

SUBORDINAÇÃO ALGORÍTMICA: A RELAÇÃO DE EMPREGO EXISTENTE ENTRE A UBER E O MOTORISTA DO APLICATIVO

Francisco de Assis Pessoa Júnior (franciscoapj@gmail.com)

Aluno de graduação do curso de Direito da FAACZ.

Rafaela Pontes Cordeiro (rafaelapcordeiro@hotmail.com)

Aluno de graduação do curso de Direito da FAACZ.

Horácio Aguilar da Silva Ávila Ferreira (horacio@fsjb.edu.br)

Professor de Direito do Trabalho e Prática Jurídica Trabalhista da FAACZ

RESUMO

As relações de trabalho são tuteladas pelo Direito do Trabalho, as quais se caracterizam pela existência de determinados elementos, como, por exemplo, a subordinação. Este elemento pode se apresentar de diferentes formas, dentre elas, a subordinação econômica, a subordinação técnica e a subordinação algorítmica. A subordinação algorítmica é um fator determinante para a decisão proferida pela 3ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho (TST), a qual versou sobre a presença de vínculo empregatício entre o motorista e a Uber. Considerando o já mencionado, este estudo busca realizar uma análise desta decisão e que ela implicará ao empregado conforme prevê a legislação trabalhista brasileira.

PALAVRAS-CHAVE: Trabalho, Uber, algoritmo, relação, empregatício.

1 – INTRODUÇÃO

Inicialmente, de acordo com os ensinamentos de Renzetti (2021), é importante destacar que prestação de serviço e relações de trabalho são disciplinadas por diferentes áreas do direito, enquanto a primeira é tutelada pelo Direito Civil, a segunda é tutelada pelo Direito do Trabalho, através dos contratos de trabalho. Na prestação de serviço, o objeto é a realização de um serviço, logo o que realmente importa é o produto final, já na relação de trabalho, o objetivo principal é o labor do trabalhador propriamente dito.

Ainda segundo o autor, resta claro que, nas relações de trabalho, a prestação de serviço é a essência de seu contrato. Porém, para que fique configurada a existência ou não de uma prestação de serviço ou de um determinado tipo de contrato de trabalho, alguns elementos da relação de emprego devem ser observados, o que será abordado na sequência.

Este artigo busca realizar uma análise da decisão do Tribunal Superior do Trabalho (TST) que versa sobre a presença de características típicas de relação de emprego no vínculo existente entre a empresa Uber e o motorista do aplicativo. Considerando a diferença existente entre as relações de trabalho e relação de emprego, sendo que aquela versa sobre o gênero da prestação de serviços e esta sobre o trabalho subordinado.

Diante disso, foram examinadas questões como relação de trabalho e de emprego à luz do Direito do Trabalho, elemento subordinação e suas vertentes, o elemento subordinação e a prestação de serviços utilizando mão-de-obra de indivíduos cadastrados em aplicativos, e, ainda, as relações de emprego e as características presentes neste tipo de serviço conforme a decisão proferida pelo TST.

2 – REFERENCIAL TEÓRICO

2.1- Relação de Trabalho

De acordo com Maurício Godinho Delgado, relação de trabalho é “toda relação jurídica caracterizada por ter sua prestação essencial centrada em uma obrigação de fazer consubstanciada em labor humano.” Assim, a relação de trabalho representa toda modalidade de contratação para prestação de serviços, decorrente de uma relação jurídica composta por dois ou mais sujeitos, desde que seja admissível frente ao sistema jurídico vigente. Sendo que a forma de contratação admitida, entre os particulares é tanto a expressamente prevista quanto aquela não vedada por lei (RESENDE, 2020).

Insta salientar que, conforme Emenda Constitucional nº 45/04, a competência da Justiça do Trabalho foi ampliada (art. 114, CF/88). Assim, a Justiça do Trabalho tornou-se competente para processar e julgar um conjunto maior de litígios, ainda que não sejam oriundos das relações empregatícias (RESENDE, 2020).

2.2- Distinção entre Relação de Trabalho e Relação de Emprego

Importante destacar que a relação de trabalho e emprego não são a mesma coisa, ao passo que a primeira é gênero e a segunda espécie. Destarte, enquanto a relação de trabalho alcança toda modalidade de trabalho humano, a relação empregatícia trata da relação de trabalho subordinada. Desta forma, é verdadeira a máxima de que toda relação de emprego é uma relação de trabalho, mas nem toda relação de trabalho é uma relação de emprego. (RENZETTI, 2021).

Assim, a relação de emprego é apenas uma das modalidades da relação de trabalho, e ocorrerá sempre que estiverem presentes os requisitos legais previstos nos artigos 2º e 3º da CLT, quais sejam, trabalho prestado por pessoa física, pessoalidade, não eventualidade, subordinação e onerosidade (RESENDE, 2020).

2.3- Elemento “Subordinação”

Nas lições de REZENDE (2020), a subordinação é considerado o requisito de maior relevância na caracterização da relação de emprego. Portanto, é caracterizada pela dependência do empregado ao empregador, sob o dever de obediência decorrente do poder de comando do segundo.

