

OS APLICATIVOS DE TRANSPORTE À LUZ DO DIREITO DO TRABALHO BRASILEIRO

Manuela Corrêa Guerra¹

Prof^a. Christianne Moreira Moraes Gurgel²

RESUMO: O presente estudo visa analisar o fenômeno dos aplicativos de transporte no âmbito do Direito do Trabalho, que fora pauta em inúmeras discussões acerca do tema, entre elas, o novo modelo laboral inserido no mercado de trabalho. Nesse sentido, aborda os impactos dessa relação, cumulativamente, com a flexibilização do nosso ordenamento jurídico vigente, relevando posteriormente, a precarização do trabalho. Para tanto, visando aprofundar o artigo, foram examinados os efeitos econômicos que levaram ao acontecimento desse fenômeno tecnológico no ramo do trabalho e sua evolução social. Diante desse cenário, verificamos o aplicativo de transporte UBER, que se destaca com seu rápido crescimento e sua notoriedade perante a sociedade. Foi investigado nesse artigo, entendimentos jurisprudenciais acerca do tema, sendo eles, nacionais e internacionais, para que se possa compreender as divergências nelas existentes. À vista disso, concluiu-se que, se faz necessário a implementação de normas regulamentadoras sobre o tema para que possa unificar entendimentos jurisprudenciais e salvaguardar os direitos e garantias da parte hipossuficiente da relação do trabalho, o empregado.

Palavras-chave: Aplicativos de transporte; Direito do Trabalho; Evolução social e tecnológica; Flexibilização e precarização do trabalho; UBER; Entendimentos jurisprudenciais.

ABSTRACT: This study aims to analyze the phenomenon of transport applications within the scope of Labor Law, which had been the subject of numerous discussions on the topic, including the new labor model inserted in the labor market. In this sense, it addresses the impacts of this relationship, cumulatively, with the flexibility of our current legal system, highlighting, later, the precariousness of work. Therefore, in order

¹ Graduanda em Direito pela Universidade Católica do Salvador – UCSAL

² Orientadora, Especialista em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho. Mestrando em Direito e Efetividade – PUC/SP

to deepen the article, the economic effects that led to the occurrence of this technological phenomenon in the field of work and its social evolution had been examined. Given this scenario, we checked the UBER transport application, which stands out with its rapid growth and its notoriety with society. In this article, understandings of jurisprudence on the subject, national and international, were investigated so that the divergences in them can be understood. In view of this, it is concluded that, it is necessary to implement regulatory norms on the subject so that it can unify jurisprudential understandings and safeguard the rights and guarantees of the under-sufficient part of the work relationship, the employee.

Keywords: Transport apps; Labor Law; Social and technological developments; Flexibility and precarious work; UBER; Jurisprudential understandings.

SUMÁRIO: INTRODUÇÃO. 1 MATRIZ HUMANÍSTICA DO TRABALHO NA CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988. 1.1 CONTEÚDO JURÍDICO DO PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO DO EMPREGADO. 1.2 O PRINCÍPIO DA LIVRE CONCORRÊNCIA E DA LIVRE INICIATIVA. 2. O CONTRATO DE TRABALHO E A FUNÇÃO: ORDEM JURÍDICA BRASILEIRA. 2.1 RELAÇÃO DE TRABALHO E RELAÇÃO DE EMPREGO. 2.2 OS ELEMENTOS CARACTERIZADORES DA RELAÇÃO DE EMPREGO. 2.2.1 A SUBORDINAÇÃO ESTRUTURAL. 3. OS EFEITOS ECONÔMICOS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO. 3.1 A FLEXIBILIZAÇÃO E A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO MODERNO. 4. O IMPACTO DA EVOLUÇÃO SOCIAL E TECNOLÓGICA NAS RELAÇÕES DE TRABALHO NO BRASIL. 5. OS APLICATIVOS DE TRANSPORTE. 5.1 TRABALHADOR DE APLICATIVO À LUZ DO DIREITO DO TRABALHO. 5.2 ENTENDIMENTOS JURISPRUDENCIAIS NACIONAIS E INTERNACIONAIS ACERCA DO DIREITO DO TRABALHO NOS APLICATIVOS DE TRANSPORTE. 6. CONSIDERAÇÕES FINAIS. REFERÊNCIAS

INTRODUÇÃO

Os abalos econômicos sofridos com a modernidade, e a chegada das indústrias com as suas tecnologias, trouxeram reflexos na sociedade com consequências no mercado de trabalho. Esses acontecimentos de ordem econômica afetaram diretamente as relações de trabalho, com evidente precarização nas relações

trabalhistas e, ao mesmo tempo, flexibilizaram as relações entre empregado e empregador.

Os aplicativos de transporte detêm inteligência artificial capaz de promover o gerenciamento entre os motoristas cadastrados da empresa, e os clientes, estes como usuários do aplicativo. O referido aplicativo, pôde quebrar um monopólio de transporte individual, o táxi, ofertando praticidade e custos mais barato a sociedade. Contudo, nota-se uma implementação de trabalho precário, em que não há uma tutela jurídica, uma vez que há a ausência de regulamentação da atividade laboral e a instabilidade jurídica com diferentes entendimentos jurisprudenciais acerca do tema.

Destarte, diante da lacuna existente no âmbito jurídico, levou ao tema para que, com fundamento no Direito, deixasse em evidencia a atual realidade do Direito do Trabalho no trabalho moderno. Devendo inserir os direitos trabalhistas nesta atualidade em conformidade com a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e os princípios que os regem para o enquadramento jurídico desse novo modelo de trabalho. Destacando alhures, os fundamentos jurídicos utilizados nos Tribunais de Regionais de Trabalho e Varas de Trabalho em casos já julgados com essa problemática, e a divergência entre eles.

1 MATRIZ HUMANÍSTICA DO TRABALHO NA CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988

Na construção do constitucionalismo, o modelo de Estado Liberal era o grande marco na época, que trazia consigo novas liberdades individuais. Contudo, era notório a discrepância dos novos direitos na sociedade, atingindo apenas uma fração de indivíduos.

“... Tais ideias, direitos das populações da sociedade e Estado respectivos; ou seja, de maneira geral, mulheres, escravos, analfabetos, indivíduos pobres ou simplesmente abaixo de certo parâmetro censitário, estrangeiros, grupos étnicos não europeus, etc., não eram contemplados pelos avanços jurídicos e institucionais propostos pelo Estado Liberal.” (DELGADO, DELGADO, 2017, pg. 24).

Já no modelo de Estado Social, oferecia os direitos sociais no âmbito do trabalho, como a seguridade social, incluindo a parte do corpo social até então inexistentes, como as mulheres. Todavia, embora feita a inserção, ainda havia a deficiência democrática, pois não abrangia a totalidade da sociedade.

Por fim, o novo modelo de constitucionalismo, o Estado Democrático de Direito, oferecia um direito humanista e social, que aprofundava nos modelos anteriores introduzindo os direitos humanos na esfera social, econômica, cultural e trabalhista.

Entre as inovações qualitativas essenciais do novo constitucionalismo encontram-se, ilustrativamente: a consagração da matriz principiológica das novas constituições; a institucionalização da natureza normativa dos princípios jurídicos; a estruturação de um rol de princípios humanísticos e sociais imperativos, todos apontando para a centralidade da pessoa humana na ordem social, econômica e jurídica; o aprofundamento e sofisticação dos mecanismos democráticos da sociedade política e da sociedade civil; a extensão da ideia de Democracia para além do simples campo do Estado e de suas instituições, de maneira a fazê-la presente também no âmbito das instituições da vida social e econômica privada. (DELGADO, DELGADO, 2017, pg. 27)

À vista disso, o Estado Democrático de Direito manifesta-se com a junção dos direitos já existentes, e com a inclusão da dignidade da pessoa humana, propiciando a todos, a harmonização do direito.

