



**UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA – UNB
TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO – TST**

KLEBER SOARES DE ARAÚJO

**ANÁLISE DA RELAÇÃO CONTRATUAL DOS
MOTORISTAS DA EMPRESA UBER SOB O PRISMA DOS
ELEMENTOS QUE CARACTERIZAM A RELAÇÃO DE EMPREGO
NO DIREITO DO TRABALHO.**

BRASÍLIA

2017



**UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA – UNB
TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO – TST**

KLEBER SOARES DE ARAÚJO

**ANÁLISE DA RELAÇÃO CONTRATUAL DOS
MOTORISTAS DA EMPRESA UBER SOB O PRISMA DOS
ELEMENTOS QUE CARACTERIZAM A RELAÇÃO DE EMPREGO
NO DIREITO DO TRABALHO.**

Trabalho de conclusão de curso de pós-graduação, em forma de artigo científico, apresentado à Universidade de Brasília – UNB e ao Tribunal Superior do Trabalho – TST como requisito à obtenção do grau de especialista em Direito Constitucional do Trabalho, sob a orientação do Professor Doutor Wilson Theodoro Filho.

BRASÍLIA

2017

Resumo

Este trabalho abordou a relação jurídica existente entre os motoristas e a empresa Uber. A análise partiu do estudo dos elementos caracterizadores da relação de emprego constantes no art. 3º da CLT. Para tanto, foi necessário explicar o funcionamento da empresa Uber e as suas características, além de explicitar o modelo de negócio predominante na sua estrutura. Além disso, foi feita uma abordagem da realidade dos fatos em relação às atividades exercidas pelos motoristas, sob o prisma dos elementos que caracterizam o vínculo de emprego. O resultado demonstrou que a tese adotada pela empresa, quanto ao seu modelo de negócio e, também, quanto à relação jurídica dos seus motoristas, não coincide com o que efetivamente ocorre no mundo dos fatos. Verificou-se que a Uber é uma das maiores empresas de transporte individual de passageiros do mundo. E também, que a relação entre a empresa e os seus motoristas é a de vínculo de emprego.

Palavras-Chaves: Uber; economia compartilhada; disrupção; relação de emprego.

SUMÁRIO

| | |
|-------------------------------------|-----------|
| INTRODUÇÃO | 4 |
| UBER..... | 5 |
| ECONOMIA COMPARTILHADA | 10 |
| RELAÇÃO DE EMPREGO | 15 |
| CONCLUSÃO..... | 27 |
| REFERÊNCIAS | 29 |

INTRODUÇÃO

Diante do cenário contemporâneo das relações de trabalho, é de suma importância atentar-se para as novas modalidades laborais que surgem do avanço tecnológico. As relações jurídicas advindas dessa inovação merecem atenção especial dos operadores do direito e, em particular, do Direito do Trabalho, que tem papel fundamental na solução de possíveis lides.

O ordenamento jurídico brasileiro nada mais é do que um conjunto de normas jurídicas, divididas por matérias, dentre as quais se encontra o ramo do Direito do Trabalho. Essa especialidade do Direito estuda, além de outros institutos jurídicos, as relações de trabalho e os seus efeitos perante a sociedade.

Em sua essência, o Direito do Trabalho apresentará de forma bastante abrangente questões relevantes e respostas acerca do tema proposto. Para isso, reuniu-se neste trabalho dados e informações com o propósito de responder ao seguinte questionamento: é possível compreender que tipo de relação jurídica há entre a empresa Uber e os seus motoristas, partindo-se do estudo dos elementos caracterizadores da relação de emprego do Direito do Trabalho?

Para responder a essa pergunta, discorreremos acerca da empresa Uber, do seu funcionamento. Como ela opera de fato no mercado. De que forma ela se sustenta economicamente. Abordaremos o modelo de negócio adotado pela Uber, e, por fim, detalharemos as atividades exercidas pelos motoristas, com base nos elementos da relação empregatícia (pessoa física, personalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação) e, conseqüentemente, a relação existente entre motoristas e Uber.

Apesar das várias controvérsias envolvendo novos mecanismos de utilização de mão de obra decorrentes da inovação tecnológica, é possível regulamentar as relações de trabalho desse novo modelo de exploração laboral, tendo em vista que as normas de Direito do Trabalho existentes respondem de forma satisfatória a essa nova forma de exploração da força de trabalho.

UBER

Segundo o que a própria empresa descreve, a sua criação se deu em 2009 em São Francisco, Califórnia, por Garret Camp e Travis Kalanick, após uma experiência que eles tiveram em uma viagem para a Europa. Eles estavam em Paris participando de um evento de tecnologia e empreendedorismo e passaram pela dificuldade de encontrar um táxi. Então, diante da necessidade, surgiu a ideia: por que não criar um serviço de motorista particular utilizando o celular?

Voltaram para os Estados Unidos e fundaram a empresa que se chamava UberCab: um aplicativo para *smartphone* em que era possível solicitar um carro informando a localização do passageiro através do GPS. Inicialmente a proposta era oferecer um serviço semelhante a um táxi de luxo com carros executivos (MELO, 2015). Em 2011, a empresa iniciou sua expansão no território norte-americano e em 2012, internacionalmente.

A empresa chegou ao Brasil no primeiro semestre de 2014, antes da copa do mundo. Iniciou suas operações na cidade do Rio de Janeiro, e logo depois passou a atender às cidades de São Paulo, Belo Horizonte e Brasília. Hoje atua em mais de 43 cidades do Brasil e em mais de 530 cidades espalhadas pelo mundo (UBER, 2017).

A Uber auto define-se como uma plataforma tecnológica criada para *smartphones* que permite estabelecer uma conexão entre motoristas profissionais (dispostos a compartilhar o uso de veículos subutilizados) a usuários interessados em contratá-los, orientando-se pelos princípios da economia colaborativa:

Para utilização dos serviços da Uber, o usuário instala o aplicativo em seu *smartphone* e realiza um cadastro, fornecendo: nome, telefone celular, e-mail, idiomas e informações de um cartão de crédito. Ao abrir o aplicativo, o usuário pode visualizar um mapa do local onde pode ajustar sua localização. Por meio do GPS, o aplicativo Uber associa o passageiro solicitante a motoristas mais próximos e estima o tempo de espera. O preço estimado para a viagem pode ser visualizado antes de confirmar o pedido de transporte. Após confirmar a localização exata, o aplicativo contata o outro lado da plataforma, os motoristas. Uma vez aceita a viagem, o passageiro recebe as informações sobre o motorista e seu

automóvel, podendo acompanhar o deslocamento do carro no mapa do aplicativo. Na chegada do carro, o usuário é avisado por mensagem de texto. (AZEVEDO, PONGELUPPE, MORGUILIS, & ITO, 2015, p. 3).