Assim, a subordinação existente entre empregado e empregador é jurídica (adotada pela legislação brasileira), tendo em vista que decorre do contrato estabelecido entre ambas as partes. No entanto, a subordinação pode se apresentar em demais aspectos, conforme serão analisados a seguir (RENZETTI, 2021).

A subordinação pode do tipo econômica, em que o empregador estaria subordinado ao empregador em termos econômicos, uma vez que o empregador depende do recebimento de um salário para a sua subsistência (RENZETTI, 2021). Subordinação técnica em que o empregado dependeria dos conhecimentos do empregador na linha de produção e das suas habilidades técnicas (GARCIA, 2019). E a subordinação algorítmica, que, segundo Fincato e Wünsch (2020), seria a submissão a que se expõe o empregado que ocorre mediante uma sequência lógica, finita e definida determinada por um aplicativo ou demais ferramentas tecnológicas.

Com o avanço das formas de organização do trabalho, a subordinação tem-se apresentado com um novo formato, como é o caso da relação existente entre a Uber e os motoristas de aplicativo (JOTA, 2020). De acordo com o Ministério Público do Trabalho (MPT), o que ocorre é que as empresas proprietárias dos aplicativos incorporam os trabalhadores de aplicativo ao seu negócio, de forma a lhe impor a maneira como o serviço deve ser desenvolvido.

2.4 – Decisão da Terceira Turma do Tribunal Superior do Trabalho

Em 06 de abril de 2022, a Terceira Turma do Tribunal Superior do Trabalho (TST) decidiu favoravelmente ao entendimento no Acórdão em que o relator, o ministro Maurício Godinho Delgado, teve ao reconhecer a presença de vínculo empregatício entre o motorista e a empresa Uber nos autos número TST-RR-100353-02.2017.5.01.0066 (MAIA, 2022). Em razão de ter o Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região, no Rio de Janeiro, negado a existência do referido vínculo na reclamação trabalhista, alegando que a Uber seria uma empresa de tecnologia e não de transporte, o autor ajuizou recurso de revista ao TST. (TST, 2022).

Para o relator, caberia ao magistrado realizar o ajuste das normas ao fato concreto, uma vez que a legislação é omissa no que tange à regulamentação dos motoristas de aplicativo para que tenham seus direitos resguardados. Ainda para o ministro, os elementos fático-jurídicos que constituem a relação de emprego estão firmemente presentes na situação exposta. (TST, 2022)

Segundo o acórdão, com o reconhecimento do vínculo empregatício, foi determinado que os autos retornassem ao Juízo *ad quo*, ou seja, à Vara do Trabalho de origem, para que procedesse com o exame dos outros pedidos do reclamante decorrentes deste vínculo já dispostos na petição inicial (BRASIL, 2022).

3 – METODOLOGIA DO TRABALHO

Foi utilizado o método de pesquisa explicativa com a finalidade de analisar a decisão da Terceira Turma do Tribunal Superior do Trabalho e o que se altera na relação existente entre a empresa Uber e os motoristas de aplicativo. Para isso, foi realizada pesquisa de estudos acerca das relações de emprego, bem como os elementos que a caracterizam (BRASIL, 2022).

4 – RESULTADOS E DISCUSSÕES

A decisão da 3ª Turma do TST criou um precedente inédito ao dar provimento no reconhecimento do vínculo empregatício entre as partes (AMATRA, 2022), o qual repercutiu não apenas na Uber, mas também nas demais plataformas de transporte, como, por exemplo, 99 e Cabify (MIGALHAS, 2022).

Importante se faz ressaltar que, uma vez tendo sido reconhecido o vínculo empregatício, o empregado tem direito às obrigações previdenciárias, bem como às verbas rescisórias (GALVÃO & SILVA ADVOCACIA, 2020). Para Vanessa Patriota, vice-coordenadora da Coordenadoria Nacional de Combate às Fraudes nas Relações de Trabalho do Ministério Público do Trabalho (MPT), os motoristas de aplicativo devem ter os direitos trabalhistas resguardados (MAZZOTTO, 2022).

5 – CONCLUSÃO

Conforme a análise da decisão proferida pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST) acerca da existência de elementos que caracterizam vínculo empregatício na relação entre a Uber e o motorista do aplicativo, constata-se que, a partir desse precedente, há a possibilidade do empregado exigir os direitos trabalhistas inerentes ao citado vínculo e que do mesmo modo servirá como fundamento para as relações similares presentes nos demais aplicativos não apenas de transporte, mas também de entregas e demais serviços.

Para Silva (2022) a aludida decisão da 3ª Turma do TST gera um precedente de suma importância para a Justiça do Trabalho, uma vez que torna possível que motoristas e entregadores que atuam por aplicativos passem a possuir direitos trabalhistas, o que, como efeito abranda a situação de precarização ocasionada pela uberização do trabalho.

