



UNIVERSIDADE CATÓLICA DO SALVADOR
FACULDADE DE DIREITO
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO

JOÃO VICTOR CONCEIÇÃO DA CRUZ

**MOTORISTAS DA UBER: O VÍNCULO EMPREGATÍCIO À LUZ DA
JURISPRUDÊNCIA**

Salvador

2023

UNIVERSIDADE CATÓLICA DO SALVADOR

JOÃO VICTOR CONCEIÇÃO DA CRUZ

**MOTORISTAS DA UBER: O VÍNCULO EMPREGATÍCIO À LUZ DA
JURISPRUDÊNCIA**

Artigo apresentado ao Curso de Graduação em Direito da Universidade Católica do Salvador, como requisito parcial para a obtenção do Título de Graduação em Direito.

Orientador: Professor Vander Luiz Pereira Costa Junior.

Salvador

2023

MOTORISTAS DA UBER: O VÍNCULO EMPREGATÍCIO À LUZ DA JURISPRUDÊNCIA

João Victor Conceição da Cruz¹

RESUMO

O artigo a ser apresentado, discorre sobre o contexto da Uberização, mas para que essa abordagem seja feita de forma clara se tinha a necessidade de caminhar um pouco pelo contexto histórico da evolução do trabalho, incluindo o tempo do Fordismo, Pós-fordismo, Toyotismo até que fosse possível chegar na Uberização, que vem se destacando a partir da chegada da plataforma digital UBER no Brasil, tudo isso, com o intuito de elucidar a origem do fenômeno chamado Uberização. Em seguida, é explanado de forma minuciosa sobre os conceitos que envolve toda a relação de trabalho, com a finalidade de explicar ao leitor e prepará-lo para que o mesmo veja de forma técnica se a relação laboral que envolve a plataforma digital UBER e o prestador de serviço pode ser enquadrada como vínculo empregatício. E por fim, é exposto às seis jurisprudências do Tribunal Superior do Trabalho sobre o vínculo, sendo elas, três decisões favoráveis e três decisões contrárias, mas de forma surpreendente temos uma decisão inesperada do STF sobre o vínculo de trabalho.

Palavra - chave: Fordismo; Toyotismo; Uberização; Vínculo empregatício; jurisprudência.

ABSTRACT

The article to be presented discusses the context of Uberization, but for this approach to be made clearly, it was necessary to walk a little through the historical context of the evolution of work, including the time of Fordism, Post-Fordism, Toyotism until it was possible to arrive at Uberization, which has been standing out since the arrival of the UBER digital platform in Brazil, all of this, with the aim of elucidating the origin of the phenomenon called Uberization. Then, the concepts that involve the entire work relationship are explained in detail, with the purpose of explaining to the reader and preparing him so that he can see in a technical way whether the work relationship that involves the UBER digital platform and the service provider can be classified as an employment relationship. And finally, it is exposed to

¹ Estudante de graduação em Direito pela Universidade Católica do Salvador. E-mail: joao_cruz02@outlook.com.

the six jurisprudence of the Superior Labor Court on the employment relationship, which are three favorable decisions and three contrary decisions, but surprisingly we have an unexpected decision of the STF on the employment relationship.

Keywords: Fordism; Toyotism; Uberization; Employment relationship; jurisprudence.

SUMÁRIO: 1 Introdução; 2 As metamorfoses do capitalismo e a uberização; 3 Requisitos do vínculo emprego; 4 O fenômeno da uberização à luz da jurisprudência do TST.

1 INTRODUÇÃO

Com o passar do tempo é natural a mudança de forma constante na relação laboral. Por meio da evolução tecnológica, as formas de trabalho e como são executadas mudaram de diversas maneiras, ocasionando impacto nas características e criando novos tipos de trabalhos, antes sendo colocados em prática de maneira arcaica, mas atualmente sendo feito prioritariamente por meios tecnológicos. Pois, com o tempo ocorreram diversas revoluções, sendo inevitáveis e cada dia o âmbito do trabalho sofre alteração por completo que reverbera na relação social e em diversas áreas.

Os motoristas vêm reivindicando diversos direitos trabalhistas presentes na relação entre a plataforma digital e o prestador de serviço, mas, atualmente eles estão sendo inseridos na modalidade de trabalho autônoma. Assim, os direitos que estão sendo reivindicados pelos motoristas estão presentes na relação de emprego e eles não estão gozando destes direitos, por mais que no dia a dia seja caracterizado o vínculo.

Devido às inúmeras mudanças da relação de trabalho e das repercussões positivas, negativas sobre o tema e a possibilidade do vínculo de emprego existir, se faz necessário seguir com a pesquisa para se inserir no universo das discussões com o objetivo de esclarecer de modo científico e jurídico, expondo o panorama conceitual básico que envolve a relação de trabalho.

A partir do panorama abordado, posteriormente teremos uma perspectiva sobre o problema mencionado, de que, o conflito não ocorre somente no Brasil, mas sim, em todo o globo, fazendo que ocorra inúmeras repercussões sociais que esbarram no âmbito jurídico. Assim temos de maneira forçada que lidar com situações novas demandando um novo olhar

jurídico e não ultrapassado sobre essa nova modalidade de trabalho que foi instalada em nosso país.

Contudo, expondo o posicionamento crítico de forma científica sobre a verdadeira relação de trabalho sendo mencionado principalmente sobre o fator da uberização, a nova perspectiva de uma inovadora forma de precarização da relação de trabalho em face dos trabalhadores.

2 AS METAMORFOSES DO CAPITALISMO E A UBERIZAÇÃO

O Fordismo é considerado uma produção em massa, que foi criada por Henry Ford (1863 - 1947) no berço do século XX e que foi criada exclusivamente na época para a produção de automóveis. (DIAS, Reinaldo, 2018, pag. 85).

Com o Fordismo e sua produção em massa, passou a surgir um novo modelo de organizar o trabalho, chamado Taylorismo que além da produção em alta escala, passou a incluir a separação de atividades por operário, qualificação do trabalhador, supervisão e controle autoritário. A partir da implementação dessa nova organização, o tempo de produção reduziu de forma exorbitante trazendo resultados inimagináveis (CORREIA, Vinicius).

Assim, com toda essa nova forma de organização de trabalho, fomenta cada vez mais o aumento da produtividade no ambiente laboral para que se possa aumentar o faturamento, logo dando causa ao desgaste mais iminente ao trabalhador.

Mas também, percebe-se que, analisando os autores Marx (1980), Harvey (2014) e Antunes (2009). Ao adquirir a capacidade de síntese e compreensão de seus textos dá para ter a dimensão de duas possibilidades de acumulação, sendo elas: o fordismo/toyotismo e a acumulação flexível. A primeira se descreve e ganha força através da produção em massa, já na segunda possibilidade ocorre de forma abrangente a flexibilização da produção, para que pudesse suprir as exigências do mercado que deu origem aos empregos mais flexíveis, temporários e os terceirizados que deram causa aniquilação gradativa dos direitos trabalhistas. (CAVALCANTE, Kaio; MOURA, Henrique).

Ao que se refere a Quarta Revolução Industrial, é onde se tem diversas alterações no ramo da tecnologia em relação ao robotização e a inteligência artificial, que fazem toda a

diferença, principalmente na relação da produção no ambiente de trabalho, assim, fazendo com que a essa mudança proporciona impacto a sociedade dando força a uma nova era baseada novamente no capitalismo. (PAULA, Ana e DUARTE, Kettle, Duarte, 2021).

Com essa nova era, passamos a fazer parte da ligação de um conjunto que é composto do ciberfísicos e a internet das coisas (estabelece a comunicação entre uma pessoa e o dispositivo usando objetos do dia a dia, com o intuito de fazer com que a internet esteja em todo o lugar) e também referentes a serviços, onde se proporciona uma evolução considerável tornando possível produzir máquinas inteligentes, robôs e assim fazendo com que a mão de obra não tenha tanta necessidade de ser utilizada da mesma maneira que em tempos pretéritos (PAULA, Ana e DUARTE, Kettle, Duarte, 2021).

