



UBERIZAÇÃO: RELAÇÃO MOTORISTA E APLICATIVO

Gabriela Dayrell DEARO¹

RESUMO: o presente trabalho tem por finalidade estudar a esquematização da uberização, sobretudo, no que concerne à relação dos trabalhadores investidos por essa forma de trabalho para com os aplicativos desenvolvidos por tal metodologia. Para tanto, serão utilizadas normas internas, entendimentos doutrinários e jurisprudenciais, tratando-se, portanto, de uma pesquisa descritiva e bibliográfica, desenvolvida por meio do levantamento e análise de material teórico e documental já existente.

Palavras-chave: Aplicativo. Caracterização. Uberização. Relação de emprego. Trabalhador.

1 INTRODUÇÃO

O direito do trabalho foi se desenvolvendo gradativamente após a Revolução Industrial, motivado pelas ocorrências políticas, jurídicas e econômicas, conforme a necessidade dos trabalhadores, como por exemplo, a substituição do trabalho escravo pela mão-de-obra assalariada, a qual garantiu mínima dignidade aos empregados. No Brasil, no final do século XIX, surgiram as primeiras iniciativas para legislação trabalhista, todavia, os direitos dos trabalhadores foram consolidados apenas com a Constituição Brasileira de 1934.

Ao longo dos anos, o direito do trabalho foi se aperfeiçoando conforme demanda das situações atuais, surgindo a cada ano novos direitos e deveres relacionados ao tema, até chegar ao que se conhece hoje.

A uberização é um exemplo claro da mudança conforme a necessidade, isso porque, se trata de um emprego informal que funciona por meio de um aplicativo online, criado e gerenciado por uma empresa de tecnologia, na qual os fornecedores de serviço, como restaurantes, farmácias e até supermercados, se

¹ Aluna do 7º termo de direito no Centro Universitário Antônio Eufrásio de Toledo de Presidente Prudente.

cadastram a fim de localizar pessoas para fazerem suas entregas, sem a necessidade da existência de um vínculo empregatício.

Conforme exposto, a uberização não cria nenhum vínculo de emprego entre o dono do empreendimento e a pessoa que presta serviços a ele. Traduz-se, portanto, em uma situação precária, na qual o trabalhador arca com os riscos do negócio, sem que haja qualquer segurança ou garantia, como pagamento de direitos trabalhistas, seguro em caso de acidente, entre outros.

Justamente por essa razão, por muito tempo essa opção de trabalho foi criticada, conjuntura que foi amenizada com o advento da Lei nº 14.297/22, sancionada no Brasil em meio à pandemia do coronavírus, com o intuito de garantir alguma dignidade e segurança aos trabalhadores que se sujeitam ao trabalho uberizado.

2 DEFINIÇÕES

Alguns conceitos são importantes para entender de que forma ocorre a contratação de trabalhadores, bem como, se estabelece a relação existente entre o contratado e o contratante, por esse motivo, a seguir passa-se a expor algumas dessas definições.

2.1 Relação de Trabalho

Relação de trabalho trata-se de uma situação ampla e genérica, sendo menos específica do que a relação de emprego, a qual também será objeto de análise posteriormente.

Segundo o doutrinador Resende (2016), relação de trabalho é toda e qualquer contratação de pessoa humana, desde que sua forma esteja prevista no ordenamento jurídico vigente.

Nesse mesmo sentido, leciona Delgado (2019, p. 333):

Refere-se (relação de trabalho), pois, a toda modalidade de contratação de trabalho humano modernamente admissível. A expressão relação de trabalho englobaria, desse modo, a relação de emprego, a relação de trabalho autônomo, a relação de trabalho eventual, de trabalho avulso e outras modalidades de pactuação de prestação de labor (como trabalho de estágio, etc.).

Assim, relação de trabalho é um termo genérico que engloba quaisquer relações jurídicas caracterizadas por uma obrigação de fazer, consistente na execução de uma tarefa ou atividade laboral, exercida por alguém para outrem, visando a entrega de uma obra ou serviço.

