

de aplicativo em detrimento dos autores das ações.

De acordo com o artigo terceiro da CLT, considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviço de natureza não eventual a empregador, sob a dependência desse e mediante salário. “Existem alguns critérios para a caracterização do vínculo, como subordinação, comparecimento ao local de trabalho, onerosidade e a habitualidade. Esses critérios se encaixam nas relações de trabalho da Uber”, defende Kaique Souza de Araújo, advogado pós graduado em direito do trabalho.

O advogado acredita que o movimento da justiça em enquadrar aplicativos como a Uber, Ifood e 99, entre outros, visa a proteção dos trabalhadores brasileiros, colocando-os debaixo do regime das leis que já existem no país. “Esse sistema de pejotização que se popularizou no Brasil traz a ilusão de que o trabalhador é dono do seu próprio negócio, quando, na verdade, deteriora os princípios do direito trabalhista”, comenta. Ele pondera porém, que por ser um modelo de trabalho novo em todo mundo, algumas leis complementares precisam ser criadas para auxiliar a adequação deste modelo de negócio ao marco legal do país.

O professor Antônio Isidro da Silva Filho, pós-doutor em inovação pública e professor no Departamento de Administração da Universidade de Brasília (UnB), concorda com o advogado: “O trabalhador quer otimizar seu tempo tirando o máximo de renda possível, fazendo com que ele pense que este é o melhor modelo, porém, no atual cenário o próprio acaba se tornando vulnerável, caso algo ocorra com ele, pois não possui nenhum amparo do aplicativo.”

A CLT garante aos trabalhadores com carteira assinada direitos como FGTS, férias remuneradas e INSS, incluindo licença em caso de acidente ou problema de saúde. De acordo com o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), apenas um a cada quatro motoristas e entregadores autônomos pagam contribuição voluntária ao INSS.

Alternativa

Thalisson Silva, 35 anos, é assistente administrativo e trabalha como motorista de aplicativos para complementar sua renda. Ele se diz a favor da regulamentação: “O trabalhador precisa de um suporte. O modelo da CLT, ao meu ver, não é o ideal, mas

Minervino Júnior/CB/D.A Press



Sou contra porque, com essa nova proposta, nós seríamos obrigados a trabalhar para um só aplicativo e ganharíamos menos do que hoje”

Jean do Nascimento,
entregador de aplicativo

fornece o mínimo de proteção e segurança. Além disso, a carteira de trabalho pode ter dois registros, de mais de uma empresa, simultaneamente, dependendo dos horários. Se sair a regulamentação, eu com certeza gostaria de manter os dois empregos.”

Segundo o estudo da Datafolha, 49% dos trabalhadores estão na mesma situação de Thalisson: já possuem outro emprego e usam as plataformas como complemento de renda. A maior parte dos entrevistados, 89%, também gostaria de ter certos direitos e benefícios garantidos, desde que não interfiram na flexibilidade, ou seja, desde que se possa continuar trabalhando quando, como e com qual plataforma quiser.

Ed Alves/CB/D.A Press



Para esses modelos de negócios inovadores que estão surgindo, como os aplicativos, o governo pode optar por aplicar um ambiente regulatório especial”

Antônio Isidro,
pós-doutor em
inovação pública

Exemplo internacional

Em 2021, a suprema corte do Reino Unido exigiu que a Uber cumprisse as leis do país e passasse a garantir direitos trabalhistas aos seus colaboradores, como o salário mínimo. A ação seguiu rito parecido com o processo brasileiro: foi aberta por dois motoristas junto ao tribunal de trabalho de Londres, que alegavam que a companhia exercia controle significativo sobre eles e que, por isso, estes não deveriam ser considerados como autônomos. A companhia passou a conceder os benefícios exigidos pela justiça e continuou operando no país.

***Estagiário sob supervisão de Priscila Crispi**