

REFLEXÕES SOBRE A UBERIZAÇÃO E AS DIFICULDADES DE PROTEÇÃO PELA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA (*)

REFLECTIONS ON UBERIZATION AND PROTECTION DIFFICULTIES UNDER LABOR LEGISLATION

REFLEXIONES SOBRE LA UBERIZACIÓN Y LAS DIFICULTADES DE PROTECCIÓN EN LA LEGISLACIÓN LABORAL

Igor Moraes Bezerra Calixto ¹

Thiago Costa de Oliveira ²

Valmir César Pozzetti ³

RESUMO:

O objetivo desta pesquisa foi o de analisar sobre a dinâmica das relações trabalhistas no novo milênio, especialmente sobre as novas modalidades de emprego dos motoristas de aplicativos, e destacar as dificuldades de conquistar direitos individuais e coletivos destes profissionais no contexto da legislação trabalhista nacional e mundial. A metodologia utilizada nesta pesquisa foi a do método dedutivo, quanto aos meios a pesquisa foi bibliográfica e quanto aos fins, qualitativa. A conclusão a que se chegou foi a de que é possível que a prestação de serviços de transporte por aplicativos continue a ter mesma relevância social e econômica, porém sem negligenciar aspectos individuais e sociais de proteção dos trabalhadores envolvidos nesta atividade, especialmente no que tange aos benefícios assistenciais e previdenciários, que podem gerar maior proteção e sustentabilidade para este tipo de negócio a médio e longo prazo.

Palavras-chave: direitos trabalhistas. Dignidade do trabalhador. Uberização. Trabalho autônomo.

ABSTRACT:

The objective of this research was to analyze the dynamics of labor relations in the new millennium, especially on the new employment modalities of app drivers, and highlight the

(*) Recibido: 02/01/2022 | Aceptado: 02/03/2022 | Publicación en línea: 25/03/2022.



Esta obra está bajo una [Licencia Creative Commons Atribución-NoComercial 4.0 Internacional](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

¹ Graduando em Direito na UFAM; graduado em Engenharia Química pela UFAM; MBA em Gestão Pública pela Faculdade Unyleya. E-mail: igorcalixto1995@gmail.com ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9054-2804>

² Graduando em Direito na UFAM. Email: t.h.oliveira150@gmail.com. ORCID: <https://orcid.org/0009-0000-5810-4468>

³ Pós-doutor em Direito pela Università degli Studi di Salerno/Itália e pela Escola Dom Helder Câmara/MG. Doutor em Direito Ambiental - Université de Limoges/França. Professor Adjunto da UFAM e da UEA. E-mail: v_pozzetti@hotmail.com ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2339-0430>

difficulties of conquering individual and collective rights of these professionals in the context of national labor legislation and worldwide. The methodology used in this research was the deductive method, in terms of means, the research was bibliographical and in terms of purposes, qualitative. The conclusion reached was that it is possible that the provision of transport services by apps continues to have the same social and economic relevance, but without neglecting individual and social aspects of protection of the workers involved in this activity, especially with regard to the assistance and social security benefits, which can generate greater protection and sustainability for this type of business in the medium and long term.

Keywords: Labor rights. Worker's dignity. Uberization. Self-employment.

RESUMEN:

El objetivo de esta investigación fue analizar la dinámica de las relaciones laborales en el nuevo milenio, especialmente las nuevas modalidades de empleo para los conductores de aplicaciones, y resaltar las dificultades para lograr derechos individuales y colectivos para estos profesionales en el contexto de la legislación laboral nacional y mundial. La metodología utilizada en esta investigación fue el método deductivo, en cuanto a los medios la investigación fue bibliográfica y en cuanto a los propósitos, cualitativa. La conclusión a la que se llegó fue que es posible que la prestación de servicios de transporte a través de aplicaciones siga teniendo la misma relevancia social y económica, pero sin descuidar los aspectos individuales y sociales de protección de los trabajadores involucrados en esta actividad, especialmente en lo que respecta a la asistencia y seguridad social. beneficios, que pueden generar mayor protección y sostenibilidad para este tipo de negocios en el mediano y largo plazo.

Palabras clave: Derechos laborales. Dignidad del trabajador. Uberización. auto-empleo.

INTRODUÇÃO

Considerando o histórico recente do surgimento de direitos trabalhistas, a transformação tecnológica e a dinamicidade das relações laborais, a utilização de aplicativos tornou-se comum no mundo. Assim, houve um notável crescimento do mercado de trabalho de profissionais de aplicativos, como de serviços de transporte e de entrega, o que provoca a necessidade de constantes reflexões sobre a legislação trabalhista brasileira: ela acompanhou a evolução da sociedade e das novas necessidades do mercado de trabalho?

A partir da necessária reflexão sobre a precarização recente de diversas modalidades profissionais no Brasil, entende-se que a pesquisa em tela se justifica, tendo em vista que esses trabalhadores não possuem a amplitude mínima de direitos trabalhistas, trabalham sem a utilização de mecanismos preventivos como o uso de Equipamentos de Proteção Individual e, mesmo após longo período de prestação laborada, não são protegidos contra as intempéries da idade e de acidentes laborais.