2.2 Relação de Emprego

Por sua vez, relação de emprego exige a existência de um contrato firmado entre empregador e empregado, sendo que, necessariamente, este precisa ser uma pessoa física, sob pena de descaracterização da relação, e que se baseia em alguns requisitos fundamentais, sendo regida pelas regras da Constituição Federal e da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT).

A partir da leitura dos artigos 2º e 3º, da CLT e de entendimentos doutrinários, conceitua-se empregado como sendo toda pessoa física que presta serviços de maneira não eventual a empregador, na dependência deste e mediante salário.

Assim, a partir desse conceito extraído dos artigos supramencionados, verifica-se que os requisitos para essa relação são: a pessoalidade, ou seja, a necessidade de o empregador exercer suas funções de maneira pessoal, sem fazer-se substituir por outrem; a subordinação, vez que o empregador impõe condições a serem obedecidas pelo funcionário, com possibilidade de sanções no caso de descumprimento; a habitualidade, sendo este um requisito que se concretiza, em regra, com o trabalho realizado três vezes ou mais, durante uma mesma semana, traduzindo-se na realização habitual do serviço para qual o indivíduo foi contratado, e, por fim; a onerosidade, ou seja, contraprestação pelo serviço feito, que em regra, é o pagamento do salário (BRASIL, 1943).

A doutrinadora Romar (2018, p. 129) define relação de emprego nos seguintes termos, “a relação de emprego é uma espécie de relação de trabalho, que se baseia no nexó entre empregador e empregado, caracterizado pela prestação pessoal de serviços, de forma não eventual e subordinada, mediante o pagamento de salário”.

Segundo Leite (2018), todos os requisitos mencionados são imprescindíveis para que se caracterize a relação de emprego, objeto do Direito do

Trabalho, certo que, uma vez estando ausente qualquer deles, ocorre a descaracterização por completo do vínculo empregatício e, por consequência, afasta a incidência das normas trabalhistas e de sua correspondente tutela jurídica.

Mister se faz destacar que, frequentemente, na prática, há tentativas frequentes por parte dos contratantes de burlar a existência de alguns desses requisitos, todavia, conforme o Princípio da Primazia da Realidade, que vige no Direito do Trabalho, a situação em concreto será analisada para verificação da relação de emprego, e todas as consequências decorrentes dela, quais sejam, o pagamento de todas as verbas trabalhistas.

2.3 Trabalhador Autônomo

Sabendo da existência de situações corriqueiras de contratação de trabalhador que atua sozinho, por conta própria, e esporadicamente, por parte de algumas empresas, o legislador, com o advento da Reforma Trabalhista de 2017, com a Lei nº 13.467/2017, incluiu na Consolidação das Leis Trabalhista a figura do trabalhador autônomo.

Segundo Pipek, Dutra e Magano (2018, p 46), “o trabalhador autônomo é aquele profissional que exerce sua atividade sem vínculo empregatício, por conta própria, de forma eventual e não habitual, e assumindo os riscos de sua atividade econômica”.

A seu respeito, a Consolidação das Leis Trabalhistas no artigo 442-B dispôs que “a contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º desta Consolidação” (BRASIL, 1943).

Com essa alteração, algumas considerações foram feitas ao dispositivo, como por exemplo, críticas no sentido de que seria uma tentativa do próprio legislador em burlar o sistema trabalhista brasileiro, para que o empregador não tivesse que arcar com as custas e pagar as verbas devidas aos empregados.

Todavia, alguns doutrinadores, como Leite (2008), em sua obra “Curso de Direito do Trabalho”, defendem que a modificação feita buscou simplificar e a relação de trabalho, visando uma maior liberdade entre as partes contratantes, que não se ateriam a todas as regras expressas na Consolidação, sendo esse, o entendimento prevalecente.

3. DIREITOS BÁSICOS DOS TRABALHADORES

A Consolidação das Leis Trabalhistas estabelece diversos direitos, dentre eles, o das férias remuneradas, 13º salário, aviso prévio, descanso semanal remunerado (DSR), horas extras, adicional noturno, seguro-desemprego, licença-maternidade ou paternidade, adicional de insalubridade, adicional de periculosidade, dentre outros, que são assegurados aos trabalhadores, com vínculo empregatício com a empresa empregadora.

