

Data de aprovação: ____/____/____

UMA ANÁLISE SOBRE A NATUREZA JURÍDICA DA RELAÇÃO DE TRABALHO ENTRE MOTORISTAS DE APLICATIVO E A EMPRESA UBER.

Romildo Marques Cruz Filho¹

Prof.^a Me. Adriana Gomes Medeiros de Macedo Dantas²

RESUMO

O presente artigo tem como escopo principal realizar uma análise dos aspectos sociais e jurídicos da relação de trabalho entre os motoristas de aplicativo e a empresa Uber do Brasil. Trata-se de uma nova relação trabalhista que ganha cada vez mais notoriedade devido a crescente judicialização requerendo-se o reconhecimento de vínculo empregatício, e, ainda, responsável por provocar mudanças substanciais na forma de organização do trabalho, com muitas peculiaridades. Com o fito de responder os pontos controvertidos acerca da natureza jurídica dessa relação, se os motoristas devem ser reconhecidos como empregados, trabalhadores autônomos, ou se estamos diante de uma atividade laboral carente de regulamentação, utilizou-se a pesquisa bibliográfica e análise documental, tendo como fontes o disposto na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), bem como a doutrina e a jurisprudência sobre o tema, concluindo-se que os parâmetros da CLT para a caracterização do liame empregatício são insuficientes diante desse novo modo de organização do trabalho, necessitando-se de uma urgente e necessária inovação legislativa para fins de regulamentar essa atividade, e amparar esses trabalhadores.

Palavras-chave: Direito do Trabalho. Vínculo empregatício. Trabalho autônomo. Motoristas da Uber. Regulamentação.

¹ Bacharelado do 8º período do curso de Direito do Centro Universitário do Rio Grande do Norte. E-mail: romildomarques@live.com.

² Advogada. Mestre em Direito pela Universidade Federal do Rio Grande do Norte – UFRN. Professora Universitária e Coordenadora Adjunta do Curso de Direito do Centro Universitário do Rio Grande do Norte (UNI-RN). E-mail: adrianagomes@unirn.edu.br.

AN ANALYSIS ON THE LEGAL NATURE OF THE WORK RELATIONSHIP BETWEEN APPLICATION DRIVERS AND THE UBER COMPANY.

ABSTRACT

The main purpose of this article is to carry out an analysis of the social and legal aspects of the working relationship between application drivers and the company Uber do Brazil. It is a new labor relationship that is gaining more and more notoriety due to the increasing judicialization requiring recognition of employment, and responsible for causing substantial changes in the way of work organization, with many peculiarities. In order to answer the controversial points about the legal nature of this relationship, whether drivers should be recognized as employees, self-employed workers, or whether we are dealing with a labor activity lacking regulation, bibliographic research and document analysis were used, taking into account as sources, the provisions in the Consolidation of Labor Laws (CLT), as well as the doctrine and jurisprudence on the subject, concluding that the CLT parameters for characterizing the employment link are insufficient in view of this new way of organizing work, needing urgent and necessary legislative innovation to regulate this activity, and to support these workers.

Keywords: Labor Law. Employment bond. Self-employment. Uber drivers. Regulation.

1. INTRODUÇÃO

Historicamente percebe-se as várias mudanças ocorridas nas formas de organização do trabalho, as quais, em sua maioria, sucederam como consequência das inovações tecnológicas. Com a modernização da tecnologia e as suas inovações, novas ferramentas e máquinas são criadas e alteram, abruptamente, o modo em que o homem executa o seu trabalho. Foi assim desde o homem do campo, ao operário industrial, e atualmente não é diferente com os trabalhadores de aplicativo.

Essas mudanças nas formas de organização do trabalho, comumente, não ocorrem da maneira que deveriam. Pois, por não raras vezes, as partes mais vulneráveis da relação de trabalho são exploradas e necessitam de uma intervenção do Estado para equilibrar a relação entre o capital e o trabalho.

É inegável que com a crise econômica e o alto índice de desemprego, segundo dados atualizados do Instituto Brasileiro de geografia e Estatística (IBGE), existem mais de 13 (treze) milhões de desempregados no Brasil, o que faz do país um terreno extremamente fértil para a captação de uma numerosa mão de obra. Somado a esse cenário, tem-se o crescimento e a intensa atuação de grandes empresas com grande aparato tecnológico, e que oferecem diversas oportunidades de trabalho, o que é o caso da UBER.

Ocorre que, os trabalhadores seduzidos por essas oportunidades de trabalho, acabam reféns de um novo tipo de relação trabalhista, uma vez que, ao se tornarem motoristas de aplicativo, possuem renda incerta e só recebem por produção, mesmo quando se encontram em circunstâncias adversas e de maior vulnerabilidade, seja por motivo acidentário ou de enfermidade. De um modo que, não possuem nenhum seguro, inexistem direitos e garantias, encontram-se completamente desamparados.

Nesse contexto, o Brasil é bastante atrativo para a atuação da Uber, tornando-se, inclusive, o segundo maior mercado da companhia, ficando atrás apenas dos Estados Unidos, país de origem da empresa. Segundo informações do próprio site da Uber, dos 05 (cinco) milhões de motoristas, 1/5 (um quinto) são de trabalhadores brasileiros. A falta de regulamentação da atividade desses motoristas, aliada ao cenário atual de crescente desemprego no país, resulta na captação de uma gigantesca força de trabalho. A empresa é eximida tanto das

responsabilidades trabalhistas, como do risco da atividade econômica, o que constitui a conjuntura ideal para obtenção de lucro.

Diante do exposto, por entender tratar-se de um tema relevante e atual, que está impactando negativamente a qualidade de vida de milhões de motoristas de aplicativo, propõe-se este artigo com o objetivo de realizar um estudo acerca da relação de trabalho entre motorista e a empresa Uber. Para tanto, serão utilizadas fontes bibliográficas e documentais, através da leitura de livros, revistas especializadas, artigos, bem como da análise da legislação e jurisprudência que trata sobre o tema, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e a Constituição Federal Brasileira.

O primeiro tópico do trabalho disporá, de forma breve, sobre os aspectos históricos, ressaltando as mudanças sociais ocorridas desde a promulgação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) ao surgimento da empresa Uber. Possuirá o foco de contextualizar o momento histórico em que ocorreu o surgimento da CLT, quais anseios eram pretendidos, expondo também as mudanças atuais no cenário trabalhista decorrentes da implementação do modelo de negócio da Uber e suas influências, e, em seguida, utilizará a doutrina de forma a demonstrar quais as diferenças existentes entre a relação de trabalho, o trabalho autônomo, e a relação de emprego. Ainda sobre esta última, esclarecerá os cinco elementos fáticos jurídicos necessários para a sua caracterização.

Após a análise inicial, o segundo tópico versará a respeito da existência ou não do vínculo empregatício nas relações de trabalho entre motoristas e a empresa Uber. Inicialmente, será exposto a maneira na qual a própria empresa se denomina e de como define sua relação com os motoristas, e, em seguida, tratar-se-á sobre as diferentes teses sobre o assunto, bem como as controvérsias geradas a partir delas. Logo após, ocorrerá uma análise de todos os requisitos legais que devem ser preenchidos simultaneamente para a consumação da relação empregatícia com o caso específico da nova forma de organização de trabalho entre os motoristas e a empresa Uber. Por fim, será feita uma comparação no campo do direito, de como o tema está sendo tratado em outros locais de atuação da empresa.

