

A era dos aplicativos e a ‘uberização’ das relações trabalhistas

Fernando Cardoso de Oliveira e Silva

Acadêmico de Direito com experiência junto a empresas e escritórios de grande porte no Estado de São Paulo em diversas partes do Direito Trabalhista. Hoje focado na aplicação de normas e sistemas de *compliance* e atendimento de demandas internas em grandes empresas. *E-mail:* fernandocardoso1009@gmail.com.

Resumo: Neste trabalho será realizada a análise dos requisitos para o reconhecimento de vínculo trabalhista entre empresas e seus funcionários. Passaremos então à análise da relação mantida entre aplicativos e seus ‘parceiros’ para verificarmos onde elas se enquadram dentro de nosso sistema e qual o entendimento atual a respeito desta situação.

Palavras-chave: Direito do Trabalho. Vínculo trabalhista. Mobilidade urbana. Aplicativos.

Sumário: Introdução – **1** Como funcionam os aplicativos – **2** Os requisitos para uma relação de trabalho – **3** A Lei nº 13.640/2018 e a utilização do MEI – **4** O reconhecimento do vínculo empregatício – **5** A situação atual e as mudanças que estamos presenciando – Conclusão – Referências

Introdução

O Direito do Trabalho é um terreno altamente volátil, passa por mudanças constantemente, conforme vamos adaptando nosso modo de trabalho aos novos tempos, seja por trabalho remoto, seja por novas formas de trabalho. Sendo assim, é obrigação da justiça e da legislação se manterem atualizadas e atentas às mudanças a fim de poderem proporcionar uma forma justa e legal de trabalho.

Nos últimos anos tem se tornado recorrente o termo ‘uberização do trabalho’, o que inicialmente surgiu como uma ideia maravilhosa de autonomia, liberdade e empreendedorismo usada para se distanciar das relações de trabalho ou de subordinação à empresa.

Tendo isso em vista, o presente artigo tem como objetivo analisar e estudar os principais aspectos desta discussão, bem como seus reflexos no mundo jurídico.

Para tanto foi realizada extensa pesquisa jurídica doutrinária, verificando os requisitos de uma relação trabalhista e a fundamentação de cada um dos pontos necessários para a vinculação entre as partes.

Passa-se, ainda, à análise do cenário legislativo em que esses aplicativos se encontram com a edição da Lei nº 13.640/2018 e como se portam diante da sociedade.

Por fim, foram analisados julgados recentes para verificar o posicionamento jurisprudencial nacional quanto a esses ‘parceiros’ dos aplicativos.

Com isso, tenta-se verificar a existência dos requisitos legais e doutrinários quanto ao vínculo empregatício entre os motoristas de aplicativo e as empresas que os contratam, com o fim de analisar a real relação entre eles e a possível necessidade de determinação legal para um vínculo empregatício formal.

1 Como funcionam os aplicativos

Muito embora a era dos aplicativos já esteja acontecendo há alguns anos, poucos são aqueles que efetivamente conhecem o funcionamento deles. Vamos verificar, por exemplo, o funcionamento da Uber, plataforma que já é essencial na vida do brasileiro e que virou sinônimo de táxi no dia a dia.

A Uber, empresa multinacional de origem norte-americana, chegou com a proposta de ‘*ride sharing*’ (compartilhamento de corridas). Surgiu com o intuito de diminuir emissões de gases do efeito estufa e reduzir custos, uma vez que você poderia compartilhar destinos e veículos. Entretanto, o que se verifica do efetivo funcionamento da empresa é que ela nunca chegou nem próximo a essa realidade. Desde sua inauguração no Brasil, a Uber virou para muitos uma segunda fonte de renda. Principalmente durante a pandemia, tornou-se para muitos o único emprego. O que era para ser uma diminuição de gastos logo virou fonte de renda. É possível notar isso através dos dados que indicam que, em pouco mais de 7 anos do início das operações da Uber no Brasil, temos mais de 1,4 milhão de motoristas cadastrados.

A referida empresa chama seus motoristas de ‘parceiros’, promete independência, empreendedorismo por ser seu próprio chefe, controle dos horários e dias de serviço. Diversas liberdades e benefícios que, conforme veremos, pouco se sustentam.

No próprio site da empresa, eles definem como funciona a relação com os motoristas:

É uma ótima alternativa para empregos de motorista em tempo integral ou meio período, ou como um bico temporário ou sazonal.