A empresa não possui frota de veículos e sustenta que não há motoristas contratados. Ela os define como empreendedores individuais que utilizam a plataforma em sistema de economia compartilhada. Para se tornar um “motorista parceiro”, o condutor deve atender várias exigências, como:

- ter idade mínima de vinte e um anos;
- possuir carteira nacional de habilitação definitiva com a observação: Exerce Atividade Remunerada;
- apresentar atestado de antecedentes criminais. (O Tribunal Superior do Trabalho firmou entendimento, no julgamento do Incidente de Recursos de Revista Repetitivos sobre o tema “certidão negativa de antecedentes criminais”, no sentido de que a exigência de certidão de antecedentes criminais, por parte dos empregadores, caracteriza dano moral, independentemente de o candidato à vaga de emprego ser ou não admitido, salvo em algumas situações)¹;

¹ Informativo do TST nº 156. SUBSEÇÃO I ESPECIALIZADA EM DISSÍDIOS INDIVIDUAIS. Incidente de Recursos de Revista Repetitivos. “Tema nº 0001 - Dano moral. Exigência de Certidão Negativa de Antecedentes Criminais”. A SBDI-I, por maioria, definiu as seguintes teses jurídicas para o Tema Repetitivo nº 0001 - DANO MORAL. EXIGÊNCIA DE CERTIDÃO NEGATIVA DE ANTECEDENTES CRIMINAIS: I. Não é legítima e caracteriza lesão moral a exigência de Certidão de Antecedentes Criminais de candidato a emprego quando traduzir tratamento discriminatório ou não se justificar em razão de previsão de lei, da natureza do ofício ou do grau especial de fidúcia exigido; II. A exigência de Certidão de Antecedentes Criminais de candidato a emprego é legítima e não caracteriza lesão moral quando amparada em expressa previsão legal ou justificar-se em razão da natureza do ofício ou do grau especial de fidúcia exigido, a exemplo de empregados domésticos, cuidadores de menores, idosos ou deficientes (em creches, asilos ou instituições afins), motoristas rodoviários de carga, empregados que laboram no setor da agroindústria no manejo de ferramentas de trabalho perfurocortantes, bancários e afins, trabalhadores que atuam com substâncias tóxicas, entorpecentes e armas, trabalhadores que atuam com informações sigilosas; III. A exigência de Certidão de Antecedentes Criminais, quando ausente uma das justificativas de que trata o item II, supra, caracteriza dano moral in re ipsa, passível de indenização, independentemente de o candidato ao emprego ter ou não sido admitido. Vencidos, parcialmente, no item I, os Ministros

- ter um veículo de acordo com os modelos preestabelecidos;
- fornecer o documento de Certificado de Licenciamento e Registro do Veículo;
- contratar um seguro de acidentes pessoais de passageiros;
- ter acesso a um iPhone 4S ou mais recente, ou um dispositivo Android rodando a versão 5.0 ou mais recente;
- ter o cadastro aprovado pela Uber.

Os automóveis também são credenciados pela Uber, devendo atender a vários requisitos alusivos à segurança, luxo e conforto. Dentre os serviços oferecidos pelo aplicativo, os mais conhecidos são o UberBLACK e o UberX. Esses serviços se diferenciam pelo padrão dos veículos que são oferecidos. A empresa define o UberBLACK como serviço luxuoso de alto nível (UBER, 2017). Os veículos exigidos nessa categoria devem ser do tipo sedan ou SUV, na cor preta, quatro portas, ar condicionado, cinco lugares e bancos de couro. O *site* do aplicativo disponibiliza uma relação das marcas, modelos e ano dos veículos que podem fazer parte dessa categoria. O UberX é composto por carros populares, que devem atender às seguintes exigências: o modelo do veículo deve ser do ano de 2008 ou superior, quatro portas, ar condicionado e cinco lugares.

A fixação dos valores das corridas é totalmente controlada pela empresa. Os motoristas não dispõem de qualquer oportunidade de negociar os preços com os passageiros.

O valor das corridas é calculado através do próprio aplicativo, que gera uma estimativa de preço, antes mesmo de o cliente fazer a solicitação, com base em fatores como a distância a ser percorrida e o tempo de viagem, tendo

João Oreste Dalazen, Emmanoel Pereira e Guilherme Augusto Caputo Bastos; e, no item II, os Ministros Augusto César Leite de Carvalho, relator, Aloysio Corrêa da Veiga, Walmir Oliveira da Costa e Cláudio Mascarenhas Brandão. Quanto ao item III, restaram vencidos, parcialmente, os Ministros João Oreste Dalazen, Emmanoel Pereira e Guilherme Augusto Bastos e, totalmente, os Ministros Aloysio Corrêa da Veiga, Renato de Lacerda Paiva e Ives Gandra Martins Filho. TST-IRR-243000- 58.2013.5.13.0023, SBDI-1, rel. Min. Augusto César Leite de Carvalho, red. p/ acórdão Min. João Oreste Dalazen, 20.4.2017.

em vista as informações repassadas previamente por cada cliente, atinentes a sua localização e destino (SARMENTO, 2015, p. 2). Tem-se também o preço dinâmico, que pode se elevado ou reduzido pelo aplicativo, a qualquer momento. Para isso acontecer, basta que a demanda de passageiros esteja alta. De acordo com a Uber, se a demanda de passageiros estiver alta, o preço dinâmico aumentará os valores de modo gradual. Para os passageiros, o preço dinâmico ajuda a garantir a disponibilidade rápida de um veículo. Para os motoristas, o preço dinâmico aumenta os valores das viagens para fornecer um ganho adicional. Este multiplicador de preço dinâmico se aplica à base, ao tempo e à distância do preço de viagem (PEREIRA, 2016).

Maria Cecília Máximo Teodoro faz duras críticas quanto ao modelo do preço dinâmico adotado pela Uber. Para ela, o preço dinâmico é:

uma ferramenta de controle da demanda, pelo qual a Uber manipula, livremente, sem nenhuma interferência estatal, a lei da oferta e da procura, exercendo um controle sem freios sobre o mercado de transporte de passageiros, podendo incorrer, inclusive, na prática de Dumping, [...]. Ademais, o preço dinâmico afronta os direitos dos consumidores, os passageiros, e, principalmente demonstra que a suposta autonomia dos motoristas da Uber não se concretiza na realidade operacional da empresa, sequer quanto ao que mais lhe importa – o retorno financeiro. (TEDODORO, D'AFONSECA & ANTONIETA, 2017).

Os pagamentos são realizados por meio do cartão de crédito, previamente cadastrado no aplicativo, ou por meio de dinheiro.

O motorista fica 80% (oitenta por cento) do valor cobrado por viagem e a empresa com 20% (vinte por cento), na categoria UberBLACK. Na UberX, o motorista fica com 75% (setenta e cinco por cento) e a empresa com 25% (vinte e cinco por cento).

Todos os custos da prestação do serviço ficam a cargo dos motoristas, como combustível, manutenção do veículo, seguros, impostos e taxas de licenciamentos, além das regalias servidas aos passageiros, como água e balas.

A permanência dos motoristas na plataforma depende das avaliações anônimas que estes recebem dos usuários após o término de cada viagem, por meio de um sistema de pontuação, que varia de zero a cinco estrelas. Caso o motorista tenha uma média de avaliação menor que 4,6 estrelas, pode ser

descredenciado pela Uber. De acordo com a empresa, esse é um dos mecanismos utilizados para controlar a qualidade dos serviços.

Em sua página oficial, a Uber oferece aos seus motoristas o Guia do Parceiro 5 Estrelas, que contém diversas instruções. Dentre elas, estão:

- ✓ não se atrasar quando aceitar uma solicitação;
- ✓ fazer a rota mais eficiente, utilizando aplicativos especializados ou a sugestão do cliente;
- ✓ manter o carro limpo, sem odores e vestir-se profissionalmente;
- ✓ manter o carro sempre com as revisões e o seguro em dia;
- ✓ dirigir de maneira segura e prudente;
- ✓ fornecer pequenas regalias como carregador de celular, garrafas d'água, guloseimas;
- ✓ abrir a porta do veículo para o passageiro;
- ✓ ajudá-lo com a sua bagagem;
- ✓ manter conversas educadas, profissionais e respeitosas com os passageiros;
- ✓ não discutir com o passageiro e ser simpático.

A Uber qualifica seus parceiros como trabalhadores autônomos, livres para exercer suas atividades da forma que melhor lhe convir. Isso fica claro na propaganda do seu *site* “A Uber precisa de parceiros como você. Dirija com a Uber e ganhe dinheiro como autônomo. [...]. Seja seu próprio chefe e seja pago dirigindo em seu próprio horário.” (UBER, 2017). De acordo com Paulo Furquim de Azevedo, Leandro Simões Pongeluppe, Maria Clara de A. Morgulis e Nobuiuki Costa Ito (2015), “Os motoristas parceiros são autônomos [...] – não estão sujeitos a ordens, possuem liberdade para definir quando e por quanto tempo trabalhar, e deles não se exige exclusividade.”

