário. Nesse aspecto, ficou comprovado para a desembargadora, que o baixo índice nas avaliações implicaria em sanções graves, a exemplo do desligamento do condutor.

Assim, todos os aspectos elencados na decisão do órgão recursal, foram relevantes para o reconhecimento do vínculo empregatício. A 15ª Turma do TRT-2 assim concluiu a análise:

Por isso, o exame das demandas judiciais que envolvem os novos modelos de organização do trabalho deve se dar à luz das novas concepções do chamado trabalho subordinado ou parassubordinado, especialmente considerando o avanço da tecnologia. (TRT – 2ª Região; PJe: 1000123-89.2017.5.02.0038 (RO); Órgão Julgador: 15ª Turma; Relatora: Beatriz de Lima Pereira, p. 07).

Por conseguinte, a empresa Uber inconformada com a decisão proferida pelo TRT-2, recorreu ao Tribunal Superior do Trabalho, a fim de ter seu pedido de afastamento da relação empregatícia julgado procedente. Assim, foi interposto o Agravo de Instrumento (AI)¹⁴ pela empresa, contrariando a decisão que denegou o seguimento do Recurso de Revista (RR). Nesse sentido, a Corte Maior do Trabalho, em fevereiro do corrente ano, apreciou pela primeira vez uma decisão tão marcante para o novo modelo de trabalho, o qual estão inseridos os motoristas de transporte de passageiros mediante aplicativo.

A decisão foi proferida pelo ministro relator Breno Medeiros da 5ª Turma do TST e teve como cerne da fundamentação a discussão sobre a suposta presença do vínculo de emprego na relação entre o motorista e a Uber. Ao examinar os autos do Agravo de Instrumento, a Corte Trabalhista divergiu do entendimento proferido pelo TRT-2, que reconheceu a existência dos elementos configuradores do vínculo empregatício. Nesse sentido, constatou que os condutores realizavam trabalho autônomo, e por consequência, não haveria de se falar em relação empregatícia, vez que um dos requisitos essenciais a esse liame jurídico não se mantinha presente, tal qual a subordinação.

Para o TST, não foi necessário reavaliar os fatos contidos nos autos, visto que, diferentemente do que foi acolhido pelo TRT-2, as provas contidas pela declaração do autor, no acórdão, revelavam elementos fidedignos à sua confissão, no que se refere à autonomia do serviço prestado, desconfigurando o requisito da subordinação.

Nesse viés, conforme análise do ministro relator, o motorista tinha total liberdade de trabalhar quando quisesse, mantendo-se *offline* pelo período que lhe conviesse, tendo total independência em estabelecer sua rotina de trabalho, como por exemplo, a região que pretendia realizar o serviço e quantos usuários gostaria de atender no dia. Ademais, não ficou demonstrado que o condutor recebia ordens, direcionamento ou qualquer controle por parte da empresa na realização do serviço.

¹⁴ O inteiro teor do Agravo de Instrumento poderá ser consultado mediante o site do Tribunal Superior do Trabalho. disponível em: <http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=1000123&digitoTst=89&anoTst=2017&orgaoTst=5&tribunalTst=02&varaTst=0038&submit=Consultar>. Acesso em 29 out 2020.

Segundo o TST, a nítida independência do motorista da Uber na prestação do serviço era compatível com o tipo de trabalho autônomo, o que o torna diferente da relação de emprego, posto que em tal relação é patente a existência da subordinação. Também, para o órgão julgador, mostrou-se clara a confissão do motorista quanto à necessidade de se realizar um cadastro prévio para adesão da plataforma digital.

Outro ponto destacado pela 5ª Turma do TST acerca da subordinação foi o fato de o motorista aceitar a exigência imposta pela Uber em relação à remuneração, tendo como dinâmica a divisão do montante pago pelo usuário, de modo que um percentual variável entre 75% a 80% era destinado ao condutor e a outra parte repassada à empresa. Destacou que tal parcela correspondia a uma quantia acima do permitido pela Corte Trabalhista no liame empregatício, posto que esse elevado valor não correspondia à remuneração própria da relação de emprego, mas que representava um tratamento de parceria entre os sujeitos envolvidos.

