

**FUNDAÇÃO EDUCACIONAL MACHADO DE ASSIS
FACULDADES INTEGRADAS MACHADO DE ASSIS
CURSO DE DIREITO**

MAIARA SCHRODER

**UBERIZAÇÃO DO TRABALHO: UMA ANÁLISE DA TEORIA À PRÁTICA
JURISPRUDENCIAL APLICADA NO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA
4ª REGIÃO, TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO E SUPREMO TRIBUNAL
FEDERAL
TRABALHO DE CURSO**

Santa Rosa
2024

MAIARA SCHRODER

**UBERIZAÇÃO DO TRABALHO: UMA ANÁLISE DA TEORIA À PRÁTICA
JURISPRUDENCIAL APLICADA NO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA
4ª REGIÃO, TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO E SUPREMO TRIBUNAL
FEDERAL
TRABALHO DE CURSO**

Monografia apresentada às Faculdades Integradas
Machado de Assis, como requisito parcial para
obtenção do Título de Bacharel em Direito.

Orientador: Me. Ricieri Rafael B. Dilkin.

Santa Rosa
2024

MAIARA SCHRODER

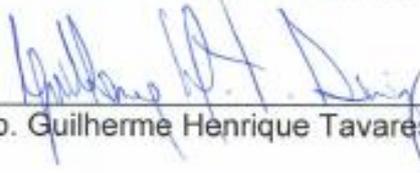
**UBERIZAÇÃO DO TRABALHO: UMA ANÁLISE DA TEORIA À PRÁTICA
JURISPRUDENCIAL APLICADA NO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA
4ª REGIÃO, TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO E SUPREMO TRIBUNAL
FEDERAL
TRABALHO DE CURSO**

Monografia apresentada às Faculdades Integradas
Machado de Assis, como requisito parcial para
obtenção do Título de Bacharel em Direito.

Banca Examinadora



Prof. Ms. Ricieri Rafael Bazanella Dilkin



Esp. Guilherme Henrique Tavares Diniz



Prof.ª Ms.ª Rubiane Solange Gassen Assis

Santa Rosa, 04 de julho de 2024.

DEDICATÓRIA

Dedico esse trabalho a minha família, em especial aos meus pais que sempre me apoiaram e me incentivaram na realização dos meus sonhos e objetivos de vida.

AGRADECIMENTOS

Agradeço ao meu orientador, pelos ensinamentos e supervisão durante a realização desse trabalho.

Sonhos determinam o que você quer. Ação
determina o que você conquista.

Aldo Novak

RESUMO

A temática pauta-se em estudar o fenômeno denominado uberização do trabalho, diante de uma análise teórica a respeito dos requisitos necessários para caracterização do vínculo empregatício e a consequente aplicação prática quanto aos entendimentos jurisprudenciais do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, Tribunal Superior do Trabalho e Supremo Tribunal Federal, pelo período de três anos (2022, 2023 e 2024), aplicando-lhe a seguinte delimitação temática: análise teórica dos requisitos necessários previstos, conjuntamente com os princípios básicos trabalhistas, aplicados à prática jurisdicional em âmbito recursal do TRT4, TST e STF. O problema da pesquisa pauta-se na busca do mais adequado enquadramento legal ao trabalhador uberizado. Objetiva-se investigar qual é o melhor enquadramento legal para o trabalhador uberizado diante das manifestações jurisprudenciais recentes dos Tribunais e Corte Suprema objetos da análise. Para tanto, estrutura-se os capítulos no estudo dos elementos teóricos necessários à caracterização do vínculo empregatício conjuntamente ao princípio da primazia da realidade e aos demais princípios que norteiam o direito individual do trabalho, com análise ao universo das relações de emprego, aplicadas atualmente ao contexto do trabalhador uberizado e na investigação, diante da análise jurisprudencial referida, da expressão de ocorrência ou inoocorrência dos elementos necessários à relação laboral ser enquadrada ou descaracterizada do vínculo empregatício formal no que toca a esses profissionais. A metodologia utilizada é de natureza teórica, com tratamento dos dados de forma qualitativa, sendo o objetivo descritivo, de conduta bibliográfica e documental, com foco nas jurisprudências aplicadas do TRT4, TST e STF, de caráter indireto, com método de abordagem hipotético-dedutivo e método de procedimento comparativo. Dessa forma, pode-se concluir, dado estudo jurisprudencial realizado, tratar-se de cenário atual permeado por controvérsias no âmbito judicial brasileiro no que tange ao tema objeto desse estudo. Nesse sentido, resta notório ser o ponto principal do entrave a presença ou ausência do elemento essencial da subordinação nas relações laborais de contexto uberizado. Portanto, a comunidade jurídica e a sociedade em geral, restam no aguardo de decisão constitutiva de baliza, oriunda da última instância do poder judiciário brasileiro (STF), para pacificação nacional sobre o mais adequado enquadramento aplicável ao caso do trabalhador uberizado, vez que as decisões já existentes consolidam a insegurança jurídica atual, eis que em sede de segundo grau e Tribunal Superior há prevalência do entendimento para reconhecimento do vínculo empregatício, ao passo que na Corte Suprema brasileira o entendimento majoritário aplicado é justamente ao contrário.

Palavras-chave: uberização do trabalho - requisitos - vínculo empregatício - subordinação - jurisprudência.

ABSTRACT

The theme is based on studying the phenomenon called uberization of work, in the face of a theoretical analysis regarding the necessary requirements for characterizing the employment relationship and the consequent practical application regarding the jurisprudential understandings of the Regional Labor Court of the 4th Region, Superior Court of Labor and Federal Supreme Court, for a period of three years (2022, 2023 and 2024), applying the following thematic delimitation: theoretical analysis of the necessary requirements foreseen, together with the basic labor principles, applied to jurisdictional practice in the appellate scope of the TRT4, TST and STF. The research problem is based on the search for the most appropriate legal framework for Uberized workers. The objective is to investigate what is the best legal framework for the uberized worker in light of the recent jurisprudential manifestations of the Courts and Supreme Court that are the subject of the analysis. To this end, the chapters are structured around the study of the theoretical elements necessary to characterize the employment relationship together with the principle of the primacy of reality and the other principles that guide individual labor law, with an analysis of the universe of employment relations, currently applied to the context of the uberized worker and in the investigation, in view of the aforementioned jurisprudential analysis, of the expression of occurrence or non-occurrence of the elements necessary for the employment relationship to be classified or disregarded as a formal employment relationship with regard to these professionals. The methodology used is theoretical in nature, with data processing in a qualitative way, with the objective being descriptive, bibliographical and documentary, focusing on the applied jurisprudence of the TRT4, TST and STF, of an indirect nature, with a hypothetical-deductive approach method and comparative procedure method. Therefore, it can be concluded, given the jurisprudential study carried out, that this is a current scenario permeated by controversies in the Brazilian judicial sphere regarding the topic covered by this study. In this sense, it remains clear that the main point of the obstacle is the presence or absence of the essential element of subordination in labor relations in an Uberized context. Therefore, the legal community and society in general are still waiting for a landmark decision, coming from the last instance of the Brazilian judiciary (STF), for national pacification on the most appropriate framework applicable to the case of the uberized worker, since the Existing decisions consolidate the current legal uncertainty, as in the second instance and Superior Court there is a prevailing understanding for recognizing the employment relationship, while in the Brazilian Supreme Court the majority understanding applied is exactly the opposite.

Keywords: uberization of work - requirements - employment relationship - subordination - jurisprudence.

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Quadro comparativo das decisões pesquisadas para o reconhecimento do vínculo de emprego em situação de uberização no TRT4.	45
Tabela 2 – Quadro comparativo das decisões pesquisadas para o reconhecimento do vínculo de emprego em situação de uberização no TST.	50
Tabela 3 – Quadro comparativo das decisões monocráticas quanto ao reconhecimento do vínculo de emprego em situação de uberização no STF.....	52

LISTA DE ABREVIações, SIGLAS E SÍMBOLOS

ADPF - Arguição de descumprimento de preceito fundamental

ADC - Ação declaratória de constitucionalidade

apud – Citado por

art – Artigo

arts – Artigos

CF – Constituição Federal

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho

FEMA – Fundação Educacional Machado de Assis

in casu – No caso em apreço

intuitu personae – Por ânimo pessoal

nº – Número

p. – Página

§ - Parágrafo

RE – Recurso Extraordinário

RCL – Reclamação

RO – Recurso Ordinário

RORSum – Recurso Ordinário pelo rito sumaríssimo

ROT – Recurso Ordinário Trabalhista

RR – Recurso de Revista

STF – Supremo Tribunal Federal

TRT4 – Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região

TST – Tribunal Superior do Trabalho

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	11
1 CONJUNTURAS DA UBERIZAÇÃO DO TRABALHO. ANÁLISE TEÓRICA DOS ELEMENTOS NECESSÁRIOS A CARACTERIZAÇÃO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO.....	14
1.1 PRINCÍPIOS GERAIS NORTEADORES DO DIREITO INDIVIDUAL DO TRABALHO.....	26
1.2 PRINCÍPIO DA PRIMAZIA DA REALIDADE APLICADO AO CASO DO TRABALHADOR UBERIZADO.....	30
2 ANÁLISE JURISPRUDENCIAL APLICADA NO TRT4 AO CASO DO TRABALHADOR UBERIZADO	34
2.1 ANÁLISE AO ENTENDIMENTO DO TST SOBRE CASO DO TRABALHADOR UBERIZADO	45
2.2 ANÁLISE AO ENTENDIMENTO DO STF SOBRE CASO DO TRABALHADOR UBERIZADO	51
CONCLUSÃO	54
REFERÊNCIAS.....	57

INTRODUÇÃO

A situação atual da uberização do trabalho vem modificando as relações jurídicas no que tange aos trabalhadores inseridos em contexto uberizado. Dessa forma, tendo em vista a dinamização das relações interpessoais, bem como o advento tecnológico das novas plataformas digitais de comunicação, consoantes, principalmente, a comercialização de bens e serviços, as relações de trabalho vêm sendo prontamente flexibilizadas na prática social cotidiana.

Por conseguinte, o vínculo laboral dos trabalhadores que estão entrepostos nesse setor está sendo gradualmente alterado do padrão formal, qual seja, o vínculo empregatício.

Nesse sentido, os profissionais inseridos em ambiente uberizado não são reconhecidos, via de regra, como partes integrantes de uma relação formal empregatícia, eis que prestam seus serviços às plataformas comerciais de produtos e serviços. É o caso, por exemplo, das plataformas amplamente divulgadas como a *Uber*, *iFood*, *99app*, entre outras.

Dessa forma, sob o viés legal, tais trabalhadores são apenas reconhecidos como profissionais autônomos, que prestam seus serviços sem a presença cumulativa dos requisitos necessários para caracterização do vínculo formal empregatício, quais sejam: prestação por pessoa física, não eventualidade, subordinação hierárquica e onerosidade. Logo, conseqüentemente, não gozam de todas as prerrogativas e direitos decorrentes de uma relação empregatícia formal, reconhecida legalmente.

Todavia, há em sede jurisdicional recursal controvérsias no sentido do melhor enquadramento jurídico para o caso desses profissionais, atentando para uma aplicação eficaz da primazia da realidade, princípio básico do direito do trabalho, e aos demais princípios norteadores do direito individual do trabalho.

Ante o exposto, denota-se primordial o presente estudo justamente para compreender os fundamentos jurídicos expostos nas decisões exaradas pelos Tribunais objeto desta análise, com condão de promover estudo conclusivo pelo mais adequado enquadramento jurídico ao trabalhador uberizado.

A temática está pautada na uberização do trabalho sob o viés teórico dos requisitos necessários para caracterização do vínculo empregatício e a consequente aplicação prática nos entendimentos jurisprudenciais do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, Tribunal Superior do Trabalho e Supremo Tribunal Federal, aplicando-lhe a seguinte delimitação: análise teórica dos requisitos necessários previstos, conjuntamente com os princípios básicos trabalhistas, aplicados à prática jurisdicional em âmbito recursal do TRT4, TST e STF, com enfoque no processo do trabalho vigente.

O problema encontra óbice em qual deve ser o enquadramento legal mais adequado ao trabalhador uberizado.

Como hipóteses, há duas correntes, quais sejam: que o trabalhador uberizado possua todos os requisitos necessários para caracterização do vínculo empregatício, inclusive a subordinação indispensável, forte fundamentação jurisprudencial majoritária dos Tribunais analisados e, que o trabalhador uberizado não possua todos os requisitos necessários para caracterização do vínculo empregatício, ante a ausência de subordinação que pressupõe o vínculo formal, forte fundamentação jurisprudencial majoritária dos Tribunais analisados.

Objetiva-se investigar qual o melhor enquadramento legal ao trabalhador uberizado diante das decisões proferidas pelos Tribunais e Corte Suprema sobre o tema, assim, como objetivos específicos, estudar os elementos teóricos necessários à caracterização do vínculo empregatício, conjuntamente ao princípio da primazia da realidade e aos demais princípios que norteiam o direito individual do trabalho, para que, possa se concluir, com base no majoritário entendimento jurisprudencial, pela ocorrência ou inoocorrência do vínculo empregatício formal aos profissionais inseridos no contexto uberizado.

A metodologia utilizada é de natureza teórica, com tratamento dos dados de forma qualitativa, sendo o objetivo descritivo, de conduta bibliográfica e documental, com foco nas jurisprudências aplicadas do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, Tribunal Superior do Trabalho e Supremo Tribunal Federal.

Para embasar a parte teórica do estudo, como principais autores utilizados na pesquisa, destacam-se: Ricardo Resende, Rogério Renzetti, Sergio P. Martins, Luciano Martinez, Carlos Henrique B. Leite e Maurício Godinho Delgado.

A coleta dos dados utilizou-se pela metodologia de caráter indireto, ou seja, efetuada por meio de legislações, livros e decisões judiciais atinentes ao objeto da pesquisa.

O método de abordagem é hipotético-dedutivo, já que se inicia pela percepção de uma lacuna nos conhecimentos, acerca da qual é formulado hipóteses e, pelo processo de inferência dedutiva, testa a predição da ocorrência de fenômenos abrangidos pelas hipóteses. Já o método de procedimento é comparativo, eis que promove o confronto dos elementos pesquisados, levando em consideração seus atributos.

Para abordar o tema de forma mais clara, são divididas duas sessões que abordarão aspectos específicos inerentes ao tema proposto.

O primeiro capítulo abordará as conjunturas atuais da uberização do trabalho com análise teórica aos elementos necessários para caracterização do vínculo empregatício formal, conjuntamente com uma reflexão posta aos princípios norteadores do direito individual do trabalho, com enfoque principal ao princípio da primazia da realidade.

O segundo capítulo abordará uma análise detalhada aos entendimentos jurisprudenciais aplicados no âmbito do TRT4, TST e STF, nessa ordem, buscando a compreensão dos argumentos jurídicos e fáticos utilizados pelos Tribunais para viabilizar ou inviabilizar a caracterização de vínculo empregatício a essa classe de trabalhadores.

1 CONJUNTURAS DA UBERIZAÇÃO DO TRABALHO. ANÁLISE TEÓRICA DOS ELEMENTOS NECESSÁRIOS A CARACTERIZAÇÃO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO.

A atual conjuntura social vem viabilizando o denominado fenômeno da uberização do trabalho, que vem modificando as relações jurídicas no que tange aos trabalhadores inseridos nesse ambiente uberizado.

Dessa forma, tendo em vista a dinamização moderna das relações interpessoais, bem como o advento tecnológico das novas plataformas digitais de comunicação e comercialização de serviços, as relações de trabalho vêm sendo flexibilizadas na prática social.

Por conseguinte, o vínculo laboral dos trabalhadores que estão entrepostos nesse setor está sendo gradualmente alterado do padrão formal, qual seja, o vínculo empregatício.

Nesse sentido, os profissionais inseridos em ambiente uberizado não são reconhecidos, via de regra, como partes integrantes de uma relação formal empregatícia com seus empregadores, aqui compreendidos como as plataformas de comercialização de produtos e serviços. É o caso, por exemplo, das plataformas amplamente divulgadas como o *Uber*, *iFood*, *99app*, entre outras.

Dessa forma, sob o viés legal, tais trabalhadores são apenas reconhecidos como profissionais autônomos, que prestam seus serviços sem a presença cumulativa dos requisitos necessários para incidência do vínculo formal empregatício. Logo, conseqüentemente, não gozam de todas as prerrogativas e direitos decorrentes dessa caracterização reconhecida.

Destarte, a evolução industrial passou por três fases, quais sejam: a primeira, caracterizada pelo uso do vapor, a segunda, conhecida pelo descobrimento do petróleo e uso da eletricidade e, a terceira, posta com o advento das tecnologias digitais em mundo contemporâneo (Brasil; Silva, 2022).

