

CENTRO UNIVERSITÁRIO DE FORMIGA – UNIFOR-MG

CURSO DE DIREITO

LARYSSA SUÉLEN DA SILVA

**A (IM) POSSIBILIDADE DE RECONHECIMENTO DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO
ENTRE OS APLICATIVOS DE TRANSPORTE E OS MOTORISTAS**

FORMIGA-MG

2023

LARYSSA SUÉLEN DA SILVA

A (IM) POSSIBILIDADE DE RECONHECIMENTO DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO
ENTRE OS APLICATIVOS DE TRANSPORTE E OS MOTORISTAS

Trabalho de conclusão de curso apresentado
ao Curso de Direito do Centro Universitário de
Formiga - UNIFOR-MG, como requisito
parcial para obtenção do título de bacharel
em Direito.

Orientador: Prof. Ms. Ana Flávia Paulinelli
Rodrigues Nunes

FORMIGA-MG

2023

LARYSSA SUÉLEN DA SILVA

A (IM) POSSIBILIDADE DE RECONHECIMENTO DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO
ENTRE OS APLICATIVOS DE TRANSPORTE E OS MOTORISTAS

Trabalho de conclusão de curso apresentado
ao Curso de Direito do Centro Universitário de
Formiga - UNIFOR-MG, como requisito
parcial para obtenção do título de bacharel
em Direito.

Orientador: Prof. Ms. Ana Flávia Paulinelli
Rodrigues Nunes

BANCA EXAMINADORA

Prof. Ms. Ana Flávia Paulinelli Rodrigues Nunes

Orientadora

Examinador(a)

Examinador(a)

Formiga-MG, ____ de _____ de 2023.

AGRADECIMENTOS

Como tudo na vida depende do acreditar para fazer acontecer, eu acreditei em mim e que este momento chegaria. O caminho foi difícil, o cansaço fazia com que, muitas vezes, esta etapa fosse vista como um fardo. Porém, com muito esforço, dedicação e apoio, os dias ficaram mais leves e os deveres mais fáceis de serem cumpridos.

Portanto, somente me resta agradecer. Primeiramente, à Deus e Santa Rita de Cássia, que sempre ouviram minhas preces e me atenderam, me deram calma, conhecimento e força para enfrentar os obstáculos.

Aos meus pais, meus maiores apoiadores, são só desta etapa, mas de toda a vida, quem eu tanto amo e serei eternamente grata. Agradeço por entenderem minha ausência em determinados momentos e por sempre me incentivarem a buscar um caminho melhor e a seguir em frente, mesmo diante de todas as dificuldades.

Agradeço ao meu namorado por estar sempre ao meu lado em todos os momentos, por me apoiar em todas as fases e por acreditar em mim mais do que eu mesma. Agradeço, também, a todos os meus familiares e amigos, os quais são pessoas muito especiais para mim, que se mantiveram na torcida, com orações e apoio durante todos esses anos.

Por fim, porém não menos importante, agradeço a todos os professores do Centro Universitário de Formiga, os quais foram fundamentais durante essa jornada, diante de todo o conhecimento repassado ao longo da graduação.

Especialmente, manifesto meus sinceros agradecimentos a minha professora e orientadora Ana Flávia, a qual me despertou o interesse pela área do direito trabalhista por meio do seu vasto conhecimento transmitido nas aulas e, principalmente, por toda a dedicação, disponibilidade e paciência durante a construção desse trabalho.

RESUMO

O estudo dessa monografia se dá com o intuito de verificar a possibilidade de reconhecimento de vínculo empregatício entre os aplicativos de transporte e seus motoristas. Com a evolução tecnológica vem surgindo novas modalidades de trabalho remoto, de forma a facilitar tanto para os trabalhadores quanto para os consumidores desses serviços. Nesse cenário, é imperioso ressaltar a criação dos aplicativos de transportes, os quais possuem motoristas vinculados à sua plataforma, existindo nos dias atuais diversas empresas nessa modalidade. Ocorre que, tais empresas não possuem regulamentada a relação de emprego com os seus motoristas, bem como essa relação também não possui um enquadramento no ordenamento jurídico pátrio. Dessa forma, faz-se necessária uma análise acerca da evolução do Direito do Trabalho, os princípios norteadores das relações trabalhistas e os elementos fáticos jurídicos configuradores da relação de emprego estabelecidos pela Consolidação das Leis do Trabalho. Tal análise se dá com o intuito de contribuir para a efetivação dos direitos trabalhistas para esses motoristas, assegurando a dignidade da pessoa humana.

Palavras-chave: vínculo empregatício; plataformas digitais; aplicativos de transporte; motoristas.

ABSTRACT

The study of this monograph is carried out with the aim of verifying the possibility of recognition of an employment relationship between transport applications and their drivers. With technological evolution, new forms of remote work have emerged, in order to facilitate both workers and consumers of these services. In this scenario, it is imperative to emphasize the creation of transport applications, which have drivers linked to their platform, and there are currently several companies in this modality. It so happens that such companies do not have a regulated employment relationship with their drivers and this relationship also does not have a framework in the national legal system. Thus, it is necessary to analyze the evolution of Labor Law, the guiding principles of labor relations and the factual legal elements that configure the employment relationship established by the Consolidation of Labor Laws. This analysis is carried out with the aim of contributing to the realization of labor rights for these drivers, ensuring the dignity of the human person.

Keywords: employment relationship; digital platforms; transport apps; drivers.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	8
2 UMA CONSTRUÇÃO HISTÓRICA DO DIREITO DO TRABALHO	10
3 ASPECTOS GERAIS SOBRE A RELAÇÃO DE EMPREGO	15
3.1 Relação de trabalho: natureza jurídica e espécies	15
3.1.1 Estágio Profissional	16
3.1.2 Trabalho Autônomo	17
3.1.3 Trabalhador Voluntário	18
3.1.4 Trabalhador Avulso	19
3.1.5 Trabalho Temporário	20
3.1.6 Trabalho Eventual	21
3.1.7 Profissional Liberal	22
3.2 Conceito de relação de emprego	23
3.3 Empregador	24
3.4 Os requisitos legais para configuração de vínculo empregatício	26
3.4.1 Pessoa física	27
3.4.2 Pessoaalidade	28
3.4.3 Não eventualidade	29
3.4.4 Subordinação	31
3.4.5 Onerosidade	33
4 PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO	35
4.1 Princípio da primazia da realidade	35
4.2 Princípio da continuidade da relação de emprego	36
4.3 Princípio da irrenunciabilidade de direitos	37
4.4 Princípio da proteção	38
5 PLATAFORMAS DIGITAIS	40
5.1 As empresas de aplicativos de transporte	42
5.2 O fenômeno da “uberização”	43
5.3 Discursos e políticas de atuação	45
6 A (IM) POSSIBILIDADE DE RECONHECIMENTO DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO	48
ENTRE OS APLICATIVOS DE TRANSPORTE E OS MOTORISTAS	48
6.1 A fundamentação utilizada para o reconhecimento de vínculo empregatício	48
6.2 A fundamentação utilizada para o não reconhecimento de vínculo	50

empregatício.....	50
6.3 Exame jurisprudencial perante os Tribunais brasileiros	51
6.4 O enquadramento jurídico consonante com o ordenamento jurídico vigente	55
CONCLUSÃO	60
REFERÊNCIAS	62
ANEXO A – Jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho: Recurso de Revista processo nº 100353-02.2017.5.01.0066	67

1 INTRODUÇÃO

É inegável que com o avanço tecnológico e o surgimento das plataformas digitais, vieram diversas novas modalidades de trabalho no Brasil e no mundo, o que trouxe novas oportunidades para aqueles que buscam por um trabalho extra ou fixo.

Entretanto, mesmo que o surgimento dessas novas formas de trabalho já se deu há alguns anos, ainda não há uma regulação dos direitos desses trabalhadores no âmbito do Direito do Trabalho no Brasil.

Diante disso, tal tema vem sendo objeto de discussão no ordenamento jurídico brasileiro, de forma a definir se há ou não a configuração de uma relação de emprego.

Especialmente em relação aos motoristas de aplicativo, os quais são tema central do presente estudo, têm se analisado se estes preenchem os requisitos caracterizadores de uma relação de emprego, conforme elencados no art. 3º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Nesse viés, ainda não há um entendimento consolidado quanto a este reconhecimento, existindo, ainda, posicionamentos tanto favoráveis quanto desfavoráveis aos pedidos dos motoristas de reconhecimento de vínculo empregatício com a empresa.

Os motoristas dessas plataformas digitais buscam o reconhecimento do vínculo de emprego como forma de garantir seus direitos trabalhistas, tais como a anotação na carteira de trabalho, o pagamento de certo salário, décimo terceiro, férias, adicionais, entre outros.

Diante disso, percebe-se a importância dessa problemática e a discussão do presente tema, uma vez que é um debate atual, presente no nosso cotidiano e que tal pesquisa irá contribuir para as discussões e desenvolvimento sobre o assunto, tendo em vista que este não se encontra pacificado no ordenamento jurídico pátrio.

Para se analisar a possibilidade de reconhecimento de vínculo de vínculo empregatício entre os aplicativos de transporte e seus motoristas, será feita uma introdução histórica acerca da evolução do direito do trabalho, especialmente no âmbito brasileiro, bem como a análise das relações de trabalho e de emprego e os requisitos para sua configuração.

Além disso, também serão abordados os princípios do direito do trabalho correlatos com o assunto.

Por fim, será realizada uma análise acerca das empresas de plataformas digitais, no tocante aos aplicativos de transporte de passageiros e seus discursos adotados no que tange à relação com seus motoristas, além das jurisprudências e entendimentos doutrinários acerca do tema no ordenamento jurídico pátrio.

2 UMA CONSTRUÇÃO HISTÓRICA DO DIREITO DO TRABALHO

Antes de adentrar ao tema propriamente dito, se faz necessário analisar o início da história do direito do trabalho, bem como o seu desenvolvimento ao longo dos anos, uma vez que o trabalho humana teve vários sentidos no decorrer de toda a história.

A palavra trabalho tem sua origem no latim *tripalium*, termo este utilizado para traduzir um instrumento de tortura. Este instrumento consiste em um objeto que os agricultores utilizavam para bater o trigo e as espigas de milho.

Na antiguidade o trabalho era desempenhado visando garantia a subsistência, principalmente em relação a alimentação, uma vez que para satisfazer a fome, o homem praticava a caça, a pesca e a luta com animais e com outros homens.

A primeira forma de trabalho propriamente dita foi a escravidão, no qual os escravos realizavam trabalho com alto esforço físico, com elevadas jornadas de trabalho, sem qualquer garantia de direitos e totalmente subordinados ao seu empregador.

Os escravos eram considerados apenas como uma coisa, possuindo muitos deveres, porém sem qualquer direito, não sendo respeitados nenhuma garantia trabalhista e nem a dignidade do homem.

O autor Sérgio Pinto Martins destaca sobre o trabalho escravo:

A primeira forma de trabalho foi a escravidão, em que o escravo era considerado apenas uma coisa, não tendo qualquer direito, muito menos trabalhista. O escravo, portanto, não era considerado sujeito de direito, pois era propriedade do dominus. Nesse período, constatamos que o trabalho do escravo continuava no tempo, até de modo indefinido, ou mais precisamente até o momento em que o escravo vivesse ou deixasse de ter essa condição. Entretanto, não tinha nenhum direito, apenas o de trabalhar. (MARTINS, 2011, p. 04).

Assim, os escravos realizavam todo o trabalho duro, enquanto os demais eram livres para as demais atividades consideradas mais nobres como, por exemplo, participar da política.

Em um segundo momento na história do direito do trabalho, há a servidão, o surgimento do feudalismo. No sistema feudal, os servos prestavam serviços aos

seus empregadores, ali chamados de senhores feudais e estes lhe davam proteção militar e política.

Os senhores feudais faziam diversas exigências aos servos e estes eram obrigados a cumprir, além de realizar o trabalho em condições degradantes.

A autora Ana Flávia Paulinelli R. Nunes assim dispõe:

Ambos tinham obrigações sinalagmáticas, estabelecidas conforme os costumes. Enquanto o senhor feudal tinha como obrigação promover a administração da produção e do feudo e a proteção militar dos servos, estes, por sua vez, tinham obrigações decorrentes da exploração da terra que arrendavam do senhor feudal e, também das que eram de posse deste, sem que para isso recebessem qualquer pagamento. (NUNES, 2019, p. 50-51)

O feudalismo era um sistema baseado na economia de subsistência, em que cada uma das aldeias dos feudos era autossuficiente, ou seja, produziam para consumir, sem qualquer intenção de obter lucros. Dessa produção rural, os servos davam parte para os senhores feudais em troca da proteção que eles lhe garantiam e pelo uso das terras.

Ocorre que, com a evolução da sociedade foi desenvolvido um novo cenário, tanto político quanto social, o que gerou novas necessidades em toda a população que não poderiam ser satisfeitas somente nos feudos já existentes.

Com isso, houve o avanço e desenvolvimento das cidades, trazendo novos padrões de vida, com o surgimento de feiras, mercados, artesões, gerando novos paradigmas sociais, novas formas de trabalho com menos hierarquia, fazendo surgir o chamado capitalismo.

O capitalismo é um sistema econômico e social baseado na propriedade privada dos meios de produção, sejam eles as máquinas, as terras ou instalações industriais, que visa tanto o lucro quanto a acumulação de riquezas.

István Mészáros conceitua o capitalismo da seguinte forma:

[...] é um sistema orgânico de reprodução sociometabólica, dotado de lógica própria e de um conjunto objetivo de imperativos, que subordina a si – para o melhor ou para o pior, conforme as alterações das circunstâncias históricas – todas as áreas da atividade humana, desde os processos econômicos mais básicos até os domínios intelectuais e culturais mais mediados e sofisticados. (MÉSZÁROS, 2012, p. 16)

Assim sendo, visando obter uma renda e para a sua subsistência, as pessoas vendem a sua força de trabalho para aqueles que possuem o capital, recebendo um determinado valor de salário pelas horas trabalhadas.

Ainda assim, mesmo com a percepção de salário, diferentemente das demais fases, há uma certa exploração do trabalho humano, uma vez que o valor pago pelo serviço prestado é bem abaixo do que o que realmente deveria ser.

Portanto, no capitalismo há uma classe trabalhadora que vende a sua força de trabalho e outra classe que compra esse trabalho e que ganha lucros sobre isso, gerando a manutenção do sistema capitalista.

No que tange a origem e a evolução do direito do trabalho no Brasil, pode-se dizer que, em geral, esta possui diversos pontos em conformidade com as histórias de outros países, principalmente no que tange à escravidão, sendo que a Lei Áurea (Lei 3.353 de 13 de maio de 1888), pode ser entendida como o marco inicial da história do direito do trabalho no ordenamento jurídico pátrio.

Conceitua Patrícia Fontes Cavalieri Monteiro que “com a abolição da escravatura, os escravos se viram livres do jugo dos seus senhores, do trabalho forçado e dos castigos cruéis no tronco e nas senzalas aos quais foram submetidos desde o descobrimento do Brasil.” (MONTEIRO, 2012, p. 356).

Em relação às Constituições brasileiras, inicialmente as primeiras Constituições tratavam apenas sobre a forma de Estado e o sistema de governo, sem mencionar acerca dos ramos do direito, especialmente sobre o direito do trabalho, como é o caso das Constituições de 1824 e 1891.

A Constituição de 1934 foi a primeira a tratar sobre os direitos trabalhistas, quando os direitos sociais passaram a ter mais força no Brasil. Tal Carta deliberava sobre questões como o salário mínimo, jornada de oito horas de trabalho, proteção do trabalho das mulheres e dos menores, férias, entre outros, sendo um grande marco brasileiro em relação ao direito do trabalho.

Sergio Pinto Martins assim dispõe:

A Constituição de 1934 é a primeira Constituição brasileira a tratar especificamente do Direito do Trabalho. É a influência do constitucionalismo social, que em nosso país só veio a ser sentida em 1934. Garantia a liberdade sindical (art. 120), isonomia salarial, salário mínimo, jornada de oito horas de trabalho, proteção do trabalho das mulheres e menores, repouso semanal, férias anuais remuneradas (§ 1º do art. 121). (MARTINS, 2023, p. 24)

Em seguida, a Constituição de 1937 foi marcada pelo regime ditatorial de Getúlio Vargas, a qual não garantia tantos direitos aos trabalhadores assim como a anterior.

Tal Carta Constitucional instituiu o sindicato único que era imposto por lei, impôs competência aos tribunais do trabalho para evitar o entendimento direto entre o trabalhador e o empregador, bem como considerou a greve como um recurso prejudicial e incompatível com o trabalho e com os interesses sociais.

Durante o período de vigência dessa Constituição, foi elaborada a Consolidação das Leis do Trabalho, em 1943, a qual prevê inúmeros direitos e deveres trabalhistas, estando vigente ainda hoje, passando por algumas alterações.

Já em 1946 a nova Constituição, votada pelo Congresso Nacional, rompe com a anterior e volta a estabelecer direitos aos trabalhadores, dispondo sobre o repouso semanal remunerado, estabilidade, sobre o direito de greve e outros, sendo tais direitos mantidos na Constituição de 1967.

Por fim, em 05 de outubro de 1988, entrou em vigência a nossa atual Constituição, a qual trata sobre os direitos trabalhistas nos artigos. 7º a 11 do seu texto, incluídos no capítulo II que versa sobre os direitos sociais.

Sendo assim, verifica-se que com o passar dos anos e toda a evolução dos períodos da história, o ser humano também veio aprimorando sua forma de trabalho, ficando para trás todo o trabalho considerado escravo, sendo que tal evolução se deu, principalmente, em virtude do grande avanço da tecnologia e com a criação de regras estabelecidas em lei que devem ser cumpridas na relação de emprego.

Nesse sentido, o juiz Márcio Toledo Gonçalves faz importante e necessária pontuação, em decisão proferida no processo 0010601-79.2021.5.03.0015, acerca da evolução do trabalho interligado com o avanço da tecnologia.