Mesmo sendo algo novo e que venha facilitar na produção aumentando a produtividade do trabalho, porém, podemos visualizar uma série de problemas, sendo um deles a substituição total para os sistemas automáticos e colocando o trabalhador em segundo plano e tornando o mesmo com uma menor probabilidade de se empregar.

Já na plataforma do trabalho, é possível se falar, tanto da utilização de dados com a finalidade de ser usados em diferentes ocasiões, quanto da concentração de riqueza através de qualquer tipo de renda. Assim, fazendo com que se tenha como principal modelo de controle um algoritmo de trabalho, vigilância de forma constante através da plataforma em relação ao trabalhador, oferta de trabalho sem nenhuma obrigação de ambas as partes. Essa situação abre margem para que se possa criar a possibilidade na qual, qualquer trabalhador possa estar disponível para fornecer serviço. Nesse caminho, no mesmo momento em que intitulam esses trabalhadores como independentes ocorre a imposição aos trabalhadores sobre a área em que deve oferecer serviço, aplica sanções ao recusar serviços, determina taxa e indica níveis de qualidade inegociáveis. Toda essa explanação proporciona uma atividade não regulamentada que é considerada instável. Mas desde quando toda plataforma tem a finalidade do empregador ou intermediador não ter responsabilidades, sendo transferido todo o onus e bonus ao suposto empreendedor/trabalhador autônomo (LERRER, Cinara e ALMEIDA, Jalcione).

Na época do pós-fordismo, onde ocorria o nascimento do toyotismo na década de 1970 e a origem da terceira Guerra Mundial (ANA, 2021). Período de uma crise no Direito do Trabalho que envolve principalmente a hierarquia entre os pólos da relação laboral, vem supostamente se desfazendo para dar lugar ao serviço que entende ser mais flexível. Isso acaba ocasionando o elevado grau de dificuldade em executar sua prestação de serviço, mesmo sendo remunerados através da sua produção, moldando o trabalhador para sempre

trabalhar mais, desde quando o comum era o trabalhador assalariado que seria pago independente de sua produção, hoje em dia está se formando uma nova perspectiva de mercado e tornando essa característica de emprego ultrapassada. Mas também se aplica uma ideia diferente, na qual é pautada em contratos de parcerias elaborados pela empresa proporcionando uma imagem ilusória do prestador de serviço que está trabalhando de forma autônoma (OLIVEIRA, Murilo, 2020).

Atualmente estamos em uma era que proporciona um cenário bem diferente da relação de trabalho clássica, na qual o trabalhador se direcionava ao local exclusivamente para realizar suas tarefas/obrigações, mas hoje em dia essa prática está se tornando ultrapassada mesmo sendo muito usual, pois os empregadores muitas vezes não estabelecem rotinas pré determinadas para que o trabalhador possa seguir. Estamos passando a viver imersos em um novo panorama, no qual as tarefas são estabelecidas e feitas de forma eletrônica, com controle sobre a atividade desempenhada no dia, através da subordinação algorítmica, já que é levada em consideração a produtividade desde quando, a remuneração nasce única e exclusivamente desse desempenho laboral. Assim, esses trabalhadores são obrigados a trabalhar mais tendo uma jornada exaustiva sem pagamento de horas extraordinária, através da forma em que se trabalha podemos perceber a falsa parceria na qual arcará com todos os prejuízos, incluído o veículo de trabalho e os riscos advindos de sua atividade laboral das quais não são repartidas, recaindo unicamente sobre o trabalhador, sendo atribuído ao pós-fordismo. (OLIVEIRA, Murilo, 2020).

Para que não se considere o vínculo empregatício se faz com que ocorra a descaracterização de um dos requisitos presentes nos arts. 2 e 3 da CLT, que se refere à subordinação. Ao não ser caracterizado faz com que se crie uma margem de benefício para as plataformas na qual é convertida em riqueza e a possibilidade de se isentar das responsabilidades trabalhistas, essa lógica representa o capitalismo, desde quando a vantagem trás altos lucros por conta da redução de custos sobre a prática realizada pelos empregadores de forma intencional para conseguir inúmeras vantagens no mundo do comércio sacrificando o empregado em prol do lucro, prática denominada como *dumping social*. Ocorre o subterfúgio da proteção do trabalho através da desculpa descabida por estar se tratando de uma nova modalidade de emprego, maquiando-a com características da modalidade autônoma.

Por se tratar de uma nova modalidade de trabalho, se tem uma perspectiva clássica da sua aplicabilidade, pois a subordinação sempre está sendo atrelada a classificação de

empregado devendo ser assalariado, mas atualmente esse raciocínio se tornou ultrapassado. Assim, podemos determinar que os prestadores de serviço na UBER tem a existência do requisito da subordinação e assim poderá ser caracterizado como empregado mesmo sem ser assalariado, ou seja, a condição de ser assalariado não está atrelada ao empregado. Pois não se pode descaracterizar de forma tão simples o vínculo empregatício para favorecer os lucros adquiridos pelas plataformas em meio ao mundo com costumes capitalistas e com características marcantes do Fordismo.(OLIVEIRA, Murilo, 2020)

Assim, como o passar do tempo foi estabelecendo diversas formas de produção como o fordismo (1914), toyotismo (1970) e atualmente temos a uberização (2014), essas modalidades têm o mesmo objetivo em comum das modalidades econômicas anteriores, que se concentra em fomentar a intensidade do trabalho. Desde quando a Uberização está pautada em tornar o trabalho mais precário, instável e emitindo uma suposta ideia de parceria entre os trabalhadores (motoristas, entregadores, ...), sendo que além de tudo, faz com que os motoristas arquem com os ônus e os bônus permaneçam com a plataforma.. (OLIVEIRA, Murilo, 2020).

De acordo com Murilo Carvalho, atualmente podemos observar exemplos sistemas no qual envolve a relação dos trabalhadores totalmente opostos, no qual os assalariados teoricamente está blindado e o fordismo, toyotismo tem forma predominantemente precária com o trabalho sendo flexibilizado com ideias que remete a escravidão fomentando o capitalismo que trás a ideia de buscar mais enriquecimento tendo um custo menor.

A princípio, a terminologia Uberização passou a ser utilizada um pouco após a chegada da plataforma UBER no Brasil em 2014. Mas só a partir dos anos de 2017 e 2018, período no qual o Brasil passava por uma crise econômica atingindo toda a população, o que incentivou o ingresso das pessoas no mercado de trabalho informal e precário. Dessa forma, toda a situação ganhou visibilidade juntamente com a plataforma, que além de proporcionar o trabalho informal, também tinha fortes indícios de ser precário, já que não tem proteção legislativa para quem trabalha através da plataforma (RAMOS, Debora).

Tal evolução digital está trazendo uma nova modalidade de emprego, não só para o Brasil, mas para todo o mundo e também traz consigo um grande problema, no que se refere aos direitos trabalhistas. Onde propaga uma visão deturpada, na qual esses trabalhadores “prestam serviços somente por demanda”, tal afirmativa é mencionada com convicção pelas plataformas para aqueles que prestam serviços não ter dúvidas, mas analisando de forma minuciosa e técnica, vendo através do ponto de vista do direito, sabemos que diversos direitos

trabalhistas estão sendo negados a partir do induzimento ao erro aos desprovidos de conhecimento técnico. (OLIVEIRA, Murilo, 2020).

Os motoristas de aplicativo assim como toda sociedade brasileira tem determinado nível de capacidade, onde pode fazer uma avaliação dos seus direitos de forma superficial. A partir desse fato as empresas que passaram a aderir toda infraestrutura digital de transporte, seja de passageiros ou mercadorias, passaram a propagar a ideia de enquadramento do profissional autônomo ao exercer este trabalho, com a finalidade de se eximir dos direitos trabalhistas.

Não podemos nos esquecer do problema histórico que nossa nação tem com a exploração de mão de obra desde o período colonial e se faz necessário comparar o passado com o presente, já que em outrora não faziam as remunerações devida aos trabalhadores e atualmente não se estabelece os mínimos direitos, já que a modalidade de trabalho é considerada como nova, e as leis trabalhistas ainda não resguarda tais prestadores de serviço.

