

INSTITUTO ENSINAR BRASIL
FACULDADES DOCTUM DE SERRA

RENARA MORAES BASTOS SANDES
RUAN EMANUEL MORAES BASTOS SANDES

**UMA ANÁLISE DA CONDIÇÃO DOS MOTORISTAS DE APLICATIVOS FACE À
AUSÊNCIA DE REGULAMENTAÇÃO TRABALHISTA: AUTONOMIA OU
SUBORDINAÇÃO?**

SERRA/ES

2020

INSTITUTO ENSINAR BRASIL
FACULDADES DOCTUM DE SERRA

RENARA MORAES BASTOS SANDES

RUAN EMANUEL MORAES BASTOS SANDES

**UMA ANÁLISE DA CONDIÇÃO DOS MOTORISTAS DE APLICATIVOS FACE À
AUSÊNCIA DE REGULAMENTAÇÃO TRABALHISTA: AUTONOMIA OU
SUBORDINAÇÃO?**

**Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado ao curso de Direito das
Faculdades Doctum de Serra, como
requisito parcial à obtenção do título de
Bacharel em Direito.**

**Área de Concentração: Direito do
Trabalho.**

**Orientadora: Prof. Lara Brasil de
Menezes.**

SERRA/ES

2020

FOLHA DE APROVAÇÃO

O Trabalho de Conclusão de Curso intitulado: **UMA ANÁLISE DA CONDIÇÃO DOS MOTORISTAS DE APLICATIVOS FACE À AUSÊNCIA DE REGULAMENTAÇÃO TRABALHISTA: AUTONOMIA OU SUBORDINAÇÃO**, elaborado pelos alunos **RENARA MORAES BASTOS SANDES E RUAN EMANUEL MORAES BASTOS SANDES** foi aprovado por todos os membros da Banca Examinadora e aceita pelo Curso de Direito das FACULDADES DOCTUM DE SERRA, como requisito parcial da obtenção do título de

BACHAREL EM DIREITO.

Serra, ____ de _____ 20____

Prof. Orientador

Prof. Examinador 1

RESUMO

O presente trabalho tem o objetivo de analisar a situação dos motoristas, cuja mão de obra é intermediada por plataformas eletrônicas, diante da ausência de tutela pelo Direito do Trabalho, sob o argumento de que a atividade não abarca os requisitos da relação de emprego, em especial o da subordinação jurídica. Tratando inicialmente sobre a evolução dos modelos de trabalho ao longo do tempo, passa-se, em seguida, a um exame dos limites fixados pela legislação trabalhista na proteção dos trabalhadores, considerando os requisitos do contrato de trabalho determinados pela CLT (Consolidação das Leis do Trabalho). Destaca-se a inviabilidade de que a problemática seja apreciada através de conceitos jurídicos criados para solucionar as questões trabalhistas do século XX, considerando que o surgimento das tecnologias disruptivas agregou uma nova dinâmica às relações de trabalho. Na sequência, procede-se ao estudo da atividade desenvolvida pelos motoristas à luz do Princípio da Primazia da Realidade, tomando como referência a empresa Uber, para apontar a incidência de práticas que afastam a noção de trabalho autônomo e reforçam traços de subordinação. Por fim, conclui-se pela necessidade de ampliação de conceitos, como o da subordinação jurídica, para que os emergentes modelos de trabalho regulados pela economia sob demanda sejam incorporados ao ordenamento jurídico, preservando a essência do Direito do Trabalho, que é justamente a imposição de limites à exploração da mão de obra humana.

Palavras-Chave: Direito do Trabalho. Economia sob demanda. Plataformas eletrônicas. Subordinação Jurídica. Primazia da realidade.

ABSTRACT

This work aims to analyze the situation of drivers, whose workforce is intermediated by electronic platforms, in the absence of tutelage by Labor Law, under the argument that the activity does not cover the requirements of the employment relationship, in especially that of juridical subordination. Initially speaking about the evolution of work models over time, we then proceed to an examination of the limits set by labor legislation in the protection of workers, considering the requirements of the employment contract determined by the CLT. It is noteworthy that the present question should not be analyzed through legal concepts created to solve labor issues in the 20th century, since the advent of disruptive technologies added a new dynamic to labor relations. Then, the activity developed by drivers is studied in the light of the Principle of Primacy of Reality, taking as a reference the Uber company, to point the incidence of practices that remove the notion of autonomous work and reinforce subordination traits. Finally, it is concluded that there is a need to expand concepts, such as juridical subordination, so that the emerging work models regulated by on demand economy can be incorporated into the legal system, preserving the essence of Labor Law, which is precisely the imposition of limits on the exploitation of human labor.

Keywords: Labor Law. On Demand Economy. Electronic platforms. Juridical Subordination. Primacy of reality.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	5
2 UM RETROSPECTO ACERCA DAS RELAÇÕES DE TRABALHO E SEUS REFLEXOS SOBRE O INDIVÍDUO E A SOCIEDADE.....	6
3 O DIREITO DO TRABALHO E OS LIMITES DE SUA TUTELA NA PROTEÇÃO DOS TRABALHADORES MEDIANTE A LEGISLAÇÃO LABORAL.....	12
4 O LIMBO JURÍDICO OCUPADO PELOS CONDUTORES DE VEÍCULOS NA ATIVIDADE DE TRANSPORTE DE PASSAGEIROS INTERMEDIADA POR PLATAFORMAS DIGITAIS:	14
5 A COGENTE EXPANSÃO DO CONCEITO DE RELAÇÃO DE EMPREGO COM BASE NA NOÇÃO DE SUBORDINAÇÃO JURÍDICA INTRÍNSECA DAS NOVAS MODALIDADES DE TRABALHO	19
6 O COTEJO DA JURISPRUDÊNCIA EMITIDA PELOS TRIBUNAIS BRASILEIROS E O POSICIONAMENTO ADOTADO PELO DIREITO COMPARADO.....	22
7 CONCLUSÃO	25
REFERÊNCIAS	26

1 INTRODUÇÃO

A noção de trabalho é algo que caminha junto com a própria existência humana, uma vez que o labor não necessariamente está condicionado ao recebimento de uma contraprestação, mas caracteriza-se pela ação do indivíduo capaz de modificar o meio em que vive, seja criando algo que não existia ou alterando algo já existente¹. Nesse sentido, está trabalhando o indivíduo que exerce tarefas domésticas em sua própria residência, que realiza uma pesquisa ou dedica-se à produção de um artigo, por exemplo.

Em que pese o conceito ora aludido, observa-se que o desenvolvimento econômico em conjunto com o processo de industrialização ao longo dos anos refletiu diretamente na intensificação e transformação das relações de trabalho, irrompendo na necessidade de regulamentação das atividades laborais, especificamente quanto às relações de emprego, visando proteger os direitos do trabalhador e estabelecer limites à exploração da mão de obra alheia, função outorgada ao Direito do Trabalho.

Nesse sentido, considerando a idiosincrasia humana, a qual é dotada de constantes transformações que refletem nos padrões sociais e econômicos ao longo do tempo, sempre exigindo que os modelos jurídicos sejam adaptados para solucionar os hiatos criados, o presente trabalho insere-se justamente no atual cenário global de surgimento de novas formas de trabalho, com o advento das chamadas tecnologias disruptivas e pautadas em um modelo de economia sob demanda, onde, a primeira vista, empresas exercem o controle de plataformas digitais que funcionam como um campo de intermediação entre o trabalhador e o tomador do serviço, conectando-os, conforme a demanda. Salienta-se que tal modelo prega a ausência de subordinação jurídica do trabalhador para com a empresa, o qual é classificado como autônomo. Entretanto, conforme será tratado adiante, parte da doutrina e decisões judiciais no Brasil e em todo o mundo reconheceram a existência de vínculo empregatício na relação estabelecida, sob a ótica da primazia da realidade.