Por outro lado, o Procurador do Trabalho Rodrigo de Lacerda Carelli afirma que os motoristas parceiros são, na verdade, empregados da Uber:

O Uber é, na prática, a forma mais completa do novo modelo de exploração de trabalhadores, no qual o controle se dá por programação, *inputs* e *outputs*. O Uber, empresa, controla o tipo de carro, a forma de conduzir, modo de se portar, uniforme e a tarifa a ser cobrada. Tem total controle dos trabalhadores por meio do sistema de “cenouras e porrete”, ou seja, por meio de prêmios e castigos. Controla o quantitativo de mão de obra disponível, por meio de premiações para o trabalho em momentos de pouca oferta. A faceta do porrete

também se apresenta: os trabalhadores não podem negar corridas e são desligados do sistema se não obtiverem certa nota pelos clientes do Uber. (CARELLI, 2016).

A Uber constantemente muda a nomenclatura quando se refere aos seus motoristas, ora chamando-os de “parceiros”, ora de “clientes” e outras vezes de “contratantes”. Independentemente do nome adotado pela empresa, o fato é que a principal responsável pelo faturamento bilionário da Uber é a força de trabalho despendida por seus motoristas.

A empresa fatura sobre o percentual pago de cada corrida, ou seja, são os passageiros que pagam pelo serviço de transporte, são os usuários quem são realmente os clientes ou contratantes da Uber, não os seus motoristas, como ela afirma.

Apesar de a Uber não ser a única empresa que ofereça esse tipo de serviço no Brasil, conectar motoristas e passageiros por meio de um aplicativo, este trabalho limitar-se-á ao estudo dessa empresa, devido ao grande destaque que é dado a ela na mídia e ao seu porte, que em 2016 chegou a ser avaliada em mais de 60 bilhões de dólares (EXAME, 2016).

ECONOMIA COMPARTILHADA

Segundo Dias (2016), a Economia Compartilhada é um novo conceito de economia/consumo, que surgiu nos últimos anos, principalmente em países desenvolvidos, baseado no compartilhamento dos bens de consumo e na produção compartilhada. Como bem nos assegura Novais (2015), a Economia Compartilhada é a mudança nos hábitos dos consumidores, que dividem, compartilham o uso (ou a compra) de bens e serviços, criando uma nova categoria de consumo, o colaborativo.

Para Botsman e Rogers (2011, p. XIV), a Economia Compartilhada aproveita a ociosidade dos bens de consumo e redireciona-os para outro lugar, interconectando o possuidor do bem com potenciais consumidores. Para esses autores, esse tipo de economia permite que:

[...] as pessoas, além de perceberem os benefícios enormes do acesso a produtos e serviços em detrimento da propriedade, economizem dinheiro, espaço e tempo, façam novos amigos e se tornem cidadãos ativos novamente. Redes sociais, redes inteligentes e tecnologias em tempo real também estão conseguindo superar modos ultrapassados de hiperconsumo, criando sistemas inovadores baseado no uso compartilhado, como acontece com carros e bicicletas. (BOTSMAN e ROGERS, 2011, p. XIV).

Infere-se dessa citação que essa nova forma de mercado está ligada a uma nova matriz da relação de consumo na economia. Evidencia-se que esse novo mercado pode ser utilizado para compartilhar ou redistribuir produtos ou serviços de uma empresa ou de um indivíduo.

A economia compartilhada ou colaborativa funciona da seguinte forma: compartilham-se bens ociosos, partilhando o uso da propriedade com pessoas que não querem deter a coisa, querem apenas usufruir da sua utilidade por um determinado período de tempo. As pessoas querem pagar pelo benefício do produto ou serviço e o que eles podem oferecer para elas, sem ter que possuir o produto/serviço definitivamente.

Botsman e Rogers demonstram que a economia colaborativa está muito ligada à mudança de comportamento:

Consumo colaborativo não tem nada a ver com compartilhamento forçado e educado. Pelo contrário, ele coloca em vigor um sistema em que as pessoas dividem recursos sem perder liberdades pessoais apreciadas e sem sacrificar seu estilo de vida. (BOTSMAN e ROGERS, 2011, p. XIX).

A Economia Compartilhada possibilita a criação de redes locais ou mundiais de novos consumidores que compactuam os mesmos interesses. Pessoas preocupadas em dividir a propriedade dos seus bens, em um novo ciclo de consumo consciente. Esse tipo de relação, com pessoas desconhecidas, que é ao mesmo tempo comercial e pessoal, é a base da economia colaborativa.

Logo, é importante compreender que esse tipo de economia é fruto dos avanços e mudanças culturais que a sociedade contemporânea está vivendo. A humanidade está envelhecendo em um mundo cada vez mais colaborativo, e esse fenômeno de comportamento está se transformando em um novo modelo

econômico, que em dado momento o indivíduo é o fornecedor e em outro já é o consumidor.

Assim, a Economia Compartilhada destaca-se no cenário atual como um novo marco da relação de consumo na economia mundial, em que o consumismo exacerbado difundido durante o Século XX e início do XXI cede lugar ao compartilhamento de bens e serviços. Esse novo modelo torna-se disruptivo em relação ao modelo tradicional de comercialização.

A palavra *disrupção* surge na economia para expressar as inovações que rompem com o processo tradicional de produção e reprodução de bens e serviços. A economia disruptiva altera o modelo econômico previamente existente, quebrando seu curso estático.

Esse modelo econômico ocorre quando uma descoberta ou uma nova estratégia de mercado abre novos cenários para o futuro desenvolvimento de um produto ou a melhoria de um produto já existente (MENDONÇA, 2009).

A economia disruptiva geralmente é propiciada pelos avanços tecnológicos, mas nem toda inovação tecnológica é disruptiva, assim como nem toda *disrupção* provem necessariamente da tecnologia.

Gustavo Gauthier (2016, p. 12), conforme citado por Maria Cecília Máximo Teodoro, Thaís Cláudia D'Afonseca e Maria Antonieta Fernandes (2017), aponta que as inovações disruptivas são concebidas a partir do atendimento de três condições: a) identificação de uma necessidade do consumidor que não estava sendo satisfeita até o momento por nenhum produto ou serviço ou a solução de um problema que até o momento não tinha saída; b) a concepção de um novo modelo sustentável que permita lucros e financiamentos; e c) a criação de uma solução ou de novos negócios que não existiam antes e que crie vantagem competitiva sustentável ao longo do tempo.

Resumidamente, pode-se afirmar que toda inovação disruptiva, por definição, abala as estruturas sociais e econômicas previamente existentes.

Assim, a empresa Uber, ao fomentar o rápido desenvolvimento do seu modelo de negócios por todas as cidades atendidas por seus serviços, começou a alterar o *status quo* do mercado de transporte individual de passageiros, impactando a modalidade preexistente desse tipo de transporte, que era feita exclusivamente por meio de táxis licenciados pelo poder público. Os taxistas, que detinham o monopólio da prestação desse serviço (transporte

individual de passageiros), passaram a enfrentar a concorrência de um novo modelo de negócio, que tem regras bastante distintas do modelo adotado pelos taxistas.

Para Márcio Toledo Gonçalves, Juiz do Trabalho Titular da 33ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte, as tecnologias com potencial disruptivo abrem um campo extraordinário de acumulação de capital ao provocarem o naufrágio dos concorrentes que, a partir do estabelecimento de um novo padrão tecnológico, provocam a obsolescência dos demais concorrentes. Ele complementa, citando o economista austríaco Joseph Schumpeter, afirmando que o modelo disruptivo alinha-se ao conceito de destruição criativa.