Não há trabalho humano que não tenha nascido sob a égide do conhecimento e da tecnologia. Uma das marcas do capitalismo é exatamente esta. Da máquina a vapor à inteligência artificial, não podemos ignorar a importância dos avanços tecnológicos na evolução das relações laborais. Entretanto, é essencial perceber que, ao longo de todo esse processo de evolução tecnológica do capitalismo, uma ontologia tem permanecido, qual seja, a existência de um modo de extração de valor trabalho da força de trabalho. É neste contexto que devemos perceber o papel histórico do Direito do Trabalho como um conjunto de normas construtoras de uma mediação no âmbito do capitalismo e que tem como objetivo constituir uma regulação do mercado de trabalho de forma a preservar um 'patamar civilizatório mínimo' por meio da aplicação de princípios, direitos fundamentais e estruturas normativas que visam manter a dignidade do trabalhador. (MINAS GERAIS, 2021).

É importante destacar que as leis trabalhistas são sempre modificadas, de forma a acompanhar as novas modalidades de trabalho que vem surgindo com o tempo.

A última grande mudança no âmbito do direito do trabalho ocorreu no ano de 2017 com a Reforma Trabalhista, sendo que essa Lei nº 13.467/17 entrou em vigor em 11 de novembro de 2017, trazendo muitas novidades e mudanças, alterando um número superior a 100 pontos na nossa CLT.

3 ASPECTOS GERAIS SOBRE A RELAÇÃO DE EMPREGO

Conforme estabelecido pela CLT, a relação de emprego se dá mediante uma contratação formal entre empregador e empregado, seguindo as normas estabelecidas em lei, de forma a assegurar os direitos e deveres de cada uma das partes dessa relação.

Esta relação se dá por dois polos, de um lado temos o empregado que é aquele que é contratado para a realização do serviço e do outro o empregador, que é aquele que faz a contratação, o gerenciamento do serviço, ao qual o empregado encontra-se subordinado.

O conceito de relação de emprego não se confunde com o conceito de relação de trabalho, pois quando comparados, temos que a relação de emprego é muito mais restrita e para que haja sua caracterização se faz necessário o preenchimento de alguns requisitos.

Dessa forma, verifica-se que se trata de uma espécie de relação de trabalho, porém que se diferencia das demais em alguns aspectos, haja vista a presença de requisitos específicos e por ser amparada pelo ordenamento jurídico pátrio, trazendo direitos e garantidas para o trabalhador, como o direito a férias, 13º salário, limite de jornada, entre outros.

O autor Maurício Godinho Delgado assim define a relação de emprego:

A relação de emprego, do ponto de vista técnico-jurídico, é apenas uma das modalidades específicas de relação de trabalho juridicamente configuradas. Corresponde a um tipo legal próprio e específico, inconfundível com as demais modalidades de relação de trabalho ora vigorantes. (DELGADO, 2019, p. 334)

Em contrapartida, a relação de trabalho é um termo bem mais genérico que abrange diversas espécies de trabalho não amparadas pelo ordenamento jurídico, em que não há uma subordinação do empregado em relação ao seu empregador.

Dessa forma, temos que toda relação de emprego pode ser considerada como uma relação de trabalho, mas o mesmo não acontece com o inverso, pois a relação de trabalho possui um leque muito maior que não se exige o cumprimento das exigências impostas pela lei.

3.1 Relação de trabalho: natureza jurídica e espécies

A relação de trabalho é um conceito muito mais amplo do que a relação de emprego, abrangendo diversas espécies. É entendida como sendo uma prestação de serviço que pode se dar por meio de um contrato expresso ou tácito, podendo haver subordinação ou não por parte do empregado, sendo ela realizada de forma remunerada ou por voluntariedade do trabalhador.

Para José Cairo Junior “sempre que o trabalho for prestado por uma pessoa em proveito de outra, sendo esse trabalho de meio ou de resultado, haverá uma relação de trabalho *lato sensu*” (JÚNIOR, 2012, p. 141).

A relação de trabalho não encontra amparo no ordenamento jurídico brasileiro, não possuindo, assim como a relação de emprego, requisitos específicos a serem cumpridos para sua configuração. Pelo contrário, a relação de trabalho é ampla e abrange as mais diversas modalidades de trabalho realizadas.

Basta apenas a aceitação do trabalhador em realizar aquele serviço para que se caracterize uma relação de trabalho.

Justamente por não possuir amparo legal na CLT, tal relação não garante aos trabalhadores todos os direitos previstos em lei. Entretanto, algumas dessas modalidades possuem garantias conferidas em leis específicas, como é o caso dos estagiários, cujos quais são regidos pela Lei 11.788/2008 e outros, os quais serão apontados a seguir.

3.1.1 Estágio Profissional

Inicialmente, é importante conceituar o trabalhador estagiário. O estagiário é aquele estudante que passa a exercer um trabalho em determinada empresa para iniciar a prática de atividades que estão relacionadas com a sua área de formação, de forma a se preparar para o seu futuro profissional.

Os estagiários são contratados pelas empresas nos termos da Lei nº 11.788/2008, a chamada Lei do Estágio, que se refere à contratação de alunos para realização de serviço remunerado compatíveis com a sua área de formação.

Assim dispõe o art. 1º da Lei 11.788/2008:

Estágio é ato educativo escolar supervisionado, desenvolvido no ambiente de trabalho, que visa à preparação para o trabalho produtivo de educandos que estejam frequentando o ensino regular em instituições de educação superior, de educação profissional, de ensino médio, da educação especial e dos anos

finais do ensino fundamental, na modalidade profissional da educação de jovens e adultos. (BRASIL, 2008)

Nota-se que a contratação do estudante somente pode ser feita caso ele comprove estar regularmente matriculado em uma instituição de ensino, seja ela de ensino superior, médio ou profissional.

Além disso, estágio poderá ser de caráter obrigatório ou não obrigatório, a depender das determinações impostas na matriz curricular da instituição de ensino a qual o estudante está vinculado.

O doutrinador Carlos Henrique Bezerra Leite define o estágio obrigatório e não obrigatório nos seguintes termos:

Entende-se por *estágio obrigatório* aquele, definido como tal no projeto do curso, cuja carga horária é requisito para a aprovação e obtenção de diploma. Já o estágio *não obrigatório* é aquele desenvolvido como atividade opcional, acrescida à carga horária regular e obrigatória. (LEITE, 2022, p. 126)

Trata-se de uma modalidade de trabalho regida por uma lei específica e que o instrumento utilizado nessa prestação de serviço é um termo de compromisso assinado pelas partes, no qual consta todas direitos e deveres, tanto do estagiário quanto do contratante.

É importante destacar que o tempo máximo de duração de um estágio profissional é de 02 (dois) anos e, em caso de descumprimento dessa regra ou de qualquer um dos termos elencados no termo de compromisso estabelecido, poderá ser caracterizada uma relação de emprego entre as partes, devendo o empregador arcar com todas as verbas trabalhistas, conforme estabelecidas na CLT.

3.1.2 Trabalho Autônomo

O trabalhador autônomo é aquele trabalhador que não é subordinado a um empregador ou uma empresa, podendo este ser classificado como um autônomo propriamente dito ou autônomo empreiteiro.

O autônomo propriamente dito é o trabalhador que exerce sua atividade por conta própria, ou seja, ele mesmo que irá organizar sua forma de trabalho, o horário, o lugar da prestação do serviço, entre outros aspectos.

Nas palavras do autor Carlos Henrique Bezerra Leite, assim é definido o trabalhador autônomo propriamente dito:

Autônomo propriamente dito é aquele que trabalha por conta própria, assumindo os riscos do negócio. Vale dizer, o trabalhador autônomo não transfere para terceiro o poder de organização de sua atividade, pois a desenvolve com discricionariedade, iniciativa e organização próprias, escolhendo o lugar, o modo, o tempo e a forma de execução dos serviços. É o que ocorre com os profissionais liberais, como o médico em seu consultório, o advogado em seu escritório, o representante comercial autônomo ou qualquer outro profissional que trabalha por conta própria. (LEITE, 2022, p. 101, grifo nosso)

Por outro lado, o autônomo empreiteiro é aquele que se encontra como sujeito em um contrato de empreitada, trabalhando por sua própria conta, assumindo este todos os riscos da atividade desempenhada, não havendo qualquer subordinação jurídica.

Nesse sentido, autor Gustavo Filipe Barbosa Garcia estabelece que “o contrato de empreitada, assim como o contrato civil de prestação de serviço, não se confunde com a relação de emprego, por ausência de subordinação jurídica, ou seja, quanto ao modo de concretização do trabalho pactuado”. (GARCIA, 2022, p. 166)

Frisa-se que aquele profissional que exerce sua atividade como trabalhador autônomo não possui qualquer vínculo empregatício, pois seus serviços são realizados de maneira eventual e sem habitualidade, uma vez que ele mesmo é quem organiza totalmente o trabalho a ser realizado e quando será realizado, ainda que a sua atividade desempenhada esteja ligada ao negócio daquele que o contratou para prestar o serviço.

O trabalhador autônomo será contratado para realizar apenas um determinado serviço, seja para uma empresa, para um único empregador ou até mesmo para uma pessoa física, sendo que tal contratação pode se dar por meio de um contrato estabelecido entre as partes, entretanto sem qualquer subordinação entre eles.

Além disso, por ser autônomo, o próprio trabalhador que fará o recolhimento do valor a ser pago à título de previdência (INSS), tendo ele ampla liberdade tanto econômica quanto de atuação no seu trabalho.

3.1.3 Trabalhador Voluntário

O trabalhador voluntário é aquele que presta serviços a uma entidade pública ou instituição privada sem fins lucrativos sem receber remuneração e sem vínculo empregatício, ou seja, exerce um trabalho de forma gratuita.

Trata-se de um conjunto de ações que visam, em especial, atender aos interesses sociais e comunitários para a população em geral através de diversas atividades desenvolvidas, seja com fins culturais, de assistência social, educação, científica, entre outras.

No Brasil, o trabalho voluntário é regido pela Lei 9.608 de 18 de fevereiro de 1998, a qual dispõe sobre diversos aspectos sobre o voluntário, mas, principalmente, estabelece que essa espécie de trabalho não pode ter um vínculo empregatício e, portanto, não há remuneração ao voluntário.

O artigo 1^a, caput e §1^o da Lei 9.608/98 define o trabalho voluntário da seguinte forma:

Art. 1^o Considera-se serviço voluntário, para os fins desta Lei, a atividade não remunerada prestada por pessoa física a entidade pública de qualquer natureza ou a instituição privada de fins não lucrativos que tenha objetivos cívicos, culturais, educacionais, científicos, recreativos ou de assistência à pessoa. Parágrafo único. O serviço voluntário não gera vínculo empregatício, nem obrigação de natureza trabalhista previdenciária ou afim. (BRASIL, 1998)

Nesse mesmo viés, o autor Ricardo Resende (2020) explica que o trabalho voluntário e a relação de emprego são distintos, ao passo que não se caracteriza o trabalho voluntário como sendo uma relação de emprego, tendo em vista que este primeiro não possui qualquer intenção onerosa na prestação dos seus serviços, ao contrário da relação de emprego que sempre haverá uma finalidade onerosa.

Dessa forma, verifica-se que o trabalho voluntário não preenche os requisitos para caracterização da relação de emprego e, também, não há caracterização de vínculo empregatício, sendo enquadrado como uma das modalidades de relação de trabalho.

3.1.4 Trabalhador Avulso

O trabalhador avulso é aquele que, de forma descontínua, presta serviço para várias empresas, sem qualquer vínculo empregatício com estas, sendo que tal relação se dá pelo intermédio do sindicato da categoria, porém não há a obrigatoriedade de o trabalhador ser sindicalizado ou pelo Órgão Gestor de Mão de Obra.

O trabalhador avulso tem o seu pagamento feito por meio de rateio, ou seja, há uma divisão dos valores da folha de pagamento que é feita em conformidade com os dias trabalhados.

Assim é o posicionamento de Carlos Henrique Bezerra Leite:

Algumas notas características do trabalhador avulso são: a) a intermediação do sindicato profissional na intermediação da mão de obra (não obstante a divergência sobre a dispensabilidade da intervenção da entidade sindical); b) a curta duração dos serviços prestados ao tomador dos mesmos; c) remuneração paga, em regra, através de rateio procedido pelo sindicato. (LEITE, 2022, p. 105)

É importante destacar que existem duas modalidades de trabalhador avulso no Brasil, quais sejam o portuário, regido pela Lei 12.815/2013 e o não portuário, regido pela Lei 12.023/2009.

O avulso portuário é aquele trabalhador que realiza seus serviços em portos com as funções de capatazia, estiva, conserto e conferência de carga e vigilância das embarcações portuárias. Ao contrário deste, o avulso não portuário é aquele trabalhador que exerce suas funções fora do porto, ou seja, realiza atividades no meio urbano ou rural.

Por fim, ressalta-se que a Constituição Federal de 1988 estabeleceu a igualdade de direitos entre o trabalhador que possui vínculo empregatício e o trabalhador avulso, à luz do artigo 7º, XXXIV, CF/88, ou seja, terá direito a uma remuneração justa, ao depósito e recebimento de FGTS, 13º salário, férias, adicional noturno, descanso semanal remunerado, além de ser segurado da previdência.

3.1.5 Trabalho Temporário

O trabalho temporário é regido pela Lei nº 6.019/1974 e é realizado por uma pessoa física a certa empresa de trabalho temporário, a qual coloca este trabalhador à disposição de uma empresa tomadora de serviços, visando atender um serviço

extraordinário, seja para substituir um outro trabalhador que se encontra de férias, licença ou afastado, seja quando aumentar a demanda na empresa em um determinado período.

Assim estabelece o artigo 2º da Lei 6.019/1974:

Art. 2º: Trabalho temporário é aquele prestado por pessoa física contratada por uma empresa de trabalho temporário que a coloca à disposição de uma empresa tomadora de serviços, para atender à necessidade de substituição transitória de pessoal permanente ou à demanda complementar de serviços. (BRASIL, 1974)

O autor Carlos Henrique Bezerra Leite conceitua que “de modo singelo, podemos afirmar que o trabalhador temporário é aquele contratado por uma empresa fornecedora de serviço temporário para prestar serviços a uma empresa tomadora (ou cliente) desses serviços.” (LEITE, 2022, p. 108)

Essas empresas de trabalho temporário não responsáveis por selecionar trabalhadores e fornece-los, através de um contrato de prestação de serviços, à outra empresa necessitada por um determinado período.

Essas agências são registradas junto ao Ministério da Economia e são responsáveis por anotar na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) a condição do trabalhador de temporário, realizar o recolhimento das contribuições previdenciárias, bem como remunerar e assistir tais trabalhadores com relação aos seus direitos.

A esses trabalhadores, por possuírem anotação na CTPS, são garantidos os seguintes direitos: jornada de trabalho de 40 (quarenta) horas semanais, 13º proporcional, férias proporcionais, o pagamento de horas extras e abono salarial, FGTS, os adicionais quando devidos e descanso semanal remunerado.

Nessa modalidade de trabalho o prazo do contrato de trabalho é de 180 (cento e oitenta) dias, podendo ser prorrogado por, no máximo, 90 (noventa) dias, o que totaliza 270 (duzentos e setenta) dias de contrato de trabalho temporário.

3.1.6 Trabalho Eventual

Em relação ao trabalho eventual, este é exercido pelo trabalhador de forma a suprir uma certa necessidade existente, sem a necessidade de estabelecer um vínculo empregatício entre contratado e contratante.

Nas palavras de Carlos Henrique Bezerra Leite, “eventual é o trabalhador subordinado atípico, que presta serviços em caráter transitório, acidental, isto é, não há exigência permanente dos seus serviços pelo tomador. Os serviços por ele prestados não são essenciais ou complementares aos fins da empresa.” (LEITE, 2022, p. 104)

Esta modalidade é exercida de forma esporádica, sem continuidade e habitualidade, não existindo para esse trabalhador uma rotina de trabalho e, portanto, não está subordinado às mesmas leis trabalhistas de um outro trabalhador que possui seu contrato de trabalho regido pela CLT.

Nesse sentido é o entendimento de Sérgio Pinto Martins:

Eventual é o trabalhador subordinado atípico, que presta serviços em caráter transitório, acidental, isto é, não há exigência permanente dos seus serviços pelo tomador. Os serviços por ele prestados não são essenciais ou complementares aos fins da empresa. (MARTINS, 2023, p. 121)

Entre as principais características de um trabalhador eventual está a não existência de vínculo de emprego, justamente por exercer sua atividade de forma esporádica, o fazendo conforme a necessidade da empresa contratante.

Além disso, o seu pagamento se dá de acordo com o serviço prestado, conforme acordado com o empregador, seja diariamente, semanalmente ou mensalmente. Em consequência disso, por não possuir um vínculo empregatício com o empregador, o trabalhador eventual não pode sofrer nenhum tipo de desconto como, por exemplo, Imposto de Renda Pessoa Física (IRPF).

Exemplos de trabalhador eventual seria o garçom que trabalha em um determinado dia em um evento ou restaurante, uma recepcionista, entre vários outros.

3.1.7 Profissional Liberal

O profissional liberal possui uma qualificação específica para a realização da sua atividade profissional, ou seja, um diploma de curso de ensino superior que lhe autoriza a realizar aquele serviço. Tal profissional é registrado junto a um conselho de classe ou ordem, podendo exercer sua função como pessoa física com um vínculo trabalhista, autônomo ou como pessoa jurídica.

Verifica-se que essa modalidade de trabalhador é bem semelhante a ao trabalhador autônomo, uma vez que sua prestação de serviço se dá de forma bem parecida. Entretanto, conforme já mencionado, o profissional liberal necessita de uma formação técnica em uma determinada área de conhecimento, adquirida por graduação ou curso técnico, diferentemente do autônomo que não possui essa exigência.

Considerando que se trata de uma profissão que é regulamentada por órgãos e conselhos diferentes, cada profissão liberal possui suas próprias normas.

Frisa-se que somente a formação naquela determinada área não é o suficiente para exercer a profissão. Segundo João Esposito “Se você não possuir registros nos devidos órgãos/conselhos, não pode trabalhar na profissão. Por exemplo, uma pessoa formada em Direito pode até trabalhar na área jurídica, mas só poderá advogar em processos se for registrado na OAB.” (ESPOSITO, 2021)

Entre os profissionais liberais estão os advogados, médicos, arquitetos, dentistas e vários outros que trabalham para si mesmos, não gerando nenhum tipo de vínculo empregatício.

3.2 Conceito de relação de emprego

A relação de emprego veio se fortalecendo com o passar dos anos e com toda a evolução da história, principalmente com o surgimento do trabalho juridicamente livre, com o fim da escravidão, sendo que hoje é uma das relações mais importantes e frequentes que se formam no âmbito trabalhista.