Ainda sobre a subordinação, conforme alude o ministro relator, o fato de os motoristas se submeterem à avaliação de desempenho por parte dos usuários não caracteriza o elemento em análise. Todavia, contribui para um melhor funcionamento da plataforma, possibilitando ao usuário maior segurança e qualidade no atendimento do serviço prestado pelo condutor.

Em resumo, a 5ª Turma do TST chamou atenção para o papel que a empresa Uber tem desempenhado em meio às novas relações de trabalho, visto que o número de pessoas desempregadas cresce demasiadamente. Apesar disso, admitiu a importância que a Justiça do Trabalho exerce como proteção dos fundamentos, que constituem a relação empregatícia, quais sejam: a pessoalidade, a não eventualidade, a onerosidade e a subordinação.

Além disso, destacou que não se deve obstar os novos modelos laborais na sociedade, por não disporem de regras específicas ou uma legislação própria, ainda que tal impedimento seja em razão de melhores condições ao trabalhador. Dessa forma, o TST concluiu a decisão, declarando que o julgamento dado pelo TRT-2 violou o art. 3º da CLT, e decidiu, por unanimidade, pela inexistência do vínculo de emprego entre a relação do motorista e a empresa Uber, motivo pelo qual proveu o Agravo de instrumento, transformando-o em Recurso de Revista.

Assim, verifica-se que, para a 5ª Turma do TST, a relação de emprego deve ser pautada sob a presença conjunta dos elementos fático-jurídicos contidos no art. 3º da CLT. Todavia, deve-se atentar para as transformações que o trabalho tem suportado, e conseqüentemente, para a urgente necessidade de se criar uma norma específica, que garanta proteção aos trabalhadores inseridos nas novas formas laborais.

Diante do exposto, pode-se observar que o julgamento do TST é relevante, porque serve como parâmetro para decidir os demais casos de outros Tribunais, já que a tendência é seguir o entendimento do Tribunal Superior. No entanto, em matéria de reconhecimento do vínculo empregatício frente à prestação de serviços de transporte de passageiros por meio de aplicativos, será dificultoso para os motoristas terem seus direitos tutelados no âmbito do judiciário. Pois, tais motoristas buscam ver pacificado o entendimento sobre o referido tema, uma vez que as decisões tanto nas Varas do Trabalho, quanto nos Tribunais Regionais do Trabalho ainda são divergentes, sobretudo no que diz respeito ao elemento da subordinação.

4.6 ANÁLISE DOS RESULTADOS

Ante a exposição do *corpus*, observa-se que há uma incongruência na fundamentação das decisões proferidas pelos Tribunais de segunda instância, principalmente por não interpretarem de maneira compreensível os elementos que constituem a relação empregatícia. Verifica-se que, a partir dos dados analisados, o requisito mais dúbio para os órgãos recursais foi a subordinação.

Assim, a subordinação foi um elemento difícil de ser compreendido, visto a variedade de interpretações e considerações dadas pelos julgadores, sobretudo a atribuição da subordinação jurídica à relação. Além disso, ficou demonstrada a inconsistência sobre o ramo da atividade desempenhada entre a Uber e os motoristas. Pois, alguns Tribunais consideram a Uber como sendo uma empresa, que desenvolve serviços de transporte de passageiros via aplicativo, outros, a entendem como sendo apenas uma plataforma tecnológica, utilizada como intermediadora da prestação de serviço.