Todavia, a partir do ano de 2010, há corrente majoritária que observa e analisa a denominada quarta fase de evolução, essa compreendida pela criação das indústrias de plataformas digitais. Assim, nesse novo modelo:

O trabalhador vende sua força de trabalho sem ter necessariamente um vínculo empregatício com a empresa e, portanto, ilusoriamente, deixa de ser

chamado de trabalhador e passa a ser denominado como prestador de serviços (Brasil; Silva, 2022, p. 347).

A partir desse marco histórico que surge a denominação uberização do trabalho:

Essa nova relação de trabalho é, principalmente, evidenciada no fenômeno chamado de uberização do trabalho, o qual tem seu nome devido a empresa Uber que surgiu em 2009 no mercado de serviços, especificamente de transportes. Em consequência de suas vantagens, a uberização estendeu-se para diversos ramos de serviços como, por exemplo, o alimentício (IFood, Rappi, UberEats e outros), serviços domésticos (Diaríssima e Blumpa), serviços gerais (GetNinja e Triider), entre outros (Brasil; Silva, 2022, p. 347).

Importante destacar que, embora essa nova relação de trabalho, aparente, por mais que superficialmente, trazer diversas vantagens e flexibilidades ao trabalhador, ora denominado prestador de serviços, esconde também seu viés opressor de direitos e garantias, suprimindo parcela importante dos direitos fundamentais obreiros (Brasil; Silva, 2022).

A uberização em sua aparência trouxe diversas vantagens para o consumidor, como a praticidade, flexibilidade e o baixo custo do produto, nas diversas áreas do serviço. Porém esses benefícios possuem um custo, o qual é mascarado pelo fetichismo da mercadoria, dessa forma o consumidor não tem consciência das relações de exploração por trás do produto para que ele chegue ao resultado final com essas “qualidades”. O que vem acontecendo para essa ilusão - produzida pelo fetichismo - cair por terra são, primeiramente, as manifestações por parte dos trabalhadores explorados as quais expõem as brutalidades desses trabalhos (como os “breque dos apps” ocorridos no mês de julho de 2020 no Brasil) e, secundamente, o crescente avanço da uberização, que começa a atingir a classe média a qual, inicialmente, apenas se beneficiava com o produto, então aumentando a potencialidade e a quantidade do primeiro acontecimento. Assim, observa-se que não há um real proveito dos consumidores, visto que esses mesmos estão submetidos ou a esse regime de exploração ou, ao menos, ao perigo de acabarem nele. [...] Parte do que diferencia a uberização das outras relações do atual momento é, ironicamente, um certo retorno à ausência de direitos que se tinha na emergência do capitalismo industrial e que sempre esteve na periferia do sistema. Ao decorrer do capitalismo a classe trabalhadora lutou e conquistou seus direitos trabalhistas, como a redução e limitação da jornada de trabalho, salário mínimo, auxílios e garantias. Porém a uberização rasgou e está rasgando essas conquistas, estabelecendo uma relação de produção onde não há um vínculo empregatício, dentro das normas jurídicas, entre o trabalhador e o aplicativo (que são a primeira aparência dos burgueses, ressaltando dessa forma o fetichismo), ou seja, generalizando a condição do trabalho informal. Nota-se também que essa nova relação beneficia-se das crises, principalmente pelo crescimento acentuado do exército de reserva (dos desempregados e os desalentados, que são aqueles desistiram de procurar um emprego) que acontece nelas por ser uma medida contra-arrestante, pois essas pessoas as quais perderam seu emprego formal vão rapidamente buscar trabalho na área informal para poderem sobreviver. Logo, a pressão da informalidade somada a do exército

de reserva reforça a competitividade entre eles mesmo - posto que quase qualquer um pode trabalhar no aplicativo. Também, faz com que o preço pago pelo tempo de trabalho seja extremamente baixo e conseqüentemente trabalhem muito mais de oito horas por dia para alcançarem uma renda que dê, minimamente, para manter o corpo em funcionamento. Além disso, por conta da tendência à centralização do capital inerente ao sistema capitalista (MARX, 2013, p. 702), essas empresas tornam-se monopólios na área que operam e ganham o poder para diminuir o preço pago pelo tempo de trabalho (ABÍLIO, 2020, p. 117) (Marx, 2013, p. 702 e Abílio, 2020, p. 117 apud Brasil; Silva, 2022, p. 348).

Nesse sentido, destaca-se o que expressa Leite:

O direito do trabalho deve evoluir para uma forma de graduação da tutela, conforme os níveis diversos de subordinação e dependência, que legitimam um tratamento diferenciado [...] do ponto de vista sociológico, a importante modificação na realidade do mercado de trabalho, que afasta a divisão entre trabalho subordinado regular – tendencialmente fixo – e trabalho subordinado precário, com o crescente peso das formas flexíveis de trabalho. Salienta o referido autor que o critério absoluto da subordinação jurídica fez com que o direito do trabalho perdesse parte de sua racionalidade como ordenamento protetor de situações de carência econômica e debilidade contratual. Tanto é verdade que não incide sobre formas de trabalho que, embora autônomo, são caracterizadas pela dependência e fragilidade econômica de quem as exerce. Paradoxalmente, caem sob sua tutela quadros e dirigentes de empresa, onde inexistem subordinação, ou esta é quase imperceptível (Robortella, 1998, p. 181; Fernandes, 1985, p. 507 apud Leite, 2022, p. 96).

Ainda sobre o surgimento contemporâneo da uberização, dispõe Pedro Alberto Cardoso Samuel:

O Brasil, por sua vez, nem chegou a experimentar o estado de bem-estar social na plenitude europeia, na medida em que, vivendo sob o período de forte repressão social da ditadura militar (1964-1985), não havendo a asseguaração de tais direitos, sendo que, somente com a constitucionalização de 1988 os direitos sociais foram assegurados, mas até hoje não efetivados em sua plenitude, pois sempre sob fortes ataques liberais. A reivindicação neoliberal de que os Estados deveriam perseguir a flexibilidade do mercado fomentou uma transnacionalização do capital, fazendo com que as grandes corporações pressionassem os países a uma diminuição dos custos de produção, o que levou a pressões a flexibilizações salariais, de controle de jornada e vínculo empregatício (Huws, 2009. p. 53 apud Samuel, 2019, p. 04).

Em igual sentido, expõe Samuel:

[...] explorando intensamente as contradições experimentadas pelos trabalhadores nas suas relações de emprego, está em curso um processo de subordinação direta – sem a mediação de emprego ou contrato – dos trabalhadores às mais variadas formas de capital (Fontes, 2017, p. 45-67 apud Samuel, 2019, p. 04).

Dessa forma, “esse processo de subordinação direta criou formas alternativas de trabalho, tendo as tecnologias da informação e comunicação um papel central” (Huws, 2009, p.53 apud Samuel, 2019, p. 04).

Assim, como alude Antunes, “[...] a produção de mercadorias, em sentido amplo, vem se metamorfoseando significativamente a partir da introdução do universo-digital” (Antunes, 2018, p. 27 apud Samuel, 2019, p. 04).

Nesse sentido, expressa Samuel sobre a categoria dos motoristas de aplicativo, quais sejam, trabalhadores inseridos em contexto uberizado:

Justamente no cunho dessa morfologia aliada ao desenvolvimento de tecnologias surge a categoria dos motoristas por aplicativo, fruto de uma relação coisificada e precarizada, sem vínculo, salário mínimo ou tampouco qualquer garantia social. Assim, a prestação de serviços dos motoristas de aplicativo coloca um véu ao trabalhador à extração de mais valor assumindo uma aparência autônoma e livre (Samuel, 2019, p. 04-05).

Prosseguindo dessa forma:

A ilusão esconde a transferência do risco da atividade ao obreiro, que recebe somente pelo trabalho realizado, descontado o trabalho não pago, que fica como participação da empresa que indicou o passageiro, ao mesmo tempo em que fornece as ferramentas do trabalho (carro) e mecanismo de fiscalização (aparelho celular) (Samuel, 2019, p. 05).

Destarte, complementa sobre o contexto da Uber e do trabalhador uberizado:

A Uber não é proprietária direta das ferramentas e meios de produção (o automóvel, o celular), mas controla ferreamente a propriedade da capacidade de agenciar, de tornar viável a junção entre meios de produção, força de trabalho e mercado consumidor, sem intermediação de um “emprego” (Fontes, 2017, p. 45-67 apud Samuel, 2019, p. 05).

Tão logo é uma problemática que cabe reflexão e análise científica, principalmente no que tange ao sistema legal brasileiro, em especial as disposições presentes na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) quanto a caracterização do vínculo empregatício e os requisitos aplicados à espécie.

De acordo com Leite, é de suma importância a clara distinção entre relações de trabalho e relações de emprego, tendo em vista justamente que aquelas seriam gêneros os quais estas seriam espécies (Leite, 2022).

A caracterização da relação de emprego assume importância exatamente para distinção das demais relações de trabalho que reúnem elementos comuns com o emprego. A sociedade moderna fabrica todo dia relações diferentes visando a descaracterizar o emprego (De Lima, 1994, p. 59 apud Leite, 2022, p. 92).

Nesse ínterim, quanto a relação de trabalho propriamente dita, afirma-se que:

Relação de trabalho diz respeito, repise-se, a toda e qualquer atividade humana em que haja prestação de trabalho, podendo a lei fixar a competência da Justiça do Trabalho para dirimir os conflitos dela emergentes (CF, art. 114), bem como estender alguns direitos trabalhistas próprios dos empregados aos sujeitos figurantes deste tipo de relação jurídica, tal como ocorre na hipótese do trabalhador avulso (CF, art. 7º, XXXIV) (Leite, 2022, p. 92).

Outrossim, no que tange a relação de emprego, compreende-se de tal maneira:

Já a relação de emprego ocupa-se de um tipo específico da atividade humana: o trabalho subordinado, prestado por um tipo especial de trabalhador, que é o empregado. Aqui, o que importa é a relação jurídica existente entre o empregado e o empregador (mesmo quando este seja pessoa de direito público interno ou externo), para efeito de aplicação do direito do trabalho. O termo relação de emprego também consta expressamente da Constituição Federal (art. 7º, I). Daí a importância da distinção não apenas para o direito do trabalho, como também para o próprio direito constitucional (Leite, 2022, p. 92).

A principal diferença sobre essas duas relações repousa no fato da presença ou ausência dos elementos necessários para caracterização do vínculo empregatício, gerando a denominada relação laboral típica de emprego. Tais critérios estão estabelecidos na CLT, mais especificamente em seu artigo 3º, quais sejam: prestação por pessoa física, não eventualidade, subordinação hierárquica e onerosidade (Brasil, 1943).

Assim sintetiza Leite sobre a questão:

Os critérios para a caracterização da relação de emprego passam necessariamente pela revelação dos conceitos de empregado e empregador, o que faremos, com mais vagar, nos próximos capítulos. É bem de ver que os arts. 2º e 3º da CLT fornecem os seguintes critérios (ou elementos essenciais) para a caracterização da relação de emprego: pessoalidade, não eventualidade, subordinação hierárquica ou jurídica e onerosidade. Destaca-se, desde logo, que a existência da relação empregatícia exige a presença conjunta de todos os elementos essenciais. A ausência de pelo menos um deles descaracteriza a relação empregatícia (Leite, 2022, p. 92).

Outrossim, há discussão também quanto ao requisito da alteridade, todavia não é considerado como elemento essencial, conforme previsão legal do artigo 3º da CLT (Brasil, 1943).

Exemplificado, para Martins, a alteridade pode ser compreendida como a assunção total dos riscos de determinada atividade econômica pelo empregador, de forma que o empregado não se incumba neste risco. Martins justifica essa tese com a própria redação da CLT, alegando que “o parágrafo único do art. 6º da CLT mostra que empregado é o que presta serviços por conta alheia e não por conta própria, ao usar da expressão ‘supervisão do trabalho alheio’” (Martins, 2023, p. 76).

Diversamente, para Neto e Cavalcante a alteridade não estaria englobada dentro dos elementos essenciais necessários, ante a tese posta pela interpretação estrita aos artigos 2º e 3º da CLT (Neto; Cavalcante, 2017).

Relação de emprego é um contrato, cujo conteúdo mínimo é a lei, possuindo como sujeitos, de um lado, o empregado (pessoa natural), que presta serviços, e, de outro lado, o empregador, em função de quem os serviços são prestados de forma subordinada, habitual e mediante salário. Dentro desse prisma, devemos desenvolver as seguintes assertivas: (a) acordo tácito ou expreso que corresponde à relação de emprego; (b) os sujeitos são o empregado e o empregador; (c) empregado, como a pessoa natural que presta serviços de natureza não eventual a empregador sob a subordinação deste e mediante salário (art. 3º, CLT); (d) empregador é a empresa ou outros entes que admitem, assalariam e dirigem a prestação pessoal dos serviços (art. 2º, CLT) (Neto; Cavalcante, 2017, p. 60).

Leite desenha o conceito de trabalhador da seguinte forma:

Trabalhador, em sentido amplo, é toda pessoa física que utiliza sua energia pessoal em proveito próprio ou alheio, visando a um resultado determinado, econômico ou não. Convém dizer, desde logo, que nem todo trabalhador é empregado. Mas, todo empregado é trabalhador. O empregado é tradicionalmente tutelado pelo direito do trabalho, ou seja, é titular de direitos trabalhistas. Já a tutela dos demais trabalhadores depende da previsão do ordenamento jurídico de um dado Estado (Leite, 2022, p. 99).

Para Leite, há duas teorias que buscam a limitação quanto a aplicabilidade do direito do trabalho, sendo essas compreendidas na teoria restritiva e a ampliativa, assim expõe sobre elas:

A teoria restritiva delimita o âmbito do direito do trabalho aos empregados ou à relação de emprego ou trabalho por conta alheia, excluindo, portanto, o trabalho autônomo. A teoria ampliativa estende o campo de aplicação do direito do trabalho a outros tipos de trabalhadores, inclusive ao autônomo, e não apenas ao empregado (Leite, 2022, p. 99).

Para compreensão e análise do presente estudo, faz-se necessário o uso e adequação fática à teoria ampliativa, eis que o trabalho uberizado é objeto central da análise.

O que se percebe, é, de certa forma, um retrocesso no mundo contemporâneo ocidental no que tange a tutela jurídica dos trabalhadores autônomos, esses compreendidos aqui como trabalhadores uberizados, no âmbito do direito do trabalho (Leite, 2022).

De tal forma, diante desse cenário, através da inspiração italiana, “os teóricos do direito do trabalho passaram a reconhecer que o trabalho profissional pode ser dividido em dois grandes ramos: o do trabalhador autônomo e o do trabalhador subordinado” (Leite, 2022, p. 99).

Leite conceitua que “o trabalhador subordinado pode ser típico ou atípico. Trabalhador subordinado típico é o empregado.” Bem como, continua no sentido que “são trabalhadores subordinados atípicos: o eventual, o avulso, o temporário, o doméstico e o servidor público investido em cargo público” (Leite, 2022, p. 99).

Portanto, convém concluir, com base no ordenamento jurídico vigente, conforme a interpretação de Leite, que “os trabalhadores autônomos não gozam de proteção do direito do trabalho” (Leite, 2022, p. 99).

Logo, por não ser o trabalhador autônomo subordinado, mesmo que presentes os demais elementos necessários, não está protegido pela tutela dos direitos trabalhistas (Leite, 2022).

Para tanto, existe uma linha tênue entre a distinção do denominado trabalhador autônomo e do empregado formal, isso é, a presença ou ausência cumulativa dos requisitos necessários a caracterizar o vínculo formal empregatício, em especial o requisito da subordinação (Leite, 2022).

Inicialmente cumpre relatar que o contrato de trabalho é um *intuitu personae*, ou seja, é contrato realizado com uma pessoa específica e identificada. Dessa forma, os contratos de trabalho relativos aos trabalhadores são insubstituíveis, dada sua individualização pessoal. Isso posto, o empregado só poderá ser pessoa física, pois a disposição legal não permite haver contrato de trabalho em que o trabalhador seja pessoa jurídica. Nesse último caso, não haveria um vínculo empregatício forma, é o caso dos prestadores de serviços, empreitadas e outras formas (Martins, 2023).

Portanto, “a pessoalidade significa a prestação dos serviços pelo próprio trabalhador, sem que seja substituído constantemente por terceiros, aspecto este

relevante ao empregador, que o contratou tendo em vista a sua pessoa” (Garcia, 2023, p. 82).

Bem como, a não eventualidade, ou assim também denominada habitualidade da prestação laboral deve ser analisada. Assim dispõe Renzetti nesse sentido:

A não eventualidade ou habitualidade, acreditem, não é um requisito fácil de ser conceituado. Após uma longa pesquisa sobre o requisito em questão, porém, chegamos à conclusão de que devemos entender a habitualidade ou não eventualidade como o serviço prestado em caráter contínuo, permanente, duradouro. Portanto, posso afirmar, por exemplo, que o empregado que labora apenas uma vez por semana, de forma habitual, tem seu vínculo de emprego reconhecido. Não eventualidade é o mesmo que habitualidade, não se confundindo com continuidade (Renzetti, 2021, p. 80).

