

APLICATIVOS DE TRANSPORTE X RELAÇÕES TRABALHISTAS: AS CONSEQUÊNCIAS DA UBERIZAÇÃO PARA OS MOTORISTAS DE APLICATIVOS

TRANSPORTATION APPLICATIONS X LABOR RELATIONS: THE CONSEQUENCES OF UBERIZATION FOR APP DRIVERS

André Trindade Jardim¹

Janaína Alcântara Vilela²

RESUMO: O trabalho apresentado em tela tem por intuito o estudo e análise do fenômeno da uberização e seus reflexos sociais consoante as leis trabalhistas. Não obstante, busca conceituar as inovações tecnológicas empregadas como ferramentas de trabalho e as suas razões desencadeadoras. A metodologia empregada foi por meio do aprofundamento em leis específicas, artigos, trabalhos pesquisas doutrinárias e jurisprudenciais. Busca-se realizar análise descritiva e explicativa, com fito de elucidar os pontos e contrapontos deste fenômeno. Neste sentido, entende-se a uberização como economia de compartilhamento, que faticamente impactou o mercado de consumo e de trabalho, revolucionando-o. Entretanto, apesar de tamanha evolução tecnológica, na esfera social e trabalhista trouxe uma ruptura gigantesca no que tange direitos trabalhistas, precarizando as relações trabalho, bem como atingindo direitos trabalhistas que foram duramente conquistados ao longo do tempo.

2181

Palavras-chave: Relações trabalhista. Uberização. Direitos trabalhistas. Tecnologia disruptiva. Aplicativos de Transporte.

ABSTRACT: The work presented on screen aims to study and analyze the phenomenon of uberization and its social consequences according to labor laws. Nevertheless, it seeks to conceptualize the technological innovations used as work tools and their triggering reasons. The methodology used was through the deepening of specific laws, articles, doctrinal and jurisprudential research works, mainly pointing to a descriptive and explanatory analysis, in order to elucidate the points and counterpoints of this phenomenon. In this sense, uberization is understood as a sharing economy that factually impacted the consumer and labor market, revolutionizing it. However, despite such technological evolution, in the social and labor sphere it brought a gigantic rupture with regard to labor rights, precarious labor relations, as well as reaching labor rights that were hard won over time.

Keywords: Labor relations. Uberization. Labor rights. Disruptive technology. Transport Applications.

¹ Graduando em Direito pelo Centro Universitário Una de Contagem. Artigo apresentado ao Centro Universitário Una de Contagem, como requisito para a conclusão do curso de Direito. E-mail: trindadedireito2@gmail.com

² Mestre em Direito Privado com ênfase em Direito do Trabalho pela PUC Minas (CAPES 6). E-mail janaina.vilela@prof.una.br

I. INTRODUÇÃO

O presente artigo abordará as consequências da uberização para os motoristas de aplicativos, bem como a (in) existência de vínculo na relação trabalhista.

Dessa feita, para a elaboração do trabalho em comento, serão considerados as conjecturas e normas dispostas na Constituição Federal de 1988, no Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de Maio de 1943, em pesquisas jurisprudenciais proferidas pelos tribunais, bem como a análise de entendimentos doutrinários acerca da matéria.

Importa salientar que diante das alterações nas relações trabalhistas, relações que anteriormente eram pautadas na ausência de garantias assecuratórias ao direito do trabalhador, com o passar das décadas o direito trabalhista foi se inovando e abarcando diretrizes que realmente fornecem guarida ao trabalhador, com a promulgação de leis e diplomas específicos para tratar plenamente a relação existente entre empregador e empregado.

Nesta toada, com a evolução no que concerne ao direito do trabalho, finalmente equalizou a relação trabalhista, fomentando os respeitos e as normas dos dispositivos legais. Assegura-se assim, a contraprestação devida e digna ao trabalho exercido juntamente com as forças desempenhadas.

2182

Não obstante, com o desenvolvimento social e a evolução tecnológica, as formas de trabalho e de contratação se transformaram, alcançando a esfera digital, surgindo, portanto, inúmeras plataformas digitais de trabalho.

No que tange a tais mudanças, pode-se exemplificar o surgimento de plataformas, tais como: o Uber, o InDriver, o Ifood, a 99Pop, entre outros, que faticamente entregaram um conceito inovador para o mercado de consumo, bem como para o de trabalho.

Neste sentido, é entendido que para que o motorista preste serviços a esses aplicativos, ele deve possuir um veículo, seja para transporte de pessoas ou objetos. Além disso, os aplicativos gerenciam a plataforma e após o cadastro que segue diversas diretrizes impostas por eles, havendo aprovação do trabalhador, então ele estará apto a exercer sua função. Por ser uma plataforma digital o aplicativo atua como um terceiro que gerencia os serviços oferecidos, assim formando a ligação entre o cliente e o motorista, sendo o trabalhador direcionado apenas pelo uso do seu smartphone com conexão à internet.

Com o atual aumento de desemprego, o número de pessoas que buscam garantir a sua renda na informalidade vem crescendo absurdamente, essa situação confere as empresas maior liberdade de contratação, o que vem precarizando abruptamente as condições de trabalho

Torna-se necessário um olhar sobre o viés jurídico trabalhista no sentido de se descobrir qual a relação destes trabalhadores com as empresas: são empregados, prestadores de serviço, autônomos. Essas questões também se levam a indagar qual a função dos aplicativos: são meros terceirizados que vinculam o cliente ao motorista, ou, de algum modo, são eles os principais administradores da operação realizada.

Sendo assim, o presente artigo irá conceituar o fenômeno da uberização, apontar quais são as suas consequências e, o que isso está gerando aos motoristas cadastrados nas plataformas digitais. Investiga-se, ainda, o que o ordenamento jurídico vigente estabelece com relação aos requisitos para um possível vínculo empregatício, e qual caminho o poder judiciário tem tomado diante do embate entre os trabalhadores e as plataformas.