Ao longo dos anos a forma de remuneração paga pela empresa, assim como os valores aplicados, mudou bastante. Inicialmente era cobrada uma taxa fixa na corrida de 20 a 25% dependendo da cidade, ou seja, a Uber cobrava uma comissão pela plataforma ofertada. Entretanto, viu-se que esse modelo era pouco atrativo tanto para os ‘parceiros’, que achavam a taxa absurda, como para a Uber, que não demonstrava resultados financeiros positivos desde sua fundação, tendo apenas

no ano de 2019 um prejuízo de US\$ 8,5 bilhões de dólares (aproximadamente R\$ 47,63 bilhões na cotação atual).

Buscando conciliar esses dois lados, a Uber começou a cobrar uma taxa variável sobre cada corrida, podendo ser acima ou abaixo dos valores anteriormente praticados pela empresa. Por exemplo: se o motorista fizesse uma viagem longa num curto espaço de tempo, ele iria pagar uma taxa maior para a Uber. E, ao contrário, se ele fizesse uma viagem de R\$ 10,00, mas ficasse preso no trânsito por uma hora, o percentual em cima daquela corrida seria menor.

O sistema funcionou por pouco tempo antes de começar a ser desvirtuado pelos motoristas. Logo foram descobertas formas de diminuir artificialmente a taxa da Uber, inclusive com o 'parceiro' às vezes pegando engarrafamentos de forma proposital para que a corrida chegasse ao final com o valor da taxa considerado 'correto' por ele.

Vendo esses abusos e o prejuízo da empresa aumentando, decidiu-se por mudar novamente a forma de remuneração desses 'parceiros', contando agora com valores fixos por quilômetro rodado e por minuto parado, ou seja, lembrando em muito a cobrança realizada por táxis. Atualmente a empresa paga a seus 'parceiros' cerca de R\$1,40 por quilômetro e R\$0,26 por minuto. Cabe ressaltar que o valor determinado pela Prefeitura da cidade de São Paulo para táxis coloca o valor do quilômetro em R\$2,75 e do minuto em R\$0,55, aproximadamente o dobro do valor pago pela Uber. É importante levar em consideração também que taxistas têm um custo operacional mais baixo, uma vez que contam com diversos benefícios e isenções fiscais, enquanto os 'parceiros' da Uber não têm nenhum tipo de incentivo.

Ao nos depararmos com essa situação, principalmente como consumidores e usuários do serviço, é fácil não levarmos em consideração que esses aplicativos surgiram sob a premissa de facilitarem a contratação de mão de obra para um determinado serviço de forma rápida e conveniente, porém diversos deles começaram a se distanciar dessas raízes.

Os 'parceiros' permaneceram trabalhando durante a pandemia, sem as condições necessárias para protegerem sua saúde e a de terceiros. Tornaram-se, assim, muito vulneráveis ao vírus e suscetíveis de impulsionarem a transmissão comunitária.

Isso porque, por mais que as empresas oferecessem formas aos motoristas de se protegerem durante a pandemia, como por exemplo o fornecimento de máscaras e álcool em gel, muitos se viram obrigados a se afastar do trabalho por conta de comorbidades preexistentes ou por terem contraído a doença. E, por não se qualificarem como empregados, conforme adiante será exposto, pararam de

receber os valores assim que deixavam de realizar as corridas, muitas vezes prejudicando seu sustento ou sendo obrigados a trabalhar mesmo quando doentes.

Tendo observado isso, é nosso dever, como agentes do Direito, verificar e regular relações interpessoais e profissionais que possam se desenvolver de atividades realizadas dessa forma.

Cabe sempre levar em consideração o fato de que momentos de necessidade, como o que passamos desde o início da crise econômica, agravada pela pandemia da covid-19, podem levar os trabalhadores a realizar jornadas intensas para obter a renda mínima necessária para sua subsistência. Às vezes superando, e muito, a jornada semanal CLT de 44 horas.

Sendo assim, devemos realizar uma profunda análise para verificar a forma de trabalho desses ‘parceiros’ e avaliar se as propagandas das empresas são realmente compatíveis com a realidade, ao ponto de afastar as alegações de relação trabalhista entre empresa e ‘parceiros’.

2 Os requisitos para uma relação de trabalho

A Consolidação das Leis do Trabalho traz como um dos objetos principais de seu texto o reconhecimento das relações de trabalho, sendo necessário verificar as qualidades daquela relação para classificá-la entre os diversos tipos existentes, de acordo com a referida Lei.

