

O VÍNCULO DE EMPREGO FRENTE A “UBERIZAÇÃO”

MICHELLE THOMÉ

Acadêmica do Curso de Direito da FABE. E-mail: michelle.thome@safaaluno.com.br.

GUILHERME PAVAN MACHADO

Mestre em Direito (2018) pela Faculdade Meridional IMED. Advogado com atuação na área trabalhista. Coordenador e professor do curso de Direito FABE, Marau/RS, Brasil guilherme.machado@fabemarau.pro.br.

RESUMO

O termo “uberização” do trabalho deriva da empresa Uber, criada em 2010 nos Estados Unidos, que revolucionou a mobilidade urbana na era da transformação tecnológica. Na mesma onda, as relações trabalhistas enfrentam mudanças significativas seguindo as tendências da digitalização de processos e do trabalho em geral. O avanço da tecnologia beneficia a população e impulsiona a economia mundial, ao mesmo passo em que vem alterando formas de trabalho e prestação de serviços.

O debate entre a “uberização” e as relações de emprego reside nos impactos na dimensão trabalhista decorrentes do modelo de parceria adotado na plataforma digital Uber, sendo o principal cerne da discussão o preenchimento, ou não, dos elementos caracterizadores do vínculo empregatício entre o motorista e a Uber.

A Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) prevê em seu artigo 3º que “considera-se empregada toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário” (BRASIL, 1945). Desse dispositivo é possível extrair os requisitos para que o vínculo seja formado, quais sejam pessoa física, pessoalidade, não-eventualidade, onerosidade e subordinação.

Ou seja, para que se configure uma relação de emprego é necessário que o trabalho seja prestado por pessoa física, marcada pela infungibilidade do trabalhador, com a continuidade da relação, mediante pagamento de salário, de modo subordinado, onde o

empregado aceita as orientações e moldes de quem o está contratando em decorrência do poder diretivo, disciplinar e hierárquico do empregador.

Fundada oficialmente em 2010, na cidade de São Francisco, Estados Unidos, a Uber apresenta-se como uma empresa de tecnologia, não reconhecendo-se como empresa de transportes, nem carona remunerada e afirma não ser proprietária dos veículos, nem contratante de motoristas. De acordo com o site da empresa, o objetivo é oferecer por meio da plataforma digital opções práticas e acessíveis de mobilidade para os usuários, apresentando-se também como uma forma de gerar renda, iniciando um novo ecossistema econômico com impactos, tanto na forma de locomoção das pessoas como no mercado de trabalho.

Como sucesso da plataforma, a Uber passou a atuar em mais de 10 mil cidades, em 71 países, totalizando mais de 5 milhões de motoristas e entregadores parceiros. No Brasil, os números também são expressivos, pois a empresa está presente em 500 cidades desde 2014 e conta com mais de 1 milhão de motoristas e entregadores parceiros, tendo mais de 22 milhões de usuários somente no país.

Considerando o expressivo crescimento da empresa, tem-se uma nova forma de gestão e força de trabalho, nomeada como “uberização”, uma tendência que resulta em novas formas no âmbito das relações trabalhistas. De acordo com Abílio, Amorim e Grohmann (2021) essa tendência elimina direitos, transfere riscos e custos aos trabalhadores, formando grandes contingentes de trabalhadores que são controlados por plataformas digitais. Emerge o desafio regulatório diante das empresas que atuam em plataformas digitais semelhantes a Uber, que envolvem a reestruturação das relações de trabalho.

Ainda conforme Abílio, Amorim e Grohmann (2021), os impasses tornam-se mais que celeumas teóricas, pois “incidem no reconhecimento da classe trabalhadora, nos conflitos de classe, nas formas de organização e resistência política”.

A dinâmica da plataforma inicia quando o interessado em ser motorista cadastra-se no site e passar por uma checagem das informações, devendo possuir Carteira Nacional de Habilitação com autorização para exercer atividade remunerada, assim como os veículos necessitam cumprir os requisitos pré-estabelecidos de cada categoria.