2. DA CONSTITUCIONALIDADE DOS APLICATIVOS DE MOBILIDADE

2183

Inicialmente, cabe ilustrar no presente trabalho que a matéria tema do artigo foi solidificada pelo Supremo Tribunal Federal, no julgamento da Arguição de Preceito Fundamental (ADPF 449)², bem como no Recurso Extraordinário nº 1054110³, julgamento que sedimentou a constitucionalidade dos aplicativos de transporte, interligando o direito as novas tecnologias. (BRASIL, STF, 2019)

A decisão emanada pelo Supremo Tribunal Federal interfere de forma importantíssima no campo jurídico, uma vez que permitiu o uso de aplicativos como Uber, Cabify e 99 em todo o país. Delimitou a atuação dos municípios na regulamentação do tema, deixando clarividente que os municípios não podem proibir ou restringir a atuação dos motoristas, nem o transporte remunerado privado individual de passageiros, intermediado pelas empresas de aplicativos de mobilidade. Isto porque, esbarra na segurança jurídica, garantindo a livre iniciativa e a livre concorrência, reafirmando que a competência para legislar sobre trânsito e transporte é privativa da União, nos moldes do artigo 22, XI, da CRFB/88 “Compete privativamente à União legislar sobre trânsito e transporte”. (BRASIL, 1988)

O STF ao decidir pela constitucionalidade dos aplicativos no Brasil, reforçou o destaque da constituição federal dentro do ordenamento jurídico, visto que, nenhuma norma infraconstitucional poderá contraria-la, visto a sua supremacia. Conforme entendimento doutrinário:

A Constituição está no cume da pirâmide normativa imaginária, reconhecida como a lei fundamental positivada, o sistema de normas jurídico não é ordenado no mesmo plano, umas ao lado das outras, mas, uma construção escalonada de normas de diferentes camadas, estando a Constituição Federal no topo, toda lei precisa ter seu fundamento de validade baseado nesta. (KELSEN, 2003, p. 247)

Deste modo, em respeito a supremacia da Constituição Federal de 1988, o STF concluiu que as leis municipais que restringem desproporcionalmente ou vedam a atividade de transporte de passageiros por meio de aplicativos é inconstitucional, visto a violação dos princípios constitucionais da livre iniciativa e da livre concorrência. (BRASIL, STF, 2019)

Neste sentido, a Constituição Federal de 1988, entabula em seu artigo 170 caput, incisos IV, VIII e parágrafo único que determina:

2184

Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios:

IV - livre concorrência;

VIII - busca do pleno emprego;

Parágrafo único. É assegurado a todos o livre exercício de qualquer atividade econômica, independentemente de autorização de órgãos públicos, salvo nos casos previstos em lei.

Desta feita, nota-se que a decisão amparou todos os ditames constitucionais assegurando faticamente a livre iniciativa e a livre concorrência, assegurando ainda a busca pelo pleno emprego, minorando as desigualdades sociais.

Transpassados os ditames da constitucionalidade conferido pelo Supremo Tribunal Federal nas ações supracitadas, passa-se ao deslinde inerente a temática, uma vez que conferida a constitucionalidade da atividade exercida pelos aplicativos, bem como pelos motoristas. Então, como fica a relação existente entre plataforma digital e o motorista de Uber trabalhador?

Assim sendo, diante da temática proposta, busca-se demonstrar que a atividade desenvolvida pelos motoristas de aplicativo através das plataformas digitais é uma relação trabalhista, que concerne a direitos constitucionalmente assegurados, e que carecem de regulamentação e amparo jurisdicional.

2.1 Do conceito de empregado e empregador a luz da Consolidação das Leis do Trabalho

Precipualemente, é de importância salutar conceituar a luz da Consolidação das Leis do Trabalho o que faticamente se configura como empregador e empregado. Desta feita, observe-se o disposto nos artigos 2º e 3º da CLT:

Art. 2º - Considera-se empregadora a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço”. (BRASIL, 1943)

Art. 3º - Considera-se empregada toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário. (BRASIL, 1943)

Desta forma, conceitua-se que, para haver vínculo entre empregado e empregador é necessário que o serviço prestado seja efetuado por pessoa física, de forma pessoal, não eventual com subordinação e onerosidade, sendo estas as condições necessárias para que se caracterize a relação de emprego.

2185

Monteiro (2011), assevera que: “Portanto, a definição de empregado pode ser concebida como a pessoa física que presta serviço de natureza não eventual a empregador mediante salário e subordinação jurídica” (MONTEIRO, 2011, p. 207).

Assim, visto que, pessoa física é todo ser humano com vida, entende-se a personalidade como sendo essencial para configurar a relação de emprego, visto que o contrato de trabalho é *intuitu personae*, ou seja, personalíssimo, uma vez que o empregado não pode ser substituído por outra pessoa no exercício de suas funções laborais. Nesse sentido, tem-se:

O contrato de trabalho é, via de regra, *intuitu personae* com relação ao empregado, que é sempre pessoa física. Desse modo, presentes os demais requisitos da relação empregatícia, mas ausente a personalidade do empregado na prestação de serviços, não há como ser reconhecido o vínculo de emprego. (BEZERRA LEITE, 2020, p. 293).

Neste diapasão, a não eventualidade discorre em razão da habitualidade da prestação de serviços pelo trabalhador, de forma contínua, não sendo necessário que o labor seja exercido todos os dias, desta forma, os serviços prestados deverão ser contínuos, habituais e frequentes,

mas não há necessidade de possuir caráter eventual. É o que se verifica nos termos:

Aquele que trabalhar onerosamente, com pessoalidade, não eventualidade e sob subordinação, para um tomador de serviços diretamente envolvido na atividade de contrabando ou tráfico de drogas — objetos ilícitos —, realizando, assim, atividade ilícita, não terá reconhecido, pelo Direito, o vínculo firmado com o tomador dos serviços, para fins de repercussão trabalhista. Nesse tipo de situação extremada (atividade francamente ilícita), a negativa de efeitos trabalhistas será total (não obstante a presença dos elementos fático-jurídicos da relação de emprego): é que a gravidade do defeito de um dos elementos jurídico-formais do pacto é tamanha que não se autoriza qualquer respaldo jurídico à relação estabelecida entre as partes. (DELGADO, 2017, p. 331).

