



**UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA
CAMPUS III
CENTRO DE HUMANIDADES (CH)
CURSO DE DIREITO**

ISADORA MILENA DA SILVA PEREIRA

**UMA ANÁLISE DA IM(POSSIBILIDADE) DE CONFIGURAÇÃO DE VÍNCULO
EMPREGATÍCIO DOS MOTORISTAS DE APLICATIVO**

**GUARABIRA
2023**

ISADORA MILENA DA SILVA PEREIRA

**UMA ANÁLISE DA (IM)POSSIBILIDADE DE CONFIGURAÇÃO DE VÍNCULO
EMPREGATÍCIO DOS MOTORISTAS DE APLICATIVO**

Trabalho de Conclusão de Curso (Artigo) apresentado à Coordenação do Curso de Direito da Universidade Estadual da Paraíba, como requisito parcial à obtenção do título de Bacharel em Direito.

Área de concentração: Direito do Trabalho.

Orientador: Profa. Ma. Paula Isabel Nóbrega Introine Silva.

**GUARABIRA
2023**

É expressamente proibido a comercialização deste documento, tanto na forma impressa como eletrônica. Sua reprodução total ou parcial é permitida exclusivamente para fins acadêmicos e científicos, desde que na reprodução figure a identificação do autor, título, instituição e ano do trabalho.

P258a Pereira, Isadora Milena da Silva.

Uma análise da im(possibilidade) de configuração de vínculo empregatício dos motoristas de aplicativo [manuscrito] / Isadora Milena da Silva Pereira. - 2023.

20 p.

Digitado.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) - Universidade Estadual da Paraíba, Centro de Humanidades, 2023.

"Orientação : Profa. Ma. Paula Isabel Nóbrega Inroine Silva , Coordenação do Curso de Direito - CH. "

1. Direito do Trabalho. 2. Motoristas plataformizados. 3. Vínculo empregatício. I. Título

21. ed. CDD 344

ISADORA MILENA DA SILVA PEREIRA

ISADORA MILENA DA SILVA PEREIRA

**UMA ANÁLISE DA IM(POSSIBILIDADE) DE CONFIGURAÇÃO DE VÍNCULO
EMPREGATÍCIO DOS MOTORISTAS DE APLICATIVO**

Trabalho de Conclusão de Curso (Artigo)
apresentado ao Departamento do Curso
de Direito da Universidade Estadual da
Paraíba, como requisito parcial à
obtenção do título de bacharel em Direito

**Área de concentração : Direito do
Trabalho**

Aprovado em 30 / 11 / 2023

BANCA EXAMINADORA

Luciana Souto Oliveira

Paula Isabel N. Introine Silva

Profa. Ma. Paula Isabel Nóbrega Introine Silva (Orientadora)

Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)

Luciana Souto Oliveira

Profa. Ma. Luciana Maria Moreira de Oliveira Souto

Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)

Renata Gonçalves de Souza

Prof. Ma. Renata Gonçalves Souza

Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	5
2	A UBERIZAÇÃO DO TRABALHO	5
3	RELAÇÃO DE TRABALHO X RELAÇÃO DE EMPREGO	8
3.1	Análise dos requisitos empregatícios e os trabalhadores uberizados	8
3.1.1	<i>Pessoalidade</i>	8
3.1.2	<i>Onerosidade</i>	9
3.1.3	<i>Não eventualidade</i>	9
3.1.4	<i>Subordinação</i>	10
4	SOB A ÓTICA DA NÃO CONFIGURAÇÃO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO	11
5	INSEGURANÇA JURÍDICA E A POSSIBILIDADE DE RESOLUÇÃO DO CASO	13
5.1	Entendimento dos tribunais acerca do vínculo empregatício e a insegurança jurídica	13
5.2	Necessidade de regulamentação própria x reconhecimento do vínculo empregatício	16
6	CONCLUSÃO	17
	REFERÊNCIAS	18

UMA ANÁLISE DA (IM)POSSIBILIDADE DE CONFIGURAÇÃO DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO DOS MOTORISTAS DE APLICATIVO

AN ANALYSIS OF THE (IM)POSSIBILITY OF AN EMPLOYMENT RELATIONSHIP BETWEEN APP DRIVERS

Isadora Milena da Silva Pereira^{1*}

RESUMO

É inegável as transformações do mundo laboral acentuadas em decorrência da era digital, que propicia novos cenários e novas formas de trabalho. Nesse sentido, a partir dessas mudanças no ambiente trabalhista, é necessário a (re)análise das relações de trabalho e de emprego através dos requisitos para o seu enquadramento. A problemática do estudo em questão ocorre em virtude da natureza jurídica do trabalho dos motoristas plataformizados ser controversa atualmente, o que tem gerado uma zona de insegurança jurídica. Assim, o presente trabalho tem como objetivo geral entender qual a natureza da relação dos motoristas plataformizados por meio das análises de decisões judiciais. Para concretude do tema foi utilizado o método procedimental bibliográfico e documental, com análise de julgados e revisão literária e legal. Já o método de abordagem é o dedutivo-qualitativo, tendo em vista a verificação da (im) possibilidade de configuração da relação empregatícia dos motoristas de aplicativo. Conclui-se que, para garantir um ambiente laboral seguro para esses trabalhadores é necessário o reconhecimento do vínculo empregatício ou a criação de uma categoria de trabalho regulamentada em prol da efetivação dos direitos sociais fundamentais.

Palavras-Chave: direito do trabalho; motoristas plataformizados; vínculo empregatício.

