

BRUNO ANDRADE ARAUJO
FACULDADE DOCTUM DE JOÃO MONLEVADE

**O DIREITO DO TRABALHO E A TECNOLOGIA: AS NOVAS FORMAS DE
RELAÇÃO DE EMPREGO, UM EXEMPLO DO CASO UBER**

João Monlevade
2017

BRUNO ANDRADE ARAUJO
FACULDADE DOCTUM DE JOÃO MONLEVADE

**O DIREITO DO TRABALHO E A TECNOLOGIA: AS NOVAS FORMAS DE
RELAÇÃO DE EMPREGO, UM EXEMPLO DO CASO UBER**

**Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado ao Curso de Direito da
Faculdade Doctum de João Monlevade,
como requisito parcial à obtenção do
título de Bacharel em Direito.**

**Área de Concentração: Direito do
Trabalho**

**Prof. Orientador: Msc. Italo Moreira
Reis**

**João Monlevade
2017**



FACULDADE DOCTUM DE JOÃO MONLEVADE

FOLHA DE APROVAÇÃO

O Trabalho de Conclusão de Curso intitulado: **O DIREITO DO TRABALHO E A TECNOLOGIA: AS NOVAS FORMAS DE RELAÇÃO DE EMPREGO, UM EXEMPLO DO CASO UBER**, elaborado pelo aluno **BRUNO ANDRADE ARAUJO** foi aprovado por todos os membros da Banca Examinadora e aceita pelo curso de Direito da Faculdades Doctum de João Monlevade, como requisito parcial da obtenção do título de

BACHAREL EM DIREITO.

João Monlevade, ____ de _____ 2017

Nome Completo

Prof. Orientador

Nome Completo

Prof. Examinador 1

Nome Completo

Prof. Examinador 2

À minha esposa Géssica, meu filho Davi e a toda minha família que, com muito carinho e apoio, não mediram esforços para que eu chegasse até esta etapa de minha vida.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus, a força para a conquista de meus planos e sonhos, pela sustentação para vencer todos os obstáculos e lutas que encontrei ao longo desses anos!

Agradeço, também, o incentivo de meus pais, Peter e Zanza, e dos meus irmãos Vitor e Luíza e a todos familiares e amigos que compartilharam comigo dessa vitória!

Neste momento, não posso me esquecer do meu querido filho Davi, por todo carinho e companheirismo e da minha esposa Géssica, a ela todo o meu reconhecimento e gratidão, pois, sempre, no momento preciso, deixou-me um olhar carinhoso, uma palavra de incentivo e compreensão, um gesto de amor.

A vocês, mestres, que são âncoras do meu saber, que me conduziram ao aprendizado e me direcionaram ao caminho do conhecimento, meu muito obrigado!

Ao meu orientador, Msc. Italo Moreira Reis, pelo tempo e atenção dispensados para que eu conseguisse concluir mais esta etapa.

Aos colegas de classe, grato pela amizade e convívio, por estarmos juntos a ajudar uns aos outros. Ficarão as lembranças e as saudades! Agora e conosco, muito sucesso a todos. Valeu!

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CLT - Consolidação das Leis do Trabalho

TRT - Tribunal Regional do Trabalho

WWW - *World Web Wide*

CADE - Conselho Administrativo de Defesa Econômica

RESUMO

O presente trabalho discursa sobre a economia de compartilhamento, na qual clientes e provedores de serviços interagem em um mercado de pares facilitado pela Internet. Mais precisamente a empresa de economia compartilhada Uber, foco desta pesquisa, oferece serviços de compartilhamento de viagens através de aplicativos para smartphones, e obteve rápida expansão e ao mesmo tempo, enfrentando resistências, das empresas de táxi as quais tomaram medidas para bloquear seu crescimento, enquanto alguns legisladores e reguladores tentaram elaborar novas regras destinadas a regulamentar o compartilhamento de viagens. Neste momento de crise que o Brasil vem sofrendo, este tipo de serviço surge como uma oportunidade de emprego. Porém motorista não é contratado da empresa, ele se vincula ao sistema, usa carro próprio e trabalha com renda variável, pago semanalmente, conforme o trajeto realizado com o cliente, pagando à plataforma 20% do valor recebido pela intermediação que esta realiza entre cliente e motorista. Mas ao mesmo tempo ele se torna um subordinado da plataforma, pois precisa se submeter ao regulamento interno da empresa, e além de prestar o serviço, fica a disposição dos clientes, realiza horas extras e segue as regras para não ser desvinculado, ao passo que a segunda determina estas regras, avalia o desempenho, decide em mantê-lo ou não vinculado à plataforma, recebe o pagamento pelo serviço e repassa ao motorista. Foi a partir daí que surgiu o objetivo de analisar se o motorista de Uber tem direito ao vínculo empregatício. Propôs-se então, a realização desta pesquisa, de caráter qualitativo, de fundamentação teórica, descritiva e bibliográfica. Ao fim, concluiu-se que o vínculo empregatício deve ser reconhecido, já que o motorista fica mercê da plataforma, seguindo horários e corridas pré-estabelecidas, e observando claramente as regras impostas sob a ameaça de desvinculação da mesma.

Palavras-chaves: Economia de compartilhamento. Uber Vínculo empregatício. Subordinação.

ABSTRACT

This paper discusses sharing economics, in which clients and service providers interact in a peer market facilitated by the Internet. More precisely, the Uber shared-economy company, the focus of this survey, offers travel-sharing services through smartphone apps, and has rapidly expanded and, at the same time, faced resistance from taxi companies which have taken steps to block their growth, while some lawmakers and regulators have tried to draft new rules to regulate travel sharing. In this moment of crisis that Brazil has been suffering, this type of service emerges as an employment opportunity. However, the driver is not hired by the company, he joins the system, uses his own car and works with variable income, paid weekly, according to the route taken with the client, paying the platform 20% of the amount received through the intermediary driver. But at the same time he becomes a subordinate of the platform, since he has to submit to the company's internal regulations, and besides providing the service, he is available to the clients, he performs overtime and follows the rules so as not to be unlinked, the second determines these rules, evaluates the performance, decides to keep it or not linked to the platform, receives the payment for the service and passes it on to the driver. It was from that point on that the objective of analyzing whether the driver of Uber was entitled to the employment relationship. It was proposed to carry out this research, with a qualitative character, with a theoretical, descriptive and bibliographic basis. Finally, it was concluded that the employment relationship should be recognized, since the driver is at the mercy of the platform, following pre-established schedules and races, and clearly observing the rules imposed under the threat of untying.

Keywords: Sharing economy. Uber. Employment relationship. Subordination.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	9
2 ELEMENTOS FATICOS DA RELAÇÃO DE EMPREGO: SUBORDINAÇÃO CLÁSSICA DIRETA Á SUBORDINAÇÃO ESTRUTURAL	12
3 A EVOLUÇÃO TECNOLÓGICA E AS NOVAS RELAÇÃO DE TRABALHO	15
4 A EXISTÊNCIA DO VINCULO EMPREGATÍCIO ENTRE O MOTORISTA E O APLICATIVO UBER	19
5 O UBER E O CONTRATO DE TRANSPORTE	25
6 O APLICATIVO X SERVIÇO AUTONOMO	27
7 CONSIDERAÇÕES FINAIS	29
REFERÊNCIAS	30

1 INTRODUÇÃO

O surgimento da chamada "economia de compartilhamento", na qual clientes e provedores de serviços interagem em um mercado de pares facilitado pela Internet, tem sido acompanhado por reclamações previsíveis tanto no Brasil quanto no exterior.

Embora a economia de partilha tenha se mostrado popular em uma variedade de campos, como transporte, alojamento e culinária, continua sendo questionada em várias cidades pelo mundo por regulamentos ultrapassados e oposição política de concorrentes.

