

A UBERIZAÇÃO DO TRABALHO NO BRASIL E A ATUAÇÃO DA JUSTIÇA DO TRABALHO

ALMEIDA, Thalís Nunes^a; COUTO, Mirela Guimarães Gonçalves^b

^a Bacharel em Direito pelo UNIFAGOC

^b Mestre, Advogada e Professora do UNIFAGOC



nunesthalis123@gmail.com
mirela.couto@unifagoc.edu.br

RESUMO

A pesquisa versa sobre a uberização do trabalho e a atuação da Justiça do Trabalho. O objetivo geral do trabalho é analisar a uberização no Brasil e as decisões da Justiça do Trabalho diante o reconhecimento ou não do vínculo empregatício entre a empresa Uber e o motorista de aplicativo. Os objetivos específicos são: abordar uberização e explanar a sua sistemática; compreender esse fenômeno no ordenamento jurídico brasileiro; analisar as decisões da Justiça do Trabalho no que tange à uberização; e pontuar alguns aspectos relevantes que podem ser interpretados das decisões. O tema se justifica por ser atual, e também por ser conflitante entre os próprios operantes do direito. As divergências no assunto podem resultar em um cenário de grande insegurança jurídica. Quais são as razões de decidir da Justiça do Trabalho para o reconhecimento ou não de vínculo empregatício entre a empresa Uber e o motorista de aplicativo? Conclui-se que os fundamentos jurídicos expostos nas decisões judiciais são os próprios requisitos que caracterizam uma relação de trabalho, elencados na Consolidação das Leis Trabalhistas. Porém, eles são interpretados de formas diferentes e, por essa razão, as decisões judiciais sobre a matéria ainda são divergentes.

Palavras-chave: Uberização. Justiça do Trabalho. Vínculo empregatício.

INTRODUÇÃO

As novas ferramentas de trabalho e os avanços tecnológicos modificaram significativamente as relações trabalhistas. A Uberização diz respeito a um novo modelo de trabalho que se instaurou com uma relação entre a empresa responsável e os motoristas de seus aplicativos. Esse modelo foi inaugurado pela empresa Uber (pioneira no ramo).

A uberização é uma tendência global de reorganização do trabalho que apresenta novas formas de controle, gerenciamento e subordinação que não se inicia com a atuação da Uber e também não se restringe a esta. Trata-se do resultado de processos globais que se apoiam no contexto de flexibilização do trabalho, eliminação de direitos trabalhistas, integração de mercados e financeirização da economia. A uberização possui nas plataformas o elemento catalisador das novas formas de dispersar o trabalho sem perder o controle sobre ele. Embora essa possibilidade já estivesse presente nas cadeias produtivas globais e nas suas redes de subcontratação, a dispersão/centralização agora se concretiza em uma multidão de trabalhadores subordinados a uma única empresa. (Zamora; Augustin; Souza, 2021, p. 15).

Os serviços da Uber começaram a ser bastante utilizados pela população brasileira, principalmente pelo fato de os preços serem mais acessíveis quando comparados com os de outros meios de serviços de transporte, assim como pela rapidez do serviço e a facilidade de comunicação entre clientes e motoristas.

A uberização em alta no Brasil levou à discussão o reconhecimento ou não do vínculo empregatício entre a empresa e o motorista do aplicativo. Há conflitos entre os interesses da empresa e dos motoristas.

Elaborar a pesquisa sobre o reconhecimento ou não da relação de emprego entre a empresa Uber e o motorista de aplicativo certamente contribuirá com a discussão sobre o assunto na academia jurídica. A pesquisa busca responder, ao final, à seguinte indagação: quais são as decisões da Justiça do Trabalho para o reconhecimento ou não de vínculo empregatício entre a empresa Uber e o motorista de aplicativo?

O objetivo geral do trabalho é analisar a uberização no Brasil e as decisões da Justiça do Trabalho diante o reconhecimento ou não do vínculo empregatício entre a empresa Uber e o motorista de aplicativo.

Os objetivos específicos são: abordar uberização e explanar a sua sistemática; compreender esse fenômeno no ordenamento jurídico brasileiro; analisar as decisões da Justiça do Trabalho no que tange à uberização; e pontuar alguns aspectos relevantes que podem ser interpretados das decisões.

O presente tema se justifica por ser atual e pelas controvérsias entre os próprios operadores do Direito. A presente pesquisa tem a sua relevância por se tratar de assunto que ocasiona decisões divergentes nos tribunais do país e que pode revelar-se em um cenário de insegurança jurídica.

O trabalho discorrerá sobre a uberização do Brasil, mencionando toda sua estrutura de surgimento e de funcionamento. Após, será estudada a uberização do trabalho como desafio ao direito brasileiro, bem como as razões de decidir da Justiça do Trabalho para o reconhecimento ou não de vínculo empregatício entre a empresa Uber e os motoristas do aplicativo.

A metodologia adotada é de natureza qualitativa, descritiva e explicativa para os fins. Quanto à coleta de dados, a pesquisa seguirá pela análise bibliográfica e também documental.

O FENÔMENO DA UBERIZAÇÃO

A sistemática do trabalho sofreu alterações no decorrer dos anos de reestruturação do capitalismo e das alterações das questões sociais, como o desemprego, e também as novas formas de laboração das atividades que se desenvolveram mediante os crescentes avanços tecnológicos.