Neste contexto, apesar do crescimento da participação de empresas de tecnologia nas relações empregatícias no cenário recente, observa-se constante ausência de proteção legal para os trabalhadores destes tipos de serviços, que normalmente não têm a mesma salvaguarda assistida aos empregados com vínculo empregatício contínuo, subordinado e específico. Algumas garantias laborais não são assistidas a estes trabalhadores, como férias, adicional noturno, descanso semanal remunerado, entre outras vantagens atinentes aos empregados formais, constantes de dispositivos da Consolidação das Leis Trabalhistas e do art. 7º da Constituição Federal.

No entanto, há também os defensores da continuidade do reconhecimento de trabalho autônomo para estes profissionais de aplicativos, visto que permitiu rápida inserção de diversos jovens no mercado de trabalho para um tipo de emprego que normalmente não requer qualificação profissional ou dificuldades de inserção. Alega-se também que existe a autonomia destes profissionais na prestação do serviço e a possibilidade de adaptar a realização do trabalho em horários flexíveis e com possibilidade de escolha de itinerários, passageiros e saída mais facilitada do vínculo trabalhista junto ao empregador.

Apesar das aparentes possibilidades de suposta facilitação de oportunidades de trabalho para jovens e do aumento de empresas com a prestação deste tipo de serviço de transporte, o que se observa é uma precarização latente de parcela significativa dos trabalhadores no Brasil, o que gera preocupação quanto à ausência de atuação legal e jurisprudencial para proteção desta categoria.

Ademais, como a maioria dos profissionais de aplicativos não têm vínculo empregatício efetivo com as empresas, existe um latente subdimensionamento de proteção dos direitos individuais e sociais destes trabalhadores, uma vez que a legislação vigente ainda não abarcou especificamente esta classe. Com isso, entende-se a necessidade de envolvimento de juristas e parlamentares no bojo desta discussão com o intuito de subsidiar políticas e um sistema normativo, que traga novas garantias para estes trabalhadores.

Logo, a partir do crescimento destes profissionais no mercado de trabalho, deve-se analisar a dinâmica das relações trabalhistas no novo milênio, especialmente sobre novas modalidades de emprego, como os motoristas de

aplicativos, e analisar as dificuldades de conquistas de direitos individuais e coletivos destes profissionais no contexto da legislação trabalhista nacional.

Assim sendo, o objetivo desta pesquisa é o de realizar uma análise sobre a dinâmica das relações trabalhistas no novo milênio, especialmente sobre as novas modalidades de trabalho dos motoristas de aplicativos, e destacar as dificuldades de conquistar direitos individuais e coletivos destes profissionais no contexto da legislação trabalhista nacional e mundial.

Dessa forma, a problemática que movimenta esta pesquisa é: de que forma o legislador brasileiro poderá garantir direitos a esses trabalhadores, preservando-lhe a dignidade e o mínimo existencial com garantia de sobrevivência na velhice? A pesquisa se justifica, tendo em vista que tem crescido de forma assustadora o número de pessoas que buscam essa espécie de trabalho; entretanto, com a ausência do vínculo empregatício e sem o recolhimento das verbas obrigatórias à previdência social, tanto do trabalhador como do empreendedor, é possível que o país, em breve tempo possua um exército de trabalhadores envelhecidos e adoecidos, sem condições de manter vida digna e, estes, sobrecarregarão o Estado no âmbito da assistência social.

A metodologia que será utilizada nesta pesquisa será a do método dedutivo, por meio da pesquisa bibliográfica, com uso de informações mediante consulta a doutrinas, artigos científicos, jurisprudência nacional e internacional, assim como legislações, teses, dissertações e sites jurídicos. Quanto aos fins, a pesquisa foi de cunho qualitativa com a utilização do compilado de informações e as reflexões necessárias sobre o objeto de estudo em tela.

OBJETIVOS: o objetivo desta pesquisa é o de realizar uma análise sobre a dinâmica das relações trabalhistas no novo milênio, especialmente sobre as novas modalidades de trabalho dos motoristas de aplicativos, e destacar as dificuldades de conquistar direitos individuais e coletivos destes profissionais no contexto da legislação trabalhista nacional e mundial.

PROBLEMA: a problemática que movimenta esta pesquisa é: de que forma o legislador brasileiro poderá garantir direitos a esses trabalhadores, preservando-lhe a dignidade e o mínimo existencial com garantia de sobrevivência na velhice?

METODOLOGIA: A metodologia que será utilizada nesta pesquisa será a do método dedutivo, por meio da pesquisa bibliográfica, com uso de informações mediante consulta a doutrinas, artigos científicos, jurisprudência nacional e internacional, assim como legislações, teses, dissertações e sites jurídicos. Quanto aos fins, a pesquisa foi de cunho qualitativa com a utilização do compilado de informações e as reflexões necessárias sobre o objeto de estudo em tela.

