



Análise jurídica do possível vínculo de emprego entre os motoristas parceiros e as empresas de aplicativo de transporte


Legal analysis of the possible employment relationship between partner drivers and transport application companies


 DOI: 10.55892/jrg.v6i13.886

 ARK: 57118/JRG.v6i13.886

Recebido: 11/08/2023 | Aceito: 26/12/2023 | Publicado: 26/12/2023

Alixandre Abel Alvarenga¹


 <https://orcid.org/0000-0001-9280-8178>


 <http://lattes.cnpq.br/5589242327633968>

Centro Universitário Processus – UniProcessus, DF, Brasil

E-mail: alixandrealvarenga@gmail.com

Jonas Rodrigo Gonçalves²


 <https://orcid.org/0000-0003-4106-8071>


 <http://lattes.cnpq.br/6904924103696696>

Centro Universitário Processus – UniProcessus, DF, Brasil

E-mail: professorjonas@gmail.com

Danilo da Costa³

 <https://orcid.org/0000-0003-1849-4945>

 <http://lattes.cnpq.br/9522717317530051>

Universidade Católica de Brasília, UCB, DF, Brasil

E-mail: educadordanilocosta@gmail.com



Resumo

O tema deste artigo é a análise jurídica do possível vínculo de emprego entre os motoristas parceiros e as empresas de aplicativo de transporte. Investigou o seguinte problema: existe vínculo de emprego entre o motorista parceiro e a empresa de aplicativo de transporte? Diante do problema em questão cogitou a hipótese de existência de um vínculo de emprego. Assim, o objetivo geral deste trabalho é verificar a ocorrência de uma suposta relação empregatícia. Os objetivos específicos são: verificar se neste modelo de contratação aplica-se a CLT; constatar se há precarização do trabalho. O tema tratado é importante para o operador do Direito conforme contribui para a reflexão acerca das mudanças ocorridas no meio laboral após a chegada das empresas de aplicativo de transporte. É relevante para a ciência por promover o debate acerca do Direito Trabalhista contemporâneo. Agrega à sociedade pelo novo modelo econômico possuir um elevado potencial de crescimento. Trata-se de uma pesquisa qualitativa teórica com duração de seis meses.

Palavras-chave: Aplicativo. Transporte. Motorista. Emprego. Precarização.

¹ Especialista em Gestão Pública, com foco em Administração Pública; Especialista em Direito Administrativo; Especialista em Direito Constitucional; Especialista em Direito Tributário; Graduado em Direito; Graduado em Administração.

² Doutor em Psicologia; Mestre em Ciência Política (Direitos Humanos e Políticas Públicas); licenciado em Filosofia e Letras (Português e Inglês); Especialista em Direito Constitucional e Processo Constitucional, em Direito Administrativo, em Direito do Trabalho e Processo Trabalhista, entre outras especializações.

³ Doutorando em Educação pela Universidade Católica de Brasília. Mestre em Educação. Especialista em Direito Constitucional e Processo Constitucional; em Direito Administrativo; em Direito do Trabalho e Processo Trabalhista; em Didática do Ensino Superior em EAD. Licenciado em Geografia. Pesquisador. Editor. Professor universitário. Consultor do FNDE. Consultor da Unesco.

Abstract

The subject of this article is the possible legal employment relationship between partner entrepreneurs and transport application companies. Investigated the following issue: is there an employment relationship between the partner employer and the transport application company? Faced with the problem, he considered the hypothesis of an employment relationship. Thus, the general objective of this work is to verify the occurrence of a supposed employment relationship. The objectives are specific: to verify if this contracting model applies to CLT; to verify if there is precariousness of work. The subject dealt with is important for the operator of the law as it contributes to the reflection on the changes that occurred in the work environment after the arrival of the transport application companies. It is relevant to science for promoting the debate on contemporary Labor Law. It adds to society by the new economic model having a high growth potential. This is theoretical research lasting six months.

Keywords: Application. Transport. Driver. Employment. Precariousness.

1. Introdução

O presente trabalho tem como tema a análise jurídica do possível vínculo de emprego entre os motoristas parceiros e as empresas de aplicativo de transporte. A análise da temática busca evidenciar a suposta relação de emprego entre o aplicativo de transporte e os motoristas cadastrados em sua plataforma, denominados pela empresa como motoristas parceiros, e apresentar as implicações para esses trabalhadores diante de uma eventual omissão no reconhecimento da relação laboral.

Até pouco tempo, a tarefa de identificar os pressupostos caracterizadores de uma relação de emprego não trazia grandes dificuldades aos juízes do Trabalho. Contudo, com o advento das empresas de aplicativo de transporte, os elementos ensejadores de um vínculo empregatício ganham nova aparência, trazendo aos juristas um verdadeiro desafio para a interpretação da relação jurídica que envolve o aplicativo de transporte e os motoristas cadastrados em sua plataforma digital, tendo em vista que a ligação entre as partes não está inserida no mundo real, mas no denominado ciberespaço (VARGAS; SILVA, 2017, p. 6).