Neste modelo de trabalho, já que não é considerado com trabalhador autônomo e não empregado aqueles que prestam serviços ficam desassistidos pela legislação trabalhas por não ter regulamentação sobre esta forma de trabalhar e também pelo fato de está sendo enquadrado em outra categoria que traz uma série de benefícios para a plataforma e empresas que contratam esse serviço, pois, uma vez sendo classificado como autônomo, passa a ter uma série de desvantagens. De forma breve, o trabalho não é formalizado, sem garantias, inexistem horas extras, existe a possibilidade de trabalhar bem mais do que a lei permite, principalmente em horários que causem prejuízos à saúde, também deverá se responsabilizar por todos os riscos da atividade profissional. Diante de tudo, o trabalhador não terá direitos nem garantias estando totalmente desassistido.

Entretanto, as empresas têm sido bem-sucedidas em monopolizar setores de atuação e controlar enormes contingentes de trabalhadores. A própria relação de subordinação se informaliza. Essa informalização envolve a perda de predeterminações claras ou estáveis sobre a jornada de trabalho, sobre a distribuição do trabalho e até mesmo sobre sua precificação. ABÍLIO, Ludmila Costhek e et alii (2021).

Portanto, a terminologia uberização, nada mais é do que um novo termo para uma situação antiga, não remetendo à revolução de uma modalidade de emprego proporcionando melhores condições de trabalho, mas se tornou mais precário e lucrativo para os detentores das plataformas. Desde quando existe um grande número de trabalhadores, sendo pagos por demanda, mas em condições degradantes sem direitos e sendo remunerado de forma injusta.

Em conjunto com a situação atual do país na qual este mercado não absorve todos e a cada dia o número de trabalhadores cresce oferecendo o mesmo serviço e passam a ganhar cada vez menos sem direito (OLIVEIRA, Murilo, 2020).

3 REQUISITOS DO VÍNCULO DE EMPREGO

O ponto de partida é dado através no art.3º da CLT, que tem a intenção de trazer esclarecimento, enquadrar e delimitar a relação laboral no que se refere ao vínculo empregatício. Portanto, para que fossem estabelecido um limiar entre o trabalho e o emprego foram criados e a exposição deles serão feito a seguir:

Trabalho por Pessoa Física — A prestação de serviços que o Direito do Trabalho toma em consideração é aquela pactuada por uma pessoa física (ou natural). Os bens jurídicos (e mesmo éticos) tutelados pelo Direito do Trabalho (vida, saúde, integridade moral, bem-estar, lazer, etc.) importam à pessoa física, não podendo ser usufruídos por pessoas jurídicas (DELGADO, Mauricio Godinho, 2017, pag. 314).

A princípio, as plataformas digitais exigem e principalmente a UBER, que para oferecer tanto serviços de entregas quanto para transporte de passageiros, deve haver o cadastro da pessoa física, assim, aquela que irá realizar o serviço, colocando todos seus dados e sobretudo fazendo a verificação facial, onde a plataforma de forma aleatória solicita uma selfie para que se possa verificar se realmente é a pessoas com os dados cadastrados.

Pessoalidade — A relação jurídica pactuada — ou efetivamente cumprida — deve ser, desse modo, intuitu personae com respeito ao prestador de serviços, que não poderá, assim, fazer-se substituir intermitentemente por outro trabalhador ao longo da concretização dos serviços pactuados (DELGADO, Mauricio Godinho, 2017, p.316).

Da mesma forma, a característica da personalidade é atribuída àquele que oferece os serviços através da plataforma. Fato que, não se pode realizar entregas ou viagens com o cadastro ou conta de outras pessoas. Portanto, a atividade é realizada de forma pessoal, não permitindo que outra pessoa utilize cadastro de pessoa alheia, sendo proibida a substituição do entregador/motorista.

não é necessário que os serviços sejam prestados diariamente. O importante é que haja a expectativa de retorno do empregado ao serviço, isto é, já se sabe que os serviços serão desenvolvidos em determinado dia, por determinada pessoa, e sua ausência acarretará prejuízos. O que caracteriza a habitualidade não é a prestação diária de trabalho, mas, sim, o sentido de permanência e de prolongamento no tempo que a prestação dos serviços tem. ROMAR, Carla Teresa, 2018 p.132.

Apesar da não eventualidade ser uma característica que determina se o prestador de serviço pode ser considerado empregado, ela estabelece que o mesmo não tem a necessidade de trabalhar todos os dias para que seja enquadrado como empregado, mas deve conter previsão de retorno. Assim, é necessário fazer uma ressalva, desde quando o vínculo empregatício deverá ser atribuído de forma casuística, pois nem todos têm o mesmo objetivo dentro da plataforma. Mas esse fato não pode servir de justificativa para que o vínculo não possa ser aderido em determinadas ocasiões, extinguindo totalmente o direito inerente ao empregado.

No plano objetivo, a onerosidade manifesta-se pelo pagamento, pelo empregador, de parcelas dirigidas a remunerar o empregado em função do contrato empregatício pactuado. No plano subjetivo, a onerosidade manifesta-se pela intenção contraprestativa, pela intenção econômica (intenção onerosa, pois) conferida pelas partes — em especial pelo prestador de serviços — ao fato da prestação de trabalho. DELGADO, Mauricio Godinho, 2017, pág. 322 e 323.

Através da atividade prestada pelos motoristas da UBER, podemos ter noção que também se aplica a onerosidade ao seu serviço. Isso pode ser ilustrado no momento em que o prestador de serviço firma um contrato com a plataforma no qual fará o serviço e terá o repasse do valor diante da corrida efetuada, ou seja, ocorre uma contraprestação, onde um oferece o serviço e o outro paga. O repasse do valor ao prestador do serviço independente da porcentagem arrecadada pelo mesmo não deverá associá-lo a participação no lucro da empresa tornando o prestador um suposto participante dos lucros. Desde os motoristas devem fazer um repasse que 20 a 25% de cada corrida realizada através da plataforma.

Vale dizer que a porcentagem recebida só é descontada a parte da plataforma. Sendo assim, quem presta serviço com a UBER ou outras plataformas irá arcar com: combustível, manutenção, revisão do carro ou da moto, seguro, custos com provedora de internet móvel, acidentes, furtos e roubos. Portanto, é nítido que, ao exercer essa função a empresa não tem o mínimo de responsabilidade com o prestador do serviço, deixando literalmente todos os custos para que sejam resolvidos sobre a responsabilidade do trabalhador.

Subordinação deriva de sub (baixo) e ordinare (ordenar), traduzindo a noção etimológica de estado de dependência ou obediência em relação a uma hierarquia de posição ou de valores(18). Nessa mesma linha etimológica, transparece na subordinação uma ideia básica de “submetimento, sujeição ao poder de outros, às ordens de terceiros, uma posição de dependência”(19).

Se tratando de uma plataforma e seu poder fiscalizador, é nítido que tal função fica ao encargo do algoritmo criado pela própria plataforma, e também quem está encarregada de

organizar o trabalho, supervisionar a execução das regras, assim caso ocorra a violação de determinadas diretrizes pré-estabelecidas em contrato terá o poder de sancionar, ou seja, tem competência para aplicar punição. Entretanto, se torna explícito o enquadramento da característica da subordinação, visto que, a plataforma na qual os motoristas de UBER trabalham podem ter o poder de organizar, controlar e disciplinar, assim, toda essa dinâmica se concentra em dar direcionamento ao trabalho.

Em primeiro lugar, a relação de trabalho é reconhecida através da força de trabalho que é comercializada, já a relação de emprego é pautada em um panorama social que não se permite ficar em ponto de inércia, assim vindo a se destacar com sua evolução no campo jurídico pelo fato de seguir os mandamentos do direito. Dessa forma, através do vínculo empregatício sendo estabelecido de forma contratual obedecendo a constituição, dando segurança jurídica e protegendo não somente a parte mais hipossuficiente da relação de emprego, mas as duas partes e estabelecendo deveres e obrigações para que se atinja o objetivo principal que nada mais é do que a prestação do serviço (LEITE, Carlos, 2022).

É fato, que a partir dos desdobramentos tanto sobre a relação de trabalho quanto a de emprego não permaneceu inerte as evoluções sociais.