Dessa forma, complementa Garcia quanto ao requisito da não eventualidade:

Trabalho não eventual, em um primeiro enfoque, é aquele habitual, contínuo. Pode-se dizer, entretanto, que a não eventualidade significa a prestação de serviços ligados às atividades normais do empregador, ou seja, realizando serviços permanentemente necessários à atividade do empregador ou ao seu empreendimento. A não eventualidade também pode significar a fixação do empregado em certa fonte de trabalho, que toma os seus serviços (Garcia, 2023, p. 82).

Ademais, a onerosidade também figura como elemento essencial ao vínculo debatido. De forma que, o contrato de trabalho é oneroso, auferindo, portanto, salário o trabalhador de presta a atividade laboral. É uma contrapartida, ao passo que o empregado presta o serviço, o empregador lhe paga o salário pela prestação realizada. Assim, conforme Martins, “se não há remuneração, inexistente vínculo de emprego” (Martins, 2023, p. 76).

Nesse sentido, complementa Garcia quanto ao requisito da onerosidade:

A onerosidade significa que os serviços prestados têm como contraprestação o recebimento da remuneração, não se tratando, assim, de trabalho gratuito. O empregado trabalha com o fim de receber salário, sendo este seu objetivo ao firmar o pacto laboral. Isso significa a existência do chamado *animus contrahendi*, no sentido de intenção de formar o pacto laboral, com o intuito do empregado, ao contratar, de receber a contraprestação pela prestação de seu serviço, ou seja, a remuneração, para que se possa falar em relação de emprego (Garcia, 2023, p. 83).

Por fim, considerado o mais importante requisito para caracterização da relação de emprego, ponto principal para o presente estudo, o elemento da subordinação. Garcia conceitua o requisito da subordinação da seguinte forma:

A subordinação, considerado o requisito de maior relevância na caracterização da relação de emprego, significa que a prestação dos serviços é feita de forma dirigida pelo empregador, o qual exerce o poder de direção. O empregado, inserido na organização da atividade do empregador, deve seguir as suas determinações e orientações, estabelecidas dentro dos limites legais. O empregador é quem corre os riscos da atividade exercida. O empregado, assim, presta serviços por conta alheia, o que corresponde à “alteridade”, presente no contrato de trabalho (Garcia, 2023, p. 83).

Adiciona Garcia, ademais, em sua conceituação a diferenciação entre as denominadas subordinações jurídica, econômica, social e técnica:

[...] A subordinação, no caso, decorre do contrato de trabalho, referindo-se ao modo de o empregado prestar os serviços ao empregador. Trata-se, assim, de subordinação jurídica, que é a modalidade de subordinação essencial para caracterizar a relação de emprego. No entanto, a subordinação também pode ser vista no aspecto econômico, no sentido de que o empregado estaria subordinado, em termos econômicos, ao empregador. Porém, a relação de emprego pode perfeitamente existir sem que esta situação esteja presente. A subordinação social significa que o empregado estaria em posição social inferior em relação ao empregador, por ser este o titular do empreendimento. Também aqui tal situação não é obrigatoriamente exigida no contrato de trabalho. A subordinação técnica indica que o empregador estaria em posição superior ao empregado, no que tange ao conhecimento técnico referente à atividade exercida. Mais uma vez, tal hipótese pode deixar de existir na relação de emprego, bastando imaginar o caso em que o empregado, altamente especializado, é contratado justamente por ter os conhecimentos que faltam e são necessários ao titular do empreendimento (Garcia, 2023, p. 83).

Outrossim, assim expõe Renzetti sobre esse aspecto, diferenciando a subordinação técnica, econômica e jurídica:

Pode ser considerado o mais importante requisito da relação de emprego. Diversas teorias surgiram para explicar o que seria a subordinação: técnica, econômica etc. Na subordinação técnica, o empregado dependeria dos conhecimentos do empregador sobre o processo produtivo e as técnicas necessárias. Essa ideia de subordinação não conseguiu abranger todos os casos, porque muitas vezes o conhecimento técnico pertence ao empregado e é o empregador que depende desse conhecimento técnico. Na subordinação econômica, o empregado depende financeiramente do seu empregador. No entanto, essa ideia não funciona para todos os casos de relação de emprego, uma vez que existem trabalhadores que são empregados pela simples vontade de se manter ocupados ou para ter ganhos extras e não porque dependem financeiramente. A subordinação em questão é a subordinação jurídica, que representa o poder empregatício do empregador, ou seja, é aquela que reflete o seu poder de direção. A subordinação jurídica desconsidera a eventual dependência econômica do trabalhador, o eventual desconhecimento ou superconhecimento do trabalhador acerca do processo produtivo. De fato, é justamente a submissão do empregado à dinâmica definida pelo empregador por uma vontade própria em busca de contrapartida que fixa ideia de contrato e justifica a expressão

“subordinação jurídica”. Vale ressaltar que subordinação jurídica não exige necessariamente a presença de submissão a ordens. É muito comum a submissão a ordens como configurador da subordinação (dimensão tradicional da subordinação – natureza subjetiva), mas nada impede que o trabalhador não receba ordens e, ainda assim, insira-se na estrutura empresarial definida pelo empregador, adequando-se à forma de produção e organização definida. A subordinação é essencial à relação de emprego (Renzetti, 2021, p. 82).

Para a pesquisa em tela será analisado mais especificamente a subordinação jurídica. Eis que essencial sua análise para o estudo do melhor enquadramento legal ao trabalhador uberizado.

Nesse sentido, ilustrando o tema, Martins expõe que “o trabalhador autônomo não é empregado justamente por não ser subordinado a ninguém, exercendo com autonomia suas atividades e assumindo os riscos de seu negócio” (Martins, 2023, p. 76).

Em igual sentido, expõe Resende que o elemento da subordinação é o mais importante no universo da relação formal de emprego, de forma que é determinante para distinção entre relação de trabalho e relação de emprego. Além do mais, traz que, atualmente, há consolidação pacífica para a aplicação da espécie de subordinação jurídica nas relações laborais (Resende, 2023).

A subordinação é o requisito mais importante para a caracterização da relação de emprego. Constitui o grande elemento diferenciador entre a relação de emprego e as demais relações de trabalho, apresentando inquestionável importância na fixação do vínculo jurídico empregatício. Se, do ponto de vista histórico, a natureza da subordinação foi sempre controversa, atualmente a doutrina e a jurisprudência adotam pacificamente a ideia de subordinação jurídica. Assim, a subordinação existente entre empregado e empregador é jurídica, tendo em vista que decorre do contrato estabelecido entre ambos (contrato de trabalho). De um lado, o empregador exerce o poder diretivo, do qual decorre o poder de direcionar objetivamente a forma pela qual a energia de trabalho do obreiro será disponibilizada. Por sua vez, cabe ao empregado se submeter a tais ordens, donde nasce a subordinação jurídica. A contraposição à subordinação é a autonomia. Quem é subordinado não trabalha por conta própria, não é senhor do destino de sua energia de trabalho (Resende, 2023, p. 71).

Destarte, Resende destaca o surgimento de ideias no sentido de “alargar o sentido da relação de emprego pela ampliação do conceito de subordinação”, com surgimento nos últimos anos no país (Resende, 2023, p. 72).

Com isso, estabelecem subdivisões à subordinação clássica, de forma a elencar três dimensões (Delgado, 2012 apud Resende, 2023).

A primeira subdivisão seria a conhecida subordinação clássica ou tradicional, subordinação jurídica já conhecida, relação decorrente de um contrato de trabalho, expressando-se objetivamente por regras postas pelo empregador ao empregado (Delgado, 2012 apud Resende, 2023).

A segunda subdivisão seria a subordinação objetiva:

Dimensão pela qual a subordinação emerge como a integração do trabalhador nos fins e objetivos do empreendimento tomador dos serviços. Neste caso, o que interessa é a integração do trabalhador aos objetivos empresariais, e não a sujeição a ordens relativas ao modo de prestação dos serviços (Delgado, 2012, p. 46 apud Resende, 2023, p. 73).

Exposto isso, “o exercício do poder diretivo se revela também de maneira objetiva, quando o empregador conta permanentemente com o trabalho do indivíduo que participa das atividades da empresa” (Porto, 2008, p. 75 apud Resende, 2023, p. 73).

E a terceira subdivisão, a subordinação estrutural:

a subordinação se manifesta 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 (Delgado, 2012, p. 46 apud Resende, 2023, p. 73).

Nesse sentido, Resende expõe que:

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 dos serviços (Delgado, 2012, p. 298 apud Resende, 2023, p. 73).

Nota-se, portanto, que a subordinação estrutural se adequa de melhor forma no que tange ao contexto das relações laborais uberizadas, de forma que o trabalhador está interligado a toda estrutura operacional do tomador de seu serviço, qual seja, a plataforma digital à qual presta atividades. Logo, diante dessa análise, denota-se a presença subordinativa, ainda que em caráter estrutural, ao obreiro uberizado (Delgado, 2012 apud Resende, 2023).

Outrossim, Leite pondera a seguinte questão sobre a subordinação estrutural, ressaltando a necessidade de análise ao caso concreto para o reconhecimento ou não, *in casu*, da subordinação estrutural e conseqüente relação formal empregatícia.

Em decorrência das alterações do modo de produção e da horizontalização da exploração das atividades econômicas, muitas empresas passaram a terceirizar suas atividades mediante contratação de outras empresas que, por sua vez, colocam seus empregados para prestarem serviços que se inserem na estrutura organizacional da empresa tomadora. Surge, assim, a chamada “subordinação estrutural”, que é uma construção doutrinária que identifica a inserção do trabalhador na dinâmica e organização da atividade econômica do tomador de seus serviços, ou seja, na sua estrutura organizacional, independentemente de receber dele ordens diretas, como uma forma de caracterização da relação empregatícia. [...] Além disso, o trabalhador pode prestar seus serviços tanto na atividade-fim quanto na atividade-meio do tomador e, ainda, assim, ficar vinculado à sua estrutura organizacional, o que exige a apreciação do caso concreto para que se possa reconhecer a subordinação estrutural (Leite, 2022, p. 97).

Ainda, complementa Leite sobre a denominada subordinação integrativa, pois mesmo que “a terceirização ocorra em atividade-meio da tomadora, verifica-se no caso concreto que a atividade laborativa do trabalhador integra-se aos objetivos essenciais do empreendimento” (Leite, 2022, p. 98).

Bem como, pelo surgimento de “nova forma de organização produtiva, em cuja raiz se encontra a empresa-rede (daí, por outro lado, a adjetivação ‘reticular’), que se irradia por meio de um processo de expansão e fragmentação” (Martinez, 2013, p. 149 apud Leite, 2022, p. 98).

Ante o exposto, diante da exposição dos elementos essenciais e suas respectivas análises, é de suma importância salientar que há obrigatoriedade cumulativa de tais requisitos para caracterizar o vínculo de emprego. Consoante, dispõe Martinez:

Não basta que estejam presentes alguns elementos caracterizadores do contrato de emprego; é indispensável que todos eles coexistam, sob pena de ser caracterizado um tipo contratual totalmente diverso do emprego. Apenas a título exemplificativo: a ausência do elemento onerosidade afasta a caracterização do contrato de emprego, fazendo surgir em seu lugar um negócio jurídico totalmente diferente. Se não há onerosidade, o contrato em análise pode ser de estágio ou de serviço voluntário — de emprego, com certeza, não será (Martinez, 2022, p. 98).

Inclusive Martinez compara a cumulação necessária dos requisitos com uma formulação química, de modo que, se presentes todos os elementos essenciais,

necessariamente o resultado será a consequência da mistura feita, aqui compreendida como o vínculo de emprego (Martinez, 2022).

Conforme Porto e Filho, “os requisitos acima diferenciam a relação de emprego de outros negócios jurídicos, bem como de outras formas de prestação de serviços” (Porto; Filho, 2022, p. 32).

Prosseguem os autores em igual sentido:

O labor sob a relação de emprego diferencia-se do trabalho autônomo, realizado sem subordinação. Afinal o autônomo é “patrão de si mesmo, sem submissão aos poderes de comando do empregador, e, portanto, não está inserido no círculo diretivo e disciplinar de uma organização empresarial” [...] A legislação trabalhista prevê que “a contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º desta Consolidação” (art. 442-B/CLT, inserido pela Lei nº 13.467/2017). É indispensável, porém, que haja preservação efetiva da autonomia do prestador de serviços, sem a qual poderá ficar caracterizada a subordinação e o vínculo de emprego, consoante a noção já indicada de contrato realidade (art. 9º, CLT). [...] Em todo caso, no entanto, é aplicável o princípio da primazia da realidade sobre a forma, de maneira que, não obstante regularmente formalizado o contrato de parceria, poderá ser reconhecida a relação de emprego caso venham a se apresentar os requisitos dos arts. 2º e 3º da CLT (Barros, 2008, p. 220/221 apud Porto; Filho, 2022, p. 32).

Dessa forma, diante do exposto, para efetiva e concreta distinção entre as relações de trabalho e emprego, bem como para a correta verificação de presença ou ausência dos elementos que pressupõem o vínculo formal, faz-se necessário a análise ao caso concreto conjunta aos princípios básicos do direito do trabalho, em especial ao princípio da primazia da realidade.

1.1 PRINCÍPIOS GERAIS NORTEADORES DO DIREITO INDIVIDUAL DO TRABALHO

Previamente, importante destacar a seguinte passagem de Leite “a coerência interna de um sistema jurídico decorre dos princípios sobre os quais se organiza” (Leite, 2023, p. 56).

Com isso, “[...] para operacionalizar o funcionamento desse sistema, torna-se necessária a subdivisão dos princípios jurídicos” (Leite, 2023, p. 56).

Antes de trazer considerações sobre o princípio da primazia da realidade, passa-se a tecer no segue, de forma sucinta, a respeito dos demais princípios gerais que norteiam o direito individual do trabalho.

O princípio da proteção, hiperônimo na esfera trabalhista, também denominado de princípio protetor ou tutelar, está voltado na ideia de aplicação da norma ou condição mais favorável ao trabalhador, visando a compensação, de certa forma, da condição hipossuficiente do obreiro (Resende, 2023).

Denota-se como hiperônimo pois abrange demais tipos à sua espécie, como o princípio da norma mais favorável, princípio da condição mais benéfica e princípio *in dubio pro operário*. Esses podem ser então reconhecidos como hipônimos respectivos ao princípio da proteção (Resende, 2023).

Sobre o princípio da proteção, expõe Leite:

O princípio da proteção (ou princípio tutelar) constitui a gênese do direito do trabalho, cujo objeto, como já vimos, consiste em estabelecer uma igualdade jurídica entre empregado e empregador, em virtude da manifesta superioridade econômica deste diante daquele (Leite, 2023, p. 62).

Seguindo, o princípio da continuidade nas relações de emprego pressupõe o prazo indeterminado dos contratos de trabalho, no sentido de via de regra, não haver termo final pré estabelecido para as relações laborais na sua maior incidência (Resende, 2023).

A razão da existência desse princípio parte da condição de sobrevivência do próprio indivíduo, assim, para Resende:

A razão de ser deste princípio é simples. Ao passo que o ser humano precisa, em regra, do trabalho para sobreviver, isto é, na medida em que a pessoa precisa continuamente de trabalho para fins alimentares, é natural que, ao colocar sua energia de trabalho à disposição do empregador, o faça com ânimo de continuidade, sem qualquer previsão de determinação de prazo (Resende, 2023, p. 28).

Sobre o princípio da continuidade da relação de emprego, dessa forma expõe Leite:

O contrato de trabalho, em regra, deve ter a maior duração possível, pois, no paradigma do Estado Democrático de Direito, o direito ao trabalho digno é um direito humano e fundamental. Esse princípio constituiu base para o instituto tradicional da estabilidade. Atualmente, ele sofreu um processo de constitucionalização, na medida em que se encontra agora previsto expressamente no art. 7º, I, da CF, que consagra o princípio da proteção contra a dispensa arbitrária ou sem justa causa, como já vimos em linhas transatas. Há diversas situações em que o princípio em tela pode ser aplicado, como na hipótese de dúvida acerca da manifestação das partes quanto à duração do contrato. Aplicando-se o princípio em questão, há de se interpretar que o contrato fora firmado por tempo indeterminado. No caso de

alegação patronal de abandono do emprego, cabe ao empregador o ônus de provar o *animus abandonandi* do empregado. No plano internacional, o princípio da proteção da relação empregatícia contra as despedidas arbitrárias ou injustas está consagrado na Convenção 158 da OIT (Leite, 2023, p. 64).