Este artigo procura encontrar uma resposta para o seguinte problema: há vínculo empregatício na relação jurídica existente entre as empresas de aplicativo e os motoristas filiados à sua plataforma digital para a prestação de serviços de transporte? Por meio do questionamento procura uma resposta elucidativa para a suposta ocorrência de vínculo de emprego entre a empresa provedora do aplicativo e os motoristas cadastrados em sua plataforma tecnológica para prestação de serviços de transporte.

De acordo com Martins e Almeida (2017, p. 56), as empresas de aplicativo de transporte surgiram a partir das ideias de economia de compartilhamento (*sharing economy*). Todavia, desenvolveram um padrão organizacional próprio, afastado das ideias originais do modelo de compartilhamento ao se pautar no lucro. Nesse contexto, é possível perceber que os motoristas cadastrados no aplicativo de transporte não são apenas compartilhadores de veículos, mas trabalhadores de uma nova categoria, que usa a plataforma digital para auferir renda.

Diante do problema em questão, a hipótese levantada foi a existência de um vínculo de emprego na relação jurídica entre a empresa de aplicativo de transporte e o motorista que presta os serviços de transporte por intermédio da plataforma digital. Assim, procura-se investigar a ocorrência de um suposto vínculo jurídico de emprego

entre as empresas de aplicativo de transporte e os motoristas cadastrados na plataforma digital.

Segundo Neves e Carvalhido (2019, p. 50), a empresa de aplicativo de transporte determina as regras de prestação do serviço, que devem ser fielmente seguidas pelo motorista parceiro. Logo, a liberdade de atuação do trabalhador é pequena diante das inúmeras exigências impostas pela empresa para o ingresso e a manutenção no aplicativo. Se de um lado fica caracterizado o exercício do poder patronal, do outro há a clara subordinação laboral, apresentando uma relação de emprego, apta a incidir em normas do Direito do Trabalho.

O trabalho tem como objetivo geral verificar a ocorrência de uma suposta relação jurídica de emprego entre a empresa provedora de aplicativo de transporte e os motoristas credenciados à sua plataforma de serviços. A partir da caracterização da relação jurídica existente entre as partes será possível afirmar se ocorre a incidência das regras trabalhistas no caso em questão, bem como as consequências para os trabalhadores no caso de eventual omissão no reconhecimento desse vínculo de emprego, caso exista.

Segundo Martins e Almeida (2017, p. 56), o modelo de trabalho adotado pelas empresas de aplicativo de transporte gerou impactos no setor de transporte ao redor do mundo. No entanto, o novo modelo organizacional levanta vários questionamentos sobre a carência de regulação e a necessidade de conciliação com as normas do Direito do Trabalho, posto que até o momento a natureza da atividade exercida pelos profissionais contratados pelas empresas é desconhecida.

Além do objetivo geral acima especificado, há os objetivos específicos: verificar se no modelo de contratação utilizado pelas empresas de aplicativo de transporte há a incidência das normas trabalhistas, nos termos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT); constatar se há a precarização do trabalho na função desempenhada pelos motoristas cadastrados no aplicativo.

Deste modo, sem que ocorra uma definição da situação que envolve a empresa de aplicativo de transporte e os motoristas credenciados à plataforma digital, a nova classe de trabalhadores fica desamparada juridicamente, o que causa a precarização do trabalho pela ausência do reconhecimento de garantias e direitos fundamentais, como a dignidade da pessoa humana (MARTINS; ALMEIDA, 2017, p. 56-57).

O trabalho desenvolvido é de fundamental importância para os operadores do Direito conforme contribui para a reflexão dos profissionais acerca da flexibilização nas relações de trabalho ocorridas nos últimos anos, em especial após a chegada das empresas de aplicativo de transporte no Brasil, que atualmente absorvem um enorme contingente de trabalhadores no país. Dessa forma, é apresentada aos juízes, promotores, advogados e estudantes de Direito, uma nova perspectiva de verificação dos elementos formadores do vínculo empregatício, em consonância com o arcabouço jurídico pátrio existente.

Nesse contexto, o artigo visa promover a discussão no meio forense sobre as profundas modificações sofridas nas relações trabalhistas, ocasionadas pelo modelo econômico inserido pelas empresas de aplicativo de transporte, para evitar posicionamentos divergentes no âmbito do Judiciário pátrio, que possam representar esvaziamento dos direitos trabalhistas e a consequente precarização do trabalho.

O debate público dos problemas levantados no artigo é de essencial importância para a sociedade, uma vez que esse novo tipo de organização do trabalho tende a crescer vertiginosamente nos próximos anos, principalmente pela oportunidade que oferece para as empresas de utilizar a tecnologia como uma forma de desonerar obrigações trabalhistas.

2. Metodologia

A metodologia adotada foi a pesquisa teórica, a fim de confirmar a hipótese do trabalho. Buscou o conhecimento sobre o assunto por meio de uma pesquisa bibliográfica, considerando o conjunto de conhecimentos exteriorizados em artigos científicos e livros acadêmicos, bem como em lei e em decisões proferidas pelo Poder Judiciário.