Nesse sentido, faz-se necessário destacar ainda, a grande dificuldade de reconhecer a natureza jurídica da relação. Alguns magistrados declaram que a relação entre a Uber e os condutores é típica das relações de trabalho autônomo, considerando que os motoristas possuem total liberdade de executar a atividade, e ainda, definem como, quando e onde querem trabalhar. Em contrapartida, para outros órgãos julgadores, é nítida a existência de uma relação permeada de condutas, que configuram o elemento basilar da relação empregatícia, qual seja a subordinação.

Dessa forma, urge, acima de tudo, a aquisição de um dispositivo legal sobre o tema, que sirva de embasamento para os operadores do direito definirem, de maneira acertada e consensual, sobre a natureza jurídica da relação existente entre os motoristas e a empresa Uber. Com efeito, situar esses sujeitos à margem dos desentendimentos expostos nos Tribunais sobre

o reconhecimento do vínculo empregatício contribui bastante para que haja a desproteção a direitos conferidos numa relação de emprego.

Para mais, não se pode olvidar que os novos modelos de trabalhos, em especial o serviço de transporte de passageiros por meio de aplicativo, possam ser incorporados nas doutrinas e no nosso ordenamento jurídico. Por esse motivo, importante salientar que os verdadeiros protagonistas desse liame jurídico devem ser tutelados, e que os pressupostos essenciais a essa relação sejam postos em harmonia com as inovações tecnológicas e com os direitos dos trabalhadores.

Sendo assim, depreende-se que, mesmo diante de grandes indefinições acerca da natureza jurídica da relação entre a empresa Uber e seus motoristas, e ainda, que isso não se vincule aos demais Tribunais, as decisões existentes acerca dessa matéria têm demonstrado um relevante avanço no âmbito jurisprudencial, especialmente por serem utilizadas como parâmetros em outras decisões judiciais.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

As novas organizações de trabalho, em particular, o serviço de transporte de passageiro através de aplicativo, têm atravessado com dificuldade o sistema clássico normativo do Direito do Trabalho, com base em concepções regidas numa legislação trabalhista de 1943. Nesse sentido, vê-se que os critérios estabelecidos pela CLT, para caracterizar a relação empregatícia foram construídos num contexto totalmente adverso da realidade, pela qual perpassam as transformações laborais advindas da era digital.

O conceito tradicional atribuído à relação de emprego foi criado sob um modelo laboral em que o trabalhador exercia o serviço em ambiente interno, onde existiam a todo momento a ingerência e a fiscalização por parte dos superiores. Já nos dias atuais, percebe-se que o desempenho das atividades empresariais tem passado por um processo de mudança, sobretudo, de flexibilização tanto das formas de contratar o empregado, a partir dos diferentes modelos de gestão do empregador, quanto o modo de realizar o serviço.

Segundo o exposto neste trabalho, algumas considerações podem ser traçadas sobre o tema apresentado. Para tanto, torna-se fundamental trazer à memória os objetivos e os resultados conquistados na pesquisa.

Como objetivo geral, este trabalho tratou de fazer uma análise sobre algumas decisões dos Tribunais Regionais e Superior do Trabalho sobre o entendimento referente ao reconhecimento ou não do vínculo empregatício, no âmbito da relação laboral, entre motoristas e a empresa Uber. Já como finalidade específica, foram analisadas, a partir das decisões dos Tribunais, as concepções adotadas por cada Tribunal para determinar a existência ou não da relação de emprego.

No que diz respeito ao questionamento feito no início dessa pesquisa, qual seja, quais os critérios utilizados nas decisões dos Tribunais para reconhecer ou não o vínculo empregatício na relação de trabalho entre os motoristas e a empresa Uber? restou demonstrado que duas das quatro decisões reconheceram o vínculo empregatício e outras duas tiveram posicionamento contrário, entendendo não existir o liame de emprego na relação.

Com isso, depreende-se que nas decisões a favor do reconhecimento do vínculo de emprego, foi utilizada como critério a presença de todos os elementos determinantes na relação empregatícia, descritas no art. 3º da CLT, bem como interpretando tais elementos sob a ótica atual das relações de trabalho, considerando o princípio da primazia da realidade.