ABSTRACT

The transformations in the labor world, accentuated by the digital era, have brought about new scenarios and new forms of work, which are undeniable. In light of these changes in the work environment, it is necessary to (re)analyze the classification requirements for work and employment relationships. The problem at hand arises from the controversial legal nature of platform drivers' work, which has created a zone of legal uncertainty. Therefore, the objective of this study is to understand the nature of the relationship of platform drivers through the analysis of judicial decisions. To achieve this, the bibliographic and documentary procedural method was employed, involving the analysis of judgments and literary and legal review. The deductive-qualitative approach method was used to determine the (im)possibility of classifying app drivers as employees. It is concluded that in order to ensure a secure work environment for these workers, it is necessary to recognize the employment relationship or establish a regulated work category that upholds fundamental social rights.

Keywords: labor law; platform drivers; employment relationship.

^{*} Graduanda em Direito pela Universidade Estadual da Paraíba. E-mail: isadoramilena2018@gmail.com

1 INTRODUÇÃO

Diante de uma época marcada pela inserção e intensificação do uso da tecnologia como uma das principais ferramentas no mundo laboral, é indiscutível sua influência na criação de novas modalidades de trabalho, bem como seu papel na reconfiguração da execução de formas tradicionalmente já existentes.

Ao passo que as novas modalidades de trabalho surgem, gera-se a ideia de que o número de desemprego diminuirá consideravelmente, pois agora existem “novos” postos de trabalho a serem ocupados em prol da garantia de um direito fundamental social. Entretanto, de modo paradoxal, à medida que os novos postos de trabalho são ocupados, os direitos basilares que devem ser garantidos nas relações laborais são frequentemente precarizados. É diante da necessidade de subsistência e da facilidade de ocupar tais funções, que o indivíduo se submete a uma posição de informalidade, e por consequência completo desamparo, sob o manto da “parceria” com grandes empresas que assumem um papel de controle do indivíduo de maneira ressignificada perante a tradicionalmente conhecida, mas atingindo a mesma finalidade: o controle da relação de trabalho; assim, é nesse cenário, que se acentua a ideia de um trabalho autônomo, desempenhado pelos motoristas plataformizados.

Nesse contexto, o trabalho realizado por esses motoristas perante as novas tecnologias de informação e comunicação precisa ser regulamentado em benefício de sua proteção efetiva, dado que, a ausência de enquadramento na legislação existente e de normas específicas que regulamentem suas atividades laborais facilita a exploração do trabalho e sua precarização. Ademais, essa situação tem propiciado decisões judiciais divergentes acerca do mesmo objeto jurídico: o reconhecimento do vínculo empregatício. Em decorrência dessa realidade, é possível ou não o reconhecimento da relação de emprego entre os motoristas plataformizados e as “empresas intermediadoras”?

Diante disso, o presente trabalho tem como objetivo geral analisar qual a natureza da relação dos motoristas plataformizados por meio das análises de decisões judiciais. E no que tange aos objetivos específicos, em primeiro lugar, destacar conceitos iniciais do que é uberização, bem como sua implicação no mundo trabalhista. Ademais, abordar a diferença entre relação de trabalho e relação de emprego, através de uma análise pormenorizada dos requisitos empregatícios e da (im) possibilidade de enquadramento dos motoristas plataformizados aos elementos fático-jurídicos que podem gerar a configuração de vínculo de emprego. Em seguida, analisar algumas decisões judiciais favoráveis ao reconhecimento de vínculo empregatício, bem como decisões que afastam essa possibilidade, e a partir disso, serão destacados os principais argumentos em defesa da possibilidade ou da não possibilidade de caracterizar o vínculo empregatício.

A metodologia adotada foi a pesquisa bibliográfica de natureza qualitativa, através de livros, artigos e periódicos científicos, bem como decisões judiciais dos Tribunais Regionais do Trabalho (TRT 12, TRT 19, TRT 3, TRT 2) e dos Tribunais Superiores como o Tribunal Superior do Trabalho e o Supremo Tribunal Federal, acerca do tema estudado. Como método de abordagem, foi utilizado o dedutivo-qualitativo, o qual parte de premissas para se chegar a uma conclusão, tendo em vista a verificação da (im) possibilidade de configuração da relação empregatícia dos motoristas de aplicativo.

2 A UBERIZAÇÃO DO TRABALHO

A priori, é necessário frisar que é natural que ao longo dos anos surjam novas formas de trabalho, ao passo que a evolução tecnológica propicia o surgimento de novas necessidades na estrutura trabalhista, e por consequência, isso implica em novas maneiras de inserção no mercado de trabalho. Assim, diante de tal progresso tecnológico ampliou-se inúmeros processos de precarização do trabalho, originando um novo proletariado de serviços que padece das vicissitudes da chamada escravidão digital (Antunes, 2018 *apud* Filgueiras; Antunes, 2020).

Frente a esse novo cenário tecnológico, surge a uberização, que no entendimento de Vitor Filgueiras e Ricardo Antunes (2020, p. 6) pode ser compreendida dessa forma:

A chamada uberização do trabalho pode ser compreendida como expressão de *modos de ser* do trabalho que se expandem nas plataformas digitais, onde as relações de trabalho são cada vez mais individualizadas e invisibilizadas, de modo a assumir a aparência de prestação de serviços.

Assim, as organizações se apresentam como empresas de tecnologia, “intermediárias” entre “consumidores e produtores”, constituindo um mercado de “dois lados”, com externalidades cruzadas por redes (Valenduc, 2019 *apud* Filgueiras; Antunes, 2020). A flexibilidade na execução da prestação de serviços em decorrência da obrigatoriedade formal de executá-lo, é a principal alegação utilizada.

