

A RELAÇÃO EMPREGATÍCIA ENTRE MOTORISTA DE APLICATIVO E EMPRESA

Marcos Rafael de Souza Braitte; Amália Marina Marchioro
(Universidade Paranaense - UNIPAR)

Introdução: A natureza jurídica contratual da relação entre motoristas de aplicativo e as empresas proprietárias desses não é bem definida, gerando insegurança jurídica e ações judiciais trabalhistas.

Objetivos: Analisar a natureza da relação jurídica contratual entre os motoristas de aplicativos e as empresas proprietárias desses conforme a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho.

Desenvolvimento: A relação trabalhista se caracteriza por uma subordinação existente entre empregador/empregado, por uma não eventualidade, onerosidade, pessoalidade e subordinação. Já a relação jurídica cível é caracterizada por uma liberdade contratual, relação de iguais, trazendo por vezes, algumas características das relações trabalhistas, porém, não há a subordinação direta. Assim, o próprio Tribunal Superior do Trabalho (TST) (BRASIL, 2022) reconhece que, as relações de trabalho estão mudando, em que as empresas vêm se encaixando em uma nova estrutura de organização e de prestação de serviços, reduzindo assim os custos da mão de obra tradicional. A título de exemplo, as pessoas que trabalham com plataformas digitais e aplicativos. Dessa forma, a relação existente entre o motorista de aplicativo e a Uber ou IFood, 99Taxi e outras, aparecem apresentando uma certa relevância, e sendo motivo de análise, dado que, ainda há divergência jurisprudencial em relação a isso, o que gera uma insegurança jurídica, visto que, os motoristas de aplicativos não sabem se têm direitos trabalhistas ou não. Como bem define Delgado (2017, p. 313), os elementos fáticos-jurídicos componentes da relação de emprego são cinco: “a) prestação de trabalho por pessoa física a um tomador qualquer; b) prestação efetuada com pessoalidade pelo trabalhador; c) também efetuada com não eventualidade; d) efetuada ainda sob subordinação ao tomador dos serviços; e) prestação de trabalho efetuada com onerosidade”. Em regra, a jurisprudência compreende que não há a subordinação, pois o motorista escolhe o horário de início e término de sua jornada, pode recusar uma quantidade de passageiros conforme contrato, pode usar plataformas da concorrência, pode indicar outro motorista para dirigir seu veículo, a avaliação é feita por passageiros sem interferência da empresa, etc. (BRASIL, 2020). Já as que entendem pelo vínculo empregatício, compreendem que há uma expansão do conceito de organização e gestão do trabalho humano, e que as pessoas são essenciais para a concretização dos objetivos da empresa. Assim, estende-se a interpretação da CLT, em seu artigo 2º, compreendendo que não há real autonomia da mão de obra do trabalhador e que os meios informatizados de comando, controle e supervisão realizados pelas plataformas se equiparam à subordinação jurídica e que a empresa arregimenta, organiza, dirige e fiscaliza a prestação dos serviços especializados de serviços de transporte.

Conclusão: Verifica-se que o conceito de trabalho tem se expandido e para acompanhar tais mudanças, por vezes o conceito de relação de trabalho tem sido interpretado de maneira extensiva, se fazendo necessário ainda a sedimentação jurisprudencial para apaziguar o tema.

Referências:

- BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. TST (8. Turma). **Processo nº 10735-54.2017.5.03.0013**. Relator José Roberto Freire Pimenta. DJ: 10.06.2020.
- BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. TST (8. Turma). **Processo nº TST-RR-100353-02.2017.5.01.0066**. Relator Mauricio Godinho Delgado. DJ: 06.04.2022.
- DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017.