O termo destruição criativa foi cunhado pelo escritor Joseph Schumpeter. Para esse autor, a destruição criativa era a essência do sistema econômico, ou como ele descreveu, fato essencial do capitalismo (BLANCO, 2015).

A destruição criativa explica os efeitos que as inovações produzem no mercado. Quando algo novo chega para substituir o que antes era dominante, começa todo um novo ciclo, que vai se renovar novamente no futuro, quando essa novidade se tornar obsoleta, e o seu monopólio for quebrado. Para Schumpeter, a economia capitalista anda em ciclos e quando uma crise aparece, são as inovações e as mudanças de paradigmas que conduzem a um novo ciclo de prosperidade:

[...] a expressão destruição criativa demonstra o constante processo de criação, que leva o empresário à ascensão em razão da descoberta de uma nova tecnologia ou da combinação inovadora dos meios de produção, em seguida os lucros com a inovação se estabilizam para sofrer uma queda, quando a tecnologia que já se tornou tradicional e foi copiada é destruída por uma nova invenção ou combinação. (TEODORO, D'AFONSECA & ANTONIETA, 2017).

Na destruição criativa, a inovação é continuada e faz parte do ciclo dinâmico da economia, que gera desenvolvimento quando realiza novas combinações dos meios de produção, atendendo as seguintes condições: que as combinações sejam conduzidas por empresas novas que, geralmente, não surgem das que já estão no mercado e que as novas combinações valem-se de meios de produção das combinações antigas e não de meios de produção que se encontravam ociosos na economia (OLIVEIRA, 2014, p. 108).

A empresa Uber é uma *start up*² que não surge das tradicionais empresas de transporte público ou privado, nem das cooperativas de táxi, mas se põe como a principal concorrente dessas.

A Uber faz do transporte individual de passageiro algo diferente ao revolucionar a forma de prestação desse tipo de serviço. Ela alia o tradicional transporte urbano às novas tecnologias, suprimindo a demanda reprimida da população, que deseja se deslocar com agilidade, de maneira fácil, rápida, descomplicada, mais barato e mais seguro, sem utilizar o serviço de transporte público ou os serviços de táxi, apenas com alguns toques na tela do *smartphone*.

A professora Maria Cecília Máximo Teodoro afirma que a Uber é o mais puro e transparente exemplo da destruição criativa, concebida como mola mestra do sistema produtivo capitalista contemporâneo (TEODORO, D'AFONSECA & ANTONIETA, 2017).

A Uber se reveste do conceito de economia compartilhada para fugir da regulamentação estatal, das leis trabalhistas e dos riscos inerentes da atividade econômica.

A economia compartilhada parte da ideia do consumo consciente e colaborativo, intermediado por um terceiro. Na maioria das vezes, a tecnologia vem para viabilizar o intercâmbio entre as pessoas, aquelas que detêm o bem ou o serviço e aquelas que querem usufruir diretamente desse bem ou serviço. Esse tipo de economia também é conhecido como economia *peer to peer* (de pessoa para pessoa).

Para compreendermos melhor a diferença entre a economia *peer to peer* e a economia *peer to business* (de pessoa com o negócio) aplicada pela empresa Uber, cabe aqui transcrever os esclarecimentos apresentados pela Prof.^a Maria Cecília Máximo Teodoro:

² André Telles, autor da obra “O empreendedor viável: uma mentoria para empresas na época da cultura *start up*”, define ***start up*** como um empreendimento resultante de um modelo de negócios inovador, escalável e flexível o suficiente para sofrer alterações durante o processo de desenvolvimento, lançamento e maturação do negócio, com grande investimento de capital humano e intelectual, equilibrando custos e resultados financeiros de modo a permitir o sucesso dos empreendedores. (TELLES, André; MATOS, Carlos. O empreendedor viável: uma mentoria para empresas na época da cultura *start up*. Rio de Janeiro: LeYa, 2013).

[...] para que este tipo de negócio seja considerado compartilhado ou colaborativo, este intermediário não pode lucrar sobre o trabalho alheio, podendo sim lucrar com a venda do aplicativo, com a disponibilização do espaço na nuvem, com o número de acessos à sua plataforma, com a venda de espaço para publicidade [...]. A partir do momento em que intermediação existe pura e simplesmente para lucrar através do trabalho de quem presta o serviço, tal característica torna-se inconciliável com a ideia de compartilhamento ou de colaboração ou de negócio de pessoa para pessoa, tornando-se um modelo de *peer to business* – de pessoa com o negócio [...]. (TEODORO, D'AFONSECA & ANTONIETA, 2017).

A Uber foge do escopo do sistema de economia compartilhada. Ela se vale do seu aplicativo para conectar quem quer o serviço de transporte individual de passageiro a quem quer oferecê-lo. A Uber não faz o simples papel de intermediadora, a fim de propiciar o consumo consciente que é pregado pela economia colaborativa. Ela extrai o seu lucro explorando o serviço do seu prestador, cobrando a percentagem do motorista por cada viagem que ele realiza. Como exposto na citação, o modelo de negócio adotada pela empresa Uber é o *peer to business*, sistema esse que é inconciliável com a ideia colaborativa em que ela se auto declara fazer parte.

Pelo que foi exposto, pode-se inferir que o modelo de negócio adotado pela empresa Uber se aproxima mais do sistema disruptivo, da destruição criativa, do que da economia compartilhada.

RELAÇÃO DE EMPREGO

A figura jurídica da relação de emprego destaca-se pela cumulação de alguns elementos, que estão expressos no art. 3º da CLT: pessoa física, pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação.

Para o Prof. Mauricio Godinho Delgado, a relação de emprego caracteriza-se pela prestação de trabalho de uma pessoa física a outrem, distinguindo dos demais tipos de relações jurídicas que, em princípio, não encontram amparo na legislação justrabalhista. Para esse autor:

A caracterização da relação empregatícia é, portanto, procedimento essencial ao Direito do Trabalho, à medida em

que propiciará o encontro da relação jurídica básica que deu origem e assegura desenvolvimento aos princípios, regras e institutos justralhistas e que é regulada por esse ramo jurídico especial. É procedimento com reflexos no próprio Direito Processual do Trabalho, uma vez que este abrange, essencialmente, as lides principais e conexas em torno da relação de emprego [...]. (DELGADO, 2014, p. 289).

Partindo dessa citação, pode-se inferir que a relação de emprego é aplicada nas relações jurídicas entre o trabalhador e o tomador de serviço, tendo como ramo balizador o Direito do Trabalho.

É importante frisar que relação de emprego não se confunde com relação de trabalho. Esse último é o gênero que entre as suas várias espécies encontra-se a relação de emprego. Ou seja, o emprego será sempre uma forma de trabalho, mas nem todo trabalho será considerado emprego.

Partindo dessa premissa, utiliza-se o vínculo empregatício da relação de emprego para diferenciar o tratamento normativo que lhe é atribuído em relação às demais relações jurídicas existentes no mundo do trabalho, como, por exemplo, o trabalho autônomo, o trabalho eventual, o estágio, o trabalho avulso, o voluntário e outras modalidades. O Direito do Trabalho adota um tratamento diferenciado com relação aos atores, empregado/empregador, que participam de uma relação de emprego.

Pelas ideias abordadas até aqui, resume-se a relação jurídica empregatícia como resultado de um negócio jurídico que em um dos lados está a figura do empregado, pessoa natural, que presta serviço de forma pessoal, subordinada e não eventual a um empregador, que compõem o outro lado da relação, que pode ser uma pessoa física ou jurídica, ou ainda um ente despersonalizado, que contrata um empregado assumindo os riscos da atividade econômica. Como contraprestação da utilização da sua mão de obra, o empregado recebe uma remuneração.