Utilizou artigos científicos publicados em revistas especializadas e livros acadêmicos como instrumento de pesquisa. A base de busca dos artigos científicos teve como ferramenta o Google Acadêmico. Com o apoio dessa ferramenta foram pesquisados artigos científicos a partir das seguintes palavras-chave: “aplicativo”, “vínculo”, “emprego”, “transporte” e “precarização”. Foram utilizados dois livros acadêmicos como material de apoio para a compreensão de conceitos e posições doutrinárias sobre o assunto tratado, bem como a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que regula as relações de trabalho e emprego no âmbito nacional, como instrumento de pesquisa.

Foi adotada, como critério para revisão bibliográfica, a seleção de 5 (cinco) artigos científicos. Foram escolhidos artigos escritos por até três autores, nos quais pelo menos um dos autores é mestre ou doutor, além da exigência de o artigo estar publicado em revista acadêmica com o código identificador ISSN (International Standard Book Number) ou em um livro com código identificador ISBN (International Standard Book Number). Os trabalhos que não se enquadraram nos requisitos foram automaticamente excluídos da amostra de pesquisa. A pesquisa durou três meses. No primeiro mês ocorreu o levantamento do referencial teórico. No segundo mês, a revisão da literatura. No terceiro mês, houve a elaboração dos elementos pré-textuais e pós-textuais que compõem todo o trabalho.

A pesquisa é qualitativa teórica, ocorre por meio da revisão de literatura das obras selecionadas, obedecendo um criterioso tratamento dos dados coletados para subsidiar as conclusões expostas no trabalho. O artigo de revisão de literatura foi a opção escolhida, haja vista o curto espaço de tempo para a realização da pesquisa pelos métodos de pesquisa direta, como entrevistas abertas ou grupos de discussão.

Segundo Gonçalves (2020, p. 47), a pesquisa significa empreender esforços na descoberta de algo, tendo como base as diversas áreas de conhecimento humano. Assim, com o auxílio dos instrumentos apropriados de pesquisa, busca a resposta mais precisa para um problema específico que causa inquietação à sociedade. Todo o trabalho traduz-se numa verdadeira produção de ciência.

3. Resultados e Discussão

Breve histórico sobre o Direito do Trabalho

A Revolução Industrial (século XIX) foi marcada pelo trabalho em condições precárias, a exploração de mão de obra infantil, longas jornadas de trabalho em ambiente insalubre e perigoso, bem como pelos salários muito aquém das necessidades vitais dos trabalhadores, desprovido-os de direitos mínimos, em total desrespeito à dignidade da pessoa humana. Tal cenário acabou desencadeando a revolta dos trabalhadores em busca de melhores condições de trabalho (NEVES; CARVALHIDO, 2019, p. 43).

Nesse sentido, Oitaven, Carelli e Casagrande (2018, p. 5) afirmam que o Direito do Trabalho nasceu a partir de um sentimento de solidariedade e de justiça social em face das condições desumanas de trabalho provocadas pela Revolução Industrial.

Assim, da relação entre um trabalhador e um patrão em ambiente fabril emergiu a relação de emprego, objeto central do Direito do Trabalho.

No Brasil, esse ramo do direito teve como marco histórico a edição do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, que aprovou a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Foi delineado ao longo do tempo a partir de posicionamentos consolidados na doutrina e na jurisprudência dos tribunais especializados na matéria, a fim de se adequar ao lapso temporal existente entre a edição da norma e a sociedade contemporânea. Entretanto, quanto aos requisitos essenciais para a caracterização do vínculo de emprego, até o momento, não houve qualquer alteração, permaneceram os elementos previstos na norma em sua edição (VARGAS; SILVA, 2017, p. 4).

Assim, resta claro que na interpretação dos pressupostos que caracterizam uma relação de emprego é preciso considerar as mudanças provocadas pela inserção da tecnologia nos métodos de trabalho e a introdução de novos modelos econômicos incorporados às sociedades modernas, dando uma nova amplitude para as disposições contidas na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

O contexto socioeconômico de surgimento das empresas de aplicativo de transporte

No período pós Segunda Guerra Mundial, novas técnicas de gestão foram incorporadas nas áreas de telecomunicações, robótica e microinformática, incentivadas principalmente pela globalização e pelo avanço da tecnologia. As velhas técnicas de fragmentação do trabalho, com nítida divisão de tarefas e pouca atividade intelectual perderam espaço para as novas formas de trabalho (OITAVEN; CARELLI; CASAGRANDE, 2018, p. 5).

A revolução tecnológica proporcionou a introdução de novas ferramentas e técnicas aos meios de produção e serviços, gerando impactos significativos na organização do trabalho, o que ocasionou sua total reformulação. Tais mudanças provocaram fortes tensões no mercado de trabalho e nas relações de emprego existentes.

Nessa linha de entendimento, Delgado (2017, p. 104) afirma que o surgimento de novas formas de organização do trabalho propiciou uma maior flexibilidade dos empregos existentes, permitindo a redução da mão de obra, a possibilidade de realização do trabalho a distância ou por meio do uso de outras ferramentas e tecnologias desenvolvidas. Alterações que promoveram uma intensa redução dos postos de trabalho em vários segmentos da economia, principalmente na indústria, o que levou ao aprofundamento do desemprego já instaurado desde a crise econômica de 1970 (crise do petróleo).