Ao final, na terceira seção, após as considerações finais acerca do tema, será possível chegar à conclusão sobre a natureza jurídica da relação de traba-

lho entre os motoristas e a empresa Uber, se os motoristas devem ser reconhecidos como empregados, como trabalhadores autônomos, ou se estamos diante de uma atividade laboral carente de regulamentação.

2. ASPECTOS HISTÓRICOS: DA PROMULGAÇÃO DA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO (CLT) AO SURGIMENTO DA UBER.

Após a abolição da escravidão no Brasil em 1888, houve uma crescente utilização de mão de obra livre e assalariada impulsionada pela chegada de imigrantes ao país, a partir de então começaram a surgir os primeiros conflitos trabalhistas. O movimento operário foi ganhando força no cenário político nacional, e diversas leis trabalhistas foram aprovadas nesse período³.

Da escravidão à regulamentação das relações de trabalho, o Brasil passou por várias mudanças sociais e econômicas. E devido a exploração do trabalho humano, tornou-se cada vez mais urgente uma intervenção estatal para obter-se equilíbrio entre o capital e a mão de obra, a classe trabalhadora reivindicava por garantias mínimas, justamente por ser o lado mais vulnerável.

A partir da década de 30, devido o desenvolvimento industrial, ocorreu o processo de transição do setor produtivo do campo para a cidade, a mecanização do trabalho tornou desnecessária a especialização da mão de obra, de modo que, qualquer pessoa poderia exercer as atividades laborais necessárias de um operário, reduzindo o valor da mão de obra e precarizando as condições da classe operária⁴.

Neste período ocorreu uma organização dos trabalhadores da indústria em sindicatos, que passaram a lutar por melhores condições de trabalho, direitos e salários mais justos. Nesse contexto, o direito comum (civil) tornou-se obsoleto diante daqueles anseios. Neste sentido, dispõem Fonseca e Teixeira (2018 *apud* Faria e Viana, 2018, p.28):

Apesar da divisão de tarefas proposta pelo novo modelo, são também as fábricas as responsáveis pelo surgimento de classe e categoria e,

³ LEÃO, Diogo. ABOLIÇÃO DA ESCRAVATURA BRASILEIRA. Politize, 2019. Disponível em: <<https://www.politize.com.br/abolicao-da-escravatura-brasileira/>> Acesso em 10 nov. 2020.

⁴ MARQUES, Mayanna. REVOLUÇÃO INDUSTRIAL. Educa mais Brasil, 2019. Disponível em: <<https://www.educamaisbrasil.com.br/enem/historia/revolucao-industrial>> Acesso em 10 nov. 2020.

posteriormente, às primeiras formas de organização sindical. E foi justamente esse cenário de grande exploração de mão de obra, consequente da Revolução Francesa, e da ausência da intervenção do Estado na regulamentação das relações de trabalho, a mola propulsora e ignição para o surgimento de diversos movimentos sociais e rebeliões em prol da defesa dos direitos dos trabalhadores e por melhores condições de trabalho da classe operária: uma reação à pressão da miséria que batia à porta e assolava a população.

Alice Monteiro de Barros (2008, p. 63), aduz que o Código Civil brasileiro de 1916, tratou sobre o contrato de trabalho nos moldes clássicos, ou seja, ao lado da locação de coisas ou de animais. Diferentemente, por exemplo, do Código Alemão da mesma época que versava sobre o contrato de trabalho separadamente da locação.

Para se alcançar níveis de relações sociais dignas, era imprescindível e urgente uma inovação legislativa que viesse a tratar acerca do trabalho não apenas como uma finalidade, como um mero produto, ou simplesmente uma força produtiva a serviço de alguns poucos, mas sim com um olhar humanizado, valorizando a pessoa do trabalhador, a dignidade da pessoa humana, regulamentando as relações existentes e amparando os trabalhadores com direitos e garantias mínimas.

A Constituição de 1934 elevou os direitos trabalhistas ao status constitucional, com a edição de normas de proteção aos trabalhadores, como a liberdade sindical, isonomia salarial, o salário mínimo, jornada de trabalho de 08 horas diárias, proteção do trabalho das mulheres e menores de idade, repouso semanal, férias anuais remuneradas e indenização por dispensa sem justa causa.

Posteriormente, no dia 01 de maio de 1943, foi promulgada a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), resultado de um processo de lutas e conquistas de direitos dos trabalhadores, que reuniu e ampliou a vasta e dispersa legislação trabalhista produzida ao longo de décadas.

Ao estudar o desenvolvimento das relações trabalhistas supracitadas, percebe-se a existência de um ciclo que se inicia com as mudanças nas relações e nas formas de organização do trabalho, através do desenvolvimento da tecnologia, surgindo novos meios produtivos, e, por fim, ocorrendo a exploração da força de trabalho humano, onde o lucro é colocado acima do bem estar social. Os tempos são outros, a tecnologia é outra, mas o homem continua o mesmo, e

essa prática persiste até os dias atuais, com o lucro sendo colocado em primeiro lugar.

Desde a promulgação da CLT até à contemporaneidade passaram-se aproximadamente 80 anos e, com o advento do século XXI, do desenvolvimento tecnológico e de várias inovações, ocorreram novas mudanças no cenário mundial e na organização do trabalho.

Maurício Godinho Delgado (2015, p. 38), aduz que com o surgimento de novas formas de organização, o trabalho passa por um processo de flexibilização até então nunca visto, ocorre a redução da necessidade de mão de obra, e a possibilidade de realização do trabalho à distância ou por intermédio das novas tecnologias desenvolvidas.

Outro importante fator que contribuiu para o desenvolvimento das novas formas de organização do trabalho, foi o fenômeno da economia colaborativa, também conhecida de economia de compartilhamento, que pressupõe uma melhor utilização dos recursos pelos indivíduos, através do compartilhamento destes, gerando novas interações e relações sociais.

Com essa perspectiva da economia colaborativa, e com o foco em suprir demandas sociais, especificamente a demanda do setor de transportes, em 2009 ocorre o surgimento da empresa Uber, fundada pelos norte-americanos, Garrett Camp e Travis Kalanick, que por intermédio de seu ambiente digital oferece serviços de transporte, os quais são executados por pessoas comuns, através de seus próprios veículos, tornando-se os motoristas, e os demais indivíduos interessados e contratantes, os passageiros.

2.1 DO MODELO DE NEGÓCIO DA UBER E DO SURGIMENTO DE UMA NOVA CATEGORIA DE TRABALHADORES.

Apesar de ter como produto final o serviço de transporte urbano, a startup Uber se classifica como uma empresa de tecnologia que contribui para que motoristas (trabalhadores) e usuários (passageiros) possam se locomover usando uma plataforma integrada de mobilidade, sendo responsável apenas por realizar esse intermédio entre os polos. Atua em mais de 10 mil cidades ao redor

do mundo⁵, possuindo um valor de mercado de aproximadamente 80 bilhões de dólares⁶.

O modelo de negócio da Uber é multilateral, de um lado estão os motoristas, denominados pela empresa de parceiros comerciais, responsáveis pela prestação da obrigação de fazer, e no outro lado encontram-se os passageiros, tomadores do serviço oferecido, ambos conectados através da plataforma digital da empresa, ocorrendo a integração entre oferta e demanda com a conexão entre os motoristas e as pessoas que precisam de transporte privado.

Sendo assim, a empresa Uber possui três polos fundamentais para o bom funcionamento do seu negócio: Os motoristas, os passageiros e o seu aplicativo.