¹ DA ROCHA, Cláudio Jannotti. *O Homem, o Trabalho e a Sociedade: Uma Relação de Completude*. In: PORTO, Lorena Vasconcelos. DA ROCHA, Cláudio Jannotti. *Trabalho: diálogos e críticas*. São Paulo: Editora LTr, 2018, v.1., p. 21.

Considerando a ausência de qualquer regulamentação da referida atividade laboral pelo Direito do Trabalho, uma vez que este atua na proteção das relações de emprego, quando existe de fato um contrato de trabalho, o debate acerca da matéria apresenta grande relevância, pois, consoante se pretende demonstrar no decorrer deste estudo, é latente a preocupação com os efeitos de precarização e exploração da mão de obra humana passíveis desta nova modalidade, sobretudo em função do limbo jurídico no qual estão inseridos os trabalhadores, a quem as empresas mantenedoras dos aplicativos classificam como autônomos, porém sem deixar de exercer o controle sobre o trabalhador e o serviço prestado.

Neste diapasão, impende ainda esclarecer que, relativamente à temática em comento, o presente estudo cinge-se a uma análise tão somente acerca da condição dos trabalhadores que atuam como motoristas vinculados a plataformas eletrônicas, com escopo de abordar a discussão no tocante a existência ou ausência de vínculo empregatício gerado pela atividade, aludindo os reflexos jurídicos e sociais provenientes da intermediação de mão de obra humana através de plataformas digitais sem qualquer regulamentação jurídica.

2 UM RETROSPECTO ACERCA DAS RELAÇÕES DE TRABALHO E SEUS REFLEXOS SOBRE O INDIVÍDUO E A SOCIEDADE

Desde os primórdios da humanidade, o trabalho sempre esteve presente no desenvolvimento dos seres humanos. Ao longo de vários anos, muitas foram as mudanças que lapidaram os meios de produção e, conseqüentemente, a forma de se desempenhar determinada atividade. Antes de trazer à tona o tema do presente estudo, é necessário tecer um breve histórico de toda a evolução que o trabalho sofreu ao longo da história e como cada fato ajudou na construção do modelo de produção que conhecemos.

No período primitivo, o trabalho estava ligado à própria subsistência do indivíduo, atrelado a necessidade de caçar e coletar alimentos, bem como de se defender de eventuais inimigos. Através dessa necessidade, o homem primitivo passou a desenvolver instrumentos e ferramentas que pudessem auxiliá-lo na execução e satisfação de suas necessidades.

Com o desenvolvimento de instrumentos primitivos, surgiram as batalhas entre os homens, onde os vencidos eram escravizados e passavam a trabalhar de maneira forçada, assim, o trabalho era tido como algo que desonrava a figura de quem o fazia².

Durante a idade média, além dos escravos, surgiram os servos, esses que trabalhavam para os senhores feudais. Contudo, existiam diferenças entre os dois sistemas. Jorge Luiz Souto Maior aponta com clareza algumas das características do sistema feudal de produção³:

a) Produção autossuficiente, pois era baseada na ideia de consumo local, não se destinando, pois, às trocas; b) a produção era baixa com técnica rudimentar; c) poder político local: poder nas mãos dos senhores feudais, que eram donos das terras, que exerciam controle sobre as pessoas que trabalhavam em suas terras: os servos; d) sociedade estamental: cada indivíduo estava preso ao seu "status", sem possibilidade, portanto, de ascensão: "Os servos trabalhavam nos domínios do senhor, pagando com produtos a utilização da terra e a proteção militar que dele recebiam".

Frisa-se que o trabalho do servo estava vinculado a propriedade dos donos das glebas, que fornecia todas as ferramentas necessárias para o cultivo de suas terras. Além da dependência econômica, o servo também dependia da proteção dos senhores feudais, contra inimigos e invasores.

Chegando ao início da Idade Moderna, os trabalhadores, que antes eram servos, passaram a migrar do campo para as cidades, desencadeando o desenvolvimento urbano, permitindo o crescimento das atividades desenvolvidas pelos comerciantes e artesãos, nas chamadas corporações de ofício. Contudo, conforme destaca Fausto Siqueira Gaia⁴, "As Corporações de ofício constituíam entraves para o desenvolvimento da burguesia comercial que ascendia na Idade Moderna".

Após a revolução Francesa, as corporações de ofício foram extintas, causando enorme impacto nas relações de trabalho entre os trabalhadores e os detentores dos meios de produção. Com a ascensão da classe burguesa, que detinha os meios de

² GAIA, Fausto Siqueira. *Uberização do Trabalho. Aspectos da Subordinação Jurídica Disruptiva*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019, p. 11.

³ SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. *Curso de direito do trabalho: teoria geral do direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2011, v. I, parte I, p. 57

⁴ GAIA, Fausto Siqueira. *Uberização do Trabalho. Aspectos da Subordinação Jurídica Disruptiva*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019, p. 17.

produção, surgiu a ideia dos princípios presentes em suas cartas constitucionais, conhecidos como direitos de primeira dimensão, tendo como pilar a liberdade, igualdade e propriedade, base do surgimento do sistema capitalista de produção ⁵.

Com o surgimento dos direitos e garantias individuais, atrelado às novas técnicas de produção, além do advento da tecnologia na criação de máquinas a vapor que pudessem auxiliar o homem no processo de produção, deu-se início a primeira revolução industrial, que conforme destaca Amauri Mascaro Nascimento (2011, p.34), representou “a utilização das forças motrizes distintas da força muscular do homem e dos animais foi um dos acontecimentos de maior destaque, porque permitiu a evolução do maquinismo”.⁶ Tal evolução, conseqüentemente, trouxe consigo um aumento significativo da produtividade, estabelecendo um novo conceito entre capital e trabalho.

Nesse momento da história, o trabalho começou a ganhar alguns traços do que é visto hoje, como a liberdade individual, o contrato de trabalho e a remuneração paga ao trabalhador por exercer determinada atividade. Todavia, a primeira revolução industrial concentrou grande fortuna nas mãos de poucos, trazendo reflexos negativos para o trabalhador, conforme leciona Sahid Maluf:⁷

A revolução industrial apresentara ao mundo um novo tipo de homem até então desconhecido: o operário de fábrica. O aparecimento das máquinas produziu o desemprego em massa. Cada nova máquina introduzida na organização industrial jogava à rua centenas de milhares de empregados. O trabalho humano passa a ser negociado como mercadoria, sujeito à lei da oferta e da procura. O operário se vê compelido a aceitar salários ínfimos e a trabalhar quinze ou mais horas por dia para ganhar o mínimo necessário à sua subsistência. A mulher deixa o lar e procura no trabalho das fábricas um reforço ao salário insuficiente do marido. As crianças não podem frequentar as escolas e são atiradas ao trabalho impróprio, prejudicial à sua formação física e moral, na luta pela subsistência que o pai não pode prover. E, assim, o liberalismo trazia mais no seu bojo, inconscientemente, a desintegração da família. Quando colhido pela doença ou pela velhice quase sempre precoce, outra alternativa não restava ao operário senão estender a mão à caridade pública.

⁵ GAIA, Fausto Siqueira. *Uberização do Trabalho. Aspectos da Subordinação Jurídica Disruptiva*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019, p. 17, *apud* TEODORO, Maria Cecília Máximo. *O Juiz ativo e os direitos trabalhistas*. São Paulo: LTr, 2011, p. 21.

⁶ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do trabalho*. 26ª Ed. São Paulo: Saraiva, 2011, p. 34.

⁷ MALUF, Sahid. *Teoria Geral do Estado*. 26ª Ed. São Paulo: Saraiva, 2003, p. 130.