Os direitos trabalhistas são tão importantes que possuem previsão constitucional, mais especificamente no artigo 7º da Constituição Federal de 1988, e, em regra, não são passíveis de renúncia por parte do trabalhador. Contudo, com o advento da Reforma Trabalhista, o legislador previu a possibilidade de dispor sobre alguns desses direitos, como as férias remuneradas, as quais podem ser abonadas em um terço do total, conforme redação do artigos 143 e 144 da Consolidação das Leis do Trabalho.

Insta salientar que no caso de prestadores de serviço e autônomos, tais direitos não são assegurados, tendo em vista a inexistência do já mencionado vínculo de emprego.

Deste modo, os trabalhadores que se encontram na atual situação de trabalho objeto do presente artigo, qual seja, a uberização, não se enquadram como empregados, e, conseqüentemente, não possuem vínculo empregatício, nem os direitos básicos dos trabalhadores, isso porque, se trata de uma condição na qual os trabalhadores apenas se vinculam ao aplicativo, não sendo contratados pelas empresas responsáveis.

A partir da lei 14.297 de 2022, avistou-se algum progresso nesse sentido, ainda que pouco significativo, ao passo que, quanto às garantias de referida classe, passou-se a incluir o direito a seguro em caso de acidente ocorrido no período de trabalho, conforme previsão do artigo 3º, o afastamento quando infectado pelo coronavírus, com assistência financeira pelo período de 15 (quinze) dias, o qual pode ser prorrogado por mais 2 (dois) períodos de 15 (quinze) dias, conforme artigo 4º, bem como, necessidade de disponibilização de máscaras e álcool em gel ou

outro material higienizante aos entregadores, para proteção pessoal durante as entregas (BRASIL, 2022).

4. UBERIZAÇÃO

4.1 Uber

Apesar de ser difícil a conceituação, a uberização pode ser traduzida como um reflexo trabalhista da evolução tecnológica das empresas e do mundo atual.

Tal nomenclatura surgiu com o advento da empresa Uber no mundo e as inovações trazidas por ela, tratando-se de uma empresa direcionada ao oferecimento de transporte privado por meio de plataforma digital, diante da vinculação de motoristas ao aplicativo.

O aplicativo da Uber teve uma aceitação demasiadamente grande por parte de seus usuários, e por usuários entende-se, motoristas, que viram uma possibilidade de ter uma renda extra (ou até uma única renda, para os que estavam desempregados ou que ficavam desempregados após a vinculação) e passageiros, que aderiram à praticidade e ao baixo custo de tais viagens.

A respeito do termo uberização, conceitua Milena (2017, p. 01) do seguinte modo:

Uberização é um conceito usado para designar esse tipo de economia, no qual você tem pares oferecendo um serviço ou um produto, uma relação de troca, mas, no meio, você tem um intermediário extraíndo valor dessas partes e não estabelecendo uma relação de trabalho formal com elas.

Ressalta-se que hoje mencionado termo abrange também diversas situações que envolvem outras empresas, tais como, o I-Food, o Rappi, dentre outros, e, inclusive, passou a designar essas alterações estruturais não apenas no ramo do transporte, mas nos mais variados ramos de comércio e negócios.

4.2 Relação Motorista e Aplicativo

A Uber se identifica no mercado de trabalho como mera conectora entre motoristas e passageiros, afirmando sempre, não possuir qualquer vínculo empregatício com o motorista.

Para tanto, se utiliza do fundamento de que é o próprio motorista quem define, caso se filie à plataforma, os dias e horários trabalhados, mediante sua própria disponibilidade, e que não há qualquer imposição deste tipo por parte da empresa, inexistindo, portanto, os requisitos para caracterização da relação de emprego.