A relação do Direito do Trabalho com a Constituição da República Federativa do Brasil foi um processo progressivo de implementação de novos direitos importantes no ramo do trabalho, a começar pela a Constituição de 1934, que implementou a greve; a instauração do princípio da unicidade sindical; a associação sindical, que posteriormente passou a ter legitimidade para agir e arrecadar contribuições de seus afiliado; a proibição de diferença salarial para o mesmo serviço; a implementação do salário mínimo; carga horaria diária; a proibição de trabalhos para menos de 14 (quatorze) anos; férias remuneradas; fundos de garantia de tempo de serviço; entre outros. Diante disso, pode-se dizer que fora essencial para estruturação dos preceitos fundamentais para a Constituição Federal de 1988.

1.1 O princípio da proteção do empregado

A aprovação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em 1943, fora um marco na legislação, quando a matriz principiológica dos artigos contidos, de forma intrínseca, constituiu a proteção ao trabalhador, como a hipossuficiência na relação de trabalho, os seus princípios e regras. Contudo, cumpre salientar que, a projeção normativa do Direito do Trabalho nasceu na vigência da Constituição de 1937, quando ainda não havia o princípio da proteção na relação trabalhista.

Posteriormente com a Constituição Federal de 1988, e sua abundância nos direitos fundamentais, virá para adaptar o bojo normativo da CLT.

É exatamente essa perspectiva constitucionalizada do Direito do Trabalho que assegura concretude ao sentido abstrato de dignidade no trabalho. Quer dizer: a dignidade no plano justralhista somente é aferida se, no cenário das relações de trabalho, forem concretizados direitos fundamentais em um processo dinâmico de inclusão do sujeito trabalhador. (MAGALHÃES, 2018, p. 227)

O princípio da proteção trata por equiparar o desequilíbrio que há entre a relação jurídica do empregado e empregador, resguardando a parte mais vulnerável e hipossuficiente. Dessa forma, este princípio parte da particularidade de toda a estruturação e peculiaridades das normas que contém no Direito Individual do Trabalho.

O princípio tutelar influi em todos os segmentos do Direito Individual do Trabalho, influenciando na própria perspectiva desse ramo ao se construir, desenvolver-se e atuar como direito. Efetivamente, há ampla predominância nesse ramo jurídico especializado de regras essencialmente protetivas, tutelares da vontade e interesses obreiros; seus princípios são fundamentalmente favoráveis ao trabalhador; suas presunções são elaboradas em vista do alcance da mesma vantagem jurídica retificadora da diferenciação social prática. Na verdade, pode-se afirmar que sem a ideia protetivo-retificadora, o Direito Individual do Trabalho não se justificaria histórica e cientificamente. (DELGADO, 2019, p. 234)

Uma parte da doutrina entende que, por se tratar de um princípio da proteção ao trabalhador, este servirá de orientação para todas as normas, princípios, uma vez que, traz ao empregado um trabalho digno.

Desse modo, o princípio tutelar não se desdobraria em apenas três outros, mas seria inspirador amplo de todo o complexo de regras, princípios e institutos que compõem esse ramo jurídico especializado. (DELGADO, 2019, p. 234)

No entanto, para os demais doutrinários, compreende que o princípio da proteção se estende a mais outros três princípios: *in dubio pro operário*, norma mais favorável e a condição mais benéfica.

O princípio *in dubio pro operário* permite que dentre as interpretações normativas, que prevaleça aquela que seja mais favorável para o empregado. Já no princípio da norma mais favorável, entende-se que havendo mais de uma norma para a aplicação sobre um caso concreto, que seja destacado a norma mais favorável ao trabalhador. Por fim, temos o princípio da condição mais benéfica, versa sobre as cláusulas contratuais do contrato de trabalho, que predomina a aplicação mais benéfica ao obreiro, mesmo que, sobrevenha uma norma da mesma matéria que seja

mais prejudicial. Isso decorre do princípio da segurança jurídica e do direito adquirido, salvaguardado na Constituição Federal de 1988.

Destarte, nota-se a importância que o princípio da proteção tem para o trabalhador, uma vez que resguarda a dignidade da pessoa humana no âmbito do trabalho, constatando o equilíbrio entre as partes a caminho da justiça social, com fulcro na atual Constituição.

1.2 O princípio da concorrência e da livre iniciativa

A livre iniciativa é um princípio constitucional fundamental de valorização do trabalho humano previsto duas vezes, expressamente, na Carta Magna, são os artigos 1º, IV (valores sociais do trabalho e a livre iniciativa) e 170, caput (ordem econômica). Contudo, vale dizer que este princípio encontra-se implícito em outros artigos da Constituição Federal, garantindo a liberdade do ser humano.

Os valores sociais do trabalho e a livre iniciativa garantem a todos um apreço social voltado ao desenvolvimento do trabalho e sua valorização. Como bem retrata Agra (2018), p.158: “a finalidade do trabalho não pode ser reduzida apenas à manutenção do cidadão e de sua família, mas ele também tem uma função social”. No entanto, no âmbito da ordem econômica, a livre iniciativa certifica qualquer exercício profissional voltado a atividade econômica, desde que, não seja expressamente ilegal.

Quanto à livre iniciativa, é fundamento que busca proteger o empreendedor, o micro, pequeno ou macroempresário contra práticas ilícitas, abusivas, que tenham por intuito restringir a competitividade do mercado, alijando de seu âmbito os empreendedores com estrutura econômica menos robusta. Os monopólios e oligopólios são, exemplificativamente, dois fenômenos econômicos contrários a este fundamento da República. (MOTTA, 2019, p. 198)

O sistema econômico do Brasil, adota uma postura de intervenção estatal mínima na ordem econômica, por isso, o princípio da livre concorrência, disposto no art. 170, IV, da Constituição Federal, que a propósito, nota-se semelhança com o princípio da livre iniciativa uma vez que, desdobra-se da liberdade de competir, de forma justa, no mercado de trabalho nas diversas atividades laborais e comerciais.

Livre concorrência: significa que todos os cidadãos podem participar das mais diversas atividades produtivas, livremente, em igualdade de condições, competindo para a conquista de novos mercados, o que veda a concorrência desleal, bem como a intervenção de órgãos públicos no sentido de

favorecimento de uma empresa ou de uma atividade em detrimento de outra. Representa também a liberdade de exercício de qualquer atividade econômica independentemente de autorização de quaisquer órgãos públicos, afora os casos dispostos em lei. (AGRA, 2019, p. 814)

O referido princípio já fora pauta de súmula, nº 646 do STF e súmula vinculante nº 49, com fulcro normativo na ordem econômica, para vedar ato municipal que restrinja a abertura de novos estabelecimentos comerciais do mesmo ramo de atividade. Nesse sentido, o ministro Marco Aurélio, por meio de decisão monocrática, findou o entendimento acerca do tema em comento:

“O que decidido pela Corte de origem conflita com precedentes do Plenário, muito embora relativos a farmácias. Prevaleceu a conclusão sobre o caráter simplesmente indicativo para o setor privado, tal como previsto no artigo 174 da Constituição Federal: Art. 174. Como agente normativo e regulador da atividade econômica, o Estado exercerá, na forma da lei, as funções de fiscalização, incentivo e planejamento, sendo este determinante para o setor público e indicativo para o setor privado. Confiram com o Recurso Extraordinário 199.517-3. Assim, não cabe ao Município, sob pena de olvidar o princípio constitucional da liberdade de iniciativa econômica, proibir a abertura de novo estabelecimento comercial similar ao existente dentro de uma distância de quinhentos metros. O procedimento acaba por criar uma verdadeira reserva de mercado, em desrespeito aos princípios contidos na Carta da República, especialmente o da livre concorrência. Nesse sentido o Verbete 646 da súmula deste Tribunal. 2. Ante os precedentes, conheço do extraordinário e o provejo para denegar a segurança.” [RE 438.485, rel. min. Marco Aurélio, dec. monocrática, j. 25-4-2011, DJE 83 de 5-5-2011.]