Dentro do conceito de relação de trabalho, a relação de emprego está abarcada como uma de suas espécies, conforme o ensinamento de Maurício Godinho Delgado:

A primeira expressão tem caráter genérico: refere-se a todas as relações jurídicas caracterizadas por terem sua prestação essencial centrada em uma obrigação de fazer consubstanciada em labor humano. Refere-se, pois, a toda modalidade de contratação de trabalho humano. A expressão relação de trabalho englobaria, desse modo, a relação de emprego, a relação de trabalho autônomo, a relação de trabalho eventual, de trabalho avulso e outras modalidades de pactuação de prestação de labor (como trabalho de estágio, etc.). Traduz, portanto, o gênero a que se acomodam todas as formas de pactuação de prestação de trabalho existentes no mundo jurídico atual. Evidentemente que a palavra trabalho, embora ampla, tem uma inquestionável delimitação: refere-se a dispêndio de energia pelo ser humano, objetivando resultado útil (e não dispêndio de energia por seres irracionais ou pessoa jurídica). Trabalho é atividade inerente à pessoa humana, compondo o conteúdo físico e psíquico dos integrantes da humanidade. É, em síntese, o conjunto de atividades, produtivas ou criativas que o homem exerce para atingir determinado fim. A relação de emprego, do ponto de vista técnico-jurídico, é

apenas uma das modalidades específicas da relação de trabalho juridicamente configuradas. Corresponde a um tipo legal próprio e específico, inconfundível com as demais modalidades da relação de trabalho ora vigorantes.

Sendo assim, a Consolidação das Leis do Trabalho define que o vínculo empregatício existe quando a relação de trabalho for entre o trabalhador, pessoa física, na prestação de um serviço não eventual, sob a dependência de um empregador, mediante a remuneração de verba salarial.

Destes requisitos é possível notar a necessidade de o serviço ser prestado por pessoa física, ou seja, não podendo ser prestado por pessoa jurídica, uma vez que o Direito do Trabalho tutela apenas relações vinculantes à pessoa física. Neste ponto a relação entre os aplicativos e seus parceiros está claramente dentro do padrão, uma vez que envolve pessoa física realizando a atividade.

Conforme ensina o doutrinador Amauri Mascaro Nascimento, a pessoa jurídica:

Jamais poderá executar o próprio trabalho, fazendo-o por meio de pessoas físicas, e porque o direito do trabalho protege o trabalhador como ser humano e pela energia de trabalho que desenvolve na prestação de serviço.

Outro requisito a ser observado é a pessoalidade. Segundo tal requisito, aquele que for considerado empregado não pode ser substituído por outro qualquer no dia a dia. Novamente, um ponto cumprido pelos aplicativos, em especial os de locomoção, uma vez que obriga os 'parceiros' a terem conta pessoal e intransferível, a qual somente eles podem ter acesso.

A não eventualidade é mais um requisito da prestação no serviço, ou seja, deve haver habitualidade, prestação contínua do serviço. Esse é o ponto onde existe um dos maiores debates sobre o enquadramento dos aplicativos ou não, uma vez que os parceiros não têm metas específicas ou horários a cumprir. Entretanto as empresas estão sempre disponibilizando promoções e campanhas para participação, onde são dados valores extras a motoristas que atinjam certo número de horas, corridas, entregas ou fatores similares. Além disso, cabe levar em consideração que os 'parceiros' acabam trabalhando de forma quase padronizada para conseguir renda suficiente para si e seus dependentes.

Para ser reconhecido o vínculo, também é necessário que o serviço seja prestado em face de outros, compensado com alguma forma de remuneração, sendo esse o requisito da onerosidade do serviço.

Elucida sabiamente Sérgio Pinto Martins que:

O empregador recebe a prestação de serviços por parte do empregado. Em contrapartida, deve pagar um valor pelos serviços que receber daquela pessoa. Se a prestação for gratuita, como a do filho que lava o veículo do pai, não haverá a condição de empregado do primeiro. O padre não é empregado da Igreja, pois, apesar de estar subordinado a uma hierarquia, não recebe nenhum valor da Igreja pelo trabalho que faz.

Aqui não há de se discutir, uma vez que é inegável o pagamento de valores pelos aplicativos a seus 'parceiros'.

O último ponto que é levado em consideração é a subordinação, ou seja, um estado de dependência do empregado ao empregador. Para caracterizar o vínculo, é necessário reconhecer a subordinação jurídica entre as partes, tendo o empregador o poder diretivo, disciplinar, fiscalizatório e regulamentar sobre o empregado.

Neste ponto as empresas tendem a discutir que não há poderes sobre o empregado, mas essa é a maior das falácias divulgada por elas. Elas têm o poder de livremente ajustar recebimentos por condutas que não concordam, suspender 'parceiros' sem possibilidade de retorno por motivos internos e pedir reconhecimento facial. Todos provam de forma inegável o controle e subordinação do 'parceiro' ante a empresa.

