



**CENTRO UNIVERSITÁRIO FAMETRO
CURSO DE DIREITO**

SARAH MOREIRA DA SILVA

**RELAÇÕES DE TRABALHO EM PLATAFORMAS DIGITAIS DE EMPRESAS DE
TRANSPORTES: UMA ANÁLISE ACERCA DO VÍNCULO DE EMPREGO**

FORTALEZA

2020

SARAH MOREIRA DA SILVA

RELAÇÕES DE TRABALHO EM PLATAFORMAS DIGITAIS DE EMPRESAS DE
TRANSPORTES: UMA ANÁLISE ACERCA DO VÍNCULO DE EMPREGO

Artigo TCC apresentado ao curso de
Direito do Centro Universitário Fаметro –
Unifаметro – como requisito para a
obtenção do grau de bacharel, sob a
orientação da Prof.^a Rayane Araújo
Castelo Branco Rayol.

FORTALEZA

2020

SARAH MOREIRA DA SILVA

RELAÇÕES DE TRABALHO EM PLATAFORMAS DIGITAIS DE EMPRESAS DE
TRANSPORTES: UMA ANÁLISE ACERCA DO VÍNCULO DE EMPREGO

Artigo TCC apresentado no dia 15 de dezembro de 2020 como requisito para a obtenção do grau de bacharel em Direito do Centro Universitário Fametro – UNIFAMETRO – tendo sido aprovado pela banca examinadora composta pelos professores abaixo:

BANCA EXAMINADORA

Prof.^a Rayana Araújo Castelo Branco Rayol
Orientadora – Centro Universitário Fametro

Prof. Silvio Ulisses Sousa Lima
Membro – Centro Universitário Fametro

Prof.^a. Camile Figueiredo
Membro – Centro Universitário Fametro

RELAÇÕES DE TRABALHO EM PLATAFORMAS DIGITAIS DE EMPRESAS DE TRANSPORTES: UMA ANÁLISE ACERCA DO VÍNCULO DE EMPREGO

WORK RELATIONSHIPS IN DIGITAL PLATFORMS OF TRANSPORT COMPANIES: AN ANALYSIS ABOUT THE JOB LINK

Sarah Moreira da Silva

RESUMO

O Direito do Trabalho vem para regular as relações laborais existentes da relação empregado-empregador e condicionar que o trabalhador exerça sua atividade em um local digno, e com um salário proporcional e justo ao serviço prestado. Frente ao progresso da tecnologia na sociedade em geral, o setor do trabalho também enfrentou transformações, o que reflete diretamente no Direito do Trabalho. Dentro dessa perspectiva, o presente trabalho acadêmico tem como objetivo geral abordar as relações trabalhistas em plataformas digitais de empresas de transportes, analisando especificamente o vínculo de emprego. Especificamente, esta pesquisa analisa o vínculo empregatício entre a empresa Uber e seus motoristas. Como objetivos específicos, este estudo abordará desde a “economia do bico” (*crowdwork* e *on demand*) à Quarta Revolução Industrial (indústria 4.0), bem como a Lei nº 13.640/2018 (lei que regulamenta o transporte privado) e os vínculos empregatícios da empresa Uber com os motoristas “parceiros”. Para o desenvolvimento do estudo em questão, utilizou-se pesquisa bibliográfica e documental, tendo como base doutrina já existente e materiais jornalísticos que fundamentem a pesquisa.

Palavras-chaves: Quarta Revolução Industrial. Uber. Aplicativos. Tribunal. Tecnologia.

ABSTRACT

The Labor Law comes to regulate the existing labor relations of the employee-employer relationship and to condition that the worker carries out his activity in a dignified place, and with a proportional and fair salary for the service rendered. In view of the progress of technology in society in general, the labor sector also faced transformations, which directly reflects in Labor Law. Within this perspective, the present academic work has the general objective of addressing labor relations in digital platforms of transport companies, specifically analyzing the employment relationship. Specifically, this research analyzes the employment relationship between the company Uber and its

drivers. As specific objectives, this study will address from the “economy of the beak” (crowdwork and on demand) to the fourth industrial revolution (industry 4.0), as well as Law nº 13.640 / 2018 (law that regulates private transport) and the employment bonds of Uber company with “partner” drivers. For the development of the study in question, bibliographic and documentary research was used, based on already existing doctrine and journalistic materials that support the research.

Keywords: Fourth Industrial Revolution. Uber. Applications. Court. Technology.

1 INTRODUÇÃO

O progresso das novas tecnologias possui forte impacto em todas as áreas da sociedade. Diante dessas novas tecnologias, a sociedade passou por inúmeras transformações, as quais também ocorreram no setor de trabalho. Diante disso, apresenta-se, ao longo do trabalho, a questão da revolução digital e as novas tecnologias da informação no Direito do Trabalho.

Em tese, este estudo aborda, especificamente, a empresa Uber. Desde o início das atividades em funcionamento da empresa Uber, muitos debates tem sido voltados para os aspectos relacionados a sua legalidade. Após os conflitos do processo de liberação do aplicativo, a empresa atualmente tem dificuldades enfrentadas na Justiça do Trabalho.

