



UBERIZAÇÃO E RELAÇÕES DE TRABALHO – POSICIONAMENTO ADOTADO NO BRASIL E NO MUNDO

Ana Clara Bezerra Loiola¹
Giovanna Sarmiento Della Guardia²

Resumo: O trabalho se dedica ao estudo do surgimento das novas relações de trabalho advindas do uso da tecnologia associado à comodidade na atualidade. Com o desenvolvimento das sociedades, as relações se modificam, cabendo ao direito o papel de se adaptar às inovações e legislar acerca dos novos temas. Com o surgimento da empresa de transporte particular Uber, o mundo como um todo passou por modificações no trabalho e no cotidiano. Surgiu assim o termo uberização, para se referir a estas novas relações trabalhistas que dizem respeito a empresas que funcionam por meio de plataformas digitais, nas quais particulares se cadastram para prestar o respectivo serviço ou para usufruir deste. O acontecimento vem causando diversas discussões em todos os países em que a Uber e similares atuam, visto que não se reconhece o vínculo empregatício nesses casos, não podendo o empregado este usufruir dos direitos trabalhistas. Este artigo propõe uma comparação entre os posicionamentos adotados no Brasil e em outros países, sendo discutida a legislação trabalhista e como ocorre a aplicabilidade das leis em determinados países, visto que este tópico varia a depender da região. Pode-se concluir que existem países que regulamentam a nova espécie de trabalho com vínculo característico de emprego, de forma favorável ao motorista ou entregador que prestam o serviço. Em outros locais, não há reconhecimento do vínculo, como no caso do Brasil, onde, apesar de o tema se encontrar pacificado, tem-se cada vez mais Juízos proferindo decisões favoráveis ao vínculo empregatício entre as relações destes casos.

79

Palavras-chave: Direito do Trabalho. Aplicativos de transporte. Relação de emprego. Direito Internacional.

¹ Graduanda no 9º semestre do curso de Direito pela Universidade de Fortaleza (Unifor). Monitora da disciplina de Direito Tributário I. Estagiária do Tribunal de Justiça do Ceará, no 4º Juizado Auxiliar das Varas Cíveis Comuns.

² Graduanda no 9º semestre do curso de Direito pela Universidade de Fortaleza (Unifor). Estagiária do Tribunal de Justiça do Ceará, na 1ª Câmara de Criminal.

1 INTRODUÇÃO

Com o advento da *internet*, a vida cotidiana nas sociedades passou por diversas modificações associadas ao uso das tecnologias, possibilitando, por exemplo, a realização de compras em lojas e supermercados de forma *on-line*, de pedir um prato de um restaurante por aplicativo no *smartphone* e solicitar viagens particulares, individuais ou compartilhadas, também por aplicativos. Com o contexto da inserção tecnológica no cotidiano, novas relações entre as pessoas e o Direito estão surgindo e outras se modificando, precisando este se adaptar às mudanças sofridas pelas sociedades. Uma mudança que continua causando alvoroço no Brasil é o acurado reconhecimento do vínculo empregatício entre os motoristas e entregadores de aplicativos e à plataforma ao qual são vinculados. O tema passa a chamar mais atenção com as greves que os motoristas destes tem feito em diversos países, tendo ocorrido a última no Brasil dia 1º de julho de 2020, reivindicando os entregadores de *deliverys* condições melhores de trabalho e seguridade de direitos trabalhistas, conforme reportagem da BBC News (MACHADO, 2020).

Existem diversos aplicativos que proporcionam maior comodidade e preços atrativos em relação ao mercado quando se trata de viagens particulares e *delivery* de comida. Exemplos destes são a Uber Eats, Uber, Cabify, 99 Taxi, 99 Pop, Rappi, iFood, estes presentes no Brasil, e Lyft, Didi, Taxify (FRANCIONE, 2018) e diversos outros atuando em vários países. Ocorre que, além de carecer de legislação regulamentadora acerca de seu funcionamento, taxação, direito dos passageiros e dos motoristas e entregadores, a relação empregatícia também se encontra em situação semelhante. No Brasil, a prestação de serviço remunerado de transporte de passageiros é prevista pela Lei nº 13.640 (BRASIL, 2018), que ficou conhecida como Lei do Uber, a qual altera a Lei nº 12.587 (BRASIL, 2012), que abriu espaço para os Municípios e Distrito Federal disciplinar as atividades.