Dentro dessa linha de raciocínio adstrito ao tema, com a chegada das inovações tecnológicas dos aplicativos de transporte gerou dúvidas quanto a sua legalidade da sua atividade, tendo em vista a falta de regulamentação jurídica para tal exercício. Em face disso, alguns municípios do Brasil, por notar semelhança em atividades regulamentadas, a exemplo dos motoristas de taxi, passaram a fiscalizar e adotar medidas punitivas para os motoristas dos aplicativos de transporte.

Cabe destacar que, a Lei nº 12.587, de 3 de janeiro de 2012, que instituiu as diretrizes da política nacional de mobilidade urbana, pôde classificar os modos de transporte urbano para atualidade, incluindo no seu esboço normativo, o transporte privado individual de passageiros.

Destarte, após incertezas sobre sua legalidade, o STF reconheceu a inconstitucionalidade de leis municipais que proibiam o transporte individual remunerado de passageiros por motoristas particulares cadastrados em aplicativos, por compreender a violação dos princípios de ordem econômica. Diante disso, considerou o tema como repercussão geral:

Ementa: Direito Constitucional. Recurso Extraordinário. Proibição do uso de carros particulares para o transporte remunerado individual de pessoas. Presença de repercussão geral. 1. A decisão recorrida declarou a inconstitucionalidade de lei municipal paulistana que proibiu o transporte individual remunerado de passageiros por motoristas particulares cadastrados em aplicativos como Uber e Cabify. 2. Constitui questão constitucional relevante definir se a proibição ao uso de carros particulares para o transporte individual remunerado de passageiros viola princípios da ordem econômica. 3. Repercussão geral reconhecida. (RE 1054110 RG / SP - SÃO PAULO REPERCUSSÃO GERAL NO RECURSO EXTRAORDINÁRIO. Relator(a): Min. ROBERTO BARROSO)

Por fim, não restam dúvidas quanto ao amparo da Constituição Federal e seus princípios fundamentais em novos modelos de trabalho, para que não haja a monopolização. Se torna nítido também, a aplicação da livre iniciativa e livre concorrência nos aplicativos de transporte, uma vez que, garantiu a inconstitucionalidade na proibição da atividade.

2 O CONTRATO DE TRABALHO E A SUA FUNÇÃO SOCIAL

Atualmente podemos definir a celebração do contrato no Direito do Trabalho como um negócio jurídico com ato de vontade, tácito ou expresso, onde as partes compactuam com as obrigações e responsabilidades acerca da liberdade contratual. Este contrato deverá ser mediante pessoa natural ou jurídica, comprometendo-se a uma prestação pessoal, não eventual, onerosa e subordinada. Para tanto, as partes deverão possuir capacidade; o objeto do contrato deverá ser lícito; e o contrato deverá ser de forma regular.

Entretanto, o contrato de trabalho no antigo Código Civil em 1916, era denominado pelo os estudiosos como “contrato de locação de serviços”, pois, advinha de um Estado Liberal que sustentava o direito da autonomia entre as partes na relação contratual. Todavia, a CLT defendendo o Estado Social, redigiu em seu texto regimental o Art. 444 que ratificou a livre autonomia entre as partes na relação de trabalho, contudo, respeitando a diretrizes da proteção do trabalho.

Art. 444 - As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes. (CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO, 1943)

No arquétipo do Estado Democrático de Direito, decorrente da Constituição Federal 1988 e de seus princípios rígidos, o contrato deverá ter função social que

garantirá o acordo entre as partes, a dignidade da pessoa humana, a livre iniciativa e valores sociais do trabalho.

No sentido contemporâneo da dignidade da pessoa humana, afirma-se sua plenitude e sentido ético, como valor primário e básico da própria existência do ser humano e pressuposto dos direitos fundamentais. (WANDERLEY, 2009, p.107).

Destarte, a função social do contrato irá certificar que haja a manifestação da vontade entre as partes, visando os limites que os cercam, afim de promover o interesse de forma justa e equilibrada.

2.1 A relação de trabalho e relação de emprego

A formação da relação jurídica é um elo entre sujeitos, objeto e o negócio jurídico, originando-se uma série de obrigações e responsabilidades acerca de dispositivos e princípios. No Direito do Trabalho há duas denominações para esta relação, contudo, merece uma diferenciação pela sua distinção.

Na relação de trabalho atribui toda relação jurídica que tenha uma obrigação pessoal de fazer, correspondente a uma prestação de serviço a outrem. Dessa forma, toda relação de trabalho, poderá ser relação de emprego ou uma prestação autônoma e eventual. Nota-se, portanto, a inserção de diversos gêneros de trabalho.

Em outras palavras, podemos afirmar que toda a relação de emprego corresponde a uma relação de trabalho, mas nem toda relação de trabalho corresponde a uma relação de emprego. (SARAIVA, SOUTO, 2018, p. 35)

A relação de emprego poderá ser caracterizada pela sua configuração própria de obrigação pessoal de prestar serviço, de forma subordinada e não eventual, mediante valor monetário, e regulamentado pela as normas jurídicas elencadas na CLT.

2.2 Elementos caracterizadores da relação de emprego

A prestação de trabalho pode se valer por diversas formas, mas nem todas poderão ser consideradas como relação de emprego, e para qualificar esta relação basta conter cinco requisitos: a prestação de trabalho por pessoa física; a personalidade; a não eventualidade; a subordinação e por fim, a onerosidade. Vale dizer que sem esses requisitos coadunados, não haverá a concretização do vínculo.

A prestação de trabalho deverá ser atribuída a uma pessoa física, natural, uma vez que não há a possibilidade de uma pessoa jurídica ser trabalhador, mas tão somente empregador:

Os bens jurídicos (e mesmo éticos) tutelados pelo Direito do Trabalho (vida, saúde, integridade física e psíquica, segurança, igualdade em sentido substancial, bem estar, lazer, etc.) importam à pessoa física, não podendo, em grande parte, ser usufruídos por pessoas jurídicas. Assim, a figura do trabalhador há de ser, sempre, uma pessoa natural (DELGADO, 2019, p. 338).

Muito se confunde o requisito da pessoalidade com a prestação de trabalho por pessoa física, a vista disso, terá sua distinção quando for qualificada a singularidade da pessoa contratada. Basta dizer então que, não poderá ser substituído o trabalhador em função laboral. Toda via, ressalta-se que há possibilidade de substituí-lo se tal ato for legalmente prevista, a exemplo das férias, licenças, entre outros.

Na não eventualidade relaciona com a premissa da frequência laboral do empregado, a sua continuidade na relação de emprego. Portanto, o empregador deverá prestar seu serviço contínuo, havendo uma habitualidade na sua prestação, sucedendo a sua obrigação também de modo contínuo:

Não é necessário que os serviços sejam prestados diariamente. O importante é que haja a expectativa de retorno do empregado ao serviço, isto é, já se sabe que os serviços serão desenvolvidos em determinado dia, por determinada pessoa, e sua ausência acarretará prejuízos. O que caracteriza a habitualidade não é a prestação diária de trabalho, mas, sim, o sentido de permanência e de prolongamento no tempo que a prestação dos serviços tem. (ROMAR, 2018, p. 132)

A onerosidade é uma contraprestação do serviço prestado relacionado ao valor econômico a ser retribuído. Não se considera trabalho se não houver a contraprestação monetária. Faz-se mister dizer que, o pagamento da contraprestação de forma “in natura”, consiste em uma modalidade de remuneração de forma contrária a pecúnia, como alimentação, educação e habitação. Desse modo, quando o empregador obtiver duas modalidades de contraprestação, o modo pecuniário não poderá ser inferior à, no mínimo, 30% (trinta por cento):

Art. 82 - Quando o empregador fornecer, in natura, uma ou mais das parcelas do salário mínimo, o salário em dinheiro será determinado pela fórmula $S_d = S_m - P$, em que S_d representa o salário em dinheiro, S_m o salário mínimo e P a soma dos valores daquelas parcelas na região, zona ou subzona.
Parágrafo único - O salário mínimo pago em dinheiro não será inferior a 30% (trinta por cento) do salário mínimo fixado para a região, zona ou subzona. (CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO, 1943).