Ato contínuo, no que concerne a subordinação, é necessário que exista uma relação de dependência formal ou material na execução do contrato, desta maneira haverá a vinculação com órgão ou poder superior que determinará a forma como o trabalho será executado.

Assim, dispõe:

A subordinação, como um dos elementos fático-jurídicos da relação empregatícia, é, simultaneamente, um estado e uma relação. Subordinação é a sujeição, é a dependência que alguém se encontra frente a outrem. Estar subordinado é dizer que uma pessoa física se encontra sob ordens, que podem ser explícitas ou implícitas, rígidas ou maleáveis, constantes ou esporádicas, em ato ou em potência. (BEZERRA LEITE, 2020, p. 309).

Por fim, no que tange a onerosidade, entende-se como o pagamento realizado pelo empregador. Sendo, portanto, a remuneração dada em razão do contrato firmado e executado entre empregado e empregador, ao qual sem ela não haveria vínculo empregatício. É o que dispõe Delgado:

A onerosidade, como elemento fático-jurídico componente da relação de emprego, não deve, contudo, ser enfocada sob a ótica do trabalho realizado ou mesmo sob a ótica do tomador de serviços. É que, considerado sob qualquer dessas duas perspectivas, o elemento fático-jurídico da onerosidade estaria sempre presente, desde que houvesse prestação de trabalho por alguém a outrem: afinal, todo trabalho — mesmo simples — é passível de mensuração econômica no contemporâneo sistema de mercado, sempre tendo determinado valor econômico para seu tomador, para quem recebe o serviço prestado. Deve a onerosidade, portanto, ser enfocada sob a ótica do prestador de serviços: apenas nessa perspectiva é que ela constitui elemento fático-jurídico da relação de emprego. (DELGADO, 2017, p. 321).

Isto posto, após análise de firmado entendimento sobre cada um dos princípios, está fixado as características necessárias para que se configure o vínculo empregatício.

3. CONCEITO DE UBERIZAÇÃO

Com fito de contextualizar a uberização, inicialmente, Maria Cecília Máximo Teodoro, Thais Claudia D'Afonseca da Silva e Maria Antonieta (2017), explicam que diante do crescente avanço da tecnologia ao longo dos tempos, as redes sociais, bem como plataformas de aplicativos, se desenvolveram exponencialmente, causando um efeito rebote em toda sociedade, que usa desenfreadamente tais provedores, que perpetram latente influência nos hábitos e costumes da sociedade.

Assim sendo, a Uber surgiu com um propósito inovador, que faticamente revolucionou o mercado e a economia de vários Estados, como no Brasil, uma vez que ofereceu serviços que anteriormente detinham custo mais elevado, bem como, somente era fornecido por taxistas. Isso causava dificuldade para os menos afortunados. Deste modo, a Uber trouxe o compartilhamento de recursos humanos e tecnológicos, intermediados por ela: a plataforma.

Assim, observe-se a conceituação trazida por Maria Cecília Máximo Teodoro, Thais Claudia D'Afonseca da Silva e Maria Antonieta:

A Uber é sim uma plataforma tecnológica, ela aparece por meio de um aplicativo, e conecta quem quer o serviço a quem quer oferecê-lo, porém, a Uber não faz o papel de simples intermediador a fim de propiciar compartilhamento ou colaboração. A Uber tem seu lucro justamente na extração de percentual sobre o trabalho do prestador do serviço. Ela é peer to business, ela liga quem quer transporte urbano a um de seus prestadores de serviços, definindo o preço da viagem, exigindo que se ligue o ar condicionado. (TEODORO; D'AFONSECA; ANTONIETA, 2017, p.9).

Desta feita, denota-se que a tecnologia fomentou imensamente a economia reunindo trabalhadores e usuários em uma única plataforma.

Todavia, importa salientar que diante da análise do modelo de negócio da plataforma Uber, bem como, ponderando as realidades vivenciadas e suportadas pelos motoristas envolvidos no padrão produtivo uberista, constata-se um fato nada inovador: os motoristas do aplicativo não têm a declarada livre iniciativa. Isto porque, são os responsáveis pelas principais despesas operacionais do negócio, como por exemplo: combustível, manutenções veiculares e os riscos envolvendo a ausência de efetiva segurança pública.

Nestes moldes, conforme Maria Cecília Máximo Teodoro, Thais Claudia D'Afonseca da Silva e Maria Antonieta (2017), a Uber acautela para si a designada “taxa de serviço” que recai sobre o valor da tarifa de cada corrida, embora a Uber seja no sentido tecnológico inovadora, no tocante em que gera valor e acumula capital. Entretanto, tal feito se dá pelo

devasso e tradicional modelo capitalista de produção riquezas sob duras penas: a extração demasiada da força de trabalho.

Desta feita, a Uber apesar de prometer benesses e lucros altos, asseverar que o motorista detém autonomia, com fito de atrair mais motoristas, denota-se falaciosa tal premissa, visto que tem diminuído diariamente estes ganhos, uma vez que para atingir mais usuários e atingir a concorrência diminui seus preços, mas não sua taxa de serviço, onerando cada vez mais os motoristas

Não obstante, Maria Cecília Máximo Teodoro, Thais Claudia D'Afonseca da Silva e Maria Antonieta (2017), asseveram que a Uber não se sustenta financeiramente simplesmente pela disponibilização de seu aplicativo, por ser uma plataforma tecnológica, se sustenta pelas corridas realizadas pelos motoristas que laboram em sua plataforma, diante das solicitações feitas pelos usuários passageiros.

Deste modo, após cada corrida efetivada, a Uber recolhe/cobra percentuais sobre a tarifa de cada corrida realizada. Neste sentido:

Importante ressaltar que a disseminação dos computadores e da internet promoveu alterações não somente no ambiente produtivo, mas em toda a sociabilidade humana integrada ao movimento do capital. Nesse sentido, um ponto fundamental para refletirmos quanto à ascensão do trabalho envolto ao processo da uberização, o qual depende invariavelmente do ambiente virtual das plataformas digitais, é que tal processo só pôde se iniciar a partir da tecnologia da conectividade amplamente adotada pelas organizações produtivas e massivamente disponível para um significativo contingente da população - a qual engloba os prestadores de serviços e os consumidores dessas atividades. (FRANCO e FERRAZ, 2019, p. 5).

