

JUSTIÇA & CIDADANIA[®]

Edição 181 • Setembro 2015

A portrait of Antonio José de Barros Levenhagen, a middle-aged man with grey hair, wearing a dark suit, white shirt, and a patterned tie. He is looking slightly to the right of the camera with a neutral expression. Two microphones are positioned in front of him, suggesting he is speaking at a podium.

MINISTRO ANTONIO JOSÉ DE BARROS LEVENHAGEN
PRESIDENTE DO TST

JUSTIÇA CONSOLIDADA

Editorial: TEMPOS DE RESPONSABILIDADE

O aplicativo Uber e a relação de trabalho

Nelson Tomaz Braga

Desembargador do TRT da 1ª Região
Membro do Conselho Editorial

Nesses últimos dias, o noticiário vem dando grande destaque às manifestações de taxistas ocorridas em algumas das principais cidades brasileiras contra o aplicativo para *smartphones* e *tablets* chamado Uber e à discussão acerca da legalidade, ou não, do serviço disponibilizado por meio dessa plataforma.¹

Na verdade, tal celeuma chegou ao Brasil após causar o mesmo rebuliço em outros países. Diversas cidades da América do Norte, da Europa, da Ásia, das Américas do Sul e Central² também vêm enfrentando, já há algum tempo, protestos da categoria dos taxistas, a qual acusa o Uber de causar-lhe prejuízos, usurpando-lhe a atividade de transporte individual de passageiros por meio de uma concorrência desleal.

Trata-se de mais uma das “revoluções” causadas pelo impressionante ritmo de mudanças que os avanços tecnológicos – identificados na segunda metade do Século XX e impulsionados pelas inovações desenvolvidas nas primeiras décadas do Século XXI – proporcionam às nossas sociedades.

Acredito que a discussão esteja longe de se encerrar e que ainda assistiremos a muitos *rounds* dessa batalha, mas uma notícia que, em especial, me chamou a atenção veio dos Estados Unidos da América (EUA), dando conta de que a Comissão do Trabalho da Califórnia decidiu classificar uma motorista cadastrada no aplicativo como empregada

do Uber, e não como uma mera *freelancer*. Essa decisão tem por fundamento central a ideia de que o “Uber está envolvido em todos os aspectos da operação”. Em maio deste ano, uma agência estatal da Flórida também decidiu que um ex-motorista do Uber devia ser classificado como empregado para fins de reinvidicação dos benefícios decorrentes da sua exclusão da plataforma, uma vez que tal medida estaria equiparada a uma demissão. O Uber apresentou recursos contra ambas as decisões.

Conforme noticiado pela assessoria do Uber em seu website, a precitada decisão, proveniente da Comissão do Trabalho da Califórnia: (i) produz efeitos tão somente sobre o caso concreto, não atingindo automaticamente outros postulantes; (ii) contraria manifestação anterior da mesma Comissão, que, em 2012, concluiu, ao analisar situação similar, que o motorista “executou serviços como um contratante independente, e não como um empregado”, e (iii) destoa de decisões proferidas em outros cinco estados norte-americanos, dentre os quais: Geórgia, Pensilvânia e Texas, que classificaram os motoristas do Uber como contratantes, e não como empregados.

Além desses elementos, a decisão, que põe em xeque o próprio modelo de negócio do Uber, vai de encontro à crença de que as relações trabalhistas nos EUA são mais modernas, permissivas mesmo, se comparadas às do Brasil, consideradas retrógradas e atrasadas.



Apesar de desconhecer a existência de algum caso concreto em que um motorista do Uber houvesse pleiteado, no Judiciário brasileiro, o reconhecimento de vínculo de emprego, analisando a questão de forma abstrata, penso que seria difícil deferir tal pleito.

Conforme os artigos 2º e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), para a caracterização da relação de trabalho, é necessária a presença da não eventualidade da prestação dos serviços, o pagamento de salário e a prestação de serviço dirigida pelo empregador, restando caracterizada a dependência do empregado.

No caso dos motoristas do Uber, a forma de prestação dos serviços, de acordo com o que é veiculado pelos órgãos de imprensa, permite a conclusão de que tais requisitos não estão configurados.

Além de o meio utilizado para o trabalho – o automóvel – ser de propriedade do próprio trabalhador, o motorista cadastrado no aplicativo conduz livremente a prestação dos serviços, não estando sujeito a qualquer jornada de trabalho. Pode trabalhar um ou dois dias na semana, ou, mesmo, todos os dias, ou não trabalhar. Da mesma forma, não está obrigado a trabalhar uma quantidade de horas diárias nem está sujeito a turno de trabalho, podendo fazê-lo por quanto tempo quiser, na hora em que desejar. Não querendo prestar serviço, nenhuma sanção sofre o motorista.

Assim, ainda que a questão do pagamento de salário seja controversa – o aplicativo cobra apenas uma taxa pela prestação do serviço de intermediação entre cliente-motorista –, isso não descaracterizaria, por si só, o pagamento de salário. Ademais, apesar de o motorista necessitar submeter-se a determinados padrões exigidos pelo Uber, como a forma de se vestir, cor e tipo de automóvel e pagamento somente em cartão de crédito, por exemplo, seria necessário demonstrar a presença da não eventualidade da prestação dos serviços, o que, repito, em uma análise abstrata, não parece ocorrer.

É acompanhar o desenrolar dos acontecimentos e, principalmente, procurar aprender como lidar com essa nova realidade que surgirá nas relações sociais a partir das situações que as provas tecnológicas irão impor a todos nós. Principalmente porque, a meu ver, esse é um caminho sem volta.

Notas

¹ Em relação aos aspectos constitucionais e legais relativos à juridicidade das atividades desempenhadas pelo Uber no Brasil, ver o parecer do professor Daniel Sarmento intitulado: “Ordem Constitucional Econômica. Liberdade e Transporte Individual de Passageiros: O “caso Uber””.

² Relevante lembrar que o Uber está, até o momento da edição deste artigo, presente em 58 países e em 311 cidades, entre as quais São Paulo, Rio de Janeiro, Brasília e Belo Horizonte.