A Revolução Industrial (Inglaterra, século XVIII) desencadeou um modelo capitalista fortalecido, o Fordismo, que se trata de um modo de produção em massa. A reestruturação capitalista se fortaleceu diante do modelo fordista (Matias, 2023).

O modelo Fordismo obtinha como principal finalidade benéfica o crescimento empresarial, mas também trouxe consigo resultados não satisfatórios. Um desses resultados foi a precarização das condições do trabalho (Sproesser, 2023).

Após o modelo Fordismo ocasionado pela Revolução Industrial, surgiu uma alternativa para uma melhoria em relação a esse primeiro modelo. Trata-se do Toyotismo, modelo que garantia uma maior estabilidade, que faltava no modelo anterior implantado.

A partir deste período, observa-se a ascensão do Toyotismo como determinante do *modus operandi* da acumulação capitalista. Podemos dizer que o Toyotismo, entendido como uma nova forma de organização industrial, é pautado na tentativa de aumentar a acumulação capitalista a serviço da financeirização a partir de três pontos: ajustar a produção à demanda, eliminando diversos custos fixos e com estoques; diminuir a dependência do trabalho não especializado, aumentando-se a utilização de trabalho morto (máquinas e equipamentos oriundos de maiores volumes invertidos) e exigindo-se cada vez mais trabalhadores qualificados e, para além disso, tornar a relação entre capital e trabalho mais flexível. (OLIVEIRA, HORTA, MOURA, p. 14. 2017) .

O Toyotismo buscou resolver as problemáticas existentes do modelo antigo fordista, mas a sua ascensão desencadeou o aumento do trabalho terceirizado. A categoria de trabalho terceirizado restou exarcebada. Diante dos fatos históricos narrados, resta evidente que há anos existe a categoria de trabalho terceirizado. E é de se dizer que, ainda no Brasil, século XXII, essa categoria se faz presente e encontra-se fortalecida, ainda mais pela recente Reforma Trabalhista, que forneceu abertura para a tercerização (Guitarrara, 2023).

Entretanto, destaque maior aqui será dado para outra categoria atual desenvolvida, que pode ser interpretada com uma narrativa empresarial parecida com a da tercerização: a uberização. O atual sistema de uberização, assim como ocorre na tercerização, tem-se revelado na precarização da força de trabalho.

Uberização do trabalho está para as empresas-plataformas, assim como o trabalho terceirizado está para as empresas toyotistas ou pós-fordistas, sendo sinônimo de trabalho intermitente, em grande parte informal, em que as relações capital-trabalho, outrora negociadas, tornam-se imposições do capital sobre o trabalho. (Moraes; Oliveira; Accorsi, p. 9).

Para melhor entendimento, torna-se necessária uma abordagem sobre os serviços da uberização. A uberização corresponde a uma conexão entre o motorista e os usuários, por meio de um aplicativo, para fornecer locomoções de forma rápida, com preço acessível. Trazendo os avanços tecnológicos para o trabalho, surgiu a uberização em forma de plataforma virtual, originária da chamada revolução digital, a qual possibilitou, através de dispositivos eletrônicos, o fornecimento de serviços digitais de transporte.

Pioneira no denominado tipo de uberização do trabalho, a empresa Uber, com a criação da plataforma, possibilitou os serviços de transportes locomotivos para o deslocamento de uma área para o destino escolhido. A empresa multinacional Uber, intitulada Uber Technologies Inc. surge nos Estados Unidos da América (EUA), na cidade de São Francisco, no ano de 2010. Atua na promoção de atividades de transporte urbano, possibilitando que

usuários/passageiros solicitem veículos para sua locomoção a partir do acesso ao aplicativo da empresa para smartphones, ao qual, funciona em qualquer área com acesso à internet. (Aquino, 2022, p. 6).

Com esse modelo apresentado pela empresa, e com um retorno satisfatório dos usuários, restaria claro que, após algum tempo, não demoraria para que fossem criadas outras empresas fornecendo o mesmo serviço.

É importante apontar que focamos na empresa Uber porque, além de emprestar o seu nome ao fenômeno estudado, esta é a empresa líder no transporte de passageiros por aplicativo no Brasil e no mundo e foi pioneira nesse novo modelo de organização do trabalho. (Zamora, 2021, p. 15).

No Brasil, as atividades da empresa Uber se iniciaram no ano de 2014, em época da Copa do Mundo. Atualmente, encontra-se em regiões metropolitanas e também nas capitais, distribuindo várias formas acessíveis e práticas de mobilidade dos usuários (Subar, 2022).

Os serviços oferecidos pela empresa tiveram um retorno satisfatório no Brasil. Os serviços estão sendo cada vez mais utilizados no país devido aos preços acessíveis, à agilidade e à rapidez com que são prestados; tais fatores contribuem para o crescimento do fenômeno da uberização.

Além da aceitação pelos consumidores, há que se levantar também a ideia dos que abordam o Uber ou modelo uberizado pelo lado da inovação, por ser a primeira empresa que começou a fornecer os serviços, garantindo assim a confiança dos usuários (Martins, 2017, p. 12).

