



UNIVERSIDADE TIRADENTES – UNIT

CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO

TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO – ARTIGO CIENTÍFICO

RELAÇÕES DE TRABALHO VERSUS TECNOLOGIAS DISRUPTIVAS: O enquadramento jurídico dos motoristas parceiros da Uber à luz da justiça brasileira.

Wanderson Oliveira Menezes

Orientador: Prof. Me. Jéffson Menezes de Sousa

ITABAIANA 2020

WANDERSON OLIVEIRA MENESES

RELAÇÕES DE TRABALHO VERSUS TECNOLOGIAS DISRUPTIVAS: O enquadramento jurídico dos motoristas parceiros da Uber à luz da justiça brasileira.

Trabalho de Conclusão de Curso – Artigo Científico – apresentado ao Curso de Direito da Universidade Tiradentes – UNIT, como requisito parcial para obtenção do grau de bacharel em Direito.

Aprovado em ___/___/2020.

Banca Examinadora

Professor Orientador – Me. Jéffson Menezes de Sousa

Universidade Tiradentes

Professora Examinadora – Ma. Fernanda Oliveira Santos

Universidade Tiradentes

Professora Examinadora – Ma. Valquiria Nathali Cavalcante Falcão

Universidade Tiradentes

RELAÇÕES DE TRABALHO VERSUS TECNOLOGIAS DISRUPTIVAS: O enquadramento jurídico dos motoristas parceiros da Uber à luz da justiça brasileira.

WORK RELATIONSHIPS VERSUS DISRUPTIVE TECHNOLOGIES: The legal framework for Uber partner drivers in the light of Brazilian justice.

Wanderson Oliveira Meneses¹

RESUMO

Com a inevitável transformação dos átomos em bits, proporcionado pela rápida popularização dos computadores pessoais e da internet na virada do século XX para o século XXI, foi pavimentado o caminho para o início de uma nova revolução tecnológica que, de forma acelerada, alterou profundamente a maneira como vivemos e trabalhamos, decerto, criando um admirável mundo novo, baseado em tecnologias disruptivas, como os aplicativos em plataformas digitais, que vem mudando drasticamente a própria natureza do trabalho em todos os setores e ocupações, tendo a Uber - desconhecida há poucos anos, hoje onipresente e cada vez mais presente no mundo laboral - como ator principal desse processo de ruptura com as tradicionais formas de trabalho. Com efeito, este trabalho tem como objetivo de um lado analisar a revolução imposta pela Uber no mundo laboral, que se deu por meio de uma nova lógica tecnológica e negocial, baseado em serviços sobre demanda, por meio do uso intensivo de plataformas digitais e, por outro lado, como à justiça brasileira vem encarando esses novos desafios, em particular, no enquadramento jurídico desse novo modelo de trabalho como empregados ou não. Para atingirmos esse objetivo, primeiro foi necessário perpassarmos pela revolução tecnológica da virada do século XX para o século XXI, desde o momento inicial da digitalização da vida e a sua evolução, até o surgimento e consolidação dos *smartphones* como poderoso catalisador na criação e instrumentalização do modelo de negócio da Uber, logo em seguida, refletiu-se sobre a necessária atualização e adequação do Direito do trabalho para essa nova realidade tecnológica e laboral imposta pela Uber, como imperativo de cumprir a sua missão, de proteger e criar melhores condições de trabalho. Posto isso, criou-se o arcabouço teórico para analisarmos como a justiça brasileira vem interpretando e enquadrando a relação jurídica entre a Uber e os seus motoristas parceiros.

Palavras-chave: Digitalização da vida. Inflexão do trabalho. Tecnologias disruptivas. Uber.

ABSTRACT

With the inevitable transformation of atoms into bits, provided by the rapid popularization of personal computers and the internet at the turn of the 20th century to the 21st century, the path

¹ Bacharelado em Direito pela Universidade Tiradentes – UNIT, *campus* Itabaiana. E-mail: Wanderson-boleiro@hotmail.com

was paved for the beginning of a new technological revolution that, in an accelerated way, changed deeply the way we live and work, certainly, creating a brave new world, based on disruptive technologies, such as applications on digital platforms, which has been drastically changing the very nature of work in all sectors and occupations, having the Uber - unknown a few years, today omnipresent and increasingly present in the world of work - as the main actor in this process of rupture with traditional forms of work. In fact, this work aims to analyze the revolution imposed by Uber in the labor world, which took place through a new technological and business logic, based on demand services, through the intensive use of digital platforms and, on the other hand, how the Brazilian justice has been facing these new challenges, in particular, in the legal framework of this new work model as employees or freelancers. In order to achieve this goal, it was first necessary to go through the technological revolution of the turn of the 20th century, from the initial moment of the digitalization of life and its evolution, until we emerge in the emergence and consolidation of smartphones as a powerful catalyst in the creation and instrumentalization of the business model from Uber, immediately afterwards, it reflected on the necessary updating and adequacy of labor law for this new technological and labor reality imposed by UBER, as an imperative to fulfill its mission, to protect and create better working conditions. That said, the theoretical framework was created to analyze how Brazilian justice has been interpreting and framing the legal relationship between Uber and its partner drivers.

Keywords: Digitalization of life. Inflection of work. Disruptive technologies. Uber.

INTRODUÇÃO

Hoje muitos serviços estão a um clique no *smartphone*, desde compras nos supermercados a pedidos de corridas via aplicativos. Muitos desses usuários começaram com um inocente pedido de Pizza, perpassando por viagens urbanas ou a troca de cartuchos de impressora até serviços mais complexos, como o reconhecimento de firma em cartórios online ou consultas com advogados virtuais.

Tal estado de coisas não surgiu do nada, o início dessa revolução tecnológica começou com a expansão e popularização dos computadores pessoais e da internet na virada do século XX para o século XXI, que foi sendo aprofundado nos últimos anos com a criação de celulares inteligentes, marcado pela alta capacidade no processamento de dados e na possibilidade de rodar vários aplicativos - outrora restritos a computadores pessoais - no mesmo celular.

Esse processo gerou uma verdadeira revolução tecnológica, ao criar um novo ecossistema digital, que proporcionou a digitalização da vida, onde o virtual começou a se confundir com o real. Nessa esteira, tais tecnologias proporcionaram um verdadeiro processo de ruptura com os tradicionais padrões de trabalho e de consumo vigentes, ao criarem novas possibilidades e contextos antes inimagináveis na forma como as pessoas trabalhavam.

Nesse admirável mundo novo, à vida das pessoas, meios como elas se comunicam, mormente as suas relações de trabalho, sofreram profundas rupturas e transformações. Aquelas relações de trabalho onde os instrumentos de controles eram evidentes, gozando de certa estabilidade e previsão nos horários de trabalho e de descanso, não condizem mais com a realidade total, havendo novas formas de trabalho, criadas e potencializadas por meio da digitalização da vida com o uso intensivo de *smartphones* por meio de seus diversos aplicativos.

Com essas tecnologias disruptivas, novas formas de trabalho foram criadas, todas elas baseadas na quase totalidade digitalização da vida por meio do uso expansivo de *smartphone* e aplicativos, criando um ambiente propício para novos negócios baseados em plataformas digitais, ou se melhor, criando uma economia baseada em aplicativos.

Nessa esteira, a despeito do contexto social e econômico propícios para o surgimento desses novos negócios, como crises econômicas e o aprofundamento da desregulamentação e precarização do trabalho nos últimos anos, foi a tecnologia que canalizou e operacionalizou essas novas ideias, com intuito de prestar serviços de forma mais rápida, flexível e inteiramente digital.

Assim, aplicativos de serviços foram criados, como a Uber, 99, Ifood e etc., que ao longo do tempo se tornaram, em conjunto, uma das maiores empresas de tecnologia do mundo e fonte de renda para milhões de pessoas no mundo todo, modificando de forma disruptiva o modo de consumir e de trabalhar das pessoas envolvidas nesse processo.