Observa-se que apesar do trabalhador não ser tido como propriedade dos detentores dos meios de produção e de contar com a liberdade em contratar, o aspecto de dependência ainda era nítido. Abrindo um parêntese, vale destacar que na primeira revolução industrial, o surgimento das fábricas e a centralização do trabalho melhoraram a produção, já que em um centro como esse, vários trabalhadores se “vigiavam”, funcionando como supervisores, algo que, com o advento da revolução 4.0, está deixando de acontecer, uma vez que o sistema automatizado nas indústrias vem tomando cada vez mais espaço da mão de obra humana.

Como visto, um dos marcos da primeira revolução industrial foi a utilização massiva de mão de obra humana. Aliado a isso, a vinda das famílias para os centros urbanos, proporcionou o emprego de várias mulheres e crianças nas fábricas, já que a mão de obra deste grupo era mais barata do que a de homens adultos. Para Amauri Mascaro Nascimento, esse período do liberalismo econômico ficou caracterizado pela utilização intensiva da mão de obra, especialmente feminina e infantil, baixos salários pagos aos trabalhadores, jornadas de trabalho extenuantes, e alta rotatividade de mão de obra não qualificada.⁸

A segunda revolução industrial, que teve início no século XIX, manteve o avanço tecnológico, principalmente na criação de novas máquinas, agora elétricas, de acordo com Fausto Siqueira Gaia ⁹:

A segunda fase da revolução industrial é identificada pela intensificação do papel da ciência na produção, que trouxe inúmeros reflexos nas relações de trabalho assalariado especialmente na sua organização e na importância do trabalho assalariado (...). As principais inovações do processo científico são representadas pela implantação da eletricidade, como força motriz das fábricas, em substituição a energia produzida pelo vapor.

O incremento tecnológico corroborou para o aumento da produtividade, contudo, ainda foram mantidas as condições insalubres no interior das fábricas, além da extenuante jornada de trabalho, que muitas das vezes era superior a períodos de 12 horas. Esses dois fatores contribuíram para o surgimento do movimento de insatisfação obreira, que ganhou ainda mais força quando as máquinas passaram a

⁸ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do trabalho*. 29ª Ed. São Paulo: Saraiva, 2014, p. 28.

⁹ GAIA, Fausto Siqueira. *Uberização do Trabalho. Aspectos da Subordinação Jurídica Disruptiva*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019, p. 27.

substituir a mão de obra humana, a chamada troca do trabalho “vivo” pelo trabalho “morto”¹⁰.

Após a segunda guerra mundial, o uso da ciência na produção ganhou ainda mais ênfase, impulsionado pelo surgimento de novas tecnologias, dessa vez, microeletrônica, com a criação de computadores e telecomunicações, gerando maior eficiência produtiva. Segundo destaca Giovanni Alves:¹¹

A Terceira Revolução Industrial iniciou-se durante a Segunda Guerra Mundial, com o desenvolvimento da eletrônica e, em meados da década de 1970, com a revolução da tecnologia da informação, tendo por base o desenvolvimento da microeletrônica, computadores e telecomunicações.

A segunda revolução industrial foi marcada pelo surgimento do modelo taylorista-fordista de produção, baseado na realização de tarefas invariáveis pelo trabalhador, massificando a produtividade e a mão de obra humana nas linhas de montagem¹². Contudo, na terceira revolução industrial, um novo modelo de produção surgiu no Japão, que havia sido devastado ao fim da segunda grande guerra. O modelo chamado toyotista, visava diferentemente das ideias de Ford e Taylor, uma linha de produção mais enxuta, onde o trabalhador desempenhava mais de uma função. Conforme ensina Antunes (2014, apud GAIA, 2019, p. 41)¹³:

Os pilares do sistema Toyota de produção são representados pela desconcentração produtiva ou horizontalização, eliminação do desperdício e, finalmente, flexibilidade, participação e polivalência da força de trabalho.

A terceira revolução industrial ficou marcada pela ideia de flexibilização das atividades desempenhadas pelos trabalhadores em meio ao processo de produção, de modo que uma pessoa fosse capaz de realizar várias tarefas em determinado setor. A ideia, como dito anteriormente, é de enxugar ao máximo os custos, utilizando menos mão de obra na realização de determinada atividade. Essa nova realidade trouxe prejuízos para classe operária, pois, de acordo com Giovanni Alves¹⁴:

a instauração da “acumulação flexível” tem um importante caráter político: solapar o poder do trabalho organizado visando aumentar a taxa de

¹⁰ GAIA, Fausto Siqueira. *Uberização do Trabalho. Aspectos da Subordinação Jurídica Disruptiva*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019, p. 29.

¹¹ ALVES, Giovanni. *A condição de proletariedade: a precariedade do trabalho no capitalismo global*. Londrina: Praxis, 2009, p. 41.

¹² GAIA, Fausto Siqueira. *Uberização do Trabalho. Aspectos da Subordinação Jurídica Disruptiva*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019, p. 37.

¹³ Idem. p. 41.

¹⁴ ALVES, Giovanni. *A condição de proletariedade: a precariedade do trabalho no capitalismo global*. Londrina: Praxis, 2009, p. 43.

exploração. É o que salientamos como sendo a constituição de processos de precarização do trabalho vivo. Aliás, o empreendimento capitalista da “acumulação flexível” implica níveis relativamente altos de desemprego “estrutural” (em oposição a “friccional”), o que contribui para abater a capacidade de reação sindical e política da classe trabalhadora às novas condições da acumulação flexível. Além disso, implica em rápida destruição e reconstrução de habilidades, ganhos modestos (quando há) de salários reais e o retrocesso do poder sindical de confronto de classe (o que demonstra seu caráter de ofensiva do capital na produção).

Como bem abordado, o trabalho sofreu grandes transformações ao longo dos anos, desde o período da escravidão, em que o homem era tido como uma mera propriedade, até a conquista da liberdade, onde o regime escravagista e de servidão foi extinto, dando lugar ao trabalho remunerado e a liberdade em contratar. Apesar das evoluções trazidas pelas revoluções industriais, resta claro que o trabalhador comum sempre foi dependente dos detentores dos meios de produção para sua subsistência. Com o avanço tecnológico, a chamada precarização do trabalho se torna cada vez mais real, em um universo cibernético, onde a mão de obra humana perde espaço para o uso de máquinas e computadores.

A quarta revolução industrial ou revolução 4.0, modificou a organização de produção capitalista, já que com a tecnologia foi possível aumentar a qualidade na produção. Para Klaus Schwab “a quarta revolução industrial cria um mundo onde os sistemas físicos e virtuais de fabricação cooperam de forma global e flexível”¹⁵.

Seguindo o que foi visto nas revoluções anteriores, Fausto Siqueira Gaia Frisa que:¹⁶

A revolução tecnológica ao mesmo tempo em que promoveu a liberdade de trabalhar gerou o alijamento do trabalhador do sistema de proteção legislado e negociado. Crescem, assim, fenômenos relacionados à precarização do trabalho, como é o caso da terceirização de serviços, de trabalhadores autônomos trabalhando como pessoas jurídicas e outras formas de trabalho indireto.

Seguindo esse conceito é que percebemos que em um universo cada vez mais automatizado, a mão de obra sem qualificação perde espaço de maneira abrupta, fazendo com que muitas pessoas tenham dificuldades em auferir renda através do trabalho comum. Dessa maneira, o mercado tende a ficar cada vez mais competitivo,

¹⁵ SCHWAB, Klaus. *A quarta revolução industrial*. Tradução de Daniel Moreira Miranda. São Paulo: Edipro, 2016, p. 16.

¹⁶ GAIA, Fausto Siqueira. *Uberização do Trabalho. Aspectos da Subordinação Jurídica Disruptiva*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019, p. 47.

fazendo com que muitas pessoas busquem outros meios de subsistência, como no caso dos motoristas de aplicativo, ponto chave do trabalho e que será abordado em momento ulterior.