A conexão acontece quando um usuário solicita a viagem, por meio do seu aplicativo do celular. O motorista recebe a chamada através no seu aplicativo e, caso aceite a viagem, esta inicia quando o usuário entra no carro. Ao chegar no destino, a

viagem é encerrada e o usuário atribui uma nota ao motorista através de uma tela de avaliação.

Os motoristas contam com taxas de cancelamento e aceitação. O cancelamento é facultado tanto para os usuários quanto aos motoristas, no entanto, a frequência de cancelamentos pelo motorista pode gerar a desativação da conta. Antes da aceitação, as informações são exibidas no aplicativo do motorista, como o local de partida e destino do passageiro, podendo ser analisadas as condições da viagem previamente.

Da mesma forma, há existência de taxa de aceitação, analisa a quantidade de viagens que o motorista aceita enquanto está logado ao aplicativo, demonstrando a porcentagem que o motorista aceitou diante das ofertas recebidas.

O grande ponto de discussão está na caracterização da relação de emprego entre o motorista e a Uber a partir da dinâmica estabelecida pela plataforma, autonomia do prestador de serviços, avaliações recebidas e eventuais penalizações pelo cancelamento ou não aceitação.

Nesse sentido, diante da ausência de regulamentação específica para dispor sobre a relação entre Uber e motorista, as decisões jurídicas têm prevalecido para evidenciar o entendimento majoritário sobre a caracterização do vínculo empregatício.

Nesse contexto, as turmas do Tribunal Superior do Trabalho divergem sobre o tema. A 3ª Turma do TST, no Recurso de Revista 100353-02.2017.5.01.0066 (TST, 2022), reconheceu o vínculo empregatício entre motorista e a Uber, onde para a maioria do colegiado, no caso concreto, se fizeram presentes os elementos que caracterizam a relação de emprego.

O entendimento do relator, Ministro Maurício Godinho Delgado, observou que tal caso exige uma reflexão voltada as novas e complexas formas de contratações muito distintas das tradicionais e ainda que embora essa nova estrutura seja facilitadora da prestação de serviços, “a lógica de seu funcionamento tem sido apreendida por grandes corporações como oportunidades para reduzir suas estruturas e o custo de trabalho” (TST, 2022, fl. 33). Ponderou, ainda, que não há legislação que regule a questão dos motoristas de aplicativos que alcança mais de um milhão de profissionais no Brasil, cabendo, nestes casos, o enquadramento das normas pelo magistrado.

De outro modo, a 5ª Turma do TST no Agravo em Recurso de Revista 1000123-89.2017.5.02.0038 (TST, 2020), não foi reconhecida a subordinação jurídica pelo fato de que o motorista possui autodeterminação de seus horários, local, e quantidade de clientes que desejasse atender, e fora destacado que os valores pagos ao motorista

apontam valor superior ao comumente oferecido, caracterizando uma relação de parceria.

Do mesmo modo, a 8ª Turma do TST decidiu, no Agravo de Instrumento em Revista 1002011-63.2017.5.02.0048 (TST, 2019), a inexistência do vínculo empregatício, tendo em vista que o aplicativo é acionado conforme o desejo do motorista e, desta forma, não existe a subordinação, uma vez que determinava o início de sua jornada e o seu fim.

Além das decisões acima destacadas, já tramitam projetos de leis que propõem regulamentar o assunto, assegurando garantias mínimas e regulamentação legal, como o Projeto de Lei 1471/22 (BRASIL, 2022), que determina a regulamentação dos serviços de aplicativo de transporte de passageiros e prevê um valor mínimo a ser repassado ao motorista.

A doutrina associa os modelos de contrato existentes na “uberização” com os contratos de franquias, onde a pessoa que deseja empreender pode fazer um contrato com uma empresa de venda direta, e em troca paga pelo direito de vender os produtos. A diferença está no fato de que não há um produto oferecido, mas um serviço e, semelhante a franquias, existem condutas exigidas pelas empresas em respeito a marca e valores. Em ambos os casos, os empreendedores têm a liberdade para gerir seu negócio, estabelecendo suas próprias metas, sem interferência da empresa no plano de atuação (NÓBREGA, 2022).