Outra comodidade desses aplicativos é a facilidade de uso, tanto pelo prestador do serviço quanto pelo tomador do serviço, visto que para a utilização dos benefícios é necessário que o usuário efetue seu cadastro na plataforma desejada e solicite sua corrida, compra ou entrega sem sair de casa, podendo a compra ser paga por meio do próprio aplicativo. Na

chamada modernidade líquida (BAUMAN, 2001), vivida no período atual, tempo se tornou algo muito importante, passando esses tipos de aplicativos a serem muito importantes na economia mundial. Ocorre que devido ao novo método de prestação de serviço, essas empresas acabam por não reconhecer o vínculo empregatício com os motoristas e entregadores sob a justificativa de que são apenas uma plataforma intermediadora, pois não são elas que realizam o serviço, conforme é possível notar na argumentação, quase que padrão, utilizadas em processos judiciais que discutem a possibilidade de vínculo empregatício com o motorista (CAMPINAS, 2019). É, então, colocado em pauta, se esta argumentação é válida ou se fere as normas e os princípios do Direito do Trabalho e da Dignidade da Pessoa Humana.

Buscando entender melhor a temática proposta neste estudo, que trata da uberização e as novas relações de trabalho advindas do usufruto deste tipo de serviço, foi utilizada a metodologia qualitativa, abordando normas do Brasil e de determinados países, fundamentações e posicionamentos jurisprudenciais e conceitos de doutrinadores. Também analisados casos em concreto em que houvera posicionamento favorável ou desfavorável ao reconhecimento do vínculo empregatício, tanto em processos judiciais que tramitaram no Brasil, quanto em outros países, almejando a compreensão da aplicação das leis vigentes nos casos práticos.

2 O FENÔMENO DA UBERIZAÇÃO

O termo uberização surgiu com o advento de novas relações de trabalho ocasionadas pelo vínculo entre aplicativos de transporte particular e de entregas com as respectivas empresas com as quais são vinculados. A palavra, originada do nome da empresa Uber, precursora nos aplicativos de transporte, que hoje também possui plataforma destinada às entregas, a Uber Eats, tem como conceito, as novas relações de trabalho surgidas entre os motoristas, sejam de viagens particulares ou de *deliverys*, e as plataformas nas quais são cadastrados. O Juiz Raimundo Dias de Oliveira (CEARÁ, 2019) explica melhor o termo:

A partir da segunda década do século XXI, assistimos, portanto, ao surgimento do fenômeno a que se convencionou chamar de “uberização” das relações de trabalho, que, muito embora ainda se encontre em nichos específicos do mercado, tem potencial de se generalizar para

todos os setores da atividade econômica. A empresa UBER, com sede na Holanda, empresta seu nome ao fenômeno por se tratar do arquétipo desse atual modelo, firmado na tentativa de autonomização dos contratos de trabalho com motoristas a partir da utilização de inovações tecnológicas, com uso de aplicativo para *tablets* ou *smartphones*.

Como citado, o fenômeno já tem se popularizado para outros ramos de trabalho, como no setor das entregas, devido ao surgimento de aplicativos especializados nos *deliverys*. O funcionamento destes se dá de forma similar aos aplicativos de viagens particulares, sendo também necessário um prévio cadastro por parte do entregador e do particular interessado. A sistemática se modifica um pouco neste caso, se moldando à realidade deste tipo de trabalho, pois neste caso, o particular escolhe o prato dos restaurantes contidos na plataforma e realiza o pedido, então o entregador se dirige ao local, retira o pedido em nome do cliente e entrega no local indicado. Ainda que ocorram pequenas modificações, o entendimento é muito similar aos aplicativos de corridas, pois há a empresa intermediadora, o particular e o entregador, este último devendo seguir padrões e regras impostas pela plataforma, com risco de receber penalidades e até mesmo ser desligado da plataforma, como será demonstrado adiante.

82

O termo se populariza cada vez mais à medida que ganha novos usuários, motoristas ou entregadores e empresas aderem ao serviço, por ser uma forma de trabalho supostamente fácil, entendido como mais flexível e informal que aquele com carteira assinada. Contudo, também é um risco ao trabalhador, que apesar de precisar preencher alguns requisitos no momento do cadastro, também precisa manter determinado padrão e uma boa avaliação perante os passageiros para se manter vinculado à plataforma que escolheu, correndo o risco de não ter direitos trabalhistas reconhecidos. Com essas novas situações, os países que comportam esses tipos de trabalho, têm se posicionado de diversas formas, como veremos a seguir.

3 RELAÇÕES DE TRABALHO NO MUNDO

Os países-membros da Organização das Nações Unidas (ONU) se comprometeram em seguir a Declaração Universal de Direitos Humanos (ONU, 1948), que delinea os direitos fundamentais básicos e essenciais dos cidadãos destes países. Discorre também sobre as garantias que devem ser

oferecidas aos trabalhadores, nos artigos 23 e 24, como condições justas e favoráveis de trabalho, remuneração satisfatória, direito a férias remuneradas e outros, de forma que seja assegurada uma existência e exercício laboral dignos. Apesar de possuir os 193 países-membros da ONU como signatários, a Declaração não tem força de lei, tratando-se de uma recomendação, ou seja, os países-membros da ONU não são obrigados a cumprirem o previsto em seu conteúdo.

