

CASO UBER E SUA ADEQUAÇÃO JURÍDICA: TRABALHO INTERMITENTE PARA TRABALHOS FLEXÍVEIS

Lincoln Simões Fontenele¹

RESUMO EXPANDIDO

Introdução: as relações de trabalho sempre estiveram em constante transformação. O papel do direito, para continuar exercendo sua função, não pode ser outro senão o de conseguir adequar-se às novas condições materiais. A Quarta Revolução Industrial e a sharing economy trazem novas realidades para o direito do trabalho que desafiam sua forma tradicional de ser. Nesse cenário, justifica-se a pesquisa sobre o trabalho exercido pelos motoristas de aplicativo, pois ele demanda novas respostas do direito. **Objetivo:** verificar a hipótese de que os motoristas de aplicativo podem ser empregados intermitentes.

Metodologia: a pesquisa se utiliza do método dedutivo a partir dos requisitos fático-jurídicos da relação de emprego na modalidade de trabalho intermitente, verificando que aspectos da realidade do motorista de aplicativo são válidos para tal configuração. A pesquisa também faz uma análise de documentos legais, como a Consolidação das Leis do Trabalho, especialmente após a Reforma Trabalhista de 2017 (Lei nº 13.467/2017) e do parecer ao seu projeto de lei. Em seguida, passa por um levantamento bibliográfico para revisão de literatura da

¹ Graduado em Direito pelo Centro Universitário Sete de Setembro (Uni7). Especialista em Filosofia e Teoria do Direito pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais (PUC-Minas). Mestre em Direito, Constituição e Ordens Jurídicas pela Faculdade de Direito da Universidade Federal do Ceará (UFC). Doutorando em Sociologia pela Universidade de Bielefeld, Alemanha, e doutorando em Direito pela Universidade de Brasília (UnB). Membro e coordenador do grupo de pesquisa Direito, Sociedade Mundial e Constituição - DISCO (Universidade de Brasília). Membro do Conselho Deliberativo da Associação Brasileira de Pesquisadores em Sociologia do Direito - ABraSD (2022-2024). MBA em Direito Acidentário, Pós-Graduado em Docência do Ensino Superior e Metodologias Ativas de Aprendizado e Pós-Graduado em Engenharia e Segurança do Trabalho. Advogado trabalhista e pesquisador nas áreas de direito do trabalho e inclusão social na modernidade, da saúde e segurança do trabalho no direito acidentário e da educação jurídica como diálogo entre a dogmática e a sociologia do direito do trabalho. lincoln.fontenele@uni-bielefeld.de.

dogmática trabalhista brasileira e para pesquisa jurisprudencial sobre casos recentes envolvendo litígios entre Uber e motorista parceiro.

Resultados e discussão: A “uberização”, considerada aqui como exercício do trabalho por plataformas digitais, faz parte de uma tendência que hoje pode ser associada ao que se chama de “Quarta Revolução Industrial” (cf. SCHWAB, 2016). Entende-se, aqui, que o esforço de entender o trabalho de motoristas por aplicativo, no Brasil, não tem como deixar de também enfrentar sua caracterização como trabalho intermitente, o que parece desafiar, em alguma medida, os requisitos gerais da relação de emprego estabelecidos pela CLT. A Reforma Trabalhista de 2017 (Lei nº 13.467/2017) trouxe esse regime de trabalho ao acrescentar na CLT o arts. 443, §3º, e 452-A. A grande característica que gera discussão na dogmática trabalhista é a falta de pagamento enquanto não houver efetiva prestação de serviços. Porém, esse é um debate que não importa no momento, porque a proposição de o trabalho em plataforma digital ser considerado vínculo de emprego intermitente ainda precisa ser pacificada para, após, discutir a possibilidade jurídica de remuneração em momentos ociosos do trabalhador. Enquanto alguns procuram as características do vínculo de emprego do trabalho uberizado nas normas gerais e tradicionais da CLT, parece ser mais útil e promissor enfrentá-lo como emprego na modalidade de contrato de trabalho intermitente. Uma forma de se afastar essa discussão seria com a adesão dogmática e jurisprudência trabalhistas ao reconhecimento de vínculo de emprego na modalidade de trabalho intermitente. É essa a proposta que se faz aqui. Continuar insistindo no modelo tradicional dos arts. 2º e 3º da CLT para dar conta de uma relação de trabalho que tem em sua natureza a flexibilidade da sharing economy não tem permitido segurança jurídica até o presente momento, porque a margem de discussão dogmática no preenchimento dos requisitos ainda está muito grande, gerando várias divergências. A proposta aqui é, então, tratar o trabalho flexível com as normas de trabalho flexível. Por isso, o vínculo de emprego na modalidade de trabalho intermitente se mostra profícuo. Como disse o Deputado Federal Rogério Marinho, relator do Projeto de Lei nº 6.787/2016, que resultou na Lei nº 13.467/2017, “é hora de disciplinarmos na CLT as novas modalidades de contratação decorrentes das inovações tecnológicas e suas consequências, tais