De outro ponto, apesar de ter liberdade para trabalhar se e quando quiser, o motorista é obrigado a cumprir uma série de regras impostas pela Uber, sob pena de retaliações, havendo ainda, uma limitação quanto à carga horária máxima que um motorista pode estar conectado e trabalhando com o auxílio do aplicativo visto que, caso ultrapasse 12 (doze) horas de serviço, é automaticamente desconectado da Uber. Trata-se de medida criada visando a preservação da saúde do trabalhador e o bom funcionamento do trânsito, assim como a integridade dos passageiros.

Além da limitação quanto às horas trabalhadas, a Uber impõe qual preço será cobrado pela viagem, baseando-se em critérios como deslocamento, tempo e trânsito no horário desejado, conjuntura que não está à disposição do motorista, visto que não existe possibilidade de negociação entre ele e o passageiro, devendo apenas aceitar o preço estipulado pelo aplicativo.

Apesar de todo um esforço da empresa Uber em não se caracterizar como empregadora, com existência de vínculo empregatício entre ela e os motoristas o assunto chegou ao Judiciário brasileiro.

Por essa razão, após muitas discussões e decisões que causaram insegurança jurídica, visto que o trabalhador não sabia qual seria o resultado a demanda ajuizada, o legislador promulgou a lei 14.297 de 2022, durante a pandemia do coronavírus, estabelecendo alguns direitos aos motoristas de aplicativos.

Todavia, mesmo com a promulgação de tal lei, os direitos a eles assegurados não podem ser considerados suficientes e sua relação para com a empresa continua pautada numa grande instabilidade, visto que a lei não estabeleceu a existência de relação de emprego entre as partes e além disso, possuía vigência temporária.

Deste modo, os motoristas de aplicativos continuam sem receber os direitos básicos trabalhistas como férias, 13º salário e FGTS, estando à mercê das decisões judiciais.

4.3 Entendimentos Jurisprudenciais

Por se tratar de um embate ainda muito recente, gera insegurança jurídica entre as partes, ou seja, tanto nos trabalhadores, quanto no responsáveis pelo próprio aplicativo ao qual ele está vinculado, visto que existem entendimentos no sentido de caracterização da relação dos dois como emprego, e outros no sentido de não caracterização do vínculo empregatício.

Como exemplo, podemos citar o Recurso Ordinário Trabalhista 01012911920185010015, do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (TRT-1), do Rio de Janeiro, no qual a relatora Carina Rodrigues Bicalho considerou estarem presentes os requisitos necessários para caracterizar uma relação de emprego, especialmente, no que tange à subordinação, pessoalidade, onerosidade e não eventualidade, e, assim, reconheceu o vínculo empregatício e condenou a empresa reclamada nas verbas rescisórias e demais direitos decorrentes dessa relação.

Nesse sentido, restou firmada a ementa da decisão:

RECURSO ORDINÁRIO. UBER. MOTORISTA. VÍNCULO DE EMPREGO. SUBORDINAÇÃO ALGORÍTMICA. EXISTÊNCIA. O contrato de trabalho pode estar presente mesmo quando as partes dele não tratarem ou quando aparentar cuidar-se de outra modalidade contratual. O que importa, para o ordenamento jurídico trabalhista, é o fato e não a forma com que o revestem - princípio da primazia da realidade sobre a forma. No caso da subordinação jurídica, é certo se tratar do coração do contrato de trabalho, elemento fático sem o qual o vínculo de emprego não sobrevive, trazendo consigo acompanhar a construção e evolução da sociedade. A Lei, acompanhando a evolução tecnológica, expandiu o conceito de subordinação clássica ao dispor que "os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio" (parágrafo único do artigo 6º da CLT). **No caso em análise, resta claro nos autos que o que a Uber faz é codificar o comportamento dos motoristas, por meio da programação do seu algoritmo, no qual insere suas estratégias de gestão, sendo que referida programação fica armazenada em seu código-fonte. Em outros termos, realiza, portanto, controle, fiscalização e comando por programação neo-fordista. Dessa maneira, observadas as peculiaridades do caso em análise, evidenciando que a prestação de serviços se operou com pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e sob subordinação, impõe-se o reconhecimento do vínculo de emprego (BRASIL, 2021b) (original não grifado).**