Nesta toada, e no entendimento de FRANCO e FERRAZ (2019), a configuração de organização da Uber originou o termo uberização, que brilhantemente pensou na junção de oferta e procura, visto que identificou a existência de motoristas dispostos a realizar corridas pela plataforma, com fito de complementação de renda ou em face do desemprego. Além disso, verificou a carência no transporte, que faticamente atrai usuários passageiros que buscam celeridade em seu dia, conforto, simplicidade e acessibilidade de custo.

No tocante as corridas solicitadas através da plataforma digital, o usuário solicita a corrida pelo aplicativo de transporte para o destino desejado e a Uber disponibiliza as opções de veículos de acordo com a categoria, apresenta a tarifa que será cobrada pelo trajeto, o tempo para a realização da corrida e a maneiras que o passageiro pode pagar a corrida solicitada.

Deste modo, apesar do fenômeno uberização não ser adstrito a plataforma Uber, a plataforma mencionada foi a precursora a lançar e expandir o formato de economia compartilhada.

Relevante ressaltar a precarização da mão de obra advinda dessas tecnologias disruptivas, dentro do conjunto social e econômico, onde o trabalhador busca aumentar sua renda, mas encontra um cenário onde será necessário despende tempo e dinheiro para investir em um veículo e manter o mesmo nas condições impostas pelas plataformas. Além disso, tem-se os atuais custos elevados de manutenção e combustível, a falta de segurança jurídica e garantias fundamentais para a realização do trabalho. Os aplicativos de transporte terceirizam a mão de obra do motorista parceiro, não havendo ajuda ou retribuição pecuniária para custeio de sua ferramenta de trabalho. Nesse sentido, tem-se:

Nessa condição de quem adere e não mais é contratado, o trabalhador uberizado encontra-se inteiramente desprovido de garantias, direitos ou segurança associados ao trabalho; arca com riscos e custos de sua atividade; está disponível ao trabalho e é recrutado e remunerado sob novas lógicas. (ABILIO, 2019, p. 68).

Neste sentido, denota-se clarividente que o trabalhador uberizado encontra-se inteiramente desprovido de garantias, direitos e de segurança no trabalho desempenhado, suportando com riscos e custos de sua atividade, conforme muito bem pontuado pela doutrinadora supramencionada.

4. ENTENDIMENTO DOS TRIBUNAIS DO TRABALHO

Apesar de exposto, caracterizado os danos aparentes, a legislação trabalhista, nem sempre o poder judiciário, dá o amparo ao trabalhador afetado pelo fenômeno da uberização. Por muitas vezes, os motoristas procuram o auxílio jurisdicional, acionando a justiça do trabalho, acreditando possuir direitos, e encaram a dura realidade de não encontrar o acolhimento esperado. Isso ocorre pois, para que a lei seja corretamente aplicada as decisões devem ser fundamentadas e nesse sentido o vínculo empregatício deve ser caracterizado de forma sublimine. Acontece que os tribunais avaliam a possível existência de relação de trabalho baseados nos princípios da pessoalidade, onerosidade, habitualidade e subordinação.

Diante disso, diversas ações ajuizadas por motoristas de aplicativos, em razão de seus direitos trabalhistas, são indeferidas pelo juízo julgador baseados na inexistência de relação de trabalho, assim como ocorreu na decisão sobre o Agravo de Instrumento em Recurso de Revista 106182120215030111, julgado pelo TST, tendo como Relator: Ives Gandra Da Silva

Martins Filho, Data de Julgamento: 05/04/2022, 4ª Turma, Data de Publicação: 08/04/2022, onde tem-se que:

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA DO RECLAMANTE - RITO SUMARÍSSIMO - VÍNCULO DE EMPREGO ENTRE MOTORISTA E PLATAFORMAS TECNOLÓGICAS OU APLICATIVOS CAPTADORES DE CLIENTES - IMPOSSIBILIDADE DE RECONHECIMENTO DIANTE DA AUSÊNCIA DE SUBORDINAÇÃO JURÍDICA - TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA - RECURSO DESPROVIDO. 1. Avulta a transcendência jurídica da causa (CLT, art. 896-A, § 1º, IV), na medida em que o pleito de reconhecimento do vínculo de emprego envolvendo os recentes modelos de contratação firmados entre motoristas de aplicativo e empresas provedoras de plataformas de tecnologia por eles utilizadas ainda é nova no âmbito desta Corte, demandando a interpretação da legislação trabalhista em torno da questão. 2. Ademais, deixa-se de aplicar o óbice previsto na Súmula 126 desta Corte, uma vez que os atuais modelos de contratação firmados entre as empresas detentoras da plataforma de tecnologia (no caso, a 99 Tecnologia Ltda.) e os motoristas que delas se utilizam são de conhecimento público e notório (art. 374, I, do CPC) e consona com o quadro fático delineado pelo Regional. 3. Em relação às novas formas de trabalho e à incorporação de tecnologias digitais no trato das relações interpessoais - que estão provocando uma transformação profunda no Direito do Trabalho, mas carentes ainda de regulamentação legislativa específica - deve o Estado-Juiz, atento a essas mudanças, distinguir os novos formatos de trabalho daqueles em que se está diante de uma típica fraude à relação de emprego, de modo a não frear o desenvolvimento socioeconômico do país no afã de aplicar regras protetivas do direito laboral a toda e qualquer forma de trabalho. 4. Nesse contexto, analisando, à luz dos arts. 2º e 3º da CLT, a relação existente entre a 99 Tecnologia Ltda. e os motoristas que se utilizam desse aplicativo para obterem clientes dos seus serviços de transporte, tem-se que: a) quanto à habitualidade, inexistente a obrigação de uma frequência predeterminada ou mínima de labor pelo motorista para o uso do aplicativo, estando a cargo do profissional definir os dias e a constância em que irá trabalhar; b) quanto à subordinação jurídica, a par da ampla autonomia do motorista em escolher os dias, horários e forma de labor, podendo desligar o aplicativo a qualquer momento e pelo tempo que entender necessário, sem nenhuma vinculação a metas determinadas pela Reclamada ou sanções decorrentes de suas escolhas, a necessidade de observância de cláusulas contratuais (valores a serem cobrados, código de conduta, instruções de comportamento, avaliação do motorista pelos clientes), com as correspondentes sanções no caso de descumprimento (para que se preserve a confiabilidade e a manutenção do aplicativo no mercado concorrencial), não significa que haja ingerência no modo de trabalho prestado pelo motorista, reforçando a convicção quanto ao trabalho autônomo a inclusão da categoria de motorista de aplicativo independente, como o motorista da 99 Tecnologia Ltda., no rol de atividades permitidas para inscrição como Microempreendedor Individual - MEI, nos termos da Resolução 148/2019 do Comitê Gestor do Simples Nacional; c) quanto à remuneração, o caráter autônomo da prestação de serviços se caracteriza por arcar, o motorista, com os custos da prestação do serviço (manutenção do carro, combustível, IPVA), caber a ele a responsabilidade por eventuais sinistros, multas, atos ilícitos ocorridos, dentre outros (ainda que a empresa provedora da plataforma possa a vir a ser responsabilizada solidariamente em alguns casos), além de os percentuais fixados pela 99 Tecnologia Ltda., de cota parte do motorista, entre 75% e 80% do preço pago pelo usuário, serem superiores ao que este Tribunal vem admitindo como suficientes a caracterizar a relação de parceria entre os envolvidos, como no caso de plataformas semelhantes (p. ex. Uber). 5. Já quanto à alegada subordinação estrutural, não cabe ao Poder Judiciário ampliar conceitos jurídicos a fim de reconhecer o vínculo empregatício de profissionais que atuam em novas formas de trabalho, emergentes da dinâmica do mercado

concorrencial atual e, principalmente, de desenvolvimentos tecnológicos, nas situações em que não se constata nenhuma fraude, como é o caso das empresas provedoras de aplicativos de tecnologia, que têm como finalidade conectar quem necessita da condução com o motorista credenciado, sendo o serviço prestado de motorista, em si, competência do profissional e apenas uma consequência inerente ao que propõe o dispositivo. 6. Assim sendo, não merece reforma o acórdão regional que não reconheceu o vínculo de emprego pleiteado na presente reclamação, ao fundamento de ausência de subordinação jurídica entre o motorista e a empresa provedora do aplicativo. Agravo de instrumento desprovido.

(TST - AIRR: 106182120215030111, Relator: Ives Gandra Da Silva Martins Filho, Data de Julgamento: 05/04/2022, 4ª Turma, Data de Publicação: 08/04/2022).

Conforme observa-se no julgado extraído acima, antes o entendimento do Tribunal Superior do Trabalho era completamente favorável as empresas de aplicativos de mobilidade, desprovido de garantias jurídico trabalhistas os motoristas vinculados a plataforma.

Contudo, essa realidade vem mudando e na atualidade existem uma gama de casos onde as decisões proferidas pelos Tribunais se divergem do antigo entendimento, possuindo uma clara mudança de paradigma fomentada pelo grande número de trabalhadores afetados pelos padrões algoritmos: que são as plataformas digitais de mobilidade. Exemplo disso, é o entendimento do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, no Recurso Ordinário: 00103967520205030018 MG 0010396-75.2020.5.03.0018, onde a Relatora Adriana Goulart de Sena Orsini descreve com clareza essa mudança de perspectiva, senão, veja-se:

2191

VÍNCULO DE EMPREGO. CONFIGURAÇÃO. SUBORDINAÇÃO JURÍDICA ALGORÍTMICA. Para a configuração do vínculo empregatício é necessário o preenchimento dos requisitos estabelecidos no caput dos artigos 2º e 3º, da CLT, quais sejam: trabalho prestado por pessoa física a um tomador, com personalidade (que inviabiliza ao empregado fazer-se substituir por outra pessoa), não eventualidade (execução de trabalhos contínuos ligados à atividade econômica do empregador), onerosidade (a fim de que não se configure o trabalho voluntário), subordinação jurídica (submissão ao poder diretivo patronal, que decorre da lei e do contrato de trabalho; ausência de autonomia) e alteridade (o risco da atividade econômica cabe ao empregador). No trabalho plataformizado, naquele em que o trabalhador presta serviços utilizando-se da interface, ou seja, do aplicativo de uma plataforma digital, gerenciada, controlada e organizada por um algoritmo, ao conceito de "subordinação jurídica" agrega-se o epíteto "algoritmo" a fim de especificar e contextualizar essa nova morfologia do trabalho em que as empresas estão cada vez mais organizadas e geridas por meios de processos de digitalização. Desse modo, a plataformização nada mais é do que um processo de potencialização do novo processo de organização de trabalho denominada de "uberização".

(TRT-3 - RO: 00103967520205030018 MG 0010396-75.2020.5.03.0018, Relator: Adriana Goulart de Sena Orsini, Data de Julgamento: 23/02/2022, Primeira Turma, Data de Publicação: 25/02/2022.)

Visto isso, é importante ressaltar rapidamente que algoritmos são uma sequência de códigos de computador que executam alguma função, isso é basicamente como tais aplicativos como a Uber e 99pop se apresentam no mercado. Dessa forma, os reais “patrões” dos

motoristas de aplicativo são as sequencias de dados, que determinam a forma de trabalho, os ganhos e as punições aos prestadores de serviço.