Conceitua-se a relação de emprego como sendo uma relação de trabalho, devidamente regulamentada pela CLT, que se dá pelo preenchimento dos requisitos elencados nos artigos 2º e 3º da Consolidação mencionada, quais sejam: pessoa física, subordinação, onerosidade, não-eventualidade e pessoalidade.

Nesse sentido, Ricardo Resende aduz que “a relação de emprego é apenas uma das modalidades da relação de trabalho, e ocorrerá sempre que preenchidos os requisitos legais específicos, que, no caso, estão previstos nos artigos 2º e 3º da CLT”. (RESENDE, 2015, p. 152).

A relação de emprego é um relacionamento contra prestativo, que se dá entre empregador e empregado em um ambiente de trabalho, gerando, assim, diversos direitos e deveres entre ambas as partes.

O autor Renato Saraiva conceitua a relação de emprego como sendo “qualquer vínculo jurídico por meio do qual uma pessoa natural executa obras ou serviços para outrem, mediante o pagamento de uma contraprestação.” (SARAIVA, 2016, p. 34).

Portanto, verifica-se que o termo relação de emprego é bem mais restrito quando comparada a relação de trabalho, sendo necessário o preenchimento, simultaneamente, de todos os elementos fáticos jurídicos elencados na CLT, para que tal relação seja configurada. Além disso, trata-se de uma relação amparada pela legislação, a qual possui garantidos diversos direitos aos trabalhadores pela prestação de serviço.

3.3 Empregador

O conceito de empregador é trazido pelo art. 2º da CLT, o qual estabelece que o empregador pode ser tanto a pessoa física quanto pessoa jurídica, que irá assumir os riscos da atividade econômica a ser desempenhada e, ainda, aquele que admite os empregados e paga seus respectivos salários.

Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

§1º - Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados. (BRASIL, 1943)

Ocorre que tal conceituação é alvo de críticas por parte da doutrina, uma vez que esse artigo, em seu caput, confunde o conceito de empresa e empregador.

Nesse viés, é importante destacar que o conceito de empresa trazido pelo Código Civil, em seu artigo 966 é que a empresa é “a atividade econômica organizada para a produção ou a circulação de bens ou serviços” (BRASIL, 2002)

Dessa forma, verifica-se que há um equívoco no conceito de empregador trazido pelo artigo 2º da CLT. Sendo assim, o empregador é a pessoa física, jurídica ou um ente despersonalizado que contrata uma determinada pessoa física para a realização de serviços.

Assim é o entendimento do doutrinador Ricardo Resende:

[...] empregador é a pessoa (física ou jurídica) ou mesmo o ente despersonalizado (p. ex., a massa falida) que contrata pessoa física para lhe prestar serviços, sendo que estes serviços devem ser prestados com pessoalidade, não eventualidade, onerosidade, alteridade e sob subordinação. (RESENDE, 2020, p. 198)

Além disso, também é importante destacar as características do empregador, que são a sua despersonalização e o fato de assumir os riscos de seu empreendimento.

A despersonalização pode ser equiparada a impessoalidade, é o fato de o sócio não vincular diretamente a sua pessoa ao empreendimento, o que permite, por exemplo, que determinadas mudanças subjetivas a serem realizadas na empresa não atinjam aqueles contratos de trabalho já vigentes.

Nas palavras de Ricardo Resende, esse é o entendimento acerca da característica da despersonalização:

Quando do estudo da pessoalidade como requisito da relação de emprego, verifica-se que este caráter infungível é essencial em relação à figura do empregado, sendo absolutamente irrelevante em relação à figura do empregador. É exatamente esta a ideia de despersonalização, pela qual o empregado se vincula ao empreendimento, e não à pessoa do empregador, permitindo assim que se afirme que a mudança subjetiva na empresa (mudança dos sócios, por exemplo) não afetará os contratos de trabalho vigentes. (RESENDE, 2020, p. 199)

Já a assunção dos riscos do empreendimento se dá no sentido de que o empregador irá assumir totalmente os riscos de seu negócio, qualquer que seja este, inclusive os riscos do contrato de trabalho que foi firmado com o seu empregado. Tal imposição se dá com o intuito de evitar que possíveis prejuízos recaíam sobre os empregados.

Também, Ricardo Resende deixa seu conceito acerca da assunção dos riscos do empreendimento, afirmando:

Se, por um lado, o empregador detém o poder de dirigir a prestação de serviços, determinando, por exemplo, o tempo, o modo e o local de trabalho, por outro lado, face oposta da mesma moeda, caberá ao empregador assumir integralmente os riscos do negócio (empreendimento), aí considerados inclusive os riscos do próprio contrato de trabalho celebrado com seus empregados. (RESENDE, 2020, p. 199)

Por outro lado, é importante salientar que o empregador possui alguns poderes em face do empregado na relação de emprego existente entre eles. O

empregador possui o poder de direção, no qual ele pode determinar a forma como a atividade trabalhista deve ser exercida por seu empregado.

Além disso, também possui poder de organização, sendo cabível a ele organizar tais atividades, determinar metas a serem cumpridas, desde que sejam compatíveis com o trabalho para o qual o empregado foi contratado e que tal atividade não venha a lhe causar constrangimentos.

O empregador possui também o poder de fiscalização, tendo ele o direito de fiscalizar as atividades realizadas pelos seus empregados como, por exemplo, através do cartão de ponto.

Por fim, o empregador possui poder disciplinar, podendo aplicar sanções pelas faltas graves que forem cometidas por seus empregados.

Portanto, temos que o empregador podem ser todos os entes, seja ele dotado de personalidade jurídica ou despersonalizado, podendo ser com fins lucrativos ou sem fins lucrativos, desde que tenham empregados subordinados a ele, de forma a se caracterizar a figura do empregador com todas as suas características.

3.4 Os requisitos legais para configuração de vínculo empregatício

No âmbito do Direito do Trabalho, existem alguns requisitos que são necessários para que haja a configuração de vínculo empregatício entre empregador e empregado, os quais encontram-se elencados nos artigos 2º e 3º da CLT, quais sejam: pessoa física, pessoalidade, não eventualidade, subordinação e onerosidade.

Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço. [...] (BRASIL, 1943)

Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário. [...] (BRASIL, 1943)

Entretanto, é importante destacar que não basta que apenas alguns desses requisitos estejam presentes na relação, é indispensável que todos sejam preenchidos, simultaneamente, para que haja a configuração do vínculo empregatício entre as partes.

O ilustre Maurício Godinho Delgado dispõe que:

De fato, a relação empregatícia, enquanto fenômeno sociojurídico, resulta da síntese de um diversificado conjunto de fatores (ou elementos) reunidos em um dado contexto social ou interpessoal. Desse modo, o fenômeno sociojurídico da relação de emprego deriva da conjugação de certos elementos inarredáveis (*elementos fático-jurídicos*), sem os quais não se configura a mencionada relação. (DELGADO, 2019, p. 337)

Portanto, da combinação dos artigos supracitados, é possível extrair a definição dos elementos necessários para a caracterização do vínculo empregatício, suas peculiaridades e correntes a respeito, os quais serão caracterizados a seguir.

3.4.1 Pessoa física

O primeiro requisito a ser mencionado para que haja a configuração do vínculo empregatício é o da pessoa física, ou seja, é necessário que a prestação de serviço seja realizada por uma pessoa física e não pessoa jurídica.

Assim aduz o autor Maurício Godinho Delgado:

A prestação de serviços que o Direito do Trabalho toma em consideração é aquela pactuada por uma pessoa física (ou natural). Os bens jurídicos (e mesmo éticos) tutelados pelo Direito do Trabalho (vida, saúde, integridade, moral, bem-estar, lazer, etc.) importam à pessoa física, não podendo ser usufruídos por pessoas jurídicas. Assim, a figura do trabalhador há de ser, sempre, uma pessoa natural. (DELGADO, 2016, p. 380).

Nesse sentido, temos que a pessoa jurídica não é considerada como sendo empregado. Ocorre que, a mesma pode ser contratada para prestar determinado tipo de serviço para uma outra pessoa jurídica, entretanto tal serviço somente será realizado por pessoa física.

Tal obrigatoriedade se dá em virtude da tentativa de fraude por parte das empresas, por meio da contratação de falsas pessoas jurídicas, com o intuito de se desvirtuar da configuração da relação de emprego entre essas partes, visando afastar a sua responsabilidade sobre todos os direitos trabalhistas decorrentes do vínculo de emprego.

Dessa forma, tendo em vista que a relação de emprego não pode se dar por um trabalhador caracterizado como pessoa jurídica, a princípio não há o reconhecimento do vínculo de emprego, ainda que presentes todos os demais

elementos fáticos jurídicos dessa relação, o que vem a ser considerado uma fraude realizada, principalmente, pelas grandes empresas.

Entretanto, quando essa questão é levada ao juízo do trabalho e este reconhece a existência dessa fraude, ele desconsidera a criação da pessoa jurídica e, conseqüentemente, reconhece o vínculo de emprego entre o empregado e empregador, se também estiverem preenchidos todos demais requisitos.

Acerca dessa situação, Ricardo Resende estabelece que:

Quanto a este requisito, é importante ressaltar que a prestação de serviço por pessoa física não se confunde com situações de fraude. Assim, por exemplo, a existência das falsas pessoas jurídicas, também chamadas “PJ de um único sócio” ou “sociedades unipessoais”, as quais são geralmente “constituídas” por profissionais liberais que assumem a roupagem de pessoa jurídica como único meio de obter trabalho junto a grandes empresas, não impede o reconhecimento da relação de emprego, desde que presentes os demais requisitos. É sempre bom lembrar que prevalece no Direito do Trabalho o princípio da primazia da realidade, segundo o qual os fatos se sobrepõem à forma, de modo a inibir as fraudes aos direitos trabalhistas assegurados. (RESENDE, ano, p. 76)

Assim sendo, para que haja a configuração de vínculo empregatício, o empregado deve, obrigatoriamente, ser pessoa física, somado com os demais elementos caracterizadores da relação de emprego.

3.4.2 Pessoaalidade

O requisito que se refere a pessoaalidade tem a finalidade de determinar que a prestação de serviço deve ser prestada, exclusivamente, pelo empregado que foi contratado para aquele fim, não podendo tal atividade ser executada por um terceiro, ou seja, tem caráter *intuitu personae*.

Carla Teresa Martins Romar estabelece que “a pessoaalidade é uma das características da relação de emprego, na medida em que o empregado se mostra obrigado a exercer pessoalmente suas funções.” (ROMAR, 2016, p. 93).

Nesse mesmo sentido, Sérgio Pinto Martins entende que:

A prestação de serviços deve ser feita com pessoaalidade. O contrato de trabalho é feito com certa pessoa, daí se dizer que é *intuitu personae*. O empregador conta com certa pessoa específica para lhe prestar serviços. Se o empregado faz-se substituir constantemente por outra pessoa, como por

um parente, inexistente o elemento personalidade na referida relação (MARTINS, 2006, p. 130).

Dessa forma, verifica-se que é incorreto ao empregado estabelecer que um terceiro proceda com a prestação de serviço em seu lugar, uma vez que para haja a configuração de vínculo empregatício, é necessário que a atividade seja realizada unicamente pelo empregado que foi contratado pelo empregador para aquela função.

Entretanto, excepcionalmente, há a possibilidade em situações legais que permitem a substituição do empregado por outra pessoa, sem que seja descaracterizada a personalidade, apenas suspendendo ou interrompendo o seu contrato de trabalho por um determinado período.

Conforme posicionamento do autor Maurício Godinho Delgado, as situações de substituição autorizadas por lei são no caso de férias do empregado, licença-maternidade, afastamento para cumprimento de mandato junto ao sindicato, entre outros, sem a descaracterização desse requisito essencial para a configuração de relação de emprego (DELGADO, 2019, p. 341).

Além disso, também há a possibilidade de substituição do trabalhador em situações em que esta substituição possui o consentimento do empregador, seja ela uma substituição mais curta ou mais longa, sem que haja a descaracterização do requisito personalidade.

Portanto, o fato de o trabalhador se fazer substituir por outra pessoa, em situações que não decorrem daquelas previamente autorizadas pela lei ou com consentimento do tomador de serviços, tende a configurar uma nova relação jurídica de trabalho com aquele que substituiu.

3.4.3 Não eventualidade

O elemento fático jurídico que diz respeito a não eventualidade, caracteriza-se pela prestação de serviço realizada de maneira contínua, não sendo qualificado como um trabalho esporádico, realizado em apenas algumas ocasiões.

O ato de exercer o serviço de modo eventual não configura a pessoa como empregado e, conseqüentemente, não há a caracterização de vínculo empregatício, sendo necessário o trabalho habitual.

Dessa forma, o empregado deve realizar seu trabalho de forma permanente, ainda que por um pequeno tempo, devendo, inclusive, ser determinado os dias e horários para a prestação de tal serviço.

Nesse viés, Maurício Godinho Delgado afirma que “para que haja relação empregatícia é necessário que o trabalho prestado tenha caráter de permanência (ainda que por um curto período determinado), não se qualificando como trabalho esporádico” (DELGADO, 2016, p. 303).

Ocorre que tal requisito se vale de algumas teorias, a fim de se conceituar a eventualidade ou não eventualidade, as quais merecem destaque, sendo: a teoria da descontinuidade, teoria do evento, teoria dos fins do empreendimento e a teoria da fixação jurídica.

A teoria da descontinuidade classifica que o trabalho realizado de forma descontínua, fragmentado com um lapso significativo de tempo, é considerado um trabalho eventual.

Acerca de tal teoria, Maurício Godinho Delgado possui o seguinte entendimento:

A teoria da descontinuidade informa que eventual seria o trabalho descontínuo e interrupto com relação ao tomador enfocado — portanto, um trabalho que se fracione no tempo, perdendo o caráter de fluidez temporal sistemática. Para essa formulação teórica, o trabalho eventual tem caráter fragmentado, verificando-se sua ocorrência de modo disperso no tempo, com rupturas e espaçamentos temporais significativos com respeito ao tomador de serviços examinado. (DELGADO, 2019, p. 342)

Por outro lado, a teoria do evento dispõe que é considerado como trabalhador eventual aquele que é contratado por uma empresa para prestar um determinado serviço específico, o qual terá duração somente enquanto perdurar aquela situação do evento, não sendo possível enquadrar a não eventualidade e, portanto, não há o reconhecimento de relação de emprego para esse trabalhador.

A teoria supramencionada é conceituada pelo autor como “[...] se considera como eventual o trabalhador admitido na empresa em virtude de um determinado e específico fato, acontecimento ou evento, ensejador de certa obra ou serviço.” (DELGADO, 2019, p. 343)

A teoria dos fins do empreendimento classifica como eventual aquele trabalhador que é chamado para fazer uma atividade para a empresa a qual já exerce

suas funções normais, porém diferente daquelas que já fazem parte da empresa, as quais terão pouca duração de tempo.

Délio Maranhão adota essa teoria, aduzindo que:

Circunstâncias transitórias, porém, exigirão algumas vezes admita-se o trabalho de alguém que se destina a atender a uma necessidade, que se apresenta com caráter de exceção dentro do quadro das necessidades normais do empreendimento. Os serviços prestados serão de natureza eventual e aquele que os prestar — trabalhador eventual — não será empregado. (MARANHÃO, 1987, p. 49-50)

Por fim, a teoria da fixação jurídica para o doutrinador Amauri Mascaro Nascimento é aquela que “não se fixa a uma fonte de trabalho, enquanto empregado é o trabalhador que se fixa numa fonte de trabalho. Eventual não é fixo. Empregado é fixo. A fixação é jurídica.” (NASCIMENTO, 1989, p. 105)

Assim sendo, verifica-se que há vários entendimentos acerca do que vem a se caracterizar a não-eventualidade. Porém, temos que deve ser observada a existência de uma regularidade no momento da execução do serviço e que este não seja prestado de forma esporádica pelo empregado para que seja configurada a relação de emprego, junto aos demais requisitos.

Ressalta-se, por fim, que a CLT não determina, especificamente, que o trabalho deve ser realizado todos os dias da semana, podendo se dar de forma semanal, quinzenal ou até mesmo mensal, sem que seja considerado como um trabalho eventual, desde que seja prestado com habitualidade pelo empregado.

3.4.4 Subordinação

O requisito da subordinação está relacionado ao fato de que o empregado possui obrigação de prestar o serviço que lhe foi designado, de forma a cumprir as ordens impostas pelo empregador.

Para a configuração de vínculo empregatício, o empregado se encontra sujeito às ordens que são dadas pelo empregador, seja em relação ao dia e horário de trabalho, seja em relação à atividade a ser executada ou qualquer outra que esteja relacionada com o contrato de trabalho firmado entre as partes, devendo o empregado obedecê-las.

O autor Amauri Mascaro Nascimento estabelece que:

Empregado é um trabalhador subordinado. Se o trabalhador não é subordinado, será considerado trabalhador autônomo, não empregado. As leis trabalhistas são voltadas para a proteção do trabalhador subordinado e não para o trabalhador autônomo (NASCIMENTO, 2007, p. 161).

Dessa forma, temos que o requisito da subordinação está diretamente ligado ao conceito de submissão, uma vez que o empregado se encontra submisso aos ditames de seu empregador.

O requisito da subordinação talvez seja o mais importante entre os demais para a formação da relação de emprego, uma vez que é o principal para se diferenciar a relação de emprego da relação de trabalho, haja vista neste segundo grupo não se encontrar presente tal requisito, como, por exemplo, no caso do trabalhador autônomo.

Destaca-se que a subordinação se subdivide em várias espécies, quais sejam: econômica, técnica, moral, social, hierárquica, jurídica, objetiva, subjetiva, estrutural, direta e indireta, típica e atípica e integrativa.

A subordinação econômica se conceitua pelo fato de que o emprego seria talvez a única ou a principal forma de faturamento de renda do trabalhador, de forma que este depende economicamente do seu empregador para a sua subsistência.

Já a subordinação técnica se dá no sentido de que o empregado depende de orientações técnicas de seu empregador para que possa desenvolver as suas atividades, como, por exemplo, o que produzir, a quantidade a ser feita, a qualidade do produto, entre outros.