Conquanto a crise provocada no mercado de trabalho, a tecnologia possibilitou a expansão de modelos econômicos advindos da maior interação entre os indivíduos, propiciando a denominada sharing economy ou economia colaborativa, modelo inicialmente assimilado pelas empresas de aplicativo de transporte, com a introdução de inúmeras peculiaridades. (MARTINS; ALMEIDA, 2017, p. 73).

Logo, a base conceitual do modelo organizacional instituído pelas empresas de aplicativo de transporte está estruturada no fenômeno colaborativo ao possibilitar que indivíduos compartilhem sua força de trabalho e veículos com a empresa, sob a perspectiva de serem motoristas parceiros, em troca de uma remuneração, a princípio paga diretamente pelos passageiros (MARTINS; ALMEIDA, 2017, p. 73).

Esse modelo econômico baseado na colaboração é adotado pelas principais empresas do ramo de transporte por aplicativo e apresenta como características a utilização de uma plataforma digital, que permite a conexão de usuários e a redução

da distância entre consumidores e prestadores de serviços. (MARTINS; ALMEIDA, 2017, p. 69-70).

Nesse cenário, as empresas de aplicativo de transporte estão conquistando notoriedade no Brasil e no mundo, não apenas pelo caráter inovador na forma de disponibilização dos serviços aos clientes, mas sobretudo pelas profundas repercussões que trouxeram ao mercado de trabalho e por consequência às relações laborais com a inserção de um novo modelo econômico.

A caracterização dos serviços prestados pelas empresas de aplicativo de transporte

Segundo Silva e Cecato (2017, p. 260) a empresa de aplicativo de transporte tem a oferta de serviço de transporte particular de passageiros como sua atividade principal, por meio de uma plataforma tecnológica que realiza a intermediação dos serviços, conectando os usuários previamente cadastrados e os motoristas credenciados ao aplicativo para a realização de viagens remuneradas.

A intermediação dos serviços, sinteticamente, ocorre quando um usuário cadastrado no aplicativo solicita uma viagem por meio do seu smartphone ou outro dispositivo assemelhado. O aplicativo se conecta com um motorista parceiro disponível, de acordo com a categoria de veículo e a tarifa selecionada. Finalizada a corrida, o pagamento é cobrado diretamente no cartão de crédito pela plataforma do aplicativo, parte do valor é posteriormente repassada ao motorista (SILVA; CECATO, 2017, p. 260).

Pelos termos contratuais das empresas, a atividade compreende apenas o fornecimento de uma plataforma online que conecta passageiros e prestadores de serviços de transporte independentes, permitindo que se organizem e agendem os serviços entre si. Deixam expresso que os prestadores de serviço não são empregados e nem representantes da empresa (SILVA; CECATO, 2017, p. 261).

Entretanto, o modelo de negócio instituído pelas empresas, baseado na colaboração entre o motorista e o aplicativo, deixa fortes evidências de que na verdade oculta um vínculo tradicional de emprego. A nova proposta de labor, nascida a partir das inovações tecnológicas, vem promovendo a precarização do trabalho e a intensa exploração de mão de obra de profissionais que são reconhecidos como meros prestadores de serviços autônomos ou simplesmente como motoristas parceiros (MARTINS; ALMEIDA, 2017, p. 73).

Isto posto, é de fundamental importância a averiguação do suposto vínculo jurídico de emprego entre as empresas de aplicativo de transporte e os motoristas contratados para a prestação dos serviços, a fim de evitar uma eventual burla aos direitos assegurados ao trabalhador, tendo como referência os preceitos contidos na CLT, fonte primária de normatização da matéria tratada.

A configuração do vínculo de emprego no modelo instituído pelas empresas de aplicativo de transporte

Conforme leciona Delgado (2017, p. 313-314), a relação de emprego, enquanto fenômeno sociojurídico, resulta da conjugação de certos elementos fático-jurídicos, sem os quais não se configura o mencionado vínculo. Segundo o autor, esses elementos são encontrados a partir da leitura combinada dos artigos 2º e 3º da CLT, nos quais se pode extrair cinco elementos fático-jurídicos componentes da relação de emprego: 1) o trabalho prestado por uma pessoa física a um determinado tomador; 2) com pessoalidade; 3) de forma onerosa; 4) prestado de maneira não eventual; 5) sob subordinação.

Quanto aos dois primeiros elementos, a pessoalidade significar dizer que o trabalho é realizado por uma pessoa física. O requisito consiste na impossibilidade de substituição do prestador de serviço por outro, tratando-se de contrato intuitu personae. Além disso, se o trabalho é exercido por pessoa jurídica exclui-se a possibilidade de vínculo empregatício, passando a integrar uma relação contratual sob a égide do Direito Civil (MARTINS; ALMEIDA, 2017, p. 59).

Nesse ponto, não há qualquer dúvida de que o motorista parceiro é contratado para trabalhar na empresa de aplicativo de transporte como pessoa física, para prestar os serviços pessoalmente, sem intermédio de qualquer outra pessoa. Fato confirmado ao verificar que o credenciamento à plataforma digital ocorre individualmente, por meio da apresentação de documentos pessoais do motorista (MARTINS; ALMEIDA, 2017, p. 59).