O estilo chamado “uberização”, portanto, passou a ser bastante popularizado no Brasil, pelo fato de ser um serviço que entrega para a sociedade, praticidade de locomoção de um lugar para o outro.

A UBERIZAÇÃO DO TRABALHO COMO DESAFIO AO DIREITO BRASILEIRO

A uberização se revela em um desafio atual ao direito brasileiro, posto que o direito deve buscar proteger a nova relação de trabalho, que ainda se encontra desamparada e bastante vulnerável.

Um estudo realizado por pesquisadores da Fundação Getúlio Vargas (FGV) mostrou que, apenas entre junho e novembro de 2020, foram propostos 40 projetos de lei (PLs) relacionados ao trabalho em plataformas digitais. Tal profusão legislativa se deve, fundamentalmente, à evidência que tomou o trabalho em plataformas digitais diante da pandemia do novo coronavírus (...) O último Projeto de Lei que comentamos é o 974/2021, de autoria do senador Randolfe Rodrigues (REDE). Trata-se de um projeto curto, cuja finalidade é inserir na CLT um único artigo, que versa sobre o trabalho do motorista de aplicativo. O caminho escolhido, dessa vez, foi incorporar estes trabalhadores ao regime celetista, a partir da inserção de uma nova seção na CLT. (Oliveira; Pereira; Boas, 2021, online).

Pode-se perceber que o que há são projetos de lei. O Brasil ainda está sem regulamentação específica e expressa para proteger a nova relação de trabalho, o que ocasiona muitas divergências sobre o tema.

A negação do vínculo empregatício entre as empresas (aplicativos) e os seus motoristas trabalhadores favorece as empresas envolvidas e desfavorece os trabalhadores que vivem na informalidade e muitas vezes em condições indignas de exercerem o seu trabalho.

O trabalho Uberizado tem apresentado, baixo custo financeiro para as empresas e não possui mais vínculo empregatício com o prestador de serviço, fazendo com que, as empresas não sejam responsáveis pelas contribuições do trabalhador e por tributos governamentais, isso traz de certa forma uma economia para a empresa. Por outro lado, o profissional, faz a gestão do próprio tempo e é responsável pelos imprevistos que possam vir a acontecer. O que não a sociedade não está levando em conta que essa nova forma de prestar qualquer tipo de trabalho, pode trazer impactos a médio e longo prazo. (Pereira, 2022, p. 26).

No que tange o aspecto informal provocado, deve-se pontuar os ensinamentos de Moreira:

Tudo isso resultou em um cenário de desproteção social, enfraquecimento da justiça do trabalho e debilitamento dos sindicatos, elementos estes que estão sempre presentes na dogmática neoliberal, com a clara intenção de ampliar a exploração e diminuir a capacidade de resistência. Nesta nova roupagem, os direitos trabalhistas ficam mais “flexíveis”, e aqui, regulamenta-se a informalidade. Onde na prática, desenvolve-se uma miríade de modalidades de trabalho intermitente, a qual os trabalhadores só recebem por horas de trabalho. (Moreira, 2021, p. 22).

O desemprego existente na sociedade brasileira torna propício o cenário da uberização para o motorista, que em um primeiro momento acredita estar amparado; mas a verdade é que a nova forma proposta vai em descompasso aos direitos trabalhistas.

Esse contexto de expansão e crescimento dos trabalhos sob demanda por aplicativos também teve repercussão no Brasil. Porém, os novos parâmetros trazidos pelo surgimento desse modelo de negócio acabam, por vezes, conflitando com a legislação trabalhista atual brasileira, fundada, principalmente, na subordinação estabelecida no modelo de negócio tradicional, ou seja, no sistema de produção industrial. Atualmente, muitas pessoas estão optando por esse novo modelo de trabalho. Motivos como o desemprego, constituir renda extra, ter flexibilidade de horários, ser seu próprio chefe entre outros, influenciam na decisão de um indivíduo de trabalhar informalmente como free-lancer através dos mais diversos aplicativos. (Terragno, p. 6-7, 2020).

O principal motivo pelo qual ensejou no Brasil, a uberização, é por ser tratar de uma nova modalidade de trabalho, e também por ser uma modalidade que é prestada

de forma virtual . O que resultou nos conflitos em relação a legislação atual brasileira

As empresas se desvinculam de qualquer tipo de garantia trabalhista. A Uber não se intitula como empresa que fornece serviços relacionados a transporte, mas como detentora de utilização das tecnologias presentes atualmente, possibilitando que qualquer pessoa que se enquadre nos requisitos possa usufruir da plataforma; também assegura que não efetua a contratação de fato desses motoristas, categorizando-os como parceiros cuja finalidade é obter renda extra (Rocha, 2022).

As empresas, ao se desvincularem de qualquer tipo de garantia trabalhista, ensinam que os motoristas se adaptem a um sistema desleal, de modo que tenham responsabilidades por si próprios.

Todas essas empresas oferecem aos trabalhadores um sistema de trabalho pautado pela “informalidade” e, mais do que isso, exigem dos motoristas que eles tenham as condições objetivas de desempenhar a atividade. Nesse sentido, é de responsabilidade dos motoristas que operam por meio dos aplicativos de mobilidade urbana possuírem os principais meios de produção da atividade, como carro, smartphone conectado à internet, combustível, seguro, manutenção do veículo e eventuais gastos com acidentes ou agrados aos clientes – reconhecemos que essa transferência não é uma novidade, setores produtivos já contavam com a presença de alguns trabalhadores que, para ser inseridos no processo, deveriam ter seus meios de produção (setor calçadista e suas costureiras em domicílio, por exemplo), todavia, é por meio da introdução da plataforma digital que isso pode tornar-se um setor produtivo por si só. (Franco; Ferraz, 2019, pg.11) .