Por fim, temos a subordinação que necessitará da obediência na relação de trabalho. Esse requisito é considerado um dos mais importantes para caracterizar a relação entre o empregado e empregador. Nessa senda, é válido mencionar a Lei nº 12.551/2011 que alterou o art. 6º da CLT para dispor sobre os meios telemáticos e informatizados realizado pelo empregado a serviço do empregador, permitindo a caracterização do pressuposto da relação de trabalho por meio de subordinação jurídica, uma vez que há direitos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio.

No requisito da subordinação encontramos algumas dimensões. A dimensão clássica ou tradicional, que remeterá a servidão em que o trabalhador irá se comprometer em realizar as ordens a serem seguidas em atividades laborais. Já a dimensão objetiva, se dá com a interação do trabalhador com o objetivo fim da empresa através de seus serviços, e por fim, a dimensão estrutural compreende que, ainda que não haja diretamente ordens direcionada ao empregado, o trabalhador poderá está inserido na dinâmica da empresa.

2.2.1 A subordinação jurídica e a subordinação estrutural

Com novos aspectos políticos, sociais e econômicos, advindo da globalização, ocasionou a adequação de diversos âmbitos do Direito para salvaguardar os direitos individuais e coletivos preexistentes, a exemplo disso, o Direito do Trabalho fez aplicações da sua legislação e de seus princípios norteadores para a proteção do trabalhador, direcionado as novas formas de trabalho.

A subordinação jurídica surgiu em um contexto histórico de exploração do trabalhador, com o objetivo de servir como critério para a construção de um sistema de proteção social ao obreiro. Tal sistema foi plenamente eficiente durante muito tempo, tutelando os direitos de uma grande massa de trabalhadores formais, os quais celebravam seus contratos de trabalho e, por conseguinte, tinham suas atividades reguladas pelo Direito do Trabalho. (FRAGA, 2011, p. 47)

O conhecimento técnico da mão de obra anteriormente, derivava por parte do empregado e empregador, e desse último sujeito, provinha a necessidade intelectual da mão de obra para que se fizesse necessário a orientação e supervisão do empregado. Com novas modalidades de trabalhos derivadas da revolução tecnológica, nota-se a ocorrência de uma subordinação técnica invertida, uma vez que

o conhecimento técnico surge por parte, apenas, do empregado com expertise no ramo. Dessa forma, não há do que se falar em subordinação ou supervisão para essa classe de empregados.

Diante disso, o entendimento majoritário da doutrina e da jurisprudência prevaleceu que, o requisito da subordinação entre empregado e empregador, concretiza no momento que o empregado realiza suas funções laborais para a consumação do objetivo da empresa.

A subordinação estrutural substancializa a realização da atividade funcional do empregador, ou seja, a prestação do serviço na qual o obreiro realiza. Segundo Fraga (2011, p.50), “[...] A subordinação é encarada sob um prisma objetivo: ela atua sobre o modo de realização da prestação e não sobre a pessoa do trabalhador.”

Assim sendo, na subordinação estrutural é facultativo atribuição de ordens, sendo, tão somente, a incorporação do empregado na dinâmica, organização e estrutura da prestação de serviço na empresa.

(...) a par do prestador laborativo que, sem receber ordens diretas das chefias do tomador de serviços e até mesmo nem realizar os objetivos do empreendimento (atividades-meio, por exemplo), acopla-se, estruturalmente, à organização e dinâmica operacional da empresa tomadora, qualquer que seja sua função ou especialização, incorporando, necessariamente, a cultura cotidiana empresarial ao longo da prestação de serviços realizada (subordinação estrutural). (DELGADO, 2019, p. 353)

Sendo assim, para a concretização da subordinação estrutural basta a inclusão do obreiro na dinâmica da empresa, porém, no entendimento da concepção estruturalista, além de caracterização da inserção do empregado nas atividades laborais, deverá ser analisado o caso concreto para suprimir a possibilidade de trabalho autônomo, mesmo prestando atividade essencial.

Diante o exposto, fica evidente que a subordinação estrutural flexibilizou o seu conceito originário para adequar as novas atualidades de trabalho em face da proteção do trabalhador e a dignidade da pessoa humana.

3 OS EFEITOS ECONÔMICOS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Com o início da Revolução Industrial e o invento de máquinas a vapor, ocasionou a expansão de mão de obra barata e os direitos dos trabalhadores não eram prevalecidos fazendo com que sucateasse a educação, pois já não mais se

exigia a intelectualidade e sim o trabalho braçal do homem. Dessa forma, qualquer operário tornava-se capacitado para executar os serviços necessários.

Neste período de transformação do trabalho, os trabalhadores submetiam as condições de insalubridade devido a sua necessidade. Isso também se adequava para as crianças e mulheres que eram exploradas sem qualquer direito que os resguardassem. À vista disso, surge a necessidade da criação de novas leis para banir a exploração do homem com o homem.

Para Leite (2019), o direito do trabalho divide-se em período pré-histórico e período histórico. No período pré-histórico temos a escravidão, a servidão e a corporação. Contudo, frisa-se que ainda não havia o reconhecimento dos direitos do trabalho nessa época. Já no período histórico, haviam três causas que fez com que surgisse o Direito do Trabalho, são eles: a economia (com a revolução industrial), a política (com a intervenção do Estado na relação de emprego) e a jurídica (com um sistema de proteção de direitos).

Com as mudanças constantes na sociedade perante a evolução industrial e seus novos modelos de trabalho, surge a necessidade de ter uma pacificação na dignidade humana na relação de trabalho. Deste modo, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) fora criada a partir do Tratado de Versailles para que houvesse uma justiça social com a promoção da proteção mundial das relações de trabalho.

Todos os anos, no mês de junho, a Conferência Internacional do Trabalho elabora, aprova ou revisa as normas que se converterão em convênios (ou convenções) ou recomendações que dispõem sobre a regulamentação internacional em matéria de trabalho, seguridade social e outras, conexas, tendo por escopo central a universalização da justiça social (LEITE, 2019, p.1361)

Com a recorrência dos fatos desumanos no trabalho, surge a necessidade do Direitos Trabalhistas para que possa salvaguardar o mínimo de seus direitos, pacificando os conflitos entre empregado e empregador e para melhorar a condição social do indivíduo com os valores econômicos para inseri-lo ao acesso a riqueza.

No Brasil em 1943 foi aprovada a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) e a sistematização e consolidação das leis num único texto integrou os trabalhadores no círculo de direitos mínimos e fundamentais para uma sobrevivência digna. Além disso, proporcionou o conhecimento global dos direitos trabalhistas por todos os interessados, principalmente empregados e empregadores (CASSAR, 2017, p.19).

Ademais, com a evolução na sociedade e o acesso à tecnologia para as atividades laborais acarretando desemprego, houve a necessidade de flexibilização

nas leis trabalhistas com acordos coletivos entre o empregado e empregador com condições de direitos e deveres.

As ideias que cresceram foram no sentido de dar maior espaço à autonomia privada coletiva, para que, sem prejuízo da função tutelar reservada à lei, mostre se possível maior atuação das organizações sindicais. Para esse fim, a autocomposição entre os interlocutores sociais é priorizada para que através da mesma promovam os enlances jurídicos com base nos quais regerão as relações de trabalho. À falta de norma autocomposta, aplicam-se os dispositivos previstos pela lei. Essa modificação permitiu o desenvolvimento de um sistema modelado pelos próprios interlocutores sociais, em condições de se aproximar da realidade multiforme e cambiante sobre a qual atua, o que não foi possível alcançar através da rigidez e da artificialidade da lei. (NASCIMENTO, 2011, p. 158).

Portanto, com o reflexo das relações econômicas e sociais incidiu na flexibilização do Direito do Trabalho, acarretando novas normas regulamentadoras para que não haja a supressão dos direitos já conquistados e estabelecendo um incentivo para o mercado de trabalho.