Assim, segundo Carlos Henrique B. existem duas teorias principais, que têm o papel fundamental de dar alicerce às nomenclaturas (relação de trabalho e emprego), sendo elas, a contratualista e a anticontratualista. A primeira, teria a necessidade da existência de um contrato para dar sentido ao vínculo de emprego no qual tanto o empregado quanto o empregador determinam suas vontades de forma livre e consensual. Já na segunda corrente, não se fazia necessário o contrato, pois a relação de trabalho e de emprego não se restringia apenas em um acordo de vontades, até porque no ambiente laboral as tarefas realizadas pelo empregado, pode descaracterizar totalmente o contrato firmado inicialmente.

Diz-se comumente que a relação de trabalho é gênero (alcançando toda modalidade de trabalho humano), ao passo que a relação de emprego (relação de trabalho subordinado) é espécie.

Por este motivo, é verdadeira a assertiva segundo a qual toda relação de emprego é relação de trabalho, mas nem toda relação de trabalho é relação de emprego (RESENDE, Ricardo, 2020).

4 O FENÔMENO DA UBERIZAÇÃO À LUZ DA JURISPRUDÊNCIA DO TST

RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.015/2014 E ANTERIOR À LEI 13.467/2017 . UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA. NATUREZA JURÍDICA DA RELAÇÃO MANTIDA ENTRE OS

TRABALHADORES PRESTADORES DE SERVIÇOS E EMPRESAS QUE ORGANIZAM, OFERTAM E EFETIVAM A GESTÃO DE PLATAFORMAS DIGITAIS DE DISPONIBILIZAÇÃO DE SERVIÇOS DE TRANSPORTE AO PÚBLICO, NO CASO, O TRANSPORTE DE PESSOAS E MERCADORIAS; DOS CINCO ELEMENTOS DA RELAÇÃO DE EMPREGO, OU SEJA: PESSOA HUMANA PRESTANDO TRABALHO; COM PESSOALIDADE; COM ONEROSIDADE; COM NÃO EVENTUALIDADE; COM SUBORDINAÇÃO. ÔNUS DA PROVA DO TRABALHO AUTÔNOMO NÃO CUMPRIDO. Processo:RR - 100353-02.2017.5.01.0066; Órgão Judicante: 3ª Turma; Relator:Mauricio Godinho Delgado; Julgamento: 06/04/2022; Publicação: 11/04/2022; Tipo de Documento: Acórdão.

Conforme o entendimento explanado pelo Ministro Relator Maurício Godinho, diante do processo supracitado, se faz necessário comparar sobre a aplicabilidade em relação ao enquadramento diante do vínculo empregatício em face daqueles que prestam serviços através das plataformas digitais(DELGADO, Mauricio, TST 2022).

Em uma breve síntese sobre o processo mencionado anteriormente, é o qual se aborda a aplicação do vínculo de emprego entre a UBER (plataforma digital) e prestador de serviço (motorista), no qual este trabalhou durante aproximadamente dois meses e pleiteou uma lide com a finalidade que também inclui o ressarcimento sobre as verbas trabalhistas vinculada ao enquadramento a caracterização do vínculo trabalhista

Tal entendimento explana a percepção sobre o vínculo a seguir.

O ponto de vista principal analisado se concentra na possibilidade de se caracterizar aquele que fornece o serviço na modalidade de empregado e não de um mero empregado autônomo. Assim, o Ministro ressalta que a aplicação do enquadramento jurídico em relação ao trabalho concedido em face da organização empresarial deve ser regido pelo princípio da primazia da realidade, sendo aplicada de forma apartada que foi estipulado daquele que beneficia a partir do esforço produzido pelo prestador de serviços.

Há necessidade de descarte sobre a hipótese na qual se determina que a plataforma desenvolve puramente a intermediação entre os utilizadores de serviço e os motoristas elencados através do aplicativo, tendo sua verdadeira função como uma desenvolvedora de tecnologia que administra de forma a explorar os serviços relacionados ao transporte de pessoas.

Observa-se que o comportamento da plataforma é pautado na busca por conquistar um mercado e oferecer serviços no qual envolvem a mobilidade das pessoas. Assim, é possível visualizar que o usuário não deve ser considerado cliente do motorista, e deve ser considerado o vínculo de clientela entre a plataforma e o usuário, ou seja, a pessoa que é transportada é cliente da plataforma e não do motorista que a transporta.

Assim, sobre a perspectiva de Mauricio Godinho esplanada no acórdão referente ao processo mencionado, que se refere sobre a relação entre os participantes envolvendo toda esta pauta (plataforma, usuário e o motorista), se afirma que não se trata da economia compartilhada desde quando a atividade da plataforma são por si só totalmente diferentes daquilo que dizem. Pois se utilizam de forma exacerbada a força do trabalho humano sem ter o mínimo de respeito sobre as diretrizes trabalhistas, mas com o objetivo único de satisfazer e alcançar suas metas como uma verdadeira empresa (DELGADO, Mauricio, TST 2022).

É notório que os objetivos divulgados pelas plataformas são totalmente mascarados e que na verdade se trata de sistemas algorítmicos que trabalham incansavelmente para oferecer transportes com o direcionamento tanto para coisas e pessoas. Podemos concluir que essas atividades não passam de diversas violações sobre diversos mandamentos do ordenamento jurídico incluindo a carta maior e as diretrizes trabalhistas.

Sobre tais aspectos, o acórdão detalha de forma pormenorizada o enquadramento do vínculo trabalhista fazendo e trazendo os fatos para ser analisados sobre a luz da Consolidação das Leis Trabalhistas, fazendo assim de maneira assertiva a demonstração das cinco principais características do vínculo empregatício que vão ser demonstrado a seguir.

A princípio, a característica inaugural ao vínculo é a pessoa natural, determinando que para compor o vínculo é vedada a composição por parte de uma pessoa jurídica, pois, logo não seria possível tal enquadramento.

A pessoalidade que também se faz importante diante das características, que se perfaz no momento que não se permite a troca do prestador do serviço por outro para realizar o mesmo serviço (*intuitu personae*).

No caso explanado que se coaduna intrinsecamente ao assunto abordado neste artigo, a pessoalidade foi demonstrada a partir do momento em que o motorista tinha a necessidade de fazer o cadastro individual na plataforma (reclamada) como pré-requisito para que tivesse a possibilidade de oferecer o serviço, também tem a necessidade cadastrar a sua conta bancária e existe um sistema de avaliação feito através dos clientes, sendo também o meio para que se possa fazer reclamações direcionadas exclusivamente ao motorista. Entretanto, vale destacar que, mesmo a plataforma tendo a capacidade de recrutamento e contratação de diversos motoristas, não desabilita a característica de personalidade do indivíduo.

Já a onerosidade se manifesta através da contraprestação econômica em face do motorista, que se configura de forma evidente quando o valor da viagem ou entrega tem a existência da onerosidade em face do trabalho realizado, sendo estabelecido pelas plataformas 70% a 80% dos pagamentos feito pelos clientes a empresa são repassados ao prestadores de

serviço, que são pagos através de aplicativos. A porcentagem mencionada que pode ser interpretada como alta, são direcionadas a eles diante de todos inúmeros problemas, na tentativa de amenizar as despesas com problemas que podem surgir no veículo, internet e uma infinidade de produtos e serviços.

Para que ocorra o vínculo empregatício também é necessário a não eventualidade, sendo determinado que o trabalho deve ser desempenhado de forma contínua e mesmo que for por um curto período não haverá a descaracterização. Sendo assim, no caso concreto se faz necessário avaliar o enquadramento de três teorias, sendo elas a do evento, que está ligada com a contratação eventual de um trabalhador no qual foi designado apenas para fazer determinada atividade esporádica na empresa; a teoria dos fins do empreendimento se concentra na atividade que o trabalhador irá exercer sem que ela faça parte do quadro de tarefas da empresa ;e por fim, a da fixação jurídica ao tomador dos serviços se refere ao trabalho eventual onde não ocorre *“que não se fixa a uma fonte de trabalho, enquanto empregado é o trabalhador que se fixa numa fonte de trabalho. Eventual não é fixo. Empregado é fixo. A fixação é jurídica”* (GODINHO, Mauricio, 2022).