Desta forma, cada país se desenvolveu com uma história e cultura, seguindo atualmente modelos de *Common Law* ou *Civil Law*, possuindo entendimentos diversos acerca das facetas do Direito. Não existe, até o presente momento, um entendimento pacífico no mundo em relação ao tema apresentado, cabendo a cada país estabelecer suas próprias leis a respeito das dinâmicas de trabalho, conforme a soberania nacional (BODIN, 2011, p. 195) de cada Estado. O contexto histórico, a cultura e o sistema de governo são fatores que influenciam no desenvolvimento das leis trabalhistas de cada país e explicam as diferentes visões acerca do assunto, mas não os únicos, havendo influência também da economia e outros.

Nos Estados Unidos (MELLO, 2008, p. 12), por exemplo, que possui um sistema baseado no direito inglês, observa-se uma organização bem distinta do Brasil, uma vez que o ordenamento jurídico daquele país é pautado pela *Common Law*, na qual prevalecem os entendimentos dos tribunais e os costumes. Além disso, nos Estados Unidos, os estados da federação têm maior autonomia para tomar decisões, podendo a legislação trabalhista variar de estado para estado. Apesar disso, o país conta com uma lei federal que estipula padrões mínimos a serem seguidos em todo o território nacional, chamada de Fair Labor Standards Act (FLSA), ou Leis de Padrões Justos de Trabalho. A lei (EUA, 1938) estabelece o salário mínimo de \$7,25 dólares a hora e não limita a quantidade de horas extras. Ademais, neste país não há de se falar em 13º salário, nem de férias remuneradas obrigatórias, e não há necessidade de aviso prévio para a demissão sem justa causa. Assim, trata-se de um dispositivo que oferece menos proteções ao trabalhador e mais liberdade para que as partes negociem os termos da contratação.

Já a China (CORDEIRO, 2009) é um país que, ao longo dos anos, buscou a ampliação e a efetivação dos direitos trabalhistas, o que

cumulou no Novo Código de Trabalho Chinês de 2008 (CHINA, 2008). O dispositivo trouxe inovações, como: obrigatoriedade de formalização da relação mediante um contrato escrito, permissão ao trabalhador de pleitear seus direitos diretamente, sem a intervenção do sindicato, previsão de indenizações, como aviso prévio, em caso de demissão. Além do Código de Trabalho, a China, conforme explana Carvalho Neto (2012), possui diversas outras leis favoráveis à classe trabalhadora, como a Lei de Proteção aos Direitos da Mulher de 2005, que proíbe a discriminação por gênero na hora da contratação, a Lei da Promoção do Trabalho, de 2007, que busca fomentar o emprego, promovendo o equilíbrio entre o desenvolvimento econômico e a expansão das oportunidades.

A China também, em 1983, tornou-se um país-membro da Organização Internacional do Trabalho (OIT), passando a ser signatária de diversas convenções que tratam sobre os direitos trabalhistas. Assim, observa-se que a legislação chinesa sobre o mercado de trabalho é bem ampla e se mostra bastante protetiva, ainda que a China não seja signatária da maioria dos tratados internacionais, como bem pontua Cordeiro (2009). No entanto, na prática ocorre a aplicação moderada das leis, sobretudo longe dos grandes centros urbanos, em razão do conflito de interesses entre o governo central e os governos locais, estes os quais costumam a ser mais coniventes com a exploração dos trabalhadores, em prol da maximização dos lucros (CARVALHO NETO, 2012). Dessa forma, mesmo com a regulamentação rígida, o governo Chinês falha em fiscalizar o cumprimento das normas, possibilitando a ocorrência de situações de abuso dos empregados.

A União Europeia (UE), bloco econômico (UNIÃO EUROPEIA, s.d) formado por 27 Estados-membros, implementou uma união econômica e monetária, a qual permite a livre circulação de pessoas, bens e mercadorias, além de instituir a criação de uma moeda comum. Existe um Parlamento Europeu que trata de assuntos relativos a tratados que produzem efeitos para todos os membros (UNIÃO EUROPEIA, s.d). Apesar disso, cada país é responsável pela criação do seu próprio ordenamento jurídico e as leis acerca do Direito do Trabalho variam de país para país. Na França (EUROFOUND, 2010), a jornada de trabalho é de 35 horas semanais e é oferecido aos trabalhadores dois dias e meio de férias pagas por mês trabalhado. A Reforma Trabalhista ocorrida no país em 2017 foi criticada por muitos sindicatos, os quais alegam

a redução dos direitos dos trabalhadores (CARDOSO, 2019). Na Alemanha, onde o salário mínimo foi introduzido apenas em 2015, a jornada de trabalho é de 40 horas semanais e os trabalhadores têm garantidos 20 dias de férias anuais, conforme matéria publicada no sítio eletrônico Direitos Brasil (s.d).