No Brasil, sem embargo dos efeitos devastadores causados pela Covid-19, que de certa forma acelerou e expandiu o uso maciço de aplicativos para consumo e trabalho, apesar de que a Uber em si sofreu restrições drástica para a movimentação de passageiros, tendo em visto a decretação de quarentenas e distanciamentos social em todo o país, contamos segundo o Instituto de pesquisa LOCOMOTIVA (2019) com quase quatro milhões de pessoas trabalhando nessas novas modalidades de serviços, baseadas em plataformas digitais.

Nessa toada, só a Uber conta com mais de 600 mil motoristas parceiros cadastrados e com mais de 22 milhões de usuários aptos para pedir uma corrida no Brasil. Ademais, a Uber em 2020 completou seis anos de atividades no Brasil, inaugurado com a Copa do Mundo, nesses seis anos já foram realizados mais de 2,6 bilhões de viagens. (UBER, 2020a, n.p.)

Tais dados demonstram o gigantismo e a importância que a Uber vem tendo no Brasil, desde a movimentação de milhões de pessoas a fonte de renda para milhares de motoristas, esse fenômeno trouxe diversos impactos para o mundo laboral, como a complexa e problemática discussão sobre o enquadramento jurídico dos seus motoristas parceiros. Tais dis-

cussões começaram a bater as portas da justiça brasileira, com o questionamento se esses motoristas são empregados ou autônomos.

Daí surge a discussão desta pesquisa, em analisar de um lado a revolução imposta pela Uber no mundo laboral, que se deu por meio de uma nova lógica tecnológica e negocial, baseado em serviços sobre demanda, por meio do uso intensivo de plataformas digitais e, por outro lado, como à justiça brasileira vem encarando esse novo desafio, em enquadrar os motoristas parceiros da Uber como empregados ou autônomos.

Diante do exposto, este trabalho tem como objetivo geral analisar como a Uber materializou o seu modelo de negócio com base em tecnologias disruptivas, ao angariar milhões de clientes e milhares de motoristas no Brasil e, causar rupturas estruturais no mundo do trabalho, por meio da relação entre os seus motoristas parceiros, que deixaram o tradicional Direito do Trabalho e a justiça brasileira numa encruzilhada, na tentativa de enquadrar essas novas relações como uma nova espécie de empregados ou não.

Como objetivo específico dessa pesquisa é analisar de forma interdisciplinar como a popularização do computador pessoal e da internet contribuíram para a digitalização da vida, processo esse aprofundado pelo uso intensivo do *smartphone* e plataformas digitais, criaram um ambiente propício para a criação de novas formas de negócios e de trabalhos, tendo a Uber como baluarte dessas novas relações de trabalho, deixando a tradicional relação de emprego do direito do trabalho inoperante e anacrônico, tendo em vista que essas novas formas de trabalho são baseadas exclusivamente em tecnologias disruptivas, inimagináveis para o tradicional direito do trabalho.

Para serem atingidos esses objetivos, no primeiro capítulo serão analisados os processos de construção e expansão das tecnologias disruptivas que moldaram um verdadeiro admirável mundo novo, estudando desde a expansão e popularização dos computadores pessoais na virada do século XX para o XXI ao surgimento dos smartphones e seus diversos aplicativos que criaram a estrutura básica para ideias como a da Uber fossem operacionalizadas.

No segundo capítulo será analisada a necessária atualização e adequação do Direito do Trabalho para as novas realidades advindas dessas tecnologias. Para isso, foi necessário o estudo de seus conceitos e da sua categoria básica fundamental que é a relação de emprego – caracteriza e requisitos, logo depois adentrando nas características próprias do Direito do trabalho e a sua necessária e urgente adequação a esses novos desafios postos pela tecnologia.

No terceiro capítulo, será analisado o contexto tecnológico em que a Uber foi pensada e operacionalizada, graças às novas tecnologias, mormente aos smartphones, desde suas

características a dinâmica de funcionamento como pressupostos para entendermos como a Uber funciona e exerce sua operacionalização sobre seus motoristas parceiros.

No quarto capítulo, após analisarmos o contexto tecnológico em que a Uber se desenvolveu e a forma como é praticada a sua relação com seus motoristas, ao contornar a legislação trabalhista, criou-se o arcabouço teórico para analisarmos como a justiça brasileira vem interpretando e enquadrando a relação jurídica entre a Uber e os seus motoristas parceiros.

Ademais, com a finalidade de concretizar este estudo, dentro da formalidade acadêmico-científica, utilizar-se-á o método analítico, com a aplicação da técnica de pesquisa bibliográfica, desde os textos físicos aos digitais, nacionais e internacionais, além de farta bibliografia baseada em site de notícias e no próprio site institucional da Uber, uma vez que a vida digitalizada, reinada por tecnologias disruptivas, merece estudos na mesma sintonia, com as novas fontes de informações digitais, assim, mostra-se o caminho mais apropriado para as análises que se pretende realizar neste trabalho.

2. ADMIRAVEL MUNDO NOVO: TECNOLOGIAS DISRUPTIVAS MOLDANDO NOVAS REALIDADES.

2.1 Digitalização da Vida

No livro “*A vida Digital*” Nicholas Negroponte, um dos mais respeitados e conceituados cientistas da computação, escrito em 1995, no ápice das agitações e revoluções no mundo da computação, decorrentes da expansão e popularização dos computadores pessoais e da internet nos EUA e na Europa, afirma-se que no desenrolar dessa revolução digital a informática não teria nada a ver mais com computadores e sim com a vida das pessoas interconectadas por meio dessas novas tecnologias. (NEGROPONTE, 1995)

Essa revolução computacional começou a se popularizar entre a sociedade civil por meio da ideia do computador pessoal (*Personal Computer* ou PC) impulsionada pela Microsoft e seu mais novo sistema operacional, o *Windows*, juntamente com a expansão da internet, proporcionando “uma nova forma de comunicação interativa, caracterizada pela capacidade de enviar mensagens de muitos para muitos, em tempo real ou não [...]” (CASTELLS, 2009, p.55, tradução nossa).

Assim, com o processo de democratização e popularização da internet e dos computadores pessoais, tudo que compreendíamos sobre meios de comunicação, trabalho, relações pessoais e relações governamentais começaram a mudar de forma acelerada para formas to-

talmente inéditas, construindo-se uma “cultura radicalmente nova” onde “a mudança dos átomos para os bits é irrevogável e não há como detê-lo” (NEGROPONTE, 1995, p. 13 e 10)

Com efeito, da inevitável transformação dos átomos em bits, da transformação do real em digital, surgiu o fenômeno da digitalização da vida, isto é, às tecnologias da computação, aos poucos foi mudando de forma radical à vida das pessoas, mormente a maneira como se comunicam, como se interagem uns com outros, como trabalham e como consomem. A combinação do mundo virtual ao mundo real criou novos caminhos para novos modelos econômicos, novas formas de se comunicar e novas formas de trabalhar.

Deveras, como um caminho inevitável, a digitalização de tudo se tornou um lócus privilegiado para o desenvolvimento de novos modos de viver para as futuras gerações, já que segundo NEGROPONTE (1995, p.219) “a vida digital é quase genética em sua natureza, pois cada geração vai se tornando mais digital de que as anteriores”.

Dessa digitalização da vida, transformando os átomos em bits, o real em digital, houve mudanças significativas no meio social, desde a comunicação até o trabalho, do relacionamento interpessoal até o formal, assim, um novo ecossistema foi gestado por meio dessa simbiose entre o real e o digital.

Como processo inevitável e já presente na realidade de bilhões de pessoas no mundo, e milhões de pessoas no Brasil, a digitalização da vida com a transformação dos átomos em bits, já é uma realidade palpável, criando novos hábitos de comunicação, de trabalho e de consumo. Ademais, tal processo de digitalização da vida foi aprofundado e consolidado pelo progresso dos *smartphones*.

2.2 Smartphone: O telefone inteligente

De forma fundamental o processo de digitalização da vida foi aprofundado graças ao progresso das tecnologias *mobile*, mormente os *smartphone*, que permitiram a conexão de forma móvel e flexível dos usuários à internet há uma gama variada de ferramentas e aplicativos digitais ao alcance de um clique.