Do mesmo modo, a relatora Maria Cecília Alves Pinto, do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, ao julgar o Recurso Ordinário Trabalhista 00106456620195030016, entendeu pela caracterização do vínculo empregatício, diante da presença dos requisitos que o qualificam, por se tratar de medida necessária para assegurar o patamar mínimo civilizatório de direitos, bem como, garantir o respeito à dignidade do trabalhador

Dessa forma, a decisão restou ementada nos seguintes termos:

UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA. VÍNCULO DE EMPREGO. PRESENÇA DOS ELEMENTOS INDISPENSÁVEIS PARA CARACTERIZAÇÃO. SUBORDINAÇÃO POR ALGORITMOS. **A presença concomitante dos elementos personalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação jurídica implica o reconhecimento do vínculo de emprego entre a Uber e o motorista.** A ré mantém vínculo personalíssimo com cada motorista que contrata por meio da plataforma digital disponibilizada para tal fim. A onerosidade também se apresenta evidente, na medida em que a própria empresa, por meio de seu software, é quem determina o preço da corrida contratada, repassando ao motorista os valores devidos pelo serviço prestado. A não-eventualidade decorre da fixação jurídica do trabalhador perante a tomadora, com continuidade na prestação de serviços, o qual, por sua vez, é essencial ao desenvolvimento da atividade econômica da ré, que, ao fim, atua como verdadeira fornecedora dos serviços de transporte. Inegável, ainda, a presença da subordinação, ante a incontestável ingerência no modo da prestação de serviços e da inserção do trabalhador na dinâmica da organização, com prestação de serviço indispensável aos fins da atividade empresarial: o transporte de passageiros. Ainda que existam elementos de autonomia na relação havida entre as partes, eles não afastam a configuração da relação de emprego, porquanto presente a subordinação algorítmica (a substituição do controle pessoal por formas automatizadas ou por meio de algoritmos, também conhecido como trabalho por comandos, ou por objetivos, ou por programação). Por meio da subordinação algorítmica, o motorista é submetido a constante fiscalização dos parâmetros previamente traçados na programação, estabelecidos de forma unilateral pela Uber, que, dessa forma, exerce seu poder diretivo e disciplinar. Embora se reconheçam peculiaridades na dinâmica de funcionamento do modelo de negócio da Uber, como tendência atual decorrente das novas tecnologias, há ingerência na forma de prestação de serviços do motorista, sendo a fiscalização realizada por meio das avaliações dos clientes. A política de uso da plataforma permite o acompanhamento ostensivo pela ré dos serviços prestados e da remuneração correspondente, com a direção na forma de pagamento e mediante o desligamento do trabalhador no caso de descumprimento das diretrizes fixadas. Trata-se, pois, de uma inegável expressão do poder diretivo daquele que organiza, controla e regulamenta a prestação dos serviços, não havendo como se acolher a tese da defesa de que a Uber se limita a fornecer tecnologia, como plataforma de mediação entre motorista e seus clientes, atuando, em verdade, como verdadeira prestadora dos serviços de transporte de passageiros. **Assim, o reconhecimento do vínculo de emprego impõe-se como medida necessária a assegurar o patamar mínimo civilizatório de direitos e garantir o respeito à dignidade do trabalhador, bem como ao disposto nos artigos 2º e 3º /CLT (BRASIL, 2021d) (não grifado no original).**

Com o mesmo entendimento foi prolatada a decisão do Recurso Ordinário 00207503820205040405, julgado pelo relator Marcelo José Ferlin D'Ambroso, no TRT da 4ª região, o qual também reconheceu o vínculo empregatício entre a empresa Uber e o motorista reclamante, sob o fundamento de que a modificação do nome da relação não implica em não reconhecimento do emprego, sendo passível ainda, se considerar uma fraude com vistas ao descumprimento dos Direitos Humanos do Trabalho.

Portanto, a fim de demonstrar a posição do relator nesse julgamento, cabe a transcrição da decisão por ele proferida:

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 tecnologia) 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 adoeecer (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 desnaturaliza 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 (BRASIL, 2021c) (não grifado no original).