1. CONCEITO DE UBERIZAÇÃO E ECONOMIA COMPARTILHADA

Considerando o crescimento de modalidades de trabalho vinculadas a ferramentas tecnológicas, o Uber certamente se apresenta como um marco nesta nova dinâmica de relações empregatícias tão comum atualmente no Brasil. Para tanto, o Uber Technologies Inc. é uma multinacional, fundada pelos norte-americanos (Garett Camp e Travis Kalanick, 2010), que presta serviços de transporte de passageiros, tendo uma cobertura global significativa na prestação desta atividade, conforme apontamentos de Kramer (2017):

A Uber Technologies Inc. somente foi fundada de forma oficial em 2010, se expandindo rapidamente ao redor do mundo, em setembro de 2016 estava em 450 cidades em mais de 70 países, atingido um valor estimado em 62,5 bilhões de dólares (cerca de 200 bilhões de reais), mais do que alguns grandes conglomerados industriais, como a General Motors³², realizou 1 bilhão de viagens no mundo até a data de 24 de dezembro de 2015 e saltou para 2 bilhões de viagens em junho de 2016, ou seja, apenas seis meses depois os números dobraram (Kramer, 2017).

O Uber se apresenta como atrativo para muitas pessoas, especialmente jovens, já que há maior liberdade para escolha do horário de prestação do serviço e existe a possibilidade de acumular um banco de horas suficiente para auferir uma melhor remuneração. No entanto, apesar das vantagens inerentes à prestação específica deste serviço, não existe suficiente arcabouço protetivo dos

direitos previdenciários destes trabalhadores. Nesse sentido, Kalanick (2017), destaca que o Uber adota o seguinte entendimento:

A empresa entende que opera na sua plataforma, são contratantes sem vínculo empregatício e que não apresentam responsabilidades trabalhistas ou deveres de recolhimentos dos encargos sociais, o que enseja em não fazer as contribuições sociais e previdenciárias devidas, o que não garante a sustentabilidade do vínculo empregatício. Com isso, importante refletir sobre a ausência de proteção legal destes trabalhadores, que compõem importante segmento do setor de serviços da economia nacional (Kalanick, 2017).

Neste contexto, segundo dados do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA, 2021), há aproximadamente 1,5 milhão de profissionais que trabalham com transporte de passageiros ou entrega de mercadorias, sendo 945 mil motoristas de aplicativos e 322 mil motociclistas que fazem entregas. Com isso, há uma importante categoria de trabalhadores, que ainda não possuem todas as mínimas garantias trabalhistas para a realização deste tipo de atividade, que se tornou comum, especialmente nas grandes cidades brasileiras.

Contudo, é impreterível refletir sobre a lucratividade desta atividade para as empresas deste porte, visto que a organização detém um percentual de valor cobrado por corrida, sendo 25% para o Uber X e 20% para o Uber Black, sendo que inexistente negociação deste valor junto aos motoristas, a partir das observações de Kramer (2017):

Ocorre que, no caso da Uber e motoristas “parceiros”, a empresa detém um percentual do valor cobrado pela corrida, por exemplo no tipo Uber X: a empresa cobra 25% do total, e no tipo Uber Black, cobra 20%, esse valor é estabelecido unilateralmente pela companhia, ou seja, ao parceiro cabe apenas aceitar, diferentemente do que se espera de uma parceria, e a única contrapartida que recebe é a conexão com os passageiros (Kramer, 2017).

Neste ensejo, a alegação da Uber para o não reconhecimento da relação empregatícia com os seus colaboradores se subsidia pela inexistência de subordinação, visto que há autonomia para definição das corridas, itinerário, horários, o que se diferencia do empregado com vínculo subordinado, específico e sem a mesma flexibilidade laboral.

Outrossim, a partir do entendimento de que existe uma popularização da realização deste tipo de serviço na última década, deve-se entender o porquê da influência da economia compartilhada na dinâmica das relações laborais no Século XXI.

A partir deste entendimento, infere-se que esta economia de mercado privilegia os interesses econômicos e de sustentabilidade econômica do negócio altamente lucrativo do mercado de aplicativo em detrimento de fortalecimento dos vínculos laborais prestados nestes tipos de atividades. Esta precarização latente do trabalho também foi observada por Franca Filho (2016) com a observação:

No caso de empresas como a Uber, não se trata efetivamente de um “compartilhamento”, mas sim, de uma relação comercial, com verdadeiro intuito lucrativo, sendo “possível dizer que as empresas estão explorando um mercado consistente em intermediar possuidores e pretensos usuários de bens e serviços, fazendo com que esses bens e produtos sejam oferecidos a custos menores” (Franca Filho, 2016).

Dentro das dificuldades inerentes de uma compatibilização da ideia de economia compartilhada com a manutenção de direitos sociais mínimos para os trabalhadores de aplicativos, a discussão acerca da existência ou não do vínculo empregatício dos motoristas “parceiros” do Uber ganhou relevância nos últimos anos. Silva e Cecato (2017) mostraram entendimento parecido no excerto:

Em um primeiro momento a questão parece ser simples. A autonomia do trabalho além de se encontrar de forma expressa no contrato firmado entre o motorista e o aplicativo, é reforçada pelo fato do “parceiro” ter a total liberdade quanto à determinação de sua jornada de trabalho: basta ficar online ou offline na plataforma digital, no dia e na hora que desejar. Além disso, os meios de produção, o veículo e o smartphone são de propriedade do trabalhador, nada é fornecido pela empresa a não ser o próprio aplicativo (Silva e Cecato, 2017).