Porém, à medida que proporciona uma falsa impressão de flexibilidade na jornada de trabalho, o baixo salário requer o aumento das horas trabalhadas para aumentar a renda percebida. Observa-se que as empresas adotam a categoria de trabalho autônomo com o objetivo de encobrir o trabalho formal e, conseqüentemente, se isentam da responsabilidade de garantir os direitos dessa categoria, contornando as formas de regulamentação estabelecidas. Dessa forma, conforme Filgueiras e Antunes (2020, p. 33):

Nesses casos, negar a condição de assalariamento é uma estratégia chave na gestão do trabalho, pois, ao precarizar (negando direitos e garantias) e transferir os riscos o/as trabalhadores/as, acaba por trazer novas dificuldades para a organização e resistência às determinações do capital, acentuando, inclusive, sua subsunção.

Todo esse cenário facilitado pela expansão do trabalho online e pela expansão dos “aplicativos”, que apesar de ampliar exponencialmente uma parte expressiva da classe trabalhadora - em especial no setor de serviços, mas não só - também os inviabilizam (Antunes, 2020).

O novo trabalho tem como características a insegurança, a flexibilidade e a fragilidade. Logo, a reestruturação produtiva intensificou o que se convencionou chamar de “precarização” das relações trabalhistas (Standing, 2014, p. 28 *apud* Fincato; Wunsch, 2020). Nos dizeres de Bernardo, 2004 *apud* Ludmila Costhek Abílio (2020, p. 114, grifo do autor):

A flexibilização do trabalho nomeia mudanças contemporâneas que se fazem na relação entre Estado, capital e trabalho, bem como no desenvolvimento e na aplicação das inovações tecnológicas. As políticas de liberação e promoção de fluxos financeiros e de investimentos, as novas formas de controle, monopolização e dispersão da produção que operam em nível global e **as novas formas de regulação do trabalho que se apresentam**

como desregulações vão constituindo os processos de transferência de riscos e custos, além de parte do gerenciamento subordinado em redes globais de subcontratação. Trata-se de um movimento de centralização do capital que também se materializa em novos modos de intensificação do trabalho, extensão do tempo de trabalho e transferência de riscos e custos para os trabalhadores, em formas cada vez mais difíceis de definir.

Conforme explana Casilli e Posada (2019) *apud* Gonsales (2020, p. 126): “as plataformas digitais são infraestruturas combinadas de softwares e hardwares, de propriedade privada ou pública, alimentadas por dados, automatizadas e organizadas por meio de algoritmos digitais”.

Ainda conforme Marco Gonsales (2020), elas são utilizadas como um ponto de produção digital diferenciado que rege a dinâmica das relações laborais sob a lógica algorítmica, que além de determinar as regras, também a executam, vejamos:

As plataformas são utilizadas pelas empresas como um ponto de produção digital diferenciado, que isola as relações sociais envolvidas no trabalho e as transformam em relações de trabalho, funcionando como um mecanismo centralizado que rege a dinâmica das relações de trabalho. Assim, independentemente de onde o trabalho é realizado, seja fisicamente, nas ruas, como no caso dos motoristas da Uber, ou digitalmente, como no caso dos trabalhadores da Amazon Mechanical Turk, sob a lógica algorítmica, as plataformas ampliam a capacidade de controle. São burocracias digitais que, além de "determinar" as regras, também as executam (Gonsales, 2020, p. 125).

Assim, diante dos novos contornos em torno da dinâmica laboral, no que tange especificamente os motoristas plataformizados, é possível identificar que se encontram em uma posição de precarização e insegurança jurídica, visto que, conforme analisaremos adiante, atualmente o entendimento em torno da possibilidade de existir o vínculo de emprego não é pacificado, dependendo da análise de cada julgador. Sendo assim, nos dizeres de Vólia Bomfim Cassar, se encontram em uma “zona grise”, que pode ser entendida como uma área cinzenta de indefinição jurídica (Cassar, 2014 *apud* Martins; Almeida, 2017).

Desse modo, dado que a proteção ao trabalho é garantia constitucionalmente assegurada e trata-se de um direito social fundamental, deve ser cumprida, bem como em consonância com o Direito do Trabalho, a proteção ao trabalhador faz parte do núcleo basilar de princípios especiais no ramo laboral. Conforme ensina Mauricio Godinho Delgado (2019, p. 233):

O princípio da proteção [...] estrutura em seu interior, com suas regras, institutos, princípios e presunções próprias, uma teia de proteção à parte vulnerável e hipossuficiente na relação empregatícia - o obreiro -, visando retificar (ou atenuar), no plano jurídico, o desequilíbrio inerente ao plano fático do contrato de trabalho.

Assim, a proteção ao trabalhador é indispensável pois se encontra no polo mais vulnerável das relações de trabalho. E as novas estruturas de trabalho não podem ser desenvolvidas e executadas sem observância dessas normas, entretanto, não é o que tem se observado na prática. Como aponta Ricardo Antunes (2020, p. 22-23):

As formas de intensificação do trabalho, a burla dos direitos, a superexploração, a vivência entre formalidade e a informalidade, a exigência de metas, a rotinização do trabalho, o despotismo dos chefes, coordenadores e supervisores, os salários degradados, o trabalho intermitente, os assédios,

os adoecimentos e as mortes indicam um forte processo de proletarização e de explosão desse novo proletariado de serviços que se expande em escala global, diversificando e ampliando a classe trabalhadora.