Ainda, a 8ª Turma do TRT 4 ressalta esse conceito proferindo de forma ativa no Recurso Ordinário 00207503820205040405 as seguintes palavras:

UBER E RELAÇÃO DE EMPREGO. MÁSCARA DE VÍNCULO. FRAUDE POR MEIO DE ALGORITMOS. A chamada uberização das relações de trabalho (não por casualidade originada no próprio nome da ré), no capitalismo de plataforma, gig economy, crowdwork, trabalho digital, etc., operam figuras derivadas da quarta revolução industrial (a tecno-informática) que pretensamente criariam "novas formas" de relações de trabalho quando, na verdade, os elementos que as compõem são exatamente os mesmos de uma relação de emprego, escamoteados por nomes pomposos (normalmente estrangeiros), que transmudam a figura do empregador no "facilitador", "gestor" ou "aproximador de pessoas"; a figura da pessoa trabalhadora no indivíduo microempreendedor de si mesmo ou no autônomo, que pretensamente não precisa "bater ponto" e não tem "patrão", mas cuja sobrevivência depende da prestação de serviços por longos períodos (normalmente acima de 10 horas de trabalho ao dia), sete dias por semana, trinta dias por mês e doze meses por ano, sem direito a adoecer (não há recolhimento previdenciário), sem férias, sem décimo terceiro, sem FGTS, sem nenhuma garantia, cuja avaliação e cobrança é feita pelo usuário da plataforma e repassada instantaneamente pelo algoritmo (o controle e a subordinação são mais eficazes do que na relação de trabalho tradicional). Portanto, só o que muda é a máscara, a fraude emprestada e aperfeiçoada pelo algoritmo que tenta (e muitas vezes com sucesso), confundir as pessoas para elidir o respeito aos Direitos Humanos do Trabalho e descumprir a legislação social. Obviamente, a forma de prestação de serviços não desnatura a essência da relação de emprego, fundada na exploração de trabalho por conta alheia, pois os meios de produção continuam na propriedade da plataforma. Por outras palavras, não há nada de novo nisso, a não ser o novo método fraudulento de engenharia informática para mascarar a relação de emprego. Sentença reformada e vínculo empregatício reconhecido. LESÃO MASSIVA DE DIREITOS SOCIAIS. DUMPING SOCIAL. A má utilização do processo do trabalho, mediante a sonegação contumaz de direitos para posterior defesa em ação trabalhista, com o afã de fragilizar as condições de trabalho, propiciando enriquecimento ilícito empresarial, com violação de dispositivos legais de ordem pública, sobretudo no que tange a direitos sociais consagrados na Constituição da República, gera dano social, haja vista a flagrante violação dos preceitos do Estado Democrático de Direito concernentes à função social da propriedade e aos valores sociais do trabalho. Neste contexto, considerando a conduta reiterada da empresa ré, caracterizada pela supressão massiva de direitos trabalhistas, não pode o Julgador permanecer inerte diante deste quadro processual abusivo e nefasto que induz ao uso predatório do Poder Judiciário. Pagamento de indenização por dumping social que se impõe.

(TRT-4 - RORSUM: 00207503820205040405, Data de Julgamento: 23/09/2021, 8ª Turma)

Outro exemplo dessa mudança do padrão de decisões é visto no Recurso Ordinário, MG 0010230-77.2021.5.03.0060, em decisão proferida pelo Relator Luiz Otavio Linhares Renault, do TRT 3, que expõe com inebriante razão os seguintes termos:

EMPRESA-PLATAFORMA. MOTORISTA - RELAÇÃO DE EMPREGO. TRAÇO DIFERENCIADOR ENTRE O TRABALHO AUTÔNOMO E O TRABALHO SUBORDINADO - UBERIZAÇÃO E GOOGLERIZAÇÃO DA ECONOMIA - Pública e notoriamente, os motoristas de aplicativos, sob o comando

de empresas-plataforma, não podem estipular o preço da corrida, nem descontos conceder, já que o valor é estabelecido pelo software delas, que ficam fechados sobre si próprios, conteúdos e "modus operandi", sem a interferência de terceiros. Sabe-se, ainda, que os motoristas não possuem a plena prerrogativa de escolher os passageiros e são, continuamente, submetidos à variada gama de avaliações. Por conseguinte, se os motoristas não têm a liberdade de definir a contraprestação pelo seu trabalho, obedecendo, por outro lado, às rígidas e múltiplas regras relacionadas com as condições do veículo, com a aparência, com o comportamento e com o desempenho, ainda que por intermédio de um sistema eletrônico, inclusive com a participação do passageiro-cliente, configurada está a subordinação, que admite, na sociedade informacional, variadas formas de configuração, mesmo que pela "mão invisível" de aplicativos. Na lição dos Profs. Cláudio Jannotti da Rocha e Edilton Meireles, "Presencia-se um momento de enorme disrupção econômica, trabalhista, relacional, ambiental de grandes e profundas reformulações conceituais e estruturais que estão emergindo a cada dia e que convergem à uma virtualização social e a uma plataformização laboral". Para estes doutrinadores, "os preços das tarifas nos serviços de entrega ou de transporte de passageiros, advém da conjugação do uso, demanda, locais e horários mais valorizados. Esta lógica aparente é um prêmio aos trabalhadores que mais se degradam e se sujeitam as situações impostas pelos aplicativos e plataformas, faça chuva ou faça sol, o que importa é estarem na rua, à disposição dos consumidores. ". E concluem "os uberizados não encontram-se submetidos a ordens presenciais, via heterodireção patronal, porquanto é o consumidor quem lhes passa os comandos, os fiscalizam e os avaliam por meio de sistemas de reviews, tudo na tela do seu celular. As diretrizes agora são emitidas pelas combinações dos algoritmos que analisam números, endereços, nomes e os mais diversos dados para manter as operações das plataformas digitais". (A Uberização e a Jurisprudência Trabalhista Estrangeira, Conhecimento Editora, Belo Horizonte, 2021). No fundo e em essência, imitando o mercado, que possui uma mão invisível (Adam Smith), as empresas-plataforma também possuem uma espécie de mão invisível, de índole heterodiretiva. No entanto, esse suposto "laissez faire" da relação jurídica, em sua engrenagem interior com garras exteriores, utiliza o trabalho alheio, consistente na força psico-física de pessoa natural, sob o comando e a avaliação, ainda que pelas fibras óticas do Wi-Fi, por intermédio de smartphones, ao longo de todo o "iter", a prestação de serviços, de modo a caracterizar uma nova espécie de subordinação virtual ou em rede, apta a configurar a relação jurídica de emprego. Na pós-modernidade, a autonomia continua com as mesmas características - o prestador de serviços dita as suas próprias normas. Já a subordinação, se espalhou - o prestador de serviços pode ser também heterocomandado e controlado por intermédio de programas computadorizados, configurando uma espécie de subordinação algorítmica. A subordinação de pessoa/pessoa é um pedaço do passado, modelo fordista-taylorista, uma espécie de beijo morto na face do contrato de trabalho do século passado. Uma nova forma de interpretar o eterno e sábio artigo 30., da CLT, em consonância com o admirável mundo novo, cada vez mais dominado pela inteligência artificial, haverá de incluir a uberização/googlerização/globalização da economia no seio do Direito do Trabalho, que continuará com a sua função social, reduzindo a desigualdade jurídica e econômica, como um "algodão entre cristais" (expressão do grande Catharino), vale dizer, entre a cybercolonização econômica e o trabalhador. O trabalho por conta alheia não se extinguiu, nem incompatível é com a nova ordem econômica, importante se revelando a análise de cada maneira como se dá a prestação de serviços, à luz da realidade, para que se defina se se trata de trabalho autônomo ou subordinado.