Nesse sentido é o entendimento de Sérgio Pinto Martins:

A subordinação técnica tem o sentido de que o empregado dependeria das determinações técnicas do empregador, de como tecnicamente o trabalho deve ser desenvolvido. O empregador detém os conhecimentos técnicos e científicos da produção. Sabe quanto produzir, quando produzir, com que qualidade. Assim, estaria sob as ordens do empregador. (MARTINS, 2023, p. 100)

A denominada subordinação moral é aquela que o empregado deve cooperar para o fim econômico da empresa para a qual ele presta serviço, enquanto a subordinação social significa dizer que o empregado possui dependência em relação ao seu empregador pelo fato de não assumir os riscos da sua atividade, bem como por depender deste para lhe fornecer os instrumentos para o trabalho.

Por outro lado, a subordinação hierárquica é a posição em que o empregado se encontra dentro da empresa, na qual ele recebe ordens de seus superiores. Nesse sentido, também se dá a subordinação jurídica, a qual decorre do contrato de trabalho, em que o empregado fica sujeito às ordens do seu empregador pela força do contrato pactuado entre essas partes, assim também compreendida a subordinação subjetiva.

Na subordinação objetiva, nas palavras de Sergio Pinto Martins, “verifica-se o modo de realização dos serviços, como ocorre quando alguém trabalha para outrem. Importante é a atividade desenvolvida pelo trabalhador no contrato de trabalho.” (MARTINS, 2023, p. 101)

A subordinação estrutural se conceitua no sentido de que o empregado faz parte da estrutura da empresa, ele integra a empresa, mas não é subordinado a esta.

Assim aduz Maurício Godinho Delgado:

Estrutural é, finalmente, a subordinação que se expressa “pela inserção do trabalhador na dinâmica do tomador de seus serviços, independentemente de receber (ou não) suas ordens diretas, mas acolhendo, estruturalmente, sua dinâmica de organização e funcionamento” (28). Nesta dimensão da subordinação, não importa que o trabalhador se harmonize (ou não) aos objetivos do empreendimento, nem que receba ordens diretas das específicas chefias deste: o fundamental é que esteja estruturalmente vinculado à dinâmica operativa da atividade do tomador de serviços. (DELGADO, 2019, p. 352-353)

A subordinação direta, também denominada como imediata, ocorre com o empregador. Já a subordinação indireta ou mediata é aquela que se dá com o tomador de serviços.

Por fim, a subordinação típica é aquela inerente ao contrato de trabalho, ou seja, o empregado está subordinado a cumprir tudo aquilo que foi pactuado no contrato de trabalho firmado. Por outro lado, a subordinação atípica acontece em trabalhos como no eventual, do estagiário, no serviço voluntário, em que não há uma subordinação propriamente dita originária do contrato de trabalho.

Verifica-se, portanto, que o conceito de subordinação é muito amplo, porém sempre ressaltando a sua importância para a configuração da relação de emprego, o qual demonstra claramente a relação hierárquica e, conseqüentemente, de subordinação existente entre empregador e empregado.

3.4.5 Onerosidade

Por fim, podemos afirmar que a relação do vínculo empregatício é econômica e que gera diversos direitos e deveres entre as partes dessa relação, sendo que uma delas é a remuneração pela prestação do serviço.

Dessa forma, o elemento fático jurídico da onerosidade significa dizer que se trata de uma contraprestação que é paga pelo empregador ao empregado, em virtude dos serviços que foram prestados, constituindo mais um dos requisitos para configuração de vínculo empregatício.

Destarte, Maurício Godinho Delgado define o elemento da onerosidade como sendo:

O valor econômico da força de trabalho colocada à disposição do empregador deve corresponder uma contrapartida econômica em benefício do obreiro, consubstanciada no conjunto salarial, isto é, o complexo de verbas contraprestativas pagas pelo empregador ao empregado em virtude da relação empregatícia pactuada. O contrato de trabalho é, desse modo, um contrato bilateral, sinalagmático e oneroso, por envolver um conjunto diferenciado de prestações e contraprestações recíprocas entre as partes, economicamente mensuráveis. (DELGADO, 2017, p. 321).

Verifica-se, portanto, que o contrato de trabalho não é gratuito, mas, sim, oneroso e de caráter bilateral, uma vez que o empregado irá receber o salário referente aos serviços que foram prestados ao seu empregador.

É por esse motivo que aqueles serviços que são prestados de forma gratuita não são considerados como uma relação de emprego, como é o caso do trabalho voluntário, mas apenas como uma relação de trabalho, haja vista não preencher esse requisito da onerosidade.

Por fim, ressalta-se que o não recebimento do salário pactuado sobre a prestação de serviço por mora ou inadimplemento do empregador nessa obrigação, não descaracteriza a sua natureza onerosa, uma vez que se encontra presente a intenção onerosa no serviço realizado, ou seja, basta apenas a presença do *animus contrahendi* para se identificar a presença do requisito onerosidade na relação.

4 PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO

É importante destacar que no direito do trabalho há alguns princípios que se relacionam com o tema em questão, sendo que estes são de extrema importância para garantir segurança ao que é estabelecido no ordenamento jurídico pátrio no âmbito trabalhista.

O artigo 8º da CLT trata acerca da aplicação dos princípios no âmbito jurídico, de forma a aceitar a sua utilização quando houver omissão contratual ou da legislação sobre o assunto, vejamos:

Art. 8º - As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público. (BRASIL, 1943)

A aplicação dos princípios contribui com a solução do caso concreto, de forma a complementar as lacunas existentes no ordenamento jurídico, bem como trazendo um entendimento da realidade dos fatos.

Ainda que haja diversos princípios no âmbito trabalhista, no estudo em questão serão levantados quatro desses, uma vez que estes estão relacionados com o tema abordado, de forma a visualizar sua aplicação na relação entre as plataformas digitais e os motoristas, sendo: princípio da primazia da realidade, princípio da continuidade da relação de emprego, princípio da irrenunciabilidade de direitos e princípio da proteção.

4.1 Princípio da primazia da realidade

O princípio da primazia da realidade tem o intuito de demonstrar o que de fato ocorre no dia a dia da realização das atividades, diferentemente do que foi estabelecido no contrato de trabalho.

Tal princípio visa garantir uma proteção ao empregado, diante das alterações efetuadas em relação à prestação do serviço e ao que está determinado

no contrato, tais como: alteração do salário, alteração da função, horário da prestação de serviço, entre outros.

Maurício Godinho Delgado traz uma conceituação acerca desse princípio, estabelecendo que “no direito do trabalho, deve-se pesquisar, preferentemente, a prática concreta efetivada ao longo da prestação de serviços, independentemente da vontade eventualmente manifestada pelas partes na respectiva relação jurídica.” (DELGADO, 2019, p. 244)

No caso dos prestadores de serviços para plataforma digital, é importante se atentar a alguns aspectos dessa relação, principalmente no que tange ao quesito da subordinação, haja vista tais empresas alegarem a não existência, porém possuindo um poder controlador e fiscalizador sobre os seus motoristas.

Fica evidentemente claro que aquilo que foi pactuado entre as partes (não subordinação) não acontece, de fato, na realidade, uma vez que essas empresas possuem total controle sobre os motoristas e sua atividade.

Dessa forma, considerando o princípio da primazia da realidade, os fatos do cotidiano do empregado devem ser sobrelevados ao contrato, ou seja, irá prevalecer o que acontece na prática, em caso de conflitos.

Portanto, tal princípio é um instrumento extremamente importante no âmbito trabalhista para a solução de eventuais litígios, porém, sobreleva-se que este não deve ser utilizado unilateralmente pelo juiz na aplicação do direito. O operador jurídico deve investigar, determinar a produção de provas, de forma a analisar se, de fato, o pactuado não foi aplicado.

4.2 Princípio da continuidade da relação de emprego

O princípio da continuidade da relação de emprego traz a ideia de que os contratos de trabalho precisam ter continuidade, ou seja, a regra é que tais contratos sejam realizados por um tempo indeterminado, sendo que as exceções a esse tipo de contrato são os denominados contratos firmados por tempo determinado.

Assim é o entendimento do autor Sergio Pinto Martins:

Presume-se que o contrato de trabalho terá validade por tempo indeterminado, ou seja, haverá a continuidade da relação de emprego. A exceção à regra são os contratos por prazo determinado, inclusive o contrato de trabalho temporário. A ideia geral é a de que se deve preservar o contrato

de trabalho do trabalhador com a empresa, proibindo-se, por exemplo, uma sucessão de contratos de trabalho por prazo determinado. (MARTINS, 2023, p. 58)

É um dos princípios mais importantes no âmbito trabalhista e ele busca garantir a permanência do empregado por mais tempo em um mesmo emprego, de forma que este possa, futuramente, gozar de diversos benefícios em virtude desse longo período trabalhado, como por exemplo férias, 13º salário, aviso prévio, entre outros.

O princípio da continuidade da relação de emprego estabelece uma situação que seja mais favorável ao empregado, assim como dispõe a Súmula 212 do TST:

O ônus de provar o término do contrato de trabalho, quando negados a prestação de serviço e o despedimento, é do empregador, pois o princípio da continuidade da relação de emprego constitui presunção favorável ao empregado. (BRASIL, 2003)

Tal princípio tem a sua aplicabilidade, por exemplo, ao fato de que as empresas de aplicativos de transportes não deveriam simplesmente encerrar a qualquer momento e sem qualquer motivo as atividades realizadas pelo motorista, sem que lhe seja imposta algum ônus sobre esse encerramento.

Porém, haja vista esta relação não se encontrar regulamentada, tais motoristas não possuem proteção no emprego, estabilidade e nem sequer os direitos elencados pela legislação pátria.

Sendo assim, este é mais um princípio que assegura proteção ao empregado, visando garantir seus direitos adquiridos durante a relação de emprego.

4.3 Princípio da irrenunciabilidade de direitos

O princípio da irrenunciabilidade de direitos se fundamenta, em regra, no sentido da impossibilidade de o empregador renunciar aos seus direitos que lhe são devidos por lei.

Esse princípio garante que o empregado não seja restringido de receber os benefícios que lhe são garantidos, uma vez que tal renúncia poderia se dar por meio de imposição do empregador, ou seja, de forma unilateral imposta pelo empregador.

O autor Sérgio Pinto Martins, destaca sobre o princípio da irrenunciabilidade de direitos, afirmando que “estando o trabalhador ainda na empresa é que não se poderá falar em renúncia a direitos trabalhistas, pois poderia dar ensejo a fraudes. É possível, também, ao trabalhador transigir, fazendo concessões recíprocas, o que importa um ato bilateral.” (MARTINS, 2007, p. 64).

Sobre tal princípio, sua aplicação pode ser observada na CLT, em seu artigo 9º, o qual prescreve que “serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente consolidação.” (BRASIL, 1943)

Assim, não há o que se falar em renúncia do trabalhador aos seus direitos assegurados, sendo que tal ato só pode se dar perante o juiz do trabalho, o qual irá analisar o caso concreto, de forma a confirmar que o empregado não estará sendo forçado a assim proceder.

4.4 Princípio da proteção

O princípio da proteção, no âmbito do Direito do Trabalho, tem o intuito de proteger o empregado de possíveis abusos que podem ser cometidos por seu empregador.

Trata-se de um princípio que visa neutralizar um pouco das desigualdades que existem entre empregador e empregado, pessoas estas que se encontram em posições diferentes na relação de trabalho, sendo o trabalhador, em regra, a parte hipossuficiente.

O advogado Richard Ramos, explica que o princípio da proteção assegura ao empregado o mínimo das garantias que lhe são ofertadas por lei, uma vez que este é a parte mais vulnerável da relação trabalhista, visando a diminuição de desigualdades. (RAMOS, 2019).

Destaca-se que o princípio da proteção se ramifica em outros três subprincípios que são de extrema importância assim como ele, quais sejam: *in dubio pró operário*, aplicação da norma mais favorável ao empregado e condição mais benéfica ao empregado.

O subprincípio *in dubio pró operário* visa a interpretação da norma, sendo que em caso de incerteza em sua interpretação, deve ser aplicada a norma que seja mais favorável ao caso do empregado.

Já o subprincípio da aplicação da norma mais favorável ao empregado não traz dúvidas quanto à interpretação da norma. Nesse caso, há duas normas que podem ser aplicadas ao mesmo caso concreto e, diante disso, deve-se utilizar a norma que for mais favorável ao trabalhador.

Por fim, o subprincípio da condição mais benéfica ao empregado estabelece que em caso de situação que seja pior ao trabalhador, a mesma não deve ser aplicada, uma vez que sempre deve ser admitida a condição mais benéfica.

5 PLATAFORMAS DIGITAIS

As plataformas digitais podem ser conceituadas como um tipo de negócio que se realiza através da tecnologia, ou seja, por meio de um ambiente virtual, podendo ser utilizada para realizar atividades relacionadas a trabalho, atividades escolares e até mesmo para lazer.

Cumprir mencionar que tais plataformas vêm ganhando cada vez mais força ao longo de todo o século XXI, surgindo novos modelos e inovando no aspecto da tecnologia para, principalmente, facilitar o dia a dia de seus consumidores.

O autor Marco Gonsales diz que “as plataformas são infraestruturas de softwares e hardwares, de propriedade privada ou pública, alimentadas por dados, automatizadas e organizadas por meio de algoritmos digitais.” (GONSALES, 2020, p. 125)

Por meio dessas plataformas digitais há uma conexão entre as pessoas, seja ela uma relação bilateral ou multilateral, na qual cada indivíduo pode se conectar a outro em qualquer lugar em que se encontrar, sendo necessário apenas o uso de um *smartphone*, notebook ou outros instrumentos relacionados com a internet.

Nesse sentido, os autores Vitor Filgueiras e Ricardo Antunes dispõem “que as plataformas e os aplicativos tornariam a conexão e a comunicação entre provedores de serviços e consumidores mais fáceis e dinâmicas, constituindo mercados on-line que facilitariam os negócios para ambos.” (FILGUEIRAS; ANTUNES, 2020, p. 63).

Ressalta-se que tais plataformas são consideradas por muitos como uma economia de compartilhamento, que se dá por uma onda de novos negócios, como alugueis de imóveis por um pequeno período de tempo, a exemplo da Airbnb, viagens de carro, como é o caso da plataforma Uber, *deliverys* de produtos e até mesmo tarefas domésticas.

Dessa forma, diante da diversidade de serviços ofertados pelas diversas plataformas digitais, pode-se observar a existência de algumas formas de prestação de serviços, quais sejam: *gig economy*, *crowdsourcing* e *crowdwork*.

Gig economy é conceituado como uma forma alternativa de trabalho, trazida pelo avanço da tecnologia, que se dá por meio de aplicativos ou através de *freelancer*, em que não há a presença de vínculo empregatício.

O chamado *crowdsourcing*, é um modelo de trabalho que há solicitação do serviço por parte da empresa, sendo que este será realizado pelo trabalhador a um consumidor final e a fiscalização deste trabalho se dará através da plataforma digital, a qual recebe uma porcentagem sobre o valor do serviço prestado.

Exemplos dessa modalidade de trabalho são os serviços de transporte por meio de aplicativos, como a Uber, entregar a domicílio, denominados *delivery*, entre outros.

Assim é o entendimento de Adrián Todolí Signes:

O chamado crowdsourcing (também chamado de Crowdwork) consiste em tomar uma prestação de um serviço, tradicionalmente realizada por um trabalhador, e descentralizá-lo indefinidamente e, normalmente, envolvendo grande número de pessoas em forma de chamada ou convocatória. (SIGNES, 2017, p. 31)

Já o *crowdwork*, nas palavras de Adrián Todolí Signes “[...] se baseia na existência de uma plataforma virtual, a qual permite que empresas se conectem a um enorme número de trabalhadores e distribuam suas tarefas entre um conjunto de indivíduos sentados à frente de seu computador.” (SIGNES, 2017, p. 32)

Assim, percebe-se que há duas maneiras de prestação de serviço nos aplicativos, a do trabalho realizado de forma virtual, assim como a Airbnb e aquele realizado de forma física, como é o caso das plataformas relacionadas a transportes, como é o caso da Uber, por exemplo.

Primeiramente é importante especificar que as plataformas virtuais podem oferecer serviços a serem realizados de forma completamente virtual, a exemplo da disponibilização de casas pelo Airbnb, ou de maneira que seja necessário o trabalho físico ou mental para serem executadas as prestações de serviços, como é o caso do fornecimento de transporte pela UBER. Assim, a análise que será feita agora será restrita às plataformas que prestam serviços mediante o trabalho de pessoas, verificando-se qual o vínculo jurídico existente entre aquelas e estas. (NUNES, GONÇALVES, SOUZA, 2018, p. 81).

Portanto, verifica-se que importância das plataformas digitais, diante da evolução tecnológica que por estas proporcionadas. Entretanto, faz-se necessária uma análise acerca da regulamentação do trabalho dos prestadores de serviços dessas plataformas.

5.1 As empresas de aplicativos de transporte

O transporte por aplicativo é caracterizado como sendo um serviço digital que transporta passageiros de lugares em lugares, estando esse tipo de serviço presente no mundo todo e que a cada dia vem ganhando mais força. Além dessa modalidade, há também os aplicativos de *delivery* que visam a entrega de mercadorias aos seus consumidores, seja no ramo de alimentos, farmácia, mercado, entre outros.

Grande parte dos trabalhadores desses aplicativos entram nesse ramo visando uma renda extra ou até mesmo para estabelecer essa atividade como seu trabalho fixo, uma vez estando desempregado.

Um dos requisitos para fazer parte dessa empresa de transportes é ter o seu veículo próprio e possuir Carteira Nacional de Habilitação categoria B para fazer as corridas, além de vários outros. Atualmente, as plataformas mais populares nesse ramo de transportes são as empresas Uber, Cabify e 99.

A empresa Uber, por exemplo, é conhecida como uma das pioneiras nesse ramo, considerada como líder em lucros e em popularidade no ramo dos aplicativos de transporte, sendo assim definida por Paulo Andrade:

Nesse sentido, temos a Uber, plataforma de compartilhamento de transporte individual, que conecta motoristas e passageiros por meio de seu aplicativo em smartphones, ou seja, viabilizando uma alternativa a muitos dos grandes problemas relacionados a mobilidade em grandes centros urbanos (insegurança, serviços de transporte público de má qualidade, etc.). (ANDRADE, 2016)

Além das vantagens trazidas aos passageiros, haja vista a simplicidade de solicitar uma corrida, o aplicativo também é uma boa opção de trabalho para aqueles motoristas que possuem um estilo de vida diferente ou até mesmo para aqueles que se encontram desempregados.

Com o elevado crescimento dessas plataformas, também surgiu o debate acerca da configuração de vínculo de emprego entre esses aplicativos e seus motoristas, encontrando no ordenamento jurídico brasileiro, em especial, decisões tanto favoráveis quanto desfavoráveis sobre tal reconhecimento.