O presente trabalho vem apresentar as principais decisões judiciais acerca do tipo de relação que tais atividades representam, abarcando as discussões e divergências dos Tribunais pátrios e internacionais sobre o assunto, de forma a analisar se os prestadores de serviços das plataformas digitais podem ou não seguir o regime celetista e usufruir de suas garantias. Diante do exposto, surgem os seguintes questionamentos:

- Em que consiste a “economia do bico” (Gig Economy) e seus principais conceitos (*crowdwork* e trabalho *on demand*), bem como o que a Uberização representa na chamada “economia de compartilhamento”?
- Como a doutrina e principais decisões judiciais vem caracterizando essa nova modalidade de prestação de serviços? Seria ou não uma relação empregatícia?

- Como a pandemia do COVID-19 impactou na forma de prestação desses serviços e ampliação da possibilidade de haver de fato o vínculo de emprego?

Para responder aos questionamentos acima, pretende-se, como objetivo geral, abordar as relações de trabalho em plataformas digitais de empresas de transportes, analisando especificamente o vínculo de emprego.

Já como objetivos específicos, pretende-se abordar o trabalho na “economia do bico” e suas duas tipologias: *crowdwork* e o trabalho *on demand*; estudar a quarta revolução industrial ou indústria 4.0; tratar acerca dos aplicativos de empresas de transporte, tendo como foco a uberização; estudar as empresas “mediadoras”, o trabalhador “parceiro” e o gerenciamento algoritmo; apresentar a regulamentação do transporte privado no Brasil (Lei nº 13.640/2018); avaliar a busca pelo reconhecimento do vínculo empregatício dos motoristas do Uber (com base em decisões judiciais)

Para o desenvolvimento do trabalho em questão, utilizou-se pesquisa bibliográfica e documental. Foram estudados doutrinadores e juristas, bem como legislações e materiais jornalísticos que abordassem o tema em questão, de forma direta e/ou indireta. Este estudo possui abordagem qualitativa, exploratória e descritiva.

2. O TRABALHO NA “ECONOMIA DO BICO”: CROWDWORK E TRABALHO ON DEMAND

Com a tecnologia e a globalização, as formas de prestação de serviços também se inovaram no mercado. As novas tecnologias já fazem parte do nosso cotidiano e o uso desenfreado desses recursos é quase inevitável, tendo em vista que a sociedade sempre procura adaptar-se as tais tecnologias.

Deste modo, essas novas tecnologias trouxeram também reflexos no campo do Direito, pois resultaram em novas possibilidades de trabalho humano o que por consequência resultaram em novas questões para o Direito do Trabalho. No âmbito trabalhista, pode-se observar que houveram grandes avanços que resultaram em uma administração melhor tanto para o empregado como para o empregador.

A tecnologia é uma ferramenta que evolui constantemente, sendo irreversível o seu desenvolvimento. Tem se expandindo em nível muito elevado no mercado, pois trata-se de um instrumento fundamental para a sobrevivência de uma organização.

Dentre as novas formas de prestação de serviço que surgiram com o avanço da tecnologia, encontra-se a “economia de bico”. De acordo com Juliana (21018), a chamada “economia de bico” se divide em duas formas de prestações de serviços, que são exercidas por meio de plataformas digitais e aplicativos. A primeira diz respeito a “*crowdwork*”.

A empresa mais conhecida que exerce esse tipo de tarefa é a gigante empresa *Amazon Mechanical Turk*, conhecida mundialmente. A mencionada empresa auxilia na realização de tarefas por meio de plataformas online, apresentando fornecedores que possam realizar as tarefas nas quais os consumidores mais buscam, trazendo a aproximação entre o usuário e o prestador do serviço, conectando indivíduos por meio de serviços que necessitam da inteligência humana e menos automatização.

Por outro lado, tem-se a “*on-demand*”, ou demanda *online*. Dentre as empresas que utilizam a *on-demand*, cita-se a empresa Uber, ao qual todo serviço se inicia por meio de aplicativo, existindo a procura pelos usuários e a oferta da demanda pelos motoristas logados no sistema através do *app* da Uber.

Em tempo real, ocorre o acompanhamento de todo serviço prestado, serviços esses que são caracterizados como serviços de compartilhamento. Nesse quadro, tem-se a empresa que fornece o aplicativo, o motorista que utiliza o transporte automotivo para a realização do serviço e o usuário quanto consumidor que procura baixo custo, praticidade, conforto e qualidade.

Por meio desse aplicativo, a empresa consegue calcular algoritmos exatos para a precificação de cada “corrida” realizada, assim estabelecendo valores que serão repassados ao motorista, cada região que possuir uma procura maior por esse serviço e a demanda for mais baixa, os valores ficam mais elevados.

Nas palavras de Santos e Silveira (2001, p. 220):

As atividades que empregam alta tecnologia despontam, atualmente, como os setores mais dinâmicos rentáveis da economia mundial. Como exemplo, podemos citar: informática, que produz computadores e softwares; a microeletrônica, que fabrica chips, transistores e circuitos eletrônicos; a robótica, que cria robôs para uso industrial; as telecomunicações, que viabilizam as transmissões de rádio e televisão, telefonia fixa e móvel e a Internet; a indústria aeroespacial, que fabrica satélites artificiais e aviões; e a biotecnologia, que produz medicamentos, plantas e animais manipulados geneticamente.

Nesse sentido, novas necessidades produtivas e novos meios de interação social e territorial no trabalho ampliam as necessidades de colaboração, gerando de forma paralela, novas profissões, especialmente a partir da revolução das telecomunicações da década de 1970.