Deste modo, se existe uma mudança na estrutura trabalhista, é do mesmo modo necessário ampliar suas formas de regulamentação, pois a ausência da proteção adequada principalmente aos trabalhadores plataformizados - objeto da presente pesquisa-, os põe em uma situação de risco social, visto que a denominação como contratados independentes os privam de usufruir das garantias básicas como, seguro-desemprego, auxílio doença, salário mínimo, etc.

3 RELAÇÃO DE TRABALHO X RELAÇÃO DE EMPREGO

3.1 Análise dos requisitos empregatícios e os trabalhadores uberizados

No campo do direito trabalhista, é necessário salientar a diferença da relação de trabalho e a relação de emprego. A priori, pode-se dizer que a relação de emprego é uma espécie do gênero relação de trabalho. Nos dizeres de Maurício Godinho Delgado (2019, p. 333) significa:

A Ciência do Direito enxerga clara distinção entre relação de trabalho e relação de emprego. A primeira expressão tem caráter genérico: refere-se a todas as relações jurídicas caracterizadas por terem sua prestação essencial centrada em uma obrigação de fazer consubstanciada em labor humano. Refere-se, pois, a toda modalidade de contratação de trabalho humano modernamente admissível. A expressão relação de trabalho englobaria, desse modo, a relação de emprego, a relação de trabalho autônomo, a relação de trabalho eventual, de trabalho avulso e outras modalidades de pactuação de prestação de labor (como trabalho de estágio, etc.). Traduz, portanto, o gênero a que se acomodam todas as formas de pactuação de prestação de trabalho existentes no mundo jurídico atual'.

Por outro lado, para a configuração da relação de emprego existem alguns requisitos que precisam ser preenchidos. De acordo com Delgado (2019, p. 313):

Os elementos fático-jurídicos componentes da relação de emprego são cinco: a) prestação de trabalho por pessoa física a um tomador qualquer; b) prestação efetuada com pessoalidade pelo trabalhador; c) também efetuada com não eventualidade; d) efetuada ainda sob subordinação ao tomador dos serviços; e prestação de trabalho efetuada com onerosidade.

3.1.1 Pessoalidade

No que tange ao elemento pessoalidade, entende-se que deve ser desempenhado por pessoa física, não sendo possível sua substituição por outra, devendo figurar unicamente como empregado por possuir qualidades e peculiaridades inerentes a sua pessoa. A pessoalidade conforme Vólia Bomfim Cassar (2014, p. 264) afirma que:

O trabalhador é sempre uma pessoa física, isto se explica porque o trabalho se constitui numa obrigação de fazer inseparável da pessoa humana, o que conseqüentemente acarreta a intervenção do Estado, minimizando a autonomia das partes, impondo normas para tutelar seus direitos fundamentais. Pessoalidade ou caráter intuitu personae significa que é aquela pessoa física escolhida quem deve executar o serviço contratado

porque o contrato de trabalho é intransmissível. Assim, o empregado não pode, quando bem entender, mandar o amigo, o vizinho, o pai ou o irmão no seu lugar para trabalhar.

Já para o proeminente Maurício Godinho Delgado (2019, p. 340) a personalidade é compreendida como:

É essencial à configuração da relação de emprego que a prestação do trabalho, pela pessoa natural, tenha efetivo caráter de infungibilidade, no que tange ao trabalhador. 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. Verificando-se a prática de substituição intermitente — circunstância que torna impessoal e fungível a figura específica do trabalhador enfocado —, descaracteriza-se a relação de emprego, por ausência de seu segundo elemento fático-jurídico.

No que tange ao enquadramento dos motoristas plataformizados a esse elemento fático-jurídico, alguns autores defendem que resta configurado, uma vez que para iniciar a atividade é necessário que faça previamente um cadastro individual nas plataformas digitais com o fornecimento de informações pessoais, bem como dados bancários e durante a execução do trabalho deve ser submetido a um sistema de avaliação individualizada, tendo como referência à pessoa física do motorista (3ª Turma [...], 2017, online).

Em contrapartida, o empregador não necessita preencher tal requisito, visto que, pode ser pessoa física ou jurídica e sendo pessoa jurídica é possível que no decorrer da relação de emprego ocorra uma mudança na propriedade e estrutura jurídica da empresa, conforme disposto na Consolidação das Leis Trabalhistas (Brasil, 1943).

3.1.2 Onerosidade

Já no que concerne à onerosidade, ainda segundo entendimento de Maurício Godinho Delgado (2019, p. 346):

A relação empregatícia é uma relação de essencial fundo econômico. Por intermédio dessa relação sociojurídica é que o moderno sistema econômico consegue garantir a modalidade principal de conexão do trabalhador ao processo produtivo, dando origem ao largo universo de bens econômicos característicos do mercado atual. Desse modo, ao valor econômico da força de trabalho colocada à disposição do empregador deve corresponder uma contrapartida econômica em benefício obreiro, consubstanciada no conjunto salarial, isto é, o complexo de verbas contraprestativas pagas pelo empregador ao empregado em virtude da relação empregatícia pactuada.

Assim, nota-se que o empregado deve receber uma contraprestação pecuniária em decorrência do trabalho desempenhado. Sendo assim, a onerosidade restaria demonstrada, pois os clientes efetuam o pagamento ao sistema virtual da empresa, e posteriormente a empresa gestora credita parte do valor do apurado na conta corrente do motorista (3ª Turma [...], 2017, online).