Ademais, sobre a aplicabilidade do princípio da continuidade na relação de emprego, publicou-se Súmula 212 do TST (Brasil, 2003), versando sobre o ônus da prova do empregador ao se tratar de negativa quanto a prestação do serviço ou a despedida efetuada, com a seguinte redação:

DESPEDIMENTO. ÔNUS DA PROVA. 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. Observação: (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003 (Brasil, 2003).

Em igual linha, Resende contempla ainda o princípio da inalterabilidade contratual lesiva, com inspiração dada pela lei civil, no denominado *pacta sunt servanda*, qual seja que os contratos devem ser cumpridos. Isso é,

Pelo princípio da inalterabilidade contratual lesiva são, em regra, vedadas as alterações do contrato de trabalho que tragam prejuízo ao empregado. Ao contrário, as alterações favoráveis ao empregado são permitidas e inclusive incentivadas pela legislação (Resende, 2023, p. 29).

O princípio da inalterabilidade contratual lesiva possui também previsão legal expressa na CLT, diante da redação posta nos artigos 444 e 468 do referido dispositivo legal (Brasil, 1943).

Ademais, o princípio da intangibilidade salarial garante aos trabalhadores a segurança a sua subsistência, já que a redutibilidade salarial é vedada, comportando apenas exceção para previsão em convenção ou acordo coletivo, na “hipótese de ponderação de interesses ante a colisão de princípios” (Resende, 2023, p.30), forte disposição constitucional do art. 7º, VI, da Constituição da República Federativa do Brasil (Brasil, 1988).

Nesse sentido, sobre o princípio da intangibilidade salarial, expõe Resende:

É o princípio segundo o qual não se admite o impedimento ou restrição à livre disposição do salário pelo empregado. Tal princípio tem como pedra de toque a natureza alimentar do salário. Esta noção de natureza alimentar parte do pressuposto de que a pessoa natural (pessoa física) garante sua subsistência

com seu salário, isto é, a pessoa proverá suas necessidades básicas (alimentação, saúde, moradia, educação, transporte, lazer etc.) se puder dispor de seu salário. Por este motivo, a lei assegura ao trabalhador o montante e a disponibilidade do salário, utilizando-se, para tanto, de mecanismos específicos, dos quais podemos mencionar, exemplificativamente, os seguintes: • irredutibilidade salarial, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo, conforme previsto no art. 7º, VI, da CRFB; • prazo para pagamento dos salários (art. 459 e 466 da CLT); • modo e local para pagamento dos salários (art. 465 da CLT); • vedação a descontos indevidos (art. 462 da CLT); • impenhorabilidade dos salários como regra (art. 833, IV, do CPC/2015); • preferência dos créditos trabalhistas no caso de falência do empregador (Lei nº 11.101/2005) (Resende, 2023, p. 30).

Outrossim, o princípio da irrenunciabilidade de direitos, também denominado princípio da indisponibilidade de direitos, princípio da inderrogabilidade ou princípio da imperatividade das normas trabalhistas (Resende, 2023), expressa que “os direitos trabalhistas são, em regra, irrenunciáveis, indisponíveis e inderrogáveis” (Resende, 2023, p. 31).

Assim, ao contrário do direito comum, no qual os direitos patrimoniais são, em regra, renunciáveis pelo seu titular, no Direito do Trabalho a regra é a irrenunciabilidade. Este princípio é importante para proteger o empregado que, no mais das vezes, é coagido pelo empregador mediante os mais variados estratagemas, sempre no sentido de renunciar a direitos e, conseqüentemente, reduzir os custos do negócio empresarial. Dessa forma, ao passo que o ordenamento não permite ao empregado dispor destes direitos, acaba por protegê-lo da supremacia do empregador na relação que se estabelece entre ambos (Resende, 2023, p. 31).

Como exceções a esse princípio, pondera o autor no seguinte sentido:

Como exceções ao princípio da irrenunciabilidade menciona-se, por exemplo, os casos em que caiba a flexibilização mediante negociação coletiva, expressamente mencionados no art. 7º, incisos VI, XIII e XIV da CRFB, bem como no art. 611-A, da CLT. Também é importante destacar que, a partir da vigência da Lei nº 13.467/2017, passamos a ter muitas incertezas acerca da aplicação do princípio da irrenunciabilidade, ao passo que o legislador alargou sobremaneira as exceções legais, praticamente as tornando regra. A utilização da arbitragem individual e a livre estipulação de cláusulas contratuais por empregados agora considerados hipersuficientes (respectivamente, art. 507-A e 444, parágrafo único, da CLT) são exemplos da desordem principiológica advinda da Reforma Trabalhista de 2017. Somente com o tempo (alguns anos, provavelmente) teremos a acomodação necessária sobre a matéria, notadamente a partir da evolução da jurisprudência (Resende, 2023, p. 31).

Ainda, sobre o princípio da irrenunciabilidade de direitos, Leite expressa-se da seguinte maneira:

Tendo em vista a grande quantidade de normas de ordem pública na seara do direito do trabalho, não se admite, em princípio, que o trabalhador renuncie a direitos trabalhistas. Esse princípio, destinado exclusivamente ao empregado (e não ao empregador), está embutido no art. 9º da CLT. Mas há outros dispositivos consolidados inibidores da renúncia (v.g., CLT, arts. 468 e 500 etc.). A Súmula 276 do TST consagra a sua existência. A corrente doutrinária dominante não admite a renúncia antes ou durante o curso do contrato de trabalho, sendo mais aceita a renúncia posterior à extinção dele. Não há confundir, porém, renúncia e transação. Aquela diz respeito a direito já reconhecido, inquestionável, restando absolutamente claro que o renunciante está abrindo mão de algo que lhe pertence em troca de nada. Esta, ao revés, presume a controvérsia, a dúvida, a incerteza do direito. Aqui, cada parte abre mão de algo que supõe lhe pertencer (Leite, 2023, p. 64).

Por fim, passa-se a analisar o princípio da primazia da realidade, essencial para a compreensão e análise dos casos de trabalho em contexto uberizado.

1.2 PRINCÍPIO DA PRIMAZIA DA REALIDADE APLICADO AO CASO DO TRABALHADOR UBERIZADO

De acordo com Romar, o princípio da primazia da realidade é derivado também da ideia de proteção ao trabalhador e tem por objetivo fazer com que a realidade verificada na relação entre o trabalhador e o empregador predomine a qualquer documentação que disponha sentido em contrário, ou seja, quer dizer que a realidade fática, realidade laboral de fato do obreiro, deve prevalecer sobre a documentação ou qualquer outra formalidade apresentada, se essa última não expressar equivalência com a primeira (Romar, 2023).

Portanto, quando desconexas a realidade exposta pelos fatos e a documentada formalmente, prevalece-se a realidade fática laboral, não só pela ideia de proteção ao trabalhador, mas também pela obrigação da boa-fé contratual, premissa básica decorrente da verdade (Romar, 2023).

Assim dispõe Romar nesse sentido:

Com base no art. 9º da CLT, verifica--se que, se o documento foi formalmente elaborado com o intuito de, encobrendo a realidade dos fatos, fraudar as normas trabalhistas, será nulo de pleno direito, aplicando--se ao caso concreto o quanto disposto nas normas, isto é, a regra que prevalece no Direito do Trabalho é a de nulidade absoluta do ato anormal praticado com o intuito de evitar ou desvirtuar a aplicação das normas jurídicas de proteção ao trabalho (Romar, 2023, p. 30).

Em igual sentido, ao tratar da aplicação do princípio da primazia da realidade, Leite ponderou que “a realidade fática na execução do contrato prevalece sobre o aspecto formal das condições nele avençadas” (Leite, 2022, p. 62).

Além disso, Leite destaca que há expressa previsão legal no art. 9º da CLT para considerar nulos os atos praticados na intenção de desvirtuar, impedir ou fraudar os direitos trabalhistas, reforçando e justificando a existência desse princípio (Leite, 2022).

Outrossim, para Garcia, “o princípio da primazia da realidade indica que, na relação de emprego, deve prevalecer a efetiva realidade dos fatos, e não eventual forma construída em desacordo com a verdade” (Garcia, 2022, p. 47).

Exemplificando, como ilustrado por Garcia, quando analisado determinado documento, deve-se verificar a correspondência desse com o que de fato ocorreu no plano dos fatos laborais, eis que a verdade real prevalece sobre as demais formalidades fantasiadas (Garcia, 2022).

No presente estudo, é de suma importância as considerações tecidas por Garcia, já que é ponto crucial para análise jurídica do trabalhador uberizado:

Quando se discute se determinada relação de trabalho, em gênero, corresponde, ou não, a um vínculo de emprego, nem sempre a roupagem atribuída à contratação corresponde à realidade. Aliás, pode ocorrer que mesmo no ajuste de vontades, pertinente à prestação do trabalho, as partes indiquem não se tratar de relação de emprego. No entanto, por meio da noção de “contrato-realidade”, deve prevalecer o reconhecimento do vínculo empregatício, caso presentes os seus requisitos (arts. 2º e 3º da CLT), ou seja, incide a “vontade da lei” (Souto Maior, 2000, p. 300 apud Garcia, 2022, p. 47).

Acrescenta-se, ademais, as considerações expostas por Martins, alegando o privilégio dos fatos, qual seja a realidade, sobre a estrutura ou a forma empregada (Martins, 2023). Complementa Martins nesse sentido:

No Direito do Trabalho os fatos são muito mais importantes do que os documentos. Por exemplo, se um empregado é rotulado de autônomo pelo empregador, possuindo contrato escrito de representação comercial com o último, devem ser observadas realmente as condições fáticas que demonstrem a existência do contrato de trabalho. Muitas vezes, o empregado assina documentos sem saber o que está assinando. Em sua admissão, pode assinar todos os papéis possíveis, desde o contrato de trabalho até seu pedido de demissão, daí a possibilidade de serem feitas provas para contrariar os documentos apresentados, que irão evidenciar realmente os fatos ocorridos na relação entre as partes (Martins, 2023, p. 59).

Resende traz a visão de aplicabilidade desse princípio no contexto pós Reforma Trabalhista, com as consequências práticas e jurídicas de aplicação da primazia da realidade, é o que se infere na passagem que segue:

Trata-se de princípio amplamente aplicado na prática trabalhista, diante das inúmeras tentativas de se mascarar a realidade, notadamente no tocante à existência do vínculo de emprego. Com efeito, é comum a utilização de técnicas fraudulentas, por exemplo, a utilização de cooperativas “de fachada”, estágios irregulares, terceirização irregular, entre outros artifícios. Ressalte-se que, com a Reforma Trabalhista de 2017, tal princípio se tornou ainda mais importante, ao passo que a lei aparentemente passou a legitimar diversas situações que, na prática, muitas vezes configurarão fraude à relação de emprego. Assim, por exemplo, a terceirização de atividade-fim, expressamente autorizada pela Lei nº 13.467/2017, continua tendo sua regularidade condicionada à inexistência de pessoalidade e subordinação com o tomador dos serviços (salvo, como sempre foi, na hipótese de trabalho temporário). Existindo pessoalidade e subordinação com o tomador, a terceirização será declarada ilegal, com fundamento no princípio da primazia da realidade, pois estarão presentes, de fato, entre trabalhador e tomador dos serviços, os requisitos caracterizadores da relação de emprego estabelecidos pelos artigos 3º e 2º da CLT. Nestes casos, diante da flagrante incompatibilidade entre o contrato formal e a realidade fática encontrada, cabe ao operador do direito (Juiz e Auditor Fiscal do Trabalho, principalmente), em homenagem ao princípio da primazia da realidade, e com base no supramencionado art. 9º da CLT, afastar a máscara e exigir a conformação dos fatos à figura legal respectiva. Observe-se que este princípio será fundamental ao longo de todo o estudo do Direito do Trabalho, aplicando-se a qualquer aspecto do cumprimento da legislação protetiva obreira. É claro que tal princípio não se impõe diante de formalidade legalmente exigida, desde que seja da essência do ato. Neste sentido, não se aplica a primazia da realidade, por exemplo, na hipótese de admissão de trabalhador em emprego público sem concurso, visto que, no caso, a formalidade é requisito legal para a constituição do vínculo (art. 37, II, da CRFB/88) (Resende, 2023, p. 27).

Basile também denomina tal princípio como princípio da supremacia dos fatos, de forma a conceituá-lo da seguinte forma:

Entende-se por primazia da realidade a preponderância dos fatos em relação à estrutura jurídica empregada. É o caso da estudante de direito selecionada para realizar estágio em uma banca de advocacia e que, de fato, acaba apenas sendo exigida em tarefas típicas de auxiliar de escritório ou de secretária, como controlar agenda, atender clientes pelo telefone, pagar guias, extrair xerox etc. Embora tenha ela firmado um termo de compromisso (até com a interveniência da instituição de ensino), demonstrando que a estrutura jurídica pretendida pelo tomador dos serviços era uma relação de estágio, torna-se imperativo o reconhecimento do vínculo empregatício em razão da efetiva realidade dos fatos (Basile, 2019, p. 23).

Dessa forma, portanto, denota-se a importância do princípio da primazia da realidade na análise das relações laborais dos trabalhadores uberizados, justamente

no que tange a possibilidade de caracterização do vínculo empregatício formal, ao passo que muitas realidades laborais são diversas da formalização documental desses trabalhadores.

Portanto, dado o estudo teórico realizado, no capítulo seguinte passa-se a analisar a aplicação prática atual nesse âmbito, diante dos entendimentos jurisprudenciais proferidos pelos Tribunais e Corte Suprema, objeto do presente estudo, de forma a buscar conclusão mais adequada ao correto enquadramento legal ao contexto do trabalhador uberizado.

2 ANÁLISE JURISPRUDENCIAL APLICADA NO TRT4 AO CASO DO TRABALHADOR UBERIZADO

Neste capítulo serão analisadas 12 (doze) decisões recentes em âmbito recursal gaúcho e nacional, proferidas nos anos de 2022, 2023 e 2024, no TRT4, TST e STF, com enfoque principal para fundamentação exarada pelos Desembargadores e Ministros, para a consequente conclusão do entendimento majoritário em aspecto geral da pesquisa, para reconhecimento ou negativa do reconhecimento ao vínculo empregatício formal aos trabalhadores uberizados.

Quanto a análise jurisprudencial aplicada no Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (TRT4), passa-se a tecer e analisar os 05 (cinco) julgados que seguem.

Em primeira análise, destaca-se a decisão da 8ª Turma do TRT4, proferida no RORSum nº 0020616-07.2021.5.04.0201, em 16/05/2023, pelo Desembargador Relator Marcelo Jose Ferlin D'Ambroso:

EMPRESA DE APLICATIVO DE TRANSPORTE E RELAÇÃO DE EMPREGO. MÁSCARA DE VÍNCULO. FRAUDE POR MEIO DE ALGORITMOS. Na chamada uberização das relações de trabalho, no capitalismo de plataforma, gig economy, crowdwork, trabalho digital, etc., operam figuras derivadas da quarta revolução industrial (a tecno-informática) que pretensamente criariam "novas formas" de relações de trabalho quando, na verdade, os elementos que as compõem são exatamente os mesmos de uma relação de emprego, escamoteados por nomes pomposos (normalmente estrangeiros), que transmudam a figura do empregador no "facilitador", "gestor" ou "aproximador de pessoas"; a figura da pessoa trabalhadora no indivíduo microempreendedor de si mesmo ou no autônomo, que pretensamente não precisa "bater ponto" e não tem "patrão", mas cuja sobrevivência depende da prestação de serviços por longos períodos (normalmente acima de 10 horas de trabalho ao dia), sete dias por semana, trinta dias por mês e doze meses por ano, sem direito a adoecer (não há recolhimento previdenciário), sem férias, sem décimo terceiro, sem FGTS, sem nenhuma garantia, cuja avaliação e cobrança é feita pelo usuário da plataforma e repassada instantaneamente pelo algoritmo (o controle e a subordinação são mais eficazes do que na relação de trabalho tradicional). Portanto, só o que muda é a máscara, a fraude emprestada e aperfeiçoada pelo algoritmo que tenta (e muitas vezes com sucesso), confundir as pessoas para elidir o respeito aos Direitos Humanos do Trabalho e descumprir a legislação social. Obviamente, a forma de prestação de serviços não desnatura a essência da relação de emprego, fundada na exploração de trabalho por conta alheia, pois os meios de produção continuam na propriedade da plataforma. Por outras palavras, não há nada de novo nisso, a não ser o novo método fraudulento de engenharia informática para mascarar a relação de emprego. Sentença reformada e vínculo empregatício reconhecido (Brasil, 2023).

No julgado supra, percebe-se a nítida aplicação do princípio da primazia da realidade nas relações laborais as quais estão inseridos os trabalhadores uberizados,

de forma que, a 8ª Turma deu provimento ao Recurso Ordinário interposto pelo autor, para reconhecer a existência da relação de emprego com a empresa *99 Tecnologia LTDA*, justamente com a tese de ser a relação uberizada uma forma de mascarar a realidade fática da situação laboral, qual seja a relação de emprego (Brasil, 2023).