O termo *smartphone* é extremamente controverso e encontrar uma definição exata e amplamente aceita entre a comunidade acadêmica pode se revelar uma tarefa árdua. No entanto, o termo vem sendo frequentemente utilizado pela indústria como sinônimo para telefones celulares de altíssima tecnologia.

Em tradução literal, *smartphone* significa “telefone inteligente”, em uma referência à alta capacidade de processamento destes dispositivos. Dessa forma, TORRES (2009, p.393) os descreve como um “celular que oferece recursos avançados similares aos de um *notebook*”.

Assim, celulares com avançadas capacidades de processamento e com multifuncionalidades começaram a ser desenvolvidos, malgrado já existisse *smartphones* com certa complexidade de processamento e de múltiplas tarefas no início do século XXI – como o Blackberry, foi apenas em 2007, que a empresa Apple, ao lançar o seu primeiro smartphone, o *iPHONE*, revolucionou o mercado de telecomunicações mundial ao reinventar e redefinir o conceito de *smartphone*, pois o *iPHONE* contava com significativos avanços tecnológicos em relação aos seus concorrentes, ao proporcionar que o celular funciona-se como um verdadeiro computador de bolso com capacidade de processamento semelhante ou superior aos computadores do começo da década, com funções e aplicações em praticamente todas as áreas do conhecimento humano.

Os *smartphones* aprofundaram o processo de digitalização da vida ao proporcionar maior facilidade de acesso à internet, por ser móvel, com sua alta capacidade de processamento, armazenamento de dados e a rodagem de diversos aplicativos. Nessa esteira, com o exponencial crescimento no processamento e disponibilidade de dados de forma rápida e integrada no mundo todo, proporcionando uma hiperconectividade entre as pessoas por meio de *smartphones*, criou-se o contexto ideal para a operacionalização de novas ideias, como o compartilhamento de carros.

2.3 A UBER surfa no admirável mundo novo tecnológico para existir

A Uber em sua concepção inicial tinha como ideia básica proporcionar o compartilhamento de carros sob demanda, em que qualquer pessoa poderia pedir um carro, de forma fácil e eficiente. Contudo, para que tal ideia fosse operacionalizada, era necessária a presença de uma estrutura tecnológica disruptiva, diferente das tecnologias de então - baseadas em computadores fixos e com baixa capacidade de processamento em seus aparelhos móveis – como condição imprescindível.

Com efeito, esse cenário mudou de forma radical, conforme pontua STONE (2017) com a combinação cruzada de diversas tecnologias emergentes que foram surgindo no meio para o final de 2010, mormente com o surgimento de um novo *smartphones*, mais potente no processamento de dados e mais aberto para outros aplicativos, provocando no entender de STONE (2017) um deslocamento tectônico na história da computação, ao proporcionar que a

maioria das pessoas passasse a viver boa parte da sua existência on-line, através de finas plaquinhas de plástico, vidro e silício, que poderiam caber na palma da mão e guardar no bolso, tal deslocamento foi proporcionado pelo surgimento do *iPHONE*, da Apple.

Assim, o surgimento do *iPHONE*, maximizado pela permissão concedida por Steve Jobs para que nesse mesmo celular pudessem rodar aplicativos de diversas outras empresas, em seu APP STORY, entraram como ferramenta crucial para a materialização da Uber, de permitir o compartilhamento de carros sob demanda.

Não obstante, além da contribuição central do *iPHONE* na materialização da Uber, segundo STONE (2017), outras tecnologias foram de fundamental importância para criar o caminho livre para a operacionalização da Uber, como a rápida expansão da internet móvel, com o natural barateamento dos computadores e celulares, o disparo da utilização da internet de banda larga e a consolidação do Google, como um gigante dos sites de busca, facilitando a integração de suas ferramentas, principalmente de mapeamento, como o Google MAPS com outras empresas, criou a condição ideal para a operacionalização da ideia de corridas compartilhadas sob demanda.

Assim, seguindo a linha de pensamento de STONE (2017) a Uber não foi responsável pela explosão dessas novas tecnologias, mas sim surfou na crista da onda dessas novas tecnologias e colheram os frutos, isto é, a Uber aproveitou dessas novas tecnologias para colocar em prática a sua ideia revolucionária de compartilhamento de carros sob demanda.

Seja como for, a ideia de compartilhamento de corridas sob demanda, idealizada pela Uber, e operacionalizada pela simbiose dessas novas tecnologias, vem acarretando inflexões no mundo laboral, ao proporcionar uma nova forma de trabalho, radicalmente inovadora e sofisticada, deixando o direito do Trabalho tradicional inoperante e anacrônico, urgindo daí a real necessidade de adaptação desse ramo a essa nova realidade tecnológica.

3. DO DIREITO DO TRABALHO TRADICIONAL PARA O DIREITO DO TRABALHO DIGITAL

3.2 Conceitos e Categoria Fundamental Básica Do Direito Do Trabalho

A despeito das discussões históricas e meramente acadêmicas sobre a vertente objetiva, subjetiva e mista sobre o conceito de Direito do Trabalho, tal ramo é conceituado segundo DELGADO (2018, p.47) como um:

Complexo de princípios, regras e institutos jurídicos que regulam as relações empregatícias de trabalho e outras relações normativamente específicas, englobando, também, os institutos, regras e princípios jurídicos concernentes as relações coletivas entre trabalhadores e tomadores de serviços, em especial através de suas associações coletivas.

Ademais, o direito do trabalho é conceituado também por MAGANO (1991, p. 59) como um “conjunto de princípios, normas e instituições, aplicáveis a relação de trabalho e situações equiparadas, tendo em vista a melhora da condição social do trabalhador, através de medidas protetivas e da modificação das estruturas”.

Como se nota desses conceitos, o direito do Trabalho não regula todas as espécies de trabalho, pois o direito do trabalho tem na relação empregatícia sua categoria básica, a partir da qual se constroem os princípios, regras e instituições essenciais desse ramo especializado. (DELGADO, 2018)

Assim, o Direito do trabalho não é para todos os trabalhadores, e sim apenas para os empregados, isto é, a relação empregatícia é a categoria fundamental que liga o emprego a proteção trabalhista. Com isso, por meio desse recorte, excluem-se da área da abrangência desse ramo jurídico inúmeras categorias, que são considerados como trabalhadores, mas não empregados, como os trabalhadores autônomos, os trabalhadores eventuais e etc.

Com efeito, para a caracterização e existência da relação de emprego devem estar presentes, cumulativamente, os requisitos presentes nos artigos 2º e 3º da CLT, como:

3.2.1 Pessoa Física

A prestação de serviços que o Direito do trabalho toma em consideração é aquela pactuada por uma pessoa física, levando em consideração que as leis trabalhistas foram criadas para proteger o ser humano, ficando as pessoas jurídicas fora dessa proteção.

Segundo DELGADO (2018, p.339) “a própria palavra trabalho já denota, necessariamente atividade realizada por pessoa natural, ao passo que o verbete serviços abrange obrigações de fazer realizada quer por pessoa física, quer pela jurídica”.

3.2.2 Pessoaalidade

Refere-se à intransferibilidade da obrigação de prestar o serviço ajustado. O empregado além de ser pessoa física deve prestação os serviços de forma personalíssima, uma vez que o empregado não pode ser substituído por outro no exercício de suas atividades, já que “é

contratado em razão de suas qualidades pessoais – eficiência; lealdade; conhecimento técnico, moral etc.” (CORREIA, 2018, p.110)

3.2.3 Onerosidade

Relaciona-se à contraprestação devida pelo empregador ao empregado em razão da prestação de serviços, tendo em vista que “a relação empregatícia é uma relação de essencial fundo econômico” em que o “valor econômico da força de trabalho colocada à disposição do empregador deve corresponder uma contrapartida econômica em benefício do obreiro, consubstanciando no conjunto salarial”. (DELGADO, 2018, p.345)

Assim, o dever do empregado é prestar os serviços e do empregador, de pagar por eles. O empregado realiza o trabalho na medida em que é remunerado por um salário.