2.1 QUARTA REVOLUÇÃO INDUSTRIAL OU INDÚSTRIA 4.0

Atualmente, vem disseminando cada vez a nova era de expansão denominada “Quarta Revolução Industrial” ou “Indústria 4.0”. A mencionada revolução consiste na automação de sistemas, o virtual, a modernidade através da tecnologia que se reinventa dia após dia, através de sistemas que são criados para melhor fornecimento de um serviço, produto, produção de uma empresa, e etc.

Ressalta-se que a mesma pode ser localizada em todas as mídias, desde as redes sociais à grandes jornais. A televisão é o meio por qual mais se é disseminada esta revolução, estando dividida em pilares que são:

- **internet das coisas:** o funcionamento de algo ou alguma coisa através da internet;
- **CPS:** conexão entre o virtual e o físico, um comportamento modelável entre o meio físico, o que se reproduz;
- **Big Data:** Gerar dados em todos os aspectos de uma produção, independentemente de onde estiverem, auxiliando na tomada de decisão e acompanham em tempo real uma produção, como, por exemplo, através dos Sistemas Rps, que são alimentados a todo momento por meio de dados que se conectam com todo o funcionamento de uma empresa, indústrias ou fábricas. Abrangendo todos os setores da economia.

A *Internet* tem se tornado uma grande aliada para parceiros que utilizam esses tipos de serviços, tanto para usuários como para as empresas, sendo como uma ponte de conexão para o seu funcionamento prático e rápido, adaptando-se de acordo com cada demanda.

O tamanho das empresas que atuam na “economia do bico” varia bastante, existindo desde gigantes, como a *Uber* (transporte) e o *Airbnb* (hospedagem), cujo valor estimado é de US\$ 50 bilhões e US\$ 25 bilhões, respectivamente.

Até iniciativas menores que sequer se aproximam do tamanho dessas empresas, como podemos ver a empresa pardal delivery, a nível estadual, a empresa de iniciativa privada faturou a estimativa de R\$ 600.000,00 mil reais no período de 04 meses, entre julho e agosto de 2020

Outra empresa que está a menos de um ano no mercado é a *Top Buss*, empresa de aplicativo de transportes que funciona apenas na semana em horário comercial e que possui a *topic* como o meio de transporte para a prestação do serviço, possuindo parceria com a prefeitura da cidade de Fortaleza, através do Sindiônibus.

Nos dias atuais, devido à escassez de empregos, surgiu uma necessidade de adaptação de diversos trabalhos, havendo o surgimento da “uberização”, que constitui: “[...] um novo estágio de exploração do trabalho, que traz mudanças qualitativas ao

estatuto do trabalhador, à configuração das empresas, assim como às formas de controle, gerenciamento a expropriação do trabalho” conforme Abílio (2016, p. 01).

O volume de motoristas, entregadores e de outras áreas que as plataformas digitais abrangem vêm crescendo de forma considerável. O motivo para tanto é o aumento de oportunidades e variedades no mercado de trabalho que tem se tornado tanto uma renda fixa como uma renda complementar.

2.2 OS APLICATIVOS DE EMPRESAS DE TRANSPORTES: A UBERIZAÇÃO

Conforme a matéria de Cíntia Fernandes (2017) para o portal Campo Grande News, um caso envolvendo motoristas e a empresa Uber passou por um processo na Justiça do Trabalho, sendo a decisão tomada no dia 13 de fevereiro de 2017, pelo magistrado Márcio Toledo, após várias análises detalhadas colhidas a partir de depoimentos de testemunhas e provas documentais.

A corporação se defendeu, alegando que não há qualquer vínculo empregatício entre a empresa e os motoristas, mas que estes atuam sob aspectos fundamentados na autonomia, flexibilidade e independência. Entretanto, tal argumentação não foi aceita para impedir a condenação, sobretudo, pois na esfera trabalhista é privilegiado o que é estabelecido na forma de contrato entre as partes (FERNANDES, 2017).

É importante destacar que essa requisição de uma análise detalhada da realidade na prestação de serviço, impossibilita que o vínculo empregatício entre motorista e Uber seja generalizado, visto que a comprovação da relação de emprego varia de situação para situação, portanto é preciso realizar a análise de cada situação e o modo como é realizada a atividade.

De acordo com o Decreto-Lei nº 5.452, de 01 de maio de 1943, intitulado como Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), considera-se empregado: “Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário” (BRASIL, 1943).

Assim sendo, são requisitos necessários para o reconhecimento da relação de trabalho, no qual o agregado deverá ser pessoa física com relação de pessoalidade, habitualidade, onerosidade e subordinação.

O processo de habilitação dos motoristas na plataforma da Uber não é um procedimento dificultoso, pelo contrário, é bastante flexível e distinto de uma relação de emprego. Porém, não se pode generalizar, pois ao conferir as normas estabelecidas com a realidade de muitos motoristas, é possível evidenciá-los na condição de legítimos empregados.

É importante destacar que os principais aspectos alegados pela empresa, como a autonomia e a flexibilidade, são contestáveis, pois o modo de produção é determinado somente pela Uber, e envolve o valor do serviço, padrão de atendimento e método de pagamento. Ainda, a inadimplência dessas regras acarreta na aplicação de penalidades rigorosas ao motorista, como o seu desligamento da “frota” (FERNANDES, 2017).

Fernandes (2017, *online*) comenta sobre as características do sistema da empresa Uber com o a relação empregatícia com os motoristas:

Essa sistemática adotada pela Uber, desde a habilitação, condições de permanência e a desabilitação, revela os elementos caracterizadores da relação de emprego, tendo em vista que o motorista é subordinado às regras de prestação de serviço, com pessoalidade e remuneração paga diretamente pela Uber, de forma que o único elemento questionável seria a habitualidade, ante liberdade de horários e dias de trabalho.