No caso da empresa de economia compartilhada Uber, que oferecendo serviços de compartilhamento de viagens através de aplicativos para smartphones, as empresas de táxi tomaram medidas para bloquear seu crescimento, enquanto alguns legisladores e reguladores tentaram elaborar novas regras destinadas a regulamentar o compartilhamento de viagens. Nos Estados Unidos, as ordens de cessar e desistir foram emitidas para a empresa, que enfrentou pressão para se conformar com regulamentos projetados para táxis. A empresa também foi objeto de protestos de motoristas de táxi, que afirmam que está injustamente desrespeitando os regulamentos existentes.

Enquanto empresas como Uber e outros aplicativos na economia de compartilhamento enfrentam resistência, alguns investidores apostam nesta inovação e declaram acreditar que esses inovadores vieram para ficar. A empresa em questão, por exemplo, tem desfrutado de uma avaliação multibilionária desde junho de 2014.

No entanto, os críticos afirmam que as empresas de corresponsabilidade, ao ignorar os regulamentos existentes, desfrutam de uma vantagem competitiva injusta sobre seus concorrentes regulamentados na indústria de táxis. Além disso, argumentam que a ausência de uma regulamentação eficaz de partilha de passageiros ameaça não só os concorrentes mas também os consumidores.

Desde 2014, quando instalou no Brasil, o Uber tem sido alvo de grandes discussões, debates, protestos e legislações municipais. E as opiniões divergem e são contraditórias, pois de um lado há os que defendem a livre concorrência e do outro lado há os que acredita ser uma concorrência desleal, pois os motoristas não

são submetidos a leis e regulamentos municipais dos taxista. Ao mesmo tempo, surgem as discussões acerca da nova modalidade de emprego.

Este tipo de serviço surge, então, como uma oportunidade de emprego, principalmente neste momento de crise, onde o país opera com milhões de desempregados. Conforme O Instituto Brasileiro de Geografia e estatística (IBGE, 2017), no primeiro trimestre do ano, 13,7% da população encontrava-se desempregada.

Por ser um aplicativo de uma empresa privada, os motoristas se cadastram na plataforma e esperam por um cliente. Este por sua vez tem a oportunidade de escolher entre o tipo de carro, analisar a avaliação que outros clientes fizeram sobre o motorista, fazer cotação de preço, entre outros serviços que a empresa oferece. Mas os motoristas precisam se submeter as regras da empresa, como estarem sempre bem vestidos, ter carros limpos, ser educados e simpáticos.

O motorista não é contratado da empresa, ele se vincula ao sistema, usa carro próprio e trabalha com renda variável, pago semanalmente, conforme o trajeto realizado com o cliente, pagando à plataforma 20% do valor recebido pela intermediação que esta realiza entre cliente e motorista. O pagamento é realizado do cliente para a empresa e esta repassa ao motorista cadastrado. Além disso, este último precisa se submeter ao regulamento interno da empresa. Há uma relação entre motorista e a empresa, pois o primeiro presta o serviço, fica a disposição dos clientes, realiza horas extras e segue as regras para não ser desvinculado, ao passo que a segunda determina estas regras, avalia o desempenho, decide em mantê-lo ou não vinculado à plataforma, recebe o pagamento pelo serviço e repassa ao motorista.

Devido as estes fatores, surge a pergunta: O motorista de Uber possui ou não vínculo empregatício?

A partir desta pergunta levanta-se a hipótese de que é concebível o vínculo empregatício, pois o motorista torna-se um subordinado da plataforma, a partir do momento em que ele se associa a mesma e precisa estar disponível em horários alternados e realizar rotas preestabelecidas.

Para elucidar a questão problema, a proposta é investigar esta nova forma de relação de emprego, buscando dentro do Direito do Trabalho a jurisprudências que justifiquem o vínculo de emprego estabelecido entre motorista e a empresa administradora do aplicativo.

A escolha do tema deu-se pela atual conjuntura no mercado. Esta nova modalidade de serviço veio para facilitar a vida dos clientes e permitir que um maior número de pessoas pudessem se associar a plataforma, gerando empregos diretos. Seja pela flexibilidade de horários, ou pela oportunidade de driblar a atual crise econômica, a plataforma tornou-se o maior símbolo de mudança na forma de relacionamento dos clientes com os negócios. O tema é relevante pois o aplicativo é alvo constante de discussões, tanto em termos da relação de trabalho quanto da legalidade ou não da prestação do serviço.

A pesquisa está fundamentada em jurisprudências, leis trabalhistas e autores que tratem do assunto, entre eles Cassar (2017), Novelino (2014), Pontes de Miranda, (1964), Porto (2009) e Viana (2005). Utilizou-se para o desenvolvimento da pesquisa, o método indutivo, partindo de casos específicos e comprovados, para se chegar a uma verdade final. Ela possui caráter qualitativo, de fundamentação teórica, descritiva e bibliográfica.

Sendo assim a monografia será dividida em cinco capítulos, sendo o primeiro sobre os elementos fáticos que descrevem a reação de emprego focado na subordinação, o segundo descreve sobre a evolução tecnológica e as novas relações de emprego, o terceiro capítulo aborda sobre a existência do vínculo empregatício entre o motorista e o Uber, o quinto destaca a questão do Uber e o contrato de transporte e o sexto capítulo, por fim, relata sobre o aplicativo e o serviço autônomo.

2 ELEMENTOS FATICOS DA RELAÇÃO DE EMPREGO: SUBORDINAÇÃO CLÁSSICA DIRETA À SUBORDINAÇÃO ESTRUTURAL

Antes de entrar no mérito específico do motorista do Uber, segundo a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), é importante destacar a configuração de vínculo empregatício. Os artigos 2º e 3º trazem esses requisitos que configuram tais vínculos, são eles:

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

§ 1º - Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados.

§ 2º - Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, constituindo grupo industrial, comercial ou de qualquer outra atividade econômica, serão, para os efeitos da relação de emprego, solidariamente responsáveis a empresa principal e cada uma das subordinadas.

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).

Diante do exposto, o vínculo empregatício se dá mediante uma prestação de serviço entre uma pessoa física e uma jurídica, havendo subordinação. No entanto, ao longo dos anos essas relações trabalhistas vêm sofrendo adaptações, principalmente no que tange o quesito subordinação.

De acordo com Delgado (2012, p.290) a subordinação está direcionada ao vínculo empregado-empregador, e a conceitua da seguinte forma:

[..] subordinação deriva de sub (baixo) e ordinare (ordenar), traduzindo a noção etimológica de estado de dependência ou obediência a uma relação de hierarquia de posição ou de valores. Nessa mesma linha etimológica transparece na subordinação uma ideia básica de “submetimento, sujeição ao poder dos outros, às ordens de terceiros, uma posição de dependência” (*grifo do autor*).

Já Porto (2009, p.69) conceitua subordinação como:

[...] objeto do contrato de trabalho, isto é, a função a ser exercida pelo empregado, as tarefas que ele deve executar, se integram e se incorporam na atividade empresarial, compondo a dinâmica geral da empresa, em seu processo produtivo ou de fornecimento de bens e serviços. Assim, a atividade obreira é crucial para a consecução dos objetivos empresariais, sejam eles econômicos, técnicos, operacionais ou administrativos.

Ambos conceitos supracitados referem-se a subordinação objetiva, porém novas concepções surgiram e veio a subordinação estrutural que segundo Delgado

(2012, p.667):

[...] é, pois, a subordinação que se manifesta pela inserção do trabalhador na dinâmica do tomador de seus serviços, independentemente de receber (ou não) suas ordens diretas, mas acolhendo estruturalmente, sua dinâmica de organização e funcionamento. Nesta dimensão de subordinação, não importa que o trabalhador se harmonize ou não nos objetivos do empreendimento, nem que receba ordens diretas e específicas deste: O fundamental é que esteja estruturalmente vinculado à dinâmica operativa da atividade do tomador de serviços.

A subordinação estrutural, pelo que se pode entender segundo a afirmativa acima, surgiu para complementar o conceito clássico a novas formas de relação de emprego. Um exemplo que pode ser dado ao conceito de subordinação estrutural é a terceirização.