3 O DIREITO DO TRABALHO E OS LIMITES DE SUA TUTELA NA PROTEÇÃO DOS TRABALHADORES MEDIANTE A LEGISLAÇÃO LABORAL

O ordenamento jurídico pátrio apresenta-se de modo a atribuir ao trabalho o status de direito social fundamental, vinculado à própria noção de Dignidade da Pessoa Humana, haja vista que inserido no Título II da Constituição Federal de 1988 – Dos Direitos e Garantias Fundamentais - conforme preconiza o art. 6º, caput, do referido diploma legal¹⁷, *in verbis*:

Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, **o trabalho**, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição. (grifo nosso)

Nesse sentido, o arcabouço legal trabalhista rege-se por normas e princípios que objetivam a proteção do polo mais fraco da relação laboral, a saber, o empregado. Não obstante atue na defesa dos direitos e garantias dos trabalhadores, com vistas a coibir a exploração e a precarização na esfera laboral, como ilustram as previsões constitucionais e infraconstitucionais, tem-se que o Direito do Trabalho limita-se a tutelar os direitos dos trabalhadores inseridos no âmbito das relações de emprego, cujo elemento determinante é o vínculo de subordinação ao empregador. Nos dizeres de Amado e Moreira¹⁸:

Com efeito, nem todo o trabalho prestado nas sociedades hodiernas é regulado por este ramo do direito, antes este limita-se, em princípio, a disciplinar as relações laborais marcadas pela nota da subordinação jurídica, pelo dever de o prestador de trabalho obedecer às injunções patronais, pelo poder do credor de trabalho de comandar a atividade daquele.

Ao adentrar no mérito em questão, faz-se fundamental trazer à luz a distinção acerca das definições dos termos “Relação de Trabalho” e “Relação de Emprego”, sobretudo considerando que a correta interpretação da CLT (Consolidação das Leis

¹⁷BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em 25/08/2019.

¹⁸ AMADO, João Leal. MOREIRA, Teresa Coelho. *A lei portuguesa sobre o transporte de passageiros a partir de plataforma eletrónica: sujeitos, relações e presunções*. LaBoUR & Law Issues: 2019, v. 5, p. 50.

do Trabalho) exige o domínio dos referidos conceitos logo em seus primeiros artigos. Conforme lição de Saraiva e Tonassi Souto (2018, p. 35), compõe Relação de Trabalho “todo vínculo jurídico por meio do qual uma pessoa natural executa obra ou serviços para outrem, mediante o pagamento de uma contraprestação”¹⁹. Em síntese, basta que uma pessoa realize uma tarefa pela qual receberá algo em troca, não sendo determinante a existência de requisitos como a subordinação jurídica, que, por sua vez, é atributo próprio da Relação de Emprego. Deste modo, convém asseverar que a Relação de Trabalho é gênero, da qual a Relação de Emprego é uma espécie, uma vez que toda Relação de Emprego será também uma Relação de Trabalho, mas o contrário não pode ser afirmado.

O Art. 3º, *caput*, da CLT, ao desenvolver o conceito de “empregado”, dispõe que, para ser considerado empregado e, conseqüentemente, estar sob a tutela da Lei Trabalhista, é preciso mais do que prestar um serviço mediante recebimento de contraprestação, mas também que estejam presentes outras condições, como: seja o trabalhador uma pessoa física, que mantenha habitualidade na prestação do serviço, seja subordinado ao tomador do serviço e que desenvolva sua atividade recebendo em troca um salário. À vista disso, em que pese a redação do art. 1º da CLT verse sobre a regulamentação das “relações individuais e coletivas de trabalho”, o alcance do referido diploma limita-se à proteção do empregado, no contexto das relações de emprego. É com base no exposto que se instala a problemática central do presente estudo, dividindo a doutrina e os tribunais no Brasil e no mundo acerca da posição ocupada pelos chamados motoristas de aplicativos.

O fato é que não há, na legislação trabalhista vigente, regulamentação própria para a atividade desenvolvida por estes profissionais. Por um lado, o conceito de “empregado” até o momento aduzido, desenvolvido para atender a realidade das relações de trabalho do século XX, não absorveria a atividade realizada pelos motoristas de aplicativos de transporte, sobretudo sob o argumento de que não se faz presente o vínculo de subordinação jurídica dos motoristas perante as plataformas eletrônicas, sustentando que os mesmos possuem autonomia para gerenciarem suas atividades. Por outro lado, conforme será tratado em capítulo posterior, os Termos e

¹⁹ SARAIVA, Renato; SOUTO, Rafael Tonassi. *Direito do Trabalho: Concursos Públicos*. Salvador: Juspodivm, 20ª Ed, 2018, p. 35.

Condições impostas por algumas dessas plataformas, tomando como referência a Uber, bem como os aspectos práticos da atividade, à luz do Princípio da Primazia da Realidade, fortalecem o entendimento de que as plataformas exercem demasiado controle sobre os motoristas, pelo que também não poderiam ser classificados como trabalhadores autônomos.

Diante do exposto, resta evidente a inviabilidade de tentar dirimir a problemática em questão tomando como base tão somente a letra fria da lei, pelas lentes de normas elaboradas para satisfazer às demandas próprias dos modelos de trabalho do século XX, sobretudo considerando a crescente expansão dos mecanismos de disrupção²⁰, surgidos neste século XXI. A este respeito, corrobora Gaia (2019, p. 119)²¹:

A ampliação da importância do setor de serviços na economia e a organização flexível de trabalho impuseram a necessidade de reinterpretação das normas de direito de trabalho, sem que, com isso, se perdesse a razão de ser da existência desse ramo especializado do direito. Os princípios do direito do trabalho assumem importante papel nessa atividade, já que diante da plasticidade e da elevada carga axiológica do seu conteúdo permitem adaptar o direito posto aos novos fatos e valores sociais.

Enquanto perdura a dificuldade de se subsumirem os fatos à norma, é imprescindível que seja considerada a essência de princípios como da proteção ao trabalhador e da primazia da realidade, como parâmetros balizadores, com escopo de se evitar a precarização do trabalho, e de resgatar os trabalhadores desta classe do limbo jurídico em que encontram-se inseridos.

4 O LIMBO JURÍDICO OCUPADO PELOS CONDUTORES DE VEÍCULOS NA ATIVIDADE DE TRANSPORTE DE PASSAGEIROS INTERMEDIADA POR PLATAFORMAS DIGITAIS:

Conforme abordado alhures, a CLT aponta como requisitos fundamentais para formação das relações de trabalho: a pessoalidade, a habitualidade, a onerosidade e a dependência do empregado em relação ao empregador. Nesse sentido, importa destacar que os conceitos de “dependência” e “subordinação jurídica” são

²⁰ “Ato de romper, de interromper o curso natural de; ruptura, rompimento, fratura: disrupção de um processo.”. Disponível em: <<https://www.dicio.com.br/disrupcao/>>. Acesso em 08/05/2020.

²¹ GAIA, Fausto Siqueira. *Uberização do Trabalho. Aspectos da Subordinação Jurídica Disruptiva*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019, p. 119.

pacificamente considerados sinônimos para o Direito do Trabalho, consoante lição de Vilhena (2015, apud GAIA, 2019, p. 152) ²²:

Estabelecido o significado linguístico do termo “subordinação”, ao apresentar o conceito de empregado, a CLT utiliza o termo “dependência” em vez do vocábulo “subordinação”. Não obstante a opção adotada no texto normativo brasileiro, é de certo modo pacífico na ciência do direito de que as expressões “subordinação” e “dependência” devem ser compreendidas como termos jurídicos sinônimos.

No que concerne a tais requisitos, tem-se que a presença da subordinação jurídica, formalmente materializada na figura do contrato de trabalho, é premissa determinante para configuração do vínculo empregatício, uma vez que representa a característica de submissão/acatamento considerada típica da relação entre empregado e empregador, onde este último possui a prerrogativa de comandar a atividade laborativa e de dar ordens, ao passo que o primeiro possui o dever de acatá-las e fazer cumprir.

