

1. INTRODUÇÃO

Com o passar do tempo, surgem a cada ano novas tecnologias que buscam dar facilidade e praticidade na tentativa de tornar a vida do ser humano mais simples. Diante de tais evoluções é necessário que o Direito esteja atento a essas mudanças buscando acompanhar e adaptar-se a cada nova realidade instaurada.

É nesse cenário tecnológico que se inserem as atuais plataformas para transporte individual privado de pessoas, tais como a Uber, que enfrenta muitas polêmicas, desde a regularização (ou ausência dela), passando pelos imbróglios da concorrência com taxistas até chegar ao ponto a que se destina o presente trabalho, a existência de vínculo empregatício entre a plataforma e os motoristas cadastrados.

Ao falarmos de Uber, é necessário ter em mente que tratamos não só de um aplicativo que fornece transporte para passageiros, mas sim uma gigantesca empresa que atua nesse segmento em diversos países do mundo. Dadas as proporções atingidas pela mesma, estabelecemos a importância de analisar o tema da existência do vínculo de emprego entre motoristas e Uber, seja pelo grande número de pessoas vinculadas a ela ou pelo fato de estar se tornando matéria recorrente em tribunais de diversos países no mundo como também tem ocorrido no Brasil.

Para satisfazer os objetivos de pesquisa buscaremos analisar as relações de trabalho e emprego e os requisitos para suas configurações, bem como a legislação voltada para o tema e buscar entender se a reforma trabalhista de alguma forma se pronunciou sobre a matéria ao regular novas formas de trabalho.

A metodologia utilizada para conclusão desta obra consiste em análises de literaturas em que se retrate o direito do trabalho, bem como das legislações citadas e de decisões exaradas até o momento buscando entender a fundamentação que se tem usado para reconhecimento ou não da relação de emprego.

2. HIPÓTESE

Analisar a existência de vínculo ou relação de emprego entre a plataforma de transporte de passageiros e os respectivos motoristas mostra-se tema relevante no cenário atual, diante das crises financeiras e da busca de renovação na regulamentação do trabalho.

Com o agravamento da crise econômica que se instaurou durante os últimos anos, elevou-se também o número de desempregados no país. Nesse cenário, milhares de pessoas partiram em busca de novas formas para obter renda. Dentre as poucas oportunidades encontradas por aqueles que buscavam atender suas necessidades esse novo modelo de trabalho apresentou-se atrativo, rentável e confortável, tanto para quem se encontrava-se totalmente desamparado quanto para pessoas que apenas precisavam complementar seus rendimentos.

A problemática se estabelece somente quando há o fim do relacionamento entre as partes, pois com o encerramento da prestação dos serviços o motorista não recebia nenhum tipo de indenização ou verba rescisória o que fazia aumentar o sentimento de lesividade, ainda mais quando comparado com outras atividades mais tradicionais em que permite-se garantias como o saque de FGTS, direito a férias mais o terço constitucionalmente garantidos, e reflexos que somente serão sentidos ao longo tempo, especificamente, a contagem de tempo de contribuição com fins previdenciários.

Outro importante motivo para estudo do tema leva em consideração o pensamento introduzido pela reforma trabalhista. A lei que alterou grande parte do texto original da Consolidação das Leis do Trabalho de 1.943 teve como justificativa a afirmação de tratarmos de diploma legal do século passado, com disposições inaplicáveis e a necessidade de atualização da forma de trabalho e a regulamentação de atividades que por vezes ficava a cargo dos tribunais, tais como o trabalho em regime parcial de tempo, o teletrabalho e o trabalho temporário.

Dessa forma estamos diante de duas hipóteses, a primeira consiste na existência de relação de emprego entre a plataforma alvo de estudo, e os reflexos que isso pode ocasionar. A segunda é saber se as inovações ocorridas na legislação pertinente são suficientes para reconhecimento dessa relação, mesmo que ausente algum pressuposto do vínculo empregatício, tornando pertinente estudar se diante de um novo olhar, mais contemporâneo, do trabalho estamos diante de verdadeira relação de emprego ou apenas de uma forma de trabalho sem maiores responsabilidades.