O entendimento jurisprudencial atual, de acordo com decisão do Desembargador José Eduardo de Resende Chaves, do TRT 3, é o seguinte:

Jornada de trabalho e autonomia. A flexibilidade da jornada de trabalho e da assiduidade não é critério excludente de existência da subordinação. No sistema fordista a disciplina horária era e é o fator preponderante da produtividade. Isso não é mais relevante desde o sistema de acumulação flexível do toyotismo.

A assiduidade e o controle de jornadas são dois fatores muito marcantes de subordinação, mas não são requisitos essenciais, ou seja, há outras modalidades de configuração da subordinação além do controle de jornada ou de assiduidade. Basta pensar no trabalho a domicílio, no qual os conceitos de controle de jornada e de assiduidade se revelam até mesmo incompatíveis com a garantia constitucional de inviabilidade do lar.

Além disso, nos termos do art. 62 da CLT, os cargos de gestão e aqueles executados fora do estabelecimento do empregador, ainda que não sujeitos ao regime disciplinar da jornada, também não inviabilizam a existência de vínculo empregatício.

No capitalismo cognitivo, o controle e a direção da produção se fazem independentemente do controle de jornada ou de assiduidade. No

sistema fordista, da linha de produção, essa disciplina era essencial, para o eficiente desenvolvimento da produção.

Veja bem, nossa legislação atual, mesmo se considerando as reformas recentes, não conta com previsões legais quanto a esse tipo de trabalho.

Cabe aos magistrados administrar a situação em parte com ativismo judicial e em parte com a tentativa de adaptação de outras normas (nacionais e internacionais) ao ordenamento jurídico brasileiro.

Os requisitos elencados são cumpridos de forma tão plena pelas empresas, que temos decisões já determinando o vínculo em locais como a 22ª Vara Trabalhista de Brasília-DF:

Aliás, a situação dos motociclistas prestadores de serviços em entregas rápidas, tais como a gerenciada pela segunda ré (IFOOD), já é conhecida desta Justiça Especializada. Do mesmo modo ocorre em situação análoga, delineada pela doutrina e jurisprudência como processo de 'Uberização' das relações laborais, definidor de um novo padrão de organização do trabalho a partir dos avanços da tecnologia...

Dessa forma, evidente a presença dos pressupostos fático-jurídicos caracterizadores do vínculo empregatício entre as partes, previstos nos arts. 2º e 3º da CLT, quais sejam: pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação jurídica.

Entretanto, ressalta-se que a discussão acerca do vínculo empregatício desses aplicativos não é restrita ao Brasil e diversos países estão enfrentando essa problemática.

3 A Lei nº 13.640/2018 e a utilização do MEI

Em março de 2018, a Lei nº 13.640 entrou em vigor com objetivo de alterar a Lei nº 12.587/2012, regulamentando assim o transporte remunerado, privado e individual de passageiros.

O texto original da lei o enquadrava como um serviço público, ocasionando as mesmas exigências existentes aos taxistas. Tal texto foi aprovado na Câmara dos Deputados.

Com isso, a empresa Uber lançou mão de uma campanha publicitária que intitulou tal lei como 'lei do retrocesso', alegando que a lei dificultava o funcionamento da empresa no país.

Tal publicidade alcançou seu objetivo quando, ao tramitar pelo Senado, o texto foi alterado introduzindo-se o art. 4º, inciso X, com o novo conceito do serviço:

X - transporte remunerado privado individual de passageiros: serviço remunerado de transporte de passageiros, não aberto ao público, para a realização de viagens individualizadas ou compartilhadas solicitadas exclusivamente por usuários previamente cadastrados em aplicativos ou outras plataformas de comunicação em rede.

Ainda, em seu art. 11-B, a lei discorre sobre os requisitos para a aprovação de motoristas para a realização do serviço:

Art. 11-B. O serviço de transporte remunerado privado individual de passageiros previsto no inciso X do art. 4º desta Lei, nos Municípios que optarem pela sua regulamentação, somente será autorizado ao motorista que cumprir as seguintes condições:

I - possuir Carteira Nacional de Habilitação na categoria B ou superior que contenha a informação de que exerce atividade remunerada;

II - conduzir veículo que atenda aos requisitos de idade máxima e às características exigidas pela autoridade de trânsito e pelo poder público municipal e do Distrito Federal;

III - emitir e manter o Certificado de Registro e Licenciamento de Veículo (CRLV);

IV - apresentar certidão negativa de antecedentes criminais.

Parágrafo único. A exploração dos serviços remunerados de transporte privado individual de passageiros sem o cumprimento dos requisitos previstos nesta Lei e na regulamentação do poder público municipal e do Distrito Federal caracterizará transporte ilegal de passageiros.