Essas novas formas de trabalho demandam novos entendimentos e ajustes aos conceitos de subordinação, mas não quer dizer que os conceitos clássicos sejam excluídos. Com o surgimento de novas formas de trabalhos com certeza novos questionamentos surgirão e visando melhores entendimentos o Desembargador Luiz Otávio Linhares Renault da 4ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho (TRT) da 3ª Região redigiu a seguinte ementa:

EMENTA: SUBORDINAÇÃO ESTRUTURAL, INTEGRATIVA OU RETICULAR - OU SIMPLEMENTE SUBORDINAÇÃO. CARACTERIZAÇÃO. A subordinação como um dos elementos fático-jurídicos da relação empregatícia é, simultaneamente, um estado e uma relação. Subordinação é a sujeição, é a dependência que alguém se encontra frente a outrem. Estar subordinado é dizer que uma pessoa física se encontra sob ordens, que podem ser explícitas ou implícitas, rígidas ou maleáveis, constantes ou esporádicas, em ato ou em potência. Na sociedade pós-moderna, vale dizer, na sociedade info-info (expressão do grande Chiarelli), baseada na informação e na informática, a subordinação não é mais a mesma de tempos atrás. Do plano subjetivo - corpo a corpo ou boca/ouvido- típica do taylorismo/fordismo, ela passou para a esfera objetiva, projetada e derramada sobre o núcleo empresarial. A empresa moderna livrou-se da sua represa; nem tanto das suas presas. Mudaram-se os métodos, não a sujeição, que trespassa o próprio trabalho, nem tanto no seu modo de fazer, mas no seu resultado. O controle deixou de ser realizado diretamente por ela ou por prepostos. Passou a ser exercido pelas suas sombras; pelas suas sobras - em células de produção. A subordinação objetiva aproxima-se muito da não eventualidade: não importa a expressão temporal nem a exteriorização dos comandos. No fundo e em essência, o que vale mesmo é a inserção objetiva do trabalhador no núcleo, no foco, na essência da atividade empresarial. Nesse aspecto, diria até que para a identificação da subordinação se agregou uma novidade: núcleo produtivo, isto é, atividade matricial da empresa, que Godinho denominou de subordinação estrutural. A empresa moderna, por assim dizer, se subdivide em atividades centrais e periféricas. Nisso ela copia a própria sociedade pós-moderna, de quem é, simultaneamente, mãe e filha. Nesta virada de século, tudo tem um núcleo e uma periferia: cidadãos que estão no núcleo e que estão na periferia. Cidadãos incluídos e excluídos. Trabalhadores contratados diretamente e terceirizados. Sob essa ótica de inserção objetiva, que se me afigura alargante (não alarmante), eis que amplia o

conceito clássico da subordinação, o alimpamento dos pressupostos do contrato de emprego torna fácil a identificação do tipo justralhista. Com ou sem as marcas, as marchas e as manchas do comando tradicional, os trabalhadores inseridos na estrutura nuclear de produção são empregados. Na zona grise, em meio ao fogo jurídico, que cerca os casos limítrofes, esse critério permite uma interpretação teleológica desaguadora na configuração do vínculo empregatício. Entendimento contrário, data vênica, permite que a empresa deixe de atender a sua função social, passando, em algumas situações, a ser uma empresa fantasma - atinge seus objetivos sem empregados. Da mesma forma que o tempo não apaga as características da não eventualidade; a ausência de comandos não esconde a dependência, ou, se se quiser a subordinação, que, modernamente, face à empresa flexível, adquire, paralelamente, cada dia mais, os contornos mistos da clássica dependência econômica (BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho, 2008).

A 1ª turma do TRT da 3ª região também decidiu recentemente, conforme o jugado acima:

"TERCEIRIZAÇÃO DE SERVIÇO DE TELEMARKETING. INSTITUIÇÃO BANCÁRIA. ILICITUDE. RESPONSABILIDADE. (...) INTEIRO TEOR: E assim é que me faço valer dos ensinamentos do ilustre jurista Maurício Godinho Delgado para aplicar à presente hipótese a chamada subordinação estrutural ou objetiva. Nesse sentido, in verbis: Estrutural é, pois, a subordinação que se manifesta pela inserção do trabalhador na dinâmica do tomador... De subordinação estrutural supera as dificuldades de enquadramento de situações fáticas que o conceito clássico de subordinação tem demonstrado... Econômica Federal e que a beneficiam diretamente. Caracterizada a subordinação estrutural e sendo patente a fraude perpetrada entre as empresas... -se em certo modo a verificação da subordinação jurídica dos empregados para com as empresas diante das diversas e criativas estratégias (BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho, 2017)

Entende-se que as relações trabalhistas vêm sofrendo mudanças e a jurisprudência está atenta as consequências jurídicas e vem tentado se ajustar a essas transformações. Uma nova relação trabalhista que vem chamando atenção é o Uber.

3 A EVOLUÇÃO TECNOLÓGICA E AS NOVAS RELAÇÃO DE TRABALHO

O advento da Sociedade da Informação desencadeou no grupo das transformações científicas e tecnológicas que ocorreram na maioria dos países industrializados. Foi nos Estados Unidos, onde a mudança começou após a Segunda Guerra Mundial, resultando em um setor em crescimento da importância dos "serviços" na economia, uma questão que deu origem à sociedade do serviço chamado, no ano 1947. No entanto, foi no final da década dos anos sessenta, quando o Japão cunhou a frase, a Sociedade da Informação, para se referir a um tipo de sociedade que são prioridades para a economia dos países industrializados, as atividades de aquisição, processamento, organização, armazenamento, recuperação, acompanhamento, utilização, distribuição e venda de informações (FLORES, 1996, p.61)

Ainda segundo Flores (1996, p.61), quanto às atividades reais de informação, pode-se afirmar que os países em desenvolvimento ainda não foram consolidados para as atividades de processamento no mesmo, segundo o qual a infraestrutura básica para prestação de serviços de informação é subdesenvolvida apresentando também diferença enorme cobertura dos serviços básicos.

Atualmente, nas Novas Tecnologias da Informação (NTI), incluem-se: televisão a cabo, gravadores e discos de vídeo, satélite, fax, redes de computadores, switches digitais, fibra ótica, lasers, reprodução eletrostática, televisão de tela grande e de alta definição, celulares e processos de impressão modernos (VALENTE, 1998, p.55).

À sociedade de informação pode-se atribuir o potencial de geração de crescimento da produtividade (definida como a capacidade da empresa para gerar riqueza a um custo menor, ou seja, para acumular capital) e eficiência do trabalho. Ela também está acelerando o processo de automatização e descentralização das atividades produtivas, estimulando o crescimento excessivo da quantidade de informações e sua disseminação em diferentes formas. Muitas vezes, destaca-se as virtudes de inovações tecnológicas, entre as quais pode--se citar a bidirecionalidade possível, os fluxos de informação com base na multiplicação de comunicação de massa e de serviço público através de supercondutores. "Este *technotronic* é uma nova revolução: o surgimento gradual de uma nova sociedade que cada vez mais

diferente da indústria em uma série de transformações econômicas, políticas e sociais." (GOUVÊA, 1999, p.31).

O setor tecnológico vem crescendo de forma significativa nos últimos anos. As mudanças impostas pela globalização são favorecidas pelo uso de novas tecnologias que tornaram-se mais dinâmica e variada a demanda de empresas de todos os níveis. O uso da tecnologia, como conteúdo e como instrumento de ensino, como cultura e como um recurso social, é uma realidade social e uma necessidade imposta pelo desenvolvimento tecnológico da sociedade.

Diversas são as ferramentas multimídias hoje que vem revolucionando o acesso à informação. A multimídia hoje tem se mostrado como poderosa ferramenta no processo de ensino aprendizagem e tem motivado bastante os usuários na questão do ensino por trazer recursos como: som, imagem e novas tecnologias a cada dia.