3.1.3 Não eventualidade

No tocante ao requisito da não eventualidade, em regra exige-se uma prestação de serviço de modo constante, regular e habitual (Leite, 2023). Apesar disso, insta frisar que tal critério é mitigado em relação a outras formas de emprego, que apesar do trabalhador executar suas tarefas de modo descontínuo, ainda assim resta configurado o vínculo empregatício, a exemplo do trabalho intermitente. Nesse sentido, conforme trecho da decisão da 4ª Vara do Trabalho de São Paulo, da Ação Civil Pública nº. 1001379-33.2021.5.02.0004, de autoria do Ministério Público do Trabalho e como ré a empresa Uber do Brasil Tecnologia Ltda. (Brasil, 2021, p. 58-59, grifo do autor):

[...]. Não se pode confundir trabalho eventual com contratos de curta duração, de tempo certo, em que cláusulas acidentais – de termo ou condição - se façam presentes. **Mesmo o trabalho intermitente, conforme trazido pelas últimas alterações legislativas, é emprego, conforme artigo 443, § 3º da CLT, mesmo sendo descontínuo** (o que faz superar doutrina pautada na ideia de descontinuidade), segue sendo emprego, artigo 6º, § único da CLT e **pouco importa a percepção temporal ligada às horas de trabalho em si, o que também permite superar teorias que tratem do elemento como condição de mínimo de horas, a esse mesmo respeito já havia o trabalho em tempo parcial, dentre outros.**

3.1.4 Subordinação

Em última análise, no que diz respeito ao elemento fático-jurídico - em que o debate tem se mostrado mais intenso - *subordinação hierárquica*, há correntes que sustentam que esta decorre da situação de “dependência” do empregado em relação ao empregador (Leite, 2023). Ademais, há entendimentos que indicam que a existência da subordinação decorre da hipossuficiência econômica do empregado em relação ao empregador (Cassar, 2014).

Ocorre que, a clássica definição de subordinação não é capaz de englobar todas as novas modalidades de trabalho, pois é direcionada para uma escala hierárquica, porém, o modelo de subordinação atual, trouxe uma nova roupagem, pois o que fica em estado de sujeição ao poder (diretivo, regulamentar e disciplinar) não é o empregado, mas sim, a sua atividade laboral (Leite, 2023). Assim, o intuito está no cumprimento de tarefas e por isso o empregado detém certa autonomia na prestação do serviço.

Sendo assim, a partir da intersecção do trabalho com o ramo tecnológico sob o manto de uma interpretação histórica e evolutiva das relações sociais frente à normatização estatal existente, criou-se a denominada *subordinação algorítmica*, aquela em que o controle do trabalho é definido por uma sequência lógica, finita e definida de instruções e se desenrola via ferramentas tecnológicas, tais como aplicativos (Fincato; Wunsch, 2020). Assim, diante da necessidade de ressignificação do que se entende por subordinação jurídica, é imprescindível considerar que os meios telemáticos de comando, controle e supervisão são válidos e eficazes para fins de subordinação, dado que com o advento da Lei nº 12.551, que alterou o art. 6º da CLT, inserindo o parágrafo único, tal entendimento já é admitido (Brasil, 1943).

Assim, conforme parte da decisão da 4ª Vara do Trabalho de São Paulo, da Ação Civil Pública nº. 1001379-33.2021.5.02.0004, de autoria do Ministério Público do Trabalho e como ré a empresa Uber do Brasil Tecnologia Ltda. (Brasil, 2021, p. 64-65), temos:

A alteração legislativa de 2011 atendeu a um só tempo duas frentes inegáveis, uma social, outra constitucional. A primeira estimulada pelo avanço tecnológico envolvendo as relações sociais em geral e a do trabalho de forma especial, a segunda atendendo ao preceito constitucional de proteção das relações de trabalho em face da automação. A “mens legislatoris” importa, informa e permite ao intérprete compreender sociológica e teleologicamente o instituto. Por isso, torna-se imprescindível entender o conceito de subordinação em sua noção objetiva clássica e a em seguida a evolução para o modelo estrutural e algorítmico [...].

As plataformas digitais se apoiam na ideia de que não existe o elemento de subordinação na relação entre o prestador de serviço e o aplicativo (Rogers, 2015 *apud* Santos Neto, 2021).

Entretanto, no cenário em que se insere os motoristas de plataformas digitais, esta autonomia não é sinônimo de ausência de subordinação, dado que o não cumprimento de exigências ou recusa a algumas tarefas pode acarretar a suspensão ou exclusão do cadastro na plataforma digital, evidenciando assim a subordinação nos moldes contemporâneos. Assim, no que diz respeito a uberização, nos moldes da definição de Maurício Godinho Delgado (2019, p. 353):

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

Dessa forma, segundo este viés, evidencia-se que há uma subordinação entre o motorista e a empresa, visto que há existência de controle. Em conformidade com a Ação Civil Pública supracitada que envolveu como ré a *Uber*, vejamos:

[...]. Notadamente, quando a ré controla as duas pontas da comunicação, quem requer e quem transporta, cobra e recebe pelo serviço, e vive basicamente dessa arrecadação - por ser feito pela Uber e não pelo taxista. Se não houver mobilidade em razão de não haver passageiro ou motorista, a atividade da Ré não se realiza, assim, a tecnologia é o meio, o transporte é o fim (Brasil, 2021, p. 45).