Além disso, para que realmente se possa determinar que o trabalho é eventual:

a) descontinuidade da prestação do trabalho, entendida como a não permanência em uma organização com ânimo definitivo; b) não fixação jurídica a uma única fonte de trabalho, com pluralidade variável de tomadores de serviços; c) curta duração do trabalho prestado; d) a natureza do trabalho tende a ser concernente a evento certo, determinado e episódico no tocante à regular dinâmica do empreendimento tomador dos serviços; e) em consequência, a natureza do trabalho prestado tenderá a não corresponder, também, ao padrão dos fins normais do empreendimento (GODINHO, Mauricio, 2022).

No caso em que se trata jurisprudência, a eventualidade não foi considerada, pois, além de não preencher as características acima sobre a eventualidade, era guiada pela teoria do evento, pois a atividade realizada não se concentrava em serviço que é de procedência casual. E mesmo trabalhando aproximadamente dois meses e prestando serviço para demais empresas, a característica da não eventualidade não pode ser desconsiderada, principalmente por não existir cláusula exclusiva em contrato.

Em seguida, temos a subordinação. Na decisão proferida pelo relator são mencionados três tipos de subordinação: a clássica (tradicional), objetiva e a estrutural. No que se refere a subordinação clássica é levado em consideração o contrato de trabalho, sendo a fonte delimitadora e impositiva ao trabalhador em que tece suas atividades em seu ambiente laboral, sob ordens de seu superior hierárquico. Na objetiva, o trabalhador é inserido com o intuito de

prestar serviço em relação a atividade exercida pela empresa, ou seja, não faz parte de uma atividade de meio. Já a estrutural que se adequa melhor à jurisprudência mencionada, quanto ao tema abordado neste artigo, principalmente pelo fato de incluir o prestador de serviço nas atividades do tomador sem a necessidade de receber ordens diretas, devendo obedecer a organização da tomadora. Nesta modalidade de subordinação não existe a obrigação do trabalhador ter que se alinhar aos objetivos da empresa, também incluído as ordens diretas dos chefes, mas é considerado importante que o prestador esteja ligado às atividades do empreendimento.

Além disso, com a evolução dos meios tecnológicos passamos a ter mais uma vertente da subordinação, denominada algorítmica. A mesma dá poder ao empresário de usar diversos dispositivos tecnológicos e que são receptivos aos movimentos humanos, dando possibilidade de fazer o controle dos empregados através de plataformas digitais. De forma assertiva, o Ministro Alberto Bresciani faz menção a tal subordinação e enfatiza “*destaque para o fato de que a flexibilidade na escolha do horário de trabalho não significa autonomia, constituindo mera cláusula do contrato de emprego. Tanto que o reclamante foi desligado como punição, com base em avaliações*” (DELGADO, Mauricio, TST 2022).

Contudo, Mauricio Godinho afirma que, há incompatibilidade sobre a modalidade de trabalho que supostamente o trabalhador exercia em face da plataforma digital. Pois quem faz o repasse das solicitações e fazia a escolha de quem iria atender tal solicitação é unicamente o empregador; ao exercer o serviço existe uma avaliação através do nível de satisfação que determina a qualidade feita pelo passageiro. Serviço que também tem a finalidade de contribuir no descredenciamento do motorista da plataforma; por fim, toda a realização do trabalho é realizada sobre uma observação ostensiva e que as ações dos trabalhadores devem obedecer às diretrizes (DELGADO, Mauricio, DEJT 2022).

Mas a turma 4^a demonstra um posicionamento sobre determinada matéria divergente da que foi proferida pela 3^a Turma do Tribunal Regional do Trabalho. Principalmente no que se refere sobre os dois dos cinco pressupostos que determinam o enquadramento do vínculo trabalhista e se realmente estaria presente na relação entre motorista e plataforma.

A 4^a Turma, dá evidência aos dois pressupostos que não são possíveis de serem enquadrados em tal relação. Eles são, o da subordinação e a habitualidade. Pois uma vez descaracterizado um requisito dos cinco presentes como elementos caracterizadores do vínculo empregatício, não existe mais viabilidade de se fazer o enquadramento em relação ao prestador ser considerado empregado. (MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva, 02/12/2022).

Sobre o primeiro requisito, é mencionado através da jurisprudência na qual “a necessidade de observância de cláusulas contratuais (por exemplo: valores a serem cobrados, código de conduta, instruções de comportamento, avaliação do motorista pelos clientes” (GANDRA, IVES), que só simplesmente para que possa ser aplicadas sanções por eventuais descumprimentos objetivando agregar credibilidade e conservar o aplicativo, frisando assim, o alinhamento do trabalho prestado pelo motorista através da plataforma. Portanto, o Ministro relator afirma que essa conduta não determina a caracterização da subordinação jurídica através do aplicativo, pois só estaria seguindo cláusulas contratuais.

Sendo assim, a ideia transmitida é que, o regulamento e punições são mandamentos intrínsecos a atividade exercida pelos motoristas tanto na UBER quanto no 99 POP e outras plataformas que oferecem o mesmo serviço, logo, sendo anuída as condições em cláusula contratual, não seria considerada subordinação, principalmente por estar protegido pelo manto constitucional que seria a livre iniciativa e a livre concorrência.

Já sobre o segundo requisito, que se faz ausente segundo decisão proferida pelo Ives Gandra Ministro relator do processo exposto, menciona inexistência da habitualidade na prática laboral, desde quando o aplicativo não impõe regra de forma compulsória sobre a regularidade do trabalho exercido pelo motorista. Sendo este controle atribuído ao motorista pois só teria a obrigatoriedade caso fosse empregado e não um mero trabalhador. E por fim, o pressuposto da não-eventualidade não é próprio do vínculo empregatício, desde quando também está compondo os contratos de trato sucessivo.

Atualmente, as decisões jurisprudenciais em relação a definição do vínculo empregatício entre a plataforma UBER e os motoristas ainda não entram totalmente em um consenso e as decisões não se tornaram uniformizadas perante aos Tribunais Superiores do Trabalho, desde quando as linhas de pensamento ainda são nutridas de diversas divergências, portanto, esse tema ainda merece ser analisado de forma minuciosa para que os envolvidos não fique de maneira nenhuma desassistidos e veremos a seguir a comprovação deste fato através das seis jurisprudências que vem movimentando esse cenário.

Com isso, se tem três turmas julgando improcedente o vínculo empregatício na relação entre os motoristas de aplicativo e o UBER, sendo elas a 1ª, 4ª e 5ª turma.

RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELA PARTE AUTORA. RITO SUMARÍSSIMO. UBER E MOTORISTA DE APLICATIVO. INEXISTÊNCIA DOS ELEMENTOS CARACTERIZADORES DA RELAÇÃO EMPREGATÍCIA. Processo: RR - 271-74.2022.5.13.0026; Órgão Judicante: **1ª Turma**; Relator: Amaury Rodrigues Pinto Junior; Julgamento: 19/04/2023; Publicação: 28/04/2023; Tipo de Documento: Acórdão

Com base na decisão proferida pelo Ministro Relator Amaury Rodrigues perante a 1ª Turma do TST, vislumbramos que, o enquadramento do vínculo empregatício não ocorreu principalmente por entender que as atividades prestadas pela plataforma UBER em conjunto aos motoristas inscritos não se enquadram ao formato celetista, desde quando também não seria possível enquadrá-los nos personagens de empregado e empregador. Desde quando não existe processo seletivo, entrevista, treinamento, sendo facilmente substituído por outros motoristas da própria plataforma. Também o Ministro ressalta que não existe subordinação jurídica, desde quando o motorista não recebe ordens e nem sofre coordenação referente a prestação de serviço realizada, pois o mesmo poderá desligar o aplicativo a qualquer momento e fazer suas corridas no horário que melhor lhe convier (JUNIOR, Amaury, 2023).

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA DO RECLAMANTE - VÍNCULO DE EMPREGO ENTRE MOTORISTA E PLATAFORMAS TECNOLÓGICAS OU APLICATIVOS CAPTADORES DE CLIENTES (UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA.) - IMPOSSIBILIDADE DE RECONHECIMENTO DIANTE DA AUSÊNCIA DE SUBORDINAÇÃO JURÍDICA - TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA - DESPROVIMENTO.