Diante do ponto de vista da autora, compreende-se que existe a similaridade com o vínculo empregatício entre os motoristas e a empresa Uber. Onde os questionamentos existentes são voltados pra a autonomia da escolha de horários e dias para executar as atividades. Mas, a empresa também permite que o trabalho seja prestado de forma não eventual, até mesmo há suposições de que o motorista possui como única ocupação o trabalho à Uber.

A legislação trabalhista prescreve, de forma incontestável, que na existência de quaisquer requisitos mencionados, é confirmado o vínculo de emprego. No entanto, a ausência de um deles torna inviável esse reconhecimento. Dessa forma, a designação de emprego só poderá ser verificada a partir da análise individual de cada caso.

Independente de cada caso, todos deveram estar em conformidade com os princípios e as normas fundamentais do Direito do Trabalho, permitindo assim, o reconhecimento dos mesmos direitos aos motoristas. A atuação efetiva da sociedade civil, através da criação de sindicatos, seria um impulso para que esses indivíduos contestassem seus direitos.

É fundamental que diante da individualidade, os motoristas não fiquem receosos e que contestem no Poder Judiciário Trabalhista os seus direitos nessa relação de trabalho, pois, esta é a primeira atitude a ser tomada para que o devido respeito seja dado ao obreiro que atua nesta área.

A Uber é uma organização que tem captado sempre mais colaboradores, diante disso, é fundamental que o órgão competentes sobre os regulamentos trabalhistas (Ministério Público do Trabalho), intervenha no sentido de garantir as mudanças na forma que os funcionários são tratados.

Uma vez que reconhecida a existência do vínculo empregatício, todos os direitos adquiridos ao longo do tempo em benefício dos trabalhadores devem ser respeitados e impostos pelo Estado, não sendo admitido em hipótese alguma que os trabalhadores sejam prejudicados em suas atividades laborais.

A Uber se classifica como uma empresa de aplicativos de transportes que oferece à sociedade: eficiência, eficácia, qualidade e baixo custo. Caracteriza-se por ser uma empresa diversificada que possui várias vertentes, desde transporte de pessoas ao delivery de refeições através do *app Uber Eats*.

Destacando-se por ser uma plataforma global, a mesma cria oportunidades ao colocar o mundo em movimento, além de ajudar usuários a se locomoverem através apenas de um clique, possibilitando bilhões de conexões entre pessoas no mundo todo.

A Uber molda o futuro com a tecnologia de carros, criando novas soluções e expandido os acessos, tendo como seu principal objetivo criar um local de trabalho inclusivo e que representa a diversidade das cidades que atendem, possuindo como seus principais valores a sustentabilidade e inovação em tecnologia.

A uberização do trabalho define uma tendência em curso que pode ser generalizável pelas relações de trabalho, que abarca diferentes setores da economia, tipos de ocupação, níveis de qualificação e rendimento, condições de trabalho, em âmbito global. Derivado do fenômeno social que tomou visibilidade com a entrada da empresa Uber no mercado, em realidade o termo uberização se refere a processos que não se restringem a essa empresa nem se iniciam com ela, e que culminam em uma nova forma de controle, gerenciamento e organização do trabalho (ABÍLIO, 2020, *online*).

Para Tatiana (2019), o fenômeno da Uberização, em detrimento as relações trabalhistas, consiste em uma mão de obra com baixo custo, com uma grande concentração das grandes e pequenas empresas que possuem um monopólio mundial das plataformas digitais e aplicativos, onde não ocorre o reconhecimento do vínculo empregatício, nem assumem responsabilidades com os prestadores desses serviços que as mesmas fornecem.

2.3 EMPRESAS “MEDIADORAS”, TRABALHADOR “PARCEIRO” E O GERENCIAMENTO ALGORÍTIMICO.

A empresa Uber possui um slogan próprio na qual o motorista terá seu ganho de acordo com o tempo disponível para a realização do serviço de transporte de pessoas, a empresa age sendo uma intermediadora entre o motorista e o passageiro (usuário do *app*).

A Uber dispõe ao motorista todo um aparato, desde o uso do sistema, quanto ao suporte técnico na realização de suprimir qualquer dúvida ou necessidade que o “parceiro” venha obter, tanto via online, telefônica ou presencial.

Para fazer parte dessa organização, é necessário que os motoristas se cadastrem juntamente com seu carro, a partir disso, passam a ser parceiros da empresa e através do aplicativo Uber são conectados aos passageiros. Os usuários podem acompanhar tudo o que acontece através desse aplicativo.

É importante apontar o passo-a-passo para a utilização do serviço Uber. Primeiramente o usuário irá criar sua conta no app e cadastrar um cartão de crédito, pelo qual será efetuado o pagamento de suas corridas.

Para se deslocar utilizando o Uber, o usuário abre o aplicativo, que utiliza o GPS automaticamente para definir sua localização, confirma a sua localização de partida, escolhe a opção de serviço (se Uber X ou Uber Black) e solicita um carro. Logo após

esses procedimentos, ele poderá visualizar a foto, classificação e contato do motorista; além das características do veículo como modelo e placa.

O *Uber Drive* como é chamado o *app* utilizado pelos motoristas “parceiros”, fornece várias tipos de ferramentas ao seu motorista e que está em constante atualização, dependendo da necessidade daquela região.