A *contrário sensu*, existem decisões jurisprudenciais que não reconhecem a relação de emprego no caso concreto neste mesmo cenário, justificando as decisões com base na ausência de caracterização dos requisitos essenciais do vínculo empregatício previstas no artigo 2º e 3º da CLT e exigidas por este mesmo diploma legal. Assim:

UBER. VÍNCULO DE EMPREGO. SUBORDINAÇÃO JURÍDICA. AUSÊNCIA. NÃO CONFIGURAÇÃO. A configuração do vínculo de emprego se dá com o preenchimento dos requisitos previstos no art. 3º da CLT, inclusive nas relações derivadas do uso de plataformas digitais que conectam prestadores e usuários de serviços. **Constatada a ausência de subordinação jurídica entre a UBER e o prestador dos serviços aos usuários finais, o vínculo empregatício não está configurado** (BRASIL, 2021e) (não grifado no original).

MOTORISTA POR APLICATIVO. UBER. AUSÊNCIA DE SUBORDINAÇÃO. VÍNCULO DE EMPREGO NÃO CARACTERIZADO. **A realidade fática confessada pelo próprio reclamante não permite reconhecer a subordinação jurídica, pressuposto indispensável à configuração do vínculo de emprego.** Estando ausente os elementos da relação de emprego, julgam-se improcedentes os pedidos (BRASIL, 2021a) (não grifado no original).

TRANSPORTE REMUNERADO PRIVADO INDIVIDUAL DE PASSAGEIROS. APLICATIVO UBER. VÍNCULO DE EMPREGO NÃO CARACTERIZADO. **A atividade de transporte remunerado privado individual de passageiros realizada por meio do aplicativo UBER denota ausência de subordinação jurídica entre o motorista que adere à plataforma do UBER e a empresa que o criou e mantém, podendo, inclusive, não aceitar algum serviço solicitado, realizar os horários de prestação de serviços conforme a sua conveniência, inclusive podendo não trabalhar em algum período ao seu livre arbítrio, não havendo que falar em poder hierárquico da empresa que administra o aplicativo** (BRASIL, 2020) (não grifado no original).

Ante o exposto, observa-se que a relação do trabalhador com a empresa de aplicativo ainda é muito conturbada e os Tribunais não possuem entendimento uníssono a este respeito, visto que muitas vezes, em situações extremamente similares, a relação de emprego e todas as suas consequências são reconhecidas, e em outras vezes, não há caracterização do vínculo, o que ainda gera muita insegurança e incerteza para os possíveis demandantes e demandados, bem como, para os estudiosos e aplicadores da lei.

5. LEI Nº 14.297/22

Em decorrência dos profundos impactos sociais e econômicos causados pela pandemia do coronavírus e também da maior vulnerabilidade a qual ficaram expostos em razão da contaminação e do aumento exponencial da demanda de serviços, bem como, em consequência da polêmica sobre assunto nos Tribunais e da necessidade de regulamentação legislativa a respeito, a temática que envolve os entregadores de empresas de aplicativos e as empresas demandantes chegou até o Congresso Nacional.

Assim, após o vislumbre de tamanha insegurança jurídica gerada pela situação dos trabalhadores uberizados, a qual foi demonstrada no presente artigo mediante a análise de algumas decisões dos Tribunais Regionais do Trabalho, promulgou-se no dia 5 de janeiro de 2022 a Lei nº 14.297, criando regras de proteção para entregadores de aplicativo.

Conforme a redação do próprio dispositivo, mencionada lei “dispõe sobre medidas de proteção asseguradas ao entregador que presta serviço por intermédio de empresa de aplicativo de entrega durante a vigência da emergência em saúde pública decorrente do coronavírus responsável pela covid-19”.

É possível considerá-la como um avanço em relação aos direitos dos trabalhadores que laboram como motoristas de aplicativos, até porque, antes da promulgação de referida lei não possuíam direito algum.

Vale mencionar que citada lei foi criada no contexto da pandemia, possuindo caráter temporário e vigência estipulada até que o fim do estado de Emergência em Saúde Pública de Importância Nacional (Espin) fosse determinado, fato que ocorreu no dia 22 de abril de 2022.