A partir deste entendimento inicial sobre o Uber, as relações com a economia compartilhada e as possíveis contradições existentes com o crescimento de modelo econômico sustentado por um modelo exploratório do trabalhador, deve-se analisar o que consiste o vínculo empregatício e os requisitos necessários exigidos na legislação trabalhista.

2. ELEMENTOS NECESSÁRIOS À FORMAÇÃO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO

Considerando o crescimento do mercado de trabalhadores na economia compartilhada, como representado pelos motoristas de aplicativos, deve-se analisar se a prestação deste serviço se coaduna com os preceitos estabelecidos para o vínculo empregatício estabelecido a partir do art. 3º da Consolidação das Leis Trabalhistas em seu artigo 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

No entanto, antes de mencionar cada critério para caracterização do vínculo empregatício, Pozzetti e Mafra (2017) apresentaram a seguinte conceituação para trabalho:

Trabalho é toda atividade desenvolvida pelo homem para prover o seu sustento e para produzir riquezas. Diante desta afirmativa, pode-se dizer que a relação de trabalho pode ser considerada como todos os tipos de relações jurídicas fundadas em uma obrigação de fazer consubstanciada no trabalho humano. É um vínculo jurídico genérico pelo qual uma pessoa presta serviços a outrem (Pozzetti e Mafra, 2017).

A partir disso, deve-se estabelecer primariamente a diferença entre o que representa o trabalho e emprego, já que enquanto aquele normalmente ocorre por meio de vínculo jurídico genérico de uma realização de serviços, este acontece com uma prestação pessoal de serviços, de forma não eventual e subordinada com o pagamento de salário.

Com isso, Pozzetti e Mafra (2017) colacionaram que “relação de emprego é a relação jurídica que tem como fato social o trabalho subordinado (sendo esta subordinação jurídica), prestado com pessoalidade, mediante remuneração, e que tem como disciplina jurídica o conjunto humano não eventual e de normas que compõem o Direito do Trabalho”.

A partir destas exações, entende-se que o vínculo empregatício deve abranger uma subordinação específica junto ao empregador, o que acontece com o trabalho prestado por motoristas de aplicativos, uma vez que estes profissionais se submetem a regras específicas da empresa, como vestimenta,

padrões de atendimento dos passageiros, alíquotas específicas para cada tipo de corrida, entre outros padrões que são impostos taxativamente pela empresa. Com isso, não existe uma pretensa autonomia laboral, visto que os motoristas se vinculam a regras específicas, em que se submetem para a possibilidade de auferimento de renda mensal e com estabelecimento de metas e maiores ganhos em tipos específicos de itinerários e horários.

Outrossim, para fins de auferimento de ganhos na realização deste tipo de serviço por aplicativos, os motoristas se submetem a jornadas exaustivas de trabalho e com periodicidade frequente, o que também cumpre com o atributo de não eventualidade para reconhecimento do vínculo empregatício. Neste contexto, segundo Kramer (2017), a rotina laboral destes profissionais é demonstrada pela realidade de motoristas de aplicativos, que “auferem aproximadamente 2 mil reais para uma jornada diária de 10 horas, sendo que somente recebem pelas corridas realizadas e não pelo tempo à disposição das chamadas de usuários”.

Por último, o reconhecimento de salário não é reconhecido de forma unânime na jurisprudência e na doutrina, sendo que o art. 458 da CLT possibilita um conceito mais ampliativo para o salário, em que permite a inclusão de verbas relacionadas à alimentação ou vestuário:

Art. 458 - Além do pagamento em dinheiro, compreende-se no salário, para todos os efeitos legais, a alimentação, habitação, vestuário ou outras prestações "in natura" que a empresa, por força do contrato ou do costume, fornecer habitualmente ao empregado. Em caso algum será permitido o pagamento com bebidas alcoólicas ou drogas nocivas.

Outrossim, Martins (2008), traz importantes reflexões sobre a natureza salarial nas relações trabalhistas:

Hoje, a natureza salarial do pagamento não ocorre apenas quando haja prestação de serviços, mas nos períodos em que o empregado está à disposição do empregador, durante os períodos de interrupção do contrato de trabalho ou outros que a lei indicar. Inexiste, portanto, rígida correlação entre o trabalho prestado e o salário pago (Martins, 2008).

Adicionalmente, Frazão (2016) e Kramer (2017) refletiram que existem diversos elementos para o reconhecimento do trabalhador de aplicativo como empregado tais como:

- a. o fato de a Uber entrevistar e recrutar motoristas
- b. o fato de a Uber controlar as informações essenciais (especialmente o sobrenome do passageiro, informações de contato e destinação pretendida) (excluindo o motorista destas informações)
- c. o fato de a Uber exigir que motoristas aceitem viagens e/ou não cancelem viagens, assegurando a eficácia desta exigência por meio da desconexão dos motoristas que violarem tais obrigações
- d. o fato de a Uber fixar a tarifa e o motorista não poder negociar um valor maior com o passageiro;
- e. o fato de a Uber sujeitar motoristas, por meio do sistema de rating, a determinados parâmetros que ensejarão procedimentos gerenciais ou disciplinares;
- f. o fato de a Uber aceitar o risco da perda; o fato de a Uber deter as queixas dos motoristas e dos passageiros;
- g. o fato de a Uber se reservar ao poder de alterar unilateralmente os termos contratuais em relação aos motoristas.