Partindo-se do exposto, a categoria dos trabalhadores que atuam como motoristas em plataformas digitais vêm sendo tratada como de profissionais autônomos pelas empresas detentoras das plataformas, sob o fundamento de que a atividade por elas desempenhada restringe-se ao gerenciamento de plataformas tecnológicas capazes de conectar prestadores de serviços com usuários que desejam contratá-los, tratando-se, portanto, de atividade no ramo da tecnologia, e não de transporte. A título ilustrativo toma-se como exemplo a Uber, cujos Termos de Uso dão conta de alertar, em caixa alta, para a ausência de vínculo entre a empresa e seus motoristas, a quem se referem como parceiros, senão vejamos:

(...) VOCÊ RECONHECE QUE A UBER NÃO É FORNECEDORA DE BENS, NÃO PRESTA SERVIÇOS DE TRANSPORTE OU LOGÍSTICA, NEM FUNCIONA COMO TRANSPORTADORA, E QUE TODOS ESSES SERVIÇOS DE TRANSPORTE OU LOGÍSTICA SÃO PRESTADOS POR PARCEIROS INDEPENDENTES, QUE NÃO SÃO EMPREGADOS (AS) E NEM REPRESENTANTES DA UBER, NEM DE QUALQUER DE SUAS AFILIADAS. ²³

Nesse sentido, é importante salientar que, não obstante a ausência de assunção do vínculo pelas companhias e da inexistência de um contrato formal de trabalho, ou seja, ainda que a lei trabalhista vigente contenha uma lacuna quanto à

²² GAIA, Fausto Siqueira. *Uberização do Trabalho. Aspectos da Subordinação Jurídica Disruptiva*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019, p. 152.

²³ Disponível em <<https://www.uber.com/legal/pt-br/document/?name=general-terms-of-use&country=brazil&lang=pt-br>> . Acesso em 13/05/2020.

regulamentação desta nova modalidade de trabalho, a forma como tal atividade vem sendo desenvolvida na prática merece e deve ser submetida a uma análise à luz do princípio da Primazia da Realidade, sendo passível de reconhecimento, dentre outros requisitos da relação de emprego, a subordinação jurídica. Nessa perspectiva, corrobora Fausto Siqueira Gaia (2019, p. 157):

A inexistência de contrato formal, escrito ou verbalmente celebrado, com a devida anotação na CTPS do empregado, é incapaz de servir de obstáculo para o reconhecimento da presença de subordinação jurídica na relação de trabalho. A relação de trabalho é informada, dentre outros aspectos normativos, pelo princípio da primazia da realidade (...).²⁴

Deste modo, convém trazer ao cerne deste estudo alguns fatos e posturas adotadas pela Uber, que tornam evidentes o abismo existente entre o que a empresa defende na teoria e o que reproduz na prática. Inicialmente, importa destacar que a referida plataforma classifica-se como sendo uma empresa de tecnologia, e não de transportes, argumentando atuar meramente como intermediadora na relação entre trabalhador e consumidor. Pois bem, em que pese tal fundamento teórico, o que se observa, na realidade, é que a Uber sustenta sua atividade através da força de trabalho cedida pelos motoristas, revelando-se claramente dependente destes, ao passo que, se todos os motoristas cadastrados resolverem se desvincular, a plataforma notadamente perde sua razão de ser. Prova disso é que a Uber possui com a empresa automobilística *Volvo* um convênio visando a produção de carros autônomos, aptos a atuar no transporte de passageiros²⁵. Diante disso, questiona-se: se a empresa é de tecnologia, o que justifica tamanho investimento na produção de carros autônomos que substituirão a mão-de-obra dos motoristas cadastrados?

Vale destacar, ainda, que a Uber dispõe de mecanismos sutis para estimular a atividade dos motoristas e para que os mesmos se mantenham online por mais tempo, ou seja, permaneçam à disposição do aplicativo. Conforme depoimento prestado pelo ex Gerente de Operações e Logística da Uber, no bojo do Inquérito Civil Público nº 001417.2016.01.000/6²⁶:

havia também funcionalidades no aplicativo para incentivar os motoristas a ficarem online por mais tempo; uma das funcionalidades incentivava a não

²⁴ GAIA, Fausto Siqueira. *Uberização do Trabalho. Aspectos da Subordinação Jurídica Disruptiva*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019, p. 157.

²⁵ Disponível em <<https://www.bbc.com/portuguese/geral-37136638>>. Acesso em 15/05/2020.

²⁶ GAIA, Fausto Siqueira. *Uberização do Trabalho. Aspectos da Subordinação Jurídica Disruptiva*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019, p. 227.

ficar off-line indicando potenciais ganhos, independentemente da jornada acumulada, ou seja, "tem certeza de que vai ficar off-line? Você pode ganhar mais tantos reais, se ficar online"; que chegou a questionar se não deveriam limitar o quanto o motorista deveria dirigir por uma questão de segurança e teve como resposta: "não podemos controlar a jornada porque isso seria um risco trabalhista"; que outra função do aplicativo para ficar online, era um mapa mostrando o preço dinâmico mesmo com o motorista off-line, para incentivá-lo a ficar online.

Ademais, cita-se a parceria firmada pela empresa em comento com postos de combustíveis e locadoras de veículos, no intuito de promover descontos aos motoristas que se utilizarem dos serviços, conforme extrai-se da própria página da plataforma²⁷. Tais posturas conduzem ao entendimento de que a Uber é, na verdade, uma empresa de transporte, e não de tecnologia, como defende, tendo em vista que sua atividade mostra-se nitidamente dependente da adesão dos motoristas.

Outro aspecto prático presente na rotina dos motoristas de aplicativos de transporte, e que merece especial atenção, diz respeito ao controle exercido pelas plataformas sobre os mesmos. Os motoristas da Uber são categorizados pela própria empresa como trabalhadores autônomos, sendo atraídos por um discurso que propõe liberdade e autonomia para gerir a própria atividade, quando a realidade é que a empresa dispõe de ferramentas tecnológicas capazes de controlar e supervisionar a atividade dos mesmos, deixando aparentes traços de subordinação.

Os motoristas estão sempre sob intenso monitoramento, tanto por sistema de geolocalização, o qual permite que a plataforma interfira na gestão da atividade, apontando no mapa os locais com tarifa mais elevada e oferecendo incentivos e bonificações, mesmo quando o motorista está *off-line*, como também através de fiscalização da qualidade do trabalho prestado por meio de avaliação feita diretamente pelos usuários do serviço e pela quantidade de corridas rejeitadas pelos condutores, estando submetidos ao poder disciplinar da empresa, pelo que podem ser desvinculados da plataforma caso seu desempenho não seja satisfatório. Quanto a isso, explica Fausto Siqueira Gaia²⁸:

A UBER realiza a aferição de desempenho dos motoristas, observando características da própria economia colaborativa como, por exemplo, a avaliação realizada pelos clientes na plataforma ou meio de contatos por correio eletrônico. O desempenho individual ainda é verificado a partir do

²⁷ Disponível em <<https://www.uber.com/pt-BR/blog/parceria-ipuranga-abastece-ai/>>. Acesso em 15/05/2020.

²⁸ GAIA, Fausto Siqueira. *Uberização do Trabalho. Aspectos da Subordinação Jurídica Disruptiva*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019, p. 233.

número de corridas recusadas pelo motorista. A aplicação do sistema de consequências permite a correção de não conformidades verificadas pela plataforma durante a prestação de serviços (sistema *stick and carrots*). A prática de condutas incompatíveis com o padrão exigido pela empresa UBER implicará sanções ao motorista, que vão desde a advertência até mesmo ao desligamento da plataforma tecnológica.