3.2.4 Não eventualidade

Para que se caracterize a relação empregatícia, a prestação dos serviços além de ser prestada com pessoalidade e de forma onerosa deve ser prestada de maneira contínua e não eventual. Nesse sentido, para que haja relação empregatícia é necessário que o trabalho prestado tenha caráter de permanência, mesmo que por um curto período de tempo. (DELGADO, 2018)

3.2.5 Subordinação

A palavra subordinação segundo NASCIMENTO (2005) tem origem do latim subordinati, que significa submissão, sujeição. Contudo, tal submissão não se confunde e não podem levar o trabalhador a escravidão ou a servidão. Com efeito, MARTINS (2013, p.147) esclarece que “subordinação é a obrigação que o empregado tem de cumprir a ordens determinadas pelo empregador em decorrência do contrato de trabalho”.

Tal requisito é um dos mais importantes para o reconhecimento da existência ou não de uma relação de emprego, sendo que a CLT reconhece essa característica ao dizer que empregado é aquele que trabalha sob a dependência do empregador.

Assim, nas palavras de DELGADO (2018, 349) a subordinação “consiste na situação jurídica derivada do contrato de trabalho, pelo qual o empregado compromete-se a acolher o poder de direção empresarial no modo de realização de sua prestação de serviços”.

Com isso, essa subordinação só alcança o empregado em relação às orientações e ao modo de realizar o trabalho, não alcançando a vida pessoal do trabalhador. Tal visão é chamada pela doutrina de “prisma objetivo“ da subordinação. (DELGADO, 2018)

Nessa esteira, a subordinação decorre do poder diretivo do empregador. É ele quem define o tempo e o modo de execução do serviço a ser prestado. Conforme comenta MARTINES (2015, p.159), a subordinação, no plano jurídico, limita a autonomia de vontade do prestador de serviços, se materializando na obediência (e sujeição) ao comando do tomador de serviços e na situação de respeito à hierarquia.

3.3 Características Do Direito do Trabalho

O direito de forma ampla foi projetado para ter funções ordenadoras que proporcionasse uma harmoniosa convivência entre as pessoas, utilizando-se de certos instrumentos de controle com base na coersividade, tendo como objetivos alcançar a justiça, a liberdade e a segurança para os jurisdicionados.

Assim, o Direito é por essência teleológica, tem finalidade, a despeito disso, na seara do Direito do Trabalho, essa característica ganha um lócus privilegiado, pois “O ramo jus laboral destaca-se exatamente por levar a certo clímax essa característica teleológica que caracteriza o fenômeno do Direito”. (DELGADO, 2018, p. 54)

Destarte, cumprindo essa maximização, o Direito do trabalho tem como objetivo trazer para o trabalho “melhoria das condições de pactuação da força de trabalho na ordem socioeconômica“ (DELGADO, 2018, p.54)

Com essa função teleológica, depreende-se daí uma das características fundamentais do Direito do Trabalho, que é controlar o poder econômico e civilizar os ímpetus mais selvagens do capitalismo, daí conseguindo a “desmercantilização da força de trabalho no sistema socioeconômico capitalista“ e “restringindo o livre império das forças de mercado na agencia da oferta e da administração do labor humano“ (DELGADO, 2018, p.54)

Essa característica do Direito do Trabalho de desmercantilizar o poder econômico e buscar uma melhor pactuação do contrato de labor colocou o Direito do trabalho na visão de DELGADO (2018) como um verdadeiro instrumento civilizatório e democrático, em que o obreiro goza de garantias mínimas para o seu trabalho, ao garantir um patamar civilizatório mínimo, a despeito da clara desvantagem econômica e estrutural que tem em relação ao seu empregador.

Essa visão instrumental civilizatório e democrático do Direito do trabalho é bem materializada no princípio basilar da proteção ao trabalhador, seja através de regulamentação legal ao trazer regras e condições mínimas para a relação de emprego, seja através de medidas sociais adotadas pelo governo e sociedade, por meio de políticas públicas.

Ademais, além dessa característica teleológica do Direito do Trabalho, outra característica de fundamental importância para o nosso estudo é a vertente modernista e progressista do direito do trabalho, onde o direito trabalhista deve continuar em constante transformação, procurando se adequar as novas realidades, como as novas tecnologias e as novas formas de trabalho.

Segundo DELGADO (2018, p.58) “tal caráter progressista e modernizante mantém-se como luminar para o aperfeiçoamento legislativo da sociedade brasileira e como luminar para o próprio processo de interpretação das normas justrabalhistas existentes, adequando-as à evolução social ocorrida”.

O direito do trabalho, por ser um instrumento civilizatório, que busca proporcionar condições mínimas para os trabalhadores, busca também alertar o legislador para que se atente as modificações sociais e tecnológicas de seu tempo, com o objetivo de adequar o direito do trabalho para essas novas conjunturas.

3.4 Necessária Adequação Do Direito Do Trabalho Ao Admirável Mundo Novo Digital

A despeito das características do Direito do Trabalho, como um instrumento civilizatório, que busca trazer garantias mínimas para o trabalhador e ao mesmo tempo estar em sintonia fina com as novas realidades do mundo do trabalho, com base na sua linha progressista e modernizante. Contudo, tal vertente do Direito do Trabalho não vem sendo efetivada em face das novas tecnologias.

Na virada do século XX para o século XXI, novos métodos de organização do trabalho foram surgindo graças aos novos contextos tecnológicos – digitalização da vida; uso intensivo do Smartphone, vistos alhures neste trabalho – que proporcionaram uma verdadeira revolução nos modos de consumir e de trabalhar.

Essas novas formas de organização do trabalho se materializaram por meio de empresas que começaram a intermediar as relações entre os trabalhadores e os consumidores por meio de plataformas digitais, através da construção e desenvolvimento de estruturas próprias, operacionalizadas com base em algoritmos complexos, com o intuito de conectar de forma rápido, direta e flexível os prestadores de serviços aos seus potenciais consumidores.

Com efeito, a clássica categoria básica do direito do trabalho - a relação de emprego, moldada ainda pela CLT, com os requisitos exigidos para a sua formação, como da pessoalidade; onerosidade; não eventualidade e subordinação, começaram a encontrar dificuldades em se adaptar a essas novas formas de trabalho, quiçá, demonstraram o seu anacronismo em face dessas novas tecnologias.

As ferramentas jurídicas do tradicional Direito do trabalho não encontra mais segurança e efetividade para serem aplicadas nesse admirável mundo novo do trabalho, moldado pela alta digitalização da vida e da intermediação do trabalho por plataformas digitais.

Diante deste quadro, urge a necessidade do direito do trabalho se adequar a essa nova realidade, pois segundo DELGADO (2018, p.26):

Dois grandes caminhos apresentam-se para enfrentar o desafio da gestão do trabalho na vida econômica – social: o caminho da inclusão socioeconômica, da distribuição de renda, da valorização do trabalho e da democratização do poder no âmbito das relações de produção ou, ao invés, o caminho – com suas variadas fórmulas e alternativas concorrentes – da exclusão socioeconômica, da concentração de renda, da desvalorização do trabalho e da letargia ou falta de efetividade no processo de democratização do poder.

Com base nas características civilizatórias e modernizantes que marcam o Direito do Trabalho, o primeiro caminho apresenta-se como um norte razoável na busca de enquadrar esses novos modelos de trabalho, baseados em plataformas digitais, com a ideia de trazer direitos mínimos para esses trabalhadores, evitando assim mais exploração e precarização no mundo laboral.

Nessa esteira, é necessária uma urgente atualização dos institutos trabalhistas, mormente o alargamento da noção de subordinação, pois segundo ABRAMIDES BRASIL (2019) o conceito de subordinação jurídica deve ser sempre superável na medida em que não se amolda mais a um determinado momento histórico, urgindo a necessidade de adequação a essas novas realidades com mais precisão, ou seja, deve existir uma tendência expansionista no conceito de subordinação, com a conseqüente ampliação do campo de incidência das normas trabalhistas.