Nos termos da Consolidação das Leis Trabalhistas, de acordo com o artigo 3º da Lei nº 5.454, de 01 de maio de 1943:

Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário. Parágrafo único - Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual. (Brasil, 1943, online) .

Para Delgado (2019), o serviço prestado de forma autônoma é aquele que se realiza sem subordinação, enquanto, no vínculo reconhecido, o empregado acolhe as demandas e ordens do empregador, na forma autônoma, o próprio estabelece a forma de laboração dos serviços que está prestando.

Resende (2019) ressalta que a habitualidade, princípio que é necessário também para caracterizar vínculo, é dada pela repetição do trabalho, e não pela sua frequência. E, por todos esses aspectos, a situação se torna emblemática.

É questionável a autonomia que é conferida aos motoristas de aplicativos. A autonomia pode ser um fator que faz gerar conflitos de um possível reconhecimento de tal vínculo dos motoristas com as empresas, bem como o princípio da pessoalidade, que também é necessário para a presunção e reconhecimento do vínculo trabalhista.

É inegável que a questão atinge o sistema brasileiro de proteção ao trabalho. O trabalho digno e justo dever ser assegurado a todos cidadãos, uma vez que se trata de um direito constitucional.

O trabalho é um direito fundamental previsto na Constituição Federal. Trata-se de um direito social. Os direitos sociais devem ser assegurados pelo Estado providencial que luta pela dignidade do seu povo: “São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição” (Brasil, 1988).

Logo, o trabalho se constitui em um direito social. O trabalho uberizado apresenta-se como um grande desafio ao ordenamento jurídico brasileiro. Sabe-se que as novas formas de trabalho oriundas nas sociedades contemporâneas exigem uma nova interpretação e aplicação dos direitos fundamentais.

O subemprego, que por vezes não possui nenhuma proteção legal, também é responsável por movimentar e contribuir com o desenvolvimento da economia nacional. A proteção social do trabalhador sempre deve ser garantida para que o previsto na Constituição possa ter os seus efeitos práticos.

AS RAZÕES DE DECIDIR DA JUSTIÇA DO TRABALHO PARA O RECONHECIMENTO OU NÃO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO ENTRE A EMPRESA E OS MOTORISTAS DE APLICATIVO

Como visto, o trabalho correlacionado à uberização no Brasil não possui expressa regulamentação legal; e a proteção social que deve ser conferida também a esse trabalho é veementemente pleiteada no Poder Judiciário do país.

Decisões judiciais divergem quanto ao reconhecimento ou não de vínculo empregatício entre os motoristas e as empresas de tecnologia que, por meio de um aplicativo, encontram os motoristas que realizam um serviço de transporte a alguém.

Para o reconhecimento ou não, existem algumas razões e fundamentos que justificam o decidir da Justiça do Trabalho. Pode-se observar que a principal fundamentação se pauta sobre os requisitos celetistas para a configuração do vínculo empregatício, expostos no artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho (Brasil, 1943). Passa-se à análise de uma decisão importante que reconheceu o vínculo:

A juíza Valdete Souto Severo, titular da 4ª Vara do Trabalho de Porto Alegre, reconheceu o vínculo de emprego de um entregador com a empresa Uber. Segundo a magistrada, ao contrário do que argumentou a empregadora no processo, os requisitos caracterizadores da relação de emprego estiveram presentes na forma como o entregador prestou o trabalho, principalmente no que se refere à subordinação. (TRT-4, 2019, online).

O principal argumento e razão para a análise foram os requisitos para reconhecimento do vínculo empregatício celetista, que estão presentes no artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho (Brasil, 1943). A magistrada pontuou sobre a forma correlativa como é feita a relação entre a empresa e o motorista.

Com base nas provas documentais e testemunhais, a juíza reconheceu o vínculo de emprego a partir do momento em que o entregador passou a atuar na Uber, em 2019. Segundo a conclusão da magistrada, apesar da Uber alegar que os trabalhadores são autônomos porque podem aceitar ou não o serviço e escolher os horários de trabalho, na prática isso não ocorre, já que a empresa, por meio do aplicativo, fixa

parâmetros e aplica punições de acordo com o tempo em que o trabalhador está "on-line". A julgadora observou que o chamado "tempo de volante" está diretamente associado a promoções e possibilidade de maiores ganhos na plataforma. "Se o trabalhador não tiver o tempo ao volante determinado pela empregadora, não participará (ao menos em condição de igualdade com aqueles que seguiram o direcionamento dado) das promoções", apontou. (TRT-4, 2019, ONLINE, grifou-se).

A juíza ainda pontuou que a empresa determina os locais, as atividades laboradas, as condições e até a maneira de comunicação entre os motoristas e os clientes, que no caso são os terceiros (TRT-4, 2019); e concluiu pela presença dos requisitos legais caracterizadores e norteadores.