Atualmente, o uso computador conectado ao sistema de telecomunicações é capaz de revolucionar não só o nosso jeito de fazer as coisas, mas, também de verificação e de nos relacionarmos com os fatos ou acontecimentos cotidianos. Disponibiliza discussões realizadas, representa contribuições e troca de ideias que ampliam o entendimento comum e a tolerância de diferenças, contextualizados sobre a realidade que conhecemos em educação, suporte para tecnologias multimídia e interatividade (DALFOVO, BIZZOTTO E BARBIERI, 2002, p.45).

Hoje, as novas tecnologias como a *Internet*, que estão inundando o mundo referencial do ser humano, enquanto eles estão ajudando a ganhar o conhecimento e as ações que ainda ontem pareciam inacessíveis, mas da mesma forma, eles são condicionais e forçam ajustes e reformulações em todas as esferas de sua existência.

Segundo Turban (2004, p.23), a *Internet* hoje se tornou mais comercial e os usuários passaram a fazer parte da *World Web Wide* (WWW) no início da década de 90, sendo que a expressão *eletronic commerce* passou a ser utilizada, e suas aplicações se expandiram rapidamente. Um dos motivos dessa rápida expansão foi o desenvolvimento de novas redes, protocolos, softwares e especificações.

A *internet* possibilita uma infinidade de uso. O mundo está cada vez mais digital, e se atualizar tem sido tarefa difícil, porém, o acesso às informações, utilizando esses recursos se tornam mais fáceis.

Os meios de comunicação evoluíram, principalmente as audiovisuais, conhecidas como: multimídia. Considerar o sistema audiovisual como aquele que combina em múltiplas variáveis os subsistemas auditivo e visual produzindo um novo sistema, que não deve ser encarado como simples concatenação e sim como uma nova realidade, qualitativamente diferente, pois a percepção simultânea de som e imagem, pelos olhos e ouvidos

através de uma linguagem integrada no tempo e no espaço, estabelece uma íntima relação entre eles originando um outro produto em que os elementos estão vinculados de tal forma que produzem uma unidade expressiva, total e autônoma, como o cinema sonoro, a televisão e algumas aplicações multimídia (BEAL, 2004, p.54).

De acordo com Beal (2004, p.54), as mídias vêm passando por um novo fenômeno que é a fusão das telecomunicações com a informática. Por exemplo:

- a) Computador/televisão;
- b) *Internet*/TV a cabo;
- c) *Internet*/TV digital via satélite;
- d) *Internet*/telefonia/transmissão de dados;
- e) televisão interativa/consumo eletrônico *online*;
- f) CD/vídeo/cinema.

Beal (2004, p.45) destaca que a multimídia trata-se de uma ferramenta poderosa e que proporciona uma evolução na era do conhecimento pelo fato de reunir todos os canais de interação.

Para discutir a importância da tecnologia como uma ferramenta do conhecimento é preciso analisar como ela atua sobre o sistema cognitivo humano. Ao se constituírem em ferramentas que auxiliam e configuram o pensamento, tendo nele, portanto, um papel constitutivo, as tecnologias se transformam em tecnologias da inteligência e ao mesmo tempo, tornam-se metáforas, servindo como instrumentos de raciocínio, que ampliam e transformam as maneiras precedentes de pensar. As tecnologias interagem com o sistema cognitivo principalmente sob duas formas: • transformam a configuração mental em uma rede social de significação, possibilitando novas pautas interativas de representação e de leitura do mundo; • permitem novas construções, constituindo-se em fonte de metáforas e analogias.

Atualmente a multimídia permite as pessoas acessarem uma diversidade de informação, seja com imagens e sons nos mais variados tipos, auxiliando na criação do conhecimento.

No mundo globalizado, o uso das novas tecnologias tem sido uma tendência e se tornam ferramentas que enriquecem a disseminação da informação e auxiliam no aumento do conhecimento. O uso do multimídia tem potencializado o acesso às informações e vem estimulando a absorção de conhecimento por parte dos seres humanos. Sem sombra de dúvida que o uso da multimídia favorece o crescimento intelectual do homem, e será imprescindível no futuro da humanidade.

Implementar novas tecnologias na economia e na relação de trabalho, envolve a atualização de novos modelos de comunicação, novas formas de gestão da informação através da Internet e retransmitida através de dispositivos como a

tecnologia do computador. As relações entre os homens, o trabalho, a própria inteligência dependem de dispositivos informacionais de todos os tipos.

A evolução da tecnologia da informação tem sido gigantesca, vários sistemas corporativos integrados foram criados e que continuam em aperfeiçoamento. O desenvolvimento da Internet pode ser considerada como um grande marco e um dos avanços mais significativos.

Antes os sistemas de informação eram considerados custos, porém, hoje são vistos como meios de obtenção de lucros. Pelo fato dos mesmos serem responsáveis pela rapidez de resolução de possíveis problemas, assim como do andamento das tarefas.

Para Foina, (2001, p.142)

A área de Tecnologia de informação, por si só, não demanda nenhum recurso significativo da empresa. Os custos e despesas estão sempre relacionados diretamente com a busca de soluções para problemas das demais áreas da empresa.

Hoje existem várias tecnologias que viabilizam a comunicação, porém, o que vai agregar maior peso a essas tecnologias é a integração e a colaboração de cada uma delas. Dentro desse cenário, é importante frisar uma interessante observação feita por Lévy (1994, p.54):

Atualmente, a maior parte dos programas computacionais desempenham um papel de tecnologia intelectual, ou seja, eles reorganizam, de uma forma ou de outra, a visão de mundo de seus usuários e modificam seus reflexos mentais. As redes informáticas modificam circuitos de comunicação e de decisão nas organizações. Na medida em que a informatização avança, certas funções são eliminadas, novas habilidades aparecem, a ecologia cognitiva se transforma. O que equivale a dizer que engenheiros do conhecimento e promotores da evolução sociotécnica das organizações serão tão necessários quanto especialistas em máquinas.

Não basta ter uma grande quantidade de informação, é necessário que essa informação seja tratada, estudada e armazenada de uma forma que todas as pessoas envolvidas tenham acesso sem restrição de tempo e localização geográfica e que essa informação agregue valor às tomadas de decisão.

Segundo Silva (2003, p. 102), a Tecnologia da Informação tem um papel significativo na criação desse ambiente colaborativo e posteriormente a uma Gestão do Conhecimento. No entanto, é importante ressaltar que a tecnologia da informação desempenha seu papel apenas promovendo a infraestrutura, pois o trabalho colaborativo e a gestão do conhecimento envolvem também aspectos humanos, culturais e de gestão.

4 A EXISTÊNCIA DO VINCULO EMPREGATÍCIO ENTRE O MOTORISTA E O APLICATIVO UBER

A economia de compartilhamento é um conceito defendido por muitos comentaristas. Para Friedman (2013, p. 13, grifo do autor), deve ser observada de perto, porque é poderosa. A economia de compartilhamento está abalando com os negócios realizados tradicionalmente, resultando em um crescente exército de novas empresas que fazem bem fazendo o bem (O'YOUNG, 2014, p.34). Na sequência do crash económico de 2007/2008, a ideia de "consumo colaborativo" ou "partilha da economia" ganhou popularidade. Ao "fazer o bem" ou "compartilhar", empresas como a Uber ocuparam um lugar nos mercados estabelecidos e parecem ter chegado para ficar.

O Uber foi lançado nos Estados Unidos em 2010 e tem crescido exponencialmente desde então. No Brasil, surgiu em maio 2014, na cidade do Rio de Janeiro, e logo depois em junho, expandiu-se para São Paulo. Uber é uma plataforma de compartilhamento de viagens e os motoristas que se associam à ela parecem ser atraídos em grande parte devido à flexibilidade que oferece, ao nível de compensação e ao fato de que os ganhos por hora não variam muito com o número de horas trabalhadas. A associação do motorista com a empresa Uber tem ganhado notoriedade e diversas discussões a cerca do mercado de trabalho.