4. A UBER COMO PONTO DE INFLEXÃO AO TRADICIONAL DIREITO DO TRABALHO

4.3 Compartilhamento de carros sob demanda: Uma ideia que mudou o mundo

No início do século XX, um indiano ainda não tão conhecido, de nome Mohandas Karamchand Gandhi, escreveu um livro chamado “*Hend Swaraj*”, retratando de forma incrivelmente profética e verossímil a era vindoura, dominada pela Amazon, Uber, Ifood e etc.

Os humanos não precisarão mais usar suas mãos e seus pés. Apertarão um botão e suas roupas lhe serão entregues. Apertará outro e receberão seu jornal. Um terceiro é um automóvel estará a sua espera. Terão uma variedade de pratos a sua escolha. Tudo isso feito por máquinas. (GANDHI, 2017, p. 35)

Mais profético do que isso impossível, há mais de 100 anos Gandhi projetou como seria o nosso futuro, rodeados de máquinas que tomassem conta dos afazeres humanos e facilitasse à vida dos mesmos.

Cumprindo essa profecia, surfando na onda das inovações tecnológicas e da digitalização da vida com o uso intensivo dos *smartphone*, malgrado o contexto social e econômico, a Uber conseguiu materializar a ideia revolucionária de compartilhar carros sob demanda por meio de um aplicativo de simples utilização e acesso, tornando-se um dos startups de maior crescimento vertiginoso da história, em vendas, valor geral de mercado e funcionamento, além de ser considerada uma das maiores empresas do mundo em serviços automotivos.

A uber foi idealizada por Garrett Camp – e depois operacionalizada por Travis Kalanick- empresário do ramo tecnológico, que após vender sua bem sucedida empresa de busca na internet chamada de Stumbleupon (STONE, 2017) passou a morar em São Francisco, uma região em que a indústria de táxi era frágil e antiquada, com concentração de taxi no centro da cidade e em aeroportos, deixando apagadas regiões mais distantes do centro. Ademais, essa indústria era baseada num sistema de licenças municipais, onde o numero de licenças para táxi eram limitadas.

Nessa esteira, Garrett Camp visualizou um problema crônico em sua cidade, a falta de taxi e a dificuldade de chamar um, com sua criatividade e inovação, sua marca registrada, ao lembrar de uma cena do filme *Cassino Royale*, quando James Bond estava dirigindo seu carro pelas Bahamas, e dá uma olhada rápida em seu celular, em que na tela mostrava um ícone gráfico do seu carro movendo-se por um mapa rumo ao seu destino, essa cena foi um dos insights de Garrett Camp para a formulação da Uber.

Assim, juntando os problemas crônicos da indústria de táxi de São Francisco, observando a vertiginosa revolução tecnológica provocada pelos Smartphones e demais tecnologias, lembrando-se da cena de James Bond, Garrett Camp começou a idealizar segundo STONE (2017) a ideia de um serviço de aluguel de carros sob demanda, com veículos cujo trajeto os passageiros pudessem acompanhar por um mapa no celular.

Com essa ideia sendo gestada, Garrett Camp chegou a nomear o nome do serviço como Ubercab ou Bestcab, mas acabou optando por Ubercab, onde foi registrada em agosto de 2008, conforme STONE (2017). Sua ideia básica era um serviço de compartilhamento de carros de luxo por celular, porém, no decorrer da sua evolução, o seu nicho original de carros de luxo, foram sendo expandidos para outros mercados, até chegar ao Uber-X, permitindo que motoristas não profissionais, utilizando carros populares, pudessem transportar passageiros em seus próprios veículos de forma remunerada por meio de aplicativo no celular.

Com efeito, essa ideia de compartilhamento de carros sob demanda por meio de aplicativo, instaurou um novo tipo de trabalho flexível para os motoristas, baixando o preço do deslocamento e mudando a maneira como as pessoas transitavam nas cidades, criando uma nova economia, chamada de economia do APP, economia compartilhada, economia sob demanda e etc., em que os prestadores de serviço não são mais empregados no sentido tradicional, mas são trabalhadores bastante independentes que realizam tarefas específicas, por meio de plataformas digitais (SCHWAB, 2019)

Esse cenário segundo STONE (2017) representa o exemplo perfeito de negócios na internet no século XXI, ao oferecer não apenas novas oportunidades, mas também novos riscos, ao gerar novas problemáticas, como o enquadramento jurídico dos seus motoristas.

4.3 Dinâmica e funcionamento da Uber

O aplicativo Uber, gestado e criado graças à digitalização da vida e da expansão e sofisticação dos *smartphones*, é materializado por meio de uma plataforma digital de acesso gratuito, acessível por meio da internet, que permite conectar motoristas parceiros e potenciais clientes, previamente cadastrados no site/aplicativo da Uber e interessados em contratar seus serviços.

Em carta aberta para os seus clientes o CEO da Uber Doro Khrasrowshah escreve a origem e a finalidade da Uber, pontuando que:

A Uber nasceu de um momento decisivo e alto da tecnologia, onde a ascensão dos Smartphones, acoplados com diversos aplicativos com acesso direto a internet, mais o desejo de trabalhar sobre demanda sobrecarregou o crescimento do UBER e criaram um padrão inteiramente novo de convivência para consumidor. (KHRASROWSHAH, 2019b, p. n..)

A Uber se considera como uma plataforma digital intermediadora na prestação de serviços de tecnologia para motoristas parceiros, tal raciocínio é encontrado nos termos de uso e clausula contratual da Uber onde os usuários e os motoristas reconhecem que:

A Uber não é fornecedor de bens, não presta serviços de transporte ou logística, nem funciona como transportadora, e que todos esses serviços de transportes e logísticas são prestados por prestadores terceiros independentes que não são empregados e nem representantes do Uber, nem de qualquer de suas afiliada.. (UBER. 2020c, p. n.p.)

No Brasil, a Uber oferece cinco tipos de serviço, dentre eles o mais popular é o Uber-X, onde o preço é mais competitivo e acessível para os brasileiros.

Porém, para participar desse mundo de facilidades, tanto o usuário e tanto o motorista precisam aceitar e cumprir algumas normas impostas unilateralmente pela Uber.

Em relação aos usuários, para permitir que ele utilize esse aplicativo com o intuito de ser conecta a um motorista cadastrado pelo sistema. É necessário um cadastro prévio no sistema, fornecendo dados pessoais e concordando com todos os termos impostos pela Uber, só assim o usuário terá acesso a esse sistema e poderá solicitar um carro cadastrado. (UBER, 2020d, n.p.).

Em relação aos motoristas, é necessário cumprir alguns requisitos prévios, e concordar com algumas normas e práticas imposta pela Uber no decorrer do trabalho. Assim, qualquer pessoa maior de 18 anos é um motorista em potencial para a Uber, além do requisito temporal, é exigido que o aspirante a motorista apresente CNH – com a especificação na carteira que exerce atividade remunerada, cadastre um veículo que se adéque as exigências da Uber, como possuir ar – condicionado, ter 4 portas e 5 lugares, além de ter no máximo 10 anos de uso. Ademais, é necessária a aprovação do mesmo pela checagem de antecedentes criminais, como requisito imprescindível para ser motorista. (UBER, 2019e, n.p.)

Com efeito, esses são os requisitos prévios para que uma pessoa possa ser motorista da Uber, além disso, após o cadastro, o motorista deve concordar com algumas normas de condutas e praticas imposta pela própria empresa.

A primeira delas é o motorista aceitar que não é empregado da Uber, e sim um terceiro independente que presta serviços intermediados pela plataforma digital da Uber. A segunda é que o motorista aceita a sistemática operacional da empresa, baseada em alguns preceitos, como recomendar a utilização do sistema de mapas para o percurso fornecido pela empresa; preferência de seguir as rotas fornecidas pela própria Uber; ela é a responsável pela fixação do preço da corrida e pela emissão de recibo para o serviço prestado; preço calculado pela dinâmica media de corridas, com base na distancia percorrida é a demanda em um determinando tempo e local, baseados em algoritmos e GPS da Uber; cessão de 25% do valor da corrida para a Uber. (UBER, 2019f, n.p.)