Os aplicativos de transportes, mesmo que já estejam presentes no mundo todo e, especialmente, no Brasil há alguns anos, ainda é considerado uma nova

modalidade de trabalho, uma vez que não há uma legislação pacífica quanto a essa atividade, de forma a regular a forma de trabalho dos motoristas e lhes assegurar garantias decorrentes dessa relação de trabalho.

Ocorre que, na maioria das vezes o avanço tecnológico diminui a regulamentação dos direitos desses trabalhadores perante o ordenamento jurídico, dificultando a aplicação da lei nesses casos.

As disrupções ocasionadas pelas inovações tecnológicas e organizativas vêm quebrando a conexão entre o Direito do Trabalho e trabalhadores que vendem sua força de trabalho via plataformas digitais. Visualizam-se trabalhadores que vivenciam a condição econômica de assalariamento e experimentam uma dimensão de liberdade para decidir quando e quanto tempo trabalhar. Pelo olhar tradicional da lente fordista e sua concepção clássica de subordinação jurídica, é difícil aplicar a tais trabalhadores o regime legal trabalhista por esses descompassos. (OLIVEIRA, 2020, p. 61)

Pode-se dizer que os aplicativos de transportes trouxeram ao mundo grandes vantagens, vários benefícios, porém com eles também vieram a problemática da configuração da relação de emprego e das garantias que não são dadas as profissionais que atuam nesse ramo.

5.2 O fenômeno da “uberização”

O fenômeno da uberização é uma nova modalidade de trabalho que surgiu com o avanço da tecnologia e manifesta-se como uma ideia para facilitar a vida de quem os utiliza, através de um aplicativo de celular que possui as características necessárias para se solicitar um determinado serviço com um simples toque.

É uma forma de trabalho mais simples, mais flexível, que requer apenas a utilização de um smartphone.

O autor Ricardo Antunes define a uberização como sendo “um processo no qual as relações de trabalho são crescentemente individualizadas e invisibilizadas, assumindo, assim, a aparência de “prestação de serviços” e obliterando as relações de assalariamento e de exploração do trabalho.” (ANTUNES, 2020, p. 11).

Em relação aos motoristas de aplicativo, esses não possuem qualquer vínculo empregatício com a empresa para a qual presta o serviço, sendo este o único e exclusivo responsável por arcar com todas as despesas provenientes do seu objeto

de trabalho, qual seja, o seu automóvel. O próprio motorista deve arcar com o pagamento do seguro do veículo, combustível, manutenções necessárias, etc.

Entretanto, ainda que não haja nenhuma regulamentação sobre a relação entre os aplicativos e os motoristas e mesmo sendo este último o único responsável por todos os gastos com o veículo de trabalho, a empresa recebe determinada porcentagem sobre o serviço realizado por todos aqueles milhares de motoristas que estão vinculados a sua plataforma.

O que torna esses aplicativos de transportes atrativos, como por exemplo a Uber, são as propostas de remuneração mediante um serviço prestado com independência. Porém, na realidade isso não acontece conforme anunciado, assim destacando Tom Slee:

Desde que a Uber fez seu anúncio sobre a remuneração de US90 mil, isso ficou menos e menos plausível. Jornalistas que saíram às ruas na tentativa de encontrar motoristas com toda essa renda classificaram seus esforços como a busca pelo unicórnio da Uber. E acabaram de mãos vazias. A companhia nunca deu retorno a seus pedidos por dados mais completos, nem contemplou perguntas sobre as despesas que tinham de ser bancadas pelos motoristas. O ano de 2014 assistiu a motoristas de Uber protestando contra baixas remunerações em Seattle, em abril e em agosto; em San Francisco, em maio e em outubro; em Los Angeles, em setembro; em Nova York, em setembro e em outubro; e em Londres, em outubro: um acontecimento inesperado, se eles estavam de fato ganhando tanto quanto a companhia sugeriu. (SLEE, 2017, p. 114)

Sendo assim, o motorista fica à espera de um chamado através do aplicativo de celular e quando solicitado realiza o serviço de transporte e, só assim, irá receber parte do dinheiro que é proveniente exclusivamente daquele serviço que foi realizado, sendo que uma determinada porcentagem fica para a empresa, conforme estabelecido em seus termos de atuação. Ou seja, caso não venha a receber nenhum chamado, também não receberá nenhum valor.

Trata-se de uma modalidade de trabalho ininterrupta, sem jornada de trabalho determinada, sem tempo certo para intervalo, estando o motorista totalmente subordinado ao aplicativo e ao chamado de seus clientes - que pode se dar a qualquer momento do dia - uma vez que para ter o dinheiro em mãos é preciso realizar as corridas.

Nesse sentido, é o entendimento de Ludmila Costhek Abílio:

[...] A ausência de qualquer garantia ou obrigação por parte das empresas quanto à remuneração e à carga de trabalho oferecida vem obrigando o trabalhador a exercer jornadas extensas, a abolir dias de descanso, além de ter de aderir a mais de uma empresa-aplicativo para poder garantir sua remuneração – ao passo que o poder de definir o valor da remuneração, a distribuição do trabalho, as regras e critérios de distribuição e remuneração é de total propriedade das empresas. (ABILIO, 2020, p. 116).

Diante disso, o fenômeno da uberização se torna um trabalho exaustivo, com ritmo intenso e, principalmente, sem qualquer garantia. As maiores vantagens provenientes desse trabalho são para as empresas dos aplicativos de transportes, que lucram sobre o serviço realizado por seus motoristas sem precisar arcar com qualquer salário ou verba trabalhista em relação a eles.

Portanto, trata-se de uma modalidade de trabalho muito importante no que tange o desenvolvimento tecnológico, haja vista a facilidade para o trabalhador e para o consumidor, entretanto carecendo, ainda, de uma regulamentação jurídica para amparar os direitos dos motoristas vinculados.

5.3 Discursos e políticas de atuação

As plataformas digitais vêm ganhando cada vez mais força com o passar dos anos e isso se dá devido aos discursos apresentados por essas empresas, com o intuito de convencer os seus consumidores sobre as vantagens de sua utilização.

Tais empresas se escondem atrás de um discurso de economia colaborativa de compartilhamento, trazendo à baila diversos benefícios aos consumidores, porém toda essa estrutura se dá visando o seu próprio benefício financeiro. Assim, seus discursos giram em torno de questões relacionadas à sustentabilidade, igualdade, compartilhamento, independência, entre outros, porém sempre visando o seu próprio lucro

Conforme explica Tom Slee “Sob a retórica do compartilhamento escondem-se a acumulação de fortunas impressionantes, a erosão de muitas comunidades, a precarização do trabalho e o consumismo.” (SLEE, 2017, p. 15)

O discurso mencionado por essas plataformas é de que os trabalhadores prestadores de serviços são autônomos, independentes e que não possuem subordinação, mesmo estando vinculados com a plataforma.

Em vez de utilizarem o termo empregado, essas plataformas se utilizam da expressão colaborador, a fim de empregar a ideia de trabalhador autônomo e

independente, visando se eximir de eventuais obrigações oriundas da relação de emprego e afrouxar a ideia de subordinação.

Visando a sua aceitação, as plataformas digitais pregam a economia e a independência financeira, mediante várias promessas. A economia em face do valor mais baixo dos seus produtos e a independência daquele que opta por ser um colaborador, alegando que estes terão um grande retorno financeiro trabalhando de forma autônoma.

Nesse sentido, Tom Slee preconiza que:

A Economia do Compartilhamento promete ajudar prioritariamente indivíduos vulneráveis a tomar controle de suas vidas tornando-os microempresários. [...] A Economia de Compartilhamento também promete ser uma alternativa sustentável para o comércio de grande circulação, ajudando-nos a fazer um uso melhor de recursos subutilizados. [...] (SLEE, 2017, p. 22-23)

A verdade, é que a realidade enfrentada pelos trabalhadores dessas plataformas digitais é totalmente contrária de seus discursos de economia de compartilhamento, tendo em vista que nessa relação os lucros deveriam ser somente para seus usuários ao se utilizarem de serviços com custo benefício menor e não para a empresa que ganha muito sobre esses serviços, enfatizando o capitalismo.

Verifica-se, portanto, que as plataformas digitais não se tratam de uma economia de compartilhamento, ainda que tenham se inserido no mercado trazendo essa ideia.

Por outro lado, acerca das políticas de atuação, os aplicativos de transporte possuem normas que devem ser respeitadas pelos trabalhadores.

Como por exemplo, a empresa Uber exige que para ingressar como motorista nesse aplicativo deve ser realizado um cadastro através de seu site oficial, devendo o motorista, neste ato, apresentar sua Carteira Nacional de Habilitação (CNH) com a observação “exerce atividade remunerada”, obrigatoriamente.

Feita uma análise do histórico do motorista, juntamente com a sua CNH apresentada e, sendo aprovado, lhe é solicitado o Certificado de Registro e Licenciamento de Veículo (CRLV) do veículo que será utilizado nessa atividade.

Posteriormente, é criado um usuário e senha para o motorista se conectar no aplicativo e realizar suas corridas por meio do chamado do passageiro, os quais são pessoais e intransferíveis, de inteira responsabilidade do motorista que foi cadastrado, sendo proibido o compartilhamento de contas.

Os termos e condições da Uber não permitem o compartilhamento das contas dos motoristas parceiros. O uso da sua conta por outro motorista se constitui como um sério problema de segurança. Se soubermos que um motorista não corresponde ao perfil do motorista parceiro exibido pelo aplicativo do passageiro, a conta será suspensa imediatamente e ficará pendente para investigação. (UBER, 2023, n.p).

Já a plataforma da 99, em um dos seus pontos do termo de atuação, estabelece sobre a taxa de desempenho do motorista, a qual é utilizada para lhe fiscalizar e fazer a sua avaliação.

Trata-se da porcentagem de corridas concluídas em comparação com a quantidade de corridas aceitas pelo motorista durante um determinado período, sendo que a 99 exige de seus motoristas que estes mantenham um bom desempenho no que tange a quantidade de corridas realizadas.

Por fim, acerca do valor recebido pela plataforma digital, sabemos que esta possui alta participação e muito lucro sobre as corridas realizadas pelos seus motoristas parceiros. A empresa de transporte Cabify, por exemplo, nos termos de sua política de atuação, determina que ficará com 25% (vinte e cinco por cento) do valor da corrida, enquanto os demais 75% (setenta e cinco por cento) são repassados ao motorista.

6 A (IM) POSSIBILIDADE DE RECONHECIMENTO DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO ENTRE OS APLICATIVOS DE TRANSPORTE E OS MOTORISTAS

A doutrina e a jurisprudência discutem sobre a (im) possibilidade da configuração de vínculo empregatício entre os aplicativos de transporte de passageiros e os motoristas dessas plataformas virtuais, ou seja, se estes motoristas se enquadram como sendo trabalhadores autônomos ou como empregados dessa empresa.

Tal assunto ainda não se encontra pacificado no ordenamento jurídico brasileiro, havendo diversos posicionamentos e decisões divergentes quanto à atividade desempenhada, não sendo possível definir, ao certo, a classificação desses motoristas perante as plataformas digitais.

Grande parte da doutrina e das jurisprudências acredita haver uma evidente relação de subordinação dos motoristas em face das plataformas por preencherem todos os requisitos caracterizadores da relação de emprego de acordo com a CLT.

Entretanto, por outro lado, muitos afirmam não existir tão relação, uma vez que os motoristas não preenchem vários requisitos, como, por exemplo, o cumprimento de uma jornada de trabalho estabelecida pelo empregador, o que descaracterizaria a não eventualidade e subordinação, requisitos essenciais para o reconhecimento de vínculo de emprego.

6.1 A fundamentação utilizada para o reconhecimento de vínculo empregatício

Assim como explanado anteriormente, acerca da problemática do reconhecimento ou não de vínculo empregatício, há diversos posicionamentos divergentes.

Para aqueles que são favoráveis ao reconhecimento do vínculo empregatício, eles frisam que os motoristas cumprem todos os requisitos para configuração de vínculo empregatício estabelecidos na CLT, quais sejam: subordinação, onerosidade, habitualidade, pessoalidade e serviço prestado por pessoa física.

Sobre tal discussão, o desembargador José Eduardo de Resende Chaves Júnior, entende que há fundamentos que demonstram a existência de vínculo empregatício entre o Uber e o motorista.

1. Direção do Trabalho: É o Uber quem define exaustivamente o modo de produção: a) define o preço do serviço; b) define padrão de atendimento; c) define a forma de pagamento; d) define e recebe o pagamento; e) paga o motorista; f) centraliza o acionamento do colaborador para prestar o serviço.
2. Sistema Disciplinar do Uber: Aplica as penalidades aos trabalhadores que infringirem suas normas de serviço. Por exemplo, se o motorista pegar um passageiro na rua, sem ser acionado pelo aplicativo. Estão sujeitos também a penalidade, os motoristas mal avaliados pelos usuários do serviço. (JUNIOR, 2016, n.p).

Nesse mesmo sentido, a 3ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho (TST), por maioria de votos, por meio do relator Maurício Godinho Delgado, reconheceu a existência do vínculo empregatício entre Uber e motorista, uma vez que restou comprovado que o serviço foi prestado mediante remuneração, subordinação e de forma não eventual, sendo atendidos os requisitos hábeis à verificação da existência de relação de trabalho. (BRASIL, 2022).

Da ementa da decisão supracitada, é possível extrair a fundamentação utilizada para o reconhecimento do vínculo de emprego, a começar pelos requisitos pessoa física e onerosidade, os quais se tornam incontroverso pelo fato de que o veículo deve ser dirigido por uma pessoa e pelo fato de a empresa repassar ao motorista parte do valor pago pela corrida.

Em segundo lugar, manifestou o relator Maurício Godinho Delgado pela presença de pessoalidade, haja vista a necessidade do motorista de realizar um cadastro junto à plataforma, fornecendo dados pessoais.

Sobre a não eventualidade, o relator menciona que “[...] o labor do Reclamante estava inserido na dinâmica intrínseca da atividade econômica da Reclamada e inexistia qualquer traço de transitoriedade na prestação do serviço.” (BRASIL, 2022)

E, por fim, a subordinação se caracteriza diante das inúmeras regras, imposições e dura fiscalização realizada pela plataforma aos seus motoristas.

Dessa forma, nos termos das decisões apresentadas, nota-se que foram preenchidos os requisitos estabelecidos na CLT, razão pela qual tais decisões, além de diversas outras semelhantes, decidiram pela procedência do reconhecimento de

vínculo empregatício entre os aplicativos de transporte e seus motoristas, garantindo direitos a esses trabalhadores.

6.2 A fundamentação utilizada para o não reconhecimento de vínculo empregatício

Assim como há diversos posicionamentos favoráveis ao reconhecimento do vínculo empregatício entre os aplicativos de transporte e os motoristas, é importante destacar que também há vários outros entendimentos e decisões que não reconhecem a caracterização de tal vínculo entre as partes.

Muitos doutrinadores possuem entendimento no sentido de que os motoristas não preenchem os requisitos caracterizadores da relação de emprego com as empresas de aplicativos de transporte, sustentando, por exemplo, que os motoristas possuem total liberdade de atuação em relação a jornada de trabalho, sendo livres para decidir o horário de trabalho, não havendo promessa de pagamento de salário pela empresa, entre outros.

O principal ponto mencionado por esses que não reconhecem o vínculo é em relação à subordinação. Manifestam que se tratam de trabalhadores autônomos e independentes, não existindo uma relação jurídica de subordinação entre os motoristas e as plataformas digitais.

Além disso, fundamentam o seu pensamento no sentido de não haver a presença da não eventualidade por parte dos motoristas, uma vez que eles podem estar vinculados a vários outros aplicativos de diferentes empresas, além de caber a estes a decisão de aceitar ou não as solicitações dos consumidores.

O Ministro Breno Medeiros do TST, em uma de suas decisões sobre o assunto, aduz que o trabalhador possui ampla liberdade para escolher a sua rotina de trabalho, o local, bem como a quantidade de pessoas que deseja atender, não se configurando, portanto, o requisito básico da subordinação. (MEDEIROS, 2021)

Nessa mesma linha de pensamento, o Juiz Marcos Vinícius Barroso proferiu sentença em ação trabalhista, processo número 0010497-38.2017.5.03.0012, negando o pedido de reconhecimento da relação de emprego formulado por um motorista trabalhador, ora autor da ação, em face da empresa Uber, fundamentando sua decisão da seguinte forma:

Identifiquei na instrução que, na regra de negócio do reclamado, não existe promessa alguma de pagamento, nem expectativa de ganho. Na verdade, o Uber é uma plataforma de tecnologia da informação, que linchando passageiros e motoristas, estabelece formas de calcular o quanto o passageiro pagará pela corrida (tal qual acontece com os taxímetros), as formas de pagamentos que poderão ser utilizadas (dinheiro, cartão, bônus, etc.), coletando do passageiro a quantia e repassando ao motorista a parte que lhe é devida, após retenção pelo uso da solução de TI. (BARROSO, 2017, p. 07).

Percebe-se que tal decisão, assim como várias outras, baseia sua fundamentação na questão de não haver promessa de pagamento por parte da Uber, mencionando que esta empresa apenas retém uma certa porcentagem do valor da corrida feita pelo motorista por ter este se utilizado do seu sistema, o que se entende as demais plataformas digitais que atuam no ramo de transporte de passageiros.

Portanto, verifica-se que esta decisão vai totalmente de encontro com as decisões favoráveis aos pedidos de reconhecimento de vínculo, percebendo-se que não há qualquer pacificação quanto ao tema, fundamentando a não configuração da relação de emprego no não preenchimento dos requisitos necessários para tanto.

6.3 Exame jurisprudencial perante os Tribunais brasileiros

Considerando que ainda não há uma regulamentação jurídica pacífica acerca do reconhecimento de vínculo empregatício entre os aplicativos de transporte e os motoristas, esses trabalhadores buscam o Poder Judiciário visando solucionar esse impasse, o que torna a jurisprudência muito importante no caso em questão.

Ocorre que, nos tribunais brasileiros, assim como na doutrina, a problemática do reconhecimento ou não da existência de vínculo empregatício entre os aplicativos de transporte e seus motoristas ainda não se encontra pacificada, sendo que as decisões divergem em cada Tribunal e suas respectivas Turmas.