Ao passar para análise do mérito, primeiramente, o Desembargador Relator Marcelo Jose Ferlin D'Ambroso, teceu a necessidade da presença concomitante dos elementos fático e jurídicos previstos nos termos dos artigos 2º e 3º da CLT, quais sejam: trabalho não eventual, prestado com pessoalidade, mediante subordinação e com onerosidade. Em segundo plano, apresentou a clara diferenciação entre uma relação de emprego e a atuação de um profissional liberal, assim ponderou:

Ocorre que a existência efetiva da relação de emprego é fato que independe da vontade das partes envolvidas, emanando da própria prestação de serviços a sua modalidade, jamais unicamente da intenção das partes. Neste contexto, analisa-se a existência da subordinação direta, da pessoalidade, da onerosidade e da não eventualidade, tal como descrito pelos dispositivos consolidados. Indene de dúvidas que o trabalhador que se empenha em atividade subordinada está vinculado a um emprego, enquanto aquele que se encarrega de organizar o serviço a ser prestado a seu modo e a seu tempo, cumprindo o labor conforme a sua melhor conveniência, atua como profissional liberal (Brasil, 2023).

Concluindo o Relator que os requisitos norteadores da distinção entre uma relação e outra são justamente a subordinação e à não eventualidade, eis que os elementos da pessoalidade e onerosidade estão necessariamente presentes, tanto em uma relação de trabalho liberal, quanto em uma relação empregatícia formal (Brasil, 2023).

No que tange a subordinação, assim expõe o Relator Marcelo Jose Ferlin D'Ambroso, modificando a decisão *a quo* para caracterizar o elemento essencial da subordinação no julgado em apreço:

Estabelecida tal premissa, salienta-se ainda que ao revés do que alude o julgador de origem, plenamente presente a subordinação quer sob o aspecto subjetivo e especialmente sob o aspecto objetivo, uma vez que notoriamente as atividades desenvolvidas pelo trabalhador se prestam a realizar o objetivo social da empresa, a qual, indubitavelmente, atua na atividade de transportes. O fato de o trabalhador se utilizar de recursos próprios para prestar serviços (veículo, manutenção e combustível), por si não atesta qualquer independência na relação, uma vez que tais condições são literalmente impostas: inexistente margem de escolha do trabalhador no particular, ao contrário, ele adere a uma contratação por evidente necessidade, em franca ofensa ao disposto no art. 9º, da CLT. [...] A subordinação sob o âmbito subjetivo igualmente se encontra presente, ainda que com a roupagem diferenciada das relações de emprego, todavia, ao fim e ao cabo está muito

claro que é a ré que define quem lhe presta serviços, o período de tempo, o valor a ser cobrado pelo deslocamento, como também os motivos pelos quais os motoristas podem ser excluídos pela plataforma (ainda que "terceirize" a avaliação dos motoristas aos usuários do aplicativo), além de ser responsável pela remuneração do trabalho, tendo em vista que a plataforma intermedia o pagamento realizado pelo usuário, retendo uma porcentagem para si e repassando ao motorista sua cota. Além disso, a demandada é uma das maiores empresas de prestação de serviços de transporte de passageiros sem nem mesmo possuir frota (Brasil, 2023).

Ademais, assim o Desembargador compreende o fenômeno atual da uberização do trabalho, principalmente relacionado com a atual precarização das relações de trabalho e conseqüentemente descaracterização dos vínculos formais empregatícios, o que também vem suprimindo direitos primordiais dos trabalhadores e criando instabilidades laborais, como expõe:

Na esteira da desfundamentação dos Direitos Humanos do Trabalho, que vem acontecendo através das propagadas reformas neoliberais (como as leis 13467/17, a reforma trabalhista, e 13429/17, de terceirização, v.g.), diversas outras formas jurídicas vêm aparecendo para dar ares de legalidade à exploração das pessoas que trabalham em condições de verdadeira neoescravidão. Assim, a chamada *uberização* das relações de trabalho (não por casualidade originada no próprio nome da ré), no capitalismo de plataforma, a *gig economy*, *crowdwork*, trabalho digital, etc., operam figuras derivadas da quarta revolução industrial (a tecno-informática) que pretensamente criariam "novas formas" de relações de trabalho quando, na verdade, os elementos que as compõem são exatamente os mesmos de uma relação de emprego, escamoteados por nomes pomposos (normalmente estrangeiros), que transmudam a figura do empregador no facilitador, gestor ou aproximador de pessoas; a figura da pessoa trabalhadora no microempreendedor de si mesmo ou no autônomo, que pretensamente não precisa "bater ponto" e não tem "patrão", mas cuja sobrevivência depende da prestação de serviços por longos períodos (normalmente acima de 10 horas de trabalho ao dia), sete dias por semana e trinta dias por mês, sem direito a adoecer (não há recolhimento previdenciário), sem férias, sem décimo terceiro, sem FGTS, sem nenhuma garantia de nada, cuja avaliação e cobrança é feita pelo usuário da plataforma e repassada instantaneamente pelo algoritmo (o controle é mais eficaz do que na relação de trabalho tradicional). Portanto, o que muda é a máscara, a fraude emprestada pelo algoritmo que tenta (e muitas vezes com sucesso) confundir as pessoas para elidir o respeito aos Direitos Humanos do Trabalho e descumprir a legislação social. Filgueiras-Antunes ("Plataformas digitais, uberização do trabalho e regulação no capitalismo contemporâneo". Em *Contracampo*. Niterói, v. 39, (no. 1), abr.-jul., 2020) apresentam uma definição uniforme para essa "nova forma" de trabalho, como sendo aquele que é realizado através das tecnologias da informação e comunicação (TIC), podendo ser efetuado digitalmente (*crowdwork*) ou presencialmente (*on-demand*), como é o caso dos autos (trabalho de motorista pela plataforma 99). Obviamente, a forma de prestação de serviços não desnatura a essência da relação de emprego, fundada na exploração de trabalho por conta alheia. Os meios de produção continuam na propriedade da plataforma. Por outras palavras, não há nada de novo aí, a não ser o novo método fraudulento de engenharia informática para mascarar a relação de emprego (Brasil, 2023).

Dessa forma, o julgado em análise considerou presentes todos os elementos essenciais para caracterização do vínculo de emprego, principalmente o requisito da subordinação, expondo se tratar de uma relação camuflada, justamente para evitar o reconhecimento do vínculo formal, assim ponderou o Relator D'Ambroso:

Cabe frisar, ainda, que não há nenhuma autonomia por parte dos motoristas quando da prestação do serviço de transporte, tendo em vista que a empresa estabelece, de modo unilateral, a tarifa da viagem (porcentagem) a ser repassada aos motoristas, notoriamente visando atender os próprios interesses, em detrimento dos interesses do trabalhador. Assim, no que tange ao quesito onerosidade, pouco importa a forma em que formalmente estipulado o pagamento, bastando, para a configuração de tal elemento, inferir que o trabalho, notadamente, não era gratuito. Mesmo que a empresa intermedie o pagamento do motorista, de modo algum a onerosidade relativa à relação de emprego restaria afastada. Ademais, presente também a pessoalidade na prestação do serviço, uma vez que a própria ré, em depoimento pessoal, afirmou que o "cadastro pelo motorista é feito através do aplicativo, que deve ser baixado por ele; que o motorista apresenta documentos diretamente no aplicativo, por exemplo CNH, documento do veículo e certidão de antecedentes criminais; que o cadastro do motorista não pode ser utilizado por outra pessoa;" (ID. 39dc2ef - pág. 02). Dessa forma, evidente que o motorista não pode se fazer substituir por outra pessoa no desempenho de sua função. [...] Quanto à alegação da ré no sentido da inexistência de exclusividade na prestação dos serviços, sob o argumento de que o motorista poderia trabalhar para outras empresas do segmento, registro que tal exclusividade não é um requisito para configuração de vínculo empregatício, motivo pelo qual considero a alegação em comento irrelevante ao deslinde do feito. Além disso, vale salientar que o número de horas laboradas não é fator decisivo a interferir no reconhecimento do vínculo laboral, já que diz respeito a um tópico específico relativo à duração de trabalho, a ser discutido quando já declarada a existência da relação de emprego. Assim, verifica-se que há no caso dos autos verdadeira relação de trabalho camuflada, em que as empresas utilizam-se do pretexto de contribuir para a mobilidade urbana a partir de relações de "parceria" e "colaboração" com os motoristas, quando estes, em verdade, são furtados de seus direitos e garantias e explorados em sua força de trabalho. Outrossim, todas as características da relação de trabalho foram comprovadas nos autos, em especial a subordinação do autor à ré. Em que pese as ordens e orientações sejam emanadas por meios telemáticos (algoritmos), há controle rigoroso por parte da empresa acerca da observância dessas normas, aplicando-se sanções em caso de descumprimento, tais como o "bloqueio" do motorista na plataforma de forma unilateral (Brasil, 2023).

Outrossim, em segunda análise, destaca-se a decisão da 2ª Turma do TRT4, proferida no ROT nº 0020454-55.2020.5.04.0004, em 07/07/2023, pela Desembargadora Relatora Tânia Regina Silva Reckziege:

MOTORISTA DE APLICATIVO. VÍNCULO DE EMPREGO. A prestação de serviços com pessoalidade, não eventualidade e de forma onerosa, transportando os usuários cadastrados na plataforma digital da ré, subordinado à dinâmica estrutural da atividade do tomador de seus serviços,

que vale-se de meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão, implica o reconhecimento do vínculo de emprego (Brasil, 2023).

De igual forma, o julgado supra reconhece o vínculo empregatício do trabalhador uberizado, nesse caso, motorista de aplicativo da empresa *Uber do Brasil Tecnologia LTDA*. Esse reconhecimento é caracterizado justamente por adequação fática com a realidade, ante previsão do princípio da primazia da realidade, e configuração concomitante de todos os elementos necessários à caracterização do vínculo formal (Brasil, 2023).

A Desembargadora Relatora, Tânia Regina Silva Reckziegel, assim proferiu sobre a precarização das relações de emprego com o fenômeno atual da uberização do trabalho, aduzindo que se faz presente nesses casos uma subordinação mitigada:

Recentemente, revi meu entendimento acerca da natureza das relações mantidas entre motoristas de aplicativos e as plataformas como UBER, 99 Táxis, Cabify, etc, por entender que, na verdade, se trata de mais uma modalidade de trabalho remoto, que não deve ser precarizado, nem colocado à margem dos direitos trabalhistas mínimos. Isso porque o mundo do trabalho está se modificando e devemos ficar atentos a essas novas formas de trabalho, onde há apenas uma aparente autonomia, mas, de fato, os trabalhadores não têm como definir sequer o preço das corridas. Ademais, o motorista pode ser advertido, suspenso ou excluído, caso cancele corridas ou no caso de má avaliação do passageiro. Existe, nestas relações, uma subordinação mitigada, que é estrutural, mas que não é inexistente. Não se pode olvidar que a finalidade real da reclamada é o transporte do passageiro, o qual é captado pela oferta do serviço por meio do aplicativo, recebendo a empresa, em seu favor, o valor pelo serviço prestado, pelo preço que oferta e repassando parte apenas ao motorista como prestação pelo serviço prestado (Brasil, 2023).

Assim, quanto aos elementos essenciais, a Relatora Tânia Regina Silva Reckziegel considerou todos presentes para ensejar a caracterização do vínculo de emprego, de forma que pondera ter o trabalhador uberizado prestado serviços de forma não eventual, com pessoalidade, onerosamente e com subordinação. Essa última considera ser de caráter estrutural, já que inserido o obreiro na dinâmica, estrutura e organização da plataforma (Brasil, 2023).

Além disso, ressalta-se, a presença da subordinação algorítmica nesse contexto uberizado:

Além disso, ainda na linha de entendimento do Ministro Maurício Godinho Delgado, ressalta-se a presença da "subordinação algorítmica", que é citada em suas decisões como sendo uma espécie de subordinação ainda mais saliente, tendo em vista que as empresas têm controle sobre o trabalhador "por minuto", por conta da tecnologia por algoritmo nos seus telefones

celulares. Desse modo, o controle tecnológico exercido em face do trabalhador talvez seja superior a diversas outras situações tradicionais de trabalho. TST-RR-100353-02.2017.5.01.0066 (Brasil, 2023).

Nesse toar, o ponto controvertido do julgado em análise é justamente a verificação da presença do elemento subordinação no contexto do trabalhador uberizado, de forma que assim expõe a Relatora, fulminando com qualquer controvérsia nesse sentido:

Diante de tais circunstâncias, resta demonstrado que há controle, fiscalização e gerenciamento do motorista por parte da empresa, por meio do algoritmo do aplicativo, o qual confere à empresa total controle quanto aos caminhos percorridos pelo motorista, assim como as corridas canceladas, a quantidade de viagens feitas, as avaliações dos passageiros, dentre outras inúmeras informações, o que possibilita o acompanhamento do trabalhador quanto ao cumprimento das exigências feitas pela empresa (Brasil, 2023).

Por conseguinte, a Desembargadora Relatora Tânia Regina Silva Reckziegel, negou provimento ao recurso da empresa reclamada no que tange ao pleito de descaracterização do vínculo de emprego (Brasil, 2023).

Em terceira análise, dá-se ênfase a decisão posta pela 5ª Turma do TRT4, proferida no ROT nº 0020357-54.2022.5.04.0305, em 30/11/2023, pelo Desembargador Claudio Antonio Cassou Barbosa:

RELAÇÃO DE EMPREGO. MOTORISTA DE APLICATIVO. 99 TECNOLOGIA LTDA. Ausência de demonstração quanto à alegada autonomia na prestação do trabalho, encargo que recaía o encargo probatório, na forma do art. 818, II, da CLT. Hipótese em que o trabalhador Motorista adere a contrato de Serviços de Intermediação Digital sem possibilidade de propor ajustes, apresentar contrapropostas, cuidando-se, em verdade, de um instrumento de imposição de cláusulas e obrigações que não apenas vinculam o trabalhador aos mandos da empresa, como estabelecem a aplicação de penalidades, como a desativação do trabalhador à plataforma, caso os usuários venham a qualificá-lo abaixo da média mínima considerada pela empresa. Trabalho que, no mais, é prestado nos moldes do art. 3º da CLT. Relação de emprego reconhecida. Recurso provido (Brasil, 2023).

Na decisão supra, houve reforma da sentença para o reconhecimento do vínculo empregatício em sede de 2º grau de jurisdição, eis que não reconhecido pelo juízo de origem. Como fator principal para discussão que reside em tela, o elemento da subordinação foi amplamente discutido, ao passo que o conceito da subordinação algorítmica foi novamente debatido pela 5ª turma do TRT4, de forma a descaracterizar

a tese alegada pela empresa reclamada quanto a autonomia de seus colaboradores. Assim expôs o Desembargador Relator Claudio Antonio Cassou Barbosa:

Registro que a reclamada 99 TECNOLOGIA LTDA vale-se de algoritmo programado e constantemente reprogramado no sentido do direcionamento das atividades laborais de seus Motoristas, estratégia empresarial de plataformas digitais que se presta a mascarar relações de emprego e submeter o trabalhador a formas manifestamente precários de trabalho. No particular, sequer minimamente se desenha autônoma a prestação de serviços de Motorista de aplicativo, máxime por se tratar de uma liberdade programada por algoritmo que despreza o trabalhador como figura humana. Por meio do aplicativo, os clientes da empresa ré contratam o serviço de transporte de passageiros de um ponto a outro; a reclamada lança a oferta do serviço de transporte de passageiros por meio da indicação de motoristas cadastrados em seu aplicativo (teoricamente aos que estão mais próximos do ponto de partida do cliente); aquele motorista que aceitar a proposta de corrida em primeiro lugar presta o serviço e recebe o valor correspondente (Brasil, 2023).

Ademais, quanto a análise da ocorrência ou inoocorrência da subordinação no caso analisado pela decisão supra, o Desembargador Relator Claudio Antonio Cassou Barbosa entendeu estar esta demonstrada justamente pela utilização da plataforma algorítmica que, ao seu entendimento, dita os parâmetros da realização do trabalho prestado e impõe, de forma unilateral, os valores então auferidos. Assim proferiu seu voto:

Por fim, a subordinação resta demonstrada pelo controle direto e hierarquizado por parte de prepostos do empregador, traduzida em ordens informatizadas num código de programação (algoritmos), que mitigam e condicionam a autonomia do reclamante por intermédio de parâmetros previamente especificados e inseridos na plataforma. Destaco que o algoritmo de propriedade da empresa comanda os trabalhadores, distribuindo-os de acordo com a demanda e impondo unilateralmente o preço da viagem. Assim, a reclamada controla o mercado, mediante a imposição de preços mais baixos, além de controlar o tempo de trabalho do motorista em razão da remuneração que ele recebe por viagem, o que o obriga a realizar um maior número de corridas a fim de obter uma remuneração melhor (Brasil, 2023).