Entende-se que existem elementos significativos para o reconhecimento do vínculo empregatício para estes trabalhadores, mas a falta de maior engajamento e união da categoria prejudica o reconhecimento mais célere de direitos e garantias concernentes a este tipo de serviço. Outrossim, é possível aferir que o trabalho realizado por motoristas de aplicativos apresenta também retribuições pecuniárias a partir de trabalho prestado em condições de habitualidade, vinculação ao empregador e especificidade na realização de serviço. É plausível que exista entendimento futuro da caracterização deste tipo de prestação de serviço a partir dos requisitos do art. 3º da CLT.

Ademais, Maffra e Pozzetti (2020) dispõem de forma importante sobre a aplicação do princípio da especialidade, a partir do art. 5º da Constituição Federal, no que concerne à ideia de igualdade substancial nas relações empregatícias entre empregador e empregado:

Dentro do direito laboral o princípio possui um importante papel, eis que a liberdade de contrato entre pessoas, com poder e capacidade econômica desiguais, gerava diferentes formas de exploração, comumente mais abusivas e desumanas, como a excessiva jornada de trabalho (Maffra e Pozzetti, 2020).

Com isso, entende-se que existe uma busca por uma igualdade jurídica que desaparecia diante da desigualdade econômica, em que o legislador, após diversas reivindicações sociais, buscou estabelecer regras no intuito de instaurar uma justiça mais concreta, que inclusive trouxe por consequências diversos princípios que hoje são essenciais ao direito do trabalho, como o princípio da primazia da realidade, buscando desfazer a ficção contratual em favor da realidade dos fatos, em virtude de que o operário muitas vezes se submetia ao patrão e suas vontades para garantir um mínimo existencial.

Ademais, Mascaro (2013) reflete também a relevância da aplicação do princípio da isonomia no Direito do Trabalho:

O princípio da isonomia dentro do direito do trabalho é especial, possuindo diversos dispositivos legais dentro da Constituição Federal para regular as relações jurídico-trabalhistas, assim como na Consolidação das Leis Trabalhistas e leis especiais. Busca, acima de tudo estabelecer um amparo específico, em função do trabalhador, pois, como bem denotam Hueck e Nipperdey há um duplo fundamento no direito do trabalho que dá essa especial configuração ao princípio: a) o sinal distintivo do trabalhador é a sua dependência, sua subordinação às ordens do empregador, afetando a pessoa do trabalhador; e b) a dependência econômica, embora não necessária conceitualmente, apresenta-se na grande maioria dos casos, pois em geral somente coloca sua força de trabalho a serviço de outro quem se vê obrigado a isso para obtenção de seus meios de vida e de sua família, em maioria dos casos, ao qual incumbiu desde seus primórdios ao direito do trabalho limitar os inconvenientes resultantes dessa dependência pessoal econômica (Mascaro, 2013).

A partir destas reflexões sobre a aplicação de uma pretensa ideia de isonomia material nas relações de trabalho dos motoristas de aplicativo, observa-se uma relação de hipossuficiência deste tipo de vínculo laboral, uma vez que os mecanismos de proteção destes trabalhadores são reduzidos e o empregador não efetiva contribuições sociais e previdenciárias, demonstrando uma clara violação às garantias mínimas existenciais desta categoria de trabalhadores.

3. A UTILIZAÇÃO DO UBER COMO MODALIDADE DE TRABALHO NO CONTEXTO DA LEI N. 12587/2012

Considerando a dinamização das relações laborais do novo milênio, especialmente no contexto de crises econômicas globais como a ocorrida no final dos anos 2000 e a partir das novas tecnologias, a prestação de serviços de transporte por aplicativos cresceu bastante recentemente, o que ensejou na necessidade de regulação de tal atividade na sociedade. Neste contexto, o art. 12 da Lei nº 12587/2012 trouxe a disciplina de parâmetros mínimos para o serviço de transporte individual de passageiros, o que deve ser atendido por empresas como Uber:

Art. 12. Os serviços de utilidade pública de transporte individual de passageiros deverão ser organizados, disciplinados e fiscalizados pelo poder público municipal, com base nos requisitos mínimos de segurança, de conforto, de higiene, de qualidade dos serviços e de fixação prévia dos valores máximos das tarifas a serem cobradas (BRASIL- Lei 12587/12).

Neste sentido, Pozzetti e Pizzetti (2021) lecionaram sobre as exigências do Uber para que o serviço prestado atenda as exações determinadas pelo art. 12 da Lei 12.587/2012:

A Uber exige que os motoristas mantenham seus veículos higienizados, com conforto e segurança e mantém um canal direto de reclamações dos serviços; canal esse que é mantido entre o usuário do transporte e a Uber e não com o motorista; o que mais uma vez caracteriza o poder de mando e de fiscalização da Uber; pois se o motorista não se adequar às exigências feitas pelo Uber, ele será desligado da prestação laboral e excluído do cadastro de motoristas ativos da Uber (Pozzetti e Pizzetti, 2021).