Dessa forma, ao formular um pedido de reconhecimento de vínculo empregatício, um motorista não possui qualquer certeza quanto a procedência ou improcedência do seu pedido, uma vez que cada Turma possui um entendimento sobre a matéria.

Os Tribunais brasileiros já afastaram, em várias decisões, a existência desse vínculo de emprego por entender não se encontrar caracterizado a prestação

de serviço por meio de subordinação do motorista à empresa, concluindo que eles exerciam sua atividade com autonomia própria.

Nesse sentido, é a jurisprudência da 5ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho:

AGRAVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. VÍNCULO DE EMPREGO. MOTORISTA DE APLICATIVO. UBER. AUSÊNCIA DE SUBORDINAÇÃO. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA. Conforme já exposto na decisão agravada, os elementos constantes dos autos revelam a inexistência do vínculo empregatício, tendo em vista a autonomia no desempenho das atividades do autor, a descaracterizar a subordinação. Isso porque é fato indubitável que o reclamante aderiu aos serviços de intermediação digital prestados pela reclamada, utilizando-se de aplicativo que oferece interface entre motoristas previamente cadastrados e usuários dos serviços. E, relativamente aos termos e condições relacionados aos referidos serviços, esta Corte, ao julgar processos envolvendo motoristas de aplicativo, ressaltou que o motorista percebe uma reserva do equivalente a 75% a 80% do valor pago pelo usuário. O referido percentual revela-se superior ao que esta Corte vem admitindo como bastante à caracterização da relação de parceria entre os envolvidos, uma vez que o rateio do valor do serviço em alto percentual a uma das partes evidencia vantagem remuneratória não condizente com o liame de emprego. Precedentes. Ante a improcedência do recurso, aplica-se à parte agravante a multa prevista no art. 1.021, § 4º, do CPC. Agravo não provido, com imposição de multa. (TST - Ag: 10011607320185020473, Relator: Breno Medeiros, Data de Julgamento: 04/08/2021, 5ª Turma, Data de Publicação: 20/08/2021). (BRASIL, 2021)

Também, nessa mesma linha de raciocínio, é a decisão proferida pela 13ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região – TRT2:

VÍNCULO DE EMPREGO. MOTORISTA. UBER. AUSÊNCIA DE SUBORDINAÇÃO E DE "ALIENIDADE". As circunstâncias da prestação de serviço são incompatíveis com o elemento subordinação e da chamada "alienidade", característica intrínseca ao trabalho produtivo no sistema capitalista. O motorista efetua o pagamento da taxa de uso da plataforma em favor da Uber. As políticas e regras da empresa não decorrem de poder hierárquico, mas são meros fatores de uniformização e segurança para os usuários, sendo que os clientes também estão sujeitos a elas. Não havia controle sobre a jornada de trabalho nem aplicação de penalidades em função do tempo de inatividade, e o reclamante detinha ampla liberdade para aceitar ou cancelar corridas e estabelecer seus horários de trabalho, bem como admitiu que escolheu o veículo para locação sem nenhuma interferência ou indicação da Uber. Ausente o elemento subordinação, seja ela econômica, técnica, social, moral ou jurídica, não há que se falar em relação de trabalho qualificada. (TRT-2 10000805320215020252 SP, Relator: RUI CESAR PUBLIO BORGES CORREA, 13ª Turma - Cadeira 3, Data de Publicação: 24/03/2022). (SÃO PAULO, 2022)

Por outro lado, há Tribunais que proferiram decisões no sentido de reconhecimento da existência de vínculo empregatício, haja vista se encontrarem presentes os requisitos caracterizadores da relação de emprego entre as partes, especialmente no que tange à subordinação.

Assim, é o entendimento da 2ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região – TRT1:

RECURSO ORDINÁRIO. VÍNCULO DE EMPREGO CONFIGURADO. MOTORISTA DE UBER. O avanço tecnológico ocorrido nas últimas décadas fez surgir novas relações de trabalho, como o labor desenvolvido por meio de plataformas digitais. O antigo conceito de subordinação jurídica cedeu espaço a um novo modelo de subordinação, denominada de subordinação algorítmica. As plataformas digitais atuam por meio de programas, os quais são compostos por sequências de algoritmos, que são um conjunto de instruções bem definidas, de raciocínios e operações, que servem para resolver problemas semelhantes ou descrever como se deve executar uma determinada tarefa. Na relação mantida entre as partes, a tecnologia, por meio da qual a prestação de serviços é executada, é integralmente detida e controlada pela UBER, e a comunicação direta entre o motorista e o cliente é mínima. Tudo é traçado e definido pela empresa ré, razão pela qual o controle da mão de obra decorrente dos algoritmos da plataforma eletrônica é até mais eficaz do que a subordinação tradicional. O motorista não pode estipular o valor da corrida, nem o modo que o serviço será pago, tampouco pode escolher o cliente que deseja livremente. É possível que o motorista recuse algumas corridas, mas, ele sofre punição no caso de este número ser considerado elevado pela UBER. Os elementos dos autos confirmam a presença dos requisitos caracterizadores do vínculo empregatício, previsto no art. 3º da CLT, notadamente a subordinação algorítmica, eis que a reclamada administra uma empresa que tem como objeto o transporte de pessoas - e não mera interligação entre usuários do serviço e os motoristas cadastrados no aplicativo - e que o reclamante lhe prestou serviços como motorista do aplicativo digital. (TRT-1 - ROT: 01009842020195010051 RJ, Relator: MARIA DAS GRACAS CABRAL VIEGAS PARANHOS, Data de Julgamento: 04/05/2022, Segunda Turma, Data de Publicação: 25/05/2022). (RIO DE JANEIRO, 2022)

Ainda, a 8ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região – TRT3, também fundamentou sua decisão com base no reconhecimento da existência do vínculo entre as partes:

RELAÇÃO DE EMPREGO. RECONHECIMENTO DE VÍNCULO. TRABALHADOR AUTÔNOMO. MOTORISTA DE APLICATIVO. Na linha de compreensão firmada pelo grupo de estudos "GE Uber" instituído pelo Ministério Público do Trabalho, "na análise da existência da subordinação, deve ser dada ênfase não na tradicional forma de subordinação, na sua dimensão de ordens diretas, mas a verificação da existência de meios telemáticos de comando, controle e supervisão, conforme o parágrafo único do art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho; (...) em respeito à vedação do retrocesso social, conclui-se este estudo afirmando-se que as novas relações que vêm ocorrendo através das empresas de intermediação por

aplicativos, apesar de peculiares, atraem a plena aplicabilidade das normas de proteção ao trabalho subordinado, autorizando o reconhecimento de vínculos empregatícios entre os trabalhadores e as empresas intermediadoras". Nestes casos é inequívoco que a empresa atua como verdadeira fornecedora de serviço de transporte e é responsável pela eleição dos condutores (motoristas), sendo que a inexistência de exclusividade, por si só, não obsta o reconhecimento da relação empregatícia. Uma vez incontroversa a prestação de serviços habituais e a integração do reclamante na dinâmica produtiva da ré, caracterizando o que a doutrina moderna denomina de subordinação estrutural, impõe-se conferir ao apelo provimento para declarar a existência de vínculo empregatício com a reclamada, na função de motorista. (TRT-3 - RO: 00100333320215030025 MG 0010033-33.2021.5.03.0025, Relator: Sérgio Oliveira de Alencar, Data de Julgamento: 26/02/2022, Oitava Turma, Data de Publicação: 03/03/2022.). (MINAS GERAIS, 2022)

Tal discussão também se encontra presente no Tribunal Superior do Trabalho. A 3ª Turma do TST, foi a primeira a reconhecer a existência do vínculo de emprego entre a plataforma digital e o motorista, sendo que para a maioria do colegiado encontram-se presentes, no caso, os elementos caracterizadores da relação de emprego, conforme demonstrado pela decisão anexa.

Entretanto, contrária a essa decisão, a 4ª Turma do TST rejeitou o recurso de um motorista que demandava buscando o reconhecimento do vínculo empregatício, fundamentando-se no fato de não se encontrarem presentes nenhum dos requisitos essenciais, especialmente no que tange à subordinação jurídica.

Nesse sentido se deu a decisão da 4ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho:

RECURSO DE REVISTA OBREIRO - VÍNCULO DE EMPREGO ENTRE O MOTORISTA DE APLICATIVO E A EMPRESA PROVEDORA DA PLATAFORMA DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO (UBER) - IMPOSSIBILIDADE DE RECONHECIMENTO DIANTE DA AUSÊNCIA DE SUBORDINAÇÃO JURÍDICA - TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA - RECURSO DESPROVIDO. 1. Avulta a transcendência jurídica da causa (CLT, art. 896-A, § 1º, IV), na medida em que o pleito de reconhecimento do vínculo de emprego envolvendo os recentes modelos de contratação firmados entre motoristas de aplicativo e empresas provedoras de plataformas de tecnologia por eles utilizadas ainda é nova no âmbito desta Corte, demandando a interpretação da legislação trabalhista em torno da questão. 2. Ademais, deixa-se de aplicar o óbice previsto na Súmula 126 desta Corte, uma vez que os atuais modelos de contratação firmados entre as empresas detentoras da plataforma de tecnologia (Uber) e os motoristas que delas se utilizam são de conhecimento público e notório (art. 374, I, do CPC) e consona com o quadro fático delineado pelo Regional. 3. Em relação às novas formas de trabalho e à incorporação de tecnologias digitais no trato das relações interpessoais - que estão provocando uma transformação profunda no Direito do Trabalho, mas carentes ainda de regulamentação legislativa específica - deve o Estado-Juiz, atento a essas mudanças, distinguir os novos formatos de trabalho daqueles em que se está diante de uma típica

fraude à relação de emprego, de modo a não frear o desenvolvimento socioeconômico do país no afã de aplicar regras protetivas do direito laboral a toda e qualquer forma de trabalho. 4. Nesse contexto, analisando, à luz dos arts. 2º e 3º da CLT, a relação existente entre a Uber e os motoristas que se utilizam desse aplicativo para obterem clientes dos seus serviços de transporte, tem-se que: a) quanto à habitualidade, inexistente a obrigação de uma frequência predeterminada ou mínima de labor pelo motorista para o uso do aplicativo, estando a cargo do profissional definir os dias e a constância em que irá trabalhar; b) quanto à subordinação jurídica, a par da ampla autonomia do motorista em escolher os dias, horários e forma de labor, podendo desligar o aplicativo a qualquer momento e pelo tempo que entender necessário, sem nenhuma vinculação a metas determinadas pela Uber ou sanções decorrentes de suas escolhas, a necessidade de observância de cláusulas contratuais (v.g., valores a serem cobrados, código de conduta, instruções de comportamento, avaliação do motorista pelos clientes), com as correspondentes sanções no caso de descumprimento (para que se preserve a confiabilidade e a manutenção do aplicativo no mercado concorrencial), não significa que haja ingerência no modo de trabalho prestado pelo motorista, reforçando a convicção quanto ao trabalho autônomo a inclusão da categoria de motorista de aplicativo independente, como o motorista da Uber, no rol de atividades permitidas para inscrição como Microempreendedor Individual - MEI, nos termos da Resolução 148/2019 do Comitê Gestor do Simples Nacional; c) quanto à remuneração, o caráter autônomo da prestação de serviços se caracteriza por arcar, o motorista, com os custos da prestação do serviço (manutenção do carro, combustível, IPVA), caber a ele a responsabilidade por eventuais sinistros, multas, atos ilícitos ocorridos, dentre outros (ainda que a empresa provedora da plataforma possa vir a ser responsabilizada solidariamente em alguns casos), além de os percentuais fixados pela Uber, de cota parte do motorista, entre 75% e 80% do preço pago pelo usuário, serem superiores ao que este Tribunal vem admitindo como suficientes a caracterizar a relação de parceria entre os envolvidos. 5. Já quanto à alegada subordinação estrutural, não cabe ao Poder Judiciário ampliar conceitos jurídicos a fim de reconhecer o vínculo empregatício de profissionais que atuam em novas formas de trabalho, emergentes da dinâmica do mercado concorrencial atual e, principalmente, de desenvolvimentos tecnológicos, nas situações em que não se constata nenhuma fraude, como é o caso das empresas provedoras de aplicativos de tecnologia, que têm como finalidade conectar quem necessita da condução com o motorista credenciado, sendo o serviço prestado de motorista, em si, competência do profissional e apenas uma consequência inerente ao que propõe o dispositivo. 6. Assim sendo, não merece reforma o acórdão regional que não reconheceu o vínculo de emprego pleiteado na presente reclamação, sob o fundamento de ausência de subordinação jurídica entre o motorista e a empresa provedora do aplicativo Uber. Recurso de revista desprovido. (TST - RR: 105555420195030179, Relator: Ives Gandra Martins Filho, Data de Julgamento: 02/03/2021, 4ª Turma, Data de Publicação: 05/03/2021). (BRASIL, 2021)

Dessa forma, podemos verificar que não há qualquer pacificação quanto à matéria do tema em questão perante os Tribunais do país, podendo se encontrar decisões divergentes, inclusive, perante as Turmas de um mesmo Tribunal.

6.4 O enquadramento jurídico consonante com o ordenamento jurídico vigente

Apesar de se encontrar no ordenamento jurídico brasileiro muitos posicionamentos contrários ao reconhecimento do vínculo empregatício entre os aplicativos de transporte de passageiros e seus motoristas vinculados à plataforma, também há diversos posicionamentos favoráveis a este reconhecimento.

É importante ressaltar que as plataformas digitais que atuam no ramo de transporte de passageiros exigem dos motoristas uma série de medidas para fazer parte do aplicativo como motorista profissional, como forma de controlar esses trabalhadores, bem como autos de infração, análise de existência de processos judiciais, entrevistas realizadas, escolhendo quem pode trabalhar dentro da sua plataforma.

Além disso, verifica-se que os motoristas cumprem todos os requisitos elencados no art. 3º da CLT, de forma a configurar uma relação de emprego entre as partes, sendo esta a principal fundamentação daqueles doutrinadores que reconhecem a existência de vínculo empregatício.

Verifica-se que o preenchimento do requisito da prestação de serviço por pessoa física encontra-se cumprido, haja vista que a realização das corridas feitas pelo aplicativos se dão por um motorista, que fica aguardando um chamado para atender o consumidor.

No tocante à personalidade, é possível verificar o preenchimento desse requisito pelo motorista trabalhador logo no momento de sua contratação, haja vista que este precisa atender alguns requisitos solicitados pela plataforma, lhe fornecendo algumas informações pessoais, para que seja feita uma análise e, posteriormente, ser autorizado o seu vínculo com o aplicativo para a prestação do serviço de transporte de passageiros.

Nesse prévio cadastro realizado pelo motorista, a plataforma digital deixa especificado que o serviço deve ser prestado somente por aquele que está sendo cadastro, não sendo permitido que sejam repassadas as informações de acesso ao aplicativo a um terceiro não vinculado, o que caracteriza a personalidade.

Não há incontroversas acerca do requisito da onerosidade, uma vez que resta claro que a plataforma digital repassa aos seus motoristas uma parte do valor pago pelo serviço prestado ao consumidor do serviço.

Quanto ao elemento fático jurídico da não eventualidade, conforme já mencionado, este possui várias correntes, com o intuito de se estabelecer o que seria um trabalho eventual. Com relação aos motoristas das plataformas virtuais, cabe

mencionar a aplicação da teoria dos fins do empreendimento, a qual determina que não eventual é aquele trabalhador chamado para realizar o serviço para o qual foi contratado, ou seja, o motorista é chamado para prestar a atividade normal da plataforma a qual está vinculado, verificando-se, assim, a presença desse requisito.

Por fim, no que tange ao requisito da subordinação, este possui diversos debates quanto à sua caracterização ou não. Tais discussões se dão pelo fato de que as plataformas digitais trazem um discurso de independência e autonomia dos motoristas, o nomeando como trabalhador autônomo, visando descaracterizar a subordinação e se esquivar de eventuais obrigações.

Entretanto, verifica-se a presença da subordinação nessa relação entre as plataformas digitais e os motoristas, uma vez que os motoristas não possuem autonomia plena para realizar os serviços, conforme é divulgado por essas empresas. Eles devem aceitar as cláusulas contratuais apresentadas pela plataforma no momento do seu cadastro sem poder discuti-las, sob pena de não poder se vincular.

Maurício Godinho Delgado é um dos autores que elenca as características relacionadas ao vínculo empregatício:

[...] para a relação empregatícia ser configurada é necessária a conjugação de elementos imprescindíveis, os chamados elementos fático-jurídicos. Elenca-os em cinco: a) prestação de trabalho por pessoa física a um tomador qualquer; b) a pessoalidade pelo trabalhador; c) a não-eventualidade; d) a subordinação ao tomador dos serviços; e) a onerosidade. Esta configuração foi estabelecida na legislação trabalhista através do artigo 3º da CLT, que dispõe: Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviço de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário. (DELGADO, 2017, p. 314)

O que as plataformas digitais buscam, com sua ideia de liberdade e flexibilidade, é mascarar uma relação de emprego existente para se eximir das obrigações decorrentes dessa relação perante os seus motoristas vinculados, para não ter que arcar com verbas trabalhistas, previdenciárias, entre outros.

Nesse sentido, assim dispõe os autores Vitor Filgueiras e Ricardo Antunes:

A ideia de liberdade e flexibilidade (trabalhar quando e onde quiser) propagada pelas empresas constitui, na verdade, a transferência deliberada de riscos para aumentar o controle sobre os/as trabalhadores/as, pois essa liberdade significa ausência de salário garantido e incremento de custos fixos, que se convertem em responsabilidade dos/as trabalhadores/as. (FILGUEIRAS; ANTUNES, 2020, p. 66)

O controle por parte das plataformas e a subordinação do motorista em relação a elas é evidente, uma vez que este precisa seguir corretamente todas as regras estabelecidas pela empresa.