No entendimento da magistrada, é a empresa que, por meio do aplicativo, direciona os locais em que o profissional deve comparecer para prestar o serviço, fixa o valor a ser pago pelo trabalho e determina as condições que devem ser obedecidas na atividade, inclusive quanto às configurações do veículo a ser utilizado e até mesmo se o motorista deve ou não conversar com o passageiro. Ainda nesse sentido, conforme a juíza, a empresa admite os trabalhadores por meio de um cadastro que obedece a critérios específicos e é responsável pela remuneração, o que caracteriza pessoalidade e onerosidade. (TRT-4, 2019, online, grifou-se).

Outro ponto de extrema importância que foi abordado e analisado no mesmo caso é a subordinação objetiva, que resta presente e configurada na relação entre a empresa Uber e o motorista.

A sentença também ressaltou que a subordinação objetiva se caracteriza pela inserção do trabalhador no objetivo empresarial, o que, no caso da Uber, fica evidenciado pelo fato de que a empresa vende o transporte de pessoas e mercadorias, tarefa executada pelos trabalhadores. Na perspectiva subjetiva da subordinação, como apontou a magistrada, a CLT estabelece como polos da relação, de um lado, quem admite, assalaria e dirige a atividade, o que fez a Uber no caso analisado, e de outro lado quem presta serviço não eventual e sob dependência, caso do trabalhador. "Na medida em que é a empresa, através dos comandos que insere em sua plataforma digital, quem define qual trabalho, quais percursos, que remuneração, em que condições o trabalho será realizado e como será remunerado, apropriando-se do valor integral realizado pelo trabalho e repassando apenas uma pequena parte disso ao trabalhador, resta perfeitamente configurada a presença dos requisitos legais", afirmou (TRT-4, 2019, online, grifou-se).

Lado outro, é de pontuar que recentemente o TRT-3 negou reconhecimento de vínculo, fundamentando-se na falta dos requisitos elencados na Consolidação das Leis Trabalhistas para a configuração da relação de trabalho, ao analisar alguns pontos que foram taxados na decisão.

JUÍZO DE MÉRITO. VÍNCULO DE EMPREGO (...) Na instrução probatória de ID ad69107, foram estabelecidos os seguintes pontos

incontroversos: "1- ficava a critério do motorista o início e término do horário de utilização da plataforma; 2- o motorista poderia alterar a rota definida pelo aplicativo em comum acordo com o passageiro, o que pode ou não gerar alteração de valor; 3- não havia exigência quanto ao número mínimo de viagens diárias; 4- ficava a critério do motorista a participação ou não em promoções; 5- o motorista apenas fez o cadastro por meio do aplicativo, não sendo realizado nenhum processo seletivo; 6- é critério do motorista utilizar outras plataformas; 7- o motorista decide os dias de folga e nos dias de folga, não era necessário justificar a ausência na plataforma; 8- poderia receber o valor da viagem diretamente do passageiro, quando pago em dinheiro; 9- o motorista arca com as despesas do veículo, inclusive seguro; 10- a reclamada não garante remuneração mínima ao final do dia/mês; 11- a reclamada aceita que dois, ou mais, motoristas usem o mesmo veículo; e 12 - não é obrigatório o fornecimento de água e bala, ficando a critério do motorista (...) Destarte, de acordo com o conjunto probatório, o reclamante não se encontra inserido na estrutura produtiva da reclamada, não havendo falar em subordinação jurídica, seja em sua versão clássica, ou em sua denominação estrutural(TRT3, 2023, online, grifou-se).

Além de analisar e expressar a autonomia que os motoristas obtêm através dos serviços apresentados pela empresa, apresentaram também a não existência da subordinação, pois, na concepção do juiz, ao identificar os pontos de análise, tornou-se insuficiente para que apresentasse a devida subordinação do motorista a empresa.

A Quarta Turma do TST já entendeu pelo não reconhecimento de vínculo empregatício entre a Uber e um motorista (TST, 2023). O Tribunal Superior do Trabalho analisou, de forma específica, alguns pontos.

Vínculo: o motorista relatou que fizera viagens, por meio do aplicativo, entre agosto de 2016 e junho de 2020 e pretendia, na ação, o registro na carteira de trabalho e o pagamento das verbas rescisórias. A Uber, em sua defesa, sustentou que é uma empresa de tecnologia que disponibiliza plataforma digital para que o motorista possa prestar serviço aos usuários transportados. "O motorista parceiro não presta serviços para a Uber, e sim para os usuários do aplicativo", alegou. "Ele escolhe se, quando, onde, em qual horário e por quanto tempo prestará serviços, o que é totalmente incompatível com uma relação de emprego". Serviço autônomo: o juízo de primeiro grau considerou improcedente o pedido, e o Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (RS) manteve a decisão. Para essas instâncias, o condutor prestava serviços de forma autônoma, e ficou comprovada a liberdade que tinha para escolher e organizar seu serviço. CLT não aplicada (...) Falta de subordinação jurídica: para o relator, o trabalho por meio da plataforma tecnológica não atende aos critérios dos artigos 2º e 3º da CLT, entre eles a subordinação jurídica (...) A decisão foi unânime. (TST, 2023, online, grifou-se)

Interpretando a decisão acima, merece destaque o fato de que o TST assegurou a não aplicação da Consolidação das Leis do Trabalho nesses casos, por entender que a questão carece de legislação específica.