A Uber foi uma das pioneiras na implementação do conceito E-hailing no seu modelo de negócio. O e-hailing é uma expressão de origem inglesa que significa o ato de requisitar um serviço de transporte através de um dispositivo eletrônico, comumente um smartphone. Este conceito foi responsável por revolucionar os métodos anteriormente utilizados para solicitar um serviço de transporte, como as ligações telefônicas ou até mesmo a espera ou procura de um táxi, por exemplo.

Diante da atual conjuntura da sociedade global que possui um ritmo cada vez mais acelerado, uma sociedade que anseia pela maior produtividade possível no menor intervalo de tempo, a praticidade deste modelo de negócio conquistou vários adeptos pelo mundo.

O Brasil é o segundo maior mercado da companhia, ficando atrás apenas dos Estados Unidos, país de origem da empresa. Nos últimos três anos a Uber mais do que quadruplicou o seu faturamento no país, só em 2018 a empresa obteve um faturamento de 959 milhões de dólares, esse número representa um crescimento no percentual de 115% em relação ao seu faturamento em 2017⁷.

⁵ Fatos e dados sobre a Uber. Uber, 2020. Disponível em: <<https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/>> Acesso em 14 nov. 2020.

⁶ POZZI, Sandro. Uber estreia na Bolsa com valor de mercado de 82,4 bilhões de dólares. El País, 2019. Disponível em: <https://brasil.elpais.com/brasil/2019/05/09/economia/1557399108_045920.html> Acesso em 15 nov. 2020.

⁷ OLIVEIRA, Carol; SALAMÃO, Karin. Sandro. Os números secretos da Uber: US\$ 1 bi no Brasil, US\$ 11 bi no mundo. Exame, 2019. Disponível em: <<https://exame.com/negocios/os-numeros-secretos-da-uber-us-1-bi-no-brasil-us-11-bi-no-mundo/>> Acesso em 15 nov. 2020.

Atualmente, com os elevados números de desempregados⁸ e de informais na economia brasileira, é perceptível a crescente utilização dessas plataformas digitais como um meio de trabalho. No caso da Uber, segundo informação em seu próprio site, de 5 (cinco) milhões de motoristas espalhados por todo o mundo, 1/5 (um quinto) são de motoristas brasileiros⁹ que utilizam o aplicativo da empresa como uma forma de trabalho, e também como uma fonte de renda, obtendo desta atividade o seu sustento individual e familiar.

Apesar da influência da economia colaborativa durante o seu processo de criação, a Uber desenvolveu um modelo próprio de negócio, afastando-se da ideia central desta economia que tem como objetivo o melhor aproveitamento dos recursos humanos, físicos ou intelectuais através do compartilhamento. A empresa contou com grandes investimentos para a sua expansão, e evidentemente, passou a visar a obtenção do lucro.

Neste modelo, os motoristas deixaram de ser apenas compartilhadores de veículos, e se transformaram em trabalhadores de uma nova categoria, denominados de motoristas de aplicativo. Pois, essa atividade laboral é exercida por muitos como sua profissão, obtendo dela sua fonte de renda, sustento próprio e familiar.

São características desse modelo: o monitoramento do motorista através da plataforma digital, o estabelecimento de preços unilateralmente pela Uber, o pagamento de premiações para os trabalhadores que se mantiverem conectados no aplicativo, a gestão das avaliações dos motoristas pelos passageiros, com a possibilidade de suspensão e exclusão do motorista pela empresa. Tal modelo constitui um método moderno de exercer o poder diretivo através de algoritmos, do uso da tecnologia através do aplicativo.

Em relação ao monitoramento digital, o contexto no qual ocorre trabalho prestado pelos motoristas é o da vigilância. A Uber realiza um controle dos trabalhadores, de modo que toda a rota é monitorada desde o ato do motorista ficar

⁸ CAMPOS, Ana. IBGE: número de desempregados chega a 13,5 milhões em setembro. Agência Brasil, 2020. Disponível em: <<https://agenciabrasil.abc.com.br/economia/noticia/2020-10/ibge-numero-de-desempregados-chega-135-milhoes-em-setembro>> Acesso em 15 nov. 2020.

⁹ Fatos e dados sobre a Uber. Uber, 2020. Disponível em: <<https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/>> Acesso em 14 nov. 2020.

online na plataforma da companhia, até o início e conclusão das viagens. O constante monitoramento produz um banco de informações de toda a demanda que é gerido pela empresa através de seus algoritmos (inteligência artificial).

Para manter um controle qualitativo e quantitativo da oferta em níveis elevados, os motoristas são estimulados a ficarem o maior lapso temporal possível conectados na plataforma da empresa, e a realizarem corridas consecutivas, pelo pagamento de premiações ou com as altas dos preços das corridas em determinados locais. Dessa forma, muitos motoristas acabam por trabalhar em uma jornada exaustiva, colocando a própria vida em risco, como também a vida dos passageiros.

Quando o motorista possui uma alta taxa de cancelamentos, seja por iniciativa própria, quer seja por iniciativa dos passageiros, corre o grande risco de ser suspenso ou excluído da plataforma, devido a esse poder da empresa em aplicar tais penalidades, os motoristas realizam viagens mesmo considerando-as desvantajosas devido ao percurso e valor cobrado pelo aplicativo, apenas para evitar ficar inoperante.

Ocorre uma intensa fiscalização dos motoristas por parte da Uber. Apesar de que para fins remuneratórios, os motoristas só recebem por produção. Para os fins de monitoramento, são monitorados a partir do momento que se conectam ao aplicativo da empresa, independentemente de estarem produzindo ou não. Com os dados coletados, a Uber promove o planejamento de indicadores de tráfego, identificando os locais em que a demanda está crescendo e elevando o preço das corridas nessas regiões.

A Uber monitora o comportamento dos motoristas de aplicativo através do GPS de seus smartphones, e, quando necessário, como em um caso de rápido aumento da demanda em determinada localidade, sendo necessário um maior número de motoristas disponíveis para atender a região, a empresa aumenta o valor das corridas naquele local, atraindo os motoristas que receberão mais que o comum pelas corridas, devido ao chamado preço dinâmico. Trata-se de uma espécie de gestão de controle de qualidade da prestação de serviço, exercida digitalmente.

No que concerne ao aumento dos preços, como o fato narrado acima, nota-se um desequilíbrio ao acesso das informações e autonomia entre o aplicativo e os motoristas. Pois, existem situações nas quais o motorista percebe

que em determinado local a tarifa está mais elevada e se direciona para atender aquela região. Todavia, o motorista pode receber uma notificação de um passageiro que se encontra em outra localidade com uma tarifa menor. Ainda acerca do valor da tarifa, este é fixado unilateralmente pela empresa.

Como consequência deste monitoramento, e com base em seu banco de informações, a própria empresa dispara notificações acerca do aumento da demanda e do preço, e acaba por induzir o deslocamento dos motoristas para os locais em que o algoritmo da plataforma projeta que haverá uma maior demanda de passageiros, garantindo a disponibilidade de motoristas necessários nesses locais.

Ao final de cada viagem, os passageiros podem avaliar os motoristas atribuindo-lhes notas, que varia de uma a cinco estrelas, de acordo com o seu nível de satisfação com o serviço prestado. Além desse tipo de avaliação, também é possível o envio de mensagens. Destaca-se que ambas as formas de avaliações são recebidas em sua integralidade apenas pela empresa, e podem ser usadas como motivo ensejadores de suspensão, e até mesmo da exclusão do motorista da plataforma.

Vale ressaltar que, para a admissão dos motoristas, existem orientações que precisam ser adotadas. Exemplo disso é que após o ingresso na plataforma, há um código de conduta a ser seguido, sob pena de aplicação das já mencionadas penalidades.