O Uber consiste na solicitação de um meio de transporte pelo celular. Esse tipo de serviço é conhecido como *E-hailing* e faz com que o aplicativo localize o motorista mais perto da sua localização. Esse é o diferencial do serviço, ou seja, pouco tempo de espera e um valor mais em conta que os das companhias de táxi.

Sete anos após o seu surgimento, o serviço de táxi sob demanda é um exemplo para muitas *start-ups* que desejam surfar nas ondas do sucesso que a empresa multibilionária criou. Copiar o modelo Uber de fazer negócios parece ser uma forma lucrativa de encontrar sucesso econômico. Juntas, todas essas empresas, se verdadeiramente bem sucedidas, como Uber, ou de curta duração, como *Neighborgoods*, formam a chamada economia de compartilhamento.

Uber é um aplicativo de transporte comercial que utiliza os avanços tecnológicos para "combinar" passageiros com veículos disponíveis para locação. Começou com uma ideia simples em um Paris em 2008. Os fundadores *Travis Kalanick* e *Garrett Camp* tiveram problemas quando precisaram chamar um táxi e

discutiram como seus problemas seriam resolvidos se pudessem simplesmente tocar em um botão e obter um passeio (BENTO, 2015, p.11). Esta ineficiência do mercado levou à introdução de Uber. Desde então tem crescido e perturbado a indústria de transportes, pois oferece uma variedade de Serviços em quinhentas e dez cidades em todo o mundo. Há UberX, o veículo de cinco lugares padrão; UberXL, com mais de cinco lugares; UberBlack, onde os motoristas possuem um veículo *premium* a um preço superior; UberEat, de delivery de alimentos, e UberPOOL, uma versão do serviço onde os passageiros podem compartilhar um motorista que estivesse indo na direção desejada (UBER, 2017, s.p.).

Para poder se vincular a empresa, os candidatos interessados podem simplesmente visitar www.uber.com e preencher o formulário *on-line*, e já estarão quase prontos para dirigir. A Uber primeiro obtém os dados pessoais do condutor, seguidos das informações do seu veículo. Entre as exigências da empresa para o candidato ser aprovado é ter um carro de quatro portas, ser livre de danos visíveis e ter um interior sempre limpo, ter um iPhone 4s ou mais recente, Android 2013 ou mais recente.

Sabe-se que “Os veículos devem satisfazer a uma série de requisitos atinentes à segurança, luxo e conforto, que são muito mais rigorosos que os demandados pela legislação para licenciamento de veículos.” (SARMENTO, 2015, p.2).

Os motoristas devem então fazer upload de fotos de seu veículo, do comprovante do seguro do veículo, do registro de veículo, de sua licença de motorista e da autorização de aptidão e ainda passar por uma checagem de antecedentes. Uber irá então ver esta informação e realizar a sua própria avaliação de se o condutor é uma pessoa apta e adequada antes de autorizá-los a trabalhar como um motorista de Uber (UBER, 2017, s.p.).

Após ser aceito, o motorista devera se submeter continuamente às exigências já citadas, mas sem vínculo empregatício. Será trabalhador autônomo, tendo entre ele e a empresa apenas a relação de pagamento da prestação de serviço. Segundo Sarmiento (2015, p.3), o motorista é apenas credenciado pela Uber e paga a esta 20% do valor recebido de cada cliente.

“O cliente pede o serviço e recebe o nome do condutor, que não é empregado da empresa, mas paga 20% do que recebe, o carro que ele dirige, os minutos que demorará para chegar e o preço aproximado do deslocamento” (BENTO, 2015, p.1).

Baseando-se nestas exigências apresentadas pela plataforma, o juiz Marcio Toledo Gonçalves a 33ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte, decidiu que há vínculo de emprego entre o Uber e o motorista, após analisar os requisitos da relação de emprego, como pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação.

Dentro do aspecto pessoalidade, o juiz destaca que o motorista foi ao encontro do coordenador de operações da plataforma, para fins de apresentação de documentos, testes psicológicos e análise de antecedentes por empresa terceirizada, o que demonstra que a reclamada escolhia minuciosamente quem poderia integrar ou não os seus quadros, e descreve que

Resta claro, portanto, o caráter *intuitu personae* da relação jurídica travada pelas partes, principalmente porque não é permitido ao motorista ceder sua conta do aplicativo para que outra pessoa não cadastrada e previamente autorizada realize as viagens (TRT, 3ª região, 2017, p.12-13).

Destaca o juiz o aspecto onerosidade, pois conforme apresentado nos autos, a empresa determina a política de preço, além de receber o pagamento e repassar ao motorista alguns dias depois, e já com os devidos descontos.

[..] a prova dos autos evidencia que a ré conduzia, de forma exclusiva, toda a política de pagamento do serviço prestado, seja em relação ao preço cobrado por quilometragem rodada e tempo de viagem, seja quanto às formas de pagamento ou às promoções e descontos para usuários. Não era dada ao motorista a menor possibilidade de gerência do negócio, situação que não ocorreria caso fosse o obreiro o responsável por remunerar a ré. (...) a reclamada não somente remunerava os motoristas pelo transporte realizado, como também oferecia prêmios quando alcançadas condições previamente estipuladas. A prestação de serviço se constitui como relação onerosa, em que o autor ativava-se na expectativa de contraprestação de índole econômica (onerosidade subjetiva) e o trabalho desenvolvido era devidamente remunerado pela ré (onerosidade objetiva) (TRT, 3ª região, 2017, p.14-16).

Já em relação a não-eventualidade, foi comprovado que o motorista se ativou de forma habitual para a empresa, durante treze meses, pois a mesma exige que os motoristas trabalhem de forma sistêmica, além de se comprovar “a estreita correspondência entre o labor do reclamante (função de motorista) com as atividades normais da reclamada (serviços de transporte)” (TRT, 3ª região, 2017, p.20).

Quanto à subordinação, pode se dar por vários fatores, e no caso da plataforma, é transferida ao motorista através de avaliações realizadas por quem paga a corrida, e o mesmo pode ser punido com suspensões ou desligado da plataforma e caso de avaliações negativas. Ou seja, o motorista é continuamente fiscalizado por meio de uma plataforma digital, onde o objetivo é verificar se este aquele está cumprindo os requisitos impostos pela empresa, podendo ser alvo de

penalidades caso atue fora do que foi acordado entre as partes. Ao mesmo tempo, sua mão de obra direta é o elemento objetivo da produção mercantil da empresa, e os valores são impostos pela mesma sem qualquer negociação. Esses fatores são claras manifestações do elemento da subordinação.

Na hipótese dos autos, sob qualquer dos ângulos que se examine o quadro fático da relação travada pelas partes e, sem qualquer dúvida, a subordinação, em sua matriz clássica, se faz presente. O autor estava submetido a ordens sobre o modo de desenvolver a prestação dos serviços e a controles contínuos. Além disso, estava sujeito à aplicação de sanções disciplinares caso incidisse em comportamentos que a ré julgasse inadequados ou praticasse infrações das regras por ela estipuladas (TRT, 3ª região, 2017, p.21).