Em Portugal, a legislação acerca de direito do trabalho não cabe à Constituição, sendo a elaboração das leis relativas ao tema de competência privativa da Assembleia da República, cabendo ao Governo a competência apenas se houver autorização legislativa para tal (PORTUGAL, 1974). No Código do Trabalho do país (PORTUGAL, 1966) há previsão de jornada máxima de trabalho, equivalente a 8 horas diárias e 40 horas semanais, férias remuneradas, de 22 dias úteis de duração, licença maternidade, que varia de 120 a 150 dias, entre outros direitos. Andrade (2017) expõe um fator peculiar na elaboração do Código, que é a participação da comissão de trabalhadores na elaboração da legislação laboral e dos planos econômico-sociais que se relacionem às atividades laborais.

A legislação brasileira (MARTINEZ, 2019, p. 163) diferencia as relações trabalhistas das relações empregatícias, sendo aquele um gênero do qual este faz parte, bem como diversas outras modalidades de trabalho. Os requisitos para a configuração de uma relação empregatícia estão previstos nos artigos 2º e 3º da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT). De acordo com o dispositivo, é considerado como empregado “toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual ao empregador, independentemente de ser pessoa física ou jurídica, sob a dependência deste e mediante salário”. Portanto, no Brasil, infere-se que a relação de emprego (MARTINEZ, 2019, p. 166) fica caracterizada quando estão presentes os seguintes elementos: da personalidade, pois houve a contratação do indivíduo tendo em vista suas características pessoais; da onerosidade, já que o serviço prestado tem como retribuição a remuneração; da não eventualidade, uma vez que é necessário que o trabalho tenha caráter de permanência, seja contínuo; da subordinação, pois a prestação de serviço deve ser feita de forma dirigida pelo empregador e da não assunção de risco da atividade patronal, sendo o empregador responsável por todos os riscos da atividade desenvolvida.

De acordo com Luciano Martinez (2019, p. 172) “não basta que estejam presentes alguns elementos caracterizadores do contrato de emprego;

é indispensável que todos eles coexistam, sob pena de ser caracterizado um tipo contratual totalmente diverso do emprego.” Dessa forma, os requisitos dos artigos são cumulativos, devendo estar preenchidos todos eles para que seja configurada a relação de emprego, do contrário, trata-se de outra espécie de relação de trabalho. Caso falte apenas um deles, poderá haver caracterização de relação de trabalho, mas não haverá vínculo empregatício.

É importante ressaltar que no sistema trabalhista brasileiro vigora o princípio da primazia da realidade, de acordo com o qual valerão os fatos ocorridos na realidade em detrimento de um contrato de trabalho. Leite (2019, p. 151) explica que isto ocorre uma vez que o ordenamento jurídico brasileiro considera nulo os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, mascarar, impedir ou fraudar o pleno exercício dos direitos trabalhistas. Assim, ainda que não haja um contrato formal de trabalho, caso estejam presentes todos estes requisitos, o prestador do serviço poderá pleitear judicialmente o reconhecimento de vínculo empregatício. Este é um dos mecanismos presentes nas normas para a proteção da parte mais fraca da relação empregado-empregador, objetivando equilibrar estas relações, de forma que não sejam cometidos abusos e excessos por parte dos empregadores ou tomadores de serviço.

86

4 POSICIONAMENTOS ADOTADOS EM DIVERSOS PAÍSES

No Brasil, atualmente vigora o entendimento de não reconhecer o vínculo empregatício, visto que o Tribunal Superior do Trabalho (BRASIL, 2020) se posicionara nesse sentido para pacificar o assunto. O posicionamento final é no sentido de que os motoristas são empreendedores individuais e autônomos, ou seja, não há preenchimento dos requisitos necessário para o reconhecimento de vínculo empregatício de acordo com as normas brasileiras, não havendo a possibilidade dessa relação ser reconhecida. A argumentação é de que não há relação hierárquica entre os motoristas e a empresa a qual estão cadastrados, os serviços são prestados de forma eventual, não havendo horário pré-estabelecido e nem salário fixo. A 5ª Turma do TST (BRASIL, 2020) tece melhor os argumentos a respeito do não reconhecimento do vínculo em comento:

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 [...] Não bastasse a confissão do reclamante quanto à autonomia para o desempenho de suas atividades, é fato incontroverso nos autos que o reclamante aderiu aos serviços de intermediação digital prestados pela reclamada, utilizando-se de aplicativo que oferece interface entre motoristas previamente cadastrados e usuários dos serviços. 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. O referido percentual revela-se superior ao que esta Corte vem admitindo como bastante à caracterização da relação de parceria entre os envolvidos, uma vez que o rateio do valor do serviço em alto percentual a uma das partes evidencia vantagem remuneratória não condizente com o liame de emprego. [...]