De outro modo, os Tribunais que afastaram o vínculo de emprego, utilizaram como fundamento maior a ausência dos requisitos essenciais à relação, sobretudo a subordinação, ao

alegar que os motoristas dispõem de certa independência para realizar o serviço, e, por isso, desenvolvem um trabalho autônomo. Além disso, sustentaram a ideia de que a Uber explora atividade empresarial de ferramenta tecnológica, atuando apenas como intermediadora entre usuários e motoristas.

Diante do surgimento de novas relações laborais, podemos afirmar que as decisões dos Tribunais devem se inclinar para o entendimento da existência da relação de emprego entre os contratantes. Para isso, é necessário que a compreensão jurídica dos requisitos caracterizadores do contrato empregatício, presentes nos novos liames de trabalho, seja apreciada sob a égide do caso concreto, considerando nas decisões os aspectos da atualidade.

Nesse contexto, a interpretação dos Tribunais sobre os pressupostos constitutivos do vínculo de emprego não pode ser pautada apenas nas concepções tradicionais, em explicações à luz de preceitos construídos ainda no século XX, quais sejam a pessoalidade, a não eventualidade, a onerosidade, e a subordinação. Pois, ao se reconhecerem apenas os critérios clássicos da relação empregatícia, sem olhar os aspectos das novas relações de trabalho, os Tribunais estarão excluindo a classe hipossuficiente de motoristas que prestam serviço a empresas de transporte de passageiros por aplicativo.

Diante desse aspecto, entende-se que não basta olhar somente para os modelos tradicionais de trabalho como forma de defender os trabalhadores da atualidade, visto que o contexto e os parâmetros os quais foram concebidos podem não ser mais benéficos à realidade desses trabalhadores, fato esse comprovado nas decisões dos Tribunais do Trabalho aqui analisadas, que não reconheceram o vínculo empregatício entre a Uber e os motoristas.

Com isso, o afastamento por parte de alguns Tribunais da existência do vínculo de emprego nas novas relações de trabalho, movidas pela era tecnológica-informacional, tendo como recorte a empresa Uber, provoca a marginalização da força de trabalho, assim como coloca o empregado numa situação de vulnerabilidade perante o empregador. Como justificativa disso, tenta-se criar uma falsa percepção de que a empresa exerce uma atividade de economia compartilhada e de que seus motoristas dispõem de uma aparente autonomia, intitulado-os de “parceiros”, pois atuam gerenciando sua rotina de trabalho.

Assim sendo, rotular os motoristas da empresa Uber como trabalhadores autônomos, com o propósito de iludi-lo a não reivindicarem seus direitos colabora ainda mais para o não reconhecimento do vínculo empregatício, flexibilizando as relações de trabalho e tornando-as precarizadas.

A partir das novas relações laborais, em especial, a relação entre motoristas e empresas de aplicativos, alguns posicionamentos doutrinários já vêm admitindo a denominada

subordinação estrutural a essa relação. Tal subordinação está inserida na dinâmica organizacional da empresa, na forma sistêmica de o empregado desenvolver a atividade produtiva, independentemente de se submeter ao poder diretivo do empregador.

Apesar da dificuldade de se entender qual a teoria das subordinações a se empregar nos novos modelos de trabalho, a subordinação estrutural pode ser melhor avaliada no âmbito jurídico como forma de unificar a sua interpretação, já que é preciso ampliar as concepções desse elemento, a fim de que a Justiça Trabalhista integre os trabalhadores que prestam serviços em plataformas digitais.