Apesar de todas essas características existentes no modelo de negócio da Uber, a empresa argumenta que a sua atuação ocorre apenas na exploração da tecnologia, realizando somente o intermédio entre oferta e demanda, representadas pelos motoristas e passageiros. Dessa forma, a empregadora declara que os motoristas de aplicativo são trabalhadores autônomos que atuam como parceiros da companhia.

2.2. DAS RELAÇÕES DE TRABALHO: DIFERENÇAS ENTRE VÍNCULO EMPREGATÍCIO E O TRABALHO AUTÔNOMO.

As relações de trabalho podem ser compreendidas como um negócio jurídico, que tem como objeto uma prestação de serviço, uma obrigação de fazer.

E como sujeitos dessa relação, tem-se a figura do devedor da obrigação, denominado de prestador do serviço, e o credor de tal serviço, denominado de tomador.

Todo vínculo empregatício é decorrente de uma relação de trabalho, mas nem toda relação de trabalho possui vínculo empregatício. A relação de trabalho é o gênero, e as suas variações, como as relações de trabalho autônomo (que não possui vínculo empregatício) e subordinado (que possui vínculo empregatício), são espécies.

Segundo Alice Monteiro de Barros (2016, p.187), há uma distinção entre a relação de trabalho subordinado e a relação de trabalho autônomo, podendo-se utilizar como referencial para verificar essa distinção a ocorrência da integração do empregado na organização em que presta à sua obrigação. De modo que, quando o empregado é um membro integrado à empresa em que ele trabalha, caracteriza-se a presença da subordinação, e, portanto, o trabalho subordinado.

Outro fator que auxilia na diferenciação entre as espécies das relações trabalhistas, é o modo de como se dá a prestação do serviço. Esta pode ocorrer de modo subordinado, quando há dependência do empregado durante a prestação do serviço, ou de modo autônomo, quando o trabalhador possui autonomia na prestação do serviço, o que implica diretamente nas consequências jurídicas de cada tipo de relação.

3. DA (IN)EXISTÊNCIA DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO ENTRE MOTORISTAS E UBER

O vínculo empregatício tem a sua origem a partir das relações de trabalho subordinado, ou seja, das relações de emprego, estabelecidas entre o empregador e empregado. Os requisitos para a caracterização da pessoa do empregador e do empregado estão definidos nos termos dos artigos 2º e 3º, da CLT, vejamos:

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

Art. 3º - Considera-se empregada toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário. (BRASIL, 1943).

Para o reconhecimento do vínculo empregatício, é necessário o preenchimento simultâneo de 05 (cinco) requisitos, sendo eles: o serviço prestado por pessoa física; a pessoalidade; a não eventualidade; a onerosidade e, por fim, a subordinação.

Conforme já demonstrada a diferença entre relação de trabalho (gênero) e vínculo empregatício (relação de emprego, espécie), além de expostos e identificados quais os requisitos para a devida caracterização desta última, passemos agora a análise de cada um destes elementos.

No tocante ao primeiro requisito, é necessário que o prestador do serviço seja pessoa física, para caracterizar-se como empregado. A figura da pessoa jurídica integrando este polo da relação torna inviável a existência do liame de emprego, tratando-se de uma relação jurídica e não empregatícia.

Todavia, no outro polo de uma relação de emprego, cujo sujeito é o empregador, este pode ser tanto pessoa física, como pessoa jurídica.

Sobre o requisito da pessoalidade, para a sua existência é preciso que exclusivamente a pessoa do empregado figure no polo da prestação de serviço, ele não pode mandar outra pessoa em seu lugar, somente ele é quem deve executar a obrigação de fazer, se outra pessoa estiver exercendo a atividade laboral em seu lugar, esse requisito não é preenchido, pois lhe faltará a pessoalidade na relação.

Quanto a não eventualidade, determina-se que o trabalho não pode ser eventual, e sim contínuo. Esse caráter de continuidade não necessariamente requer a prestação do serviço durante todos os dias da semana. Por exemplo, no caso do professor que ministra suas aulas todas as terças e quintas em determinada instituição, apesar de não ocorrer a prestação diária do serviço, existe o caráter contínuo nessa relação de trabalho, atendendo ao requisito da não eventualidade.

O requisito da subordinação é bastante utilizado como critério para diferenciar as relações de trabalho de modo subordinado e as demais. Ele é carac-

terizado pela dependência do empregado ao empregador. Neste caso, o empregador possui a autonomia de escolher, dirigir, comandar, e controlar os meios para a devida prestação dos serviços oferecidos ao tomador.

E por fim, sobre o requisito da onerosidade, a figura do empregador tem o dever de assalariar, ou seja, deve ocorrer a contrapartida dos serviços prestados pelo empregado, caso contrário, configura-se como um trabalho voluntário. Na hipótese de desrespeito a alguma das garantias constitucionais ou dos direitos estabelecidos através da CLT, pode-se, inclusive, configurar uma situação de exploração da força humana de trabalho, fato que é considerado crime.

A Uber se denomina como uma empresa de tecnologia que conecta motoristas parceiros e pessoas que precisam de transporte urbano sob demanda. Contudo, o seu modelo de negócio gerou uma nova forma de organização do trabalho, diferente das tradicionais existentes que possuem regulamentação por legislação específica, como o caso da profissão de taxista.

Nesse contexto, surgem muitos questionamentos: Como é desenvolvida essa nova forma de organização do trabalho? Quem oferta o serviço, a própria Uber ou o motorista? Quais são os elementos existentes na relação entre o prestador de serviço (motorista) e a empresa Uber? Nesse modelo a subordinação clássica sofreu alguma mutação? Os motoristas são empregados da Uber, são trabalhadores autônomos ou estamos diante de uma nova modalidade inserida no Direito do Trabalho, os motoristas de aplicativo?

Por se tratar de modificações recentes na esfera trabalhista, não apenas no cenário nacional, como também em vários países ao redor do mundo, e devido à ausência de uma legislação específica para regulamentar essa atividade, é cada vez maior o número de ações judiciais, em que os motoristas de aplicativo buscam o reconhecimento de direitos e garantias mínimas.

Os elementos fáticos jurídicos imprescindíveis para o reconhecimento do vínculo empregatício precisam ser preenchidos, de modo simultâneo, ou seja, a prestação de serviços por pessoa física, com personalidade, de natureza não eventual, mediante o pagamento de salário, e com subordinação da atividade ao poder diretivo do empregador, precisam estar presentes na relação.

Portanto, para obtermos respostas de tantos questionamentos que vieram à tona com a chegada da Uber e de suas atividades no mercado, acerca da

existência ou não do vínculo empregatício entre estes sujeitos, se faz mister relembrar os requisitos constitutivos da relação empregatícia, associando-os ao caso concreto do modelo de negócio da Uber e de suas peculiaridades.

É inquestionável que os motoristas da empresa Uber atendem ao primeiro requisito que diz respeito ao serviço ser prestado por pessoa física, fato este considerado incontroverso até mesmo por parte da Uber, pois para admitir novos motoristas em sua plataforma digital ocorre a exigência do envio e análise de documentos de identificação, como o registro geral e carteira nacional de habilitação. Caso contrário, se o serviço fosse prestado por pessoa jurídica, seria uma relação jurídica civil, tornando-se impossível o reconhecimento de vínculo empregatício.