Ainda, para o autor Mauricio Godinho Delgado:

O que distingue a relação de emprego, o contrato de emprego, o empregado, de outras figuras sociojurídicas próximas, repita-se, é o modo de concretização dessa obrigação de fazer. A prestação laborativa há de se realizar, pela pessoa física, pessoalmente, subordinadamente, com não eventualidade e sob o intuito oneroso. Excetuado, portanto, o elemento fático-jurídico pessoa física, todos os demais pressupostos referem-se ao processo (*modus operandi*) de realização da prestação laborativa. (DELGADO, 2014, p. 367).

Nesse sentido, o instituto da relação de emprego permite diferenciar o negócio jurídico existente entre aquele que presta o serviço e o tomador do serviço, de modo que, também, possibilita compreender o tipo de relação de trabalho presente. Logo, é importante compreender que as relações de emprego e, de certa forma, as laborais, em razão de estar alicerçada na realidade, estão umbilicalmente ligadas às modificações econômicas, políticas e sociais implementadas na sociedade. Além do mais, é bastante claro que as revoluções tecnológicas causam grande impacto e fortes mudanças no desenvolvimento concreto, real, das relações entre empregado e empregador.

Diante disso, demonstra-se que a relação de emprego como negócio jurídico visa dar uma maior proteção ao trabalhador, garantindo-lhe, por meio dos princípios protetores da legislação trabalhista, direitos constitucionalmente assegurados que foram conquistados ao longo da história.

Para que se configure uma relação de emprego, o negócio jurídico deve observar alguns elementos essenciais. Esses elementos estão caracterizados no art. 3º da CLT, em conjunto com o art. 2º.

Esses requisitos próprios, segundo Garcia (2010), são "a prestação de serviços por pessoa física, com personalidade, de forma não eventual, subordinada e com onerosidade".

Mauricio Godinho Delgado também nos ensina que:

Os elementos fático-jurídicos componentes da relação de emprego são cinco: a) prestação de trabalho por pessoa física a um tomador qualquer; b) prestação efetuada com personalidade pelo trabalhador; c) também efetuada com não eventualidade; d) efetuada ainda sob subordinação ao tomador dos serviços; e) prestação de trabalho efetuada com onerosidade. (DELGADO, 2014, p. 291).

Tendo como base esses requisitos, analisa-se se a relação contratual entre os motoristas e a empresa Uber, considerando as atividades concretas realizadas pelos motoristas, enquadra-se numa relação de emprego.

O primeiro elemento a ser averiguado é a prestação do serviço por pessoa física.

A própria palavra trabalho, segundo o Professor Mauricio Godinho Delgado, já denota, necessariamente, atividade realizada por pessoa natural, de modo que o vocábulo "serviços" abrange obrigação de fazer, que pode ser

realizada tanto por pessoa física quanto jurídica. Levando isso em consideração, a pactuação e a concretização de serviços por pessoa jurídica afasta a relação jurídica que se estabelece na relação de emprego.

Por isso, apenas o empregador é que pode ser pessoa física ou jurídica, ao contrário do empregado, que sempre será uma pessoa física.

Atualmente, a Uber admite os motoristas diretamente, sem a intermediação ou a necessidade de um CNPJ. A empresa utiliza os motoristas, pessoas físicas que ficam à disposição para realizar a condução de passageiros, para a efetivação de sua atividade-fim.

Assim, a Uber explora diretamente a mão de obra dos motoristas para a consecução do seu negócio, o transporte individual de passageiros.

Ao se examinar a pessoalidade, Mauricio Godinho Delgado (2014) afirma que "o fato de ser o trabalho prestado por pessoa física não significa, necessariamente, ser ele prestado com pessoalidade".

O empregador, ao contratar um empregado, leva em consideração todas as suas qualidades e aptidões pessoais. Por essa razão, o empregador espera ver executando o serviço o empregado que ele contratou, e não outra pessoa designada pelo empregado. Luciano Martinez nos esclarece a pessoalidade de forma muito objetiva:

No conceito de "pessoalidade" existe, portanto, a ideia de intransferibilidade, ou seja, de que somente uma específica pessoa física, e nenhuma outra em seu lugar, pode prestar o serviço ajustado. Assim, toda vez que se verificar que, contratualmente, um trabalhador pode ser substituído por outro no exercício de suas atividades, não estará ali presente um contrato de emprego, mas sim ajuste contratual diverso. (MARTINEZ, 2012, p. 62).

No caso da Uber, a empresa possui um sistema de cadastro que efetiva aqueles que trabalharão como motoristas. Ao ser selecionado pela empresa, o trabalhador obtém acesso individualizado ao aplicativo Uber na versão motorista. Esse cadastro limita a prestação do serviço (transporte individual de passageiros) pelo carro e motorista previamente identificados, caracterizando, assim, a impossibilidade de substituição da mão de obra sem o consentimento da empresa. É o que dispõe o próprio sítio da empresa:

Os termos e condições da Uber não permitem o compartilhamento das contas dos motoristas parceiros. O uso da sua conta por outro motorista se constitui como um sério

problema de segurança. Se soubermos que um motorista não corresponde ao perfil do motorista parceiro exibido pelo aplicativo do passageiro, a conta será suspensa imediatamente e ficará pendente para investigação. (Disponível em: <<https://help.uber.com/h/1d93388d-cf19-408f-9c41-743dbdd34d44>>. Acesso em 19 de julho de 2017).

Verifica-se que há seleção e controle dos motoristas que trabalham para a empresa, que não podem se fazer substituir no exercício da sua função. Assim explicou Guilherme Telles, executivo da Uber no Brasil, numa entrevista para o Blog da PSafe:

Os motoristas parceiros passam por um processo rigoroso de checagem de documentos e de antecedentes criminais. Desenvolvemos um método em duas etapas que inclui checagem de antecedentes criminais nos níveis estadual e federal. Nosso protocolo de segurança inclui também checagens contínuas das informações e condições dos veículos. (...). Além disso, passageiros e motoristas parceiros avaliam uns aos outros e podem comentar sobre sua experiência com o serviço no final de cada viagem. Revisamos regularmente esse feedback e, por meio deste processo, somos capazes de criar e manter um ambiente seguro para ambos. Somente motoristas que mantêm notas altas permanecem na plataforma. (Disponível em: <<http://www.psafe.com/blog/entrevista-guilherme-telles-executivo-uber-no-brasil/>>. Acesso em 19 de julho de 2017).

Esse sistema de controle e avaliação dos motoristas demonstra a personalidade na estrutura operacional da Uber, tornando-se um método de controle dos seus trabalhadores, controle esse que só é possível quando há a personalidade na prestação do serviço, como é o caso dos motoristas da Uber.

Quanto ao elemento da não eventualidade ou habitualidade, seguindo a mesma diretriz exposta pelo Professor Mauricio Godinho Delgado, que sistematiza, no seu livro Curso de Direito do Trabalho, os principais conceitos e teorias sobre o instituto da não eventualidade da seguinte forma: teoria de evento, teoria dos fins do empreendimento e teoria da fixação jurídica ao tomador de serviços.

Com relação às teorias apresentadas, pondera o referido autor:

A doutrina, por sua vez, construiu distintas teorizações com o fim de precisar com maior clareza o exato sentido do elemento fático-jurídico da não eventualidade. Essa riqueza de formulações não impede, entretanto, o relativo impasse produzido pela escolha isolada de qualquer dessas teorizações elaboradas: e que cada uma das teorias sobre a noção de

eventualidade pode produzir resultados concretos distintos em face de situações empíricas examinadas pelo operador jurídico. A conduta mais sensata, nesse contexto, é valer-se o operador jurídico de uma aferição convergente e combinada das distintas teorias em cotejo com o caso concreto estudado, definindo-se a ocorrência ou não da eventualidade pela conjugação predominante de enfoques propiciados pelas distintas teorias. (DELGADO, 2014, p. 287).