Assim sendo, a CLT foi criada com o propósito de preservar não só os direitos pertencentes aos sujeitos da relação jurídica da terceira revolução industrial, mas também os da quarta que, devido às inovações tecnológicas, exercem o trabalho por meio de plataformas digitais. A compreensão de uma lei pelo ordenamento jurídico não pode se limitar aos desígnios de quem a editou, e tampouco às inclinações do período em que foi criada, sendo a interpretação histórica somente uma das formas de reconstituir as circunstâncias.

Portanto, mesmo distante de se ter uma compreensão uníssona sobre a matéria de reconhecimento de vínculo empregatício nas novas relações de trabalho, é imperioso dizer que, na ausência de uma legislação que regule tais relações, o Judiciário Trabalhista não pode se olvidar em defender os direitos daqueles mais vulneráveis. Flexibilizar as formas de trabalho sem que haja a proteção das garantias conquistadas, durante muito tempo, é sobrepor os direitos dos verdadeiros protagonistas do liame jurídico, e, acima de tudo, violar os princípios constitucionais do trabalho.

Urge, pois, a discussão dessa matéria no âmbito do Judiciário Trabalhista, para que sejam disponibilizados instrumentos de proteção aos sujeitos envolvidos. Só assim, podemos fruir de uma tutela justralhista inclusiva, adaptando à realidade das inovações laborais em frequentes mudanças com o intuito de conciliar os anseios da sociedade atual.

REFERÊNCIAS

ABÍLIO, Ludmilla Costhek. **Uberização do trabalho: subsunção real da viração**. 2017. Blog da Boitempo. Disponível: <https://blogdaboitempo.com.br/2017/02/22/uberizacao-do-trabalho-subsuncao-real-da-viracao/>. Acesso em: 10 ago. 2020.

ALBORNOZ, Suzana. **O que é o Trabalho**. Coleção: Primeiros Passos - Vol. 171. 9ª edição. São Paulo: Brasilense, 2012.

ALVES, Eliete Tavelli. **Parassubordinação e uberização do trabalho: algumas reflexões**. - Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019.

ALVES, Giovanni. **Trabalho e Subjetividade: o espírito do Toyotismo na era do capitalismo manipulatório**. São Paulo: Boitempo, 2011.

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

ANTUNES, Ricardo. **O caracol e sua concha: Ensaio sobre a Nova Morfologia do Trabalho**. São Paulo: Boitempo, 2005.

ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital**. - 2. Ed.- São Paulo: Boitempo, 2020.

ANTUNES, Ricardo. **Riqueza e miséria do trabalho no Brasil IV: trabalho digital, autogestão expropriação da vida: o mosaico da exploração da vida**. Organização Ricardo Antunes. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2019.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 10.ed. São Paulo: LTr, 2016.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília-DF, 5 de outubro de 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em 10 out. 2020.

BRASIL. **Decreto-Lei Nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro, 1 de maio de 1943, 122º da Independência e 55º da República. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/leicom/2015/leicomplementar-150-1-junho-2015-780907-publicacaooriginal-147120-pl.html>. Acesso em 10 out. 2020.

BRASIL. **Lei Complementar nº 150 de 01 de junho de 2015**. Dispõe sobre o contrato de trabalho doméstico. Brasília, 1º de junho de 2015; 194º da Independência e 127º da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em 10 out. 2020.

BRASIL. **Lei nº 12.587, de 3 de janeiro de 2012.** Institui as diretrizes da Política Nacional de Mobilidade Urbana; revoga dispositivos dos Decretos-Leis nºs 3.326, de 3 de junho de 1941, e 5.405, de 13 de abril de 1943, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), [...]. Brasília, 3 de janeiro de 2012; 191º da Independência e 124º da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2012/Lei/L12587.htm. Acesso em 12 ago. 2020.

BRASIL. **Lei Nº 13.467, de 13 de julho de 2017.** Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília, 13 de julho de 2017; 196º da Independência e 129º da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm. Acesso em 12 ago. 2020.