Ademais, a própria Lei nº 12.587/2012, que rege os transportes urbanos públicos e privados em normas gerais, dispõe em seu art. 3º § 2º sobre a classificação dos serviços de transporte, o que abrange os motoristas de aplicativos na categoria individual e privada:

Art. 3º O Sistema Nacional de Mobilidade Urbana é o conjunto organizado e coordenado dos modos de transporte, de serviços e de infraestruturas que garante os deslocamentos de pessoas e cargas no território do Município.
§ 2º Os serviços de transporte urbano são classificados:
I - quanto ao objeto:
a) de passageiros;
b) de cargas;

II - quanto à característica do serviço:

a) coletivo;

b) individual;

III - quanto à natureza do serviço:

a) público;

b) privado. (BRASIL- Lei 12587/12).

Assim, o que podemos constatar é que o transporte de passageiros feito pelos motoristas credenciados à Uber, no âmbito do território municipal, se caracteriza como transporte de passageiros, de forma individual e no âmbito privado. Portanto, em sendo no âmbito privado, a atividade realizada pelo motorista, se preencher os pré-requisitos de um contrato com vínculo de subordinação e mediante pagamento de comissão, deve ser regido pela CLT que cuida das relações laborais no âmbito privado.

4. REFLEXÕES LEGAIS SOBRE OS DIREITOS DOS TRABALHADORES DE APLICATIVOS

Neste contexto de concretização de direitos sociais para os trabalhadores de aplicativos, a partir da Lei nº 13.467/2017, o art. 442-B foi adicionado na Consolidação das Leis trabalhistas, em que afastou qualquer possibilidade de o trabalho autônomo, mesmo que de forma contínua e por exclusividade, possa ser reconhecida como emprego, como definido no art. 3º da CLT. Em análise detida deste dispositivo, há o intuito de ampliar a abrangência de contratação do trabalhador autônomo em detrimento do processo convencional, em que existem as garantias individuais e coletivas para o vínculo empregatício.

Além disso, entende-se que a recente reforma trabalhista não foi devidamente eficaz na tentativa de salvaguardar os trabalhadores autônomos, uma vez que não possibilitou a definição de institutos de proteção para estes profissionais nem sobre as responsabilidades de empregadores. Neste sentido, Vassole (2018) traz a seguinte observação:

No entanto, mesmo que a intenção do legislador não tenha sido benéfica para os autônomos, a Justiça do Trabalho, ao constatar que persiste uma subordinação nesta modalidade laboral, o vínculo empregatício é reconhecido e o contratante é responsabilizado pelo prejuízo gerado ao empregado e à Previdência Social. Outrossim, ainda persiste dúvida jurídica sobre a constitucionalidade do art. 442-B da Consolidação, o que pode alterar o entendimento dos direitos destes trabalhadores nos próximos anos (Vassole, 2018).

Adicionalmente, Vladimir Castro (2022) colacionou aspectos, que demonstram a possibilidade do reconhecimento da subordinação para este tipo de trabalho, mesmo em situações em que o motorista possua certa liberalidade para o exercício de seu labor:

Em relação ao argumento que sempre é utilizado pelas empresas para afastar a subordinação, no sentido de que os motoristas podem recusar a corrida, o art. 452-A, §3º da CLT é cristalino ao determinar que “A recusa da oferta não descaracteriza a subordinação para fins do contrato de trabalho intermitente” (Vladimir Castro, 2022).

A partir disso, compreende-se que há dispositivos da CLT com possibilidade hermenêutica de reconhecimento de direitos para estes trabalhadores, o que pode trazer maior proteção social para a categoria.

5. RECONHECIMENTO DE DIREITOS TRABALHISTAS NO CENÁRIO INTERNACIONAL

Segundo Kramer (2017), a “Uber já realizou diversos acordos extrajudiciais para mitigar condenações milionárias na Justiça, como ocorreu com aproximadamente 385 mil motoristas da Califórnia e Massachussets, em que foi possível a continuidade do trabalho independente a partir de uma indenização de 308 milhões de reais”. Houve também, conforme Rosen (2017), “uma decisão de Tribunal em Nova Iorque, que assegurou o direito de seguro-desemprego a 2 motoristas, ensejando uma relação empregatícia e não meramente autônoma”.

No mesmo sentido, o tribunal londrino, em 2017, que reconheceu direitos trabalhistas para 2 motoristas, pelo tempo laborado junto à empresa, com possibilidade de reembolso de quilometragem, bem como outros direitos. Neste ensejo, Frazão (2016) defende a seguinte abordagem para este tipo de relação trabalhista:

A vinculação empregatícia do Uber com os motoristas, devido a fatores como a organização entrevistar os motoristas, fixar uma tarifa inegociável, sujeitar os empregados a determinados padrões no trabalho como vestimenta e itinerários, exigir uma participação mínima em corridas e avaliar o desempenho dos motoristas por um sistema de rating (Frazão, 2016).

A partir desta abordagem, entende-se que seja possível uma efetivação de novos direitos para estes profissionais, considerando que exercem uma atividade regular, sujeita a regras e procedimentos, além de se submeter a padrões exigidos por um empregador em específico. No entanto, o campo de discussão jurisprudencial ainda não chegou a um consenso sobre estes tipos de litígios na Justiça do Trabalho, especialmente por se tratar de uma demanda de trabalho mais recente e sem um necessário arcabouço histórico para respaldar maior proteção para categoria.