Sendo assim, conclui:

Portanto, estando presentes todas as circunstâncias fático-probatórias que caracterizam o contrato de trabalho, nos termos do art. 3º da CLT, julgo procedente o pedido para reconhecer o vínculo empregatício havido entre as partes, que deverá ser anotado na CTPS do autor, no prazo de 05 dias a partir de sua intimação específica, sob pena de aplicação de multa diária de R\$1.000,00 (hum mil reais). A função a ser anotada será de motorista, remuneração consistente em 80% sobre o faturamento das viagens, admissão em 20/02/2015 e saída em 17/01/2016 (OJ 82 da SDI-I do TST e Princípio da Adstrição). Não tendo a reclamada, ante o Princípio da eventualidade, se oposto, em tópico específico, acerca da modalidade de extinção contratual declarada na peça de ingresso, reconheço que houve dispensa injusta por iniciativa da ré, condenando-a ao pagamento das seguintes verbas: a) aviso prévio indenizado; b) 11/12 de férias proporcionais com 1/3; c) 13ª salário proporcional de 2015 e 2016; d) FGTS com 40% de todo o contrato, inclusive verbas rescisórias, exceto férias indenizadas; e) multa do art. 477, §8º da CLT. Como os haveres rescisórios não foram quitados até a presente data, é certo que já está exaurido o prazo fixado no art. 477, §6º, da CLT, razão pela qual fica deferido, em favor do reclamante, a multa fixada no §8º daquele mesmo dispositivo legal. Indefiro a multa do art. 467 da CLT, uma vez que não havia verbas rescisórias incontroversas a serem quitadas em audiência. Deverá a reclamada proceder à comunicação da dispensa no sistema Empregador Web, no prazo de 05 dias contados de sua intimação específica, sob pena de indenização substitutiva, na hipótese de o autor não receber o seguro-desemprego por culpa atribuível à ré. Indefiro o pedido de pagamento de 18 dias de saldo de salário, tendo em vista que os documentos de id 9e03d57 demonstram que o autor recebeu pelos dias trabalhados em dezembro de 2015. Importante registrar aqui que o obreiro não aponta qualquer diferença a seu favor que possa justificar a condenação no pagamento desta verba. A remuneração média para fins de cálculo das verbas rescisórias será apurada na fase de liquidação de sentença, a partir dos extratos de id 3937e7b a id 3d4cd0f, observando-se o período reconhecido de vigência do contrato de trabalho (TRT 3ª região, 2017, p. 32-33).

A empresa Uber recorreu da decisão, e em segunda instância obteve ganho de causa. Assim, a 9ª turma do TRT de Minas Gerais, declarou a inexistência de

vínculo empregatício entre o aplicativo e o motorista, dando decisão desfavorável e reformado a sentença dada em primeira instância.

Ausente vínculo empregatício, inviável a condenação da reclamada ao pagamento de: "a) aviso prévio indenizado; b) 11/12 de férias proporcionais com 1/3; c) 13º salário proporcional de 2015 e 2016; d) FGTS com 40% de todo o contrato, inclusive verbas rescisórias, exceto férias indenizadas; e) multa do art. 477, §8º da CLT", f) adicionais de duas horas extras por dia de trabalho e reflexos em aviso prévio indenizado (art. 487, §5º, da CLT), 13º salário (Súmula 45, do C. TST), férias com 1/3 (art. 142, §5º, da CLT), recolhimentos de FGTS com 40% (Súmula 63, do C. TST); g) adicional noturno no percentual de 20% com relação ao labor executado entre as 22h e as 05h (art. 73, §2º, da CLT), observando-se o instituto da hora ficta noturna (art. 73, § 1º, da CLT), com reflexos (item I da Súmula 60 do C.TST) em aviso prévio, férias com 1/3, 13º salário (§ 3º do art. 487 da CLT, §§ 5º e 6º do art. 142 da CLT e art. 2º do Decreto 57.155/65) e recolhimentos de FGTS com 40% (Súmula 63 do C.TST); h) remuneração, em dobro, dos feriados laborados, nos termos da Súmula 146 do C.TST, observado o teor da Súmula 340 do C. TST e reflexos em FGTS com 40%; i) reembolso de R\$2.100,00 (dois mil e cem reais) mensais por todo contrato de trabalho" (r. decisão de id. 2534b89 - pág. 43/44). Absolvo a reclamada, ainda, das obrigações de anotar a CTPS do reclamante, sob pena de multa, e de comunicar a dispensa no sistema Empregador Web. (TRT, 3.ª região; 2017)

A 9ª turma do TRT da 3ª região ainda entendeu que não havia presença da personalidade, pois o reclamante poderia fazer-se substituir por outro motorista cadastrado na plataforma. Além de não estar configurado o elemento da não-eventualidade já que o motorista poderia se desligar da plataforma pelo tempo necessário e ainda assim retornar a mesma no tempo que achar viável. O Tribunal ainda conclui que o motorista é apenas parceiro comercial da empresa e que este trabalha de forma autônoma.

Contradizendo esta decisão, o juiz de São Paulo, o juiz da 13ª Vara do Trabalho de São Paulo reconheceu o vínculo trabalhista, já que a empresa presta serviço de transporte a passageiros, através do uso da mão de obra de terceiros.

Superada essa primeira resistência da tese defensiva, pertinente à atividade empresarial da ré, chega-se à conclusão necessária de que a relação existente entre ela e seus motoristas é uma relação de trabalho. Com efeito, a ré presta serviços de transporte aos consumidores (que são os passageiros), lançando mão do trabalho humano prestado pelos motoristas. Não é correto, portanto, dizer que os motoristas são clientes da ré; eles não são clientes, são trabalhadores que despendem energia em prol da atividade lucrativa da empresa. Pois bem. Resta saber então se essa relação de trabalho se configura juridicamente como relação de emprego.

Assumida a existência de relação de emprego entre as partes, é conclusão decorrente que cabia ao empregador comprovar os dados funcionais controvertidos, no caso a remuneração mensal. Essa afirmação se ampara no fato de que a prova do contrato de trabalho (e, por consequência, de seus elementos básicos) se faz pelas

anotações na CTPS (CLT, art. 456). Tivesse o empregador atuado legalmente e realizado tais anotações, elas seriam dotadas de presunção relativa de veracidade. Na medida em que o empregador age ilícitamente, não realizando as anotações na CTPS, não pode atribuir à parte adversa os efeitos processuais probatórios dessa conduta. Só o autor do ilícito pode sofrer consequências jurídicas de seu ato.” (Brasil, TRT da 2ª Região; 2017).

Diante do exposto, fica claro que, para o magistrado, evidencia-se o vínculo trabalhista, pois conforme seu entendimento, caso a empresa fosse apenas de prestação de serviço, deveria cobrar mensalidade ou taxa de serviço, ao contrário, lucra através de um percentual sobre um valor pré-fixado por ela mesma.

Expõe então, que a mercadoria com a qual a empresa atua, não é o aplicativo, mas o serviço de transporte, e logo, a sua exploração.

Apesar de outras inúmeras decisões a favor da Uber, não reconhecendo o vínculo empregatício entre esta e os motoristas, é perceptível que este existe, já que a empresa expõe as regras a serem seguidas, cobra percentual sobre o valor pré-fixado por ela, desliga o motorista da plataforma caso constate que o mesmo está burlando as regras, recebendo pontuações baixas, ou descartando muitas corridas.

Diante de decisões contraditórias, percebe-se que uma reflexão quanto aos termos normativos dos elementos jurídicos do vínculo empregatício é extremamente urgente, já que as novas formas de trabalho atingem diretamente as relações de emprego, gerando consequências na construção do direito dos sujeitos.

5 O UBER E O CONTRATO DE TRANSPORTE

Conforme a legislação brasileira, existem os contratos atípico, previsto no artigo 421 ao 480 do Código Civil de 2002 e típico encontrados os artigos 481 ao 853, do mesmo código.

Os contratos atípicos, segundo Barros Filho *et al* (2016), apesar de não serem disciplinados ou regulados por lei são juridicamente aceitos desde que não contrariem os nos costumes e os princípios gerias de direito. É, portanto neste tipo de contrato, que se encaixa o aplicativo Uber.

Diversas são as polêmicas quanto ao serviço prestado pelo Uber. Taxistas questionam a legalidade da prestação desses serviços e a discussão tem sido intensa. Alguns municípios chegaram a proibir esse tipo de serviço.

O Uber surgiu, segundo a empresa graças a demanda por um táxi:

Em uma tarde de neve em Paris em 2008, Travis Kalanick e Garrett Camp tiveram dificuldades em pegar um táxi. Então eles tiveram com uma simples ideia, apertar um botão, conseguir um carro. O que começou como um aplicativo para solicitar carros pretos premium em algumas áreas metropolitanas está agora mudando a malha logística das cidades em todo o mundo. Seja uma viagem, um sanduíche, ou um pacote, usamos a tecnologia para dar às pessoas aquilo que elas querem, quando querem. Para as mulheres e homens que dirigem com a Uber, nosso aplicativo representa uma forma flexível de ganhar dinheiro. Para as cidades, ajudamos a fortalecer as economias locais, melhorar o acesso ao transporte e tornar as ruas mais seguras. Quando você torna o transporte tão confiável como água corrente, todos se beneficiam. Especialmente, quando está nevando lá fora (UBER, 2007, s.p.).