O contexto jurídico é de tanta insegurança que o próprio TST já reconheceu vínculo de emprego entre motorista e Uber (TST, 2022), considerando a aplicação da CLT.

A Terceira Turma do Tribunal Superior do Trabalho reconheceu o vínculo de emprego entre um motorista de aplicativo e a Uber do Brasil Tecnologia Ltda. Para a maioria do colegiado, estão presentes, no caso, os elementos que caracterizam a relação de emprego: a prestação de trabalho por pessoa humana, com personalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação. (TST, 2022, online).

Assim, pode-se perceber que a uberização no Brasil ainda é um tema desafiador e que carece de atenção. A falta de legislação sobre o assunto propicia um cenário inseguro para a empresa e para os motoristas, sendo esses últimos os mais prejudicados.

UMA ANÁLISE SOBRE OS ASPECTOS JURÍDICOS RELEVANTES

Nas situações que a Justiça do Trabalho necessita analisar a fim de decidir pelo vínculo empregatício ou não entre a empresa Uber e o motorista de aplicativo, os principais argumentos (fundamentos, razões) ficam pautados no que é exposto nos artigos 2º e 3º da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho) (Brasil, 1943).

Esses são os fundamentos e pontos analisados nas decisões do Poder Judiciário. Contudo, na ocasião em que o Tribunal Superior do Trabalho entendeu pelo não reconhecimento de vínculo empregatício entre a Uber e um motorista (TST, 2023), sustentou a não aplicação da CLT nesses casos.

(...) o relator do agravo pelo qual o trabalhador pretendia ver seu caso discutido no TST, ministro Alexandre Ramos, observou que a definição de emprego pela CLT tem como padrão a relação clássica de trabalho industrial, comercial e de serviços. “As novas formas de trabalho devem ser reguladas por lei própria, e, enquanto o legislador não a editar, o julgador não pode aplicar, indiscriminadamente, o padrão da relação de emprego”, afirmou. (TST, 2023, online).

Pode-se afirmar que a falta de legislação específica sobre o tema traz um cenário de insegurança, mas não pode ser fundamento para desamparar o direito dos trabalhadores. Nos termos da CLT, “considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço” (Brasil, 1943).

Portanto, é de se dizer que a empresa Uber é a empregadora. A empresa assume os riscos da atividade econômica, assalaria e dirige a prestação de serviço. Por meio dos comandos de sua plataforma, a empresa define percursos, condições do trabalho e remuneração (valendo-se do valor total do serviço e repassando uma parte ao motorista pelo seu trabalho).

O principal argumento e razão para a análise foram os requisitos para reconhecimento do vínculo empregatício celetista, que estão presentes no artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho (Brasil, 1943), quais sejam: ser pessoa física, personalidade; prestar serviço de forma não eventual, com habitualidade; sob dependência, subordinação; e mediante salário, ou seja, de forma onerosa.

Analisando de uma forma geral o funcionamento da logística da Uber com os motoristas do aplicativo, e considerando um motorista que presta os seus serviços com habitualidade, há a presença dos requisitos da pessoa física e da prestação de serviço não eventual (com habitualidade).

A empresa admite os trabalhadores por meio de um cadastro que obedecerá a critérios específicos e é responsável pela remuneração, o que caracteriza pessoalidade e onerosidade (TRT-4, 2019).

Assim, de um lado da relação, está quem admite, assalaria e dirige a atividade (a Uber); e de outro, está o trabalhador, que, enquanto pessoa física, com requisito da pessoalidade mediante cadastro com a Uber, presta serviço não eventual, sob dependência (o motorista) e de forma onerosa, recebendo pelo serviço prestado à empresa Uber. Assim sendo, e presentes os demais requisitos, a relação resta configurada de forma teórica e prática.

A subordinação se faz presente (e não a autonomia do motorista) quando a empresa oferece promoções que possibilitam ao motorista maior ganho, mas de que este somente participará se obtiver um tempo mínimo no volante (tempo de volante). Nesses casos, existem metas a serem cumpridas, bem como número mínimo de viagens por dia.

A subordinação também se faz presente quando empresa fixa parâmetros e aplica punições aos motoristas, como desativação, suspensão, bloqueio ou até mesmo banimento. Portanto, toda essa imposição deve ser analisada em cada caso.

Há também a subordinação objetiva caracterizada pela inserção do trabalhador no objetivo empresarial (TRT 4, 2019). A logística de funcionamento da Uber com o motorista, de forma geral, apresenta essa relação de empregado/empregador. Em todos os casos, nunca pode ser dispensada a análise do caso concreto. A Justiça do Trabalho sempre deve se preocupar em observar toda a situação fática de cada demanda para definir se estão presentes os requisitos constantes na Consolidação das Leis do Trabalho. Em caso afirmativo, resta caracterizada a relação de emprego.

Vale ressaltar o princípio da primazia da realidade dos fatos sobre a forma. Portanto, mesmo que a empresa possa alegar contrato social virtual, o que deve valer como principal questão a ser aceita é o que realmente acontece na prática dos serviços oferecidos, na realidade dos fatos.