Ainda, segundo trecho da mesma decisão:

A tecnologia exerce as funções que o antigo chefe (líder, supervisor, gerente) fazia de forma direta e pessoalizada no passado. A plataforma o faz por meio de um aplicativo, em que as regras que nele constam são definidas pela Ré, com a diferença que ao invés de o trato ser direto e pessoal é indireto e tecnológico, mas continua a ser nos mesmos moldes de antes, o empregador determina. Como visto, altera-se o modo de fazer o que já existia, não há efetivamente algo novo ou inexistente anteriormente. A tecnologia disruptiva, nesse sentido, altera o formato da subordinação, mas não deixa de sê-la [...] (Brasil, 2021, p. 69).

Evidenciando-se, portanto, a condição dos motoristas de parte subordinada da relação contratual.

4 SOB A ÓTICA DA NÃO CONFIGURAÇÃO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO

Anteriormente foram mencionados os elementos fático-jurídicos que devem ser preenchidos para a configuração do vínculo empregatício, neste capítulo será apresentado uma nova ótica sobre a relação de trabalho dos motoristas plataformizados, e os fundamentos que sustentam a não configuração do vínculo empregatício.

Em decorrência das grandes mudanças sociais potencializadas em decorrência das transformações da chamada quarta revolução industrial. Nas palavras de Marco Gonsales (2020, p. 125):

A Indústria 4.0, termo cunhado pelo governo alemão, ou a Quarta Revolução Industrial, expressão utilizada pelos participantes do último Fórum Econômico Mundial de Davos, constitui um conjunto de tecnologias inovadoras, como a nanotecnologia, as plataformas digitais, a inteligência artificial (IA)', a robótica, a internet das coisas, entre outras, que representam um salto de qualidade na capacidade de organizar e de controlar o trabalho.

Dessa forma, diante dessa nova dinâmica, as empresas aduzem que no caso dos motoristas plataformizados, a prestação de serviço ocorre em face de um processo de intermediação ofertado pelas plataformas de viagens, de modo que estes motoristas são definidos como "parceiros independentes".

Em sede do Recurso Ordinário Trabalhista nº. 0010171-14.2021.5.03.0182, da 44ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte, de autoria de Jenilson Lemes Prates e como ré a empresa 99 Tecnologia Ltda. A empresa sustentou em sua defesa que atua no setor de mobilidade urbana e ao disponibilizar uma plataforma eletrônica, visa facilitar a interação entre motoristas e clientes. Segue trecho das contrarrazões apresentadas ao processo (Brasil, 2022, p. 23):

Em defesa, a reclamada sustentou ser uma empresa de tecnologia, "atuante no setor de 'mobilidade urbana', operando transporte público e privado individuais, ambos operados pelo aplicativo de celular '99'. Aduziu não explorar serviço de transporte, mas sim disponibilizar uma plataforma eletrônica que visa facilitar a interação entre os motoristas e seus clientes. Asseverou que a sua relação com o autor é apenas civil, e não trabalhista, tecendo inúmeros argumentos em torno da inexistência de todos os elementos caracterizadores do vínculo empregatício.

Em vista dos argumentos sustentados pela "empresa- parceira", considera-se existir apenas uma relação de natureza civil, em decorrência da inexistência de todos os elementos que caracterizam o vínculo de emprego. Assim, por imperar na esfera civil, a autonomia da vontade que rege as relações contratuais, argumenta-se as partes possuem capacidade para negociar e pactuar acordos voluntariamente. Em sentido similar, o Ministro do Supremo Tribunal Federal Luís Roberto Barroso, em sede de Reclamação nº. 55.607 ES, entende que existe autonomia das partes nesses casos. Assim, destaca Barroso (Brasil, 2022, p. 3):

Considero, portanto, que o contrato de emprego não é a única forma de se estabelecerem relações de trabalho. Um mesmo mercado pode comportar alguns profissionais que sejam contratados pelo regime da Consolidação das Leis do Trabalho e outros profissionais cuja atuação tenha um caráter de eventualidade ou maior autonomia. Desse modo, são lícitos, ainda que para a execução da atividade-fim da empresa, os contratos de terceirização de

mão de obra, parceria, sociedade e de prestação de serviços por pessoa jurídica (pejotização), desde que o contrato seja real, isto é, de que não haja relação de emprego com a empresa tomadora do serviço, com subordinação, horário para cumprir e outras obrigações típicas do contrato trabalhista, hipótese em que se estaria fraudando a contratação.

Como evidenciado anteriormente, alguns argumentos em defesa da não configuração do vínculo, são pautados principalmente no que tange ao elemento subordinação, visto que entendem existir um alto grau de autonomia, pois não há controle, ordem e metas a serem cumpridas, logo, não poderia gerar vínculo empregatício.

Ademais, no que se refere a onerosidade, as empresas de aplicativos de serviço argumentam que não se caracteriza pois quem efetua o pagamento é o usuário do serviço e não o aplicativo (Todolí-Signes, 2015 *apud* Santos Neto, 2021). Além disso, no que concerne a não eventualidade, argumenta-se que não deve ser configurada, pois é possível manter o aplicativo desligado a escolha do motorista, o que afastaria a presença da continuidade do trabalho.

Sobre a pessoalidade, entende-se que o trabalhador pode ser substituído, uma vez que a escolha cabe ao usuário do serviço via plataforma digital.