O ex-presidente do TST, Vantuil Abdala, em entrevista para a Revista Conjur (VALENTE, 2020) acrescenta à argumentação a comparação da relação de trabalho entre cabeleireiros e manicures, por exemplo, e o salão onde trabalham, visto que nesses casos o profissional ocupa o espaço, alugando-o, recebendo um percentual pelo trabalho realizado, mas não há configuração de relação de emprego. Informa também que já existe jurisprudência pacificada que nos casos em que o particular recebe mais de 50% dos valores ganhos, que no caso da Uber é de 75% a 80%, o contrato é de parceria (BRASIL, 2016). Entretanto, esse posicionamento vem sendo modificado, visto que cada vez mais os julgadores passam a reconhecer o vínculo empregatício. Como exemplo, tem-se os argumentos abaixo, tecidos numa ação trabalhista na qual foi reconhecido o vínculo empregatício entre a Uber, empresa do caso, e o motorista particular (CEARÁ, 2019):

[...] A empresa sustenta que atua apenas como uma “plataforma digital” prestando serviço de tecnologia da informação conectando usuários e motoristas parceiros. [...] Em face disso, início minha argumentação propondo a qualquer pessoa um exercício prosaico (e revelador). Faça a seguinte pergunta a qualquer grupo de pessoas em qualquer evento social do cotidiano: “Alguém veio de “Uber”?”

A indagação será assimilada naturalmente e a resposta poderá até ser negativa, mas, provavelmente, alguém ou alguns responderão positivamente. A resposta (negativa ou positiva) pouco importa, mas todos que respondem sabem exatamente que a indagação se refere a

uma forma de transporte, tal como se a pergunta fosse “*alguém veio de táxi?*” ou “*alguém veio de ônibus?*”.

Continuando com a mesma proposta de um hipotético teste no mesmo grupo de pessoas (ou em grupo diverso), faça agora a seguinte pergunta?

— *Alguém veio de “plataforma digital”?*

A indagação parece ridícula, e de fato é, porém, custa acreditar que em um ambiente real (e não virtual) alguma pessoa tenha se deslocado a qualquer local por meio de uma “plataforma digital”. Talvez seja crível sustentar que personagens de ambientes virtuais decorrentes de relações conectadas pela alta tecnologia como, por exemplo, em jogos de *videogame*, tenham se deslocado a outros pontos (ou até outros mundos) usando uma “plataforma digital” ou estruturas digitais semelhantes, contudo, não é possível (pelo menos no limitado conhecimento deste magistrado) o deslocamento de matéria exclusivamente por meios digitais sem que se utilize alguma estrutura de matéria também “real [...]”.

88 O Juízo ainda completa os argumentos proferidos na decisão destacando que há sim preenchimento requisitos necessários para o reconhecimento, uma vez que não permite ao usuário escolher o veículo ou o motorista, altera o preço de acordo com seu entendimento conforme cláusula contratual, impondo um percentual de lucro entre 20% e 25% e diversas outras regras. Como dito anteriormente, este ainda não é um posicionamento pacífico ou majoritário, mas diversos tribunais têm proferido decisões em sentido similar.

Em muitos outros países o tema não é mais pauta de discussões judiciais, visto que já fora esclarecido e pacificado. Em 2016, em Londres, na Inglaterra, a Uber perdeu a ação contra os motoristas do aplicativo da empresa Uber James Farrar e Yaseen Aslam que exigiam o reconhecimento da sua condição de trabalhador, sendo condenada assim ao pagamento dos direitos devidos, como descanso remunerado e salário mínimo (BBC NEWS, 2017). Um dos argumentos utilizados proferidos na matéria, de forma favorável aos motoristas, foi que “isso nada mais é do que uma manobra cínica para atrasar mudanças inevitáveis em seu modelo de negócios, enquanto ela persegue um recorde de US\$ 120 bilhões de flutuação no mercado de ações”. A empresa recorreu com o intuito de reverter a decisão, de forma que não fosse reconhecido o vínculo empregatício. Em 2018, a Uber perdeu o recurso interposto e apelou para a Suprema Corte, estando o caso ainda em julgamento (BBC NEWS, 2018).

Na Califórnia, local de origem do aplicativo, foi votada, em 2019, a lei que considera a existência de vínculo entre a plataforma e os empregados (FARIVAR, 2019). A Assembly Bill 5, conhecida como AB5 (CALIFÓRNIA, 2019), o projeto de lei o qual foi aprovado, determinou que os motoristas dos aplicativos Uber e Lyft deverão ser considerados trabalhadores das empresas, assim passando a ter melhor pagamento, mais benefícios e outras proteções como direito ao recebimento do seguro-desemprego. No caso do seguro-desemprego, é necessário que o motorista realize contribuições para usufruto futuro, ou seja, o motorista passa a ter direitos e encargos.