Dentre as ferramentas disponibilizadas pela empresa, citam-se: viagens quando são acionadas ao motorista parceiro, o mesmo tem acesso a algumas informações do passageiro que irá embarcar, como por exemplo a nota do usuário, se o passageiro é *vip* (passageiro *VIP* é aquele que tem uma constância em solicitar o *app*), é mostrado também onde o passageiro irá embarcar e onde ocorrerá o desembarque.

Nas constantes atualizações do *app*, é de importância citar a última extensão realizada para a melhoria mais benéfica para o motorista, onde é mostrado o valor integral ao qual o motorista irá receber pela aquela viagem já com as taxas da plataforma retirada.



No *app UBER DRIVE*, o motorista parceiro tem a acesso a ferramenta onde pode ver sua nota, observações como elogios, reclamações e melhorias para maior desenvolvimento do seu trabalho. O *UBER DRIVE* também oferece como ferramenta o mapa de toda a cidade, onde nele o motorista parceiro pode ver onde tem as melhores viagens e horários de picos e onde aparecem as viagens dinâmicas (as viagens dinâmicas são aquelas onde o valor de uma viagem será mais caro que o norma, em vista do horário que não teria tanta demanda de viagens).

Neste mesmo mapa onde fica também face principal do *app*, onde o motorista pode ver quantas viagens foram feitas no dia e o valor que o auferiu durante seu dia trabalhado, ficando visível se o *app* está *online* para o mesmo não acabar perdendo viagens.

Dentro da viagem com o seu passageiro o motorista parceiro tem acesso a ferramentas como de emergência (Botão que aciona a polícia) caso o mesmo sintase que aquela viagem possa ser um risco eminente, tendo a possibilidade de compartilhar está viagem com alguma pessoa onde um terceiro pode acompanhar o seu trajeto, continuando nas atualizações a última atualização foi colocado outra ferramenta de gravar a conversa dentro carro caso o motorista sintase prejudicado ou em risco.

3. DA REGULAMENTAÇÃO DO TRANSPORTE PRIVADO NO BRASIL: LEI FEDERAL Nº 13.640 DE MARÇO DE 2018

As diretrizes perpendiculares que norteiam o Direito do trabalho, com base nas nuances diretivas das garantias fundamentais, estabelecem princípios que regulam o vínculo empregatício. Marques (2018) afirma que a mudança Industrial, como podemos chamar de Indústria 4.0, trouxe à tona as mudanças que desafiam o Direito do trabalho tradicional, que tem como sua principal vertente a subordinação.

A subordinação é considerada, por muitos doutrinadores, o elemento caracterizador da relação de emprego, mais importante. Martins (2003, p.31) conceitua dessa forma: “Subordinação é o aspecto da relação de emprego visto pelo lado do empregado, enquanto poder de direção é a mesma acepção vista pelo ângulo do empregador”.

O requisito da subordinação, não é generalizado a qualquer subordinação para caracterizar a relação e sim a subordinação jurídica onde o empregado é submetido a uma fiscalização, controle e poder diretivo por parte do empregador, ou seja, o empregado não trabalha por conta própria e não dirige sua própria força de trabalho.

Em detrimento ao aumento de pessoas cadastradas em plataformas digitais como forma de auferir renda, a Lei Federal nº 13.640, foi criada no intuito de estabelecer normas vigentes para de acordo com o Congresso Nacional (2018) institui as diretrizes da Política Nacional de Mobilidade Urbana, para regulamentar o transporte remunerado privado individual de passageiros.

A referida Lei altera, em seu artigo 1º, a Lei nº 12.587, de 3 de janeiro de 2012, que estabelece as diretrizes da Política Nacional de Mobilidade Urbana, com a finalidade da regulamentação do transporte remunerado privado individual de passageiros, tendo como base o inciso XIII, do artigo 5º e Parágrafo Único do artigo 170º da Carta Magna brasileira (BRASIL, 2018).

Já em seu artigo 2º, a Lei nº 13.640/2018 estabelece que o inciso X do artigo 4º da Lei nº 12.587/2012 passaria a vigorar com o seguinte texto:

Art. 4º [...]

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 (NR) (BRASIL, 2018).

Em seu artigo 3º, a legislação em questão determina mais modificações na Lei nº 12.587/2012, instituindo que esta passaria a vigorar com os artigos 11-A e 11-B:

Art. 3º A Lei nº 12.587, de 3 de janeiro de 2012, passa a vigorar acrescida dos seguintes arts. 11-A e 11-B:

“ 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.

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.”

“ 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 (BRASIL, 2018).

Pode-se perceber que a legislação em tese trouxe diversas modificações na legislação que tratava acerca da Política Nacional de Mobilidade Urbana, estabelecendo novas diretrizes acerca do transporte remunerado privado individual de passageiros.

3.1 A BUSCA PELO RECONHECIMENTO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO DOS MOTORISTAS DO UBER: ANÁLISES DE DECISÕES JUDICIAIS

O Direito do Trabalho veio para colocar empregado e empregador em situações equacionais, vindo a ser um conjunto de normas que protege aquele que presta o serviço buscando um equilíbrio na relação. Foi uma grande conquista dos trabalhadores, pois o Estado passou a legislar e interferir na relação, exercendo uma proteção ao economicamente mais fraco.

Alguns princípios norteiam o Direito do Trabalho e concedem aos trabalhadores uma série de direitos e encargos ao empregador, surgindo então um mecanismo denominado flexibilização onde visa amenizar o rigor das normas estatais protetivas, podendo nos casos existir exceções aos princípios da irrenunciabilidade e indisponibilidade dos direitos trabalhistas.