Logo, Vladimir Castro (2022), Juiz do trabalho, reconhece que há movimento consistente no cenário internacional na salvaguarda destes trabalhadores e que representa uma maior possibilidade de concretização de novas garantistas destes profissionais no Brasil:

As cortes, a exemplo da Alemanha, da Holanda e do Reino Unido, concordam que se trata de uma nova forma de exploração do trabalho humano, no contexto da chamada Indústria 4.0. O Tribunal de Justiça da União Europeia já reconheceu que a atividade econômica primordial da Uber é a prestação de serviços de transporte, e não de uma plataforma de economia compartilhada (Vladimir Castro, 2022).

Nesse sentido, verifica-se que a tendência, nos tribunais internacionais é a de reconhecer os direitos trabalhistas dessa categoria de trabalhadores, retirando-os da invisibilidade.

6. A ATUAÇÃO DOS TRIBUNAIS BRASILEIROS EM LITÍGIOS COM TRABALHADORES DE APLICATIVOS

A partir da atuação destes tribunais internacionais, ao observar a jurisprudência pátria, segundo dados do Tribunal Superior do Trabalho, 496 processos tramitaram na Corte envolvendo processos com envolvimento de empresas de aplicativos, sendo que 342 pedem reconhecimento de relação de emprego.

Neste contexto, em decisão recente do Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região, o Juiz Vladimir Castro (2022) teve o seguinte entendimento para a relação do motorista e a empresa de transportes na Ação Trabalhista - Rito Sumaríssimo 0000527-58.2021.5.07.0013:

Dessa forma, com base nesses elementos, ao contrário da tese defendida pela reclamada, no sentido de que é mera facilitadora de demandas subutilizadas, fazendo apenas o encontro do prestador de serviço/motorista com o tomador/cliente, beneficiando economicamente todos, na verdade trata-se de uma nova forma de exploração de mão de obra de trabalho, em que o suposto prestador de serviço, no caso o motorista, não tem nenhum benefício e não possui liberdade contratual para pactuar com autonomia. Trata-se, em regra, de trabalhadores subordinados como outro qualquer, submetidos aos direcionamentos da empresa digital, trabalhando muitas horas diárias em favor da plataforma, sobrevivendo de seu labor como motorista de aplicativo, cuja atividade econômica é toda ela gerida pelo algoritmo da reclamada (Vladimir Castro, 2022).

Ademais, em decisão recente tomada pela Terceira Turma do TST, a maioria do colegiado entendeu que os elementos, que caracterizam a relação de emprego, como a prestação de trabalho por pessoa, com personalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação, existem nesta modalidade de trabalho, sendo importante marco para o Direito do Trabalho. Apesar disso, a 5ª Turma já apresentou entendimento contrário em julgado de motorista de Guarulhos (SP) e a empresa.

No entanto, a Subseção I Especializada em Dissídios Individuais do TST iniciou a análise de dois casos em que se avalia o reconhecimento do vínculo de emprego entre os motoristas de aplicativo e a Uber do Brasil Tecnologia Ltda. Em ação tempestiva, o Ministro Aloysio Veiga sugeriu a remessa ao Tribunal Pleno para que ocorra julgamento sob a sistemática dos recursos repetitivos com fixação de tese vinculante sobre o tema. O julgamento de 2 embargos às decisões da 3ª e 5ª Turmas do TST encontram-se suspensas, sendo necessário aguardar o andamento processual para fins de entendimento mais unificado sobre a demanda.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A problemática que estimulou essa pesquisa foi a de se analisar de que forma o legislador brasileiro poderá garantir direitos aos trabalhadores de aplicativo Uber, preservando-lhe a dignidade e o mínimo existencial com garantia de sobrevivência na velhice, além de possibilitar ampliação de direitos sociais. Neste contexto, entende-se que, a partir da Reforma Trabalhista e da incipiente

atuação do Poder Judiciário brasileiro, esta categoria ainda carece de maior salvaguarda protetiva, especialmente no que tange aos benefícios previdenciários e assistenciais, que ainda se afastam dos garantidos aos empregados de vínculo permanente.

Ademais, os objetivos desta pesquisa em tela foram cumpridos, considerando que se analisou a legislação pátria, as posições doutrinárias e a jurisprudência nacional e internacional, permitindo verificar ainda a necessária evolução de proteção legal para os trabalhadores de aplicativos. Entende-se que houve uma ampliação de oportunidades de trabalho, especialmente para os mais jovens, porém sem ter as mínimas garantias necessárias para o exercício da atividade de forma regular e com direitos que possam trazer uma sustentabilidade nas relações do empregador com o empregado.

Outrossim, considerando as mudanças legais e interpretações jurisprudenciais recentes, há dúvidas quanto ao reconhecimento de diversos direitos laborais para os motoristas de aplicativos, o que pode ensejar na continuidade de estudos sobre a realidade destes profissionais e sobre a efetivação de maior salvaguarda jurídica para a prestação deste serviço no Brasil. Há um longo caminho a ser percorrido, para que haja a proteção jurídica, no âmbito trabalhista, desses profissionais. Percebe-se que existe ausência de entendimento unânime sobre o reconhecimento de vínculo empregatício destes trabalhadores, já que há entendimento parcial de juristas de que não existe a caracterização de um emprego permanente e com subordinação neste tipo de serviço, o que dificulta a mudança do cenário vigente para a categoria.