De acordo com a teoria do evento, considera-se eventual o trabalhador admitido na empresa em virtude de um determinado e específico fato, acontecimento ou evento, ensejador de certa obra ou serviço. Seu trabalho para o tomador terá a duração do evento esporádico ocorrido (DELGADO, 2014). Mozart Victor Russomano (1990, p. 12), conforme citado por Delgado (2014, p. 289), diz que os fatos revelarão se a tarefa do trabalhador na empresa é eventual ou permanente.

A teoria dos fins do empreendimento informa que a eventualidade ocorre quando o trabalhador é chamado a realizar tarefa não inserida nos fins normais da empresa — tarefas que, por essa mesma razão, serão esporádicas e de estreita duração (DELGADO, 2014). A aferição da não eventualidade dos serviços prestados há de ser feita tendo em vista os fins normais da empresa.

E por último, a teoria da fixação jurídica ao tomador de serviços. Essa teoria afirma que será eventual o trabalhador que não se fixar a uma fonte de trabalho, enquanto empregado é o trabalhador que se fixa numa fonte de trabalho. Eventual não é fixo. Empregado é fixo.

Bom, depois de passar pelas teorias da não eventualidade, vamos analisá-las sob o enfoque deste trabalho. A habitualidade entre os motoristas e a Uber é um dos pontos bem questionáveis para a configuração da relação de emprego, pois a empresa não estabelece horários fixos de trabalho, nem muito menos define quais dias da semana deve ser prestado o serviço.

Antes de entrar na análise propriamente dita, se faz necessário desmistificar alguns pontos enfatizados pela Uber quanto ao caráter autônomo, assim taxado pela empresa, empregado aos seus motoristas.

Primeiro mito que deve ser desconstruído é o de que a habitualidade não se caracteriza pela configuração de horários fixos e/ou predeterminados de trabalho. Segundo, para a sua caracterização, não há a necessidade do labor

diário para o empregador. Se a prestação é descontínua, mas permanente, deixa de haver eventualidade.

Feitas essas ponderações, analisaremos o *modus operandi* da Uber utilizando-se a teoria da eventualidade, combinada com a teoria dos fins do empreendimento.

Cabe aqui transcrever um trecho do artigo do jurista Márcio Toledo Gonçalves, publicado na Revista LTr em março de 2017, em que ele esclarece a não eventualidade sob o enfoque da teoria da eventualidade:

[...]. Os motoristas cadastrados no aplicativo atendem à demanda intermitente pelos serviços de transportes. Não há que se falar em labor decorrente de fato esporádico ou fortuito na medida em que o transporte é, na realidade dos fatos, o seu objetivo social. Outro ponto significativo resultante do conjunto probatório fornece elementos que apontam para a existência de exigência, ainda que muitas vezes veladas, de que os motoristas fiquem em atividade de forma sistêmica. O depoimento de S. A. de A., ex-coordenador de operações da Uber é nesse sentido: “(...) se o motorista ficar mais de um mês sem pegar qualquer viagem, o motorista seria inativo; que seria fácil voltar a ficar ativo, se fosse à empresa e manifestasse interesse; que eram enviados e-mails, como o caso dos sticks acima citados, para que o motorista “ficasse com medo” e voltasse a se ativar na plataforma; que como gestor tinha por meta incentivar os motoristas a estarem ativos.” (...). Nesta mesma toada é o depoimento de C.S.F.: “que recebeu um e-mail que não se lembra a data dizendo que se não fizesse pelo menos uma viagem no prazo de uma semana, seria excluído da plataforma, mas não houve a exclusão.” (GONÇALVES, 2017).

Infere-se dessa citação que a habitualidade é uma exigência da Uber imposta aos seus motoristas, que se utiliza de ameaças para manter o maior número possível de motoristas ativos na sua plataforma.

Sob o ponto de vista da teoria dos fins do empreendimento, fica ainda mais evidente a habitualidade dos seus motoristas. Já discutimos anteriormente qual é o fim social da empresa: se ela é apenas uma plataforma tecnológica que faz a interligação entre usuários e motoristas ou se é uma das mais modernas empresas de transportes de passageiros do mundo. Já sabemos a resposta.

Levando em consideração não ser eventual o trabalhador chamado a desenvolver suas obrigações para os fins normais da empresa, tem-se que é

indiscutível a estreita correspondência entre as atividades dos motoristas com os fins do empreendimento da Uber (serviço de transporte de passageiros).

A onerosidade, segundo a autora Vólia Bomfim Cassar (2015), nada mais é do que vantagens recíprocas. O empregador recebe os serviços e, o empregado, o respectivo pagamento.

Vale destacar que o contrato de trabalho é um contrato bilateral, sinalagmático e oneroso, que envolve um conjunto diferenciado de prestações e contraprestações recíprocas entre as partes. Essa onerosidade é traduzida pelo pagamento de salário em pecúnia ou em utilidade. Não há contrato de emprego gratuito, assevera CASSAR (2015).

Os motoristas da Uber recebem de acordo com as viagens realizadas. Segundo Márcio Toledo Gonçalves, a Uber conduz, de forma exclusiva, toda a política de pagamento do serviço prestado, seja em relação ao preço por quilometragem rodada e tempo de viagem, às formas de pagamento ou às promoções e descontos para usuários. Assim, a empresa calcula o montante a ser pago pelo passageiro e transfere uma parte desse valor ao motorista.

Desse modo, fica claro que o motorista é remunerado pela Uber, e não pelo passageiro. Todos os pagamentos dos usuários (passageiros) são transferidos para a Uber, que remunera os seus motoristas semanalmente com base nos dados de deslocamentos de viagens realizadas.

Assim, não resta dúvida de que a prestação de serviço realizada pelo motorista constitui-se numa relação onerosa.

E por fim, a subordinação, que é considerada por muitos autores do Direito do Trabalho como o requisito de maior relevância dentre os elementos caracterizadores da relação de emprego.

Para o Prof. Mauricio Godinho Delgado, a subordinação é o elemento principal de diferenciação entre a relação de emprego e as diversas modalidades de trabalho autônomo que surgem no mundo contemporâneo.

Esse autor conceitua a subordinação como uma "situação jurídica derivada do contrato de trabalho, pela qual o empregado compromete-se a acolher o poder de direção empresarial no modo de realização de sua prestação de serviços". (DELGADO, 2014, p. 303).

Vólia Bomfim Cassar afirma que "a subordinação nada mais é que o dever de obediência ou estado de dependência na conduta profissional, a

sujeição às regras, orientações e normas estabelecidas pelo empregador inerentes ao contrato, à função, desde que legais e não abusivas". (CASSAR, 2015, p. 266).

A subordinação vem se adequando e se ajustando ao longo dos anos em decorrência das alterações que ocorreram, e que ainda ocorrem, no mundo do trabalho. Com relação a esses fenômenos, o professor Mauricio Godinho Delgado destaca três dimensões da subordinação: a clássica, a objetiva e a estrutural. Ele pondera que a conjugação dessas três dimensões da subordinação, que não se excluem, evidentemente, mas se complementam com harmonia, permite suplantar as recorrentes dificuldades de enquadramento dos fatos novos do mundo do trabalho ao tipo jurídico da relação de emprego, retomando-se o clássico e civilizatório expansionismo do Direito do Trabalho (DELGADO, 2014, p. 314).

A subordinação clássica deriva do contrato de trabalho, no qual o trabalhador compromete-se a acolher o poder de direção empresarial no tocante ao modo de realização da atividade laborativa. (DELGADO, 2014, p. 305). Uma característica marcante dessa dimensão é a intensidade de ordens do tomador de serviços sobre o respectivo trabalhador. É a mais comum e recorrente modalidade de subordinação.