O principal fator para presunção de insegurança jurídica em relação as decisões de reconhecimento ou não do vínculo, é a dependência explícita de fundamentar e analisar os casos concretos nos requisitos dos artigos 2º e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho (Brasil, 1943).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A pesquisa tratou da uberização do trabalho e da atuação do Poder Judiciário. Analisou a uberização no Brasil e as decisões da Justiça do Trabalho diante o reconhecimento ou não do vínculo empregatício entre a empresa Uber e o motorista de aplicativo.

A questão sobre a existência ou não do vínculo empregatício da empresa Uber e o motorista de aplicativo é uma problemática que representa um desafio jurídico para o Brasil, para os operadores do direito.

O trabalho correlacionado à uberização no Brasil não possui expressa regulamentação legal. Decisões judiciais divergem quanto ao reconhecimento ou não de vínculo empregatício entre os motoristas e as empresas de tecnologia. Tem-se presente, portanto, um cenário de extrema insegurança jurídica.

A problemática do trabalho foi delimitada pela seguinte questão: quais são as razões de decidir da Justiça do Trabalho para o reconhecimento ou não de vínculo empregatício entre a empresa Uber e o motorista de aplicativo?

Pode-se concluir que os fundamentos jurídicos expostos nas decisões judiciais são os próprios requisitos que caracterizam uma relação de trabalho, elencados na Consolidação das Leis Trabalhistas. São eles: ser pessoa física, pessoalidade; prestar serviço de forma não eventual, com habitualidade; sob dependência, subordinação; e mediante salário, ou seja, de forma onerosa. Ocorre que esses requisitos são interpretados de diferentes formas, o que resulta em muitas decisões judiciais divergentes.

Pensa-se como coerente o entendimento judicial que pondera que, realizada uma análise do caso concreto e presentes os requisitos acima pontuados, os direitos dos trabalhadores devem então ser reconhecidos. É importante que cada caso seja analisado de forma ampla e com cautela, e que seja prestigiado o princípio da primazia dos fatos.

A falta de legislação específica sobre o tema não pode ser impedimento para reconhecimento de direitos, mas desencadeia um cenário de insegurança que pode levar ao cometimento de injustiças. Enquanto o assunto ainda não é decidido pelo legislativo, o judiciário deve desempenhar um papel relevante na análise de cada caso que chega para julgamento; deve realizar análises aprofundadas de cada situação, considerando a realidade fática e observando a presença ou não dos requisitos celetistas. Se estes estiverem presentes, deve ser reconhecida a relação de trabalho com a proteção devida ao motorista.

O fenômeno da uberização, de forma geral, é caracterizado pela inserção do trabalhador no objetivo empresarial e, por se tratar de nova forma de trabalho, merece o devido amparo perante o ordenamento jurídico brasileiro.

REFERÊNCIAS

- AQUINO, R. C. O Tribunal Superior do Trabalho e a Uber : Análise das decisões envolvendo pedido de vínculo de emprego de motorista de aplicativo. **Revista Jurídica Editora Mizuno**, São Paulo, v.1, n. 1, 21 set. 2022. Disponível em: <https://editoramizuno.emnuvens.com.br/revista/article/view/6>. Acesso em: 27 maio 2023.
- BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília/DF. 1988. **Diário Oficial da União**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 15 ago. 2020. Acesso em: 19 mar. 2023.
- BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Consolidação das Leis Trabalhistas. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 1941. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 19 mar. 2023.
- DELGADO, M. G. **Curso de direito do trabalho**. 18. ed. São Paulo: Ltr, 2019.
- FRANCO, D. S.; FERRAZ, D. L. D. S. Uberização do trabalho e acumulação capitalista. **Cadernos EBAPE.BR**, v. 17, n. spe, p. 844-856, nov. 2019. Disponível em :

<https://www.scielo.br/j/cebape/a/9NJd8xMhZD3qJVwqsG4WV3c/?lang=pt&format=pdf>. Acesso em: 01 jun. 2023.

GUIARRARA, Paloma. "Toyotismo"; **Brasil Escola**. Disponível em: <https://brasilecola.uol.com.br/geografia/toyotismo-acumulacao-flexivel.htm>. Acesso em: 2 nov. 2023.

MARTINS, A. C. T; MIRANDA, M. G. Capital social, precarização e uberização do trabalho. **LexCult: Revista Eletrônica de Direito e Humanidades**, [S.l.], v. 1, n. 1, p. 93-108, dez. 2017. ISSN 2594-8261. Disponível em: <http://lexcultccjf.trf2.jus.br/index.php/LexCult/article/view/7>. Acesso em: 27 maio 2023.

MATIAS, Á. FORDISMO. **Brasil Escola**. 2023. Disponível em : <brasilecola.com.br/geografia/fordismo.html>. Acesso em : 02 nov. 2023.

MORAES, R. B. S; OLIVEIRA, M. A. G; ACCORSI, A. Uberização do Trabalho : A percepção dos motoristas de transporte particular por aplicativo . **Revista Brasileira de Estudos Organizacionais (RBE)**, São Paulo, dez. 2019, v. 6, n. 3, p. 9. Disponível em: <https://rbeo.emnuvens.com.br/rbeo/article/view/216/pdf> . Acesso em: 27 maio 2023.