BRASIL. **Lei nº 13.640, de 26 de março de 2018.** Altera a Lei nº 12.587, de 3 de janeiro de 2012, para regulamentar o transporte remunerado privado individual de passageiros. Brasília, 26 de março de 2018; 197º da Independência e 130º da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2018/Lei/L13640.htm. Acesso em 12 ago. 2020.

BRASIL. **Lei Nº 9.503, de 23 de setembro de 1997.** Institui o Código de Trânsito Brasileiro. Brasília, 23 de setembro de 1997; 176º da Independência e 109º da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9503Compilado.htm. Acesso em 27 ago. de 2020.

BRASIL. **Lei Nº 9.608, de 18 de fevereiro de 1998.** Dispõe sobre o serviço voluntário e dá outras providências. Brasília, 18 de fevereiro de 1998; 177º da Independência e 110º da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19608.htm. Acesso em 10 out. 2020.

BRASIL. **Medida provisória Nº 808, de 14 de novembro de 2017.** Brasília, 14 de novembro de 2017; 196º da Independência e 129º da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/mpv/mpv808.htm. Acesso em 10 out. 2020.

CADE. Conselho Administrativo de Defesa Econômica **DEE analisa efeitos concorrenciais da entrada da Uber sobre mercado de aplicativos de táxi.** Por Assessoria de Comunicação Social. Publicado: 12/04/2018. Disponível em: <http://www.cade.gov.br/noticias/dee-analisa-efeitos-concorrenciais-da-entrada-da-uber-sobre-mercado-de-aplicativos-de-taxi>. Acesso em 04 set. 2020.

COSTA, Crislaine. **Uber completa 5 anos de Brasil com 2,6 bilhões de viagens realizadas.** Uber Newsroom. 2019. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/uber-completa-5-anos-de-brasil-com-26-bilhoes-de-viagens-realizadas/> Acesso em: 29 jul. 2020.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Capitalismo, trabalho e emprego: entre o paradigma da destruição e os caminhos de reconstrução**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2017.

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

DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **Impactos das Tecnologias Disruptivas sobre o Trabalho Tradicional**. In: (Org.), LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; JÚNIOR, José Eduardo Resende Chaves. *O Direito do Trabalho na Contemporaneidade: clássicas funções e novos desafios*. São Paulo: Ltr, 2017.

EQUIPE UBER. **Fatos e dados sobre a Uber**. 2020. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/>. Acesso em: 29 jul. 2020.

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

G1. **Uber perde ação de motoristas por reconhecimento trabalhista nos EUA**. 2015. Disponível em <http://g1.globo.com/tecnologia/noticia/2015/09/uber-perde-acao-de-motoristas-por-reconhecimento-trabalhista-nos-eua.html>. Acesso em 13 set. 2020.

GAIA, Fausto Siqueira. **As formas de trabalho no mundo dos aplicativos: o caso “UBER”**. Tese [Doutorado em Direito]. Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. São Paulo-SP, p.360. 2018.

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

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. **Impactos da tecnologia no mundo do trabalho, no direito e na vida do juiz**. In: (Org.), LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; JÚNIOR, José Eduardo Resende Chaves. **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano – a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais**. São Paulo: Ltr, 2017.

MARTINS, Ana Christina Tavares; MIRANDA, Maria Geralda de. **Capital Social, Precarização e Uberização do Trabalho**. Dez. 2017. Disponível em: <http://lexcultccjf.trf2.jus.br/index.php/LexCult/article/view/7>. Acesso em: 23 set. 2020.

MARX, Karl; ENGELS, Friedrich. **Manifesto do Partido Comunista**. Estud. av., São Paulo, v. 12, n. 34, p. 7-46, Dec. 1998.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 34. ed. São Paulo: Saraiva, 2019.

PORTO, Lorena Vasconcelos. A parassubordinação como forma de discriminação. Revista **Direito das Relações Sociais e Trabalhistas**. Brasília, Volume 3, n. 1, 2017, p 138-154, jan-jun/2017.