Com isso verifica-se que os motoristas seriam considerados ‘autônomos’, de acordo com os requisitos da CLT:

Art. 442-B. A contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º desta Consolidação.

Assim, a empresa Uber passou a contratar seus motoristas como Microempreendedores Individuais que ofereceriam serviços autônomos para a empresa na captação de passageiros, porém sem serem enquadrados como funcionários empregados regidos pela CLT.

4 O reconhecimento do vínculo empregatício

Inicialmente cabe ressaltar a prestação de serviço por pessoa física.

Os aplicativos contratam de forma direta o 'parceiro' para realizar seus serviços, não havendo contratação de empresas ou terceiros que sejam pessoas jurídicas para a realização das suas atividades.

A personalidade é exercida a ferro e fogo. Em seu cadastro e termos de serviços, todos os aplicativos fazem questão de evidenciar que aquele cadastro é pessoal, intransferível e único, sendo vedada a utilização por terceiros. Logo, vemos que somente quem se cadastrou está autorizado a utilizar o aplicativo. Inclusive tendo recentemente a Uber formado parceria com uma empresa de reconhecimento facial, a fim de garantir que o motorista que está conduzindo o veículo é o mesmo do cadastro. Quando surge dúvida, o aplicativo é bloqueado e exige o reconhecimento facial para o desbloqueio.

Ficam claros assim a seleção e o controle pelos aplicativos de quem labora por eles.

Embora esses aplicativos, conforme já tratado anteriormente, insistam que a 'liberdade' é um atrativo para os parceiros, a realidade é bem diferente. Haja vista que a Uber restringiu as horas em que o motorista pode ficar on-line por dia, já que muitos permaneciam mais de 18 ou 20 horas por dia on-line para garantir sua remuneração. De acordo com essas informações podemos ver que há um controle de horário e de assiduidade, inclusive com 'parceiros' relatando terem sido removidos de plataformas por apresentarem um período inativo junto ao aplicativo.

Não há como negar a não eventualidade do serviço em casos como esses. Maurício Godinho Delgado ainda aponta que:

A eventualidade, para fins celetistas, não traduz intermitência; (...) se a prestação de serviço é descontínua, mas permanente, deixa de haver eventualidade (DELGADO, 2012, p. 290).

Essas empresas são responsáveis pelo pagamento aos 'parceiros' exatamente como acontece com o salário de um funcionário não eventual.

Uma vez que fazem promoções, descontos e outras formas de publicidade sem o consentimento dos 'parceiros', que recebem de forma igual, os próprios aplicativos reconhecem que o serviço foi prestado por um subordinado, que não pode ser penalizado por tais ações de marketing ou publicidade. Seria o mesmo que um vendedor sofrer redução de salário nos meses em que a loja realiza saldos. Situação completamente absurda.

Cabe ressaltar a onerosidade patente dessa relação, vez que o ‘parceiro’ entra com o meio de locomoção e sua força de trabalho, recebendo apenas pelo serviço prestado.

Isso deixa clara a natureza remuneratória destes valores, tanto para a manutenção do veículo quanto para o sustento do ‘parceiro’ e de seus familiares.

Os pontos a seguir ilustram de forma clara a relação de subordinação do parceiro/empresa. Em seus sites, empresas como a Uber ‘recomendam’ trajar roupas sociais, abrir a porta aos passageiros, permanecer com o ar-condicionado ligado, oferecer água e evitar conversas com o cliente. Fica vedado ao parceiro também a realização de propaganda em seus carros, entrega de cartões, combinar viagens particulares diretamente com passageiros, entre diversas outras normas espalhadas no site da empresa. Ou seja, mesmo a Uber informando não ter nenhum controle sobre seus ‘parceiros’, horários e jornadas, na prática, possui sim mecanismos de controle, punição e monitoramento do trabalho realizado. Nesse diapasão cabe ressaltar o acórdão proferido no TRT 3:

O contrato de prestação de serviços firmado entre a Uber e o motorista, denominado ‘cliente’, prevê que o ‘cliente’ é obrigado a aceitar os termos e condições nele estipulados (ID. eaf73db - Pág. 1). Típico contrato de adesão, portanto. Resta saber se a UBER é mesmo uma mera plataforma digital, como pretende fazer crer, ou empresa que explora serviço de transporte e emprega motoristas para esse fim.

Registre-se, por oportuno, que o fato de o autor trabalhar em outra atividade, neste caso, por si só, não teria o condão de elidir o reconhecimento da relação de emprego, eis que, como é sabido, uma pessoa pode ter mais de um emprego. Logo, totalmente inócua a juntada da carteira de trabalho do autor.