5 INSEGURANÇA JURÍDICA E A POSSIBILIDADE DE RESOLUÇÃO DO CASO

A seguir serão apresentadas algumas decisões judiciais acerca da possibilidade ou não do reconhecimento do vínculo de emprego entre os motoristas plataformizados e as “empresas intermediadoras”, bem como serão destacados os principais elementos jurídicos que servem de base para fundamentar esses entendimentos. Nota-se, portanto, que as compreensões acerca do tema são controversas, o que tem contribuído para criação de uma zona intensa de insegurança jurídica e a possibilidade de resolução do caso poderá ocorrer através da pacificação do tema ou da criação de uma regulação própria.

5.1 Entendimento dos tribunais acerca do vínculo empregatício e a insegurança jurídica

No que diz respeito ao reconhecimento do vínculo empregatício dos motoristas de aplicativo, as decisões judiciais ainda são controvertidas. Temos como exemplo, a decisão proferida pela 4ª Vara do Trabalho de Florianópolis, no processo nº. 0000694-37.2022.5.12.0034, que não reconheceu o vínculo de emprego do motorista plataformizado:

Alega o autor que iniciou a prestação de serviços para a ré em 17-03-2020, na função de motorista, com término do contrato em 14-04-2021, em razão de bloqueio injustificado no aplicativo da ré. Pleiteia o reconhecimento de vínculo empregatício, anotação de sua CTPS e pagamento de FGTS. Pretende, ainda, a reintegração ao emprego ou, sucessivamente, o reconhecimento de dispensa sem justa causa com pagamento das verbas salariais (inclusive rescisórias), multa do art. 477 da CLT e indenização por dano moral.

DECISÃO – Além de ser incontroverso que o motorista escolhia quais os dias e horários que iria prestar serviços, as provas produzidas demonstraram que o autor podia se recusar a realizar algumas viagens. Note-se ainda que, conforme informado pela testemunha Vitor, o autor possuía autonomia, inclusive, para conceder desconto aos clientes. Assim, concluo que o autor não estava sujeito a controle de jornada ou de produção. [...] Dessa forma,

tenho que, ao utilizar o aplicativo disponibilizado pela ré, o autor prestava serviços conforme sua conveniência, o que já afasta a existência de subordinação. Sendo assim, em razão de não haver subordinação na relação de trabalho entre o autor e a ré, não há o reconhecimento de liame empregatício entre as partes, porquanto não presentes os requisitos do art. 3º da CLT. Pelo que, rejeito o pedido de reconhecimento de vínculo de emprego e seus consectários (reintegração, reconhecimento de dispensa sem justa causa, verbas rescisórias, FGTS, multa do art. 477 e indenização por dano moral) (Brasil, 2023, online).

Nesse caso, não houve reconhecimento do vínculo de emprego sob o argumento principal de que o motorista tinha a liberdade de escolha para decidir o horário que laborava.

Por outro lado, no Tribunal Regional do Trabalho da 19ª Região, em sede de Recurso Ordinário nº 0000247-04.2021.5.19.0062, foi reconhecido o vínculo empregatício sob o manto de estar aumentando o cenário de precarização do trabalho, afastando-se de um padrão civilizatório mínimo. Confere:

EMENTA RECURSO ORDINÁRIO PATRONAL. UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA. EMPRESA DE TRANSPORTE DE PASSAGEIROS. CARACTERIZAÇÃO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO.

Presença de todos os requisitos caracterizadores do vínculo empregatício previstos no art. 3º da CLT, conforme apontado, de modo acertado, pelo juízo de primeiro grau em sua decisão que reconheceu o vínculo empregatício entre o reclamante (motorista) e a empresa Uber do Brasil Tecnologia Ltda. As novas formas de trabalho, principalmente aquelas desempenhadas através de aplicativos, como no caso da reclamada, desafiam o sistema protetivo mínimo estabelecido pela constituição e por diplomas internacionais dos quais o Brasil é signatário, e não podem aumentar ainda mais o cenário de precarização das relações de trabalho, afastando-se de um padrão civilizatório mínimo. Apelo parcialmente provido (Brasil, 2022, online).

Em sentido diverso, em Recurso Ordinário Trabalhista supracitado, os desembargadores do Tribunal Regional do Trabalho Terceira Região, pela sua 5ª Turma, mantiveram a sentença por maioria dos votos, afastando a configuração do vínculo de emprego entre um motorista e a empresa 99 Tecnologia Ltda. Segundo o relator, o serviço era desempenhado sem a presença de subordinação jurídica, traço distintivo essencial entre o trabalhador autônomo e aquele que presta serviço com vínculo de emprego (Brasil, 2022, p. 23-24). Destacou:

Como se sabe, para que se caracterize a relação de emprego, torna-se necessária a presença concomitante dos elementos fático-jurídicos previstos nos artigos 2º e 3º da CLT, quais sejam, a pessoalidade, a não eventualidade, a onerosidade e a subordinação jurídica. Os três primeiros são elementos fático-jurídicos comumente presentes, tanto na relação de trabalho do empregado, como na relação autônoma. Dessa forma, o elemento qualificador do vínculo empregatício, por excelência, é a subordinação jurídica, que se consubstancia na submissão do empregado ao poder diretivo do empregador.

Ademais, na decisão ainda destacou que eventual cancelamento do motorista em decorrência de recusas reiteradas ou avaliações ruins por parte dos passageiros com frequência não era motivo suficiente para a configuração do elemento fático jurídico, subordinação. Evidenciou ainda que: “A relação jurídica em questão, correspondente à utilização da tecnologia da plataforma pelo motorista, por ser sinalagmática e onerosa, implica obrigações e direitos para ambas as partes”.