Toda essa operacionalização da Uber é gerida por meio de poderosos algoritmos, com sofisticados métodos de cálculos, que utilizando milhões de dados simultaneamente, calculando os trajetos mais desejáveis, os clientes e motoristas mais próximos, o valor médio da viagem e etc., tudo isso como base em complexos algoritmos projetados e operacionalizados pela própria Uber.

Ademais, além desses requisitos operacionais, o motorista está sujeito ainda há controles de qualidade, posto no código de condutas da comunicada Uber. Caso o motorista não respeite esse código de condutas, a Uber tem o direito de punir o motorista com a perda do direito de acesso a plataforma. (UBER, 2029g, n.p.)

Dentre as normas de condutas, destacam-se algumas, a Uber mantém um sistema de avaliação por estrelas, em que após cada viagem, o usuário pode avaliar a corrida em uma escala de um a cinco estrelas, além de poder fazer comentários sobre a corrida, sendo a avaliação baseada na média das últimas 500 corridas, ou caso não tenha 500, sobre o número total de corridas.

Essas avaliações servem como um instrumento de controle de qualidade usado pela Uber para dar nota a seus motoristas, aqueles que tenham as melhores notas, permanecem no sistema, aqueles que tenham baixas avaliações, e avisado pela Uber, e caso mantenha tal avaliação, a Uber decreta a perda de acesso e a retirada do motorista do sistema.

Outro instrumento de controle de qualidade utilizado pela Uber, é a taxa de cancelamento. O cancelamento ocorre quando o motorista aceita uma viagem e depois a cancela, a taxa de cancelamento é calculado no número de viagens canceladas do total de viagens aceitas pelo motorista e pela média de cancelamento feito por outros motoristas na mesma região, tudo por meio de algoritmos.

Essa taxa de cancelamento, ao ultrapassar uma média calculada pela Uber, pode ensejar o desligamento do motorista do aplicativo. Além das avaliações por estrelas e a taxa de cancelamento, outro instrumento de controle de qualidade usado pela Uber é a taxa de aceitação.

Altas taxas de aceitação de corridas pelo motorista é um ponto crucial na avaliação da Uber, pois, o motorista ao não aceitar solicitações de corridas, causa atrasos e prejuízos à confiabilidade e imagem do Uber. Assim, recusas repetidas de aceite presumem que o motorista pode perder o acesso a sua conta no aplicativo.

Com essas características, a Uber lançou um produto revolucionário, ao fornecer um serviço rápido e de qualidade para os seus usuários, com preços acessíveis, mas por outro lado

do, em relação aos seus motoristas, criou uma celeuma jurídica na justiça brasileira, em reconhecer ou não seus motoristas parceiros como empregados ou não.

5. O ENQUADRAMENTO JURÍDICO DOS MOTORISTAS PARCEIROS DA UBER NA JUSTIÇA BRASILEIRA.

A Uber sem dúvidas lançou um produto disruptivo, em que às pessoas pudessem gozar de mais mobilidade a um clique do celular, com preços acessíveis e contando com uma tecnologia de fácil acesso.

Com a sua popularização, a Uber se tornou uma das maiores plataformas digitais do mundo. No Brasil, isso não foi diferente, sua expansão se deu de forma abrupta, todavia, tal processo gerou problemas inéditos, com a sua inovadora proposta de negócios, a Uber conseguiu contornar a legislação trabalhista nacional ao criar uma nova forma de trabalho.

Dessas problemáticas, uma que ganhou destaque, tendo em vista as suas consequências imediatas, foi em saber se os motoristas cadastrados na Uber eram considerados empregados ou não, tal celeuma foi ganhando complexidade e evidencia com o crescimento deste serviço no Brasil até desaguar na justiça brasileira por meio de processos judiciais pleiteando o reconhecimento de vínculo empregatício nessa relação.

Segundo ABÍLIO (2017) esse debate assume urgência e densidade no momento em que o mundo passa por transformações, a revolução digital já impacta os fundamentos da organização do trabalho, com o surgimento de novos negócios, tendo a tecnologia papel fundamental. No Brasil em especial, tal assunto ganha evidencia em momento de regressão civilizatória, com palavras como flexibilização, precarização e terceirização do mundo laboral de forma radical.

Nessa esteira, vem sendo debatido na Justiça brasileira, esse novo formato de trabalho proporcionado pela Uber. No primeiro processo analisado pela justiça sobre a relação entre a Uber e os seus motoristas, de número 0011863-62.2016.5.03.0137, julgado em 30/01/2017, o juiz Felipe de Souza Sickert da 37ª vara do trabalho de Belo Horizonte- MG, não reconheceu o vínculo de emprego entre a Uber e o motorista por falta de subordinação.

Com efeito, o juiz alegou que tal relação é de natureza cível, onde o motorista goza de total autonomia para o estabelecimento dos dias e horários nos quais pretende se conectar ao aplicativo, e que o modo como a Uber gere seu negócio, com controle de qualidade e incentivos, por si só, não configura uma subordinação.

Ademais, o juiz entendeu que a dinâmica operacional imposta pela Uber, como avaliações, controle de cancelamento e aceite, não é mais do que meras obrigações contratuais entre as partes, sendo, na verdade, eficientes mecanismos para que o motorista parceiro melhore sua prestação de serviços a altos padrões tendo em vista que o próprio beneficiária é ele mesmo.

Contudo, ao enfrentar o mesmo tema, o juiz Marcio Toledo Goncalves da 33ª vara do trabalho de Belo Horizonte- MG proferiu uma decisão ontológica e inédita, ao reconhecer o vínculo de emprego entre a Uber e o motorista no processo de número 00111359-34.2016.5.03.0112, ao entender que os controles operacionais impostos e exercidos pela Uber em face do motorista, que se materializa graças ao avanço tecnológico, exerce uma inédita forma de controle, baseado em algoritmos.

Ademais, o juiz reconheceu que a Uber exerce sutis e inéditas formas de controle, invisíveis aos mais incautos, mas eficazes para a empresa, o juiz reconheceu que há a presença da subordinação jurídica nessa relação, por entender que os mecanismos utilizados pela Uber se materializam numa espécie de subordinação difusa baseada em algoritmos.

Tal decisão ganhou destaque nacional, por ser a primeira a reconhecer o vínculo entre o motorista e à Uber, porém, quando o caso subiu de instância, o Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região reformou a decisão e não reconheceu o vínculo. Para a relatora, desembargadora Maria Stela Álvares da Silva Campos, a subordinação na relação entre motorista e a Uber não existe, uma vez que o motorista poderia definir quando ligar e desligar o aplicativo, conforme própria conveniência, recusar passageiros, além de possuir autonomia para definição do início e término da jornada de trabalho.

Com o tempo, essa problemática foi chegando aos tribunais superiores trabalhistas, e a tendência foi o não reconhecimento do vínculo de emprego, como a primeira decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, que negou o pedido de reconhecimento de vínculo empregatício de um motorista que presta serviços para Uber.

A desembargadora relatora Sueli Tomé da Ponte entendeu que a relação entre aplicativo e motorista não tem habitualidade, pessoalidade e subordinação, que são os pressupostos para se configurar vínculo empregatício.

Ademais, a relatora pontuou que a Uber é apenas uma plataforma para facilitar o contato entre motoristas e passageiros. E que não difere de cooperativas de táxi, tendo em vista que:

Os meios tecnológicos servem para aprimorar e facilitar o modo de vida das pessoas. E, atuando o motorista em nome da empresa, e sendo ela também responsável por

eventuais irregularidades que possam ser cometidas pelo condutor, cabe a ela estabelecer as regras de procedimento na execução dos serviços, o que não se confunde com o poder diretivo do empregador. A partir do momento em que o motorista se cadastra na plataforma do Uber, adere a diversas cláusulas a fim de que a prestação dos serviços também seja uniforme e com qualidade.