A pessoalidade é patente. Como é de conhecimento desta Relatora, o autor, para trabalhar na UBER, procedeu à sua inscrição ‘on line’, individualizada. Sabe-se ainda que a Uber recomenda que durante a etapa de verificação da documentação, o motorista assista a uma série de vídeos informativos e de capacitação virtual no sítio eletrônico <http://t.uber.com.br.introcapacitacao>. Para os motoristas que não possuem veículo, a Uber indica parceiros para aluguel e aquisição de veículos.

Trata-se de trabalho remunerado, na medida em que o autor recebia semanalmente pela produção, descontados a participação da UBER e os valores recebidos em moeda corrente dos usuários. E nem se diga que o autor ‘pagava’ à UBER. O contrato de adesão firmado entre a UBER e o motorista deixa claro que a UBER define os valores a serem pagos pelos clientes e gerencia o pagamento ao motorista, como se depreende do item 4 do Contrato de Prestação de Serviços,

intitulado 'Termos Financeiros' e seus subitens 4.1 ('Cálculo do Preço e Pagamento'), 4.2 ('Custo Fixo'), 4.3 ('Viagens pagas em dinheiro'), 4.4 ('Pagamento'), 4.5 ('Alterações no Cálculo do Preço'), 4.6 ('Ajuste de Preço'), 4.7 ('Taxas de Serviços') e 4.8 ('Taxas de Cancelamento') (ID. eaf73db - Pág. 11 a 13).

Com relação à subordinação, também entendo que se faz presente.

(...)

No entendimento desta Relatora não há dúvidas de que a reclamada controla e desenvolve o negócio, estabelecendo os critérios de remuneração de seus motoristas. Em contraposição, está o motorista, que se sujeita às regras estabelecidas pela UBER e ao seu poder disciplinário, como por exemplo, a desativação do trabalhador, com baixa/má reputação. A própria reclamada admite em sua defesa que, caso seja reconhecido o vínculo, deverá ser considerado que a dispensa do obreiro se deu por mau procedimento, em virtude de seguidos cancelamentos de viagens.

(...)

Além disso, destaco outro aspecto importante a denotar a subordinação: o motorista somente toma ciência do destino escolhido pelo usuário, quando o recebe em seu veículo e dá o comando de início da corrida. Logo, repito, não há elementos para se considerar que o autor seja parceiro da UBER.

(...)

Verifica-se, pois, na relação havida entre as partes, o poder de direção da reclamada, conduzindo o *modus faciendi* da prestação de trabalho. Configurada, pois, a subordinação jurídica. No caso, não há falar que o reclamante exercia as atividades por sua iniciativa e conveniência, auto-organizando-se, sem se submeter ao poder de controle da empregadora. Isso porque, a UBER seleciona os motoristas; estabelece as regras, inclusive quanto aos carros que deverão ser utilizados na prestação de serviços; recebe reclamações de usuários e decide sobre elas; pode reduzir o valor da corrida, o que impacta diretamente na remuneração do motorista; enfim, domina todo o sistema.

Assim, e uma vez presentes os pressupostos da pessoalidade, não eventualidade, subordinação jurídica, salário e prestação de serviços inerentes à atividade-fim da empresa (art. 2º e 3º da CLT), configurada ficou a relação de emprego entre as partes, no período compreendido entre 10/06/2016 e 02/02/2017, observados os limites da inicial, na função de motorista. Em consequência, a fim de se evitar alegação de supressão de instância, determino o retorno dos autos à origem, para prolação de nova sentença, com exame do restante do mérito e análise dos demais pedidos formulados na exordial, corolários à

formação de liame empregatício com a reclamada, como se entender de direito.

Veja-se que os magistrados já começam a reconhecer a existência de todos os pressupostos de uma relação trabalhista entre os aplicativos e o obreiro. Essas decisões são um passo importante na direção correta, na direção de um ordenamento jurídico que comporte esse tipo de relação.

5 A situação atual e as mudanças que estamos presenciando

Mais recentemente o Ministério Público do Trabalho de São Paulo, após diversos inquéritos e investigações, ajuizou ações contra empresas que prestam serviços similares à Uber, como a 99 e a Lalamove, requerendo que os ‘parceiros’ tenham o vínculo trabalhista reconhecido. Além disso, requer ainda a garantia de todos os direitos dos trabalhadores, bem como a melhoria das condições de saúde e trabalho nas atividades desenvolvidas por essas empresas.