Quanto ao elemento onerosidade, se traduz na remuneração paga pelo empregador ao empregado, em decorrência do trabalho prestado. No caso do aplicativo de transporte, a empresa absorve os valores pagos pelos passageiros por meio do recebimento do pagamento da tarifa pelo cartão de crédito. Após descontar uma porcentagem dos valores para si, a empresa repassa parte ao motorista. Assim, vislumbra-se a configuração da onerosidade, uma vez que não há cobrança do motorista para a utilização da plataforma para exercer o trabalho. Ao contrário, a empresa repassa valores aos motoristas pelos trabalhos executados com base nos parâmetros definidos por ela unilateralmente (MARTINS; ALMEIDA, 2017 p. 60).

No que tange ao elemento da não eventualidade, conforme leciona Cassar (2014, p. 261), significar dizer que o trabalho deve ser exercido de forma permanente ou contínua. Em outras palavras, para que esteja caracterizada a presença desse requisito não se admite que o trabalho seja realizado de forma esporádica, descontínua ou intermitente.

Nesse quesito, o motorista não detém exclusividade com a empresa de aplicativo de transporte, podendo se dedicar a ocupações diferenciadas e trabalhar com outras plataformas de aplicativos. Ademais, de acordo com a empresa, existe a possibilidade de o motorista trabalhar somente nos dias e nas horas que desejar, sem a imposição de uma jornada mínima ou máxima. Todavia, o trabalho não é livre como aparenta, posto que caso o motorista não alcance as metas estipuladas pela empresa, como por exemplo, ultrapassar o número máximo de cancelamento de viagens, poderá ser descredenciado do aplicativo (MARTINS; ALMEIDA, 2017 p. 58-59).

O último elemento estudado, a subordinação, é tratado por Cassar (2017, p. 252-254) como critério diferenciador entre o contrato que estabelece uma relação de emprego tradicional e os demais contratos de trabalho, de natureza autônoma. Assim, para ser considerado como contrato de emprego, deve estar configurado o poder de comando do empregador sobre o empregado, podendo dirigir, fiscalizar e punir a conduta do trabalhador de acordo com os serviços prestados.

Conforme afirma a autora, a subordinação consiste no estado de dependência da conduta profissional, ou seja, a sujeição às orientações, regras e mandamentos emanados pelo empregador decorrentes da função exercida pelo empregado. Fatores que estarão sempre presentes na relação de emprego, seja com maior ou menor intensidade, de acordo com a posição hierárquica ocupada na organização ou a especificidade do trabalho realizado (CASSAR, 2017, p. 252-254).

Dessa maneira, para a caracterização do suposto vínculo jurídico de emprego entre a empresa de aplicativo de transporte e os motoristas cadastrados em sua plataforma digital, é de fundamental importância esclarecer as peculiaridades que

envolvem o modo de relacionamento entre as partes, a fim de evidenciar a existência do elemento subordinação.

Nas palavras de Silva e Cecato (2017, p. 269-270), inicialmente é difícil a percepção desse elemento (subordinação), uma vez que o serviço realizado pelo motorista parceiro demonstra traços de trabalho autônomo. Característica reforçada pelo contrato tabulado entre o motorista e a empresa de aplicativo de transporte, que dispõe em linhas gerais que o motorista parceiro tem total liberdade para a determinação de sua jornada de trabalho, bastando conectar ou desconectar o aplicativo quando desejar.

Além disso, o veículo e o smartphone para a realização do trabalho, assim como os insumos e os demais custos envolvidos para a prestação dos serviços são suportados pelo próprio motorista, sem qualquer auxílio da empresa de aplicativo de transporte. A empresa fornece apenas a plataforma tecnológica para a conexão do motorista com os usuários que adquirem o serviço por meio do aplicativo (SILVA; CECATO, 2017, p. 269-270).

Partindo desse pressuposto, há a visão de um trabalho autônomo, sem qualquer vínculo de emprego. Contudo, essa autonomia não é verdadeira, uma vez que as reações são esperadas e inescusáveis, impulsionadas por algoritmos de programação que definem as regras que os trabalhadores devem seguir (OITAVEN; CARELLI; CASAGRANDE, 2018, p. 53).

Assim, Silva e Cecato (2017, p. 269-270) ressaltam que o trabalho autônomo é caracterizado pela discricionariedade técnica e pela auto-organização dos serviços. Ao contrário do que se vê, no trabalho desempenhado pelos motoristas parceiros verifica-se um certo grau de direção por parte do aplicativo, uma vez que é o software o responsável pela definição do preço do serviço, sem que exista qualquer interferência do motorista parceiro, e o pagamento em grande maioria é realizado diretamente no aplicativo. Ademais, o motorista só pode ser acionado por meio da plataforma digital de serviços, é expressamente vedado o atendimento de passageiros fora do aplicativo.

Da mesma maneira, Neves e Carvalhido (2019, p. 50) aduzem que a subordinação pode ser percebida nos diversos requisitos que o motorista precisa seguir para se cadastrar e continuar filiado, como por exemplo, nas condições de higiene e apresentação do veículo, na postura em relação ao cliente, bem como na impossibilidade do motorista ser substituído por outro para exercer a atividade. Todos os exemplos demonstram o poder de controle da empresa de aplicativo de transporte na prestação dos serviços, e a subordinação do motorista ao modo de trabalho dirigido por ela.