Assim, é acertada a decisão proferida pela 1ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região – TRT3, no sentido de reconhecimento do vínculo, demonstrando a conexão entre os requisitos explícitos no art. 3º da CLT e a atividade desempenhada pelo motorista, vejamos:

UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA. VÍNCULO DE EMPREGO. PRESENÇA DOS ELEMENTOS INDISPENSÁVEIS PARA CARACTERIZAÇÃO. SUBORDINAÇÃO POR ALGORITMOS. A presença concomitante dos elementos personalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação jurídica implica o reconhecimento do vínculo de emprego entre a Uber e o motorista. A ré mantém vínculo personalíssimo com cada motorista que contrata por meio da plataforma digital disponibilizada para tal fim. A onerosidade também se apresenta evidente, na medida em que a própria empresa, por meio de seu software, é quem determina o preço da corrida contratada, repassando ao motorista os valores devidos pelo serviço prestado. A não-eventualidade decorre da fixação jurídica do trabalhador perante a tomadora, com continuidade na prestação de serviços, o qual, por sua vez, é essencial ao desenvolvimento da atividade econômica da ré, que, ao fim, atua como verdadeira fornecedora dos serviços de transporte. Inegável, ainda, a presença da subordinação, ante a incontestável ingerência no modo da prestação de serviços e da inserção do trabalhador na dinâmica da organização, com prestação de serviço indispensável aos fins da atividade empresarial: o transporte de passageiros. Ainda que existam elementos de autonomia na relação havida entre as partes, eles não afastam a configuração da relação de emprego, porquanto presente a subordinação algorítmica (a substituição do controle pessoal por formas automatizadas ou por meio de algoritmos, também conhecido como trabalho por comandos, ou por objetivos, ou por programação). Por meio da subordinação algorítmica, o motorista é submetido a constante fiscalização dos parâmetros previamente traçados na programação, estabelecidos de forma unilateral pela Uber, que, dessa forma, exerce seu poder diretivo e disciplinar. Embora se reconheçam peculiaridades na dinâmica de funcionamento do modelo de negócio da Uber, como tendência atual decorrente das novas tecnologias, há ingerência na forma de prestação de serviços do motorista, sendo a fiscalização realizada por meio das avaliações dos clientes. A política de uso da plataforma permite o acompanhamento ostensivo pela ré dos serviços prestados e da remuneração correspondente, com a direção na forma de pagamento e mediante o desligamento do trabalhador no caso de descumprimento das diretrizes fixadas. Trata-se, pois, de uma inegável expressão do poder diretivo daquele que organiza, controla e regulamenta a prestação dos serviços, não havendo como se acolher a tese da defesa de que a Uber se limita a fornecer tecnologia, como plataforma de mediação entre motorista e seus clientes, atuando, em verdade, como verdadeira prestadora dos serviços de transporte de passageiros. Assim, o reconhecimento do vínculo de emprego impõe-se como medida necessária a assegurar o patamar mínimo civilizatório de direitos e garantir o respeito à dignidade do trabalhador, bem como ao disposto nos artigos 2º e 3º /CLT. (TRT-3 - RO: 00106456620195030016 MG 0010645-66.2019.5.03.0016, Relator: Maria Cecília Alves Pinto, Data de Julgamento: 22/10/2021, Primeira Turma, Data de Publicação: 27/10/2021.). (MINAS GERAIS, 2021)

Para a empresa do aplicativo há, sim, grande flexibilidade, haja vista poderem escolher quem serão seus motoristas e por não terem que arcar com qualquer custo, seja em relação ao trabalhador ou em relação ao instrumento de trabalho.

Porém, de modo contrário, para os motoristas trabalhadores não existe essa flexibilidade que tanto é mencionada pelos desenvolvedores da plataforma, uma vez que eles precisam trabalhar por longas jornadas para garantir o mínimo de sua sobrevivência e manter a boa condição do veículo utilizado para o trabalho, assim como imposto pela empresa, tudo isso sem qualquer regulação dos seus direitos.

Sem dúvidas, o motorista é a parte hipossuficiente e mais vulnerável dessa relação, estando totalmente subordinado aos ditames impostos pela empresa, o que evidencia a presença de uma relação de emprego.

Presentes todos os requisitos de uma relação de emprego, resta agora uma regulação pelo ordenamento jurídico brasileiro quanto ao reconhecimento de vínculo empregatício entre os aplicativos de transporte e seus motoristas, de forma a lhes assegurar o mínimo dos direitos trabalhistas.

CONCLUSÃO

Por todo o exposto no decorrer do presente trabalho, conclui-se que a análise da problemática do reconhecimento de relação de emprego entre os motoristas e as plataformas digitais se mostra um assunto atual e necessário, haja vista que tal forma de trabalho vem crescendo cada vez mais ao longo dos anos, porém sem uma regulamentação jurídica quanto ao seu enquadramento.

Com o aumento e inovação dessas plataformas digitais, vem surgindo novas modalidades de trabalho, as quais não reconhecem espontaneamente as garantias legais do empregado, gerando uma prestação de serviço sem o pagamento dos direitos trabalhistas.

No caso das plataformas digitais do ramo de transportes de passageiros, estas tentam se esquivar das obrigações trabalhistas com seus motoristas, alegando uma ideia de liberdade e flexibilidade no trabalho, de forma a descaracterizar a relação de emprego.

Verifica-se, nesses casos, a presença do fenômeno da uberização, em que a empresa ganha altos lucros sobre o serviço prestado pelos motoristas vinculados, enquanto esses restam apenas com o árduo trabalho e sem direitos trabalhistas garantidos.

Ressalta-se o controle que tais empresas possuem sobre os seus motoristas, porém, ainda assim, não os reconhece como empregados e não respeitam os direitos trabalhistas decorrentes da relação de emprego.

Dessa forma, considerando que o motorista que trabalha para uma plataforma digital no ramo de transporte de passageiros cumpre todos os elementos fáticos jurídicos apontados nos artigos 2º e 3º da CLT, há uma relação de emprego entre essas partes.

Este trabalhador, o qual é uma pessoa física, exerce seu serviço mediante subordinação, pessoalidade, não eventualidade e onerosidade, cumulativamente, o que o torna um trabalhador tradicional.

Ainda que sejam importantes os avanços tecnológicos e toda a comodidade oferecida pelas plataformas digitais, tais fatos não podem se sobrepor às necessidades humanas, sendo necessário regulamentar essa forma de trabalho.

Assim, resta efetivar o enquadramento jurídico destes trabalhadores, de forma a reconhecer, definitivamente, o vínculo de emprego com as plataformas

digitais, visando garantir a estes motoristas todos os direitos trabalhistas decorrentes da relação de emprego previstos na CLT.

Uma decisão diferente desta representaria um grande retrocesso em face dos direitos trabalhistas já garantidos até então, tendo em vista que deixaria de assegurar aos trabalhadores um mínimo de direitos, adquiridos em virtude do serviço prestado, amparados pelo ordenamento jurídico pátrio.

REFERÊNCIAS

ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização: a era do trabalhador just-in-time. **Estudos Avançados**. Campinas, v. 34, n. 98, 2020.

ANDRADE, Paulo. **A inexistência de vínculo trabalhista com relação aos motoristas da plataforma Uber**. 2016. Disponível em: <<https://pandrade.jusbrasil.com.br/artigos/357804931/a-inexistencia-de-vinculo-trabalhista-com-relacao-aos-motoristas-da-plataforma-uber>>. Acesso em: 20 de mar de 2023.

ANTUNES, Ricardo (org.). **Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0**. 1 ed. São Paulo: Boitempo, 2020.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 02 mai 2023.

BRASIL. Consolidação das Leis Trabalhistas. **Lei nº 5.452 de 1º de Maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília – diário oficial da União. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 21 dez 2022.

BRASIL. Código Civil. **Lei Nº 10.406, De 10 De Janeiro De 2002**. Institui o Código Civil. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm>. Acesso em 03 mai 2023.

BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. **Lei nº 6.019 de 3 de Janeiro de 1974**. Dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras Providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6019.htm#:~:text=Art.%20%C2%BA%20%2D%20Trabalho%20tempor%C3%A1rio%20%C3%A9,%C3%A0%20acr%C3%A9scimo%20extraordin%C3%A1rio%20de%20servi%C3%A7os>. Acesso em: 03 mai 2023.

BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. **Lei nº 11.788 de 25 de Setembro de 2008**. Dispõe sobre o estágio de estudantes; altera a redação do art. 428 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT[...]. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11788.htm>. Acesso em 03 mai 2023.

BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. **Lei Nº 9.608, De 18 De Fevereiro De 1998**. Dispõe sobre o serviço voluntário e dá outras providências. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9608.htm>. Acesso em 19 jan 2023.

BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. **Lei Nº 6.019, De 3 De Janeiro De 1974**. Dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras Providências. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6019.htm>. Acesso em: 22 jan 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho TST. **Acórdão**. Recurso de Revista nº XXXXX-02.2017.5.01.0066. 3ª Turma. Relator: Maurício Godinho Delgado. [2022]. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/1456803327>>. Acesso em: 19 jan 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Acórdão**. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº XXXXX-73.2018.5.02.0473. 5ª Turma. Relator: Breno Medeiros. 2021. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/1266945357>>. Acesso em 22 mar 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula 212**. O ônus de provar o término do contrato de trabalho, quando negados a prestação de serviço e o despedimento, é do empregador, pois o princípio da continuidade da relação de emprego constitui presunção favorável ao empregado. Brasília, DF, 2003. Disponível em: <https://www.coad.com.br/busca/detalhe_16/1168/Sumulas>. Acesso em 19 jan 2023.

CASAGRANDE, Beatriz Miotelli. **A (im) possibilidade da existência de vínculo empregatício entre o aplicativo uber e os motoristas**. 2017. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Direito) – Universidade do Sul de Santa Catarina. Içara. 2017. Disponível em: <<https://repositorio.animaeducacao.com.br/bitstream/ANIMA/6783/1/TCC%20-%20BEATRIZ%20MIOTELLI%20CASAGRANDE.pdf>>. Acesso em: 21 dez 2022.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 10. ed. São Paulo: Método, 2014.

CENTRO UNIVERSITÁRIO DE FORMIGA. **Manual de Normalização de Trabalhos acadêmicos**. 8. ed. Disponível em: <https://uniformg.edu.br/wp-content/uploads/2022/03/manualnormalizacao_2022.pdf> Acesso em: 16 mar 2023.

CHAVES, José Eduardo de Resende. **Motorista do Uber poderá ser considerado empregado no Brasil**. 2016. Disponível em: <<https://www.migalhas.com.br/depeso/237918/motorista-do-uber-podera-ser-considerado-empregado-no-brasil>>. Acesso em: 19 jan 2023.

DELATE, Raiza Moreira. A Dignidade Do Trabalhador E As Novas Formas De Exploração Do Trabalho Humano: A Relação Uber X Motorista. **Revista Eletrônica da Ordem dos Advogados Brasileiros–Rio de Janeiro**, 2017. Disponível em: <<https://Revistaeletronica.OabRJ.Org.Br/Wp-Content/Uploads/2017/09/Artigo-Revista-Eletronica-OABRJ-RAIZA-MOREIRA-DELATE.Pdf>>. Acesso em: 07 mai 2023.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

ENTENDA o que é um profissional liberal e quais são seus direitos. 2021. Disponível em: <<https://www.contabeis.com.br/noticias/48532/entenda-o-que-e-um-profissional-liberal-e-quais-sao-seus-direitos/>>. Acesso em: 03 mai 2023.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 17. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2022.

JÚNIOR, José Cairo. **Curso de Direito do Trabalho**. 7. ed. Salvador: Editora Juspodivm, 2012.

JUNIOR, José Eduardo de Resende Chaves; LEME, Ana Carolina Reis; RODRIGUES, Bruno Alves (Coord.). **Tecnologias disruptivas e a exploração e exploração do trabalho humano**. 1. Ed. São Paulo: Editora Ltr, 2017.

LAGINSKI, Valdirene. **Empregado e Empregador**. s.l. [200-]. Disponível em: <https://laginski.adv.br/sinopses/trabalho/empregado_empregador.htm>. Acesso em: 06 mar 2023.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 14. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2022.

LUDOVICO, Giuseppe. ORTEGA, Fernando Fita. NAHAS, Thereza Christina. **Novas tecnologias, plataformas digitais e direito do trabalho**. 1. ed. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2020.

MARANHÃO, Délio. **Direito do trabalho**. 14. ed. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1987.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. São Paulo: Atlas, 2006.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. São Paulo: Atlas, 2007.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 27. ed. São Paulo: Atlas, 2011.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 39. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2023.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 10. edição. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

MAZINE, Raisia Stabbenow. **A relação entre a plataforma digital e o trabalhador: existe vínculo de emprego?**. 2021. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Direito). Centro Universitário de Curitiba – Faculdade Unicuritiba. Curitiba, 2021. Disponível em: <<https://repositorio.animaeducacao.com.br/bitstream/ANIMA/18484/1/mono%20PLA>

TAFORMA%20DIGITAL%20E%20O%20TRABALHADOR%20-%20TCC%20-%20RAISA%20STABENOW%20MAZINE.docx.pdf >. Acesso em: 02 mai 2023.

MÉSZÁROS, István. **O poder da ideologia**. Tradução de Paulo Cesar Castanheira São Paulo: Boitempo, 2012.

MINAS GERAIS. Tribunal Regional do Trabalho (3ª Região). **Acórdão**. Recurso Ordinário nº XXXXX-79.2021.5.03.0015. 2021. Relator: Desemb. Márcio Toledo Gonçalves. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-3/1306329402/inteiro-teor-1306329421>>. Acesso em: 06 mar 2023.

MINAS GERAIS. Tribunal Regional do Trabalho (3ª Região). **Sentença**. Processo nº 0010497-38.2017.5.03.0012. 2017. Juiz: Marcos Vinicius Barroso. 12 jul 2017. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/dl/0010497-3820175030012.pdf>>. Acesso em: 17 mar 2023.

MINAS GERAIS. Tribunal Regional do Trabalho (3ª Região). **Acórdão**. Recurso Ordinário nº xxxxx-66.2019.5.03.0016. 1ª Turma. Relatora: Maria Cecília Alves Pinto. 2021. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-3/1307220099>>. Acesso em: 22 mar 2023.

MINAS GERAIS. Tribunal Regional do Trabalho (3ª Região). **Acórdão**. Recurso Ordinário nº xxxx-33.2021.5.03.0025. 8ª Turma. Relator: Sérgio Oliveira de Alencar. 2022. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-3/1401138797>>. Acesso em 22 mar 2023.

MONTEIRO, Patrícia Fontes Cavalieri. Belo Horizonte: Meritum, v. 7, n. 1, jan./jun. 2012.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 14. ed. São Paulo: LTr, 1989.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 22. ed. São Paulo: Saraiva, 2007.

NUNES, Ana Flávia Paulinelli Rodrigues; GONÇALVES, Fábio Antunes; SOUZA, Douglas Modesto. **As relações de trabalho e as plataformas digitais**: entre discursos e verdades. Revista do Curso de Direito UNIFOR/MG, Formiga, v.9, n.2, jul./dez. 2018.

NUNES, Ana Flávia Paulinelli R. **Trabalho e Subjetividade**: a necessária reconstrução de uma ideologia compromissória e humanizadora. Pará de Minas, MG: VirtualBooks, 2019.

OLIVEIRA, Francisco Kennedy da Silva de. A Construção Histórica do Direito do Trabalho no Mundo e no Brasil e seus Desdobramentos no Modelo Trabalhista Brasileiro Pós-Industrial. **Eventos IFG**. Brasília, vol. 15, p.1-15, 2018. Disponível em: <<http://eventos.ifg.edu.br/7semanadehistoria/wp-content/uploads/sites/31/2018/02/Francisco-Kennedy-da-Silva-de-Oliveira.pdf>>. Acesso 06 mar 2023.

OLIVEIRA, José César de. Formação histórica do direito do trabalho. *In*: BARROS, Alice Monteiro de. (Coord.). **Curso de direito do trabalho**. Estudos em memória de Célio Goyatá. 3.ed. São Paulo: LTR, 1997.

PACHECO, Gabriel. **Princípio da continuidade da relação de emprego**. JusBrasil. 2022. Disponível em: <<https://gabrielppm.jusbrasil.com.br/artigos/1670584654/principio-da-continuidade-da-relacao-de-emprego>>. Acesso em 03 jan 2023.

RAMOS, Richard. **O princípio protetivo e a reforma trabalhista**. 2019. Disponível em: <<https://www.migalhas.com.br/depeso/316823/o-principio-protetivo-e-a-reforma-trabalhista>>. Acesso em 05 jan 2023.

RESENDE, Ricardo. **Direito do trabalho esquematizado**. 5. ed. São Paulo: Método, 2015.

RESENDE, Ricardo. **Direito do trabalho**. 8. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2020.

RIO DE JANEIRO. Tribunal Regional do Trabalho (1ª Região). **Acórdão**. Recurso Ordinário nº xxxxx. 2019.5.0.0051. 2ª Turma. Relatora: Maria das Graças Cabral Viegas Paranhos. 2022. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-1/1514812214>>. Acesso em: 22 mar 2023.

ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do trabalho esquematizado**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

SÃO PAULO. Tribunal Regional do Trabalho (2ª Região). **Acórdão**. Recurso Ordinário nº xxxxx-53.2021.5.02.0252.13ª Turma. Relator: Rui Cesar Publio Borges Correa. 2022. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-2/1435461448>>. Acesso em: 22 mar 2023.

SARAIVA, Renato. **Direito do Trabalho para concursos públicos**. 4. ed. São Paulo: Método, 2016.

SIGNES, Adrián Todolí. O Mercado de Trabalho no Século XXI: on-demandeconomy, crowdsourcing e outras formas de descentralização produtiva que atomizam o mercado de trabalho. *In*: JUNIOR, José Eduardo de Resende Chaves; LEME, Ana Carolina Reis; RODRIGUES, Bruno Alves (Coord.). **Tecnologias disruptivas e a exploração e exploração do trabalho humano**. 1. Ed. São Paulo: Editora Ltr, 2017. p. 28-43.

SLEE, Tom. **Uberização: a nova onda do trabalho precarizado**. São Paulo: Editora Elefante, 2017.

UBER TECNOLOGIA. Disponível em: <<https://www.uber.com/br/pt-br/>>. Acesso em: 20 mar 2023.