Processo:AIRR - 1092-82.2021.5.12.0045; Órgão Judicante: 4ª Turma; Relator:Ives Gandra da Silva Martins Filho; Julgamento: 29/11/2022; Publicação: 02/12/2022; Tipo de Documento: Acórdão

Da mesma forma, foi decidido pelo Ministro Ives Gandra, que também negou provimento ao recurso sobre o reconhecimento do vínculo empregatício por não ter diante da sua ótica um dos pressupostos essenciais, que foi a subordinação jurídica e a não eventualidade que é requisito cumulativo para o deferimento. Negou sobre a justificativa de que o motorista poderá a qualquer momento desligar o seu aplicativo (autonomia), sendo definido pelo mesmo o seu horário de serviço e não sendo ligado às metas. O Ministro também demonstra a inaplicabilidade da parceria, logo a porcentagem fixada pelo aplicativo é superior ao que o tribunal está aceitando (FILHO, Ives, 2022).

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. VÍNCULO DE EMPREGO. MOTORISTA. UBER. AUSÊNCIA DE SUBORDINAÇÃO. Em razão de provável caracterização de ofensa ao art. 3º, da CLT, dá-se provimento ao agravo de instrumento para determinar o prosseguimento do recurso de revista. Agravo de instrumento provido. RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. VÍNCULO DE EMPREGO. MOTORISTA. UBER. AUSÊNCIA DE SUBORDINAÇÃO. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA. Processo: RR -1000123-89.2017.5.02.0038; Órgão Judicante: 5ª Turma; Relator:Breno Medeiros; Julgamento: 05/02/2020; Publicação: 07/02/2020; Tipo de Documento: Acórdão

Por fim, temos o último posicionamento sobre a perspectiva do Ministro Relator Breno Medeiros, na qual também se posiciona contra o vínculo, e que se posicionou de maneira similar aos Ministros Amaury Rodrigues e Ives Gandra em relação a flexibilização e a autonomia que o motorista em em determinar o seu horário de trabalho, portanto não haveria o pressuposto subordinação da relação de emprego.

Já as 3ª, 6ª e 8ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho tem o posicionamento favorável ao vínculo de emprego, desde quando faz todo o enquadramento do art. 3 da CLT em relação aos prestadores de serviços da plataforma.

VÍNCULO DE EMPREGO. DADOS FÁTICOS CONSTANTES DO ACÓRDÃO REGIONAL REFERINDO-SE A RELAÇÃO SOCIOECONÔMICA ABRANGENTE DE PERÍODO DE QUASE DOIS MESES. PRESENÇA DOS ELEMENTOS INTEGRANTES DA RELAÇÃO EMPREGATÍCIA. INCIDÊNCIA, ENTRE OUTROS PRECEITOS, TAMBÉM DA REGRA DISPOSTA NO PARÁGRAFO ÚNICO DO ART. 6º DA CLT (INSERIDA PELA LEI n. 12.551/2011), A QUAL ESTABELECE QUE " OS MEIOS TELEMÁTICOS E INFORMATIZADOS DE COMANDO, CONTROLE E SUPERVISÃO SE EQUIPARAM, PARA FINS DE SUBORDINAÇÃO JURÍDICA, AOS MEIOS PESSOAIS E DIRETOS DE COMANDO, CONTROLE E SUPERVISÃO DO TRABALHO ALHEIO ". PRESENÇA, POIS, DOS CINCO ELEMENTOS DA RELAÇÃO DE EMPREGO, OU SEJA: PESSOA HUMANA PRESTANDO TRABALHO; COM PESSOALIDADE; COM ONEROSIDADE; COM NÃO EVENTUALIDADE; COM SUBORDINAÇÃO. ÔNUS DA PROVA DO TRABALHO AUTÔNOMO NÃO CUMPRIDO, PROCESSUALMENTE (ART 818, CLT), PELA EMPRESA DE PLATAFORMA DIGITAL QUE ARREGIMENTA, ORGANIZA, DIRIGE E FISCALIZA A PRESTAÇÃO DOS SERVIÇOS ESPECIALIZADOS DE SERVIÇOS DE TRANSPORTE. Processo:RR - 100353-02.2017.5.01.0066; Órgão Judicante: 3ª Turma; Relator:Mauricio Godinho Delgado; Julgamento: 06/04/2022; Publicação: 11/04/2022; Tipo de Documento: Acórdão

Através da 3ª Turma do TST prevalece o posicionamento favorável de que deve ser determinado como empregados aqueles que oferecem serviços por intermédio das plataformas digitais. Desde quando não é possível ocorrer a descaracterização de nenhum dos requisitos da relação de emprego. Além do mais, o Ministro Maurício Godinho trouxe um novo termo que está intrínseco nessa relação, que é a subordinação algorítmica. Ela é pautada na análise de comportamento realizada por computador empresarial através de algoritmo, podendo ser comparada com as empresas 4.0. Vale dizer que o automóvel utilizado não pode ser usado como justificativa para determinar que o trabalho seja autônomo e afastar o vínculo de emprego (DELGADO, Mauricio, 2022).

Nesta prestação de serviço existia o risco da aplicação de punições disciplinares que poderiam ocasionar a expulsão do prestador de serviço da plataforma, pois os passageiros podem dar nota aos serviços que foram prestados. Em relação a inexistência da autonomia, é evidenciada no momento em que não se pode escolher os passageiros e o mesmo não existe o mínimo de controle sobre a atividade empresarial (DELGADO, Maurício, 2022).

A princípio no caso concreto, não há o que se questionar sobre a realização dos serviços prestados por meio de uma pessoa. A pessoalidade é confirmada por meio do cadastro, que deve ser feito para a realização do serviço, também sendo obrigado ser avaliado de forma individual diante das notas enviadas pelos clientes, desde quando tem o objetivo de aferir qualidade no serviço prestado. No que se refere a onerosidade, pode ser constatada através do pagamento dos clientes ao sistema da empresa que faz o repasse na conta bancária do motorista, apurando determinada porcentagem por estar realizando seu trabalho através da plataforma. A não eventualidade é percebida no caso em questão devido está sempre incluso nas atividade econômica, não existindo lapso temporal sem realização de trabalho. Enfim, a subordinação jurídica, que se concretizou quando é feita de forma unilateral a solicitação dos clientes indicando os motoristas, a exigência sobre se manter conectado, desde quando poderia ser descredenciado, avaliação dos motoristas por controle telemático e das avaliações recebidas pelos clientes sendo determinado um requisito para o descredenciamento (DELGADO, Maurício, 2022).

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA SOB A ÉGIDE DA LEI 13.467/2017. MOTORISTA DE APLICATIVO. NATUREZA DO VÍNCULO. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA. Para além da pungência socioeconômica que envolve a questão, o debate acerca da natureza do vínculo entre "motorista de aplicativo" e empresa gerenciadora da plataforma digital por meio da qual era prestado o serviço, não foi, ainda, equacionado na jurisprudência trabalhista nacional. Processo: [RR-10502-34.2021.5.03.0137](#); Órgão Judicante: 6ª Turma; Relator: Augusto Cesar Leite de Carvalho; Julgamento: 12/04/2023; Publicação: 12/05/2023; Tipo de Documento: Acórdão.