Além de estipular as regras de conduta, a empresa de aplicativo de transporte adota padrões de desempenho que devem ser alcançados pelo motorista durante a prestação dos serviços. O desempenho do motorista é aferido por intermédio de um sistema de avaliação instituído pela empresa, mensurado a partir de uma nota dada pelos passageiros no momento da viagem ou após sua execução (SILVA; CECATO, 2017, p. 269-270).

A nota ou avaliação assume o nítido caráter de controle uma vez que tem como destinatária a empresa, e não o cliente, tendo em vista que não há a possibilidade de o usuário escolher um motorista pela pontuação, como ocorre em outras plataformas de serviços que adotam o modelo colaborativo. Não obstante, a nota pode ser utilizada como justificativa para o descredenciamento do motorista, caso não alcance uma avaliação satisfatória dentro dos parâmetros definidos pela empresa (OITAVEN; CARELLI; CASAGRANDE, 2018, p. 38-39).

Por fim, cabe registrar que a redação da CLT foi modificada no ano de 2011, com o acréscimo do parágrafo único ao artigo 6º, que equiparou os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão ao da subordinação jurídica tradicional. Desse modo, da leitura da nova redação dada ao artigo se extrai que na análise do requisito de subordinação não se deve considerar apenas a forma tradicional de ordens diretas ao trabalhador, mas a existência de outras maneiras de exercer comando, controle e supervisão por meios telemáticos e informatizados (OITAVEN; CARELLI; CASAGRANDE, 2018, p. 44).

A precarização do trabalho diante da ausência do reconhecimento da relação de emprego

Uma vez configurado o vínculo de emprego entre a empresa de aplicativo de transporte e os motoristas parceiros, a luz dos elementos contidos na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), é necessário analisar os riscos suportados pelos trabalhadores no desempenho da atividade diante da ausência do reconhecimento da relação laboral, que configura a precarização do trabalho.

Em primeiro lugar, conforme observam André, Silva e Nascimento (2019, p. 8-9), no modelo instituído pelas empresas de aplicativo de transporte todos os custos do negócio são transferidos ao trabalhador, posto que é o responsável por sua ferramenta de trabalho, ou seja, o veículo utilizado na prestação dos serviços, bem como pelos custos de manutenção dessa ferramenta (combustível, seguro, revisões periódicas). Tal postura dessas empresas contraria o previsto no art. 2º da CLT, que determina que os riscos advindos da atividade econômica devem ser suportados pelo empregador, e não pelo empregado, como ocorre com os motoristas parceiros.

Por outro lado, não há um salário fixo pago pela empresa de aplicativo de transporte aos motoristas, e as tarifas cobradas pelos serviços, que são definidas unilateralmente pela empresa, são menores do que outros serviços de natureza idêntica, como o de táxi. Além disso, parte considerável dos ganhos auferidos pelos motoristas devem ser repartidos com a empresa, o que reduz drasticamente o rendimento desses trabalhadores, provocando a precarização do trabalho (ANDRÉ; SILVA; NASCIMENTO, 2019, p. 8-9).

Por seu turno, em razão da baixa remuneração paga pelos serviços prestados, os motoristas credenciados ao aplicativo de transporte se submetem a jornadas de trabalho excessivas, com o intuito de alcançar uma renda minimamente satisfatória, tornando o trabalho cada vez mais degradante e prejudicial à saúde (ANDRÉ; SILVA; NASCIMENTO, 2019, p. 28).

Ante a ausência do reconhecimento do vínculo jurídico empregatício existente, os motoristas padecem de direitos reconhecidos em outras categorias de trabalhadores que exercem atividades similares, como o depósito de Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) e benefícios decorrentes da contribuição da Previdência e da Seguridade Social (MARTINS; ALMEIDA, 2017 p. 69).

Portanto, os diversos abusos que comportam o modelo de trabalho criado pelas empresas de aplicativo de transporte promovem uma exploração indiscriminada do trabalho humano, produzindo implicações em diversas dimensões do cotidiano do motorista parceiro, inclusive com impactos em sua saúde e em seu bem-estar, dentro e fora do contexto laboral (MARTINS; ALMEIDA, 2017, p. 73-74).

Posicionamento da justiça brasileira quanto ao tema

O Judiciário Brasileiro já foi provocado algumas vezes a se manifestar quanto ao modelo de contratação adotado pelas empresas de aplicativo de transporte. Todavia, as decisões acessíveis divergem tanto no sentido de reconhecer o vínculo de emprego entre motoristas e as empresas (aplicativos), quanto em se pronunciar pela ausência de qualquer vínculo trabalhista entre eles (OITAVEN; CARELLI; CASAGRANDE, 2018, p. 51).

Segundo Oitaven, Carelli e Casagrande (2018, p. 51-52), nas decisões que estabelecem o vínculo de emprego, busca-se a verdadeira natureza da relação jurídica existente entre os motoristas e a empresa (aplicativo). Essas decisões buscam a essência dos fatos, em consonância com o princípio da primazia da realidade, demonstrando a existência do elemento subordinação, para afastar os argumentos de que se trata de uma simples empresa intermediadora de serviços, e estabelecer o vínculo de emprego entre motoristas e a empresa (aplicativo).