ANEXO A – Jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho: Recurso de Revista processo nº 100353-02.2017.5.01.0066

RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.015/2014 E ANTERIOR À LEI 13.467/2017. UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA. NATUREZA JURÍDICA DA RELAÇÃO MANTIDA ENTRE OS TRABALHADORES PRESTADORES DE SERVIÇOS E EMPRESAS QUE ORGANIZAM, OFERTAM E EFETIVAM A GESTÃO DE PLATAFORMAS DIGITAIS DE DISPONIBILIZAÇÃO DE SERVIÇOS DE TRANSPORTE AO PÚBLICO, NO CASO, O TRANSPORTE DE PESSOAS E MERCADORIAS. NOVAS FORMAS DE ORGANIZAÇÃO E GESTÃO DA FORÇA DE TRABALHO HUMANA NO SISTEMA CAPITALISTA E NA LÓGICA DO MERCADO ECONÔMICO. ESSENCIALIDADE DO LABOR DA PESSOA HUMANA PARA A CONCRETIZAÇÃO DOS OBJETIVOS DA EMPRESA. PROJEÇÃO DAS REGRAS CIVILIZATÓRIAS DO DIREITO DO TRABALHO SOBRE O LABOR DAS PESSOAS NATURAIS. INCIDÊNCIA DAS NORMAS QUE REGULAM O TRABALHO SUBORDINADO DESDE QUE NÃO DEMONSTRADA A REAL AUTONOMIA NA OFERTA E UTILIZAÇÃO DA MÃO DE OBRA DO TRABALHADOR (ART. 818, II, DA CLT). CONFLUÊNCIA DOS PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS HUMANISTAS E SOCIAIS QUE ORIENTAM A MATÉRIA (PREÂMBULO DA CF/88; ART. 1º, III E IV; ART. 3º, I, II, III E IV; ART. 5º, CAPUT; ART. 6º; ART. 7º, CAPUT E SEUS INCISOS E PARÁGRAFO ÚNICO; ARTS. 8º ATÉ 11; ART. 170, CAPUT E INCISOS III, VII E VIII; ART. 193, TODOS DA CONSTITUIÇÃO DE 1988). VÍNCULO DE EMPREGO. DADOS FÁTICOS CONSTANTES DO ACÓRDÃO REGIONAL REFERINDO-SE A RELAÇÃO SOCIOECONÔMICA ABRANGENTE DE PERÍODO DE QUASE DOIS MESES. PRESENÇA DOS ELEMENTOS INTEGRANTES DA RELAÇÃO EMPREGATÍCIA. INCIDÊNCIA, ENTRE OUTROS PRECEITOS, TAMBÉM DA REGRA DISPOSTA NO PARÁGRAFO ÚNICO DO ART. 6º DA CLT (INSERIDA PELA LEI n. 12.551/2011), A QUAL ESTABELECE QUE "OS MEIOS TELEMÁTICOS E INFORMATIZADOS DE COMANDO, CONTROLE E SUPERVISÃO SE EQUIPARAM, PARA FINS DE SUBORDINAÇÃO JURÍDICA, AOS MEIOS PESSOAIS E DIRETOS DE COMANDO, CONTROLE E SUPERVISÃO DO TRABALHO ALHEIO". PRESENÇA, POIS, DOS CINCO ELEMENTOS DA RELAÇÃO DE EMPREGO, OU SEJA: PESSOA HUMANA PRESTANDO TRABALHO; COM PESSOALIDADE; COM ONEROSIDADE; COM NÃO EVENTUALIDADE; COM SUBORDINAÇÃO. ÔNUS DA PROVA DO TRABALHO AUTÔNOMO NÃO CUMPRIDO, PROCESSUALMENTE (ART 818, CLT), PELA EMPRESA DE PLATAFORMA DIGITAL QUE ARREGIMENTA, ORGANIZA, DIRIGE E FISCALIZA A PRESTAÇÃO DOS SERVIÇOS ESPECIALIZADOS DE SERVIÇOS DE

TRANSPORTE. Cinge-se a controvérsia do presente processo em definir se a relação jurídica havida entre o Reclamante e a Reclamada - Uber do Brasil Tecnologia Ltda. - configurou-se como vínculo de emprego (ou não). A solução da demanda exige o exame e a reflexão sobre as novas e complexas fórmulas de contratação da prestação laborativa, algo distintas do tradicional sistema de pactuação e controle empregatícios, e que ora se desenvolvem por meio da utilização de plataformas e aplicativos digitais, softwares e mecanismos informatizados semelhantes, todos cuidadosamente instituídos, preservados e geridos por sofisticadas (e, às vezes, gigantescas) empresas multinacionais e, até mesmo, nacionais. É importante perceber que tais sistemas e ferramentas computadorizados surgem no contexto do aprofundamento da revolução tecnológica despontada na segunda metade do século XX (ou, um pouco à frente, no início do século XXI), a partir da informática e da internet, propiciando a geração de um sistema empresarial de plataformas digitais, de amplo acesso ao público, as quais permitem um novo meio de arregimentação de mão de obra, diretamente por intermédio desses aplicativos digitais, que têm o condão de organizar, direcionar, fiscalizar e zelar pela hígida prestação de serviços realizada ao cliente final. A modificação tecnológica e organizacional ocorrida nas duas últimas décadas tem sido tão intensa que há, inclusive, autores e correntes de pensamento que falam na existência de uma quarta revolução tecnológica no sistema capitalista. Evidentemente que essa nova estrutura de organização empresarial e de prestação de serviços facilita a aproximação e a comunicação na sociedade e no âmbito da prestação de serviços ao público alvo, seja este formado por pessoas físicas ou por instituições. Porém a lógica de sua estruturação e funcionamento também tem sido apreendida por grandes corporações empresariais como oportunidade ímpar para reduzirem suas estruturas produtivas e, especialmente, o custo do trabalho utilizado e imprescindível para o bom funcionamento econômico da entidade empresarial. De nenhuma valia econômica teria este sistema organizacional e tecnológico, conforme se percebe, se não houvesse, é claro, a prestação laborativa por ele propiciada ao público alvo objetivado - neste caso, se não existissem motoristas e carros organizadamente postos à disposição das pessoas físicas e jurídicas. Realmente, os impactos dessa nova modalidade empresarial e de organização do trabalho têm sido diversos: de um lado, potenciam, fortemente, a um custo mais baixo do que o precedente, a oferta do trabalho de transporte de pessoas e coisas no âmbito da sociedade; de outro lado, propiciam a possibilidade de realização de trabalho por pessoas desempregadas, no contexto de um desemprego agudo criado pelas políticas públicas e por outros fatores inerentes à dinâmica da economia; mas, em terceiro lugar, pela desregulamentação amplamente praticada por este sistema, gerando uma inegável deterioração do trabalho humano, uma lancinante desigualdade no poder de negociação entre as partes, uma ausência de regras de higiene e saúde do trabalho, uma clara falta de proteção contra acidentes ou doenças profissionais, uma impressionante inexistência de quaisquer direitos individuais e sociais trabalhistas, a significativa ausência de proteções sindicais e, se não bastasse, a grave e recorrente exclusão previdenciária. O argumento empresarial, em tal quadro, segue no sentido de ser o novo sistema organizacional e tecnológico tão disruptivo perante a sistemática de contratação anterior que não se fazem presentes, em sua estrutura e dinâmica, os elementos da relação empregatícia. E, efetivamente, é o que cabe examinar, afinal, no presente processo. Passa-se, dessa maneira, ao exame da relação socioeconômica e jurídica

entre as partes do presente processo, respeitados os aspectos fáticos lançados pelo próprio acórdão regional, como determina a Súmula 126 do TST. Nesse exame, sem negligenciar a complexidade das questões que envolvem a discussão dos autos, o eventual enquadramento como vínculo empregatício da relação jurídica entre o prestador de serviços e as plataformas digitais, pelo Poder Judiciário Trabalhista no Brasil, vai depender das situações fáticas efetivamente demonstradas, as quais, por sua própria complexidade, podem abarcar inúmeras e múltiplas hipóteses. A propósito, no Direito brasileiro existe sedimentada presunção de ser empregatício o vínculo jurídico formado - regido pela Constituição da República (art. 7º) e pela CLT, portanto -, desde que seja incontroversa a prestação de serviços por uma pessoa natural a alguém (Súmula 212, TST). Essa presunção jurídica relativa (não absoluta, esclareça-se) é clássica ao Direito do Trabalho, em geral, resultando de dois fatores historicamente incontestáveis: a circunstância de ser a relação de emprego a regra geral de conexão dos trabalhadores ao sistema socioeconômico capitalista; a circunstância de a relação de emprego, desde o surgimento do Direito do Trabalho, ter se tornado a fórmula mais favorável e protegida de inserção da pessoa humana trabalhadora na competitiva e excludente economia contemporânea. No Brasil, desponta a singularidade de esta antiga presunção jurídica ter sido incorporada, de certo modo, até mesmo pela Constituição da República de 1988, ao reconhecer, no vínculo empregatício, um dos principais e mais eficazes instrumentos de realização de notável bloco de seus princípios cardeais, tais como o da dignidade do ser humano, o da centralidade da pessoa humana na ordem jurídica e na vida socioeconômica, o da valorização do trabalho e do emprego, o da inviolabilidade física e psíquica da pessoa humana, o da igualdade em sentido substancial, o da justiça social, o do bem-estar individual e social, o da segurança e o da subordinação da propriedade à sua função socioambiental. Com sabedoria, a Constituição percebeu que não se criou, na História do Capitalismo, nessa direção inclusiva, fórmula tão eficaz, larga, abrangente e democrática quanto a estruturada na relação de emprego. Convergindo inúmeros preceitos constitucionais para o estímulo, proteção e elogio à relação de emprego (ilustrativamente: Preâmbulo da CF/88; art. 1º, III e IV; art. 3º, I, II, III e IV; art. 5º, caput; art. 6º; art. 7º, caput e seus incisos e parágrafo único; arts. 8º até 11; art. 170, caput e incisos III, VII e VIII; art. 193, todos do Texto Máximo de 1988), emerge clara a presunção também constitucional em favor do vínculo empregatício no contexto de existência de incontroversa prestação de trabalho na vida social e econômica. De par com isso, a ordem jurídica não permite a contratação do trabalho por pessoa natural, com os intensos elementos da relação de emprego, sem a incidência do manto mínimo assecuratório da dignidade básica do ser humano nessa seara da vida individual e socioeconômica. Em consequência, possuem caráter manifestamente excetivo fórmulas alternativas de prestação de serviços a alguém, por pessoas naturais, como, ilustrativamente, contratos de estágio, vínculos autônomos ou eventuais, relações cooperativadas e as fórmulas intituladas de "pejotização" e, mais recentemente, o trabalho de transporte de pessoas e coisas via arregimentação e organização realizadas por empresas de plataformas digitais. Em qualquer desses casos, estando presentes os elementos da relação de emprego, esta prepondera e deve ser reconhecida, uma vez que a verificação desses pressupostos, muitas vezes, demonstra que a adoção de tais práticas se dá, essencialmente, como meio de precarizar as relações empregatícias (art. 9º, da CLT). Nesse aspecto, cumpre

ênfatizar que o fenômeno sóciojurídico da relação empregatícia emerge quando reunidos os seus cinco elementos fático-jurídicos constitutivos: prestação de trabalho por pessoa física a outrem, com pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e sob subordinação. Observe-se que, no âmbito processual, uma vez admitida a prestação de serviços pelo suposto empregador/tomador de serviços, a ele compete demonstrar que o labor se desenvolveu sob modalidade diversa da relação de emprego, considerando a presunção (relativa) do vínculo empregatício sedimentada há várias décadas no Direito do Trabalho, conforme exaustivamente exposto. A análise casual das hipóteses discutidas em Juízo, portanto, deve sempre se pautar no critério do ônus da prova - definido no art. 818 da CLT -, competindo ao obreiro demonstrar a prestação de serviços (inciso I do art. 818 da CLT); e à Reclamada, provar eventual autonomia na relação jurídica (inciso II do art. 818 da CLT). No caso dos autos, a prova coligida no processo e referenciada pelo acórdão recorrido demonstrou que a Reclamada administra um empreendimento relacionado ao transporte de pessoas - e não mera interligação entre usuários do serviço e os motoristas cadastrados no aplicativo - e que o Reclamante lhe prestou serviços como motorista do aplicativo digital. Assim, ficaram firmemente demonstrados os elementos integrantes da relação de emprego, conforme descrito imediatamente a seguir. Em primeiro lugar, é inegável (e fato incontroverso) de que o trabalho de dirigir o veículo e prestar o serviço de transporte, em conformidade com as regras estabelecidas pela empresa de plataforma digital, foi realizado, sim, por uma pessoa humana - no caso, o Reclamante. Em segundo lugar, a pessoalidade também está comprovada, pois o Obreiro precisou efetivar um cadastro individual na Reclamada, fornecendo dados pessoais e bancários, bem como, no decorrer da execução do trabalho, foi submetido a um sistema de avaliação individualizada, a partir de notas atribuídas pelos clientes e pelo qual a Reclamada controlava a qualidade dos serviços prestados. É também incontroverso de que todas as inúmeras e incessantes avaliações feitas pela clientela final referem-se à pessoa física do motorista uberizado, emergindo, assim, a presença óbvia do elemento fático e jurídico da pessoalidade. O caráter oneroso do trabalho executado é também incontroverso, pois a clientela faz o pagamento ao sistema virtual da empresa, em geral por meio de cartão de crédito (podendo haver também, mais raramente, pagamento em dinheiro) e, posteriormente, a empresa gestora do sistema informatizado credita parte do valor apurado na conta corrente do motorista. Ora, o trabalhador somente adere a esse sistema empresarial e de prestação laborativa porque ele lhe assegura retribuição financeira em decorrência de sua prestação de trabalho e em conformidade com um determinado percentual dos valores apurados no exercício desse trabalho. Sobre a não eventualidade, o labor do Reclamante estava inserido na dinâmica intrínseca da atividade econômica da Reclamada e inexistia qualquer traço de transitoriedade na prestação do serviço. Não era eventual, também, sob a perspectiva da teoria do evento, na medida em que não se tratava de labor desempenhado para certa obra ou serviço, decorrente de algum acontecimento fortuito ou casual. De todo modo, é também incontroverso de que se trata de labor inerente à rotina fundamental da empresa digital de transporte de pessoas humanas, sem o qual tal empresa sequer existiria. Por fim, a subordinação jurídica foi efetivamente demonstrada, destacando-se as seguintes premissas que se extraem do acórdão regional, incompatíveis com a suposta autonomia do trabalhador na execução do trabalho: 1) a Reclamada organizava unilateralmente as chamadas dos

seus clientes/passageiros e indicava o motorista para prestar o serviço; 2) a empresa exigia a permanência do Reclamante conectado à plataforma digital para prestar os serviços, sob risco de descredenciamento da plataforma digital (perda do trabalho); 3) a empresa avaliava continuamente a performance dos motoristas, por meio de um controle telemático e pulverizado da qualidade dos serviços, a partir da tecnologia da plataforma digital e das notas atribuídas pelos clientes/passageiros ao trabalhador. Tal sistemática servia, inclusive, de parâmetro para o descredenciamento do motorista em face da plataforma digital - perda do trabalho -, caso o obreiro não alcançasse uma média mínima; 4) a prestação de serviços se desenvolvia diariamente, durante o período da relação de trabalho - ou, pelo menos, com significativa intensidade durante os dias das semanas -, com minucioso e telemático controle da Reclamada sobre o trabalho e relativamente à estrita observância de suas diretrizes organizacionais pelo trabalhador, tudo efetivado, aliás, com muita eficiência, por intermédio da plataforma digital (meio telemático) e mediante a ativa e intensa, embora difusa, participação dos seus clientes/passageiros. Saliente-se ser fato notório (art. 337, I, do CPC/15) que a Reclamada é quem estabelece unilateralmente os parâmetros mais essenciais da forma de prestação dos serviços e da dinâmica de funcionamento da atividade econômica, como, por exemplo, a definição do preço da corrida e do quilômetro rodado no âmbito de sua plataforma digital. Desse quadro, se percebe a configuração da subordinação jurídica nas diversas dimensões: a) clássica, em face da existência de incessantes ordens diretas da Reclamada promovidas por meios remotos e digitais (art. 6º, parágrafo primeiro, da CLT), demonstrando a existência da assimetria de poder de direção/subordinação e, ainda, os aspectos diretivo, regulamentar, fiscalizatório e disciplinar do poder empregatício; b) objetiva, tendo em vista o trabalho executado estritamente alinhado aos objetivos empresariais; c) estrutural, mediante a inteira inserção do profissional contratado na organização da atividade econômica desempenhada pela Reclamada, em sua dinâmica de funcionamento e na cultura jurídica e organizacional nela preponderante; d) por fim, a subordinação algorítmica, que consiste naquela efetivada por intermédio de aferições, acompanhamentos, comandos, diretrizes e avaliações concretizadas pelo computador empresarial, no denominado algoritmo digital típico de tais empresas da Tecnologia 4.0. Saliente-se, por oportuno, que a suposta liberdade do profissional para definir seus horários de trabalho e de folgas, para manter-se ligado, ou não, à plataforma digital, bem como o fato de o Reclamante ser detentor e mantenedor de uma ferramenta de trabalho - no caso, o automóvel utilizado para o transporte de pessoas - são circunstâncias que não têm o condão de definir o trabalho como autônomo e afastar a configuração do vínculo de emprego. Reitere-se: a prestação de serviços ocorria diariamente, com sujeição do Autor às ordens emanadas da Reclamada por meio remoto e telemático (art. 6º, parágrafo único, da CLT); havia risco de sanção disciplinar (exclusão da plataforma) em face da falta de assiduidade na conexão à plataforma e das notas atribuídas pelos clientes/passageiros da Reclamada; inexistia liberdade ou autonomia do Reclamante para definir os preços das corridas e dos seus serviços prestados, bem como escolher os seus passageiros (ou até mesmo criar uma carteira própria de clientes); não se verificou o mínimo de domínio do trabalhador sobre a organização da atividade empresarial, que era centralizada, metodicamente, no algoritmo da empresa digital; ficou incontroversa a incidência das manifestações fiscalizatórias, regulamentares e disciplinares do poder empregatício na relação de trabalho analisada. Enfim, o

trabalho foi prestado pelo Reclamante à Reclamada, mediante remuneração, com subordinação, e de forma não eventual. Cabe reiterar que, embora, neste caso concreto, tenham sido comprovados os elementos da relação empregatícia, deve ser considerado que o ônus da prova da autonomia recai sobre a defesa, ou seja, o ente empresarial, já que inequívoca a prestação de trabalho (art. 818, II, da CLT), sendo forçoso reconhecer, também, que a Reclamada não se desvencilhou satisfatoriamente de seu encargo probatório. Dessa forma, deve ser reformado o acórdão regional para se declarar a existência do vínculo de emprego entre as Partes, nos termos da fundamentação. Recurso de revista conhecido e provido.

(TST - RR: 1003530220175010066, Relator: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 06/04/2022, 3ª Turma, Data de Publicação: 11/04/2022)