MOTORISTAS DE UBER TÊM SEUS VEÍCULOS POR ELA CLASSIFICADOS, SEGUEM REGRAS RÍGIDAS, NÃO FORMAM CLIENTELA, NÃO FIXAM PREÇO, TÊM SUA LOCALIZAÇÃO, TRAJETOS E COMPORTAMENTO CONTROLADOS E , QUANDO SÃO EXCLUÍDOS DO APLICATIVO SOBRE O QUAL NÃO TÊM QUALQUER INGERÊNCIA, FICAM SEM TRABALHO. Processo: RRAg - 100853-94.2019.5.01.0067; Órgão Judicante: 8ª Turma; Relator: Alexandre de Souza Agra Belmonte; Julgamento: 19/12/2022; Publicação: 03/02/2023; Tipo de Documento: Acórdão

O posicionamento da 6ª e 8ª Turma se alinha com as demais nas questões referente ao enquadramento do vínculo empregatício perante ao exercício das atividades do prestador de

serviço e da plataforma. Desde quando o Ministro Relator Agra Belmonte foca principalmente em esclarecer que, nesta relação está sendo pautada através da subordinação clássica, pois aqueles que fazem corrida, não têm o poder para definir o preço da corrida, a porcentagem repassada e forma em que poderá prestar o serviço. O ministro também fala sobre a subordinação algorítmica e a litigância manipulativa, que é constatada quando, de forma estratégica, se percebe que a probabilidade de ganho é baixa e para não formar várias jurisprudências opostas ao seu interesse, se faz acordos (BELMONTE, Alexandre, 2022).

Contudo, surpreendentemente o STF com a decisão monocrática do Ministro Alexandre de Moraes tornou ultrapassada a decisão do Tribunal Regional da 3ª Região que estava reconhecendo o vínculo empregatício entre a plataforma digital e o motorista, e também determinou que tal matéria fosse julgada através da Justiça Comum, assim, retirando a competência da Justiça do Trabalho. Por sentença não ser vinculante e ainda sim versar sobre uma reclamação trabalhista. Desta forma, o assunto tratado é sobre o direito do trabalho e não deve ser modificado.

Ainda assim, temos a possibilidade Sobre a justificativa de que a decisão proferida pelo Tribunal não estava alinhado com o posicionamento do STF, pois existem precedentes que possibilitam a celebração de contratos diverso do determina a CLT, através da ADC 48 ADPF 324 e ADI 5835.

O Ministro também se posicionou admitindo que haveria a existência do trabalho autônomo e que esta relação está normatizada na Lei 11.442/2007, desde quando essa afirmativa afasta o vínculo de emprego entre o motorista e a plataforma.

Desde quando as pessoas de modo geral passaram a exercer suas funções como trabalhadoras, permanecem em situações degradantes sendo explorada até os dias de hoje. Tal situação se instala para usufruir e obter inúmeras vantagens sem que ocorra por parte da empregadora minimamente prejuízos, levando-a sacrificar o trabalhador em prol da sua corrida pelo crescimento do seu negócio.

A desvalorização dos trabalhadores passou pela Revolução industrial e diversos modos de produção, como, o fordismo e Toyotismo que cada vez mais fomentam a extração da produção sobre o serviço de uma forma mais rápida para a obtenção de lucros estratosféricos.

É triste falar, mas nada mudou e hoje em dia temos a Uberização. Nome dado a depreciação do valor que sofre ao trabalhador por ter seus direitos negados a qualquer custo mesmo com previsão legal ou até mesmo tentam modificar tal entendimento dando outro

sentido ao direito posto, emitindo posicionamentos que desclassifiquem o direito do trabalhador.

Já se pode vislumbrar o enquadramento da 3ª Turma em relação ao cabimento sobre o vínculo trabalhista dos prestadores de serviços que trabalham através das plataformas, na qual os cinco requisitos do vínculo empregatício se adequam perfeitamente ao caso concreto e possivelmente deveria ser aplicado em outra causa, já a 4ª Turma decidiu de forma contrária, pois não haveria onerosidade e nem habitualidade para o enquadramento do vínculo, desde quando os requisitos para a se admitir são cumulativos e portanto essa relação não passaria de um simples trabalho autônomo.

A partir de toda complexidade envolvendo a temática, não se pode acolher uma decisão que foi de um determinado caso concreto e ser aplicado às demais sem o devido cuidado, ou seja, os dois posicionamentos não devem ser aplicados a toda e qualquer relação sobre a prestação de serviço. Desde quando, nem todos os prestadores devem ser enquadrados como empregados, e nem todos os prestadores de serviço devem ser caracterizados como trabalhadores autônomos.

Analisando é possível perceber que, nem sempre aqueles que prestam serviço cumprem todos os requisitos para ser um empregado, desde quando o objetivo dentro da plataforma é meramente fazer um valor para complementar sua renda mensal, assim, não buscando ser de forma efetiva considerado como um empregado. Mas tem aqueles, que por não ter oportunidades acabam se utilizando da plataforma para oferecer os serviços tanto de entrega de objetos quanto o de passageiros, que veem essa atividade como um verdadeiro emprego, já que com o seu comportamento caracteriza o vínculo empregatício.

CONCLUSÃO:

A princípio, tudo se desenvolve a partir dos modos de produção, sendo eles, o Fordismo, o Taylorismo e o Toyotismo. A característica em comum entres eles, moram principalmente no modo em que se almeja produzir no ambiente de trabalho de forma mais rápida e eficaz, para que se possa atingir um lucro cada vez maior, ou seja, visa a intensidade do trabalho. Devendo ser destacado que não se tem a mínima preocupação com o direito dos trabalhadores, pois, a finalidade principal é a obtenção de lucro.

Logicamente, tudo isso faz parte do sistema econômico denominado capitalismo, desde quando seu principal objetivo é o lucro acima de tudo, mas as implicações jurídicas se fazem presentes para que seja atribuído valor à prestação de serviço dos trabalhadores e não

somente tenha preço, assim, não sendo possível diminuir a qualquer tipo de circunstâncias os direitos inerentes a estes trabalhadores independente do que ocorra.

A plataforma digital UBER começou a dar seus primeiros passos em 2014 no Brasil e no ano de 2017 e 2018, época referente a crise econômica que afetou a todos principalmente em relação a demissões e a partir deste fato, grande parte da população resolveu trabalhar de modo informal, se utilizando da plataformas digitais para trabalhar, já que a disponibilidade de emprego era baixa. Mesmo tendo características precárias e informais, sem regulamentação própria, acabou sendo utilizado por muitos.

O surgimento de uma nova relação laboral executada de um modo totalmente novo foi crucial para o desenvolvimento e modificação do que se tinha antes, onde as pessoas em regra, só realizavam seus trabalhos de forma presencial e sobre uma supervisão de seu superior, mas com o passar do tempo todo esse modo de trabalhar foi se modificando e dando vida a um novo sistema de trabalho, ao qual não se tem a necessidade de ir até o local e trabalho através da própria plataforma realizar suas obrigações como trabalhador.

A partir desse novo modo de trabalho, se deu início a discussão tanto no âmbito social e jurídico, se referindo ao qual enquadramento é o mais adequado para essa nova relação de trabalho, se realmente poderia ser uma relação de emprego, de um profissional autônomo ou até mesmo só por demanda.

Diante do que foi explanado, o surgimento da precarização do trabalho que permeia por todos os lados inclusive nas plataformas digitais, não surgiu em momento atual, mas sim, desde o momento em que foi dado início a época do Fordismo. Assim, seguimos pelos fatos históricos até chegar nos tempos atuais e nos deparamos com precarização do trabalho através das plataformas e não mais em fábricas.

Toda a relação discutida em face do enquadramento do vínculo empregatício passou a ser analisada os requisitos essenciais que devem existir para que se possa de fato determinar se a relação de trabalho também é uma relação de emprego. A partir disso, foi colocado em pauta os requisitos, sendo eles: a pessoa física, a pessoalidade, a subordinação, a onerosidade e a não eventualidade. Devem ser caracterizados na prestação de serviços de modo cumulativo, ou seja, não poderá faltar nenhum destes, pois na falta, não será possível tal enquadramento.

Com isso, foi válido trazer à tona o envolvimento das relações jurídicas nas relações do trabalho e se realmente estão aplicando o direito aos trabalhadores que lhe é devido. Se tornou evidente que a Consolidação de Leis Trabalhistas não está sendo seguida, desde quando os donos das plataformas extrai ao máximo do trabalho oferecido pelos prestadores

querendo burlar, assim dando um falso enquadramento de trabalhado através das lei, tanto para se isentar das responsabilidades e direitos que é devidos ao trabalhadores que neste caso também são empregados, mas se recusam a admitir. Pois, uma vez admitido não terá mais o lucro que almeja, desde quando a vida do ser humano se torna supérflua desde quando seja meio para alcançar lucros astronômicos, atribuindo valor que deprecia o ser humano, e não somente uma determinada classe de trabalhadores.