3.1 A flexibilização e a precarização do trabalho moderno

Na constante evolução da sociedade encontra-se em paralelo o Direito, para que possa salvaguardar a dignidade da pessoa humana. Dito isso, diversos âmbitos do direito sofrem com impacto das transformações políticas, sociais e econômicas num corpo social. Em virtude da crise econômica e seu desacelerado desemprego, acaba por consequência a flexibilização e precarização do trabalho, uma vez que, o trabalhador em busca da sua subsistência, abre mão dos direitos adquiridos.

Atualmente, em virtude da crise econômica que está acontecendo no Brasil, o desemprego aumentou consideravelmente e isso tem causado certa insegurança jurídica nas relações trabalhistas, tendo em vista que muitos trabalhadores aceitam dispor de vários direitos por medo de perderem seu emprego. (CORREIA, 2016, p. 52)

A inovação tecnológica trouxe um novo modelo de trabalho com sua automação digital tornando-o mais rápido e mais produtivo, alavancando o sistema capitalista. Nesse aspecto, os aplicativos de transporte trouxeram para o trabalhador um sistema neoliberal para o novo mercado de trabalho.

Com o ingresso dos aplicativos de transporte, gerou questionamentos sobre o exaurimento dos direitos e garantias trabalhistas, mas também, a conquista da quebra do monopólio de um dos meios de transporte, o taxi:

“O denominado contexto da “uberização do trabalho” desde o início foi marcado por questionamentos e inquietações, onde determinadas correntes enaltecem o sistema UBER como meio alternativo de transporte, quebrando o monopólio até então existente dos proprietários das frotas de táxi. Por outro lado, concepções contrárias colocam o sistema UBER como a expressão máxima da expropriação dos direitos trabalhistas, retratando a absoluta ausência dos direitos e garantias legalmente constituídos.” (FERRER, OLIVEIRA, 2018, p. 191).

A grande quantidade de trabalhadores desempregados no mercado, decorrente da crise econômica, fez com que o avanço tecnológico direcionasse o homem as novas formas de trabalho, a vista disso, como consequência, gera a falta de uniformização de entendimentos jurídicos, por ser um tema atual e desconhecido. Nessa perspectiva, vale lembrar a década de 90 com a automação industrial, fora adotado alguns projetos para abertura do mercado no Brasil.

A desconsideração da proteção do trabalhador interfere no hipossuficiente, originando a precariedade dos direitos resguardados no Direito do Trabalho. Neste sentido, devemos rever os princípios constitucionais que valorizam o trabalho humano, garantindo os valores sociais do trabalho, e adequar os novos meios de trabalho para que seja salvaguardado os Direitos Trabalhistas, a parte hipossuficiente da relação.

Ante o exposto, conclui-se que, com o novo modelo de trabalho e diferentes entendimentos jurisprudenciais acerca do assunto, acarreta uma instabilidade jurídica no âmbito do trabalho, evidenciando a precariedade da modernidade em relação aos direitos trabalhistas, demandando um respaldo normativo para que não haja um lapso no Direito e conseqüentemente, uma ausência da segurança jurídica.

4 O IMPACTO DA EVOLUÇÃO SOCIAL E TENOLÓGICA NAS RELAÇÕES DE TRABALHO NO BRASIL

Por séculos o trabalho serve como uma forma de manutenção dos seres vivos e de sua sobrevivência. Em um outro momento histórico, as modificações na linha de produção industrial derivavam de mecanismos, matéria prima e o trabalho braçal do homem, no entanto, nota-se a mudança com a evolução nas relações de trabalho quando há uma transição da máquina substituindo o homem.

Segundo a concepção materialista da História, as transformações dos modos de produção existentes até então são produto do embate entre as forças produtivas e as relações de produção de um dado contexto histórico. As primeiras podem ser definidas como meios (instrumentos), objetos (matéria

prima) e força de trabalho (energia humana). (FERRER, OLIVEIRA, 2018, p. 180)

No transcorrer do século XX, a sociedade entra em um processo de globalização desenfreado, resultado das mudanças tecnológicas. Dito isso, visando uma produção rápida e econômica, foram implementadas máquinas que pudessem substituir a mão de obra de serviços de produção do homem, acarretando o desemprego e a crise estrutural.

No Brasil, a intensificação da automação industrial e o aumento do desemprego estrutural deu-se durante a década de 1990, período em que foram adotadas determinadas medidas com o objetivo da inserção do país no mercado mundial, como, por exemplo, o Plano Real e a abertura do mercado. Nota-se o aumento considerável da taxa de desemprego no final da década, momento em que as consequências da reestruturação produtiva no Brasil se evidenciaram. (FERRER, OLIVEIRA, 2018, p. 186)

O processo tecnológico ocorre para suprir a carência da sociedade atual, dessa forma é notório a mudança da sociedade como consequência tecnológica. Nesse sentido, o conhecimento de tais mecanismos tecnológicos são frutos do aprimoramento da inteligência do homem, fato natural do desenvolvimento humano.

Certo é que a tecnologia não antecipa sua época (ou a ultrapassa), simplesmente porque exprime e satisfaz as necessidades daquela sociedade em cada momento. O desenvolvimento do processo tecnológico está vinculado a um processo social (necessidade da sociedade da época), ou seja, "são as condições vigentes na sociedade, as relações entre os produtores, que ditarão as possibilidades de positivo ou negativo aproveitamento dos instrumentos e das técnicas". (CAVALCANTE, 2020, p. 125)

Diante ao fato exposto, a tecnologia traz como consequência mudanças na sociedade, sendo valorativas ou não, na forma de produção e serviço, e na forma modificadora da relação de trabalho. No âmbito do sistema capitalista, a tecnologia é um grande aliado para que haja uma produção mais quantitativa e que venha dispor menos valor monetário.

Há do que se falar na evolução positiva da tecnologia para a sociedade, mas não podemos esquecer que, por se tratar de uma produção tecnológica, retira-se o trabalho braçal que o homem produz, trazendo consigo, por um lado, o excesso no desemprego e, ou novos meios de trabalho.

(...) Em um mundo de poder, produção e mercadoria, o processo traz consigo efeitos negativos (v.g., desemprego, exclusão, concentração de renda e subdesenvolvimento) e cresce o sentimento de impotência diante dos

impasses, da instabilidade e da precariedade das conquistas. (CAVALCANTE, 2020, p. 129)

Para tanto, faz-se mister dizer que, com o aumento da tecnologia no âmbito laboral, origina-se o crescimento do desemprego acarretando a precarização do trabalho do trabalho humano culminado com a queda do custo da mão de obra.

Em outras palavras, ainda que o custo da mão de obra seja baixo em muitos países, os frutos da tecnologia estão, cada vez mais, com um custo reduzido, podendo, em alguns casos, ser inferiores ao salário anual de um único empregado. (CAVALCANTE, 2020 p. 131)

A evolução da tecnologia nos direciona para modificações da economia devendo o lado jurídico se adequar para que haja uma regulamentação e resguardo dos direitos da sociedade. No nosso contexto atual, após a reforma trabalhista o trabalho autônomo e informal estão cada vez mais frequentes.

Contudo, é indubitável que a tecnológica trouxe avanços para diversas áreas de trabalho, no tocante a auxiliar o trabalhador no seu exercício, todavia, teve relação direta no desemprego estrutural no começo do mais novo século, crescendo o trabalho informal.

Nota-se que, após as mudanças tecnológicas chegarem no campo do trabalho, trouxeram a desestabilidade laboral e suas garantias, acarretando para a parte hipossuficiente, o trabalhador, a sensação do detrimento dos direitos. Vale dizer que no Brasil este processo se encontra com o Direito Individual do Trabalho e com as novas formas contratuais de trabalho, evidenciando o da reforma trabalhista aprovada no ano de 2017.

No sentido dessa evolução, diferente do que antes já visto no trabalho, os aplicativos de transporte chegam para suprir a necessidade do monopólio de transporte até então existente, entretanto, não dispõe de quaisquer máquinas que possam substituir o trabalho humano, eles possuem uma ferramenta que proporciona o elo entre o motorista e o cliente, em virtude dos recursos sociais.