Deste modo, assim como outras leis que foram atreladas à vigência da Espin, a Lei nº 14.297/22 caso não sofra revisão e alteração, perderá seus efeitos, contudo, ainda é válido analisar os desdobramentos e as consequências deste diploma legal.

Mencionada lei estabeleceu em seu artigo 2º, os conceitos de destinatário da norma e o titular do direito a ser reivindicado, descrevendo quem seria empresa de aplicativo de entrega e de entregador. A partir dessa conceituação, o legislador passou a tratar a relação de ambos como mera prestação de serviço, afirmando esta informação em diversos dispositivos da mencionada lei.

Além disso, com o afã de reconhecer a situação de vulnerabilidade do entregador e visando ampliar o caráter protetivo da norma, a lei determinou de forma obrigatória que a empresa de aplicativos deve contratar em prol dos entregadores um seguro contra acidentes, do qual não pode ser lhes exigido o pagamento de franquia (artigo 3º, *caput*).

Apesar de a Lei nº 14.297/22 ter estabelecido que a relação entre a empresa de aplicativo e o trabalhador que a ela se vincula se caracterizava como sendo de prestação de serviço, e, em consequência disso, não haveria que se falar em vínculo de emprego entre ambos, acredita-se não ser o suficiente para que os Tribunais do país sejam totalmente adeptos a este posicionamento.

Assim, é possível imaginar uma conjuntura diferente na prática, considerando a aplicabilidade dos princípios que norteiam o Direito do Trabalho, como o Princípio da Primazia da Realidade, que permitem que o magistrado tenha liberdade para decidir conforme a real situação fática, sem estar vinculado ao que disciplina a lei em determinado contrato ou ainda, em casos que não existam contratos, possibilitando que o vínculo empregatício reste caracterizado, se existirem os requisitos para isso no caso em concreto.

A despeito de ser um avanço, é ainda muito pequeno, certo que a lei não assegura a segurança jurídica pretendida por quem trabalha realizando as entregas, muito menos para as próprias empresas de aplicativo de entrega, sobretudo, com o fim de sua vigência.

Assim, deve-se esperar que hajam novos debates sobre esta matéria a fim de se estabelecer de forma definitiva toda regulamentação a respeito dos direitos que estes trabalhadores possuem ou não.

De toda sorte, com a decretação do fim do estado de calamidade, ainda se faz necessário aguardar a publicação e a implementação de novas diretrizes e novos balizamentos acerca dos procedimentos que deverão ser adotados neste momento de transição.

6 CONCLUSÃO

Diante de tantas discussões sobre o tema, chegar a uma conclusão sobre a relação existente os motoristas de aplicativos e as empresas a eles filiadas é dificultoso.

De um lado, estão os donos de tais empresas, que se veem tentados a adotar uma postular mais liberal, no sentido de defender que não se trata de relação empregatícia, dada a ausência dos requisitos necessários para sua caracterização.

De outro ponto, encontram-se os trabalhadores, que, por óbvio, são mais beneficiados e apoiam a caracterização de tal vínculo, tendo em vista os inúmeros direitos que são decorrentes da relação de emprego.

No Brasil, conforme observado a partir da promulgação da Lei 14.297/2022, há uma tendência para que os trabalhadores que se veem em situação de uberização possuam cada vez mais direitos. Todavia, a conjuntura social do país não nos permite afirmar que sim, haverá caracterização de relação de emprego nesses casos, e muito menos de que não haverá.

Será necessário acompanhar os próximos movimentos do judiciário e do legislativo brasileiro, que, com toda certeza, caminhará vagarosamente, dada a complexidade do caso, para ser possível um posicionamento definitivo a respeito do assunto.

Enquanto isso, caberá aos operadores do direito dar a melhor interpretação possível à norma, de modo a assegurar a plena e efetiva proteção desses trabalhadores, garantindo-se um mínimo civilizatório e ao menos os direitos básicos a quem presta esse serviço tão essencial em nosso cotidiano, principalmente, após o período pandêmico pelo qual passamos.