O prefeito Fernando Haddad da cidade de São Paulo, proibiu o Uber, com o a criação da lei 349/2014, aprovada pela câmara municipal. Ele alegou que os serviços prestados pelo Uber, não se encaixam na lei que regulamenta a profissão de taxista, conforme a Lei federal 12.468 e a lei municipal 7329/69. Porém, ele sancionou normas sobre o transporte público individual, para a cidade, criando uma nova categoria de taxis, os táxis virtuais, ou Táxis Pretos sem exatamente regulamentar o Uber, contudo, dando a empresa e seus parceiros, uma brecha legislativa, na tentativa, segundo o site da prefeitura, de regular o serviço e modernizar a legislação da área (BARROS FILHO *et al*, 2016, p.4).

Art. 15. O Poder Executivo Municipal constituirá grupo de estudo para:

I - avaliar os impactos do serviço de que trata este Decreto e apresentar sugestões de melhoria (...)

II - propor regulação de novos serviços de utilidade pública de transporte individual de passageiros compreendidos no art. 12 da Lei Federal no 12.587, de 3 de janeiro de 2012, nos termos do art. 4º da Lei Municipal sancionada, de 8 de outubro de 2015. (Site Prefeitura São Paulo, texto Transportes Individuais de Utilidade Pública).

Com a criação da lei supracitada os motoristas do Uber não seriam mais vistos como trabalhadores autônomos, e sim como taxistas, devendo portar alvará especial e placa vermelha. No caso dos táxis virtuais, algumas exigências especiais foram tomadas.

Os "Taxis Virtuais" só poderão ser acionados pelos aplicativos com os quais fazem corridas. A ideia da Prefeitura é que não disputem passageiros com os carros comuns, brancos, que terão a exclusividade de atender pessoas que pedem corridas na rua ou por telefone. (Site Prefeitura São Paulo, texto Transportes Individuais de Utilidade Pública)

Sendo assim, aos municípios compete legislar sobre transporte coletivo, e à União legislar sobre o transporte individual, tanto em relação a profissão de taxistas, segundo a Ministra, considerados prestadores de serviços de Transporte Individual Público, assim como para motoristas que prestam serviços de forma privada, ainda segundo ela, prestadores de serviço de Transporte Individual Privado, como é o caso do serviço prestado pelos motoristas do Uber.

6 O APLICATIVO X SERVIÇO AUTÔNOMO

A definição de serviço autônomo sugere: “a pessoa física que exerce habitualmente e por conta própria, a atividade profissional remunerada e/ou presta serviços sem relação de emprego, serviço remunerado de caráter eventual a empresas e pessoas físicas” (HAPPNER, 2003, p.30).

No caso do motorista Uber, se seguirmos os requisitos do artigo 3º da CLT, pode ser classificado como trabalho autônomo por não apresentar tais requisitos, ou seja, dentre os quais destacam-se a ausência de subordinação, desvinculação de horário podendo o motorista optar pelo horário a prestar o serviço a pessoas físicas ou jurídicas não gerando habitualidade não sendo configurado relação de emprego.

O artigo 421 do CC/2002 determina a liberdade de contratação, sendo possível desde que haja requisitos e limites de função social do contrato. O Artigo 170 da Constituição Federal, em seu Parágrafo único, expressa bem essa possibilidade comercial. “É assegurado a todos o livre exercício de qualquer atividade econômica, independentemente de autorização de órgãos públicos, salvo nos casos previstos em lei” (BRASIL, 2002).

Já a Lei Federal de número 12.529/2011, traz no seu Inciso III do Artigo 3º - “Limitar ou impedir o acesso de novas empresas ao mercado”. E no Inciso IV do mesmo artigo “Criar dificuldades à constituição, ao funcionamento ou ao desenvolvimento de empresa concorrente ou de fornecedor adquirente ou financiador de bens ou serviços” (BRASIL, 2011).

Diante do exposto observa-se que o livre comércio é legal desde que fique clara a liberdade comercial para empresas que estejam trabalhando dentro das normas. No caso do Uber se levarmos em consideração o comércio digital, entende-se que é um intermediador entre tomador e prestador de serviço.

A polêmica pelos serviços do Uber se dá pelo fato de haverem duas vertentes. Uma delas entende que o aplicativo trata-se de um contrato atípico ou inominado previsto no CC/2002 embasado mais precisamente no art. 425. Já a outra vertente entende que o cliente possui liberdade de escolha e com isso essa liberdade de constituir empresa e explorar um serviço que ainda não está regulamentado faz com que os serviços prestados pelo Uber se enquadre no contrato de transporte para a prática de um Contrato de Transporte Individual Privado previsto no Código Civil.

Trata-se de um sistema revolucionário e altamente tecnológico que ainda irá proporcionar diversos questionamentos. No entanto, esse sistema inovador promove uma certa distância dos praticados antes, abrindo assim a porta para o futuro. A própria ministra Fátima já discursou sobre o tema e entende que a pressão política não se sobressairá sobre a demanda comercial, ou seja, os anseios do consumidor é que ditarão as regras devido à livre concorrência legitimada prevista na Constituição Federal.

A principal polêmica do Uber no Brasil é o movimento criado pelos taxistas que seguem a linha de que a concorrência é desleal, pelo fato do Uber não precisar de alvará e nem de licença de Prefeitura. Em contrapartida, os motoristas da Uber não possuem isenção de alguns impostos que não são exigidos aos taxistas.

A concorrência no Brasil segundo Oliveira (2002) segue duas linhas: administrativa e judicial. A administrativa é regida pelo Conselho Administrativo de Defesa Econômica (CADE), pela Secretaria de Acompanhamento Econômico e pela Secretaria de Direito Econômico. Já a judicial é regida pelas entidades reguladoras.

Foi realizado no ano de 2015 um estudo pelo CADE visando comparar o aplicativo Uber com os de taxis que possuem as mesmas funcionalidades. O resultado alcançado foi que o Uber não causou a diminuição dos clientes dos taxistas e sim gerou uma nova demanda.

Com isso percebe-se que a alegação de concorrência desleal por part dos taxistas passa a ser esquecida uma vez que eles não tiveram seus serviços comprometidos segundo o estudo realizado pelo CADE.

Mesmo assim ainda são grandes as discussões na seara Judiciária em diversos estados Brasileiros. Os principais debates se dão em relação a legalidade desse serviço. Muitos debates surgirão ainda, mas o certo é que o Uber é um dos tantos frutos da evolução tecnológica da humanidade.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

As relações trabalhistas existem há muito tempo, porém vem sendo modificada devido aos avanços tecnológicos e a transformação social. Uma das mudanças ocorridas é a chamada "economia de compartilhamento", onde clientes e provedores de serviços ointerqagem entre si, através da internet. Com isso, torna-se necessário novos entendimentos e ajustes aos conceitos de subordinação.

Apesar da economia de partilha ter ganhado popularidade em uma variedade de campos, ainda é bastante questionada em várias cidades pelo mundo por regulamentos ultrapassados e oposição política de concorrentes.