3. OBJETIVOS

3.1 OBJETIVO GERAL

- O Objetivo Geral do presente projeto é fazer uma análise do direito do trabalho, seu desenvolvimento e avaliar a nova modalidade de trabalho exercida mediante aplicativos de transporte de passageiros.

3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Um dos objetivos para a elaboração do presente projeto é estudar esse novo modelo de organização do trabalho, denominado como fenômeno do Uberismo.
- Outro objetivo específico do presente projeto e do conseqüente trabalho a ser elaborado em seguida consiste na análise da existência de vínculo de emprego entre plataformas de transporte individual de passageiros como o Uber e motoristas.
- Temos ainda o objetivo de estudar a legalidade do funcionamento dessas plataformas e a sua regulamentação.

4. REFERENCIAL TEÓRICO

O referencial teórico diz respeito tanto aos autores que se pretende abordar durante o estudo do caso, como também a indicação do uso do pensamento ou filosofia criada por outrem e utilizado como base para as afirmações feitas no corpo do trabalho.

Por tratarmos de uma temática recente, é difícil encontrarmos posicionamentos diretos ao assunto em literaturas mais tradicionais. A doutrina utilizada na confecção aborda diretamente as relações de trabalho e emprego de maneira geral, seus modos de classificação, os tipos e critérios.

A CLT em seu art. 3º estabelece que "Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário", logo, para atingir os objetivos estabelecidos para a pesquisa, faz-se necessário uma breve reflexão sobre os elementos caracterizadores da relação de emprego como veremos abaixo.

Os requisitos exigidos pela CLT acima citados são a pessoa física, qualidade inerente ao empregado, devendo ser os serviços prestados por pessoas jurídicas regulamentado pelo direito civil.

Consoante ao entendimento de Sergio Pinto Martins, não eventualidade, diz respeito a forma de prestação de serviços, devendo ocorrer de maneira contínua, vedada a forma esporádica ou eventual.

O terceiro requisito diz sobre a subordinação, requisito atendido com a sujeição do empregado ao empregador, devendo este acatar as ordens emanadas por aquele.

O quarto aspecto encontrado é a existência de contraprestação na forma de salário, sendo de natureza do contrato de trabalho a onerosidade, não existindo contrato de trabalho gratuito.

Há ainda outro aspecto importante para caracterização do vínculo de emprego, trata-se da pessoalidade, ao contrário das características descritas acima encontramos sua fundamentação no art. 2º da CLT, onde o diploma estabelece condições para ser empregador. De acordo com tal requisito a pessoa contratada não poderá fazer-se substituir na execução dos serviços, daí a dizer que o contrato é intuito personae ou personalíssimo (Martins, 2.012 p. 139).

Entender esses requisitos é fundamental para o prosseguimento do trabalho, haja visto que eles se tornaram principal fonte de argumentação em decisões exaradas sobre o tema tanto para concessão quanto para rejeição de pedidos como se pode observar na decisão emitida pela 33ª vara do trabalho de Belo Horizonte sob o nº 0011359-34.2016.5.03.0112, onde o magistrado reconhece a existência de tais pressupostos para conceder verbas rescisórias e demais direitos trabalhistas, assim como, ainda na capital mineira, na 37ª vara do trabalho no processo de nº 0011863-62.2016.5.03.0137 houve rejeição dos pedidos pleiteados pelo autor por considerar o magistrado a não existência de tais pressupostos na relação entre a Uber e seus motoristas.

Além de estudar os pressupostos acima para conclusão do tema é necessário lembrar que após muita discussão e confusão, principalmente decorrente do conflito de interesses com outras categorias já regulamentadas no país a exemplo dos taxistas, é importante lembrar da lei 13.640/2018 criada com intuito de balizar o funcionamento das plataformas para transporte individual privado de pessoas.