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT)**. Decreto-lei n.º 5.452, de 01 de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF, Senado, 1943.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. (12ª Região). **RORSum - 0000401-47.2020.5.12.0031**. 2020. Relator: Jose Ernesto Manzi. 3ª Câmara. Data de Assinatura: 03.12.2020. Data de Julgamento: 02.12.2020. Disponível em: <https://trt-12.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1137523943/recurso-ordinario-rito-sumarissimo-ro-4014720205120031-sc>. Acesso em: 29 mai. 2022.

BRASIL Tribunal Regional do Trabalho. (2ª Região). **RO: 10012736420195020611 SP**. 2021a. Relatora: Maria de Lourdes Antônio. 17ª Turma - Cadeira 2, Data de Publicação: 26.02.2021. Disponível em: <https://trt-2.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1172151545/10012736420195020611-sp>. Acesso em: 29 mai. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. (1ª Região). **RO: 01012911920185010015 RJ**. 2021b. Relatora: Carina Rodrigues Bicalho. Data de Julgamento: 07.07.2021, Sétima Turma, Data de Publicação: 13.07.2021). Disponível em: <https://trt-1.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1246593400/recurso-ordinario-trabalhista-ro-1012911920185010015-rj/inteiro-teor-1246593421>. Acesso em: 29 mai. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. (4ª Região). **RORSUM: 00207503820205040405**. 2021c. Data de Julgamento: 23.09.2021. 8ª Turma. Disponível em: <https://trt-4.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1300311781/rorsum-207503820205040405>. Acesso em: 29 mai. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. (3ª Região). **RO: 00106456620195030016 MG 0010645-66.2019.5.03.0016**. 2021d. Relatora: Maria Cecilia Alves Pinto. Data de Julgamento: 22.10.2021. Primeira Turma. Data de Publicação: 27.10.2021. Disponível em: <https://trt-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1307220099/recurso-ordinario-trabalhista-ro-106456620195030016-mg-0010645-6620195030016>. Acesso em: 29 mai. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. (3ª Região). **RO: 00103230320215030137 MG 0010323-03.2021.5.03.0137**. 2021e. Relator: Carlos Roberto Barbosa. Data de Julgamento: 13.12.2021. Sexta Turma. Data de Publicação: 13.12.2021. Disponível em: <https://trt-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1342108299/recurso-ordinario-ro-103230320215030137-mg-0010323-0320215030137/inteiro-teor-1342108316>. Acesso em: 29 mai. 2022.

BRASIL. **Lei 14.297, de 05 de janeiro de 2022**. 2022. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/lei-n-14.297-de-5-de-janeiro-de-2022-372163123>. Acesso em: 04 mai. 2022

CIPRIANO, Magno Ritchiely Barbosa. **Direito do Trabalho**. Disponível em: <https://conteudojuridico.com.br/consulta/Artigos/50865/a-relacao-de-trabalho-e-a-relacao-de-emprego-e-suas-diferencas#:~:text=De%20acordo%20com%20a%20doutrina,frente%20ao%20sistema%20jur%C3%ADdico%20vigente.%E2%80%9D>. Acesso em: 04 mai. 2022

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 2019. 18ª edição. Disponível em: https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/5746884/mod_resource/content/1/Curso%20de%20Direito%20do%20Trabalho%20-%20Mauri%CC%81cio%20Godinho%20Delgado%2C%202019.pdf. Acesso em: 04 mai. 2022

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 2018. 9ª ed. Editora Saraiva.

MILENA, Lillian. **Os Aplicativos e o Aumento da Precarização no Trabalho**. Disponível em: <https://jornalggn.com.br/noticia/os-aplicativos-e-o-aumento-da-precarizacao-no-trabalho>, em 23.12.2017. 2017. Acesso em: 29 mai. 2022.

PIPEK, Arnaldo, Dutra, Alexandre Lauria, MAGANO, Isabella. **Reforma Trabalhista**. 2018. São Paulo: Blucher.

RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho Esquematizado**. 2016. Ed. 6^a. Editora Método.

ROMAR, Carla Tereza Martins. **Direito do Trabalho Esquematizado**. 2018. 5^a ed. Editora Saraiva.