(TRT-3 - RO: 00102307720215030060 MG 0010230-77.2021.5.03.0060, Relator: Luiz Otavio Linhares Renault, Data de Julgamento: 02/02/2022, Primeira Turma, Data de Publicação: 10/02/2022.)

Assim sendo, seguindo os julgados atuais, verifica-se que o entendimento acerca do vínculo trabalhista se transformou, uma vez que anteriormente havia a não configuração do referido vínculo, sob fundamento de ausência da subordinação dos motoristas junto ao aplicativo. Todavia, conforme vastamente demonstrado, os motoristas estão subordinados aos padrões algoritmos da plataforma.

Neste sentido, basta pontuar que são os padrões algoritmos que definem os preços e trajetos, priorizando um trabalhador em detrimento de outro, constituindo penalidades e gratificações.

Seguindo tais premissas, alcança-se o entendimento de *dumping social*, Paulo Mont`Alverne Frota (2013, p.206), assevera que a palavra *dumping* provém da língua inglesa *dump*, o qual, entre outros, tem o significado de despejar ou esvaziar. A palavra é utilizada em termos comerciais (especialmente no conceito do direito internacional) para designar a prática de colocar no mercado produtos abaixo do custo com o intuito de eliminar a concorrência e aumentar as quotas de mercado.

O autor Paulo Mont`Alverne Frota (2013), preceitua em sua obra o seguinte:

[...] o dumping é frequentemente constatado em operações de empresas que pretendem conquistar novos mercados. Para isto, vendem os seus produtos a um preço extremamente baixo, muitas vezes inferior ao custo de produção. É um expediente utilizado de forma temporária, apenas durante o período em que se aniquila o concorrente. Alcançado esse objetivo, a empresa praticante do dumping passa a cobrar um preço mais alto, de modo que possa compensar a perda inicial. De resto, o dumping é uma prática desleal e proibida em termos comerciais. (FROTA p.262)

2194

Deste modo, conclui-se que o *Dumping Social* causado pela uberização é tido como um dano de larga escala, que abarca as esferas sociais, difusas e coletivas, visto que atinge ao mesmo tempo os motoristas já contratados e inseridos na plataforma de serviços, como também os passageiros que ficam no meio do caminho de tal prática, bem como os futuros motoristas que poderão ingressar na plataforma, principalmente, pelo latente desemprego da atualidade, ocorrendo as situações degradantes de trabalho.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com advento da internet novas tecnologias estão surgindo a cada dia, e com isso novos modelos de trabalho surgem na mesma proporção. Exemplo disso, são as plataformas digitais de mobilidade, como já bem exemplificado no presente artigo. Ato contínuo, tais tecnologias

trazem consigo novos problemas, principalmente no que tange aos contratos de trabalho e as formas de execução deste, principalmente quando a voraz necessidade de aumentar a renda do trabalhador bate de frente com a forte crise econômica e o desemprego que o mundo se encontra.

Nesse sentido, conforme exposto anteriormente e difundido por Maria Cecília Máximo Teodoro, Thais Claudia D'Afonseca da Silva e Maria Antonieta (2017), a grande quantidade de mão de obra disponível em conjunto com uma economia frágil, abre espaço para empresas como a Uber e 99pop consolidarem seu modelo de serviço, tirando o máximo proveito sobre seus motoristas parceiros, pois a possibilidade de aumentar sua renda é um atrativo rápido e eficaz para contratação dos prestadores de serviço.

Não obstante, as doutrinadoras acima citadas, também asseveram que as empresas de aplicativo de mobilidade visam logicamente o lucro, mas esgueiram-se quase na informalidade trabalhista com relação aos motoristas, que são os reais responsáveis pelo lucro das plataformas, visto que, por si só, os aplicativos não geram renda necessitando do labor diário dos motoristas para auferir lucro.

2195

Como forma de fugir da legislação trabalhista e eximir-se de qualquer responsabilidade, as plataformas colocam seus motoristas como autônomos, não tendo qualquer relação trabalhista com eles. Não há qualquer custeio ou auxílio com relação a sua ferramenta de trabalho que seria o carro, então resta ao motorista praticar a atividade custeando todo o processo exigido para que a plataforma funcione, no que tange a parte operacional principal da plataforma. Todo o resto é mantido pelo aplicativo que recebe o pedido de corrida, discrimina o valor a ser pago bem como o valor a ser repassado ao motorista, e ainda a forma como o labor deve ser praticado, conforme anteriormente citado no texto por Ludmila Abílio (2019).