Ademais, destaca-se o fato de que é a Uber quem detém toda a gestão da atividade realizada pelos motoristas, tendo em vista que é a mesma quem se relaciona diretamente com o mercado, realizando os projetos de marketing, recebendo as reclamações dos usuários, atuando na precificação do serviço, sobre a qual os condutores não possuem nenhum acesso ou poder de negociação, e efetuando o pagamento dos motoristas. Outrossim, convém mencionar que a Uber possui uma parceria com a empresa Chubb Seguros Brasil S.A., através da qual ampara os clientes e motoristas com um seguro contra Acidentes Pessoais de Passageiros²⁹, o que de certo modo significa que a plataforma está se responsabilizando pela assunção dos riscos da atividade prestada pelos motoristas.

A pessoalidade na prestação do serviço também é verificada, haja vista que os condutores são monitorados por meio de contatos realizados pela Uber durante as viagens, com objetivo de checar se o indivíduo que está dirigindo o veículo naquele instante é realmente o motorista cadastrado no aplicativo, podendo ser desligado da plataforma caso se observe o contrário, pois, conforme aduz Fausto Siqueira Gaia³⁰, “o cadastro do motorista na UBER é, portanto, pessoal e intransferível a terceiros”.

Diante do exposto no presente capítulo, verifica-se que as práticas adotadas pelas plataformas eletrônicas, digitais de intermediação no transporte de passageiros, especificamente pela Uber, representam verdadeiro óbice a que os motoristas sejam classificados como profissionais autônomos, pois, sob o prisma da Primazia da Realidade, constata-se que estão presentes na relação, de maneira velada, características que afastam tal modalidade de trabalho e, ao contrário disso, sustentam o entendimento de que a atividade dos motoristas é subordinada aos

²⁹ Disponível em < <https://www.uber.com/pt-BR/blog/como-funciona-seguro-para-uber/>>. Acesso em: 20/05/2020.

³⁰ GAIA, Fausto Siqueira. *Uberização do Trabalho. Aspectos da Subordinação Jurídica Disruptiva*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019, p. 222.

padrões e ao gerenciamento da Uber. Nesse sentido, assevera Wanessa Mendes de Araújo³¹:

(...) quando se analisam mais de perto os moldes em que se realiza a prestação de serviços, constata-se que as exigências impostas pelo titular da plataforma digital, como o padrão de atendimento, a forma de pagamento, o preço do serviço, sugerem a existência de controle e avaliação, ainda que, de forma difusa, que afastam a noção de trabalho genuinamente autônomo ou independente.

Por derradeiro, salienta-se que a mera liberalidade de que dispõem os motoristas, fundada no arbítrio de poder escolher o dia e jornada em que irá trabalhar, ou na possibilidade de optar por realizar uma corrida ou de cancelá-la, não deve ser encarada como indicativo categórico de trabalho autônomo, tomando por referência a lógica do Art. 452, §3º da CLT, que trata do trabalho intermitente, o qual preconiza que a recusa da oferta pelo trabalhador não implica em desconstituição do requisito de subordinação jurídica.

5 A COGENTE EXPANSÃO DO CONCEITO DE RELAÇÃO DE EMPREGO COM BASE NA NOÇÃO DE SUBORDINAÇÃO JURÍDICA INTRÍNSECA DAS NOVAS MODALIDADES DE TRABALHO

O implemento das tecnologias disruptivas contribuiu diretamente para o surgimento de novos modelos de trabalho que vem rompendo com conceitos trabalhistas específicos das relações do século XX, como o da subordinação jurídica clássica, representada pela redução da autodeterminação do trabalhador, ao exercer a atividade laboral dentro da estrutura física da empresa, cumprindo rigorosamente os horários fixados, e tendo suas tarefas pessoalmente controladas pelo empregador. Conforme evidenciado no presente trabalho, o emergente modelo de economia sob demanda prescinde de que o trabalhador esteja presente in loco para desempenhar

³¹DE ARAÚJO, Wanessa Mendes. *Reflexões sobre a Subordinação Jurídica na Era da Economia Sob Demanda*. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. *Tecnologias Disruptivas e a Exploração do Trabalho Humano*. São Paulo: LTr, 2017, p 182.

suas funções, graças aos recursos tecnológicos que permitem ao tomador dos serviços, mesmo distante, gerenciar e fiscalizar toda a atividade dos motoristas.

Nesta senda, destaca-se a importância de que a condição sustentada por este novo grupo de trabalhadores ganhe regulamentação no ordenamento jurídico pátrio, de modo que a norma jurídica trabalhista caminhe em consonância com a urgente realidade social, com vistas a se evitar que o despontar destes novos setores da economia ocorra à custa da supressão de direitos trabalhistas e, conseqüentemente, de precarização do trabalho.

Conforme lição de Miguel Reale, em sua Teoria Tridimensional do Direito, a interpretação isolada do Direito como sendo, pura e simplesmente, um conjunto de normas jurídicas positivadas não é adequada, pois, para muito além disso, é preciso considerar toda a estrutura fática e axiológica que ensejou a elaboração de uma determinada norma. Deste modo, tem-se o Direito como uma relação entre fato, valor e norma, com origem em um fato que busca atingir determinado valor através da edição de norma jurídica. Nesse sentido, cabe reconhecer que o Direito é uma ciência dinâmica, e não estática, haja vista que os fatos mudam, ou seja, novas realidades sociais demandam adequação jurídica, senão vejamos³²:

Mas acontece que a norma jurídica está imersa no mundo da vida, ou seja, na nossa vivência cotidiana, no nosso ordinário modo de ver e de apreciar as coisas. Ora, o mundo da vida muda. Então acontece uma coisa que é muito importante e surpreendente: uma norma jurídica, sem sofrer qualquer mudança gráfica, uma norma do Código Civil ou do Código Comercial, sem ter alteração alguma de uma vírgula, passa a significar outra coisa.

Em face do exposto, é imprescindível que o hiato normativo acerca da nova realidade das relações de trabalho seja sanado, sendo certo que a ausência de regulamentação jurídica abre brechas para a precarização do trabalho desenvolvido pelos motoristas de aplicativos, uma vez que, em que pese a expectativa seja de liberdade e autonomia, constata-se na prática a existência de constante fiscalização e controle por parte das empresas detentoras das plataformas eletrônicas, o que ganha reflexo em jornadas de trabalho acima do limite legal, além de transferirem ao trabalhador o ônus de arcar com a aquisição e a manutenção das ferramentas de

32 REALE, Miguel. *Teoria Tridimensional do Direito*. São Paulo: Saraiva, 5 ed, 1994, 8 tir, 2010, p. 125.

trabalho, e de suportar os riscos do negócio, como em casos de assalto, tudo isso sem observar, em contrapartida, nenhum direito ou proteção ao trabalhador.

Diante da aplicação de novos métodos de fiscalização e controle através da tecnologia, vislumbrados no âmbito da economia sob demanda, mostra-se essencial a reconstrução do critério da subordinação jurídica, consoante assevera Gonçalves (2017, apud GAIA, 2019, p. 246)³³:

entramos neste admirável mundo novo, no qual os atos humanos de exteriorização do poder diretivo e fiscalizatório não mais se fazem necessários e são substituídos por combinações algorítmicas, reclamando, conseqüentemente, novas dimensões teóricas e atualizações do Direito do Trabalho para que este importante e civilizatório ramo do direito não deixe passar despercebida a totalizante dinâmica de subordinação e controle construídas dentro de uma forma de flexibilização.