como o contrato de trabalho intermitente e o teletrabalho” (BRASIL, 2017, p. 21). Ao justificar as alterações legislativas referentes ao trabalho intermitente, o relator pretendeu incluir situações de “subemprego” que não eram reconhecidas pela ordem jurídica trabalhista. Apresentados o contexto produtivo aliado à tecnologia e as formas legais de se desenvolver o trabalho intermitente, resta entender como o serviço prestado por motoristas de aplicativo, dos quais são exemplos aqueles que trabalham na plataforma da Uber, podem ser considerados trabalhadores intermitentes. O trabalho intermitente tem como característica legal a não continuidade, segundo o art. 443, §3º, da CLT. Não há uma expectativa de ser sempre chamado ao serviço, porque isso é decisão do empregador. Ele escolherá quando o trabalho precisará ser prestado. Essa situação consegue ser observada também no caso dos motoristas de aplicativo. Afinal, é o algoritmo que decide o momento de chamar o trabalhador para realizar um serviço. Trata-se de um processo automatizado de união entre demanda de serviço pelo cliente e o trabalhador prestador desse serviço. Como se depreende das regras do art. 452-A, §§1º a 4º, CLT, existe uma proposta de serviço feita pelo empregador e uma possível aceitação pelo trabalhador. No caso dos motoristas, isso já acontece pelo próprio aplicativo de forma automatizada. A Uber, por exemplo, notifica o trabalhador de que há um cliente precisando de transporte, informa os detalhes da corrida e o preço da prestação do serviço. Em seguida, o motorista decide se aceita a proposta ou não. Os referidos dispositivos trazem prazos para se realizar a oferta e para ela ser aceita. Por fim, existe uma situação que é pouco tratada pela literatura e que diz respeito à “greve” realizada por tais motoristas. Em termos gerais, greve é a paralização de serviço até que seja atendida determinada reivindicação. Acontece que, quando há uma prática coletiva de recusa de determinadas corridas, o preço costuma subir, segundo a dinâmica do algoritmo. Independentemente do nome que isso receba, acaba exercendo a mesma função que uma verdadeira greve, porque há paralização do trabalho até que a remuneração seja aumentada. A Uber, por exemplo, sabe que perde receita com esse tipo de prática. Por essa razão, ela mede a “taxa de aceitação” do motorista e pune aqueles que não a cumprirem, pois, segundo ela, “o abuso do recurso de cancelamento de viagens configura mau uso da plataforma” (UBER, 2022). Se essa punição ocorresse em outras situações mais tradicionais de emprego, seria uníssono na dogmática que tal

hipótese configuraria frustração ao movimento grevista ou conduta antigrevista. Por que não tão claro quando se trata do trabalho “uberizado”?

