



A ambiguidade das relações de trabalho na gig economy

O número de plataformas digitais que têm como objetivo conectar usuários a prestadores de serviços cresceu exponencialmente nos últimos anos. Empresas de tecnologia como Uber, Lyft, TaskRabbit, entre outras nascidas em São Francisco, na Califórnia, têm se consolidado como os principais *players* do ambiente econômico globalmente denominado como *gig economy*.

No Brasil, o cenário não é diferente. Tanto é que, desde que chegou ao Brasil, a Uber tem crescido exponencialmente. Dados da empresa indicam que, atualmente, ela já possui 50 mil motoristas cadastrados e quase 9 milhões de usuários ativos distribuídos em 40 cidades brasileiras.

Inclusive, *startups* brasileiras também têm se destacado nesse ambiente. A DogHero facilita o encontro entre donos de cachorros e anfitriões dispostos a hospedar seus animais de estimação. O Bloochef conecta *chefs* a clientes que desejam consumir serviços gastronômicos em suas casas.

No ambiente da *gig economy*, a relação entre usuários e prestadores de serviços dispostos a fazer um *gig* (ou melhor, um trabalho específico) deixa de ser direta e passa a ser intermediada por uma plataforma digital de conexão que tem como principal objetivo facilitar o encontro entre usuários finais que desejam contratar um determinado serviço e pessoas dispostas a oferecê-los.

Com a introdução desse terceiro elemento na relação entre usuários e prestadores de serviços, o debate acerca da natureza jurídica da relação entre os prestadores e as empresas que mantêm as plataformas digitais de conexão tem se tornado cada vez mais recorrente. Seria a empresa responsável pela plataforma uma mera facilitadora ou a real empregadora dos prestadores de serviços?

No Brasil, embora este debate seja ainda bastante incipiente, tem-se notícia de ações judiciais de natureza trabalhista envolvendo a Uber, por exemplo, nas quais o principal pedido é justamente o reconhecimento de vínculo de emprego entre os motoristas e a empresa.

De fato, essa discussão ganha fundamental importância quando se leva em consideração o impacto que os custos incidentes em cada cenário trariam para a relação entre as partes envolvidas. Fosse os prestadores empregados, eles teriam direito a todas as garantias previstas pela legislação trabalhista brasileira. Isso não só encareceria os preços dos serviços como também potencialmente inviabilizaria o próprio modelo de negócio das plataformas digitais que tem como principal pilar a autonomia dos prestadores quanto ao “quando”, “onde”, “como” e “para quem” prestar serviços.

No modelo de negócios dessas empresas, é o prestador de serviços quem as contrata. No caso, elas oferecem aos prestadores a possibilidade de divulgar os seus serviços em uma plataforma on-line e são remuneradas pelos prestadores com um percentual sobre o preço cobrado pelos serviços. As plataformas atuam como vitrines virtuais que maximizam o alcance do oferecimento de serviços e também acabam operando como agentes de cobrança, intermediando o pagamento pelos clientes.

A lógica da relação entre prestadores e plataformas é, portanto, contrária àquela existente nas relações de emprego: se os prestadores fossem empregados das plataformas, eles seriam contratados, e não



contratantes, como inerente a esse modelo de negócio. Além disso, eles não teriam autonomia para determinar quando, onde, como e para quem os serviços serão prestados, mas, sim, seriam obrigados a observar jornadas de trabalho e seguir o método, o modo e a forma por meio da qual as plataformas entendem ser os melhores para atender aos clientes.

Inclusive, esse foi o entendimento da 37ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte, que, ao proferir a primeira sentença de mérito envolvendo a Uber no Brasil, afastou a existência de vínculo de emprego em razão da ausência de subordinação entre as partes, requisito essencial para o vínculo.

Extrapolando-se a análise do caso específico para outras relações, pode-se depreender que o modelo de negócio praticado *per se* é legalmente válido, partindo-se da premissa de que a plataforma não dirige ordens nem determinações aos prestadores de serviços, mas tão somente recomendações não vinculantes, tendo os prestadores autonomia para determinar quando trabalhar, para aceitar ou não solicitações de clientes, para determinar a melhor forma de prestar os serviços.

Outro ponto importante que merece destaque na decisão é o fato de que restou consubstanciado o entendimento de que a necessidade de o motorista ser bem avaliado para poder continuar fazendo uso da plataforma digital não implica na existência de subordinação entre as partes, dado que as avaliações são feitas pelos clientes do prestador, sem qualquer ingerência da plataforma. Com isso, a forma de controle de qualidade pela plataforma digital foi testada e validada pelo Judiciário.

De fato, a mera existência de obrigações contratuais não implica na existência de subordinação e, consequentemente, de vínculo de emprego entre as partes.

De qualquer forma, muito embora a única certeza atual sobre o tema seja o fato de que os debates estão só começando, a sentença proferida pela Justiça do Trabalho de Minas Gerais foi o primeiro passo importante na validação de modernas estruturas de relações de trabalho (e não de emprego) que tendem a se multiplicar nesse novo ambiente econômico.

Date Created

08/04/2017