Na França (ANGELO, 2020), em 2020, a *Cour de Cassation*, um dos tribunais de última instância francesa, reconheceu o vínculo empregatício entre um motorista e a Uber, abrindo precedente para que outros casos no país sejam julgados de maneira similar. Os argumentos utilizados para justificar o reconhecimento do mencionado vínculo se assemelha aos que vêm sendo proferido nos tribunais brasileiros, como a impossibilidade de o motorista ser considerado autônomo, visto que não cabe a ele construir a própria clientela ou definir os preços das corridas (FRANÇA, 2020). A empresa possui ainda diversos outros poderes sobre o motorista, cabendo-lhe desativar a conta deste de forma temporária ou definitiva, quando bem entender, ou seja, há subordinação do prestador de serviço com a empresa responsável pela plataforma.

5 CONCLUSÃO

Neste artigo foram discutidas as diferentes visões ao redor do mundo sobre as relações de trabalho entre os trabalhadores e as diversas plataformas digitais, com enfoque na Uber, relações advindas com o surgimento de novas tecnologias, e por consequência, novas relações de direito e de trabalho. O intuito foi aprofundamento teórico quanto à questão e estudo de casos isolados ou não, entendendo a aplicabilidade da legislação local nos casos práticos. O presente estudo não teve a pretensão de trazer uma resposta final quanto ao tema proposto, não havendo objetivo em demonstrar qual posicionamento é o correto a ser adotado, seja no Brasil ou nos demais países. Este estudo foi desenvolvido apenas comparando as

diferentes visões e posicionamento diante da era digital e das modificações por ela acarretadas. Foi possível observar que os países apresentam legislações trabalhistas bem distintas, formas de organização do ordenamento jurídico que remontam às origens do sistema jurídico, adotado na criação destes, entre outros fatores.

Diante disto, foi identificado que o fenômeno da uberização é um termo de aplicação internacional, o qual se refere às novas relações de trabalho que surgiram e continuam a surgir com o advento dos aplicativos de transporte particulares e de entrega. Por serem novas tecnologias, em muitos países ainda não houve a regulamentação devida, independente de reconhecer ou não reconhecer o vínculo empregatício entre as partes. A discussão acerca do tema continuará a se prolongar no tempo, devido à inovação e à complexidade do tema, permanecendo dúvidas quanto ao vínculo entre os motoristas e a plataforma para qual o serviço é prestado.

90 A conclusão foi de que no Brasil, para a configuração de uma relação de emprego é necessário o preenchimento de alguns requisitos, conforme os artigos 2º e 3º da CLT. Os julgamentos do TST têm sido no sentido de não reconhecer a existência de tal relação, considerando-se, portanto, que as empresas não devem o pagamento dos todos os direitos de um empregado aos motoristas. Contudo, o posicionamento majoritário vem sofrendo modificações, de forma a reconhecer o vínculo empregatício entre os motoristas particulares e entregadores de *deliverys* com a empresa ao qual realizaram o cadastro. Este é um pensamento já adotado em vários locais do mundo, como na Inglaterra, França e Califórnia/EUA, por exemplo, ou seja, já existem países que são favoráveis ao prestador de serviço, tendência em ascensão no mundo digitalizado que as sociedades, em sua maioria, estão presenciando.

Por fim, nota-se que a discussão ainda está longe de ser encerrada no Brasil e em diversos outros países. É necessário que os debates continuem, devendo ser observadas as especificidades de cada país, as orientações dos órgãos internacionais acerca do assunto, para que haja a devida regulamentação dessas relações de trabalho e que se estabeleça um contrato equilibrado entre as partes. Também é necessária uma adaptação ao novo cenário que está se modificando e que continuará a passar por diversas outras modificações, cabendo ao judiciário se adequar aos novos surgimentos.