Encontra-se fundamento para a indisponibilidade dos direitos trabalhistas nos arts. 9º, 444º e 468º da CLT. A doutrina não considera rígida a regra que o qualquer ato do trabalhador no sentido de renunciar seus direitos seja considerado nulo, caracterizando dessa forma a indisponibilidade em absoluta ou relativa.

O Direito do Trabalho é um sistema organizado composto por regras, normas e princípios que visam regulamentar os direitos e obrigações existentes na relação empregado e empregador. Esse sistema possui entidades e instituições próprias como a Justiça do Trabalho, que é especializada em julgar questões trabalhistas e o Ministério do Trabalho que é responsável pela edição de resoluções, portarias, etc.

A principal finalidade do Direito do Trabalho é assegurar melhores condições de trabalho e social ao empregador, garantindo assim que se tenha um ambiente de trabalho digno e seguro e receba um salário justo como contraprestação ao serviço prestado. A doutrina apresenta três correntes que discorrem e definem sobre Direito do Trabalho:

A primeira é a corrente subjetiva, tem essa nomenclatura pois prioriza os sujeitos da relação, com destaque na condição de hipossuficiente do empregado na relação jurídica. Cesarino Junior (1980, p. 52-54) com enfoque nessa corrente subjetiva, conceitua o Direito do Trabalho da seguinte forma: “É o conjunto de leis que consideram individualmente o empregado e o empregador, unidos numa relação contratual. [...] O sistema jurídico de proteção ao economicamente fraco da relação”.

A segunda corrente é a denominada objetiva, pois o enfoque já não é mais nos sujeitos da relação e sim no objetivo da relação jurídica. A terceira corrente é a mista, pois engloba as definições e finalidades das duas teorias, é adotada pela doutrina majoritária, pois afirmam que para entender o Direito do Trabalho em sua plenitude não tem como separar as duas correntes.

Um dos maiores defensores da corrente mista Catharino (1972, p. 49) define “É o conjunto de princípios e normas que regulam, principalmente, as relações imediata ou mediadamente ligadas ao trabalho remunerado, livre, privado e subordinado, e, ainda, aspectos relativos à existência dos que o exercem”.

Mauricio Godinho Delgado (2009) tem algumas considerações a respeito dos enfoques utilizados pela doutrina para definir Direito do Trabalho:

[...] dos três enfoques utilizados para a construção de definições, o menos consistente, do ponto de vista científico, é, sem dúvida, o subjetivista. É que, considerada a relação de emprego como a categoria fundamental sobre que se constrói o Direito do Trabalho, obviamente que o ramo jurídico especializado não irá definir-se, sob o ponto de vista técnico, a partir de qualquer de seus sujeitos, mas a partir de sua categoria fundamental. Por outro lado, o caráter expansionista desse ramo jurídico tem-no feito regular, mesmo que excepcionalmente, relações jurídicas de trabalho que não envolvem exatamente o empregado – o que torna o enfoque subjetivista inábil a apreender todas as relações regidas pelo ramo jurídico em análise.

Nesse sentido, o Direito do Trabalho tem como funções o dever criar regras para que se regulamente e fiscalize a relação empregado e empregador, com um enfoque protecionista ao empregado como parte mais fraca da relação.

Dentro dessa perspectiva, surge a questão de analisar as relações trabalhistas da empresa Uber para com seus motoristas. A partir do conhecimento sobre as características do Uber, é importante ressaltar sobre suas características legais, no que tange a sua classificação como um ramo empregatício.

Diante disso, é válido ressaltar que está presente na legislação e na doutrina brasileira, o embasamento necessário para se fundamentar a existência do vínculo de emprego entre o motorista e a empresa Uber, o que deve ser assegurado pela justiça trabalhista.

Atentando-se para o exercício da atividade de motorista Uber, verifica-se que o mesmo recebe solicitações para prestar o serviço de transporte a partir do momento em que conecta o seu aparelho celular no aplicativo da empresa, e de forma contínua recebe novos comandos, permanecendo concluindo as atividades que lhes forem solicitadas (SINDONA, 2017).

Assim sendo, pode se afirmar que além de estar subordinado ao atendimento dos pedidos, sob pena de descredenciamento, o motorista adquire seu salário por tarefa, não se referindo a liberdade para o exercício de sua própria jornada de trabalho, tendo em vista que a mesma, é inexistente neste tipo de relação de trabalho (SINDONA, 2017).

Através dessa percepção, é possível constatar que o motorista do Uber é subordinado à empresa, sendo identificável a presença de todos os requisitos que caracterizam a relação empregatícia, como a: pessoalidade, habitualidade, subordinação jurídica e onerosidade.

A partir das compreensões levantadas fica claro que não se trata de hipótese de parassubordinação, mas sim de efetiva subordinação, pois o motorista não possui autonomia alguma para a prestação das suas atividades, nem mesmo para firmar contato com os clientes que lhe são oferecidos, e também para organizar o modo de prestação das tarefas.

O argumento de que o motorista não necessita cumprir horário fixo não é suficiente para enquadrá-lo como excludente da vinculação empregatícia, pois o tipo de recebimento proposto pela empresa se assemelha como salário por unidade de produção, e não por tempo ou serviço.