Neves e Carneiro (2021) afirmam que, para os defensores da classificação dos motoristas como autônomos, o argumento que afasta o requisito da subordinação pauta-se na liberdade a para selecionar dias e horários serem trabalhados, possibilitando a gerência de sua própria atividade.

Considerando as constantes evoluções tecnológicas e sociais, cabe ao Direito regulamentar os novos fatos decorrentes dos desdobramentos na relação entre plataformas digitais e seus usuários. A missão, entretanto, é tamanha dificultosa, pois confronta o ideal de proteção dos Direitos Fundamentais dos trabalhadores e o desenvolvimento econômico das novas tecnologias.

A partir do desenvolvimento apresentado sobre o tema, verifica-se que não há um posicionamento consolidado sobre o reconhecimento da relação de emprego entre o motorista e os aplicativos de mobilidade urbana, no caso em destaque a Uber, tendo em vista ter cunhado o fenômeno da “uberização”.

O ponto de toque está na análise quanto ao preenchimento do requisito da subordinação, uma vez que há uma linha tênue na diferenciação da atividade do motorista como empregado ou como autônomo em relação à Uber, diante do critério da autonomia na prestação do serviço, modo e forma de sua realização.

Nesse sentido, é importante que a lacuna legislativa sobre a regulamentação dos motoristas de aplicativos deve ser sanada mediante a produção legiferante, sendo que, nesse entremeio, a jurisprudência ocupa importante função de interpretar e aplicar o Direito diante das normas constitucionais e infraconstitucionais já vigentes.

REFERÊNCIAS

ABÍLIO, Ludmila Costhek; AMORIM, Henrique; GROHMANN, Rafael. **Uberização e plataformação do trabalho no Brasil: conceitos, processos e formas**. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/soc/a/XDh9FZw9Bcy5GkYGzngPxwB/#>. Acesso em: 19 ago. 2022.

BRASIL. **Consolidação das leis trabalhistas**. 1945. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm. Acesso em 19 ago. 2022.

NEVES, Nathalia Caroline Fritz; CARNEIRO, Juliana Dias. **O fenômeno da 'uberização' das relações de emprego: análise de Direito Comparado**. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2021-out-29/opiniao-fenomeno-uberizacao-relacoes-emprego>. Acesso em: 22 ago.2022.

NOBREGA, Juliana. **Relação de trabalho no mercado da Uberização**. Tecnoveste. Disponível em: < <https://www.tecnoveste.com.br/relacao-de-trabalho-no-mercado-da-uberizacao/>>. Acesso em: 16 ago. 2022.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista 1002011-63.2017.5.02.0048**, relator Ministra Dora Maria da Costa, julgado em 25 de outubro de 2019. Disponível em: <https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=1002011&digitoTst=63&anoTst=2017&orgaoTst=5&tribunalTst=02&varaTst=0048&submit=Consultar>> Acesso em: 19 ago. 2022

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Recurso de Revista 1000123-89.2017.5.02.0038**, relator Ministro Alexandre Luiz Ramos, julgado em 07 de fevereiro de 2020. Disponível em: <https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?conscsjt=&numeroTst=1000123&digitoTst=89&anoTst=2017&orgaoTst=5&tribunalTst=02&varaTst=0038&consulta=Consultar>> Acesso em: 19 ago. 2022

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Recurso de Revista 100353-02.2017.5.01.0066**, relator Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, julgado em 11 de abril de 2022. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/web/guest/-/3%C2%AA-turma->

reconhece-v%C3%ADnculo-de-emprego-entre-motorista-e-uber_> Acesso em: 19 ago. 2022

UBER NEWSROOM. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/>. Acesso em 19 de agosto de 2022.