Uber não é proprietária direta das ferramentas e meios de produção (o automóvel, o celular), mas controla ferreamente a propriedade da capacidade de agenciar, de tornar viável a junção entre meios de produção, força de trabalho e mercado consumidor, sem intermediação de um “emprego”. A empresa detém, juntamente com outras grandes empresas ou proprietários, a propriedade dos recursos sociais de produção. (FONTES, 2017, p. 56)

Portanto, resta claro a evolução do trabalho cumulado à tecnologia e o seu enfrentamento com novas discussões acerca do Direito Trabalhista, por outro lado,

demonstra-se um grande avanço para a sociedade uma vez que trouxe benefícios, como a quebra de monopólio de transportes particulares, no entanto, o processo tecnológico não poderá ser desenfreado para que não haja a substituição e precarização do trabalho do homem no mercado, havendo um benefício amplo, entre sociedade e trabalho.

5 OS APLICATIVOS DE TRANSPORTE

Com novas ocorrências de modalidade de trabalho advindo do processo da globalização, e conseqüentemente as inovações tecnológicas, as novas implementações serviços do homem exigem do Direito a proteção do indivíduo nas relações de trabalho e a sua valorização do trabalho humano, com fulcro na Constituição Federal.

Resta por último indagar sobre a incoerência do atual modo de vida, criado a partir da exploração do trabalho humano e os princípios que compõem a Constituição Federal, passando pela crítica às inovações tecnológicas, segundo o modelo imposto internacionalmente a partir do final do século XX. Em outras palavras, unir o que até aqui foi dito, de forma crítica e construtiva, levando-se em conta o que constitucionalmente é garantido ao valor do trabalho humano, que se constitui no fundamento da República (artigo 1º, IV da C.F.). (FERRER, OLIVEIRA, 2018, p. 38)

Os aplicativos de transporte trazem consigo um novo marco de gerenciamento de trabalho com o auxílio da tecnologia. O funcionamento desses serviços ocorrem através da sua plataforma digital por meio de aplicativos, propiciando o intermédio entre, os motoristas cadastrados da empresa e os clientes que almejam os serviços ofertados. Portanto, não há o fornecimento de meios de produção, a exemplo dos automóveis para os motoristas cadastrados, contudo, obtêm a inteligência tecnológica que produz os recursos de produção. Vale destacar que, as empresas de aplicativos elaboram duas interfaces, uma para clientes e outro para motoristas.

É de se notar, como já mencionado neste presente artigo, que os aplicativos de transporte romperam um monopólio, até então existente, de transportes individuais, assegurado na livre concorrência, que trouxe um vasto benefício para a sociedade quando ofertada serviços de diversos valores. Por outro lado, a nova plataforma digital ampliou novas modalidades de trabalho, fazendo com que houvesse mudança significativa no contexto do Direito do Trabalho, quando fora pauta de diversas discussões acerca da relação de trabalho, da fiscalização, e da tributação.

Sem deixarmos de reconhecer os aspectos positivos da tecnologia, estamos convencidos de que as implementações tecnológicas não param de mudar as relações de trabalho, desencadeando também reflexos negativos, como as patologias decorrentes da intensificação do trabalho e o desemprego tecnológico em diversos setores da economia (CAVALCANTE, 2020, p. 136).

Entre os diversos aplicativos de transporte disponíveis atualmente, o que se destaca, com seu rápido crescimento e novos debates jurídicos acerca do tema, é o aplicativo UBER, sendo modelo para as demais plataformas do mesmo nicho. À vista disso, a denominação dada para os aplicativos de serviços é chamada de *uberização*³, conceituado em um novo mercado de trabalho que flexibilizou as relações trabalhistas por intermédio da tecnologia.

5.1 Trabalhador de aplicativo à luz do Direito do Trabalho

O aplicativo UBER, pioneiro dentre os demais do ramo de inteligência artificial de serviços de transporte individual, caracteriza os motoristas como “parceiros independentes”⁴. Todavia, embora a empresa faça a utilização dessa descrição dos motoristas, devemos fazer a caracterização jurídica por cinco elementos que definem o vínculo empregatício, estabelecido no nosso ordenamento jurídico. Cumpre dizer que, a ausência de um desses elementos, descaracteriza a relação de trabalho.

Para ser um motorista de aplicativo, deverá ser exercido por uma pessoa física e sem a possibilidade de compartilhamento da conta, ou seja, a personalidade é imprescritível, diante da singularidade do motorista.

É proibido compartilhar contas da Uber. Para usar qualquer app da Uber, você precisa se registrar e manter a conta ativa. Por motivos de segurança, não deixe que outra pessoa use sua conta e nunca compartilhe informações pessoais, como nome de usuário, senha e dados biométricos. (UBER, Código de Conduta da Uber, 2020)

O elemento da onerosidade é o valor econômico da contraprestação dos serviços ofertados. No caso em comento, a UBER disponibiliza cerca de 75% a 80% do valor de cada corrida feita, dessa forma, o recebimento do pagamento é feito através da empresa UBER, embora algumas corridas sejam pagas em dinheiro diretamente ao motorista, o valor é descontado nos demais serviços feitos ao longo

³ FONTES, Virginia. Capitalismo em tempos de uberização: do emprego ao trabalho. 2017, p.54.

⁴ UBER. Termos de uso. Disponível em <<https://www.uber.com/legal/pt-br/document/?name=general-terms-of-use&country=brazil&lang=pt-br>>.

do tempo. Ressalta-se que, os valores estipulados das corridas, são elaboradas pela empresa de aplicativo.

Dentre os termos e condições relacionados aos referidos serviços, está a reserva ao motorista do equivalente a 75% a 80% do valor pago pelo usuário, conforme consignado pelo e. TRT. (PROCESSO N° TST-RR-1000123-89.2017.5.02.0038. Data de Julgamento 07/02/2020. Relator Ministro: Breno Medeiros, 5ª turma)

O critério da habitualidade, também conhecida como “não eventual”, denota-se da frequência de trabalho que deverá ser de forma contínua. Portanto, a habitualidade do motorista ocorre através do acesso ao aplicativo para buscar clientes, sendo flexível o horário de cada motorista, podendo ser contínuo ou não, devendo ser analisado caso a caso.

Em uma análise superficial, a existência de habitualidade na relação entre a Uber e o motorista pode parecer questionável. Como a Uber não estabelece horários fixos de trabalho, a habitualidade pode, eventualmente, estar ausente na prestação de serviços à Uber. Entretanto, a ausência de habitualidade é exceção, e como tal deve ser comprovada no caso concreto. A Uber possui pleno controle do período laboral daqueles que trabalham em sua estrutura. (BABOIN, 2017, p.339)

Sob a análise dos processos entre motoristas e a empresa UBER, fica claro que os motoristas almejam a caracterização da subordinação, partindo do pressuposto de avaliações recebidas do aplicativo. Sobre isso, é sabido que a subordinação é caracterizada pela obediência do empregado a ordens dadas pelo o empregador. Destarte, como já aluído outrora no presente artigo, a evolução do trabalho gerou um novo tipo de subordinação, a subordinação estrutural, que independe de ordens dadas diretamente ao trabalhador, sendo assim, se caracterizando pela simples participação da dinâmica da empresa.

5.2 Entendimentos jurisprudenciais nacionais e internacionais acerca do Direito do Trabalho nos aplicativos de transporte

Idealizada em 2009 e fundada em 2010 em São Francisco nos Estados Unidos, o aplicativo UBER vem tomando notoriedade desde então. Chegando ao Brasil, em 2014⁵, causou grandes debates no âmbito jurídico, em especial no ramo do direito trabalhista. O principal debate acerca do tema, refere-se à proximidade do seu

⁵ UBER. Fatos e Dados sobre a Uber. <https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/>

exercício a relações de trabalho, sendo um assunto recorrente nos tribunais em todo o mundo.