Sobre a personalidade, conforme já explicada, ocorre pelo fato de que a prestação do serviço deve ocorrer sempre pela mesma pessoa, impossibilitando a sua troca por outra, pois trata-se de contrato personalíssimo (*intuitu personae*), o motorista para poder operar na plataforma da Uber sujeita-se a análise de seus documentos, e em caso de aprovação adquire uma conta de cunho pessoal e intransferível, portanto, o trabalho realizado pelo motorista atende ao requisito da personalidade.

No que tange a não eventualidade, significa que o trabalho não pode ser incerto, a prestação não pode ser descontínua, pode não ser diária, mas é necessário existir um caráter permanente, de continuidade, quer seja semanal, ou mensal. Um dos argumentos utilizados pela companhia é de que os motoristas possuem a faculdade de escolher os dias e horários em que irão trabalhar, porém, apesar da Uber não determinar uma jornada de trabalho específica, de mesmo modo, não ocorre uma limitação e nem controle da jornada, pelo contrário, existem incentivos através de premiações aos motoristas que realizarem mais viagens consecutivas, e aos novos que concluírem as 100 (cem) primeiras viagens no prazo de até 90 (noventa) dias após se cadastrarem no aplicativo da empresa, este critério deve ser analisado de acordo com cada caso concreto.

Quanto ao requisito da onerosidade, este efetiva-se mediante ao pagamento realizado pelo empregador ao empregado, como consequência do serviço prestado pelo último. No modelo de negócio da Uber, a empresa retém todos os valores auferidos com as viagens, que são cobradas aos passageiros de acordo com a quilometragem e tempo de duração de cada percurso, a empresa abate

para si um percentual do valor, e depois realiza o pagamento dos motoristas, preenchendo-se este requisito.

O quinto e último elemento constitutivo do vínculo empregatício é a subordinação, conforme já explicada, compreende-se na ideia do trabalhador se submeter, sujeitar-se às ordens, regras e normas de um superior hierárquico (empregador), colocando-se em uma posição de dependência, na qual é exercido o pleno poder diretivo do empregador. (NASCIMENTO, 1976, p. 351).

A subordinação, no caso específico do modelo de negócio da Uber, este requisito é motivo de grandes controvérsias. Os que defendem a sua ausência, sustentam que os motoristas possuem a faculdade de escolher o(s) dia(s) e quantas horas irão trabalhar, e que, portanto, possuem autonomia, deixando de existir a subordinação, segundo essa corrente, os motoristas de aplicativo seriam trabalhadores autônomos, e não empregados.

De um outro lado, existe a tese de que a subordinação clássica se tornou obsoleta diante das inovações que ocorreram nas formas de organização do trabalho, com a substituição do chão de fábrica, do local físico e estático da prestação do serviço, para o dinamismo e enorme alcance das plataformas digitais.

Alegam que a Uber possui determinações claras que precisam ser obedecidas pelos motoristas para a sua admissão, e após seu ingresso no aplicativo, precisam seguir um código de conduta para permanecerem, pois a prestação do serviço é monitorada através de avaliações por estrelas e também de acordo com a taxa de cancelamento dos passageiros, o que pode, inclusive, ensejar a expulsão do motorista da plataforma digital da empresa.

Percebe-se que no caso da Uber ocorre uma mitigação da subordinação, pois a autonomia dos motoristas, não é plena. Além da conexão de oferta e demanda, existe uma gestão da prestação do serviço, contudo, essa gestão ocorre de modo digital pela empresa, realizada através de sua plataforma e com base em seu algoritmo.

Vale ressaltar, outro importante fator que demonstra a fragilidade desta autonomia alegada, o valor de cada viagem não é estabelecido pelo motorista, e sim imposto pela Uber, o valor da tarifa é fixado pela empresa sem qualquer consulta prévia aos motoristas, mostrando o desequilíbrio e a vulnerabilidade existente nessa relação. Que tipo de trabalhador verdadeiramente autônomo não define, ou sequer é consultado sobre os valores dos seus próprios serviços?

Maurício Godinho Delgado (2019, p. 352), expõe que o elemento da subordinação, como um fenômeno social, sofreu ajustes e adequações ao passar do tempo, em decorrência de alterações na realidade do mundo do trabalho, como também em virtude de novas percepções dos elementos da relação empregatícia. Nesse contexto, destacaram-se três principais dimensões da subordinação: a clássica, a objetiva e a estrutural. A clássica, se dá pela intensidade de ordens do tomador de serviços sobre a pessoa física do prestador; a objetiva, pela correspondência dos serviços deste aos objetivos perseguidos pelo tomador, existindo uma harmonização do serviço do prestador aos fins do empreendimento. E, por fim, a estrutural, mediante a integração do trabalhador à dinâmica da organização e operação do tomador de serviços.

A subordinação estrutural é a dimensão que mais se aproxima do modo de organização do trabalho dos motoristas da Uber, pois ela ocorre com a inserção do prestador de serviço na dinâmica do tomador, independentemente de existir ordens, regras e normas diretas do empregador ao empregado. Considera-se, nessa dimensão, o acolhimento, de modo estrutural, do prestador à dinâmica organizacional da execução das atividades da empresa.

No caso em análise, a Uber fornece sua plataforma que é imprescindível para a realização da prestação do serviço. Como os motoristas executam suas viagens através da plataforma da empresa, estabelece-se, portanto, a subordinação estrutural.

Mesmo existindo todos os requisitos condicionantes da relação de emprego, ainda estaremos diante de um fato que afronta as atribuições expressas no artigo 2.º da CLT, o texto prevê que o risco da atividade econômica deve ser suportado pelo empregador, porém no modelo de negócio da Uber recai sobre os trabalhadores, pois os motoristas arcam com os custos da prestação do serviço, como a compra ou aluguel do veículo, manutenção, combustível, aparelho telefônico, plano de internet e etc. Tornando a natureza da relação jurídica entre motorista e Uber ainda mais questionável.

Conforme expõe Vólia Bomfim Cassar (2018, p. 258):

Existem trabalhadores que se situam na zona *grise*, cinzenta, numa zona fronteira, de difícil classificação como empregado ou como não

empregado. Quando não forem empregados, apesar das características similares às destes, a subordinação toma o nome de parassubordinação.

Com todo esse imbróglio, os motoristas de aplicativo estão à mercê dos diferentes entendimentos sobre a natureza jurídica de sua relação de trabalho, desamparados pela ausência de regulamentação que defina a sua atividade, e o mais importante, respalde seus direitos e garantias mínimas.

3.1 ANÁLISE DE TESES E JURISPRUDÊNCIA FAVORÁVEIS E CONTRÁRIAS AO RECONHECIMENTO DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO ENTRE MOTORISTAS E UBER.

Para uma melhor compreensão do tema é imprescindível a análise da jurisprudência a fim de entender como os magistrados estão decidindo sobre os pedidos de reconhecimento de vínculo empregatício.

No Brasil, até 2019 existiam apenas decisões de órgãos do 1.º grau da Justiça do Trabalho e de Tribunais Regionais do Trabalho, tratando sobre a natureza jurídica da relação entre motoristas e a empresa Uber.

Somente no dia 05 de fevereiro de 2020, o Tribunal Superior do Trabalho emitiu a sua primeira decisão sobre a matéria, A 5ª turma do TST decidiu por afastar o reconhecimento do vínculo empregatício entre motorista e a empresa Uber.