Considerações finais: Foi possível observar que o trabalho “uberizado” faz parte de uma realidade de flexibilização e desregulamentação das relações de trabalho, típico do toyotismo e da sharing economy. Enquanto o presente estudo se dedicou à realidade dos motoristas de aplicativo, nada impede que esse mesmo contexto seja considerado para a observação de outras modalidades flexíveis de prestação de serviço. Depois dessa descrição de conjuntura social, jurídica e econômica, a pesquisa se dedicou à verificação dos requisitos fático-jurídicos do vínculo de trabalho intermitente em comparação com os do vínculo de emprego tradicional. Foi possível destacar os critérios legais do vínculo intermitente e sua utilidade para o trabalho de motoristas de aplicativo. Por fim, em último momento, a pesquisa entende que a tais trabalhadores são aplicáveis as normas do trabalho intermitente, porque seus requisitos encaixam-se quando verificada a realidade dos fatos de tal categoria. A subordinação, principal requisito, foi identificada na relação entre empregado e algoritmo, permitindo que seja hipótese de vínculo de emprego, mas na modalidade de trabalho intermitente.

Grupo de Trabalho a ser submetido: GT5 – Acesso à Justiça, Jurisdição e Novas Tecnologias

Financiamento: O presente trabalho foi realizado com apoio da Cactvs Instituição de Pagamentos S. A. e da Cactvs Educa – Bolsas de Mestrado e Doutorado.

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Parecer ao projeto de lei no 6.787, de 2016.** Brasília, 26 abr. 2017.

Disponível em:

https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1544961. Acesso em: 9 set. 2020.

BRASIL. SUPERIOR TRIBUNAL DE JUSTIÇA. Conflito de Competência nº 164.544-MG. Relator: Ministro Moura Ribeiro. Brasília, 4 set. 2019. Disponível em:

<https://processo.stj.jus.br/processo/pesquisa/?aplicacao=processos.ea&tipoPesquisa=tipoPesquisaGenerica&termo=CC%20164544>. Acesso em 26 set. 2022.

BRASIL. TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. RR – 1000123-89.2017.5.02.0038. Relator: Ministro Alexandre Luiz Ramos. Brasília, 7 fev. 2020. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/-/afastado-v%C3%ADnculo-de-emprego-entre-motorista-e-plataforma-de-transporte-por-aplicativo>. Acesso em 26 set. 2022.

BRASIL. TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. RR – 100353-02.2017.5.01.0066. Relator: Ministro Maurício Godinho Delgado. Brasília, 11 abr. 2022. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/-/3%C2%AA-turma-reconhece-v%C3%ADnculo-de-emprego-entre-motorista-e-uber>. Acesso em: 26 set. 2022.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

FERRAZ JUNIOR, Tercio Sampaio. **Função social da dogmática jurídica**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2015.

FORD, Henry; CROWTHER, Samuel. **My life and work**. Nova York: Doubleday, Page & Compani, 1923.

FÓRUM ECONÔMICO MUNDIAL. Deep shift: technology tipping points and societal impact. **Global agenda council on the future of software and society**, [S.l.] set. 2015. Disponível em: https://www3.weforum.org/docs/WEF_GAC15_Technological_Tipping_Points_report_2015.pdf. Acesso em: 30 set. 2022.

MURAMATSU, Rintaro. Introdução. In: OHNO, Taiichi. **O sistema Toyota de produção**: além da produção em larga escala. Porto Alegre: Bookman, 1997, p. 19- 20.

OHNO, Taiichi. **O sistema Toyota de produção**: além da produção em larga escala. Porto Alegre: Bookman, 1997.

PAIVA, Letícia. Juíza de Vitória reconhece motorista de Uber como trabalhador intermitente. **Jota**, 02 set. 2022. Disponível em: <https://www.jota.info/tributos-e->

[empresas/trabalho/juiza-de-vitoria-reconhece-motorista-de-uber-como-trabalhador-intermitente-02092022](#). Acesso em: 30 set. 2022.

PINTO, Geraldo Augusto. **A organização do trabalho no século XX:** taylorismo, fordismo e toyotismo. 3. ed. São Paulo: Expressão Popular, 2013.

SCHWAB, Klaus. **A quarta revolução industrial.** Tradução de Daniel Moreira Miranda. São Paulo: Edipro, 2016.

TAYLOR, Frederick Winslow. **Principios de administración científica.** Tradução de Ramón Palazón. 10. ed. México: 1968.

UBER. Como funcionam as taxas de aceitação e cancelamento. **Uber blog**, 11 jul. 2022. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/blog/como-funciona-taxa-aceitacao-cancelamento>. Acesso em 30 set. 2022.