Ainda, a esse respeito, corroboram Chaves Júnior, Mendes e Oliveira (2017, p. 179)³⁴:

A subordinação jurídica tradicional – típica leitura da sociedade da disciplina – encontra-se bastante corroída pelo capitalismo tecnológico e naturalizada – e assim ocultada – na sociedade do controle de Deleuze. A reconfiguração da chave de acesso da proteção trabalhista, como é o conceito de empregado e suas teorias, revela-se, enfim, como o debate fundante da permanência do caráter de uma regulação que reconheça a assimetria do trabalho por conta alheia e, por tal desigualdade, assegure ao trabalhador um estatuto protecionista.

Assim, fica evidente que uma reformulação do conceito de subordinação jurídica clássica, com base nas peculiaridades próprias da nova realidade trabalhista, é primordial para dissipar o limbo jurídico habitado pelos motoristas que atuam no transporte de passageiros intermediado por plataformas eletrônicas, garantindo-se, ademais, que o Direito do Trabalho continue atendendo a sua função precípua, qual seja, a de proteger a parte mais frágil da relação jurídica contra abusos e exploração de mão de obra.

³³ GAIA, Fausto Siqueira. *Uberização do Trabalho. Aspectos da Subordinação Jurídica Disruptiva*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019, p. 246.

³⁴ CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. MENDES, Marcus Menezes Barberino. OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. *Subordinação, Dependência e Alienação no Trânsito para o Capitalismo Tecnológico*. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. *Tecnologias Disruptivas e a Exploração do Trabalho Humano*. São Paulo: LTr, 2017, p 179.

6 O COTEJO DA JURISPRUDÊNCIA EMITIDA PELOS TRIBUNAIS BRASILEIROS E O POSICIONAMENTO ADOTADO PELO DIREITO COMPARADO

É notório que a temática envolvendo a relação de trabalho estabelecida entre motoristas de aplicativo e empresas detentoras das plataformas digitais é recente e, traz em seu bojo, uma nova modalidade laboral. No ordenamento jurídico pátrio ainda não existe legislação ou entendimentos pacificados acerca das demandas envolvendo tal questão, diferente do que ocorre em alguns países da Europa, que já possuem leis para tratar do assunto. O presente capítulo possui por escopo trazer, através de jurisprudências emitidas pelos tribunais brasileiros e internacionais, qual tendência de posicionamento vem sendo adotada por nossos julgadores na resolução das lides cujo ponto controvertido fixa-se na existência ou não do vínculo de emprego entre a empresa detentora da plataforma eletrônica e os condutores, traçando um breve contraponto com o entendimento emitido no âmbito do direito comparado.

Para iniciar a abordagem, nada melhor do que trazer um julgado recente, emitido pela 5ª turma do Tribunal Superior do Trabalho, em julgamento de pleito pelo reconhecimento de vínculo empregatício entre o motorista e a empresa Uber. Vejamos:

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. VÍNCULO DE EMPREGO. 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 DE EMPREGO. 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 auto-determinação 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 esta 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.

(TST - RR: 10001238920175020038, Relator: Breno Medeiros, Data de Julgamento: 05/02/2020, 5ª Turma, Data de Publicação: DEJT 07/02/2020)

Como visto no presente acórdão, o Tribunal entendeu pela inexistência do vínculo empregatício, já que não teria se caracterizado um dos pressupostos básicos da relação de emprego, a subordinação, uma vez que o autor teria flexibilidade em determinar sua rotina, locais de trabalho e horários em que desejava atuar.

Na contramão deste entendimento do TST, o Juiz Átila da Rold Roesler, da 28ª Vara do Trabalho de Porto Alegre, entendeu pela existência do vínculo de emprego entre o motorista e a empresa detentora do aplicativo de transporte, no caso a Uber. Na ação, que tramita sob o nº 0021864-81.2017.5.04.0028, o magistrado reconheceu a obrigação da empresa em assinar a carteira de trabalho do motorista, sob o argumento de que a inexistência de uma jornada fixa de trabalho, não é suficiente para constatar a ausência de subordinação, além disso, esclareceu que o aplicativo exclui os motoristas que não atingem a média de nota local³⁵.

No cenário nacional, não é possível afirmar qual tipo de entendimento deve ser seguido, uma vez que o tema ainda não foi pacificado, carecendo de legislação específica que trate do assunto, possibilitando diferentes decisões, de acordo com o julgador. Levando a discussão para o direito comparado, é possível encontrar legislações recentes em torno da problemática ora abordada, além de algumas decisões proferidas pelos seus respectivos tribunais, que, diga-se de passagem, vão de encontro à decisão proferida pelo TST. No Reino Unido, por exemplo, o Tribunal de Apelações sobre Empregos (*Employment Tribunal* de Londres) entendeu pela existência de vínculo empregatício entre os motoristas e a empresa Uber. Na decisão,

³⁵Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2020-mar-05/juiz-reconhece-vinculo-determina-uber-assine-car-teira>> . Acesso em: 15/05/2020.

o tribunal observou os seguintes pontos para embasar seu entendimento, conforme enumera Ana Frazão (2016, p. 318)³⁶:

Dentre os inúmeros aspectos explorados pelo Tribunal para justificar a grande ingerência da Uber sobre os seus motoristas e a consequente existência da relação de trabalho, encontram-se os seguintes: (i) o fato de a Uber entrevistar e recrutar motoristas; (ii) o fato de a Uber controlar as informações essenciais (especialmente o sobrenome do passageiro, informações de contato e destinação pretendida), excluindo o motorista destas informações; (iii) o fato de a Uber exigir que motoristas aceitem viagens e/ou não cancelem viagens, assegurando a eficácia desta exigência por meio da desconexão dos motoristas que violarem tais obrigações; (iv) o fato de a Uber determinar a rota padrão; (v) o fato de a Uber fixar a tarifa e o motorista não poder negociar um valor maior com o passageiro; (vi) o fato de a Uber impor inúmeras condições aos motoristas (como escolha limitada de veículos aceitáveis), assim como instruir motoristas sobre como fazer o seu trabalho e, de diversas maneiras, controlá-los na execução dos seus deveres; (vii) o fato de a Uber sujeitar motoristas, por meio do sistema de rating, a determinados parâmetros que ensejarão procedimentos gerenciais ou disciplinares; (viii) o fato de a Uber determinar questões sobre descontos, muitas vezes sem sequer envolver o motorista cuja remuneração será afetada; (ix) o fato de a Uber aceitar o risco da perda; (x) o fato de a Uber deter as queixas dos motoristas e dos passageiros; e (xi) o fato de a Uber se reservar ao poder de alterar unilateralmente os termos contratuais em relação aos motoristas.

Outro país a entender pela existência de vínculo empregatício foi a França. Na decisão emitida no dia 04/03/2020, o Tribunal Superior Francês (*Cour de Cassation*), entendeu pelo vínculo empregatício entre a Uber e o motorista. A explicação foi baseada no fato do motorista da Uber não poder ser considerado como contratado autônomo, uma vez que não possui sua própria clientela, nem tampouco tem a liberdade em cobrar o valor que desejar pelo serviço efetuado, pontos esses que são determinados pelo aplicativo. Para o tribunal, esse fator assevera a relação de subordinação do motorista com a empresa. Vejamos um trecho do comunicado:³⁷

“Ao se conectar à plataforma digital Uber, é estabelecida uma relação de subordinação entre o motorista e a empresa”, afirmou o tribunal em comunicado. “Portanto, o motorista não presta serviços como autônomo, mas como funcionário.”

Nos Estados Unidos, o senado do estado da Califórnia aprovou no mês de setembro de 2019, o projeto de Lei no qual exige que empresas detentoras de aplicativos de transporte contratem seus motoristas como funcionários. A medida

³⁶ FRAZÃO, Ana. *A Decisão do Reino Unido sobre os Motoristas da Uber: o que temos a aprender com ela?* In: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. *Tecnologias Disruptivas e a Exploração do Trabalho Humano*. São Paulo: LTr, 2017, p 318.