Apesar da fuga da legislação trabalhista muitos motoristas que prestam serviços a plataforma buscam auxílio no poder judiciário. Por muito tempo viu seus direitos trabalhistas serem exauridos pela nova modalidade de trabalho, pois não tinham reconhecido os requisitos que definem a relação de trabalho, mas um novo entendimento vem se formando em tribunais de todo o país onde o vínculo empregatício é reconhecido, garantindo de forma jurisprudencial a segurança jurídica necessária para que estes trabalhadores possam laborar com

tranquilidade, nos moldes da ADPF nº 449 e Recurso Extraordinário nº 1054110 (BRASIL, STF, 2019).

Conclui-se, assim que, os direitos trabalhistas não devem ser suprimidos perante nenhuma nova modalidade de trabalho. É necessário adequar a legislação a essas novas formas de emprego sem que o trabalhador perca seus direitos já constituídos. Nem a lei, nem o judiciário, podem ser omissos perante tais condutas que atacam o ordenamento jurídico pátrio, devendo sempre o elo mais fraco de qualquer relação trabalhista ter resguardo jurisdicional.

REFERÊNCIAS

ABILIO, Ludmila Costhek. **Uberização: Do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado**. Psicoperspectivas, Valparaíso, v. 18, n. 3, nov. 2019. Disponível em <https://www.cesit.net.br/wp-content/uploads/2019/11/ARTIGO-L-C-ABILIO.pdf>. Acesso em 15 de mar. de 2021.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 7ª ed. Editora Ltr, 2011.

BRASIL. Constituição, 1988. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**: BrasíliaDF:Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 20 mar. 2022.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. **Consolidação das Leis Trabalhistas**. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em 24 janeiro de 2022.

BRASÍLIA, Supremo Tribunal Federal STF - RECURSO EXTRAORDINÁRIO: RE 1054110 SP. Disponível em <https://stf.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/768192170/recurso-extraordinario-re-1054110-sp>. Acesso em 24 janeiro de 2022.

BRASÍLIA, Supremo Tribunal Federal STF - **Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental nº 449 (ADPF 449)**. Brasília - DF, Relator: LUIZ FUX, Data de Julgamento: 08/05/2019, Tribunal Pleno. Publicação: 02/09/2019. Disponível em <https://stf.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1373030460/arguicao-de-descumprimento-de-preceito-fundamental-adpf-449-df/inteiro-teor-1373030475>. Acesso em janeiro de 2022.

D'AMBROSO, Marcelo. **Brasil de Fato**. Publicado em 30 de set. 2021. Disponível em <https://www.redebrasilatual.com.br/trabalho/2021/09/desembargador-que-condenou-a-uber-em-r-1-milhao-o-algoritmo-faz-as-vezes-de-empregador/>

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16.ed. São Paulo: LTR, 2017.

FRANCO, David Silva; FERRAZ, Deise Luiza da Silva. **Uberização do trabalho e acumulação capitalista**. Cad. EBAPE.BR. Rio de Janeiro, v. 17, p.05, nov. 2019. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cebape/a/9Njd8xMhZD3qJVwqsG4WV3c/?lang=pt>. Acesso dia 17 de Mar. de 2022.

FROTA, Paulo Mont`Alverne. **O dumping social e a atuação do juiz do trabalho no combate à concorrência empresarial desleal**. Revista LTr, n. 78, v. 02, São Paulo, fev./2013.

FROTA, Paulo Mont`Alverne. **O dumping social e a atuação do juiz do trabalho no combate à concorrência empresarial desleal**. In: Justiça e Cidadania, atualizado em 21 mar. 2016. Disponível em: <<https://www.editorajc.com.br/o-dumping-social-e-a-atuacao-do-juiz-do-trabalho-no-combate-a-concorrenca-empresarial-desleal-2/>>. Acesso em: 25 mar. 2022.

KELSEN, Hans. Jurisdição constitucional. Tradução de Alexandre Krug. São Paulo: Martins Fontes, 2003.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho - 12ª Ed.** 2020. Disponível em; https://www.google.com.br/books/edition/Curso_de_Direito_do_Trabalho_12ª_Ed_202/6pDODwAAQBAJ?hl=pt-BR&gbpv=1&d. Acesso em 03 de mai. de 2022.

TEODORO, Maria C Máximo; D'AFONSECA, Thais Claudia; ANTONIETA, Maria. **Disrupção, economia compartilhada e o fenômeno Uber**. Revista Faculdade Mineira de Direito, Belo Horizonte, 2017. Disponível em <http://periodicos.pucminas.br/index.php/Direito/article/view/14661>. Acesso dia 13 de abr. de 2022.

2197

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DE MINAS GERAIS. TRT-3 - RO: 00102307720215030060 MG 0010230-77.2021.5.03.0060, Relator: Luiz Otavio Linhares Renault, Data de Julgamento: 02/02/2022, Primeira Turma, Data de Publicação: 10/02/2022. Disponível em https://portal.trt3.jus.br/internet/jurisprudencia/incidentes-suscitados-irdr-iac-arginc-iuj-trt-mg/downloads/irdr/Acordao_0010146.pdf. Acesso em 03 de mar. de 2022.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DE MINAS GERAIS. TRT-3. TRT-3 - RO: 00103967520205030018 MG 0010396-75.2020.5.03.0018, Relator: Adriana Goulart de Sena Orsini, Data de Julgamento: 23/02/2022, Primeira Turma, Data de Publicação: 25/02/2022. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/busca?q=subordina%C3%A7%C3%A3o+algor%C3%ADmica>. Acesso em 23 de abr. de 2022.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DO RIO GRANDE DO SUL. TRT-4 - RORSUM: 00207503820205040405, Data de Julgamento: 23/09/2021, 8ª Turma. Disponível em

<https://trt-4.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1300311781/rorsum-207503820205040405>. Acesso em 03 de mar. de 2022.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. TST - AIRR: 106182120215030111, Relator: Ives Gandra Da Silva Martins Filho, Data de Julgamento: 05/04/2022, 4ª Turma, Data de Publicação: 08/04/2022. Disponível em <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1454734613/agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-airr-106182120215030111>. Acesso em 09 de abr. de 2022