Conforme destaca Silva e Cecato (2017, p. 266), é a demonstração do requisito subordinação que justifica a extensão das tutelas jurisdicionais para esses trabalhadores, posto que sem este elemento não é possível caracterizar o vínculo laboral existente entre a empresa provedora do aplicativo e os motoristas credenciados.

Por outro lado, nas decisões que descartam a relação de emprego é possível perceber uma desqualificação da empresa gestora do aplicativo como prestadora de serviços de transporte para enquadrá-la como mera plataforma tecnológica intermediadora de serviços, oriunda da evolução digital. Assim, os trabalhadores são profissionais autônomos que atuam com a plataforma eletrônica apenas como parceiros (OITAVEN; CARELLI; CASAGRANDE, 2018, p. 51).

Esse posicionamento, que vem alcançando a maioria dos tribunais brasileiros, ao mesmo tempo em que apresenta uma visão modernista da tecnologia, demonstra uma interpretação retrógrada e restritiva da abrangência dos elementos os quais caracterizam uma relação jurídica de emprego, negando implicitamente a aplicação da CLT na previsão contida no parágrafo único, do artigo 6º, que equiparou os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão aos métodos tradicionais de subordinação jurídica (OITAVEN; CARELLI; CASAGRANDE, 2018, p. 51-52).

Nessa linha, recentemente a Quinta Turma do Superior Tribunal do Trabalho (TST), no julgamento do Recurso de Revista nº 1000123-89.2017.5.02.0038, rejeitou o pedido de reconhecimento do vínculo de emprego entre um motorista parceiro e o aplicativo de transporte, por considerar que o motorista tinha autonomia na realização do trabalho, o que descaracterizaria o elemento subordinação, essencial para a configuração do vínculo empregatício. A decisão não tem efeito vinculante, todavia deve servir como parâmetro de decisão para outros tribunais do trabalho (BRASIL, 2020).

De outra maneira, ainda nem um pouco favorável, a Segunda Seção do Superior Tribunal de Justiça (STJ) instada a manifestar sobre o tema, proferiu decisão no julgamento de Conflito de Competência nº 164.544 - MG (2019/0079952-0), no sentido de sequer haver legitimidade da Justiça do Trabalho para julgar a lide envolvendo o motorista parceiro e a empresa de aplicativo de transporte, por considerar que o vínculo jurídico existente seria de uma relação contratual, acobertada pelo direito civilista (BRASIL, 2019).

Dessa maneira, embora não haja uma decisão final quanto ao tema, há uma forte tendência nas decisões proferidas pelos Tribunais Brasileiros em não reconhecer

o vínculo jurídico existente entre os motoristas parceiros e as empresas de aplicativo de transporte como uma relação tradicional de emprego. Tal fato ocorre equivocadamente, principalmente pela ausência de percepção da presença do requisito de subordinação, o que consequentemente desconfigura a relação de emprego (VARGAS; SILVA, 2017, p. 13).

4. Considerações Finais

O tema desse artigo foi a análise jurídica à respeito do possível vínculo de emprego entre os motoristas parceiros e as empresas de aplicativo de transporte. A partir do estudo dessa temática buscou-se averiguar a suposta relação de emprego entre o aplicativo de transporte e os motoristas cadastrados em sua plataforma digital, para prestação dos serviços ora oferecidos pela empresa.

As empresas de aplicativo de transporte surgiram do avanço da tecnologia e ganharam destaque no Brasil por proporcionar melhorias aos consumidores oferecendo uma solução de serviço de transporte ágil, barato e eficiente. Outro fator importante que contribuiu para o crescimento dessas empresas no país foi a crescente taxa de desemprego que possibilitou a oferta de grande contingente de mão de obra, muitas vezes qualificada, que não obteve outra oportunidade no mercado formal de empregos (ANDRÉ; SILVA; NASCIMENTO, 2019, p. 27-28).

Assim, investigou-se o seguinte problema: “há vínculo empregatício na relação jurídica existente entre as empresas de aplicativo e os motoristas filiados à sua plataforma digital para a prestação de serviços de transporte?”. Diante do problema em questão cogitou a hipótese de existência de um vínculo jurídico de emprego.

O objetivo geral foi verificar a ocorrência de suposta relação jurídica de emprego entre o aplicativo de transporte e os motoristas credenciados à sua plataforma de serviços. Os objetivos específicos foram: verificar se neste modelo de contratação aplica-se as regras da CLT; constatar se há precarização do trabalho, na função desempenhada pelo motorista cadastrado no aplicativo.

Em que pese a afirmativa das empresas de aplicativo de transporte de que a atividade empresarial consiste apenas no fornecimento de aplicativo tecnológico para a intermediação de serviços de transporte, sem qualquer elo entre elas e os motoristas parceiros credenciados na plataforma digital, como bem analisado, restou claramente demonstrada a presença dos elementos caracterizadores de um vínculo tradicional de emprego, cabendo a imediata aplicação dos regramentos previstos na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Importante salientar que o Direito do Trabalho nasceu da necessidade de garantir a efetiva proteção do trabalhador, encarada como hipossuficiente na relação jurídica empregatícia. Nesse sentido, a Constituição Brasileira de 1988 introduziu uma série de comandos normativos para garantir a melhoria da condição social do trabalhador (NEVES; CARVALHIDO, 2019, p. 43). Não menos que isso, o Poder Constituinte ao dispor sobre os princípios gerais da atividade econômica tratou da valorização do trabalho humano, lado a lado com a livre iniciativa (SILVA; CECATO, 2017, p. 268).