No caso do Uber, o principal questionamento recai sobre a presença ou não do vínculo empregatício. O motivo que gera esta discussão, é o fato do motorista, após se cadastrar na plataforma, ter que se submeter continuamente às exigências interpostas, como ter um carro de quatro portas, ser livre de danos visíveis e ter um interior sempre limpo, ter um iPhone 4s ou mais recente, Android 2013 ou mais recente. Além de praticar o preço pré-estabelecido pela empresa e repassar a mesma 25% de cada corrida realizada

Isso gerou vários processos jurídicos contra a empresa, de ex-motorista requerendo seus direitos, como se fosse funcionários da mesma. Em alguns casos, ocorridos na TRT da 3ª região e na TRT da 2ª região, os magistrados deram causa ganha para o ex-motorista, alegando a presença dos elementos subordinação, pessoalidade, não-eventualidade e onerosidade. A Uber recorreu e na TRT da 3ª região, foi indeferida a decisão da primeira instância.

Apesar de outras inúmeras decisões a favor da Uber, não reconhecendo o vínculo empregatício entre esta e os motoristas, é perceptível que este existe, já que a empresa expõe as regras a serem seguidas, citadas anteriormente, além de desligar o motorista da plataforma caso constate que o mesmo esta burlando as regras, recebendo pontuações baixas, ou descartando muitas corridas.

Diante de decisões contraditórias, percebe-se que uma reflexão quanto aos termos normativos dos elementos jurídicos do vínculo empregatício é extremamente urgente, já que as novas formas de trabalho atingem diretamente as relações de emprego, gerando consequências na construção do direito dos sujeitos, o que claramente, irá demandar discussão e tempo.

REFERÊNCIAS

BARROS Filho, Fernando do Rego. ROHRBEK, Grasiely Francescon. ECKELBERG, Ingridt Dinorah. SANTOS, Willian Alípio dos. **Contratos típicos e atípicos uma prosa com o aplicativo Uber**. *Jornada de Iniciação Científica e de Extensão Universitária VII JICEX*, v. 7, n. 7, 2016. Santa Cruz: Faculdades Integradas Santa Cruz, 2016. Disponível em <http://www.santacruz.br/ojs/index.php/JICEX/article/view/File/1414/1401> . Acesso em 14 nov 2017.

BEAL, Adriana. *Gestão estratégica da informação*. São Paulo: Atlas, 2004.

BENTO, Rui. *O que é a Uber?*. Lisboa: Uber Newsroom, 2015. Disponível em: <<https://newsroom.uber.com/portugal/uberpt/>>. Acesso em: 05 out. 2016.

BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. *Consolidação das Leis do Trabalho*. Decreto-Lei N.º 5.452, de 1º de maio de 1943. Brasília: Casa Civil, 1943. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/De15452.htm. Acesso em 16 out 2017.

BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. Código Civil. Lei 10406 de 10 de janeiro de 2002. Brasília: Casa Civil, 2002. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406.htm. Acesso em 16 out 2017.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. TRT da 3.ª Região; *RO 2688408 00942-2008-109-03-00-2* Disponibilização: 13/12/2008; Órgão Julgador: Quarta Turma; Relator: Convocado Luiz Otavio Linhares Renault. Belo Horizonte: TRT, 2008. Disponível em <https://trt-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/129548966/recurso-ordinario-trabalhista-ro-2688408-00942-2008-109-03-00-2>. Acesso em 15 out 2017.

BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. *Lei 12529 de 30 de novembro de 2011*. Brasília: Casa Civil, 2011. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/Lei/L12529.htm. Acesso em 16 out 2017.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. TRT da 3ª região. Poder Judiciário. Justiça do Trabalho. 33ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte. *RTOrd 0011359-34.2016.5.03.0112*. Belo Horizonte: TRT, 2017. Disponível em <http://pje.trt3.jus.br/primeirograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=17013114275439000000038127039> Acesso em 11 nov 2017.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho TRT da 3.ª Região; Poder Judiciário. Justiça do Trabalho. 33ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte *PJe: 0010687-10.2016.5.03.0182 (RO)*; Belo Horizonte: TRT, 2017 Disponível em <http://pje.trt3.jus.br/primeirograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=17013114275439000000038127039> Acesso em 13 nov 2017.

CASSAR, Vólia.Bonfim. *Direito do Trabalho*. 13.ed. São Paulo: MÉTODO, 2017.

CONTESINI, Leonardo, Site Flatout – *Uber é regulamentado em São Paulo e precisará atuar como táxi especial – ou contestar a decisão*. 09/Out/2015. Disponível em: <<http://www.flatout.com.br/uber-e-regulamentado-em-sao-paulo-e-precisara-atuar-como-taxi-especial/>>. Acesso em: 01 out. 2016.

DALFOVO, Oscar.; BIZZOTTO, C. E. N.; BARBIERI, A. *Resultado do ambiente de aprendizagem para auxiliar na disciplina empreendedor* In. *ENCONTRO NACIONAL DE EMPREENDEDORISMO 2002 Florianópolis-SC IV – ENEMPRES*. Florianópolis - SC ENE - Escola de Novos Empreendedores, 2002, v. 1, n.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 11. ed. São Paulo: LTR, 2012.

FLORES, Angelita Marçal. *A Informática na Educação: Uma Perspectiva Pedagógica*. Santa caarina: Universidade do Sul de Santa Catarina, 1996. Disponível em: <http://www.hipernet.ufsc.br/foruns/aprender/docs/monogr.htm>. Acesso em 10, ago. 2010.

FOINA, Paulo Rogério. *Tecnologia de informação: Planejamento e gestão*. Atlas. 2001.

FRIEDMAN, Thomas L. *Welcome to the Sharing Economy*. New York: The New York Times, 2013. Artigo *on-line*. Disponível em <<http://www.nytimes.com/2013/07/21/opinion/sunday/friedman-welcome-to-the-sharingeconomy.html>> Acesso em: 11 out. 2016.

GOUVÊA, Sylvia Figueiredo. Os caminhos do professor na Era da Tecnologia. Acesso *Revista de Educação e Informática*, Ano 9 - número 13 - abril 1999.

HAPPNER, Marcos Garcia. *Legislação Trabalhista aplicada / providências legais nas relações de trabalho*. São Paulo:Ícone, 2003.

IBGE. *PNAD Contínua: taxa de desocupação vai a 13,7% no trimestre encerrado em março de 2017*. Brasília: IBGE, 2017. Disponível em <http://saladeimprensa.ibge.gov.br/noticias.html?view=noticia&id=1&idnoticia=3420&busca=1&t=pnad-continua-taxa-desocupacao-vai-13-7-trimestre-encerrado-marco-2017>

LEVY, Pierre. *As tecnologias da inteligência*. Rio de Janeiro: Editora 34, 1999.

NOVELINO, Marcelo. *Manual de Direito Constitucional*. 9. ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2014.

OLIVEIRA, Amanda Flávio de. *Direito da Concorrência e o Poder Judiciário*. 1. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2002.

PONTES DE MIRANDA, F.Cavalcanti. *Tratado de direito privado*. Rio de Janeiro: Borsoi, 1964. t. 47.

PORTO, Lorena Vasconcelos. *A subordinação no contrato de trabalho: uma releitura necessária*. São Paulo: LTr, 2009.

SARMENTO, Daniel. *Ordem Constitucional Econômica, Liberdade e Transporte Individual de Passageiros: o “ caso Uber”*. Rio de Janeiro,[s.n], 10 jul. 2015. Disponível em: <<http://s.conjur.com.br/dl/paracer-legalidade-uber.pdf>>. Acesso em: 11 jan. 2016.

SILVA, Ricardo Vidigal da; NEVES, Ana. *Gestão de Empresas na Era do Conhecimento*. Lisboa: Serine Editora, 2003.

TURBAN, Efraim. *Comércio Eletrônico: Estratégia e Gestão*. São Paulo: Prentice Hall, 2004.

UBER. *Nossa História*. On-line. São Paulo, 2017. Disponível em <https://www.uber.com/pt-BR/>. Acesso em 07 set 2017.

VALENTE, José Armando. *Informática na educação: a prática e a formação do professor*. In: Anais do IX ENDIPE (Encontro Nacional de Didática e Prática de Ensino), Águas de Lindóia,1998.

VIANA, Marco Túlio. As relações de trabalho sem vínculo de emprego e as novas regras de competência. In: *Nova competência da Justiça do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2005.