Entre inúmeros processos existentes, a instabilidade jurídica é notória quanto o reconhecimento do vínculo trabalhista ainda é uma grande lacuna nos tribunais, uma vez que, há divergências entre os julgados. Em 5 de fevereiro de 2020, a 5ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho deu provimento no processo nº 1000123-89.2017.5.02.0038, para estabelecer a sentença que não reconheceu o vínculo emprego⁶, visando a autonomia no exercício que o motorista desempenhava, descaracterizando o elemento da subordinação.

Entretanto, ao contrário da conclusão adotada pelo acórdão regional, os elementos constantes dos autos revelam a inexistência do vínculo empregatício, tendo em vista a autonomia no desempenho das atividades do autor, a descaracterizar a subordinação. (PROCESSO Nº TST-RR-1000123-89.2017.5.02.0038. Data de Julgamento 07/02/2020. Relator Ministro: Breno Medeiros, 5ª turma)

Em contrapartida, pouco tempo após o julgamento do TST, em 2 de março de 2020 o Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região julgou procedente⁷ o processo nº 0021864-81.2017.5.04.0028, que reconheceu a relação de emprego entre motorista e a empresa UBER, com o entendimento que a subordinação é demonstrada através de alguns requisitos exigidos pela empresa, como a conta individual, e os valores estipulados a cada corrida pela empresa.

Ressalta-se que o fato da reclamada não exigir horários e dias pré-estabelecidos para trabalhar, tampouco a exigência de número mínimo de atendimentos, entre outros, não tem o condão de afastar a **subordinação** na relação entre as partes e que se revela através da exigência de documentos específicos, avaliações positivas, média de avaliações mínimas, padrões e requisitos necessários para se cadastrar no aplicativo (plataforma UBER), exigência das características do veículo a ser utilizado, existência de conta individual, estipulação do valor das "corridas", utilização de descontos e promoções, imposição de regras de forma unilateral ao motorista, entre outros. (Processo nº 0021864-81.2017.5.04.0028. Data de Julgamento 02/03/2020. Juiz Átila da Rold Roesler, da 28ª vara do Trabalho de Porto Alegre)

O debate sobre a relação entre motorista e a empresa Uber não ocorre apenas no Brasil. Em janeiro de 2020 entrou em vigor uma Lei na Califórnia⁸ que obriga a

⁶ Consultor Jurídico. Turma do TST nega vínculo de emprego entre Uber e motorista. <https://www.conjur.com.br/2020-fev-05/turma-tst-nega-vinculo-emprego-entre-uber-motorista>.

⁷ Justiça do Trabalho TRT 4ª Região (RS). Juiz reconhece vínculo de emprego de motorista com a Uber. < <https://www.trt4.jus.br/portais/trt4/modulos/noticias/293986>>.

⁸ Consultor Jurídico. Nova lei da Califórnia cria vínculo empregatício para motoristas de aplicativos. < <https://www.conjur.com.br/2019-set-13/california-cria-vinculo-empregaticio-motoristas-aplicativos>>.

Uber a contratar seus motoristas, cumprindo as normas jurídicas locais, como o salário mínimo e os demais benefícios. Além da Califórnia, o Reino Unido também reconheceu o vínculo, e reafirmou o entendimento em 2018 no Tribunal de Apelações⁹.

Diante o exposto resta claro a insegurança jurídica no Brasil diante da instabilidade de conjunção de julgados, cabendo um posicionamento para unificar o entendimento e garantir a segurança jurídica, os valores sociais do trabalho, com base na Constituição Federal.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Por todo o exposto, diante do cenário da constante mudança da nossa sociedade, proveniente das implicações tecnológicas, que ofertou automações digitais no ramo do trabalho, tornando-o mais produtivo e mais rápido do que o trabalho braçal, originando o desemprego e a crise estrutural diante da substituição do homem. Cumpre frisar que, a evolução tecnológica trouxe também vantagens ao ser humano, uma vez que propiciou a satisfação das necessidades da sociedade moderna. Por outro lado, possibilitou o trabalho informal e a queda do custo da mão de obra, fomentando a flexibilização do trabalho e conseqüentemente, a precarização, dado que, os direitos até então adquiridos, são aplicados com menos rigidez para que haja preservação do serviço prestado.

Destarte, o novo modelo laboral oriundo dos aplicativos de transporte, provocou debates acerca da atual modalidade de relação de trabalho e seu exaurimento de direitos e garantias trabalhistas. Todavia, é indubitável que os aplicativos de transporte são legais, pois está assegurado no princípio da livre iniciativa e livre concorrência, disposto na Constituição Federal de 1988. Entretanto, vale dizer que os aplicativos de transporte enfatizaram o sistema neoliberal no mercado de trabalho, em razão da sua informalidade e falta de regulamentação para que possa salvaguardar os direitos dos respectivos motoristas.

À vista disso, a insegurança jurídica, proveniente dos diferentes entendimentos jurisprudenciais, demonstra a precariedade e a instabilidade no âmbito do Direito, em

⁹ G1. Justiça reafirma vínculo trabalhista entre Uber e motoristas no Reino Unido. < <https://g1.globo.com/economia/tecnologia/noticia/2018/12/19/justica-reafirma-vinculo-trabalhista-entre-uber-e-motoristas-no-reino-unido.ghtml>>.

especial no âmbito laboral. Em consequência disso, a valorização do trabalho humano e o princípio da proteção do trabalhador, amparado pela Constituição Federal de 1988 e a Consolidações das Leis do Trabalho, que visa equiparar o desequilíbrio da relação laboral, resguardando a parte hipossuficiente, é inexplorado quando desconsiderado nas aplicações dos novos trabalhos, demandando um respaldo jurídico e normativo para amenizar a insegurança jurídica e precarização dos prestadores de serviços de aplicativo, em especial de UBER.

REFERÊNCIAS

AGRA, Walber de Moura. **Curso de Direito Constitucional** / Walber de Moura Agra.– 9. ed. Belo Horizonte: Fórum, 2018.

BABOIN, José Carlos de Carvalho. **Trabalhadores sob demanda: o caso Uber**. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, São Paulo, SP, v. 83, n. 1, p. 330-362, jan./mar. 2017. Disponível em <<https://hdl.handle.net/20.500.12178/106368>>. Acessado em 19 de outubro de 2019.

CASSAR, Vólia. **Direito do Trabalho**/ Vólia Bonfim Cassar. – 14º ed. Re., atual e ampl. - [3. Reimpr.] - Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2017.

CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **A 4ª revolução tecnológica: o desemprego tecnológico e os desafios para uma empresa sustentável**. Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Curitiba, PR, v. 9, n. 86, p. 126-142, mar. 2020. Acessado em 07 de maio de 2020. Disponível em <https://hdl.handle.net/20.500.12178/170770>.

CONSULTOR JURÍDICO. **Nova lei da Califórnia cria vínculo empregatício para motoristas de aplicativos**. Acessado em 30 de maio de 2020. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2019-set-13/california-cria-vinculo-empregaticio-motoristas-aplicativos>>.

CONSULTOR JURÍDICO. **Turma do TST nega vínculo de emprego entre Uber e motorista**. Acessado em 30 de maio de 2020. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2020-fev-05/turma-tst-nega-vinculo-emprego-entre-uber-motorista>.

CORREIA, Jéssica de Oliveira Alencar. **A precarização das relações de trabalho em virtude da crise econômica em face dos direitos fundamentais dos trabalhadores**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região, Brasília, DF, v. 20, n. 2, p. 49-54, dez. 2016. Acessado em 17 de maio de 2020. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/99907>. Acessado em 19 de maio de 2020.

DELGADO, Mauricio Godinho. **A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017** / Mauricio Godinho Delgado, Gabriela Neves Delgado. - São Paulo: LTr, 2017.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores — Mauricio Godinho Delgado. — 18. ed.— São Paulo : LTr, 2019.

FERRER, Walkiria Martinez Heinrich; OLIVEIRA, Lourival José de. **Uberização do trabalho sob a ótica do conceito de subordinação estrutural**. Revista Direito UFMS, Campo Grande, MS, v.4, n.1, p. 177 - 194 | jan./jun. 2018.