Abaixo, transcreve-se a ementa de Acórdão proferido pela 5ª turma do TST em Recurso de Revista do Processo n.º: RR-1000123.89.2017.5.02.0038:

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. VÍNCULO DEEMPREGO. MOTORISTA. UBER. AUSÊNCIA DE SUBORDINAÇÃO. Em razão de provável caracterização de ofensa ao art. 3º, da CLT, dá-se provimento ao agravo de instrumento para determinar o prosseguimento do recurso de revista. **Agravo de instrumento provido. RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. VÍNCULO DEEMPREGO. MOTORISTA. UBER. AUSÊNCIA DE SUBORDINAÇÃO. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA.** Destaque-se, de início, que o reexame do caso não demanda o revolvimento de fatos e provas dos autos, isso

porque a transcrição do depoimento pessoal do autor no acórdão recorrido contempla elemento fático hábil ao reconhecimento da confissão quanto à autonomia na prestação de serviços. Com efeito, o reclamante admite expressamente a possibilidade de ficar “*off line*”, sem delimitação de tempo, circunstância que indica a ausência completa e voluntária da prestação dos serviços em exame, que só ocorre em ambiente virtual. Tal fato traduz, na prática, a ampla flexibilidade do autor em determinar sua rotina, seus horários de trabalho, locais que deseja atuar e quantidade de clientes que pretende atender por dia. Tal autodeterminação é incompatível com o reconhecimento da relação de emprego, que tem como pressuposto básico a subordinação, elemento no qual se funda a distinção com o trabalho autônomo. Não bastasse a confissão do reclamante quanto à autonomia para o desempenho de suas atividades, é fato incontroverso nos autos que o reclamante aderiu aos serviços de intermediação digital prestados pela reclamada, utilizando-se de aplicativo que oferece interface entre motoristas previamente cadastrados e usuários dos serviços. Dentre os termos e condições relacionados aos referidos serviços, está a reserva ao motorista do equivalente a **75% a 80% do valor pago pelo usuário**, conforme consignado pelo e. TRT. O referido percentual revela-se superior ao que está Corte vem admitindo como bastante à caracterização da relação de parceria entre os envolvidos, uma vez que o rateio do valor do serviço em alto percentual a uma das partes evidencia vantagem remuneratória não condizente com o liame de emprego. Precedentes. **Recurso de revista conhecido e provido.** (BRASIL, 2020).

O julgado acima trata do caso de um motorista de Guarulhos, do Estado de São Paulo, e a empresa Uber do Brasil.

Na petição inicial da reclamação trabalhista, o autor alegou que trabalhou por quase um ano para a Uber, requerendo o reconhecimento do vínculo de emprego, o registro do contrato na sua CTPS e o devido recebimento das parcelas decorrentes dessa relação.

O juízo de 1º grau negou o reconhecimento do vínculo empregatício, porém o Tribunal Regional do Trabalho da 2ª região divergiu da decisão do juízo a quo, e concluiu que estavam presentes os elementos fáticos jurídicos constitutivos da relação de emprego, nos termos do artigo 3º, da CLT.

Em face de recurso, a Uber sustentou que não é uma empresa de transporte urbano, e sim tecnológico, atuando na exploração de plataforma digital (aplicativo), e que possui uma relação de parceria com os motoristas, numa espécie de economia compartilhada. Argumentou ainda que, o motorista ao efetivar a contratação de seus serviços de intermediação, anuiu com os termos contratuais.

Segundo o relator do processo, o Ministro Breno Medeiros, restou comprovado que era facultado ao motorista a possibilidade de se conectar e desconectar-se da plataforma da empresa a seu gosto, ocorrendo, portanto, autonomia na prestação do serviço, escolhendo os dias e horários de trabalho. E que a Uber realiza apenas um serviço de intermediação entre oferta e demanda e, por isso, o motorista que trabalha na plataforma não possui uma relação empregatícia.

Na avaliação da 5ª turma do TST, os elementos constantes dos autos revelam a inexistência do vínculo de emprego, uma vez que a autonomia do motorista na execução da prestação do serviço descaracteriza a subordinação.

O ministro do TST, Breno Medeiros, também destacou que, entre os termos e condições relacionados aos serviços, existe o repasse ao motorista do percentual de 75% a 80% do valor pago pelos passageiros. E que esse percentual é superior ao que o Tribunal vem admitindo como necessário para a caracterização da relação de parceria entre os sujeitos. Ainda, segundo o ministro, o rateio do valor do serviço em alto percentual a uma das partes evidencia vantagem remuneratória não condizente com o liame de emprego.

Contudo, tais percentuais repassados são dissimulados pelo fato de que os próprios motoristas são responsáveis pelo risco da atividade, assumindo todas as despesas necessárias para a prestação do serviço, fatores que deveriam ser levados em consideração no debate sobre o pagamento desses percentuais.

O presidente da 5ª turma do Tribunal Superior do Trabalho, o ministro Douglas Alencar, durante a sessão de julgamento, declarou que não é razoável o enquadramento dessa nova forma de organização do trabalho nos moldes clássicos da relação sociojurídica de empregado e empregador, regidos através dos artigos 2º e 3º da CLT. Contudo, ressaltou que isso não significa que esses trabalhadores não merecem uma proteção social. E que se faz necessário urgentemente uma inovação legislativa que ampare esses trabalhadores.

Por unanimidade, a Turma deu provimento ao recurso para restabelecer a sentença do juízo de 1.º grau da Justiça do Trabalho que negou a existência do vínculo empregatício.

Em posição contrária à adotada pelo Tribunal Superior do Trabalho, transcreve-se o trecho da Sentença prolatada pela Juíza Andrea Carla Zani, da 6.ª Vara do Trabalho de Vitória/ES, que reconhece o vínculo empregatício nos autos da Reclamação Trabalhista sob. n.º 0000448-58.2020.5.17.0006. Veja-se:

Conforme disposto nos artigos 2º e 3º da CLT para que exista contrato de trabalho são necessários: a existência de quem presta serviços pessoa física com personalidade, de forma não eventual, com subordinação jurídica, mediante pagamento de salário, a uma pessoa jurídica, pessoa física ou ente despersonalizado, que assume os riscos da atividade econômica.

A personalidade guarda relação com a prestação dos serviços pelo próprio trabalhador, pois as suas qualidades pessoais assumem papel relevante perante o empregador.

A não eventualidade pode ser vislumbrada por dois enfoques: num primeiro refere-se ao trabalho habitual e, no segundo, a não-eventualidade alude à prestação de serviços vinculados às atividades normais do empregador.

A onerosidade se traduz na contraprestação, por meio da remuneração, pelos serviços prestados, o que afasta a hipótese de trabalho gratuito.

Por fim, a subordinação, considerado como o requisito de suma importância para a configuração da relação de emprego, caracteriza-se pela direção exercida pelo empregador na condução da prestação dos serviços, o que faz com que o empregado deva seguir as suas determinações e orientações, balizadas pelos limites legais.

[...] Cabe pontuar que as novas relações de trabalho que tem surgido em função da automação, meios informáticos, plataformas digitais, trazem a necessidade de análise dos princípios do trabalho visando manter o equilíbrio capital-trabalho.

Ademais ao contrário do vinculado constantemente, o vínculo empregatício é presumido, na forma da Súmula 212 do C. TST, eis que nossa Constituição garante a valorização do trabalho aliado a justiça social e a dignidade da pessoa humana.

A análise quanto a existência do vínculo empregatício deve também se modernizar para garantir a sua aplicação ou exclusão a todas as categorias vigentes atualmente.
(BRASIL, 2020).

O reclamante comunicou nos autos processuais que trabalhou como motorista da reclamada de outubro de 2015 a março de 2019, e que apesar de poder escolher o dia e horário para exercer o trabalho, era induzido pela empresa a permanecer conectado no aplicativo através de promoções que eram concedidas de acordo com a constância do motorista.