Outrossim, outro ponto que cabe análise na questão posta pela decisão que ora se analisa é o denominado sistema de avaliação dos motoristas, realizado pelos clientes, de forma que entende o Desembargador Relator Claudio Antonio Cassou Barbosa ser esse mecanismo de controle e, conseqüentemente, elemento de subordinação aos trabalhadores inseridos ao meio uberizado, com o trabalho intermediado pelas plataformas digitais. Nesses termos expõe o Relator:

Ressalto, ainda, a utilização de outro instrumento de controle, no caso, o sistema de avaliação dos motoristas pelos clientes. Tal sistema somente é útil à reclamada porquanto os avaliadores (usuários) não podem, com base na nota do trabalhador, solicitar os serviços de determinado motorista. Fica evidente, assim, que embora o motorista usufrua de controle sobre o próprio trabalho, não o possui sobre a atividade econômica, porquanto não pode escolher para quem prestará o serviço ou fixar o preço por ele cobrado (Brasil, 2023).

Por todo exposto, em acórdão prolatado pela 5ª Turma do TRT4, no ROT nº 0020357-54.2022.5.04.0305, a decisão do colegiado reformou a sentença originária para reconhecer a existência de vínculo de emprego com a empresa reclamada (recorrida), ao passo que entenderam presentes todos os elementos caracterizadores do vínculo formal, em especial a subordinação.

Em quarta análise, ressalta-se a decisão exarada pela 11ª Turma do TRT4, proferida no ROT nº 0020346-18.2022.5.04.0372, em 10/08/2023, pela Desembargadora Relatora Vania Maria Cunha Mattos, que em situação similar as já analisadas, não foi reconhecido o vínculo empregatício, dada a argumentação no sentido de inoccorrência dos elementos caracterizadores da relação de emprego:

VÍNCULO DE EMPREGO. MOTORISTA DE APLICATIVO. TRABALHO AUTÔNOMO. A plataforma do aplicativo da ré era utilizada para captação de clientes por mera prerrogativa do motorista, sem a presença dos elementos caracterizadores da relação de emprego, previstas nos artigos 2º e 3º da CLT (Brasil, 2023).

Na situação em concreto, análoga os demais casos já analisados, qual seja, prestação de serviço de transportes de passageiros pela plataforma 99 Tecnologia Ltda, a 11ª Turma do TRT4 entendeu não ser caso de reconhecimento do vínculo formal, por não apresentar caracterizados todos os elementos necessários a ensejar o referido vínculo (Brasil, 2023).

A Desembargadora Relatora Vania Maria Cunha Mattos conduziu seu voto no seguinte sentido:

Foi rejeitado o reconhecimento do vínculo de emprego porque ainda que tenha prestado serviços remunerados como motorista da plataforma oferecida pela ré, o trabalho era compartilhado por profissionais autônomos, não tendo sido comprovado que a ré tivesse motoristas fixos ou qualquer forma de trabalhador subordinado e porque os próprios motoristas aceitavam ou não as corridas e recebiam o valor destas diretamente dos clientes, não havendo subordinação direta com a dona da plataforma, não elidida pelo fato de o aplicativo "sugerir o valor da corrida, o acesso às viagens realizadas" nem pelo eventual descadastramento do motorista da plataforma quando há avaliações negativas ou descumprimento dos termos fixados, por ser

necessário o estabelecimento de algumas diretrizes pela empresa do aplicativo na relação havida entre as partes (v. sentença no ID. ac31528 - Pág. 2-10). [...] A prova produzida confirma a eventualidade do trabalho, visto que a testemunha convidada pelo autor, que trabalhava em condições similares, confirma a existência de trabalho autônomo, eventual e sem subordinação, ao declarar que o motorista tinha plena liberdade para escolher os momentos de prestar o trabalho, podendo ativar o aplicativo quando tivesse interesse, além de excluir a alegação do autor em depoimento pessoal, de receber notificações para trabalhar desde cedo ou até tarde. Informa ainda, que os próprios motoristas aceitam ou não as corridas e recebem o valor destas diretamente dos clientes, não havendo qualquer penalidade se os motoristas ficassem off-line, o que configura qualquer subordinação na prestação de serviços por intermédio da plataforma. Nos termos da o fato de o aplicativo "sugerir o valor da corrida, o acesso às viagens realizadas e o eventual descadastramento do motorista da plataforma quando há avaliações negativas ou descumprimento dos termos fixados, não configuram, por si só, subordinação do reclamante, considerando que é necessário o estabelecimento de algumas diretrizes pela empresa do aplicativo na relação havida entre as partes, o que, no entanto, não descaracteriza a autonomia do reclamante na prestação do serviço." A utilização da plataforma do aplicativo, como prerrogativa do motorista, inclusive para complementar renda (sendo certo que muitos motoristas possuem outros vínculos), não configura vínculo de emprego, ainda que se respeite decisões em contrário não vinculativas. A situação em exame não está inserida dentre as que o empregador admite, assalariada e dirige à prestação pessoal do serviço do empregado, ausente o requisito da subordinação, necessário à caracterização da relação de emprego, na forma dos arts. 2º e 3º da CLT. [...] Assim, mantenho a sentença porque o autor "utilizava veículo particular, arcando com todos os custos de sua atividade, associando-se à ré com o objetivo de angariar clientes, mediante o pagamento de taxa pelo uso da plataforma, situação que se aproxima de parceria civil, não se revestindo da subordinação que tipifica a relação de emprego." A longa argumentação do recurso objetiva demonstrar a existência de subordinação, quando resulta do processo indiscutível autonomia na prestação dos serviços [...] (Brasil, 2023).

Qual seja, em síntese, entende a 11ª Turma do TRT4 nesse julgado que por não haver obrigatoriedade no cumprimento de horário determinado para efetivo labor, bem como por não estar vinculado o trabalhador a uma jornada de trabalho semanal fixa, como também por estar, sob o entendimento da Turma, desobrigado de seguir ordens diretas de uma parte empregadora, o recorrente não integrava um vínculo formal de emprego (Brasil, 2023).

Nesse sentido, justifica em seu voto a Desembargadora Relatora Vania Maria Cunha Mattos que não há nos autos do processo elemento a caracterizar a subordinação do trabalhador uberizado com a plataforma digital, de forma que assim disserta:

O fato é que não há sequer indício de alguma subordinação, controle de jornada, ou mesmo efetividade do trabalho ou imposição de qualquer penalidade, em sistema de trabalho, mais do que conhecido na atualidade,

que é feito, sem haver vinculação empregatícia, ao contrário da tese do autor e a menção de jurisprudência isolada em nada altera a decisão (Brasil, 2023).

Destarte, nesse toar, a Desembargadora Relatora Vania Maria Cunha Mattos assemelha a relação posta entre as partes integrantes do litígio como espécie semelhante ao instituto da parceria civil, ao passo que assim relata com base na sentença originária:

Assim, mantenho a sentença porque o autor utilizava veículo particular, arcando com todos os custos de sua atividade, associando-se à ré com o objetivo de angariar clientes, mediante o pagamento de taxa pelo uso da plataforma, situação que se aproxima de parceria civil, não se revestindo da subordinação que tipifica a relação de emprego (Brasil, 2023).

Isso posto, a 11ª Turma do TRT4 negou provimento ao Recurso Ordinário interposto, confirmando a sentença do juízo de origem para não reconhecer o vínculo empregatício, ante a ausência dos elementos caracterizadores da relação de emprego (Brasil, 2023).

Por fim, em quinta análise, evidencia-se a decisão exarada pela 3ª Turma do TRT4, proferida no RORSum nº 0020223-47.2023.5.04.0384, em 05/12/2023, pelo Desembargador Relator Ricardo Carvalho Fraga, que reconheceu a existência de relação jurídica de natureza empregatícia entre partes constantes da relação uberizada (Brasil, 2023).

O próprio julgamento em questão traz a problemática da controvérsia do tema como fator de seu argumento, ao passo que assim dispõe:

O debate sobre a regulamentação do trabalho através de plataformas digitais está inconcluso. Em diversas instâncias e locais, persiste a busca de melhor compreensão e solução do fenômeno. [...] Após tais registros, mínimos, repete-se que estamos diante de controvérsias inconclusas. Ademais, o próprio fenômeno tem desdobramentos não findos. As atividades, exercidas através das plataformas digitais, não se limitam aos transportes. Mais ainda, a diversidade, no modo de seu exercício, é bem diversificada (Brasil, 2023).

Para tanto, como forma de buscar uma solução ao caso em apreço, utiliza-se o julgador da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), de modo que passa a tecer requisito por requisito, em análise conjunta ao caso concreto:

Sendo assim, para a solução do caso em exame, releva lembrar os requisitos da Consolidação das Leis do Trabalho, artigo terceiro, examinando-se o caso concreto. O requisito da "não eventualidade", com variação maior nos

diversos casos, é verificável pela própria frequência, adiante examinada. Os demais requisitos do mesmo artigo terceiro da CLT, com variação menor nos diversos casos, merecem, de qualquer modo, os registros adiante, na peculiaridade do caso em exame. No caso em análise, o relatório, denominado "Extrato de Frequência", revela que o reclamante trabalha: a) todas as semanas; b) quase todos os dias; c) laborando com grande frequência, caracterizando o requisito da "não eventualidade" constante no artigo 3º da CLT. Quanto ao valor do salário apontado pelo reclamante, a reclamada limita-se a referir que "no caso de ser reconhecido o vínculo entre as partes, o que não se espera e nem se admite, não há prova nos autos do valor de salário de R\$ 2.000,00 (dois mil reais) alegado pelo Reclamante, requerendo, esta Reclamada, desde já, seja observada a média dos extratos de corridas do Reclamante ora anexado aos autos, bem como para considerar como data de início. a data da primeira corrida realizada". A reclamada não aponta qual seja esse valor. Sendo a reclamada apta a indicar o valor salarial que entende correto, porque é quem documenta a relação havida entre as partes, acolhe-se o valor apontado pelo reclamante. Nesse contexto, reconhece-se a existência de vínculo de emprego entre as partes, desde 15/10/2021, data de cadastro na plataforma, com anotação da função de motorista e valor salarial de R\$ 2.000,00. [...] (Brasil, 2023).

Dessa forma, diante da análise conjunta do caso concreto com os artigos da CLT, a 3ª Turma reconheceu o vínculo formal de emprego na situação exposta do trabalhador uberizado, com a condenação aos reflexos e integralizações legais (Brasil, 2023).

Recurso parcialmente provido para reconhecer a existência de relação jurídica de natureza empregatícia entre as partes, a contar de 15/10/2021, determinar a anotação da CTPS, devendo constar a função de motorista e o salário de R\$ 2.000,00, e condenar a reclamada ao pagamento de férias vencidas e vincendas, com o terço constitucional, com pagamento em dobro quando ultrapassado o período concessivo; gratificação natalina, devida proporcionalmente, quanto ao ano de 2021, e integralmente, quanto aos anos subsequentes do contrato; e depósitos do FGTS do contrato (Brasil, 2023).

Portanto, desse modo, diante da análise jurisprudencial quanto ao entendimento do TRT4 sobre o caso do trabalhador uberizado e o consequente reconhecimento ou não do vínculo empregatício formal, apresenta-se abaixo quadro sintetizado com resumo das decisões jurisprudenciais analisadas nesse estudo:

Tabela 1

Quadro comparativo das decisões pesquisadas para o reconhecimento do vínculo de emprego em situação de uberização no TRT4

ACÓRDÃO	TURMA TRT4	RECONHECIMENTO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO	DATA
0020616-07.2021.5.04.0201	8ª	Sim	16/05/2023
0020454-55.2020.5.04.0004	2ª	Sim	07/07/2023
0020346-18.2022.5.04.0372	11ª	Não	10/08/2023
0020357-54.2022.5.04.0305	5ª	Sim	30/11/2023
0020223-47.2023.5.04.0384	3ª	Sim	05/12/2023

Fonte: Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região

Portanto, depreende-se entendimento majoritário, dadas decisões analisadas, no sentido de reconhecimento do vínculo empregatício em situação de uberização.

2.1 ANÁLISE AO ENTENDIMENTO DO TST SOBRE CASO DO TRABALHADOR UBERIZADO

No âmbito do Tribunal Superior do Trabalho (TST) há controvérsias quanto ao tema em apreço. Dessa forma, serão analisadas 03 (três) decisões recentes desse Tribunal, buscando analisar melhor o embate.

Há julgados reconhecendo o vínculo de emprego no serviço prestado por meio de plataformas digitais na 3ª, 6ª e 8ª Turmas (Brasil, 2023).

Entretanto, houve também decisão recente da 4ª Turma do TST, rejeitando a existência de vínculo formal de emprego ante a ausência do elemento essencial da subordinação (Conjur, 2023).

Nessa senda, entendimento favorável que segue na decisão exarada pela 6ª Turma no RR-10404-81.2022.5.03.0018, Relatora Ministra Katia Magalhaes Arruda, em 15/09/2023:

[...] 1 - Para verificar a configuração de vínculo empregatício deve-se aferir - independentemente da atividade exercida pelo empregador ou pela forma de gestão adotada pela empresa - a presença dos elementos caracterizadores do vínculo de emprego: prestação de trabalho por pessoa física, com

pessoalidade pelo trabalhador, não eventualidade (ou habitualidade), com subordinação e onerosidade. [...] 4 - Já no que diz respeito à subordinação, a relação de emprego é caracterizada pela contraposição entre o poder de comando do empregador (para organizar, dirigir e disciplinar a prestação dos serviços) e a subordinação do empregado (que deve observar as instruções do empregador quanto à forma como lhe presta serviços). Essa contraposição origina a espécie denominada subordinação jurídica. 5 - Ressalta-se que é irrelevante, para a configuração da subordinação jurídica, que o trabalho realizado seja controlado ou supervisionado pela pessoa física do empregador ou de seus prepostos. Com a evolução tecnológica e a possibilidade de realização do trabalho fora da sede do empregador, a CLT passou a prever expressamente a subordinação jurídica verificada por meio de meios telemáticos ou informatizados de controle e supervisão (art. 6º, parágrafo único, da CLT). [...] 8 - Da subordinação jurídica extrai-se o "poder de comando" do empregador que, em sua integralidade, contemplam o poder de organização, direção e disciplina do trabalho alheio, de maneira a orientar os trabalhadores a prestar os serviços de maneira condizente com os limites regulamentares - e, nas plataformas de trabalho, com os algoritmos orientadores - estipulados unilateralmente pela reclamada e aceitos em contrato de adesão pelo reclamante. 9 - Cabe ressaltar que a subordinação clássica e a "subordinação algorítmica", embora cumuláveis, não se confundem. Esta última consiste em classificação moderna do instituto da subordinação que não se deve ao fundamento da existência da subordinação (o contrato, na subordinação jurídica; o patrimônio, na econômica; o conhecimento, na técnica), mas, sim, à forma de exercício do poder de comando pelo empregador. 10 - Não afasta a subordinação jurídica a possibilidade de o empregado recusar determinadas corridas, ou cancelar corridas inicialmente aceitar por ele por meio da plataforma digital. Afinal, o ordenamento jurídico vigente contém previsão expressa, direcionada ao trabalho intermitente (que é formalizado mediante relação de emprego), no art. 452-A, § 3º, da CLT, de que a recusa de determinado serviço não descaracteriza, por si só, a subordinação. Logo, se a recusa de uma oferta diretamente oriunda do empregador não é suficiente a descaracterizar o requisito da subordinação, de acordo com a lei, no caso da recusa se direcionar à plataforma digital tampouco afasta a subordinação, especialmente quando os algoritmos programados pelo próprio empregador já admitem e preveem a possibilidade de recusa ou cancelamento de um serviço pelo motorista. [...] 20 - É incontroversa (art. 374, III, CPC) a existência de prévia relação contratual entre as partes, formada especificamente para que o reclamante passasse a prestar os serviços como motorista em favor dos clientes que acessavam o aplicativo, administrado e organizado pela reclamada, em busca de transporte para a localidade de seu desejo. [...] Logo, é patente que a reclamada tinha a faculdade contratualmente prevista de aplicar sanções em face do reclamante, o que denota o pleno exercício do poder disciplinar. 22 - Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento (Brasil, 2023).

Opostamente, na 4ª Turma do TST as decisões mais recentes vêm demonstrando entendimento voltado para a impossibilidade de reconhecimento do vínculo formal ao trabalhador uberizado, conforme segue RR-10025-16.2022.5.15.0016, Relator Ministro Ives Gandra da Silva Martins Filho, em 14/08/2023:

[...] 2. Nesse contexto, analisando, à luz dos arts. 2º e 3º da CLT, a relação existente entre a "99 Taxis Desenvolvimento de Softwares Ltda." 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 Reclamada ou sanções decorrentes de suas escolhas, a necessidade de observância de cláusulas contratuais (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 "99 Taxis Desenvolvimento de Softwares Ltda.", 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 a vir a ser responsabilizada solidariamente em alguns casos) [...]. 3. 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. 4. Assim sendo, merece reforma o acórdão regional, para afastar o reconhecimento da relação empregatícia entre o Motorista e a Empresa provedora do aplicativo. Recurso de revista provido (Brasil, 2023).