FONTES, Virgínia. **Capitalismo em tempos de UBERização: do emprego ao trabalho. Marx e o Marxismo** - Revista do NIEP-Marx, [S.l.], v. 5, n. 8, p. p. 45-67, jul. 2017. ISSN 2318-9657. Disponível em: <<http://www.niepmarx.blog.br/revistadoniep/index.php/MM/article/view/220/177>>. Acesso em: 11 de maio de 2020.

FRAGA, Cristiano. **Subordinação estrutural: um novo paradigma para as relações de emprego**. Revista eletrônica: acórdãos, sentenças, ementas, artigos e informações. Porto Alegre, v.7, n.126, 2011. Disponível em <https://siabi.trt4.jus.br/biblioteca/direito/doutrina/artigos/PDF%20-%20A/Revista%20Elet%C3%B4nica%20TRT%204/2011/Revista%20Elet%C3%B4nica%2020n.%20126_2011.pdf>. Acessado em 27 de outubro de 2020.

G1. **Justiça reafirma vínculo trabalhista entre Uber e motoristas no Reino Unido**. Acessado em 30 de maio de 2020. Disponível em: <<https://g1.globo.com/economia/tecnologia/noticia/2018/12/19/justica-reafirma-vinculo-trabalhista-entre-uber-e-motoristas-no-reino-unido.ghtml>>.

GOMES, Dinaura Godinho Pimentel. **A dignidade do trabalhador no cenário da globalização econômica**. v. 28, n. 49, p. 103–132, jan./jun., 2003. Disponível em <<http://www.trt9.jus.br/portal/arquivos/1482393>>. Acessado em 08 de outubro de 2019.

JUSTIÇA DO TRABALHO TRT 4ª REGIÃO (RS). **Juiz reconhece vínculo de emprego de motorista com a Uber**. Acessado em 30 de maio de 2020. Disponível em: <<https://www.trt4.jus.br/portais/trt4/modulos/noticias/293986>>.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho** / Carlos Henrique Bezerra Leite. – 11. ed. – São Paulo: Saraiva, 2019.

MAGALHÃES, Maria Lúcia Cardoso de. **O princípio da proteção e a Constituição de 1988 = Protection principle and the 1988 Constitution**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, Belo Horizonte, MG, v. 64, n. 98, p. 225-244, jul./dez. 2018. Disponível em <<https://hdl.handle.net/20.500.12178/154432>>. Acessado em 02 de abril de 2020.

MOTTA, Sylvio. **Direito Constitucional: Teoria, Jurisprudência e Questões** / Sylvio Motta. 27. ed. rev. e atual. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2018.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Novas tecnologias, Internet e relações no trabalho**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, Campinas, SP, n. 38, p. 45-52, jan./jun. 2011. Disponível em <<https://hdl.handle.net/20.500.12178/104600>>. Acessado em 19 de outubro de 2019.

ROCHA, Cláudio; PORTO, Lorena; ABAURRE, Helena. **A tutela jurídica do Crowdwork e do trabalho ON-DEMAND no direito brasileiro**. Revista Jurídica Eletrônica RTM - ISSN: 2447- 4509 | jan a jun de 2019 - nº 17.

ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do trabalho** / Carla Teresa Martins Romar ; coordenador Pedro Lenza. – 5. ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

SARAIVA, Renato, SOUTO, Rafael Tonassi. **Direito do Trabalho para Concursos Públicos**. – 20. Ed. – Salvador: Editora JusPodivm, 2018.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. **Aplicação das Súmulas no STF. Súmula 646.** Acessado em 06 de maio de 2020. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudencia/menuSumarioSumulas.asp?sumula=1525>.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. **Jurisprudência. Repercussão Geral.** Acessado em 07 de maio de 2020. Disponível em: <http://stf.jus.br/portal/jurisprudencia/listarJurisprudencia.asp?s1=%28RE%24%2ESCLA%2E+E+1054110%2ENUME%2E%29+OU+%28RE%2EPRCR%2E+ADJ2+1054110%2EPRCR%2E%29&base=baseRepercussao&url=http://tinyurl.com/y4of2zpy>.

UBER. **Código de Conduta da Uber.** 2020. Acessado em 30 de maio de 2020. Disponível em: <https://www.uber.com/legal/en/document/?name=general-community-guidelines&country=brazil&lang=pt-br>

UBER. **Código de Conduta da Uber.** 2020. Acessado em 30 de maio de 2020. Disponível em: <https://www.uber.com/legal/en/document/?name=general-community-guidelines&country=brazil&lang=pt-br>

UBER. **Fatos e Dados sobre a Uber.** Acessado em 30 de maio de 2020. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/>

WANDERLEY, Maria do Perpétuo Socorro. **A dignidade da pessoa humana nas relações de trabalho.** Revista do Tribunal Superior do Trabalho, Porto Alegre, RS, v. 75, n. 3, p. 106-115, jul./set. 2009. Disponível em <https://hdl.handle.net/20.500.12178/13637>. Acessado em: 13 de abril de 2020



Relatório gerado por: gabrielbarcala@hotmail.com

Arquivos	Termos comuns	Similaridade
OS APLICATIVOS DE TRANSPORTE À LUZ DO DIREITO DO TRABALHO BRASILEIRO - TCC de Manuela Corrêa Guerra. Pronto.pdf X http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/uber-quinta-turma-afasta-reconhecimento-de-vinculo-de-emprego-de-motorista	75	0,86
OS APLICATIVOS DE TRANSPORTE À LUZ DO DIREITO DO TRABALHO BRASILEIRO - TCC de Manuela Corrêa Guerra. Pronto.pdf X https://www.conjur.com.br/2019-set-13/california-cria-vinculo-empregaticio-motoristas-aplicativos	47	0,52
OS APLICATIVOS DE TRANSPORTE À LUZ DO DIREITO DO TRABALHO BRASILEIRO - TCC de Manuela Corrêa Guerra. Pronto.pdf X https://www.conjur.com.br/2020-fev-05/turma-tst-nega-vinculo-emprego-entre-uber-motorista	44	0,51
OS APLICATIVOS DE TRANSPORTE À LUZ DO DIREITO DO TRABALHO BRASILEIRO - TCC de Manuela Corrêa Guerra. Pronto.pdf X https://pt.wikipedia.org/wiki/Uber	42	0,37
OS APLICATIVOS DE TRANSPORTE À LUZ DO DIREITO DO TRABALHO BRASILEIRO - TCC de Manuela Corrêa Guerra. Pronto.pdf X https://headtopics.com/br/news-in-8598101114-398	17	0,18
OS APLICATIVOS DE TRANSPORTE À LUZ DO DIREITO DO TRABALHO BRASILEIRO - TCC de Manuela Corrêa Guerra. Pronto.pdf X https://www.trt4.jus.br/portais/trt4	11	0,12
OS APLICATIVOS DE TRANSPORTE À LUZ DO DIREITO DO TRABALHO BRASILEIRO - TCC de Manuela Corrêa Guerra. Pronto.pdf X https://www.trt4.jus.br/portais/trt4/modulos/noticias/298777	11	0,12
OS APLICATIVOS DE TRANSPORTE À LUZ DO DIREITO DO TRABALHO BRASILEIRO - TCC de Manuela Corrêa Guerra. Pronto.pdf X https://www.trt4.jus.br/portais/trt4/modulos/noticias/todas/0	7	0,08
OS APLICATIVOS DE TRANSPORTE À LUZ DO DIREITO DO TRABALHO BRASILEIRO - TCC de Manuela Corrêa Guerra. Pronto.pdf X https://www.trt4.jus.br/portais/trt4/consulta-rapida	6	0,07
OS APLICATIVOS DE TRANSPORTE À LUZ DO DIREITO DO TRABALHO BRASILEIRO - TCC de Manuela Corrêa Guerra. Pronto.pdf X https://www.trt1.jus.br	4	0,04