Além dessas demandas, é necessário o controle de jornada para esses tipos de serviços, uma vez que, conforme mencionado anteriormente, os ‘parceiros’ ficam, por diversas vezes, mais de 20 horas on-line trabalhando. O que acaba por introduzir um risco em cascata. O InfoSiga, sistema do Governo do Estado, gerenciado pelo programa Respeito à Vida e Departamento de Trânsito de São Paulo (Detran-SP), revela que o Estado registrou crescimento de 45,5% nos acidentes de trânsito envolvendo motociclistas durante a pandemia. De abril de 2020 para junho de 2021, o número de ocorrências saltou de 4.877 para 7.097. Já em relação a óbitos foi registrado aumento de 13,5%, com 133 fatalidades de trânsito em abril de 2020 e 151 em junho de 2021.

Atualmente estão tramitando mais de 600 inquéritos civis pelo país, bem como 8 ações civis públicas na Justiça do Trabalho. No total, 625 procedimentos já foram instaurados contra 14 empresas de aplicativos, entre elas a Uber, com 230 procedimentos, a Loggi, com 50 procedimentos, e também o iFood, este com 94 procedimentos instaurados, entre outras empresas de amplo conhecimento no mercado.

O próprio procurador-geral José Lima comentou o quanto o mundo trabalhista é dinâmico. Sobre as ações disse o seguinte:

Essa adaptação, no entanto, não pode significar precarização do direito do trabalhador. É preciso que o Estado elabore regras específicas para esse tipo de trabalho e que os direitos garantidos na Constituição de 1988 cheguem aos trabalhadores.

Fica cada vez mais claro que o momento da mudança para as empresas está chegando. Não será mais possível precarizar cada vez mais as relações trabalhistas e muito menos se aproveitar de uma população que passa por momentos de dificuldade.

O procurador-geral ainda comentou que não se trata de dificultar a ação das empresas. Trata-se de criar uma norma que encaixe o relacionamento entre as empresas de forma concreta.

Esse movimento atual vem acontecendo após uma grande onda da chamada 'uberização' do trabalho: a ampliação da suposta liberdade dos trabalhadores, com a consequência de uma queda da qualidade de vida e de trabalho, para que as empresas deixassem de formalizar o vínculo empregatício.

É esse o entendimento de Ludmila Costhek Abílio:

Ao mesmo tempo em que se livra do vínculo empregatício, a uberização mantém, de formas um tanto evidentes, o controle, gerenciamento e fiscalização sobre o trabalho', adverte. Para ela, a perspectiva é ainda inteiramente aliada com a ideia de empreendedorismo de si. 'Trata-se então da consolidação da transformação do trabalhador em um nanoempreendedor de si próprio.

Dessa forma, o próprio trabalhador se vê como responsável pela manutenção de seu trabalho, pelos seus instrumentos, e também por seus custos, numa visão em que se encontra desprotegido pela legislação trabalhista.

Assim, cresce uma onda de processos e procedimentos, como exposto, em busca de enquadrar esses trabalhadores em algum âmbito da legislação trabalhista, como uma tentativa de evitar que a precarização do trabalho seja cada vez maior e amplamente disseminada em outros campos.

Esse procedimento, bem como as normas que inegavelmente virão após o trâmite legal, é a luz no fim do túnel para os 'parceiros', que finalmente poderão ter condições de vida melhores e parar de trabalhar às margens da lei.

Conclusão

Conforme pudemos verificar da legislação, doutrina e jurisprudência apresentada, a relação entre aplicativos e 'parceiros' pode ser caracterizada como uma relação de emprego, a qual que deve ser submetida às normas legais de acordo.

A personalidade se faz do cadastro do empregado, a habitualidade pode ser caracterizada pelo entendimento de que, se o serviço é essencial à atividade normal do tomador, o serviço é habitual, uma vez que as regras dos aplicativos, embora

se esforcem para evitar a caracterização como serviço de transporte, são meras obras de semântica, não tendo qualquer condão de se sobrepor a normas nacionais.

Quanto à remuneração, é uma das características mais escancaradas. É de conhecimento público tanto os valores quanto os repasses dos ‘parceiros’. Cabe ainda ressaltar que, caso o ‘parceiro’ fosse realmente independente e não coubesse vínculo, a ele caberia ditar preços e receber pelo serviço prestado, sem caber a terceiro os recebimentos e a elaboração de tabela de valores.

Os motoristas respondem para a empresa em forma de subordinação, tanto de forma direta com suspensões, expulsões e corte de valores a receber, quanto com relação à subordinação ao elemento digital algorítmico da empresa. Ou seja, ela tem poder diretivo e disciplinar.

É possível, então, extrair dos entendimentos recentes, doutrinários e jurisprudenciais todos os requisitos para a classificação dos motoristas ‘parceiros’ como empregados perante as empresas às quais respondem, tendo, inclusive, diversas ações recentes demonstrado que o entendimento jurisprudencial vem se alterando no sentido de determinar a existência de tal vínculo, sendo provável que, futuramente, ocorram alterações legislativas neste mesmo sentido.