ROCHA, Marcelo Oliveira. **A Indústria 4.0 no Brasil: Aspectos Trabalhistas**. O primeiro ano de Vigência da Lei n. 13.467/2017 (reforma trabalhista): reflexões e aspectos práticos. Fabiano Zavanella, Marcelo Oliveira rocha, organizadores. – São Paulo: LTr, 2018.

SÃO PAULO. **Portaria Nº 349, de 23 de maio de 2018**. Estabelece regras voltadas à execução da Lei nº 3.467, de 13 de julho de 2017, no âmbito das competências normativas do Ministério do Trabalho. Disponível em: http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/ORGAOS/MTE/Portaria/P349_18.html. Acesso em 10 out. 2020.

SENNETT, Richard. **A cultura do novo capitalismo**. Tradução Clóvis Marques. - Rio de Janeiro: Record, 2006.

SILVA, Aimée de Oliveira. **O Motorista da Uber e Configuração da Relação de Emprego**. Trabalho de conclusão de Curso [Bacharel em Direito]. Universidade Federal do Rio de Janeiro. Rio de Janeiro-RJ. 90. 2017.

SLEE, Tom. **Uberização: a nova onda do trabalho precarizado**. São Paulo: Editora Elefante, 2017.

SOUZA, Monalisa Silveira de. **“Uberização” nas Relações de Emprego à Luz da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) Brasileira**. Trabalho de conclusão de Curso [Bacharel em Direito]. Universidade Federal do Rio Grande do Norte. Natal-RN. p.68. 2018.

TERRA. **Em campanha na TV, Uber diz que regulamentação é ‘retrocesso’**. 2017. Disponível em: <https://www.terra.com.br/noticias/tecnologia/canaltech/em-campanha-na-tv-uber-diz-que-regulamentacao-e-retrocesso,a9fa0aa7fddc11e0fdaebcd56c4f61bcsk2iqjbp.html/>. Acesso em 25 ago. 2020.

UBER. **Quem somos**. 2020. Disponível em: <https://www.uber.com/br/pt-br/about/#:~:text=Quando%20as%20pessoas%20t%C3%AAm%20mobilidade,entre%20pessoas%20no%20mundo%20todo..> Acesso em 24 jul. 2020.

UNITED KINGDOM. **Employment Tribunais**. Case number: 2202551. 2015. London Central. Mr. Y. Yaslam, Mr. J. Farrar and Others v Uber Employment Tribunal judgment, 28

octobre 2016. Disponível em <https://www.judiciary.uk/wp-content/uploads/2016/10/aslam-and-farrar-v-uber-employment-judgment-20161028-2.pdf>. Acesso em: 17 set. 2018.

UNITED STATES OF AMERICA. **Califórnia Labor Comission Appeal**. Case number CGC-15-546378. Uber Technologies, Inc., A Delaware Corporation vs Barbara Berwick, Jun. 16th, 2015. Disponível em: <https://digitalcommons.law.scu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1988&context=historical>. Acesso em 16 set. 2020.

UNITED STATES. **District Court for the Northern District of California**. 2015. Disponível em: <https://assets.documentcloud.org/documents/2328122/uber-class-action-chen-ruling.pdf>. Acesso em: 15 set. 2020.

VERBICARO, Denis; PEDROSA, Nicolas Malcher. **O impacto da economia de compartilhamento na sociedade de consumo e seus desafios regulatórios**. Revista de Direito do Consumidor. São Paulo: Ed. RT, v. 113, a. 26, p. 457-482, set.- out. 2017.

VIEGAS, Cláudia Mara de Almeida. LETRA, Luís Henrique Vasconcelos da Silva. **A licitude dos serviços de transporte prestados pelo aplicativo Uber**. Cadernos do Programa de Pós Graduação em Direito UFRGS. Edição digital. Porto Alegre, v. XI, n. 1, p. 144-169, 2016.