Ademais, destaca-se, por sua vez, a decisão preferida pela 3ª Turma do TST em acórdão proferido nos autos do processo RR-100353-02.2017.5.01.0066, datado de 11/04/2022, sendo o Ministro Relator Mauricio Godinho Delgado, com o reconhecimento do vínculo de emprego entre um motorista de aplicativo e a Uber do Brasil Tecnologia Ltda (Brasil, 2022).

Na decisão supra, para a maioria do colegiado, foram considerados presentes os elementos caracterizadores da relação de emprego, quais sejam eles, a prestação de trabalho por pessoa humana, com pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e principalmente subordinação (Brasil, 2022).

O relator do Recurso de Revista, Ministro Mauricio Godinho Delgado, assim observou o caso concreto com a controvérsia posta no contexto uberizado:

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 produtos semelhantes, todos cuidadosamente instituídos, preservados e geridos por sofisticadas (e, às vezes, gigantescas) empresas multinacionais e, até mesmo, nacionais. É importante perceber que tais ferramentas computadorizadas surgem no contexto do aprofundamento da revolução tecnológica surgida na segunda metade do século XX, 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 (ou quarta revolução industrial). 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 seu funcionamento também tem sido apreendida por grandes corporações empresariais como oportunidade ímpar para reduzirem suas estruturas produtivas e o custo do trabalho utilizado e imprescindível para o seu bom funcionamento econômico. De nenhuma valia econômica teria este sistema organizacional, conforme se percebe, se não houvesse, é claro, a prestação laborativa por ele propiciada ao público alvo objetivado. 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 trabalho a pessoas desempregadas, no contexto de um desemprego agudo criado pelas políticas públicas e outros fatores inerentes à dinâmica da economia; mas, em terceiro lugar, pela desregulamentação amplamente praticada por este sistema, geram 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, a falta de proteção contra acidentes ou doenças profissionais, a inexistência de quaisquer direitos individuais e sociais trabalhistas, a ausência de proteções sindicais e, se não bastasse, a 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. É o que cabe examinar, afinal, no presente processo (Brasil, 2022).

Bem como, diante do cenário atual que se analisa, trouxe à tona o Ministro em seu voto a questão das incertezas postas em contexto uberizado, aliado ao fator de ausência para regulamentação normativa a essa categoria de trabalhadores, ao passo que ainda há controvérsias no âmbito jurisprudencial, especialmente na esfera do TST. Infere, também o Ministro, uma breve comparação quanto aos Estados Unidos e a Europa, que em igual sentido, vêm reconhecendo o vínculo formal de emprego nestas mesmas circunstâncias:

Nada obstante, é inexistente a produção regulatória do Poder Legislativo do País sobre as questões de natureza trabalhista no âmbito das relações entre prestadores de serviço e empresas que utilizam as plataformas digitais. O enfrentamento dessa problemática pelas Cortes Trabalhistas, por outro lado, ainda não é significativa, notadamente no âmbito do TST, inexistindo uma jurisprudência pátria consolidada sobre o tema. Cumpre destacar, todavia, que existem discussões doutrinárias no Brasil e em todo o mundo democrático sobre a natureza da relação dos motoristas e/ou entregadores de aplicativos com a respectiva plataforma ou aplicativo digital que utiliza sua força de trabalho, assim como as possíveis medidas jurídicas de regulamentação nesse âmbito. No plano do direito comparado, tem-se verificado a tendência de o Poder Judiciário, tanto nos EUA como na Europa, reconhecer a natureza trabalhista/empregatícia da relação jurídica entre prestadores de serviços e as empresas que exploram as plataformas digitais de transporte de pessoas e entregas, restringindo o livre império das forças de mercado na regência da administração do labor humano nessa específica área (Brasil, 2022).

Desse modo, para o Ministro Delgado, ante a ausência de regulamentação normativa sobre o caso e diante das controvérsias em âmbito jurisprudencial, deve ser analisado cada caso concreto em específico, com análise aprofundada ao tipo empresarial que versa a situação, conseqüentemente identificando se tratar de empresa realmente disruptiva ou não, assim exemplificou em seu voto:

A par de tudo até aqui exposto, sem olvidar a complexidade das questões que envolvem a discussão dos autos, o eventual enquadramento como vínculo empregatício da relação jurídica entre 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 envolver inúmeras e múltiplas hipóteses. Aliás, entre as empresas de plataformas digitais congêneres existem dois grandes grupos, com diferenças significativas entre eles.

De um lado, as empresas que são realmente disruptivas, uma vez que conseguem aproximar o consumidor final do fornecedor final do produto, sem a intermediação do trabalho humano organizado, tal como ocorre, por exemplo, com empresas como a AirBnB – Air, Bed and Breakfast -, a qual consegue compartilhar para os consumidores de qualquer lugar do planeta ofertas de vagas em apartamentos, casas e outras residências situadas em locais distantes da cidade ou do país do consumidor interessado. E esse compartilhamento é feito sem a necessidade da organização de um sistema de trabalho à base de profissionais intermediários entre a plataforma digital e o consumidor interessado. Do mesmo modo, isso se verifica com a empresa Booking.com, plataforma pela qual qualquer indivíduo, em qualquer lugar do planeta, pode efetivar, em qualquer lugar da terra, reservas em Hotéis, pousadas, etc. Ou ainda empresas digitais como a Pet Anjo/Pet Hub, mediante as quais o dono de um pequeno animal de estimação (mascote ou pet) pode entrar em contato com outros proprietários de pets para alojar o seu animal, em residências, onerosamente, por curtos períodos. Nesses casos, existe, sim, um sistema empresarial disruptivo, o qual não passa pela utilização predatória do trabalho humano. Aqui se trata de empresas reais de compartilhamento. Por outro lado, o segundo grupo de empresas de plataformas digitais que se dizem partícipes da economia compartilhada (mas que nela não estão efetivamente integradas ou apenas parcialmente estão ali inseridas) ostentam estrutura, natureza e dinâmica sumamente distintas, uma vez que passam pela utilização intensiva do trabalho humano, sem respeitar

regras civilizatórias trabalhistas, para conseguirem cumprir os seus objetivos empresariais. Trata-se, por ilustração, das empresas de transportes de pessoas e coisas, que necessitam, estruturalmente, do trabalho humano intensivo, mas que o querem utilizar sem cumprir as regras legais civilizatórias existentes em benefício dos seres humanos envolvidos nessa dinâmica de labor intensivo. É o caso dos autos, conforme claramente se percebe (Brasil, 2022).

Logo, no caso em concreto, analisando a decisão do Colendo TST, valendo se tratar de relação havida entre motorista e a empresa Uber do Brasil Tecnologia Ltda, houve o reconhecimento do vínculo empregatício formal, por entender presentes todos os elementos essenciais à caracterização, posto que se reconheceu, conjuntamente, o caráter explorativo e não disruptivo da plataforma de transportes, em desrespeito às normas trabalhistas vigentes, face a exploração do labor intensivo sem a contraprestação de direitos ao trabalhador (Brasil, 2022).

Portanto, desse modo, diante da análise jurisprudencial quanto ao entendimento do TST sobre o caso do trabalhador uberizado e o consequente reconhecimento ou não do vínculo empregatício formal, apresenta-se abaixo quadro sintetizado com resumo das decisões jurisprudenciais analisadas nesse estudo:

Tabela 2

Quadro comparativo das decisões pesquisadas para o reconhecimento do vínculo de emprego em situação de uberização no TST

ACÓRDÃO	TURMA TST	RECONHECIMENTO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO	DATA
RR - 100353-02.2017.5.01.0066	3ª	Sim	11/04/2022
RR - 10025-16.2022.5.15.0016	4ª	Não	14/08/2023
RR - 10404-81.2022.5.03.0018	6ª	Sim	15/09/2023

Fonte: Tribunal Superior do Trabalho

Portanto, depreende-se entendimento majoritário, dadas decisões analisadas, no sentido de reconhecimento do vínculo empregatício em situação de uberização.

2.2 ANÁLISE AO ENTENDIMENTO DO STF SOBRE CASO DO TRABALHADOR UBERIZADO

No âmbito do Supremo Tribunal Federal persistem controvérsias sobre a matéria. Assim, no que toca a esse estudo, passa-se a análise comparativa de 04 (quatro) decisões monocráticas proferidas pelo STF a respeito desse contexto.

Na RCL 59795/MG, proferida pelo Ministro Alexandre de Moraes em 19/05/2023, foi declarado a inexistência de vínculo empregatício ao caso concreto do trabalhador uberizado, por entender ser situação prevista na abrangência da Lei 11.442/2007 (transportador autônomo). Ademais, na RCL 63414/MG, proferida pelo Ministro Gilmar Mendes em 08/11/2023 e na RCL 60347/MG, proferida também pelo Ministro Alexandre de Moraes em 20/07/2023, decidiu-se em igual sentido, isso é, pela inexistência de vínculo empregatício.

Transferindo-se as conclusões da CORTE para o caso em análise, tem-se a mesma lógica para se autorizar a constituição de vínculos distintos da relação de emprego, legitimando-se a escolha. A decisão reclamada, portanto, ao reconhecer vínculo de emprego entre motorista parceiro e a plataforma, desconsidera as conclusões do SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL no julgamento da ADC 48, na ADPF 324, no RE 958.252 (Tema 725-RG), na ADI 5835 MC/DF e no RE 688.223 (Tema 590-RG), que permitem diversos tipos de contratos distintos da estrutura tradicional do contrato de emprego regido pela CLT. [...]. Assim, a conclusão adotada pela decisão reclamada acabou por contrariar os resultados produzidos nos paradigmas invocados, a sugerir, conseqüentemente, o restabelecimento da autoridade desta CORTE quanto ao ponto. Realmente, a relação estabelecida entre o motorista de aplicativo e a plataforma reclamante mais se assemelha com a situação prevista na Lei 11.442/2007, do transportador autônomo, sendo aquele proprietário de vínculo próprio e que tem relação de natureza comercial. [...] Diante do exposto, com base no art. 161, parágrafo único, do Regimento Interno do Supremo Tribunal Federal, JULGO PROCEDENTE o pedido de forma sejam cassados os atos proferidos pela Justiça do Trabalho (Processo 0010140.79.2022.5.03.0110) e DETERMINO a remessa dos autos à Justiça Comum (Brasil, 2023).

Nessas decisões o entendimento para o não reconhecimento de vínculo empregatício formal foi embasado principalmente no precedente vinculante do julgamento da ADPF nº 324, ADC nº 48 e no Tema nº 725 de repercussão geral, nos quais o Excelso STF fixou tese no sentido de admitir outras formas de contratações civis, diversas da relação de emprego estabelecida pelo art. 3º da CLT, com ênfase ao autorizado trabalho terceirizado e autônomo (Brasil, 2023).

Outrossim, em decisão monocrática recente da RCL 64581/MG, proferida pelo Ministro Edson Fachin em 07/02/2024, ratificou-se o reconhecimento do vínculo

empregatício formal já reconhecido no primeiro grau de jurisdição, argumentando, essencialmente, pela presença de todos os elementos necessários para configuração da relação formal de emprego. Assim expõe o Ministro Edson Fachin em sua decisão:

Vale lembrar, porém, que a subordinação não se caracteriza, necessariamente e sempre, pelos simplórios traços das ordens diretas, tampouco com a predeterminação de horários estanques. Muito ao contrário, as relações de trabalho modernas se mostram cada vez mais fluidas, fragmentadas, e até mesmo líquidas - adjetivo próprio da sociedade pós-moderna (cf. Zygmunt Bauman), características, aliás, próprias à denominada uberização. Por mais paradoxal que possa parecer, o tipo de subordinação, por vezes, vai decorrer, e depender, exatamente do empregador, pois é este quem administra a prestação pessoal de serviços (CLT 2º), e dentro desse poder diretivo é que vai ditar o modo da prestação de serviço. Ora, se, por hipótese, não rara, pode o empregador contratar um empregado exatamente para dar ordens, seria um contrassenso excluir a relação de emprego pelo simples fato de ausência de ordens típicas no dia a dia de uma prestação de serviços. Nessa perspectiva, primeiro, a partir do momento em que há uma predeterminação desse modo, o que e como a prestação de serviços deve ser feita, ordens diretas podem não ser sequer necessárias no dia a dia da prestação do serviço, assim como a jornada pode ser flexível, ou até mesmo determinada em razão da própria necessidade do salário - sobretudo quando este não é determinado por unidade de tempo, mas, sim, por produção, como notoriamente é o caso dos motoristas de aplicativo. [...] Aí estão elementos mais que bastante a caracterizar a subordinação, tanto econômica quanto jurídica. [...] Isso elimina qualquer traço da alegada autonomia e independência do motorista. [...] Portanto, dessa análise de conjunto, considero que estão presentes todos os elementos da relação de emprego (Brasil, 2024).

Desse modo, diante da análise realizada pelas decisões monocráticas proferidas no âmbito do STF, acima identificadas e exauridas por esse estudo, apresenta-se abaixo quadro sintetizado de suas conclusões:

Tabela 3

Quadro comparativo das decisões monocráticas quanto ao reconhecimento do vínculo de emprego em situação de uberização no STF

RCL/MG	MINISTRO STF	RECONHECIMENTO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO	DATA
59795	Alexandre de Moraes	Não	19/05/2023
60347	Alexandre de Moraes	Não	20/07/2023
63414	Gilmar Mendes	Não	08/11/2023
64581	Edson Fachin	Sim	07/02/2024

Fonte: Supremo Tribunal Federal

Diante do exposto, dada a controvérsia e a incerteza jurídica quanto a matéria analisada, encontra-se o assunto pendente de decisão no Supremo Tribunal Federal, ante a interposição do Recurso Extraordinário (RE) 1446336, número único: 0100853-94.2019.5.01.0067 (Brasil, 2024).

Com recente decisão para o reconhecimento de repercussão geral ao caso mencionado em 02/03/2024, com Tema nº 1291, o STF reconheceu o impacto social, econômico, político e jurídico da discussão, de modo que o Plenário tomará uma decisão que será aplicada em todos os processos do país que versam sobre essa matéria (Brasil, 2024).

Em sua manifestação pelo reconhecimento da repercussão geral, o Ministro Relator Edson Fachin destacou a necessidade de que o STF apresente uma solução uniformizadora para a questão, uma vez que, além do debate ser um dos mais relevantes na atual conjuntura trabalhista-constitucional, há decisões divergentes sobre o tema, o que tem causado uma inquestionável insegurança jurídica (Brasil, 2024).

Segundo o Ministro Relator Fachin, também foi ressaltada a influência sobre inúmeros colaboradores e clientes e, conseqüentemente, sobre a situação econômica, legal e social em território nacional. Ele acredita que é fundamental encontrar um equilíbrio entre os direitos laborais assegurados pela Constituição Federal e os interesses financeiros, tanto dos condutores de aplicativos quanto das companhias empresarias (Brasil, 2024).

O julgamento de mérito, fase em que o colegiado irá decidir se há ou não vínculo trabalhista, será realizado pelo Plenário em sessão ainda não designada. Destaca-se que, a decisão que vier a ser tomada pelo STF será aplicada aos demais processos análogos no sistema judiciário brasileiro (Brasil, 2024).

CONCLUSÃO

Denota-se que o fenômeno contemporâneo da uberização do trabalho vem modificando consideravelmente as relações jurídicas no que toca aos trabalhadores inseridos em contexto uberizado.

Dessa forma, o vínculo laboral dos trabalhadores que estão entrepostos nesse cenário foi gradualmente alterado do conceito formal, qual seja, o vínculo empregatício. Assim, os profissionais inseridos em ambiente uberizado não são reconhecidos, via de regra, como partes integrantes de uma relação empregatícia típica, já que tais trabalhadores ficam limitados ao enquadramento como profissionais autônomos, que prestam seus serviços sem a presença cumulativa dos requisitos necessários para incidência do vínculo de emprego. Logo, conseqüentemente, não gozam de todas as prerrogativas e direitos estabelecidos pela legislação trabalhista, decorrentes do reconhecido vínculo empregatício.

O primeiro capítulo do trabalho abordou as conjunturas atuais da uberização do trabalho, tendo como foco principal a análise teórica realizada aos elementos necessários para caracterização do vínculo empregatício, conjuntamente com uma reflexão posta aos princípios norteadores do direito individual do trabalho, com enfoque principal ao princípio da primazia da realidade laboral.