O autor também relatou que recebia advertências da Uber, e que era necessário respondê-las, senão era impedido de operar no aplicativo. Ressaltou que durante um período enfermo, precisou cancelar algumas viagens, e se desconectar da plataforma por um período, e que acabou sendo excluído do aplicativo.

Em sua defesa, a reclamada sustentou que é uma empresa de tecnologia, e que apenas fornece uma ferramenta capaz de intermediar as demandas de transporte e os motoristas parceiros, por isso, tratando-se de uma relação comercial, e não empregatícia.

Contudo, a Juíza Andrea Carla Zani, não se convenceu com as teses defensivas da reclamada, e durante boa parte da fundamentação de sua sentença pontou várias características específicas do modelo de negócio da Uber, alegando existir em cada uma delas o preenchimento dos requisitos necessários que configuram a relação de emprego, nos termos previstos nos artigos 2.º e 3.º, da CLT.

Em sua decisão, citou um trecho da tese de doutorado do Dr. Fausto Siqueira Gaia, juiz do TRT-17 do Espírito Santo, que versa sobre as novas formas de organização do trabalho, decorrentes dos modelos de negócio de aplicativos. Para Fausto Siqueira Gaia (2018, p. 177), deve prevalecer a realidade dos fatos em detrimento dos instrumentos desenvolvidos pela Uber para passar uma imagem de autonomia. Na relação de trabalho entre os motoristas e a Uber, o uso de aparatos tecnológicos, que vinculam o motorista à empresa, em razão da dependência funcional do uso do aplicativo para o exercício de sua atividade laboral, deixa claro que a Uber exerce a gestão, o controle e o poder disciplinar sobre os motoristas.

Sobre as peculiaridades do modelo de negócio da Uber e acerca da natureza jurídica dessa relação, ainda no processo acima mencionado, em outro trecho de sua decisão, a MM. Juíza Dra. Andrea Carla Zani, destacou que:

Não podemos deixar de destacar que o modelo de trabalho vem sofrendo mutação, logo a análise dos requisitos do vínculo de emprego deve ser realizada com base no princípio da primazia da realidade, na verificação da existência de meios telemáticos de comando, controle e supervisão.

O modelo organizacional da cibernética trata o ser humano como máquina inteligente. O trabalho é a fonte de energia do homem, e esta energia pode ser alugada. O contrato de trabalho não tem mais finalidade de apurar quantidade de trabalho, mas o próprio trabalhador. O interesse do empregador encontra-se na programação, pela apresentação de metas, regras e medida dos resultados do trabalho por meio de indicadores estatísticos. O novo regime de trabalho se apresenta por meio da programação por comandos. O trabalhador recebe alguma autonomia na realização da prestação de trabalho, eles estão disponíveis à realização dos objetivos que lhe dados pelo empregador.

Conforme Yuval Harari: “um algoritmo é um conjunto metódico de passos que pode ser usado na realização de cálculos, na resolução de problemas e na tomada de decisões.”

Hoje praticamente toda empresa funciona com o modelo de algoritmo, que permite a fiscalização do trabalho. Quem segue a programação recebe premiações na forma de bonificações e prêmios, os que não se adaptam a este novo modelo são desligados ou apenados.

O trabalhador passa a ser ao mesmo tempo objeto e sujeito do contrato de trabalho. Passa-se da ficção do trabalhador-mercadoria para a ficção do trabalhador-livre, em aliança com a empresa.

Cabe pontuar que as novas relações de trabalho que tem surgido em função da automação, meios informáticos, plataformas digitais, trazem a necessidade de análise dos princípios do trabalho visando manter o equilíbrio capital-trabalho.

Ademais ao contrário do vinculado constantemente, o vínculo empregatício é presumido, na forma da Súmula 212 do C. TST, eis que nossa Constituição garante a valorização do trabalho aliado a justiça social e a dignidade da pessoa humana.

A análise quanto a existência do vínculo empregatício deve também se modernizar para garantir a sua aplicação ou exclusão a todas as categorias vigentes atualmente.

(BRASIL, 2020).

3.2 ANÁLISE DE OUTROS ORDENAMENTOS JURÍDICOS QUANTO À REGULAMENTAÇÃO DO MODELO DE NEGÓCIO DA UBER.

Em Portugal, desde novembro de 2018, entrou em vigor a lei n.º 45/2018, popularmente conhecida como “A Lei do Uber”, que regulamenta e estabelece um regime jurídico próprio aplicável as plataformas digitais de transporte urbano¹⁰.

A regulamentação foi fruto de um longo período de debates no parlamento, e da forte reação da classe dos taxistas portugueses que questionaram acerca da legalidade da atividade dessas empresas, requerendo um posicionado do Estado. Em um primeiro momento, a lei chegou a ser vetada pelo Presidente português, sendo aprovada meses depois e publicada no Diário da República de Portugal.

A regulamentação estabeleceu requisitos a serem atendidos pelos motoristas que pretendem operar através dos aplicativos digitais de transporte, destaca-se alguns: A) Requerer uma licença ao Instituto da Mobilidade e dos Transportes. B) Pagar uma taxa de 5% sobre os serviços prestados. C) Ser condutor

¹⁰ OLIVER, Will. Seis regras da Lei Uber que entra em vigor esta quinta-feira. Observador, 2018. Disponível em: <<https://observador.pt/2018/11/01/7-regras-da-lei-uber-que-entra-em-vigor-esta-quinta-feira/>> Acesso em 15 nov. 2020

habilitado há mais de três anos. D) Ter curso de formação de condutor, com módulos específicos e carga horária mínima, tanto teórico, como prático.

Vale destacar, a regulamentação ocorrida em Nova Iorque, tornando-se a primeira cidade norte-americana a regulamentar a atividade das empresas de aplicativo. A cidade é um importante mercado para a Uber.

Em Nova Iorque ocorreu a suspensão de novas habilitações de motoristas e a limitação da frota de veículos disponíveis na cidade operando através dos aplicativos de transporte¹¹.

Um importante fator a ser destacado, e considerado uma conquista para os trabalhadores de aplicativo, foi a imposição de um salário mínimo para os motoristas, que antes era o salário-produção, ou seja, o salário era incerto, o motorista só receberia por viagem realizada, passando agora a ter uma garantia mínima de pagamento.

A Uber criticou à aplicação das medidas, porém afirmou que continuará trabalhando para atender a alta demanda da cidade. E que tomará as medidas legais cabíveis para reverter as restrições e obrigações impostas.

4. CONCLUSÃO

O parâmetro utilizado pela Justiça do Trabalho para determinar a existência ou não do vínculo empregatício está determinado nos artigos 2º e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), com elementos fáticos e jurídicos que devem existir simultaneamente na relação trabalhista para que ocorra a configuração da relação de emprego.

O elemento da subordinação tem sido o eixo central das controvérsias existentes sobre a existência do vínculo de emprego, provocando diferentes decisões judiciais por todo o país acerca da natureza jurídica da relação de trabalho entre motoristas e Uber.

¹¹ PELEGI, Alexandre. Nova York aprova legislação que restringe expansão do Uber e define pagamento mínimo a motoristas. Diário do Transporte, 2018. Disponível em: <<https://diariodo-transporte.com.br/2018/08/09/nova-york-aprova-legislacao-que-restringe-expansao-do-uber-e-define-pagamento-minimo-a-motoristas/>> Acesso em 17 nov. 2020

Para alguns magistrados e doutrinadores este elemento não é preenchido devido a flexibilidade exercida pelo motorista em escolher os dias que irá trabalhar, sob alegação de que onde há autonomia, inexistente a subordinação.