O entendimento de não reconhecer o vínculo entre a Uber e o motorista foi ganhando espaço nas decisões judiciais, demonstrando que a linha interpretativa, salva algumas decisões em contrário, era em declarar que o motorista que presta serviço para a Uber não é empregado. Tal entendimento chegou na instância máxima da justiça trabalhista, o TST, primeiro por meio do Recurso de revista nº- 1000123-89.2017.5.02.0038, onde a 5º Turma do Tribunal entendeu que a Uber presta um serviço de intermediação e, por isso, o motorista que usa a plataforma não tem relação trabalhista e depois pela 4º Turma no recurso de Revista 10575-88.2019.5.03.0003 que teve o mesmo entendimento.

Com efeito, analisando as principais decisões proferidas pela justiça Brasileira, a predominância foi sobre o não reconhecimento da relação de emprego entre a Uber e o motorista, inclusive no TST, por entenderem que o sistema de monitoramento e avaliação da Uber não são suficientes o bastante para serem considerados como efetivos pressupostos para o reconhecimento da relação de emprego.

Ademais, a presidente da Uber no Brasil Claudia Woods afirma que já há uma sólida jurisprudência no Brasil confirmando que não há uma relação de emprego entre a Uber e os motoristas parceiros, tanto no Tribunal Superior do Trabalho, quanto nos tribunais e varas trabalhistas com mais de 300 decisões denegando o vínculo de emprego. (VEJA, 2020)

Contudo, tal tendência é preocupante, segundo ABILIO (2017), a Uber traz uma ilusória ideia de liberdade por não ter patrão, contudo, esse modelo, ao mesmo tempo em que se livra do vínculo de emprego, mantém, de forma um tanto sutil e evidente, o controle, gerenciamento e fiscalização sobre o trabalho do motorista.

Ainda nessa toada, ABRAMIDES BRASIL (2019) alega que a lógica operacional da UBER com mecanismos de controle e monitoramento por meio de algoritmos, elaborados pela própria empresa, com vistas a um fim específico e desejado pelo sujeito empreendedor, mitiga a liberdade do motorista, ou seja, a alegada liberdade e ausência de controle que caracteriza a autonomia do motorista não são reais, quando levado em conta o contexto em que se desenvolve a relação entre o motorista e a Uber.

Ademais, tal modelo de trabalho vem recebendo o nome de “UBERIZAÇÃO” do Trabalho, uma espécie de modelo de trabalho que segundo ABILIO (2017) transforma o trabalhador em “Nanoempreendedor”, pois tal modelo elimina a um só tempo o vínculo de em-

prego, transforma a empresa não mais em empregador, mas, em parceiro, além de que a empresa vai sendo desobrigada de qualquer responsabilidade social com o motorista.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Pelo exposto, a revolução tecnológica na virada do século XX para o século XXI com base no processo de digitalização da vida, aprofundado pela criação e expansão dos *smartphone*, com uso onipresente de aplicativos, construíram um verdadeiro admirável mundo novo, ao proporcionar modificações radicais na própria natureza do trabalho.

O mundo laboral sofreu fortes inflexões causadas por essas novas formas de trabalho baseados em plataformas digitais, como a Uber, criando um modelo outrora inimaginável, como a intermediação do trabalho por plataformas inteiramente digitais, onde a existência de diversos colaboradores com vínculos fluidos e frágeis com os clientes com a própria plataforma e com horário de trabalho indeterminado e aleatório é a essência do trabalho, colocando em posição incerta tais relações no que diz respeito à incidência da lei trabalhista.

Tudo isso, deixou o tradicional direito do trabalho juntamente com a sua categoria básica - relação de emprego, inoperantes em face desse novo modelo de trabalho imposto pela Uber, onde a intermediação do serviço é por meio exclusivamente de plataforma digitais, gozando seus colaboradores de alta autonomia e flexibilidade nos horários.

Toda essa problemática, complexa por natureza, ganhou rumos e matizes impostas pela própria Uber, com seu modelo de negócio inovador e inédito, surfando na onda das revoluções tecnológicas, materializando-se como um verdadeiramente novo modelo de negócios e de trabalho, chamado de “UBERIZAÇÃO”, onde os seus colaboradores são explorados e controlados por meios de algoritmos sofisticados e invisíveis.

A despeito dessas características e dificuldades, tais inovações trazidas pela Uber para o mundo do trabalho não podem chegar ao ponto de tentarem mascarar ou distorcer a realidade, com o fito de afastar qualquer responsabilidade social daqueles que, exercendo o poder empresarial e o poder diretivo, precisam assumir as suas responsabilidades respectivas.

Malgrado o entendimento predominante na justiça brasileira, seja pelo não reconhecimento da relação de emprego entre o motorista e a Uber, por entender que nessa relação não há os elementos para a caracterização da relação de emprego, fundamentada em parte pelo anacronismo da legislação trabalhista em face dessas novas tecnologias, urge a necessária discussão em alargar o conceito de subordinação jurídica para abarcar esses novos trabalhado-

res ou ao menos formulação de uma legislação específica que traga condições mínimas de trabalho para esses trabalhadores.

Com efeito, tendo em vista os inevitáveis impactos e mudanças decorrentes da digitalização da vida e do uso intensivo de plataformas digitais no mundo do trabalho, cabe ao Direito, em especial, ao direito do Trabalho, como um ramo do Direito minimizador dos intentos mais selvagens das novas tecnologias, buscar proporcionar um patamar mínimo civilizatório para a relação entre a Uber e os seus motoristas, observando as novas dinâmicas tecnológicas construídas pela empresa.

Assim, cientes de que é necessário buscar o equilíbrio entre essas novas tecnologias e a proteção dos trabalhadores, pois sem um direito do Trabalho que assegure civilidade a utilização do trabalho humano em qualquer contexto econômico, social e tecnológico esses novos trabalhadores estarão sujeitos aos mecanismos mais perversos dessas novas tecnologias - a precarização e exploração desenfreada.

Como a melhor forma de resolver o problema, urge a necessidade de o Estado regulamentar essa nova realidade por meio de uma legislação específica que se adeque às peculiaridades dessa nova relação de trabalho. Buscando assim um equilíbrio justo, onde a Uber busque seus lucros, ao mesmo tempo em que os trabalhadores gozam de pelo menos uma proteção social mínima, com direito a ter direito, como uma proteção previdenciária – aposentadorias e auxílios – e algumas normas de segurança e higiene de trabalho.

Ademais, tal regulamentação não pode cair no erro de igualar os motoristas parceiros a um empregado tradicional e nem ao trabalhador autônomo tradicional, mas sim a uma nova categoria de trabalhadores digitais, tendo em vista as suas características peculiares próprias, já vistas neste trabalho, com a missão de trazer direitos mínimos para essa relação de trabalho, com regras claras e transparentes sobre a pactuação e desenvolvimento dessas atividades, só assim haverá um possível equilíbrio de forças, entre os interesses econômicos da Uber e os direitos dos trabalhadores a sua disposição.

Assim, devemos ter em mente que o surgimento desse admirável mundo novo, proporcionado pelas novas tecnologias, nos impõe a missão de adequar a legislação vigente a essa nova realidade, como imperativo de civilidade e de justiça.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABÍLIO, Ludmila Costhek. **Uberização traz ao debate a relação entre precarização do trabalho e tecnologia.** A “uberização” e as encruzilhadas do mundo do trabalho. Rio Grande do Sul, v. 1, n 20, p. 20-27, abr. 2017.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho.** 9. ed. São Paulo: LTr, 2013.