Destarte, os elementos essenciais para a configuração do vínculo de emprego formal, quais sejam, serviço prestado por pessoa física, pessoalidade, habitualidade, onerosidade e subordinação, foram discutidos em profundidade neste estudo. Com isso, a pesquisa demonstrou que, apesar da forma contratual pautar-se pela autonomia das relações de trabalho, muitos trabalhadores inseridos em contexto uberizado atuam sob condições evidentes de subordinação e controle hierárquico por parte das plataformas digitais que estão submetidos.

Desse modo, esse controle é frequentemente exercido através de algoritmos e sistemas de avaliação de desempenho, que ditam as condições e a forma da prestação dos serviços.

Assim, o princípio da primazia da realidade, abordado no primeiro capítulo, tem papel essencial na análise em questão, uma vez que prioriza a verdade fática laboral

em detrimento da forma contratual pactuada entre as partes da relação. Esse princípio é especialmente relevante para o contexto uberizado, eis que as plataformas digitais, muitas vezes, utilizam contratos de prestação de serviços autônomos, de forma a suprimir e mascarar direitos oriundos de uma relação empregatícia formal.

O segundo capítulo do trabalho abordou uma análise detalhada aos entendimentos jurisprudenciais aplicados no âmbito do TRT4, TST e STF, nessa ordem, com estudo de 12 (doze) decisões proferidas nos anos de 2022, 2023 e 2024, buscando a compreensão dos argumentos jurídicos e fáticos utilizados pelos Tribunais e pela Corte Suprema do país para viabilizar ou inviabilizar a caracterização do vínculo empregatício aos trabalhadores inseridos nesse ambiente.

Desse modo, diante do majoritário entendimento posto pelas decisões judiciais recentes analisadas, há clara tendência da declaração de existência ao vínculo empregatício típico nas relações uberizadas, especialmente pelo entendimento da presença notória do elemento subordinação ao caso concreto, mesmo que sua ocorrência se dê pela forma digital.

Isso posto, a caracterização do vínculo empregatício nos casos estudados demonstra que muitos trabalhadores, apesar de formalmente contratados como autônomos, laboram sob os requisitos elementares de uma relação empregatícia típica. Aliás, a subordinação, elemento central desta relação, é muitas vezes disfarçada por mecanismos tecnológicos que mascaram o controle de fato exercido pelas plataformas digitais.

De tal maneira, infere-se que, diante da maioria dos casos estudados, há uma tendência significativa para o reconhecimento do vínculo empregatício aos trabalhadores uberizados, especialmente quando examinados os elementos necessários ao caso concreto. Situação que, ao ser reconhecida judicialmente, promove a efetiva concretização de direitos e proteções asseguradas aos trabalhadores pela legislação trabalhista.

Nesse sentido, o problema do presente estudo pautou-se na busca pelo enquadramento legal mais adequado ao trabalhador uberizado. Para isso, apresentou-se as duas hipóteses, quais sejam: que o trabalhador uberizado possua todos os requisitos necessários para caracterização do vínculo empregatício, inclusive a subordinação indispensável, forte fundamentação jurisprudencial majoritária dos Tribunais analisados e, em segunda hipótese, que o trabalhador uberizado não possua todos os requisitos necessários para caracterização do vínculo empregatício,

ante a ausência de subordinação que pressupõe o vínculo formal, forte fundamentação jurisprudencial majoritária dos Tribunais analisados.

Em suma, ante a pesquisa realizada e diante das decisões jurisprudenciais analisadas, foi possível concluir, com base no entendimento majoritário das jurisprudências do TRF4 e TST, pela ocorrência da primeira hipótese apresentada, isso é, pelo reconhecimento do vínculo empregatício formal aos profissionais uberizados, por considerarem presentes todos os requisitos necessários, inclusive a subordinação, essa compreendida além dos ditames clássicos, como as denominadas subordinação estrutural e subordinação algorítmica.

Conquanto, ante análise majoritária das decisões monocráticas proferidas pelo STF, foi possível concluir pela ocorrência da segunda hipótese apresentada, isso é, pelo não reconhecimento de vínculo empregatício formal, justificando-se majoritariamente pela tese de admissibilidade para outras formas de contratações civis possíveis, diversas da relação de emprego estabelecida pela Consolidação das Leis do Trabalho, com argumento nos precedentes julgados pela própria Corte.

Diante disso, nota-se um cenário permeado de controvérsias em âmbito judicial brasileiro no que tange ao tema objeto desse estudo. Desse modo, dada a controvérsia e a incerteza jurídica em tela, encontra-se o assunto pendente de decisão no Supremo Tribunal Federal.

Com o reconhecimento de repercussão geral para a matéria em questão, o STF reconheceu o impacto social, econômico, político e jurídico dessa discussão, de forma que a decisão a ser tomada será adotada em todos os processos que versam sobre o tema, pacificando a questão e unificando as decisões judiciais – até então controversas nos graus da jurisdição brasileira.

Portanto, a comunidade jurídica e a sociedade em geral, restam no aguardo de decisão constitutiva de baliza, oriunda da última instância do poder judiciário brasileiro (STF), para pacificação nacional sobre o mais adequado enquadramento aplicável ao caso do trabalhador uberizado, vez que as decisões já existentes consolidam a insegurança jurídica atual, eis que em sede de segundo grau e Tribunal Superior há prevalência do entendimento para reconhecimento do vínculo empregatício, ao passo que na Corte Suprema brasileira o entendimento majoritário aplicado é justamente ao contrário. Logo, roga-se pela necessária decisão terminativa do STF sobre o tema para eliminar controvérsias e cessar com a insegurança jurídica existente em sede jurisdicional.

REFERÊNCIAS

ABÍLIO, Ludmila Costhek. **Uberização: a era do trabalhador just-in-time?** Estudos Avançados, São Paulo, v. 34, n. 98, p. 111-126, maio. 2020. Quadrimestral.

Disponível em:

<https://www.scielo.br/j/ea/a/VHXmNyKzQLzMyHbgcGMNNwv/?lang=pt>. Acesso em: 08 maio. 2024.

BASILE, César Reinaldo O. **Sinopses Jurídicas v 27 - direito do trabalho**. São Paulo: Editora Saraiva, 2019. E-book. ISBN 9788553611461. Disponível em:

<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788553611461/>. Acesso em: 30 nov. 2023.

BRASIL, Cassiano Hasselmann; SILVA, Gustavo. **Uberização e classe trabalhadora: aspectos fundamentais da exploração por aplicativo**. Revista AVANT, Florianópolis/SC, v.6, n.1, p. 345 a 360, 2022. Disponível em:

https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/235770/345-360_Artigo.pdf?sequence=1&isAllowed=y Acesso em: 14 nov. 2023.

BRASIL. **Consolidação da Leis do Trabalho**. Decreto-Lei nº 5.452 de 1º de maio de 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm. Acesso em: 15 ago. 2023.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**: promulgada em 5 de outubro de 1988.

BRASIL, **Supremo Tribunal Federal**, RCL 59795/MG. Recorrente: Cabify Agencia de Servicos de Transporte de Passageiros LTDA. Recorrido: Tribunal Regional Do Trabalho Da 3ª Região. Relator: Alexandre De Moraes. Brasília, 19 de maio de 2023, Jurisprudência, Brasília. Disponível em:

<https://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15358217388&ext=.pdf>. Acesso em: 29 ago. 2023.

BRASIL, **Supremo Tribunal Federal**, RCL 60347/MG. Recorrente: Cabify Agencia de Servicos de Transporte de Passageiros LTDA. Recorrido: Tribunal Regional Do Trabalho Da 3ª Região. Relator: Alexandre De Moraes. Brasília, 20 de julho de 2023, Jurisprudência, Brasília. Disponível em:

<https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search/despacho1428129/false>. Acesso em: 10 mai. 2024.

BRASIL, **Supremo Tribunal Federal**, RCL 63414/MG. Recorrente: Cabify Agencia de Servicos de Transporte de Passageiros LTDA. Recorrido: Tribunal Regional Do Trabalho Da 3ª Região. Relator: Gilmar Mendes. Brasília, 08 de novembro de 2023, Jurisprudência, Brasília. Disponível em:

<https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search/despacho1469300/false>. Acesso em: 10 mai. 2024.

BRASIL, **Supremo Tribunal Federal**, RCL 64581/MG. Recorrente: Victor Costa Ramos Bueno - ME. Recorrido: 3ª Vara do Trabalho De Uberlândia/MG. Relator: Edson Fachin. Brasília, 07 de fevereiro de 2024, Jurisprudência, Brasília. Disponível em: <https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search/despacho1491664/false>. Acesso em: 10 mai. 2024.

BRASIL, **Supremo Tribunal Federal**, RE 0100853-94.2019.5.01.0067. Recorrente: Uber do Brasil Tecnologia Ltda. Recorrido: Viviane Pacheco Camara. Relator: Edson Fachin. Brasília, 02 de março de 2024, Jurisprudência, Brasília. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=6679823>. Acesso em: 14 mar. 2024.

BRASIL, **Supremo Tribunal Federal**, STF irá decidir se existe vínculo empregatício entre motoristas e plataformas de aplicativos. Brasília, 04 de março de 2024, Notícia, Brasília. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=528592&ori=1>. Acesso em: 12 mar. 2024.

BRASIL, **Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região**, RORSUM nº 0020616-07.2021.5.04.0201, 8ª Turma. Recorrente: Thiago Natale Marques. Recorrido: 99 Tecnologia LTDA. Relator: Marcelo Jose Ferlin D'Ambroso. Porto Alegre, 16 de maio de 2023, Jurisprudência Gaúcha, Porto Alegre. Disponível em: https://pesquisatextual.trt4.jus.br/pesquisas/rest/download/acordao/pje/q7GylPk9rTY9oDS-_sGLmA. Acesso em: 22 ago. 2023.

BRASIL, **Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região**, RORSUM nº 0020223-47.2023.5.04.0384, 3ª Turma. Recorrente: Anderson Rosa de Andrade. Recorrido: 99 Tecnologia LTDA. Relator: Ricardo Carvalho Fraga. Porto Alegre, 12 de novembro de 2023, Jurisprudência Gaúcha, Porto Alegre. Disponível em: <https://pesquisatextual.trt4.jus.br/pesquisas/rest/download/acordao/pje/PrJw74Qm2qf-sZDEhMkKBA>. Acesso em: 07 mar. 2024.

BRASIL, **Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região**, ROT nº 0020346-18.2022.5.04.0372, 11ª Turma. Recorrente: Erny Lutz. Recorrido: 99 Tecnologia LTDA. Relator: Vania Maria Cunha Mattos. Porto Alegre, 10 de agosto de 2023, Jurisprudência Gaúcha, Porto Alegre. Disponível em: <https://pesquisatextual.trt4.jus.br/pesquisas/rest/download/acordao/pje/61TLXblUkOg3g3wvBD07IQ>. Acesso em: 07 mar. 2024.

BRASIL, **Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região**, ROT nº 0020357-54.2022.5.04.0305, 5ª Turma. Recorrente: Antonio Luiz Almada Prestes Junior e 99 Tecnologia LTDA. Recorrido: Antonio Luiz Almada Prestes Junior e 99 Tecnologia LTDA. Relator: Claudio Antonio Cassou Barbosa. Porto Alegre, 23 de novembro de 2023, Jurisprudência Gaúcha, Porto Alegre. Disponível em: <https://pesquisatextual.trt4.jus.br/pesquisas/rest/download/acordao/pje/51Zm3uF-uqUANn91Uun-0Q>. Acesso em: 07 mar. 2024.

BRASIL, **Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região**, ROT nº 0020454-55.2020.5.04.0004, 2ª Turma. Recorrente: Uber do Brasil Tecnologia LTDA. Recorrido: Diego Alexandre Lucas Gomes. Relator: Tânia Regina Silva Reckziegel. Porto Alegre, 07 de julho de 2023, Jurisprudência Gaúcha, Porto Alegre. Disponível em: <https://pesquisatextual.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/gFajH-KzhDXY38-qj1FwxA?>. Acesso em: 22 ago. 2023.

BRASIL, **Tribunal Superior do Trabalho**, RR - 100353-02.2017.5.01.0066, 3ª Turma. Recorrente: 99 Taxis Desenvolvimento de Softwares LTDA. Recorrido: Siandalo dos Santos Pinto. Relator: Ives Gandra da Silva Martins Filho. Brasília, 14 de agosto de 2023, Jurisprudência, Brasília. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/cc84a7218b518f0ddc98d4ca8b1aceb6>. Acesso em: 29 ago. 2023.

BRASIL, **Tribunal Superior do Trabalho**, RR - 10025-16.2022.5.15.0016, 4ª Turma. Recorrente: Elias do Nascimento Santos. Recorrido: Uber do Brasil Tecnologia Ltda. Relator: Mauricio Godinho Delgado. Brasília, 11 de abril de 2022, Jurisprudência, Brasília. Disponível em: <https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=10025&digitoTst=16&anoTst=2022&orgaoTst=5&tribunalTst=15&varaTst=0016&submit=Consultar>. Acesso em: 13 mar. 2024.

BRASIL, **Tribunal Superior do Trabalho**, RR-10404-81.2022.5.03.0018, 6ª Turma. Recorrente: Felipe Barbosa de Paiva. Recorrido: 99 Taxis Desenvolvimento de Softwares LTDA. Relator: Katia Magalhaes Arruda. Brasília, 15 de setembro de 2023, Jurisprudência, Brasília. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/17e4af5b1faf0932420e446c4abc4c10>. Acesso em: 29 ago. 2023.

BRASIL, **Tribunal Superior do Trabalho**, Súmulas. Brasília, 21 de novembro de 2003, Jurisprudência, Brasília. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/?tipoJuris=SUM&orgao=TST&pesquisar=1#void>. Acesso em: 08 mai. 2024.

CONJUR. **Prática Trabalhista: TST decide que Uber terá direitos trabalhistas em 2023**. Conjur, 2023. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2023-jan-26/pratica-trabalhista-tst-uber-motoristas-terao-direitos-trabalhistas-2023#:~:text=Dito%20isso%2C%20recentemente%20a%204%C2%AA,se%20encontra%20presente%20na%20rela%C3%A7%C3%A3o>. Acesso em: 29 ago. 2023.

FONTES, Virgínia. **Capitalismo em tempos de uberização: do emprego ao trabalho**. Revista Marx e o Marxismo, Niterói: Universidade Federal Fluminense, v.5, n. 8, p. 45-67, jan./jun. 2017. Disponível em: <http://www.niepmarx.blog.br/>. Acesso em: 10 mai. 2024.

GARCIA, Gustavo Filipe B. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: Editora Saraiva, 2022. E-book. ISBN 9786555599688. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786555599688/>. Acesso em: 22 ago. 2023.

GARCIA, Gustavo Filipe B. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: Editora Saraiva, 2023. E-book. ISBN 9786553624740. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786553624740/>. Acesso em: 30 nov. 2023.

LEITE, Carlos Henrique B. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: Editora Saraiva, 2022. E-book. ISBN 9786553622944. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786553622944/>. Acesso em: 15 ago. 2023.

LEITE, Carlos Henrique B. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: Editora Saraiva, 2023. E-book. ISBN 9786553626966. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786553626966/>. Acesso em: 30 nov. 2023.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. São Paulo: Editora Saraiva, 2022. E-book. ISBN 9786553622128. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786553622128/>. Acesso em: 15 ago. 2023.

MARTINS, Sergio P. **Direito do trabalho**. São Paulo: Editora Saraiva, 2023. E-book. ISBN 9786553627475. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786553627475/>. Acesso em: 15 ago. 2023.

NETO, Francisco Ferreira J.; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros P. **Manual de Direito do Trabalho**, 4ª edição. São Paulo: Grupo GEN, 2017. E-book. ISBN 9788597011401. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597011401/>. Acesso em: 17 ago. 2023.

PORTO, Noemia; FILHO, Ricardo L. **Direito Individual do Trabalho** (Coleção Método Essencial). Rio de Janeiro/RJ: Grupo GEN, 2022. E-book. ISBN 9786559643165. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786559643165/>. Acesso em: 28 nov. 2023.

RENZETTI, Rogério. **Manual de Direito do Trabalho**. São Paulo: Grupo GEN, 2021. E-book. ISBN 9786559641079. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786559641079/>. Acesso em: 18 ago. 2023.

RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho**. Rio de Janeiro/RJ: Grupo GEN, 2023. E-book. ISBN 9786559648719. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786559648719/>. Acesso em: 14 nov. 2023.

ROMAR, Carla Teresa M. **Direito do trabalho**. (Coleção esquematizado®). São Paulo: Editora Saraiva, 2023. E-book. ISBN 9786553624917. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786553624917/>. Acesso em: 22 ago. 2023.

SAMUEL, Pedro Alberto Cardoso. **Breve análise sobre a uberização da relação de trabalho dos motoristas por aplicativo**. Revista Fórum Justiça do Trabalho, Belo Horizonte, v. 36, n. 429, p. 45-59, set.2019. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/182395/2021_samuel_pedro_analise_uberizacao.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 30 nov. 2023.