³⁷Disponível em: <<https://br.reuters.com/article/internetNews/idBRKBN20R2K4-OBRIN>>. Acesso em: 18/05/2020.

entrou em vigor em janeiro de 2020 e ficou conhecida como AB5, representando um marco para os motoristas que buscam reconhecimento.³⁸ Em contrapartida à decisão, no mesmo mês em que a lei entrou em vigor, a Uber lançou um experimento em algumas cidades da Califórnia, onde liberava que os motoristas definissem o preço das viagens em determinados locais ³⁹.

Em decisões como essa, o limbo jurídico existente na relação motorista x empresa detentora do aplicativo, vai sendo preenchido e, ao que tudo indica, a maioria dos países que se posicionaram sobre o tema até o momento, mostraram entendimentos visando sanar a precariedade na relação de emprego que esse tipo de serviço pode causar, reconhecendo a existência do vínculo empregatício, baseado na subordinação exercida pela empresa em face do trabalhador.

7 CONCLUSÃO

Do seu surgimento, no início da humanidade, até os dias atuais, o trabalho sofreu profundas mudanças, passando do período escravagista até a conquista da liberdade contratual, onde o trabalhador passou a receber pelos serviços prestados, atrelado ainda à conquista por direitos relacionados a sua segurança e saúde. Muitos foram os obstáculos superados até a obtenção dos direitos adquiridos pelo trabalhador e que conhecemos atualmente, porém, como discorrido ao longo do presente artigo, o empregado, mais uma vez, se depara com um novo modelo ao qual precisa se adaptar, oriundo do surgimento de tecnologias disruptivas.

A era cibernética deu início a revolução 4.0, trazendo conceitos nunca antes vistos no que diz respeito aos meios de trabalho, afetando diretamente os instrumentos jurídicos que tratam da matéria. Em meio a tanta inovação, surge a figura do motorista por plataformas eletrônicas. Como debatido e exposto até o momento, por se tratar de um conceito inédito, a ausência de legislação sobre o tema culminou em grande disputa nos tribunais pelo mundo, acerca dos direitos e deveres dos envolvidos na prestação do serviço, quais sejam, a empresa detentora da plataforma

³⁸ Disponível em: <https://brasil.elpais.com/brasil/2019/09/11/economia/1568223253_449110.html> . Acesso em: 20/05/2020.

³⁹ Disponível em: <<https://tecnoblog.net/322097/uber-deixa-alguns-motoristas-definirem-preco-california-eua-ab5/>>. Acesso em: 22/05/2020.

e seus “colaboradores”. Por um lado, vê-se a empresa, no caso específico, a Uber, interceder pela inexistência de vínculo empregatício, já que seus condutores, em tese, possuem autonomia para trabalhar, e por outro, vê-se os motoristas pleiteando tal reconhecimento, afirmando existir o aspecto de subordinação na relação.

Certo é que, diante da recente conjectura laboral, a revisão dos pressupostos da relação de emprego torna-se uma medida fundamental, visando resgatar esta nova classe de trabalhadores da situação de completo desamparo em que se encontram, sobretudo por se vislumbrar, à luz do Princípio da Primazia da Realidade, que a atividade comandada pelas empresas detentoras das plataformas é marcada pelo atributo da subordinação, ainda que sob novas nuances.

No cenário contemporâneo, nota-se que os trabalhadores inseridos nessa nova dinâmica de serviços carecem de direitos mínimos de proteção, trazendo um claro desequilíbrio entre as partes, escancarando de vez, a necessidade de adaptação e atualização dos conceitos jurídicos seguidos pelos aplicadores do direito. Assim, o objetivo continua devendo ser o de equilibrar os lados da balança ao garantir ao trabalhador a tutela trabalhista, de modo a coibir eventual exploração da mão de obra humana, haja vista ser este o grande fim para o qual a ciência do Direito do Trabalho foi criada.

REFERÊNCIAS

ALVES, Giovanni. **A condição de Proletariado: A Precariedade do Trabalho no Capitalismo Global**. Londrina: Praxis, 2009.

AMADO, João Leal. MOREIRA, Teresa Coelho. **A Lei portuguesa sobre o transporte de passageiros a partir de plataforma eletrônica: sujeitos, relações e presunções.** LaBoUR & Law Issues: vol. 5, nº 1, 2019.

BBC. **Uber lançará serviço com carros autônomos em duas semanas.** Disponível em <<https://www.bbc.com/portuguese/geral-37136638>>. Acesso em 15/05/2020.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em 26/04/2019.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho.** São Paulo: Saraiva, 19ª Ed, 2019.

DA ROCHA, Cláudio Jannotti. **O Homem, o Trabalho e a Sociedade: Uma Relação de Completude.** In: PORTO, Lorena Vasconcelos. DA ROCHA, Cláudio Jannotti. **Trabalho: diálogos e críticas.** São Paulo: Editora LTr, 2018.

DE SANDOVAL, PABLO XIMÉNEZ. **Lei ataca as bases da 'economia colaborativa' da Uber na Califórnia.** *El País*: 2019. Disponível em: <https://brasil.elpais.com/brasil/2019/09/11/economia/1568223253_449110.html>. Acesso em: 20/05/2020.

DICIO. **Dicionário Online de Português.** <<https://www.dicio.com.br/disrupcao/>>. Acesso em 08/05/2020.

GAIA, Fausto Siqueira. **Uberização do Trabalho: Aspectos da Subordinação Jurídica Disruptiva.** Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019.

LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. **Tecnologias Disruptivas e a Exploração do Trabalho Humano.** São Paulo: LTr, 2017.

MALUF, Sahid. **Teoria Geral do Estado.** São Paulo: Saraiva, 26ª Ed, 2003.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho.** São Paulo: Saraiva, 26ª Ed, 2011.

REALE, Miguel. **Teoria Tridimensional do Direito**. São Paulo: Saraiva, 5 ed, 1994, 8 tir, 2010.

ROSEMAIN, Mathieu. VIDALON, Dominique. **Tribunal da França Reconhece status de funcionário a motorista da Uber**. *Reuters*: 2020. Disponível em: <<https://br.reuters.com/article/internetNews/idBRKBN20R2K4-OBRIN>>. Acesso em: 18/05/2020.

SANTOS, Rafa. **Juiz no RS reconhece vínculo e determina que Uber assine carteira de trabalho**. *Consultor Jurídico*: 2020. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2020-mar-05/juiz-reconhece-vinculo-determina-uber-assine-carteira>>. Acesso em: 15/05/2020.

SARAIVA, Renato. SOUTO, Rafael Tonassi. **Direito do Trabalho: Concursos Públicos**. Salvador: Juspodivm, 20^a Ed, 2018.

SCHWAB, Klaus. **A Quarta Revolução Industrial**. Tradução de Daniel Moreira Miranda. São Paulo: Edipro, 2016.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Curso de Direito do Trabalho: Teoria Geral do Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2011.

UBER. Brasil. **Termos de Uso**. Disponível em <<https://www.uber.com/legal/pt-br/document/?name=general-terms-of-use&country=brazil&lang=pt-br>> . Acesso em 13/05/2020.

UBER. **Tire suas dúvidas e saiba como aproveitar o seu desconto exclusivo da parceria com a Ipiranga**. Disponível em <<https://www.uber.com/pt-BR/blog/parceria-hipiranga-abastece-ai/>>. Acesso em 15/05/2020.

UBER. **Chubb e Uber: apoiando você em todas as suas viagens no Brasil**. Disponível em <<https://www.uber.com/pt-BR/blog/como-funciona-seguro-para-uber/>>. Acesso em: 20/05/2020.

VENTURA, Felipe. **Uber deixa alguns motoristas definirem preço da corrida na Califórnia**. *Tecnoblog*: 2020. Disponível em: <<https://tecnoblog.net/322097/uber-deixa-alguns-motoristas-definirem-preco-california-eua-ab5/>>. Acesso em: 22/05/2020.