REFERÊNCIAS

- ALLARD, Gayle; Marie-José GAROT. The impact of new labor law in China: new hiring strategies for foreign firms? **Revista de Direito GV**, São Paulo, jul./dez., 2010, p. 527-540.
- ANDRADE, Rogério de. Direito do Trabalho no Brasil e em Portugal. **JusBrasil**, 2017. Disponível em: <<https://rogerionavarro.jusbrasil.com.br/artigos/448837958/dir-eito-do-trabalho-no-brasil-e-em-portugal-alguns-temas>>. Acesso em: 28 abr. 2021.
- ANGELO, Tiago. Há vínculo entre Uber e motorista, decide corte francesa. **Conjur**, 2020. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2020-mar-05/corte-francesa-confirma-vinculo-entre-uber-motorista#:~:text=Foi%20com%20base%20nesse%20entendimento,a%20Uber%20e%20um%20motorista>>. Acesso em: 28 abr. 2021.
- BAUMAN, Zygmunt. **Modernidade líquida**. Rio de Janeiro: Zahar, 2001, p.183.
- BODIN, Jean. **Os seis livros da república**. São Paulo: Ícone, 2011.
- BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452**, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 28 abr. 2021.
- _____. **Lei nº 12.587**, de 12 de janeiro de 2012. Institui as diretrizes da Política Nacional de Mobilidade Urbana; revoga dispositivos dos Decretos-Leis nºs 3.326, de 3 de junho de 1941, e 5.405, de 13 de abril de 1943, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e das Leis nºs 5.917, de 10 de setembro de 1973, e 6.261, de 14 de novembro de 1975; e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2012/Lei/L12587.htm. Acesso em: 28 abr. 2021.
- _____. **Lei nº 13.640**, de 3 de março de 2018. Altera a Lei nº 12.587 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: 28 abr. 2021.
- _____. TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST). **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista - RR – 01821003120135170013**. Ministro Aloysio Corrêa da Veiga. Diário da Justiça Eletrônico. Brasília, 19/02/2016. Disponível em: <<http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?conscsjt=&numeroTst=0182100&digitoTst=31&anoTst=2013&orgaoTst=5&tribunalTst=17&varaTst=0013&consulta=Consultar>>. Acesso em: 28 abr. 2021.
- _____. _____. **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista - RR - 1000123-89.2017.5.02.0038**. Ministro Breno Medeiros. Diário da Justiça Eletrônico. Brasília, 07/02/2020. Disponível em: <<http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=1000123&digitoTst=89&anoTst=2017&orgaoTst=5&tribunalTst=02&varaTst=0038&submit=Consultar>>. Acesso em: 28 abr. 2021.

CALIFÓRNIA. **Assembly Bill No. 5**, de 18 de setembro de 2019. Anactto amend Section 3351 of, and to add Section 2750.3 to, the Labor Code, and to amend Sections 606.5 and 621 of the Unemployment Insurance Code, relating to employment, and making an appropriation for the reform. Disponível em: <https://leginfo.ca.gov/faces/billTextClient.xhtml?bill_id=20190200AB5>. Acesso em: 28 abr. 2021.

CARVALHO NETO, A. *et al.* Relações de Trabalho na China: reflexões sobre um mundo que nos é ainda desconhecido. **ANPAD**, 2012. Disponível em: <http://www.anpad.org.br/ad_min/pdf/2012_GPR310%20TC.pdf>. Acesso em: 28 abr. 2021.

CEARÁ. Tribunal Regional do Trabalho do Estado do Ceará (TRT 7ª Região). **Sentença nº 0001539-61.2017.5.07.0009**. Juiz: Raimundo Dias de Oliveira Neto. Diário da Justiça Eletrônico. Ceará, 17/10/2019. Disponível em: <https://bibliotecadigital.trt7.jus.br/xmlui/bitstream/handle/bdtrt7/1458422/SETEN_19553289.HTML?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 28 abr. 2021.

CHINA. **Labour Law of the People's Republic of China**, de 2008. Chapter 1 General Provisions Chapter 2 Promotion of Employment Chapter 3 Labour Contracts and Collective Contracts Chapter 4 Working Hours, Rests and Leaves Chapter 5 Wages Chapter 6 Labour Safety and Sanitation Chapter 7 Special Protection for Female Staff and Workers and Juvenile Workers Chapter 8 Vocational Training Chapter 9 Social Insurance and Welfare Chapter 10 Labour Disputes Chapter 11 Supervision and Inspection Chapter 12 Legal Responsibilities Chapter 13 Supplementary Provisions. Disponível em: <http://www.china.or.g.cn/living_in_china/abc/2009-07/15/content_18140508.htm>. Acesso em: 28 abr. 2021.

_____. **Law on the Protection of women's rights and interests**, de 28 de agosto de 2005. Law on the protection of women's rights and interests is adopted at the 5th session of the seventh national people's congress of the people's republic of china on april 3, 1992, amended at the 17th session of the standing committee of the 10th national people's congress on august 28, 2005. Disponível em: <<https://www.wcwonline.org/pdf/lawcompilation/TheRevisedLaProtection.pdf>>. Acesso em: 28 abr. 2021.

_____. **Employment Promotion Law of the People's Republic of China**, de 30 de agosto de 2007. Adopted at the 29th session of the Standing Committee of the Tenth National People's Congress on August 30, 2007. Disponível em: <<https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/MONOGRAPH/76984/81380/F1735089926/76984.pdf>>. Acesso em: 28 abr. 2021.

CORDEIRO, Luis Fernando. China cria normas trabalhistas rígidas. **Conjur**, 2009. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2009-fev-24/china-ignora-flexibilizacao-cria-normas-trabalhistas-rigidas#:~:text=H%C3%A1%20um%20ano%20atr%C3%A1s%2C%20ou,vem%20passando%20nos%20%C3%BAltimos%20anos>>. Acesso em: 28 abr. 2021.

DIREITOS Trabalhistas na Alemanha: como funcionam?. **Direitos Brasil**, s.d. Disponível em: <<https://direitosbrasil.com/direitos-trabalhistas-na-alemanha-como-funcionam/>>. Acesso em: 28 abr. 2021.