A objetiva é a que se manifesta pela integração do trabalhador nos fins e objetivos do empreendimento do tomador de serviços, ainda que afrouxadas as amarras do vínculo empregatício. (DELGADO, 2014, p. 306).

Para a subordinação estrutural, não tem relevância se o trabalhador harmonizou-se ou não aos objetivos do empreendimento (subordinação objetiva), tampouco importa se o trabalhador recebe ordens diretas da sua chefia (clássica). A subordinação estrutural se expressa:

pela inserção do trabalhador na dinâmica do tomador de seus serviços, independentemente de receber (ou não) suas ordens diretas, mas acolhendo, estruturalmente, sua dinâmica de organização e funcionamento. (DELGADO, 2014, p. 306).

Para a autora Tatiana Guimarães Ferraz Andrade, a proposta da subordinação estrutural é alargar, tornar mais abrangente o conceito de subordinação, aplicando critérios que vão além da visão tradicional (ANDRADE, 2014).

Com base nesse suporte teórico, faz-se a análise da subordinação praticada pela empresa Uber.

Analisando-se a relação existente entre a empresa e os seus motoristas, evidencia-se a presença da subordinação clássica.

Os motoristas estão sujeitos às ordens sobre o modo de desenvolvimento da prestação dos serviços, e também a controles contínuos. De acordo com os critérios da empresa, os motoristas devem trajar roupas sociais, abrir a porta do carro para o passageiro, manter o ar condicionado ligado durante as viagens, oferecer água, guloseimas, ter guarda-chuva no porta malas do carro, está com o carro limpo e sem odores; além disso, é vedado ao motorista ter alguma propaganda no carro, buscar passageiro com outra pessoa no interior do veículo; também é proibido ao motorista entregar cartões pessoais aos passageiros ou combinar viagens diretamente com os viajantes.

Ademais, de acordo com o código de conduta da Uber, que pode ser consultado no seu sítio eletrônico, é proibido recusar o embarque de animais condutores de deficientes visuais, fazer uso de álcool ou drogas enquanto dirige ou fazer perguntas pessoais aos passageiros, além de outras proibições (UBER, 2017).

Partindo-se dessas regras impostas pela empresa, fica bastante claro que a Uber exerce o seu poder regulamentar sobre os seus trabalhadores, que caso sejam desrespeitados, pode ocasionar punições aos motoristas, que vão desde o bloqueio temporário do aplicativo até a perda do acesso à plataforma, conforme explica um ex-motorista da Uber, em seu depoimento no Inquérito Civil nº 001417.2016.01.000/6, instaurado no Ministério Público do Trabalho da 1ª Região:

(...) que não podem entregar cartão para cliente dentro do carro, que isso implica em falta grave com punição de bloqueio; que no caso do passageiro reportar alguma conduta grave por parte do motorista, o motorista teria a plataforma bloqueada; que confirmada a falta, o motorista seria bloqueado;

Corroborando a tese da punição aplicada pela Uber, destaca-se aqui o depoimento de um ex-coordenador de operações da Uber no mesmo inquérito:

(...) se o motorista ficasse com média entre 4,4 e 4,7, tomaria os “ganchos” (de dois dias a cada vez) e teria nova

chance, até três vezes, antes de ser desativado; que se ficasse com média abaixo de 4,4 era desativado diretamente (...).

Além das restrições impostas aos motoristas por causa de suas condutas, a empresa também se utiliza dessa mesma faceta para impedir que os trabalhadores recusem viagens, conforme se extrai da declaração do mesmo ex-coordenador ao Ministério Público:

(...) que também havia a hipótese de um bloqueio temporário (“gancho”) que ocorria quando o motorista não aceitava mais do que 80% das viagens e esses ganchos eram progressivos, ou seja, 10 minutos, 2 horas e até 12 horas off-line, ou seja, bloqueado; que esse gancho era automático do sistema e não passava por qualquer avaliação humana (...).

A empresa, por meio dos seus algoritmos de controle, detém a fiscalização e o poder de decisão, que prescindem da intervenção humana, para uso disciplinar. Aqui cabe transcrever uma passagem bastante interessante a respeito do controle realizado por algoritmos:

[...] somente o avanço tecnológico da sociedade em rede foi capaz de criar essa inédita técnica de vigilância da força de trabalho. Afinal, já não é mais necessário o controle dentro da fábrica, nem tampouco a subordinação a agentes específicos ou a uma jornada rígida. Muito mais eficaz e repressor é o controle difuso, realizado por todos e por ninguém. Nesse novo paradigma os controladores, agora, estão espalhados pela multidão de usuários e, ao mesmo tempo, se escondem em algoritmos que definem se o motorista deve ou não ser punido, deve ou não ser “descartado”. (GONÇALVES, 2017).

Assim, estamos diante de uma nova forma de controle, no qual não se faz necessária a presença direta do empregador (o ser humano) para que seja empregado o seu poder diretivo. Esse controle direto foi substituído por combinações algorítmicas, mas esse monitoramento eletrônico não afastou a figura da subordinação no seu sentido clássico, conforme exposto neste trabalho.

Ademais, o controle algorítmico encontra expressa previsão legal na CLT, no Parágrafo único do art. 6º, que prevê que os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio.

Continuando a análise da subordinação existente entre a empresa Uber e os seus motoristas, presente também está a subordinação objetiva, tendo em vista que o motorista realiza os objetivos sociais da empresa, conforme já foi explicitado no item referente à não eventualidade.

E por fim, também resta presente na relação entre a Uber e os seus motoristas a subordinação estrutural, uma vez que o trabalhador se encontra inserido na organização, dinâmica e cultura do empreendimento. Vale ressaltar que se o motorista não estivesse estruturalmente inserido na dinâmica e no funcionamento da empresa, como supõe a Uber, ao alegar que os motoristas parceiros detêm autonomia, são independentes, ele poderia negociar os termos de cada viagem que realizasse, o que de fato não ocorre.

Cabe novamente destacar um trecho do artigo escrito pelo jurista Márcio Toledo Gonçalves, no qual ele expõe o fenômeno da *uberização* e a subordinação estrutural:

Fato é que a subordinação estrutural viabiliza o alargamento do campo de incidência do Direito do Trabalho, instrumento de realização de justiça social, conferindo resposta normativa e eficaz às profundas transformações do modelo de expropriação do trabalho humano, tais como o fenômeno da *uberização*. Não importa mais a exteriorização dos comandos diretos para fins de caracterização da subordinação, pois, no fundo e essência, o que vale mesmo é a inserção objetiva do trabalhador no núcleo, no foco, na essência da atividade empresarial. (GONÇALVES, 2017).

Pelas três faces da subordinação abalizadas pela doutrina, o motorista da Uber encontra-se subordinado à empresa. Seja devido às inúmeras regras e ordens que deve seguir, e pelo controle que é efetivamente exercido sobre a sua prestação laboral, nos termos da subordinação clássica; seja porque está inerentemente vinculado às atividades essenciais da empresa, de acordo com a visão objetiva, ou ainda, nos termos da teoria estrutural de subordinação, por estar inserido na dinâmica estrutural da Uber.

CONCLUSÃO

A dificuldade para se chegar a uma compreensão no que concerne à relação jurídica existente entre a empresa Uber e os seus motoristas, se eles são empregados, ou trabalhadores autônomos, ou empreendedores individuais, reside na dinâmica das teses defendidas pela Uber, por meio de um grande investimento em *marketing*, onde a empresa se apresenta como um grande fenômeno da economia compartilhada em que seus colaboradores apenas usam a sua plataforma para se beneficiar desse compartilhamento de bens e serviços, de forma autônoma e independente.