Não obstante, diante da omissão na aplicação dos preceitos constitucionais e legais, os motoristas cadastrados nas empresas de aplicativo de transporte permanecem em uma situação de indefinição, desprovidos de proteção do ordenamento jurídico. Tal situação é grave, não apenas sob o ponto de vista jurídico, mas também social, pois esse modelo laboral tem promovido a exploração dos trabalhadores e a precarização do trabalho, além de suprimir direitos fundamentais, como a dignidade da pessoa humana (MARTINS; ALMEIDA, 2017, p. 73).

Posta assim a questão, é plausível e necessário o debate público acerca dos problemas levantados no presente artigo, uma vez que as condições de trabalho dos motoristas de aplicativo podem causar o retrocesso social de direitos trabalhistas conquistados ao longo da história, bem como aniquilar direitos e garantias fundamentais assegurados pela Constituição Federal Brasileira.

Referências

ANDRÉ, Robson Gomes; SILVA, Rosana Oliveira da; NASCIMENTO, Rejane Prevot. “Precário não é, mas eu acho que é escravo”: Análise do Trabalho dos Motoristas da Uber sob o Enfoque da Precarização. Revista Eletrônica de Ciência Administrativa. Curitiba-PR, 2019, Vol.18 n.1.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. Conflito de Competência nº 164.544 - MG (2019/0079952-0). <http://www.stj.jus.br/>. Publicado acórdão em 04/09/2019. Acesso em 21/04/2020. Disponível em:

<https://ww2.stj.jus.br/processo/revista/documento/mediado/?componente=ITA&sequencial=1857953&num_registro=201900799520&data=20190904&formato=PDF>.

_____. Superior Tribunal do Trabalho. Recurso de Revista nº 1000123-89.2017.5.02.0038. <http://www.tst.jus.br/>. Publicado acórdão em 07/02/2020. Acesso em 21/08/2020. Disponível em:<

<http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=1000123&digitoTst=89&anoTst=2017&orgaoTst=5&tribunalTst=02&varaTst=0038&submit=Consultar>>.

CASSAR, Vólia Bomfim. Direito do trabalho. – 14. ed., rev., atual. e ampl. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2017.

_____. Direito do Trabalho. 10. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Método, 2014.

DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de direito do trabalho. — 16. ed. rev. e ampl.— São Paulo : LTr, 2017.

GONÇALVES, Jonas Rodrigo. Manual de Projeto de Pesquisa. Brasília: Processus, 2020 (Coleção Trabalho de Curso, vol. I).

_____. Manual de artigo de revisão de literatura. 2. ed. Brasília: Instituto Processus, 2020. (Coleção Trabalho de Curso, v. II).

_____. Metodologia Científica e Redação Acadêmica. 8. ed. Brasília: JRG, 2019.

_____. Como escrever um Artigo de Revisão de Literatura. Revista JRG de Estudos Acadêmicos, Ano II, Vol.II, n.5, 2019.

_____. Como fazer um Projeto de Pesquisa de um Artigo de Revisão de Literatura. Revista JRG de Estudos Acadêmicos, Ano II, Vol.II, n.5, 2019.

MARTINS, Murilo; ALMEIDA, Victor Hugo de. Análise juslaboral da relação de trabalho entre motoristas por aplicativo e a empresa uber: aspectos e consequências

sociojurídicos. Revista de Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho. Brasília, 2017, Vol. 3, n.1.

NEVES, Isabel Cristina; CARVALHIDO, Aline Carneiro Magalhães. Novas modalidades de trabalho e a caracterização do vínculo empregatício: uma análise da Uber. Revista Científica FAGOC – Jurídica. Ubá – MG, 2019, Vol. 4, n. 1.

OITAVEN, Juliana Carreiro Corbal; CARELLI, Rodrigo de Lacerda; Casagrande, Cássio Luís. Empresas de transporte, plataformas digitais e a relação de emprego: um estudo do trabalho subordinado sob aplicativos. – Brasília: Ministério Público do Trabalho, 2018. 248 p.

SILVA, Juliana Coelho Tavares da; CECATO, Maria Áurea Baroni. A uberização da relação individual de trabalho na era digital e o direito do trabalho brasileiro. Cadernos de Dereito Actual. 2017, Vol., n. 07 Extraordinário.

VARGAS, Juliano Fernandes; SILVA, Fernanda dos Santos Rodrigues. Aplicativo uber: desafios ao reconhecimento das relações de emprego frente a novos modelos de negócio promovidos pela internet. Anais do 4º Congresso Internacional de Direito e Contemporaneidade: mídias e direitos da sociedade em rede. Santa Maria – RS, 8 a 10 de nov. 2017. Santa Maria – RS, 2017.