6 – REFERÊNCIAS

1. AMATRA. **Associação dos Magistrados da Justiça do Trabalho 1ª Região**. 2022. Disponível em: <<https://www.amatra1.org.br/noticias/?em-decisao-inedita-tst-reconhece-vinculo-empregaticio-entre-motorista-e-uber>>. Acesso em: 12 set. 2022.
2. BRASIL. Ministério Público do Trabalho. **O Trabalhador por Aplicativo tem Direitos? Cartilha: O Trabalho por Plataformas Digitais**. 2021. Disponível em: <https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes/cartilhas/o-trabalhador-por-aplicativo-tem-direitos/@@display-file/arquivo_pdf>. Acesso em: 18 set. 2022.
3. BRASIL. Superior Tribunal do Trabalho. **Acórdão em Recurso de Revista processo nº TST-RR-100353-02.2017.5.01.0066**. Uber do Brasil. Relator: Ministro Maurício Godinho Delgado. Brasília, 06 abr. 2022. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/1456803327/inteiro-teor-1456803857>>. Acesso em: 13 set. 2022.
4. DA SILVA, V. H. R.; **Análise Jurídica acerca da Uberização do Trabalho: A precarização do Trabalho nos Aplicativos de Motoristas e de Entregas e a Possibilidade de Reconhecimento do Vínculo Empregatício**. Tese (Graduação em Direito) – Escola de Direito, Negócios e Comunicação, Pontifícia Universidade Católica de Goiás. Goiás, 2022. Disponível em: <<https://repositorio.pucgoias.edu.br/jspui/handle/123456789/4098>>. Acesso em: 25 set 2022.
5. DELGADO, M. G. **Curso de Direito do Trabalho**. 9. Ed. São Paulo: LTr, 2010.
6. FINCATO, D. P.; WÜNSH, G. **Subordinação Algorítmica: Caminho para o Direito do Trabalho na Encruzilhada Tecnológica?** Rev. TST, São Paulo, v. 86, n. 3, p. 40-56, jul./set. 2020. Disponível em: <https://repositorio.pucrs.br/dspace/bitstream/10923/18331/2/Subordinao_algoritmica_caminho_para_o_Direito_do_Trabalho_na_encruzilhada_tecnologica.pdf>. Acesso em: 12 set. 2020
7. GALVÃO & SILVA ADVOCACIA. **Reconhecimento do Vínculo Empregatício**. Jus.com.br. 27 mar. 2020. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/80601/reconhecimento-do-vinculo-empregaticio>>. Acesso em: 18 set. 2022.
8. GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Manual de Direito do Trabalho**. - 12. ed. rev. ampl. e atual. Salvador: Editora JusPdivm, 2019.
9. JOTA. Subordinação algorítmica e o fenômeno da uberização do trabalho. Mauricio Pallotta Rodrigues. Disponível em: <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/subordinacao-algoritmica-e-o-fenomeno-da-uberizacao-do-trabalho-06032020>. Acesso em: 28 set. 2022.
10. MAIA, F. **3ª Turma do TST reconhece vínculo empregatício entre motorist e Uber**. JOTA. 2022. Disponível em: <<https://www.jota.info/tributos-e-empresas/trabalho/3a-turma-do-tst-reconhece-vinculo-empregaticio-entre-motorista-e-uber-08042022>>. Acesso em: 12 set. 2022.
11. MAZZOTTO, C. **Decisão do TST põe fogo no debate sobre vínculo empregatício entre trabalhadores e aplicativos**. Consultor Jurídico. 21 mai. 2022. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2022-mai-21/tst-poe-fogo-debate-vinculo-entre-entregador-aplicativo>>. Acesso em: 15 set. 2022
12. MIGALHAS. **Novo Precedente: TST reconhece vínculo entre Uber e motorista**. Migalhas. 2022. Disponível em: <<https://www.migalhas.com.br/quentes/363518/novo-precedente-tst-reconhece-vinculo-entre-uber-e-motorista>>. Acesso em: 12 set. 2022.

13. RENZETTI, Rogério. **Manual de Direito do Trabalho** / Rogério Renzetti. – 6. ed. – Rio de Janeiro: Forense; MÉTODO, 2021. Disponível em: [https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786559641079/epubcfi/6/10\[%3Bvnd.vst.idref%3Dhtml4!\]/4/28/3:22\[Ozo%2Cne\]](https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786559641079/epubcfi/6/10[%3Bvnd.vst.idref%3Dhtml4!]/4/28/3:22[Ozo%2Cne]). Acesso em: 26 set. 2022.
14. RESENDE, Ricardo. **Direito do trabalho**. – 8. ed. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO 2020. Disponível em: [https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788530989552/epubcfi/6/10\[%3Bvnd.vst.idref%3Dcopyright!\]/4/12/3:230\[%5E\)%5E%2C%20%2](https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788530989552/epubcfi/6/10[%3Bvnd.vst.idref%3Dcopyright!]/4/12/3:230[%5E)%5E%2C%20%2) Sem. Acesso em: 26 set. 2022.
15. TST. Tribunal Superior do Trabalho. **3ª Turma reconhece vínculo de emprego entre motorista e Uber**. 2022. Disponível em: <<https://www.tst.jus.br/web/guest/-/3%C2%AA-turma-reconhece-v%C3%ADnculo-de-emprego21qww-entre-motorista-e-uber>>. Acesso em: 01 ago. 2022.