Então, através de toda essa busca por lucro, vemos que o dumping social acaba se concretizando, no qual se sacrifica o trabalhador somados a redução de custos para que se atinja lucros exorbitantes, também se pode fazer uma conexão com a Uberização, desde quando a mesma tem a principal característica, onde as condições de trabalho são precárias de todos os modos, sendo também uma forma de economizar e cortar custos para a aquisição de mais lucros.

Ao decorrer do artigo, não restou dúvidas de que as plataformas não hesitaram em buscar subterfúgios para que não fosse caracterizado o enquadramento do vínculo empregatício e buscaram por outras formas trazendo novas características. Por isso, é enfatizado a caracterização do trabalhador autônomo é aquele que trabalha por demanda, desde quando se busca caracterizar esses dois modos de trabalho de maneira forçada. Também se aproveitam por ser determinado como um trabalho informal inexistindo regulamentação legal específica que aborde de fato sobre a verdadeira relação entre as plataformas digitais e aqueles que prestam serviço para a mesma. Desde quando não se trata de prejudicar as plataformas, mas se busca defender o direito daqueles que são mais vulneráveis na relação.

A fragilidade, além de estar vinculada ao poder econômico e a possibilidade de exigir determinados direitos mesmo eles estando estabelecidos, não é considerado fácil reivindicar qualquer coisa daquele que detem o poder de a qualquer momento exonerar.

Também, através da jurisprudência se buscou demonstrar que mesmo o tema, vínculo empregatício entre as plataformas e os prestadores de serviço ainda não tenha sido pacificado, é de notória compreensão a o enquadramento destes sendo determinados como empregadores e m determinados casos e não somente trabalhadores que facilmente podem ser descartados.

Diante disso, também foi possível abordar sobre a plataformização do trabalho que além de envolver a concentração de riqueza, aborda principalmente sobre a perspectiva de vigilância que é possível ter de forma constante através das plataformas digitais em face dos prestadores de serviços, desde quando esse modo de vigilância existe e é negado, não dando possibilidade do trabalhador fazer o que bem entender.

A análise jurisprudencial feita, aborda sobre as seis jurisprudências das turmas do TST, e é possível demonstrar que além de existir, sendo clara e evidente a possibilidade vínculo empregatício, também se constata a maneira que as plataformas fazem para que as jurisprudências favoráveis aos empregados se consolidem. Assim, intervindo no processo por meios de acordos para que não seja consolidada a jurisprudência, sendo que isso significa a possibilidade do empregadores adquirem direitos, estes que são a todo tempo negado.

Por fim, todo este processo demonstra que, tanto nos tempos atuais quanto em outrora, nunca foram atribuídos valores pertinentes à classe proletária, pois, ferir, rebaixar e usurpar seus direitos não seria de grande importância.

REFERÊNCIAS:

ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização: A era do trabalho just-in-time ?. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ea/a/VHXmNyKzQLzMyHbgcGMNNwv/#>

ANTUNES, Ricardo; BRAGA, Ruy (Org.). **Infoproletários: degradação real e virtual do trabalho**. 3 ed. São Paulo: Boitempo, 2009a. p. 231-239a.

BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho.

BRASIL. Superior Tribunal do Trabalho. Recurso de Revista (RR). Proc. 271-74.2022.5.13.0026. Recorrente: Diego Nepomuceno Pereira. Recorrida: Uber do Brasil Tecnologia LTDA. Relator: Amaury Rodrigues Pinto Junior. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/#c9c7375bd8c2f0282a1b2b0057290cfc>.

BRASIL. Superior Tribunal do Trabalho. Embargos de Declaração ao Recurso de Revista (ED-RR). Proc. 1000123-89.2017.5.02.0038. Embargante: Marcio Vieira Jacob. Embargado: Uber do Brasil Tecnologia LTDA. Relator: Breno Medeiros. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/#c9c7375bd8c2f0282a1b2b0057290cfc>.

BRASIL. Superior Tribunal do Trabalho. Recurso de Revista (RRag). Proc. 100853-94.2019.5.01.0067. Agravante de Recorrente: UBER DO BRASIL TECNOLOGIA

LTDA. Agravante e Recorrida: Viviane Pacheco Câmara. Relator: Alexandre Agra Belmonte. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/#c9c7375bd8c2f0282a1b2b0057290cfc>.

BRASIL. Superior Tribunal do Trabalho. Recurso de Revista (RR). Proc. RR-10502-34.2021.5.03.0137. Recorrente: Marcos Antonio Brant. Recorrido: 99 Tecnologia LTDA. Relator: Augusto Cesar Leite de Carvalho. Disponível em: [3274aedce17c05212fab08c5d6a2505c](https://jurisprudencia.tst.jus.br/#3274aedce17c05212fab08c5d6a2505c).

BRASIL. Superior Tribunal do Trabalho. Agravo de Instrumento (AIRR). Proc. 1092-82.2021.5.12.0045. Agravante: Diego Augusto Perboni. Agravada: Uber do Brasil Tecnologia LTDA e outros. Relator: Ives Gandra da Silva Martins Filho. Disponível em: <https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=1092&digitoTst=82&anoTst=2021&orgaoTst=5&tribunalTst=12&varaTst=0045&submit=Consultar>

BRASIL. Superior Tribunal do Trabalho. Recurso de Revista. Proc. 100353-02.2017.5.01.0066. Embargante: Uber do Brasil Tecnologia LTDA e outros. Embargado: Elias do Nascimento Santos. Relatora: Ministra: Maria Cristina Irigoyen Peduzzi. Disponível em: <http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=100353&digitoTst=02&anoTst=2017&orgaoTst=5&tribunalTst=01&varaTst=0066&submit=Consultar>

DIAS, Reinaldo. **Sociologia das Organizações**. Disponível em: Minha Biblioteca, (2nd edição). Grupo GEN, 2018.

HARVEY, David. **A Condição Pós-moderna**. 14 ed. São Paulo: Loyola. 2014. RESENDE,, Ricardo. Direito do Trabalho. Disponível em: Minha Biblioteca, (8th edição). Grupo GEN, 2020

LEITE, Carlos Henrique B. **Curso de Direito do Trabalho**. Disponível em: Minha Biblioteca, (14th edição). Editora Saraiva, 2022.

MARX, KARL. **O capital: crítica da economia política**. 5. ed. Livro 1 v. 1. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1980.

MORAIS, João Kaio Cavalcante; MOURA, Dante Henrique. **Do taylorismo/fordismo à acumulação flexível: Implicações dos regimes de acumulação para o mundo do trabalho**.

Disponível em: <http://www.periodicos.ufc.br/labor/article/view/19299>

PAULA, Ana Paula Paes; PAES, Kettle Duarte. **Fordismo, pós-fordismo e ciberfordismo: os (des)caminhos da indústria 4.0**. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cebape/a/jdPSyBLskZhg6MBgfWKXBsF/?lang=pt#>

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. **Uberização do trabalho, subordinação jurídica e dependência econômica**. Disponível em: <https://periodicos.ufpe.br/revistas/ACADEMICA/article/view/249085>

RAMOS, Debora. **Uberização do trabalho: o que é e quais suas consequências**. Disponível em: <https://coonecta.me/uberizacao-do-trabalho-o-que-e-quais-suas-consequencias/>

ROSENFELD, Cinara Lerrer; ALMEIDA, Jalcione. **Plataforma Ização do trabalho**. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/soc/a/SdNMXzX95wXDcJYDHszFjHC/?lang=pt#>

SANTOS, Correia Vinicius. **Da era fordista ao desemprego estrutural da força de trabalho: mudanças na organização da produção e do trabalho e seus reflexos**.

Disponível em: <https://marxismo21.org/wp-content/uploads/6coloquio/GT%209%20-%20OTRABALHO%20E%20PRODU%20%C3%20NO%20CAPITALISMO%20CONTEMPOR%20NEO/Mesa%201%20-%20Novas%20formas%20de%20acumula%20E3o%20de/Da%20era%20fordista%20ao%20desemprego%20estrutural%20....pdf>