Atualmente, tem-se usado a expressão pós-verdade (*post-truth*) para intitular os novos processos de moldagem da opinião pública. Não precisamos mais dos fatos concretos, basta a crença. Os apelos emocionais e o universo dos afetos são manipulados por refinadas técnicas de *marketing*, que instituem “verdades absolutas”, e essas “verdades” passam a ter mais influência e confiabilidade do que o mundo real nos apresenta, a realidade dos fatos objetivamente considerados.

A Uber utiliza muito bem essa técnica de propaganda, na medida em que se apresenta, no mundo da publicidade, como uma simples plataforma de tecnologia, mas, que em verdade, no mundo dos fatos é uma empresa de transporte de passageiros. Utiliza a nomenclatura da economia colaborativa para se apropriar da carga positiva que essa teoria comportamental e econômica possui, quando, na verdade, é uma empresa privada com o objetivo de lucro. Tanto é verdade, que a empresa está investindo altas cifras na construção de carros autônomos, com a intenção de eliminar todos os motoristas, e com isso aumentar ainda mais a sua margem de lucro.

Em relação à tese jurídica apresentada pela empresa de que os seus “motoristas parceiros” ora são autônomos, ora são empreendedores, não se sustenta.

Ao se analisar as atividades exercidas pelos motoristas, e a forma como são exercidas, conjuntamente com a relação existente entre os trabalhadores e a empresa, verificou-se a presença de todos os elementos que caracterizam a relação de emprego. Sob todos os aspectos e ângulos em que se examine a

questão de fato, o modelo adotado pela empresa para a consecução dos seus objetivos empresariais implica a relação de emprego entre motorista e Uber.

O presente artigo não tem como objetivo esgotar o tema nele abordado, mas apenas demonstrar que as novas formas de organização do trabalho que se apresentam no mundo contemporâneo, com as inovações tecnológicas, tem o respaldo da proteção ao trabalhador subordinado, em virtude do conjunto normativo protetivo que se amolda, com o passar do tempo, às novas realidades enfrentadas pelo Direito do Trabalho.

REFERÊNCIAS

ANDRADE, Tatiana Guimarães Ferraz. **As novas faces da subordinação e os impactos para o direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2014.

AZEVEDO, Paulo Furquim de; **PONGELUPE**, Leandro Simões; **MORGUILIS**, Maria Clara de Azevedo; **ITO**, Nobuiki Costa. **Uber: O dilema de crescer com uma inovação disruptiva**. Disponível em: <<https://www.insper.edu.br/wp-content/uploads/2016/11/estudo-de-caso-Uber-crescer-inovacao-disruptiva.pdf>>. Acesso em: 1º mar. 2017.

BLANCO, Gisela. **Verbete Draft: o que é destruição criativa**. 2015. Disponível em: <<http://projetodraft.com/verbete-draft-o-que-e-destruicao-criativa/>>. Acesso em: 1º mar. 2017.

BOTSMAN, Raquel; **ROGERS**, Roo. **O que é meu é seu: como o consumo colaborativo vai mudar o nosso mundo**. Porto Alegre: BOOKMAN, 2011.

BRASIL. Ministério Público do Trabalho da 1ª Região, Rio de Janeiro. Inquérito Civil nº 001417.2016.01.000/6.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. **O Uber, o táxi e a exploração dos motoristas**. Disponível em: <<http://www.prt23.mpt.mp.br/procuradorias/prtcuiaba/602-o-uber-o-taxi-e-a-exploracao-dos-motoristas>>. Acesso em: 20 fev. 2017.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 11ª ed. Rio de Janeiro: Método, 2015.

CECATO, Maria Aurea Baroni; **SOUZA DE SÁ**, Veruska Santana. **Relações de emprego: dimensão estrutural da subordinação contemporânea**. CONPEDI - Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito, Santa Catarina, 2015. Disponível em <<http://www.conpedi.org.br/publicacoes/66fsl345/i135trx2/aIYBJgygPfoZPD53.pdf>>.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 13ª ed. São Paulo: LTr, 2014.

DIAS, Marco de Carvalho. **Economia no dia a dia**. Editora: CreateSpace Independent Publishing Platform, 2016.

GARCIA, Gustavo Felipe Barbosa. **Curso de direito do trabalho**. 4ª ed. Rio de Janeiro: Forense, 2010.

GONÇALVES, Márcio Toledo. **Uberização: um estudo de caso – as tecnologias disruptivas como padrão de organização do trabalho no século XXI**. Revista LTr. Vol. 81, nº 3, Março de 2017.

LAU, Ana Isabella Bezerra; **GOMES**, Isaac Ramon Ferreira Diniz. **As novas tecnologias em prol do trabalhador: tentativas de minimizar o retrocesso aos direitos sociais**. CONPEDI - Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-graduação em Direito, Santa Catarina, 2015. Disponível em <<http://www.conpedi.org.br/publicacoes/66fsl345/81s48682>>.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho: Relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 3ª ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

MELO, Caroline. **COMUNIDADE ADM, 2015**. Disponível em: <<http://www.administradores.com.br/artigos/empreendedorismo/uber-a-historia-da-startup-mais-valiosa-do-mundo/89284/>>. Acesso em: 1 mar. 2017.

MELO, Luisa. **Após aporte de US\$ 2,1 bi, Uber já vale mais que Ford ou GM, 2016**. Disponível em: <<http://exame.abril.com.br/negocios/com-aporte-de-us-2-1-bi-uber-ja-vale-mais-que-ford-ou-gm/>>.

MENDONÇA, Bruno. **Criando Negócios Inovadores e Lucrativos**. Clube de Autores, 2009. Disponível em: <<https://books.google.com.br/books?id=IVIKBQAAQBAJ&pg=PT4&dq=futuro+de+desenvolvimento+de+um+produto+ou+a+melhoria+de&hl=pt-BR&sa=X&ved=0ahUKEwiQgt2awKzVAhXBTJAKHXgyBWAQ6AEILzAB#v=onepage&q=futuro%20desenvolvimento%20de%20um%20produto%20ou%20a%20melhoria%20de&f=false>>.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 19ª ed. São Paulo: Saraiva, 2004.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro; **NASCIMENTO**, Sônia Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 40ª. ed. São Paulo: LTr, 2015.

OLIVEIRA, Fabrício Augusto. **Schumpeter: a destruição criativa e a economia em movimento**. HEERA – Revista de História Econômica & Economia Regional Aplicada – Vol. 10, n. 16 Jan-Jun 2014. UFJF.

PEREIRA, Daniel. **Análise do modelo canvas de empresas: modelo de negócio do Uber**. 28 jun 2016. Disponível

em <<https://analistamodelosdenegocios.com.br/modelo-de-negocio-do-uber/>>. Acesso em 5 jul. 2017.

SARMENTO, Daniel. **Ordem Constitucional Econômica, Liberdade e Transporte Individual de Passageiros: O “caso Uber”**. Disponível em: <[http:// http://s.conjur.com.br/dl/paracer-legalidade-uber.pdf](http://s.conjur.com.br/dl/paracer-legalidade-uber.pdf)>. Acesso em 25 fev. 2017.

TELLES, Guilherme. **Entrevista exclusiva com Guilherme Telles, executivo do UBER no Brasil, para o Blog da PSafe**. Disponível em: <<http://www.psafe.com/blog/entrevista-guilherme-telles-executivo-uber-no-brasil/>>. Acesso em 19 jul. 2017.

TEODORO, Maria Cecília Máximo; **D’AFONSECA**, Thaís Cláudia; **ANTONIETA**, Maria. **Disrupção, economia compartilhada e o fenômeno Uber**. Revista da Faculdade Mineira de Direito – PUC Minas. Vol. 20, N. 39, 2017.

UBER. Disponível em: <https://help.uber.com/pt_BR/>. Acesso em: 25 fevereiro 2017.