MOREIRA, A. B. Está nascendo um novo líder: uberização do trabalho e mobilidade urbana no Brasil. **Boletim de Conjuntura (BOCA)**, Boa Vista, v. 8, n. 22, p. 127-140, 2021. DOI: 10.5281/zenodo.5574810. Disponível em: <https://revista.ioles.com.br/boca/index.php/revista/article/view/472>. Acesso em: 27 maio 2023.

OLIVEIRA, A. F. S; HORTA, D. A. S; MOURA, A. N. M. **O caminho brasileiro à uberização como resultado de um estado neoliberal comprometido com as finanças**. 2017. Disponível em : 1670_1615858017_Artigo_ENEP_uberização_com_identificação_pdf_ide.pdf (sep.org.br) . Acesso em: 27 maio 2023.

OLIVEIRA; PEREIRA; BOAS. **Três projetos para regular as empresas-aplicativos**. 2021. Disponível em : <https://outraspalavras.net/trabalhoeprecariado/tres-projetos-para-regular-as-empresas-aplicativo/> . Acesso em : 13 set. 2023.

PEREIRA, M. S. **A uberização e seu impacto nas relações de trabalho**. Monografia. Repositório Universitário da Ânima (RUNA), nov. 2022, p. 26-8. Disponível em: <https://repositorio.animaeducacao.com.br/bitstream/ANIMA/31846/1/TCC%20II.pdf>. Acesso em : 23 maio 2023.

RESENDE, R. **Direito do trabalho**. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2019.

ROCHA, T. P. M. **Fenômeno da uberização: a precariedade do trabalho informal na era digital**. Trabalho de Conclusão de Curso. Universidade de Brasília - UNB, p. 24-25, 2022 . Disponível em: <https://bdm.unb.br/handle/10483/32270> . Acesso em: 27 maio 2023 .

SPROESSER, Marcel. Uberização. **Todo estudo**. Disponível em: <https://www.todoestudo.com.br/sociologia/uberizacao>. Acesso em: 27 maio 2023.

SUBAR, J. R. **Uberização do trabalho: da (in)existência de relação de emprego entre o motorista de aplicativo e a empresa Uber**. Uberlândia: UFU, 2022. 56 p. Trabalho de conclusão de curso (Bacharel em Direito) Universidade Federal de Uberlândia, Faculdade de Direito Professor Jacy de Assis, Uberlândia, 2022. Disponível em: <https://repositorio.ufu.br/handle/123456789/34759>. Acesso em: 20 mar. 2023.

TERRAGNO, P. C.; NASCIMENTO, A. Uberização e precarização do trabalho: a nova relação de emprego e as consequências do não reconhecimento de vínculo empregatício pelos tribunais. **Rev. Severa VerumGaudium**, Porto Alegre, v. 5, n. 1, 2020. Disponível em:

<https://www.seer.ufrgs.br/index.php/resseveraverumgaudium/article/view/104637>. Acesso em: 27 maio 2023.

TRT4. Relator: Valdete Souto Severo. Disponibilização : 15/02/2023. **TRT4**, 2023. Disponível em:

<https://www.trt4.jus.br/portais/trt4/modulos/noticias/543360#:~:text=2023%2010%3A53-Ju%C3%ADza%20reconhece%20v%C3%ADnculo%20empregat%C3%ADcio%20de%20entregador%20da%20Uber%20e%20determina,por%20danos%20morais%20e%20coletivos&text=A%20ju%C3%ADza%20Valdete%20Souto%20Severo,entregador%20com%20a%20empresa%20Uber>. Acesso em : 29 ago. 2023.

TRT3.PROCESSO n.º 0010074-71.2023.5.03.0011-RORSum. Relator :Taisa Maria Macena de Lima. Disponibilização : 20/07/2023. **TRT3**, 2023. Disponível em : <https://pje-consulta.trt3.jus.br/consulta-processual/detalhe-processo/0010074-71.2023.5.03.0011/2#51a3a39> . Acesso em : 29 ago. 2023.

TST. PROCESSO n.ºRR-100353-02.2017.5.01.0066. Terceira Turma . Disponibilização : 11/04/2022. **TST**, 2022. Disponível em : <https://www.tst.jus.br/-/3%C2%AA-turma-reconhece-v%C3%ADnculo-de-emprego-entre-motorista-e-uber#:~:text=11%2F04%2F22%20%2D%20A,Uber%20do%20Brasil%20Tecnologia%20Ltda>. Acesso em: 13 set. 2023.

TST.PROCESSO n.º AIRR-20614-50.2020.5.04.0014. Relator : Alexandre Luiz Ramos. Disponibilização : 01/03/2023. **TST**, 2023. Disponível em : <https://www.tst.jus.br/-/motorista-n%C3%A3o-consegue-reconhecer-v%C3%ADnculo-de-emprego-com-a-uber%C2%A0> . Acesso em : 31 ago. 2023.

ZAMORA, M.A.M.; AUGUSTIN, A.C.; SOUZA, A.S.B. A uberização do trabalho como nova articulação entre o arcaico e o moderno no capitalismo brasileiro. **Revista Brasileira de Estudos Organizacionais**, Curitiba, v.8, n. 1, jan./abr. 2021. Disponível em:<https://repositorio.ufu.br/handle/123456789/34759>. Acesso em: 30 abr. 2023.