The age of apps and the ‘uberification’ of the workers relations

Abstract: The subject of this work is the analysis of the requirements for recognition of an employment relationship between a company and her employees. We will then go through the analysis of the relationship maintained between digital applications and their ‘partners’ to verify where they fit currently on our system and what the current understanding of this situation is.

Keywords: Labor law. Employment. Urban mobility. Applications.

Referências

ARAUJO, Ygor Leonardo de Sousa. *Uberização do Trabalho: a relação empregatícia entre os entregadores e as empresas de aplicativos de comida*. 2019. Monografia (Bacharelado). Universidade Federal de Pernambuco, Centro de Ciências Jurídicas.

BARBOSA JUNIOR, Francisco de Assis. *Gig Economy e contrato de emprego: aplicabilidade da legislação trabalhista aos vínculos de trabalho da nova economia*. 2. ed. São Paulo: LTR, 2021.

BELO HORIZONTE. Tribunal Regional do Trabalho. Acórdão referente ao Processo nº 0011359-34.2016.5.03.0112.

BELO HORIZONTE. 37ª Vara do Trabalho. Sentença do Processo nº 0010635-18.2017.5.03.0137. Réu: Uber do Brasil Tecnologia Ltda. Autor: Fernando Harrison Dias. Juíza: Ana Maria Espi Cavalcanti. 22 jan. 2019.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Acórdão referente ao Processo nº 1000123-89.2017.5.02.0038. Relator: Breno Medeiros. Data de Julgamento: 05.02.2020, 5ª Turma, Data de Publicação: 07.02.2020.

BRASÍLIA. Tribunal Regional do Trabalho. Sentença. Processo nº 0001108-67.2018.5.10.0022, 22ª Vara do Trabalho de Brasília.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 5 out. 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 30 ago. 2021.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF, 1 maio 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 10 out. 2021.

CASTRO, Viviane Vidigal de. *As ilusões da uberização: um estudo à luz da experiência de motoristas Uber*. 2020. Dissertação (mestrado). Universidade Estadual de Campinas, Instituto de Filosofia e Ciências Humanas.

Cadastre-se como um motorista Uber. Disponível em: https://www.uber.com/br/pt-br/drive/?utm_source=uber&utm_medium=offerings, acesso em: 11 set. 2021.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 7. ed. São Paulo: LTR, 2020.

Fatos e dados sobre a Uber. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/>. Acesso em: 19 set. 2021.

MACHADO, Ricardo. Uberização traz ao debate a relação entre precarização do trabalho e tecnologia. Edição 503 – 24 abril 2017. Disponível em: <http://www.ihuonline.unisinos.br/artigo/6826-uberizacao-traz-ao-debate-a-relacao-entre-prec>

MARTINS, Sérgio Pinto. *Comentários à CLT*. 15. ed. São Paulo: Atlas, 2020.

MASCARO NASCIMENTO, Amauri. *Curso de Direito do Trabalho*. 24 ed., rev., atual. e ampl. São Paulo: Saraiva.

MINAS GERAIS. Tribunal Regional do Trabalho. Acórdão referente ao Processo nº 0010774-87.2017.5.03.0001. Relator: Convocada Sabrina de Faria F. Leão, Segunda Turma.

REALE, Miguel. *Nova fase do direito moderno*. São Paulo: Saraiva, 1998.

SÃO PAULO. Tribunal Regional do Trabalho. Acórdão referente ao Processo nº 1000633-91.2017.5.02.0074, 14ª Turma. Relator: Maria Cristina Xavier Ramos Di Lascio, 14ª Turma – Cadeira 5, Data de Publicação: 28.02.2018.

SÃO PAULO. Tribunal Regional do Trabalho. Acórdão referente ao Processo nº 0010586-27.2017.5.03.0185. Relator: Convocada Maria Cristina Diniz Caixeta, Terceira Turma.

SÃO PAULO. Tribunal Regional do Trabalho. Acórdão referente ao Processo nº 0100853-94.2019.5.01.0067. Relator: Carina Rodrigues Bicalho, Sétima Turma.

SLEE, Tom. *Uberização: A nova onda do trabalho precarizado*. São Paulo: Elefante, 2019.

Informação bibliográfica deste texto, conforme a NBR 6023:2018 da Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT):

OLIVEIRA E SILVA, Fernando Cardoso de. A era dos aplicativos e a 'uberização' das relações trabalhistas. *Revista Fórum Trabalhista – RFT*, Belo Horizonte, ano 11, n. 46, p. 61-75, jul./set. 2022.