É válido mencionar que, no Brasil, dentre inúmeras outras deliberações judiciais, o Tribunal Regional do Trabalho de Minas Gerais (3ª Região), de São Paulo (2ª Região), bem como outras jurisdições, julgaram diversos processos que tratam acerca dos vínculos empregatícios da empresa Uber para com o motorista.

Nas decisões proferidas pelos magistrados competentes, foi reconhecida o liame de emprego entre a Uber brasileira e o motorista “parceiro”. A exemplo desta deliberação, cita-se o Processo n. 1000123-89.2017.5.02.0038, do TRT-2 (15ª T., rel. Des. Beatriz de Lima Pereira):

Se se tratasse de mera ferramenta eletrônica, por certo as demandadas não sugeririam o preço do serviço de transporte a ser prestado e sobre o valor sugerido estabeleceriam o percentual a si destinado. Também não condicionariam a permanência do motorista às avaliações feitas pelos usuários do serviço de transporte. Simplesmente colocariam a plataforma tecnológica à disposição dos interessados, sem qualquer interferência no resultado do transporte fornecido, e pelo serviço tecnológico oferecido estabeleceriam um preço/valor fixo a ser pago pelo motorista pelo tempo de utilização, por exemplo.

Tendo como base este e outros inúmeros processos que já foram julgados ou encontram-se em tramitação, os magistrados parecem seguir o mesmo caminho, resguardando os direitos trabalhistas do motorista parceiro.

O TRT da 3ª Região avaliou ação trabalhista onde o reclamante (antigo motorista da empresa Uber), contestou solicitando o vínculo empregatício com as reclamadas UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA, UBER INTERNATIONAL B.V. e UBER INTERNATIONAL HOLDING B. V., justificando em seu testemunho que deu início ao seu trabalho como motorista no dia 01 de junho de 2016, sendo demitido sem razão alguma no dia 21 de novembro de 2016, sem a possibilidade de receber as verbas rescisórias.

De acordo com os artigos 2º e 3º da CLT, para configurar o vínculo empregatício é preciso distinguir os seguintes pressupostos: “a pessoa física, a personalidade, a subordinação jurídica, a onerosidade e a não eventualidade na prestação dos serviços”. De acordo com o magistrado que julgou o caso:

Apenas o somatório de todos esses pressupostos tem por consequência a caracterização do vínculo de emprego. No caso, o conjunto probatório produzido revela a ausência de subordinação do reclamante para com as reclamadas, o que inviabiliza o pretendido reconhecimento do vínculo empregatício” (SICKERT, TRT-BH 0011863-62.2016.5.03.0137-03ª região).

O magistrado Sickert avaliou incoerente o pedido declarando:

[...] não se constituindo as reclamadas como empresas de transporte de passageiros, mas como de fornecimento de serviços de tecnologias, não vejo como afirmar que o autor estivesse inserido, como empregado, na estrutura empresarial, sob a ótica da subordinação estrutural. (...). Lei n. 13.103/2015 não possui previsão de que todos aqueles que exerçam a atividade de motorista sejam considerados empregados. Pelo contrário, admite a coexistência de motoristas autônomos e de motoristas empregados(...), a análise conjunta da prova documental e da prova oral revela a inexistência da subordinação jurídica a que se refere o art. 3º, caput, da CLT, razão pela qual julgo improcedente o pleito de reconhecimento de vínculo de emprego entre o autor e as reclamadas (SICKERT, TRT-BH 0011863-62.2016.5.03.0137 - 03ª região).

O magistrado avaliou o pretexto e estimou improcedendo a rogativa argumentando a ausência do pressuposto jurídico, estabelecida no artigo 3º “Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”, haja vista que na ausência de algum dessas exigências não será analisada para os devidos fins a existência de vínculo empregatício entre as partes.

Dessa forma, fica evidente o vínculo de pessoalidade existente entre a empresa Uber e o motorista dispensado.

4 O UBER NA PANDEMIA DO COVID – 19: ASPECTOS RELEVANTES.

A empresa apresentou um plano de contingência aos motoristas “parceiros”, ao qual se adequava e viabilizava a proteção e garantias para os usuários e os prestadores do serviço de transporte por aplicativos.

Através de ajudas de custo financeira, foi feita uma parceria com a prefeitura de Fortaleza para fazer uma doação de cestas básicas a custear *kits* contendo álcool gel e mascarar, tudo para garantir a estabilidade física dos usuários do aplicativo.

Apresentou-se o cartão saúde, que proporciona aos parceiros a possibilidade de usarem o plano de saúde com baixo custo e boa qualidade, através de um cartão que é necessário efetuar o pagamento de um valor simbólico para possuir esses serviços, disponibilizando um leque de escolhas de profissionais e lugares credenciados, estendendo esse serviço não apenas para o motorista como também para sua família.

Com o início do isolamento social, vieram as dificuldades para os motoristas, aqueles que dependem integralmente ou parcialmente da empresa de transporte para sustento próprio e da família, a baixa demanda de solicitações de viagens fizeram com que alguns prestadores de serviços se dispusessem a se cadastrar na modalidade de entregador de comida, onde a demanda de entrega de *delivery* teve uma forte crescente.

De acordo com os dados da pesquisa do Jornal Diário do Nordeste (2020), a procura pelos serviços de locomoção durante este período foram quase inexistentes em Fortaleza. Mesmo com a retomadas das atividades na Capital, os motoristas ainda sentem o impacto negativo que a pandemia trouxe.