Motivada também pela pressão exercida pelos municípios que editavam leis (posteriormente julgadas inconstitucionais por ferirem a livre iniciativa, exercício do trabalho ou profissão) proibindo o transporte de pessoas mediante aplicativos a lei de 2018 alterou a lei 12.578/2012 conhecida como Política Nacional de Mobilidade Urbana, contudo, o novo dispositivo acabou mostrando-se muito genérico, deixando em seu art. 11, a cargo dos municípios e do distrito federal a incumbência de regulamentar e fiscalizar serviço de transporte remunerado privado de passageiros, podendo o município não se pronunciar sobre a matéria permanecendo em situação indefinida.

5. METODOLOGIA DE PESQUISA

Ao lidarmos com temas recentes para a execução de um artigo, deparamo-nos com dificuldades para formular uma base sólida que venha concatenar ou completar aquilo que o autor pretende expor, logo, faz-se necessário que sua metodologia consista em pesquisas de natureza exploratória.

Esse será o principal método utilizado, considerando que se faz necessário primeiro buscar informações prévias para familiarização e despertar o interesse do pesquisador pelo aprofundamento no tema e este possa produzir algo que agrade ao leitor.

Com a realização das pesquisas para construção das ideias adotaremos fontes primárias de informação consistentes em consulta direta à legislação aplicável ao caso, como já citamos, consultas aos diplomas reguladores das relações de emprego, a CLT entre outras.

Também pretende-se adotar fontes de informações secundárias. Essas consistem no embasamento de posicionamentos de outrem quanto a temática pré-estabelecida, servindo de munição para defesa das ideias que se concluirão ao fim do artigo. Tais argumentos estão presentes nas sentenças, das quais já se fizeram amostras, bem como novas consultas a artigos científicos que se relacionarem ao tema.

Ainda nas fontes de informação secundárias, dada a importância da doutrina para o Direito, é extremamente importante, assim como na grande maioria dos artigos científicos, que se faça uma profunda revisão de literatura, buscando compreender a forma como o tema era tratado antes e após as inovações ocorridas em decorrência dessa mudança na forma de trabalho.

Ao fim do projeto, espera-se obter resultados qualitativos que consigam responder concretamente à questão suscitada, podendo apontar de forma uma solução para o problema.

6. CRONOGRAMA

O cronograma de atividades, conforme se verá abaixo, serve para balizar a forma como as atividades serão desenvolvidas estabelecendo metas a serem cumpridas pelo pesquisador ajudando-o a manter o controle do andamento do trabalho.

A relação das atividades realizadas até o momento e a indicação do que se pretende executar até o fim do projeto pode ser disposto com a seguinte representação gráfica:

Atividade	Mar	Abr	Mai	Jun	Jul	Ago	Set	Out	Nov
Escolha do tema			X						
Entrega do projeto				X					
Pesquisa Bibliográfica			X						
Coleta de Informações			X						
Entrega do Pré Projeto				X					
Entrega do TCC									
Defesa da Banca									

7. REFERÊNCIAS:

MARTINS, Sergio Pinto. Direito do Trabalho. 28° ed. Atualizada. São Paulo, editora Atlas, 2.012, p. 139.

TRT 03° região. Juiz da JT de Minas reconhece vínculo entre Uber e motorista que atendia pelo aplicativo. Disponível em: <https://trt-3.jusbrasil.com.br/noticias/433691615/juiz-da-jt-de-minas-reconhece-vinculo-entre-uber-e-motorista-que-atendia-pelo-aplicativo> acesso em 25 jun. 2018

TRT 03° região. Juiz não reconhece vínculo empregatício com Uber. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/dl/justica-trabalho-fixa-motorista-uber.pdf> acesso em: 25 jun. 2018

BRASIL. Decreto-lei Nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Palácio do Planalto Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm acesso em 25 jun. 2018

Brasil. Lei Nº 13.467 de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm acesso em 25 jun. 2018

Brasil. Lei Nº 13.640, de 26 de março de 2018. Altera a Lei nº 12.587, de 3 de janeiro de 2012, para regulamentar o transporte remunerado privado individual de passageiros. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/L13640.htm acesso em 25 jun. 2018