EUROFOUND. **European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions**. 2010. Disponível em: <<https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=6417&langId=en>>. Acesso em: 28 abr. 2021.

FARIVAR, Cyrus. **'Gaming the system'** — Uber and Lyft face a driver reckoning in California. Disponível em: <<https://www.nbcnews.com/tech/tech-news/gaming-system-uber-lyft-face-driver-reckoning-california-n1012376>>. Acesso em: 28 abr. 2021.

FRANCIONE, Kelen. Os 13 Melhores Aplicativos de Transporte. **Blog da Cissa**, 2018. Acesso em: <<https://www.cissamagazine.com.br/blog/melhores-aplicativos-transporte>>. Acesso em: 28 abr. 2021.

FRANÇA. **Arrêt n°374** du 4 mars 2020 (19-13.316) - Cour de cassation - Chambre sociale - ECLI:FR:CCAS:2020:SO00374. Disponível em: <https://www.courdecassation.fr/jurisprudence_2/chambre_sociale_576/374_4_44522.html>. Acesso em: 28 abr. 2021.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019, p. 151.

MACHADO, Leandro. Greve dos entregadores: o que querem os profissionais que fazem paralisação inédita. **BBC News**, 2020. Disponível em: <<https://www.bbc.com/portuguese/bra-sil-53124543>>. Acesso em: 28 abr. 2021.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: Saraiva, 2019, p. 172.

MELLO, Patrícia Perrone Campos. **Precedentes: o desenvolvimento judicial do direito no constitucionalismo contemporâneo**. Rio de Janeiro: Renovar, 2008.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). **Declaração Universal dos Direitos Humanos**, 1948. Disponível em: <https://nacoesunidas.org/wp-content/uploads/2018/10/DU_DH.pdf>. Acesso em: 28 abr. 2021.

_____. **Países-membros da ONU**. Disponível em: <<https://nacoesunidas.org/conheca/paises-membros/>>. Acesso em: 28 abr. 2021.

PORTUGAL. **Constituição da República Portuguesa**, de 25 de Abril de 1974. Disponível em: <<https://www.parlamento.pt/Legislacao/paginas/constituicaoerepublicaportuguesa.aspx>>. Acesso em: 28 abr. 2021.

_____. **Código do Trabalho - Decreto-Lei n° 47.344**, de 25 de Novembro de 1966. Disponível em: <[https://www.act.gov.pt/\(pt-PT\)/Legislacao/Codigodotrabalhoatualizado/Pagi nas/default.asp](https://www.act.gov.pt/(pt-PT)/Legislacao/Codigodotrabalhoatualizado/Pagi%20nas/default.asp)>. Acesso em: 28 abr. 2021.

SÃO PAULO. Tribunal do Trabalho do Estado de Campinas/SP (TRT 15ª Região). **Sentença n° 0011594-77.2017.5.15.0032**. Juiz: Bruno da Costa Rodrigues. Diário da Justiça Eletrônico. Campinas, 14/05/2019. Disponível em: <<https://pje.trt15.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/00115947720175150032>>. Acesso em: 28 abr. 2021.

UBER loses court appeal against drivers' rights. **BBC NEWS**, 10 de novembro de 2017. <Disponível em: <https://www.bbc.com/news/business-41940018>>. Acesso em: 28 abr. 2021.

UBER loses latest legal bid over driver rights. **BBC NEWS**, 19 dezembro 2018. Disponível em: <<https://www.bbc.com/news/business-46617584>>. Acesso em: 28 abr. 2021.

UNIÃO EUROPEIA. **Países**. s.d. Disponível em: <https://europa.eu/european-union/about-eu/countries_pt>. Acesso em: 28 abr. 2021.

_____. **Cidadania da EU**. s.d. Disponível em: <https://europa.eu/european-union/about-eu/eu-citizenship_pt>. Acesso em: 28 abr. 2021.

U.S. Department of Labor Wage and Hour Division. **The Fair Labor Standards Act**, 1938. Disponível em: <https://www.dol.gov/sites/dolgov/files/WHD/legacy/files/FairLaborStandAct.pdf>>. Acesso em: 28 abr. 2021.

VALENTE, Fernanda. Turma do TST nega vínculo de emprego entre Uber e motorista. **Conjur**, 2020. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2020-fev-05/turma-tst-nega-vinculo-emprego-entre-uber-motorista#:~:text=Servi%C3%A7o%20de%20media%C3%A7%C3%A3o&text=Aplicativo%20de%20transporte%20de%20passageiros,plataforma%20n%C3%A3o%20tem%20rela%C3%A7%C3%A3o%20trabalhista.&text=Al%C3%A9m%20disso%20segundo%20o%20ministro,que%20n%C3%A3o%20caracteriza%20v%C3%ADnculo%20empregat%C3%ADcio>>. Acesso em: 28 abr. 2021.