No entanto, decisões jurisprudenciais recentes, como do Tribunal Superior do Trabalho, podem representar importante avanço na concretização de direitos individuais e coletivos desses profissionais, trazendo maior segurança jurídica para este tipo de atividade econômica na sociedade.

Logo, é possível que a prestação de serviços de transporte por aplicativos continue a ter mesma relevância social e econômica, porém sem negligenciar aspectos individuais e sociais de proteção dos trabalhadores envolvidos nesta atividade, especialmente no que tange aos benefícios assistenciais e

previdenciários, que podem gerar maior proteção e sustentabilidade para este tipo de negócio a médio e longo prazo.

REFERÊNCIAS

- BRASIL. Ipea: **Brasil tem 1,5 milhão de motoristas e entregadores de produtos.** Disponível em <https://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2022-05/ipea-brasil-tem-15-milhao-de-motoristas-e-entregadores-de-produtos>. Acesso em 30 out. 2022.
- BRASIL. **Pedido de vista suspende julgamento de vínculo empregatício entre motorista e a Uber.** Disponível em <https://www.tst.jus.br/-/pedido-de-vista-suspende-julgamento-de-v%C3%ADnculo-empregat%C3%ADcio-entre-motorista-e-a-uber>. Acesso em 31 out. 2022.
- BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região. **Juiz reconhece vínculo de emprego entre motorista e Uber como trabalho intermitente.** Disponível em: https://www.trt7.jus.br/index.php?option=com_content&view=article&id=5008:juiz-reconhece-vinculo-de-emprego-entre-motorista-e-uber-como-trabalho-intermitente&catid=152&Itemid=885. Acesso em 05 jan. 2022.
- BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **3ª Turma reconhece vínculo de emprego entre motorista e Uber.** Disponível em: <https://www.tst.jus.br/-/3%C2%AA-turma-reconhece-v%C3%ADnculo-de-emprego-entre-motorista-e-uber>. Acesso em 29 out. 2022.
- BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho.** Presidência da República, Rio de Janeiro, 1.946
- BRASIL. **Lei nº 12587/2012.** Política Nacional de Mobilidade Urbana. Presidência da República, Brasília, 2012.
- BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil.** Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988.
- CASTRO, V.P. **Ação Trabalhista - Rito Sumaríssimo** 0000527-58.2021.5.07.0013. Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/dl/juiz-reconhece-vinculo-emprego-entre1.pdf>. Acesso em 05 jan. 22.
- CECATO, M.A.R; SILVA, J,C, **TA uberização da relação individual de trabalho na era digital e o direito do trabalho brasileiro.** Cadernos de Direito Actual No 7 Extraordinario, pp. 257-271, 2017.

- FRANCA FILHO, M.P.A. **Inovações tecnológicas na mobilidade urbana: a legalidade do Uber como serviço de transporte de passageiros**, Trabalho de conclusão de curso de graduação. Centro de Ciências Jurídicas, Universidade Federal da Paraíba (UFPB), João Pessoa, 2016.
- FRAZÃO, A. **Constituição, Empresa e Mercado**. Brasília: Faculdade de Direito-UnB, 2017.
- HILL, S. **Raw deal**: how the “Uber economy” and runaway capitalism are screwing American workers. First edition ed. New York: St. Martin’s Press, 2015.
- KALANICK, T. **Fatos e dados sobre a Uber**: Disponível em <https://newsroom.uber.com/brazil/fatos-e-dados-sobre-a-uber/>. Acesso em 02nov. 2022.
- KRAMER, J.C. **A economia compartilhada e a uberização do trabalho: Utopias do nosso tempo?**, Curso de Pós-Graduação em Direito, Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2017.
- MARTINS, S.P **Direitos Fundamentais Trabalhistas**. São Paulo: Atlas, 2008, p. 211.
- NASCIMENTO, A.M. **Curso de Direito do Trabalho**. 28 ed. São Paulo: ed. Saraiva, 2013.
- POZZETTI, Valmir César; MAFRA, Eduardo A. Reforma trabalhista: **Integração da CLT e separação de poderes**.Derecho y Cambio Social, N.º 60, p. 335-368, 2020.
- POZZETTI, Valmir César; PIZZETTI, Maíra C.**Uber: uma empresa de transporte que usa tecnologia**. II Congresso Internacional Direito e Inteligência Artificial, Relações de trabalho e tecnologia, SkemaSchool Business School, Belo Horizonte, p. 5-12, 2021.
- ROSEN, B. **Tribunal da União Europeia decide se Uber é um serviço digital ou uma empresa de táxi sem licença**. Disponível em: <http://www.gazetadopovo.com.br/vida-e-cidadania/futuro-das-cidades/tribunal-da-uniao-europeia-decide-se-uber-e-um-servico-digital-ou-uma-empresa-de-taxi-sem-licenca-9aq3z68lrehw8qkx8m4wqpm8r>. Acesso em: 01 nov. 2022
- VASSOLE, G. **CLT x Autônomo: o que muda com a reforma trabalhista?** Disponível em <https://saberalei.com.br/clx-x-autonomo-o-que-muda-com-a-reforma-trabalhista/>. Acesso em 02 nov. 2022.