De um outro lado, existe a corrente que considera clara a presença da subordinação entre os motoristas e a Uber, e que diferente da sua ausência, o que ocorre é apenas a sua mitigação, e para alguns, embora não ocorra a subordinação clássica, este elemento encontra-se presente em sua variação, na dimensão da subordinação estrutural.

É necessária uma análise mais complexa, porquanto o questionamento não deveria pautar-se apenas na existência ou não do vínculo de emprego, mas sim no estudo de se os parâmetros condicionantes da relação de emprego previstos na CLT acompanharam as mudanças sociais ocasionadas pelo avanço tecnológico, ou se tornaram obsoletos com as novas formas de organização do trabalho.

Após essa análise, percebe-se que o arcabouço jurídico da CLT não é suficiente para a pacificação dos conflitos acerca do reconhecimento do liame empregatício entre motoristas e Uber. E devido à ausência de uma legislação específica para regulamentar a atividade, esses motoristas estão desamparados, prejudicados pela omissão do Estado em legislar sobre o tema, e reféns dos diferentes entendimentos doutrinários e jurisprudenciais, causando ainda mais insegurança aos trabalhadores.

A Uber sustenta a tese de que é apenas uma empresa de tecnologia, e não de transporte urbano, atuando unicamente no intermédio das relações entre motoristas e passageiros. No entanto, essa tese não merece prosperar, uma vez que a tecnologia é a ferramenta através da qual ocorre a oferta e a operação do serviço, enquanto o verdadeiro produto final é o transporte urbano, o qual constitui a principal fonte de receita da empresa, decorrente dos pagamentos recebidos por cada viagem.

Por fim, conclui-se que de acordo as atuais demandas e considerando a legislação vigente, os parâmetros condicionantes para o reconhecimento do vínculo de emprego na relação entre motoristas de aplicativo e a empresa Uber, são anacrônicos, por sua incapacidade de mensurar as reais condições impostas por essa nova forma de organização do trabalho. Trata-se de uma relação regida pela tecnologia para atender às exigências do mercado. O desfecho mais eficaz

e urgente é a criação legislativa por parte do Estado, que regule a atividade desses motoristas, estabelecendo deveres e direitos, contribuindo tanto para a esfera social, prezando pela proteção desses trabalhadores, como também para esfera do campo do direito, combatendo a insegurança jurídica causada pelas divergentes decisões sobre o tema.

REFERÊNCIAS

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

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 4 ed. São Paulo: LTr, 2008.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho de 1943**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm> Acesso em 6 set. 2020.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. 5ª Turma. **Acórdão n.º 1000123.89.2017.5.02.0038**. Recurso de Revista. Relator: Breno Mede. Data de Julgamento: 05/02/2020. Data de Publicação: 07/02/2020. Disponível em: <<http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=1000123&digitoTst=89&ano-Tst=2017&orgaoTst=5&tribunalTst=02&varaTst=0038&submit=Consultar>> Acesso em 17 out. 2020.

CAMPOS, Ana. **IBGE: número de desempregados chega a 13,5 milhões em setembro**. Agência Brasil, 2020. Disponível em: <<https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2020-10/ibge-numero-de-desempregados-chega-135-milhoes-em-setembro>> Acesso em 15 nov. 2020.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho** / Vólia Bomfim Cassar. 16.ª ed., rev., atual. e ampl. de acordo com a Reforma Trabalhista – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2018.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Resumo de Direito do Trabalho** / Vólia Bomfim Cassar. – 6. ed., rev., atual. e ampl. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2018.

DELGADO, Gabriela Neves; DELGADO, Maurício Godinho. **A REFORMA TRABALHISTA NO BRASIL: Com comentários à Lei n. 13.467/2017**. 1 ed. São Paulo: LTr, 2017.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 14 ed. São Paulo: LTr, 2015.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18 ed. São Paulo: LTr, 2019.

ESPÍRITO SANTO. Justiça do Trabalho de Vitória/ES. 6ª Vara do Trabalho. **Sentença processo nº 0000448-58.2020.5.17.0006**. Juíza: Andrea Carla Zani. Disponível em: <<https://www.trtes.jus.br/principal/processos/judiciarios/0000448-58.2020.5.17.0006>> Acesso em 26 nov. 2020.

FARIA, Fernanda Nigri; VIANA, Márcio Túlio. **Movimentos Sociais versus Retrocessos Trabalhistas: Poder e resistência no mundo do trabalho.** São Paulo: LTr, 2018.

Fatos e dados sobre a Uber. Uber, 2020. Disponível em: <<https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/>> Acesso em 14 nov. 2020.

GAIA, Fausto Siqueira. **As novas formas de trabalho no mundo dos aplicativos: o caso Uber.** 2018. 177 f. Dissertação (Doutorado) - Curso de Direito, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2018.

LEÃO, Diogo. **ABOLIÇÃO DA ESCRAVATURA BRASILEIRA.** Politize, 2019. Disponível em: <<https://www.politize.com.br/abolicao-da-escravatura-brasileira/>> Acesso em 10 nov. 2020.

MARQUES, Mayanna. **REVOLUÇÃO INDUSTRIAL.** Educa mais Brasil, 2019. Disponível em: <<https://www.educamaisbrasil.com.br/enem/historia/revolucao-industrial>> Acesso em 10 nov. 2020.

MARTINS, Murilo; ALMEIDA, Victor Hugo. **ANÁLISE JUSLABORAL DA RELAÇÃO DE TRABALHO ENTRE MOTORISTAS POR APLICATIVO E A EMPRESA UBER: ASPECTO E CONSEQUÊNCIAS SOCIOJURÍDICOS.** Disponível em: <https://www.researchgate.net/publication/322678441_ANALISE_JUSLABORAL_DA_RELACAO_DE_TRABALHO_ENTRE_MOTORISTAS_POR_APLICATIVO_E_A_EMPRESA_UBER_ASPECTOS_E_CONSEQUENCIAS_SOCIOJURIDICOS> Acesso em: 15 set. 2020.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de Direito do Trabalho.** São Paulo: LTr, 1976.

OLIVEIRA, Carol; SALAMÃO, Karin. **Os números secretos da Uber: US\$ 1 bi no Brasil, US\$ 11 bi no mundo.** Exame, 2019. Disponível em: <<https://exame.com/negocios/os-numeros-secretos-da-uber-us-1-bi-no-brasil-us-11-bi-no-mundo/>> Acesso em 15 nov. 2020.

OLIVER, Will. **Seis regras da Lei Uber que entra em vigor esta quinta-feira.** Observador, 2018. Disponível em: <<https://observador.pt/2018/11/01/7-regras-da-lei-uber-que-entra-em-vigor-esta-quinta-feira/>> Acesso em 15 nov. 2020

PELEGI, Alexandre. **Nova York aprova legislação que restringe expansão do Uber e define pagamento mínimo a motoristas.** Diário do Transporte, 2018. Disponível em: <<https://diariodotransporte.com.br/2018/08/09/nova-york-aprova-legislacao-que-restringe-expansao-do-uber-e-define-pagamento-minimo-a-motoristas/>> Acesso em 17 nov. 2020

POZZI, Sandro. **Uber estreia na Bolsa com valor de mercado de 82,4 bilhões de dólares.** El País, 2019. Disponível em: <https://brasil.elpais.com/brasil/2019/05/09/economia/1557399108_045920.html> Acesso em 15 nov. 2020.