Com isso, a empresa Uber lançou uma nova modalidade de entrega, a *Uber Flash*, categoria apenas para a entrega de objetos, a iniciativa foi para colaborar com

o distanciamento social e complementar os ganhos dos motoristas cadastrados na plataforma digital.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao longo dos anos, os direitos trabalhistas vem sofrendo transformações que mudam a concepção de que as garantias dos trabalhadores sempre estarão resguardadas. Com a era da *Internet*, que vem incrementando as tecnologias e dando ensejo a novas modalidades de prestação de serviços, sejam elas particulares ou autônomas, surgiu o questionamento de como essa forma de laborar poderia ser regulamentada.

Partindo-se das grandes divergências entre os Tribunais Estaduais e o Tribunal Superior do Trabalho, sobre a possível criação de lei específica para tal regularização, tomando como exemplos Tribunais europeus, que, em alguns países, reconheceram a existência de vínculo empregatício em tais modalidades.

Alguns países como Estados Unidos e a Espanha reconheceram a presença de vínculos que comprovam a existência da relação de emprego entre os motoristas e a empresa Uber, reconhecimentos estes que abriram precedentes para países como o Brasil sofrer aumentos constantes de pedidos no judiciário para a regulamentação dessas prestações de serviços, visando a regulamentação para a constatação inerente a esta nova forma de emprego.

Por esse motivo, cada vez mais é válido para o mundo jurídico analisar questões jurisprudenciais que estão em divergência e que são de grande importância para a sociedade. No presente estudo, o que se têm como prioridade são as formas de regularização dos trabalhos com aplicativos, pois cada vez mais os cadastros de prestação desse tipo de serviço estão aumentando e abrindo oportunidade para um trabalho precário, sem nenhum tipo de garantia.

REFERÊNCIAS

- ABÍLIO, Ludmila Costhek. **Uberização: A era do trabalhador just-in-time**. 2020. Disponível em: https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S010340142020000100111&lng=pt&nrm=iso&tlng=pt. Acesso em: 16 nov. 2020.
- ALVES, Eliete Tavelli. **Parassubordinação e Uberização do trabalho: Algumas reflexões**. 2018. Disponível em: <https://estudogeral.uc.pt/handle/10316/85689>. Acesso em: 04 dez. 2020.
- BRASIL. LEI Nº 13.640, DE 26 DE MARÇO DE 2018. EMENTA: Altera a Lei nº 12.587, de 3 de janeiro de 2012, para regulamentar o transporte remunerado privado individual de passageiros. **Diário Oficial da União** - Seção 1 - 27/3/2018, Página 3 (Publicação Original). Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/2018/lei-13640-26-marco-2018-786385norma-pl.html>. Acesso em: 04 dez. 2020.
- BRASIL. DECRETO-LEI Nº 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943. Consolidação das Leis do Trabalho (CLT); CLT. EMENTA: Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União** - Seção 1 - 9/8/1943, Página 11937 (Publicação Original). Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1940-1949/decreto-lei5452-1-maio-1943-415500-norma-pe.html>. Acesso em: 04 dez. 2020.
- CATHARINO, José Martins. **Compêndio Universitário de Direito do Trabalho**. São Paulo: Editora Jurídica e Universitária, 1972.
- DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 8. ed. São Paulo: Ltr, 2009.
- DIÁRIO DO NORDESTE. **Pandemia: motoristas de aplicativos precisam "se virar" para complementar a renda, em Fortaleza**. Disponível em: <https://diariodonordeste.verdesmares.com.br/negocios/pandemia-motoristas-deaplicativos-precisam-se-virar-para-complementar-a-renda-em-fortaleza-1.2959767>. Acesso em: 16 nov. 2020.
- FERNANDES, Cíntia. Uber e o vínculo de emprego com o motorista parceiro. **Portal Campo Grande News**, fev. 2017. Disponível em: <https://www.campograndenews.com.br/artigos/uber-e-o-vinculo-de-emprego-com-omotorista-parceiro>. Acesso em: 28 nov. 2020.
- JUNIOR, Cesarino. **Direito Social**. São Paulo: LTr, 1980.

MARQUES, Natália, **Relações de trabalho em plataformas digitais: Desafios ao modelo tradicional do Direito do Trabalho**. 2018. Ribeirão Preto.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 18. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

ROSSINI, Tatiane Moreira, **A Uberização das relações de trabalho**. Disponível em: <https://www.cartacapital.com.br/justica/a-uberizacao-das-relacoes-de-trabalho/>. Acesso em: 05 nov. 2020

SANTOS, Milton e SILVEIRA, Maria Laura. **O Brasil: território e sociedade no início do século XXI**. Rio de Janeiro/São Paulo, Record, 2001.

SICKERT, Filipe de Souza (**TRT-BH 0011863-62.2016.5.03.0137-03^a região- Recorrente: ARTUR SOARES NETO. Recorridos: UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA., UBER INTERNATIONAL B. V., UBER INTERNATIONAL HOLDING**). Disponível em: B.V. <https://pje.trt3.jus.br/primeirograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=17013014211510800000038030024>. Acesso em: 25 nov. 2020.

UBER. **Quem Somos**. Disponível em: <https://www.uber.com/br/pt-br/about/>. Acesso em: 05 nov. 2020.

VARELA, Átila. **Com delivery, cearense Pardal Sorvetes já faturou mais de R\$ 600 mil em quatro meses**. 2020. Disponível em: <https://www.focus.jor.br/comdelivery-cearense-pardal-sorvetes-ja-faturou-mais-de-r-600-mil-em-quatro-meses/>. Acesso em: 05 nov. 2020