BRASIL, Natália Marques Abramides. **Relação de Trabalho em Plataformas Digitais: Desafios ao modelo tradicional do Direito do Trabalho.** 1º ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris. 2019.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3º Região. **Sentença trabalhista na Reclamação Trabalhista 0011863-62.2016.5.03.0137.** Juiz: Felipe de Souza Sickert. Prolatada em: 30 jan. 2017. Disponível em:
<https://pje.trt3.jus.br/primeirograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=17013014211510800000038030024>. Acesso em: 2 jun. 2020.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3º Região. **Sentença trabalhista na Reclamação Trabalhista 00111359-34.2016.5.03.0112.** Juiz: Marcio Toledo Gonçalves. Prolatada em: 13 fev. 2017. Disponível em:
<https://pje.trt3.jus.br/primeirograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=17013114275439000000038127039>. Acesso em: 2 jun. 2020.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3º Região. (9º Turma). **Recurso Ordinário 0011359-34.2016.5.03.0112.** Relator (a): Desembargadora Maria Stela Álvares da Silva Campos. Belo Horizonte, 23 de maio de 2017. Disponível em:
<https://pje.trt3.jus.br/segundograu/VisualizaDocumento/Publico/popupProcessoDocumento.seam?idBin=c752c79f0fd944320fc0f062b7e4508659e6e7c87add78a83a3e1590b5d0323e63dfe6fdce470a350cd81ad0a7ab1733&idPD=b81faa1379c4efe415bedf768d3f0c8827a8ea7c9997b8fbe5a7ce8c3b906523&cid=208631>. Acesso em: 3 jun. 2020.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2º Região. **Recurso Ordinário 1001574-25.2016.5.02.0026.** Relator (a): Desembargadora Sueli Tomé da Ponte. São Paulo, 14 de dezembro de 2017. Disponível em:
<https://pje.trt2.jus.br/segundograu/VisualizaDocumento/Publico/popupProcessoDocumento.seam?idBin=420e81c6b6eb00450e5261c78b615c5efbbce410c92b400ff55c9b966ce40c45534f0f9e74d3d5ae4ad40d06700d6c8cace9f66db12412df6f969f176c6be91&idPD=68fe59f71403cad520602c16ae5474139523045b6daaba14c20242e1525219e8c7b394c7c86bc7978304862a297d4a72&cid=165274>. Acesso em: 3 jun. 2020.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. (5º Turma). **Recurso de revista 1000123-89.2017.5.02.0038.** Relator(a): Ministro Breno Medeiros. Brasília, 05 de fevereiro de 2020. Disponível em:
<http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&cons-csjt=&numeroTst=1000123&digitoTst=89&anoTst=2017&orgaoTst=5&tribunalTst=02&varaTst=0038&submit=Consultar>. Acesso em: 3 jun. 2020.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. (4º Turma). **Recurso de revista 10575-88.2019.5.03.0003.** Relator(a): Ministro Alexandre Luiz Ramos. Brasília, 09 de setembro de

2020. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/dl/processo10575-8820195030003.pdf>. Acesso em: 30 set. 2020.

CASTELLS, Manuel. **Communication Power**. Oxford: University Press, 2009.

CORREIA, Henrique. **Direito do Trabalho**. 9º Ed. Salvador: JusPODIVM. 2018.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 17º ed. São Paulo: Ltr, 2018.

_____. Tecnologia disruptiva, capitalismo, trabalho e emprego – entre o paradigma da destruição e os caminhos de reconstrução. 3º Ed. São Paulo: LTr, 2017.

_____. Princípios constitucionais do trabalho e princípios de direito individual e coletivo do trabalho. 5º Ed. São Paulo: LTr, 2017.

GANDHI, Mohandas Karamchand. **Hind Swaraj**: Autogoverno da Índia, trad. De Gláucio. 2017.

HUXLEY, Aldous. **Admirável mundo novo**. Biblioteca Azul. 2014.

ISAAC. Mike. **A guerra pela Uber**. Ed Intrínseca. Rio de janeiro. 2020. ED 1º.

LOCOMOTIVA. **Na crise aplicativos como UBER e IFOOD viram maior ‘empregador’ do país**. Disponível em: <https://www.ilocomotiva.com.br/single-post/2019/04/29/ESTAD%C3%83O-Na-crise-aplicativos-como-Uber-e-iFood-viram-maior-empregador-do-pa%C3%ADs>. Acesso em: 10 abr. 2020

MAGANO. Octavio Bueno. **Manual de Direito do Trabalho**. Parte Geral. 4º Ed. São Paulo: LTR. 1991.

MARANHÃO, Délio. **Direito do Trabalho**. 14º Ed. Rio de janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1987.

MARTINS, S. P. **Direito do Trabalho**. 35º Ed. São Paulo: Atlas, 2018.

NASCIMENTO, A. M. **Curso de Direito do Trabalho**: historia e teoria, São Paulo: Saraiva, 2005.

NEGROPONTE, Nicholas. **A vida digital**. Companhia das letras. 1995.

SARAIVA, Renato. **Direito do Trabalho para concursos públicos**. 4º Ed. São Paulo: Método, 2006.

SCHWAB, Klaus. **A QUARTA REVOLUÇÃO INDUSTRIAL**. Ed edipro. São Paulo. 2019. ED 1º.

STONE. Brad. **As UPSTARTS**: como a Uber e as Killer companies do novo vale do Silício estão mudando o mundo. Ed Intrínseca. Rio de janeiro. 2017 ED 1º.

TORRES, Cláudio. **A Bíblia do Marketing Digital**. São Paulo: Novatec editora Ltda., 2009.

UBER NEWSROOM. **Fatos e dados sobre a UBER**. 2020a. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/>. Acesso em: 10 abr. 2020.

UBER. **Carta do CEO Doro Khrasrowshahi**. 2019b. Disponível em: <https://investor.uber.com/a-letter-from-our-ceo/default.aspx>. Acesso em: 20 mai. 2020.

UBER. **Termos e cláusulas**. 2019c. Disponível em: <https://www.uber.com/legal/terms/br/>. Acesso em: 21 mai. 2020.

UBER. **Requisitos para o cadastro de usuários**. 2019d. Disponível em: <https://www.uber.com/br/pt-br/ride/how-it-works/>. Acesso em: 21 mai. 2020.

UBER. **Requisitos para o cadastro de motoristas**. 2019e. Disponível em: <https://www.uber.com/br/pt-br/drive/requirements/>. Acesso em: 21 mai. 2020.

UBER. **Normas de Conduta e Prática**. 2019f. Disponível em: <https://www.uber.com/legal/en/document/?name=general-community-guidelines&country=brazil&lang=pt-br>. Acesso em: 22 mai. 2020.

UBER. **Recomendação para o uso de mapas fornecido pelo UBER na corrida**. 2019g. Disponível em: <https://help.uber.com/partners/article/por-que-as-regi%C3%B5es-do-mapa-est%C3%A3o-com-cores-diferentes?nodeId=4f676c32-f244-4084-88bc-5253071a2dc3>. Acesso em: 23 mai. 2020.

UBER. **Preferencia de seguir as rotas do UBER**. 2019h. Disponível em: <https://help.uber.com/partners/article/por-que-as-regi%C3%B5es-do-mapa-est%C3%A3o-com-cores-diferentes?nodeId=4f676c32-f244-4084-88bc-5253071a2dc3>. Acesso em: 23 mai. 2020.

UBER. **Fixação de preço pelo UBER**. 2019i. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/drive/resources/ganhos/>. Acesso em: 24 mai. 2020.

UBER. **Modo de calcular o preço da corrida**. 2019j. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/drive/resources/ganhos/>. Acesso em: 24 mai. 2020.

UBER. **Código de conduta da comunidade UBER**. 2019l. Disponível em: <https://www.uber.com/legal/community-guidelines/br-pt/>. Acesso em: 24 mai. 2020.

UBER. **Marketing institucional**. 2019o. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/>. Acesso em: 24 mai. 2020.

VEJA. **Entrevista da CEO da UBER no Brasil**. Disponível em: <https://veja.abril.com.br/paginas-amarelas/claudia-woods-ceo-da-uber-temos-que-estar-prontos-para-nos-adaptar/>. Acesso em: 29 set. 2020.