Outrossim, o Supremo Tribunal Federal, em decisão proferida pelo Ministro Alexandre de Moraes, na qual houve o entendimento de que a atividade desempenhada pelos motoristas plataformizados se coaduna com uma prestação de serviços. Vejamos:

[...] o enquadramento da relação estabelecida entre o motorista de aplicativo e a plataforma reclamante deve ser aquela prevista no ordenamento jurídico como maior semelhança, qual seja a situação prevista na Lei n. 11.442/2007, do transportador autônomo, sendo aquele proprietário de vínculo próprio e que tem relação de natureza comercial. Por isso, o trabalho realizado através da plataforma tecnológica, e não, necessariamente, para ela, não deve ser enquadrado nos critérios definidos nos artigos 2º e 3º da CLT, pois o motorista pode decidir quando e se prestará seu serviço de transporte para os usuários do aplicativo Cabify, sem qualquer exigência mínima de trabalho, de número mínimo de viagens, de faturamento mínimo, sem qualquer fiscalização ou punição pela decisão do motorista (Brasil, 2023, p. 5-6).

Nota-se, portanto, que diante de tais decisões antagônicas é gerado uma maior insegurança jurídica.

Em decisão recentíssima supracitada, proferida pela 4º Vara do Trabalho de São Paulo em decorrência de Ação Civil Pública proposta pelo Ministério Público do Trabalho em face da Uber Brasil Tecnologia Ltda, foi reconhecido o vínculo de emprego, bem como assegurado o direito a indenização por dano moral coletivo. Nesse sentido, segue trecho da decisão:

As demandas individuais têm se multiplicado às centenas, as decisões são em sentidos não uniformes, mesmo as que têm os mesmos resultados não dizem respeito sempre aos mesmos fundamentos. Há processos em que a demanda é procedente e o fundamento jurídico não coincide com outras de mesma solução, o mesmo pode ser dito das demandas que julgaram improcedentes os pedidos. E a Justiça não pode ser uma espécie de “loteria”, como se a incerteza e a vagueza fossem elementos que deveriam ser sopesados pelas partes nas relações sociais. Poder Judiciário que emite decisões de casos em iguais situações jurídicas, em sentidos múltiplos, com resultados incertos, acaba por colocar o cidadão numa condição em que não haja previsibilidade, nem um mínimo de segurança jurídica, as pessoas não podem avaliar se o agir social que praticam é legal ou ilegal, lícito ou ilícito, constitucional ou inconstitucional (Brasil, 2021, p. 36).

Evidencia-se, portanto, a maneira como as decisões judiciais no Brasil tem contribuído para uma maior insegurança jurídica, visto que não reflete de modo uniforme entre os atores envolvidos.

As decisões no Brasil variam, há decisões no TST que declaram expressamente a atividade da Ré como de transportes, outras declaram ser empresa de tecnologia, os regionais, igualmente, variam em suas decisões a respeito do tema - mas havendo decisão de corte superior, não se justifica analisar julgamentos de cortes intermediárias, pois as decisões das cortes de sobreposição prevalecem em comparação às intermediárias, ainda que não se possa falar em uniformização de entendimento propriamente dito até o momento (Brasil, 2021, p. 43).

Insta frisar que as decisões apresentadas são apenas uma parcela das já proferidas no universo jurídico. Ainda, de acordo com a pesquisa da Data Lawyer:

Contra Uber, existem 8.192 processos, com valor total de R\$ 640,9 milhões. Neles, há 3.743 decisões que negam todos os pedidos (77% dos casos com decisão de mérito). Em 1.001 há parcial procedência e em apenas 90 processos há decisão favorável ao vínculo de emprego. A Uber fez até agora 847 acordos, segundo o levantamento – em cerca de 10% dos processos. O valor médio é de R\$ 20 mil a R\$ 30 mil. Em 1.469 ações ainda não existem decisões. Já 99 e Cabify têm juntas 7.031 processos, com valor total de R\$ 365,28 milhões. São 1.812 decisões improcedentes (em 32% dos casos em que foi analisado o mérito). Em apenas 58 decisões, todos os pedidos foram concedidos e em 1.239, parcial procedência. Até agora foram fechados 2.405 acordos – valor médio de R\$ 15 mil a R\$ 25 mil (Aguiar, 2023, online).

Desse modo, fica evidente que urge a necessidade de uniformização de entendimentos, uma decisão de natureza precedente (vinculante e obrigatória) para que seja possível pacificar o conflito quanto à natureza da relação entre os motoristas plataformizados. Conforme analisa Almeida, Kalil e Fonseca (2021, p. 489):

O principal elemento que norteia os julgados e que influencia decisivamente a formação do entendimento dos juízes sobre o tema é a natureza da atividade econômica desempenhada pelas empresas via plataformas digitais. Em geral, os magistrados que identificam o exercício empresarial na área de tecnologia não vislumbram vínculo empregatício. Por outro lado, os juízes que reconheceram a prática da atividade de entrega entenderam que há relação de emprego entre o trabalhador e a empresa.

5.2 Necessidade de regulamentação própria x reconhecimento do vínculo empregatício

Alguns doutrinadores entendem que os trabalhadores de aplicativos (o que inclui os motoristas plataformizados) necessitam de regulamentação própria, visto que suas peculiaridades se distanciam do que pode ser considerado como vínculo de emprego, bem como trabalho autônomo. Assim, estão inseridos na chamada zona cinzenta, que pode ser caracterizada por um processo que demonstra vitaliciedade, ambiguidade e desgaste dos atores e quadros institucionais, bem como das políticas públicas tradicionais que garantiam uma redistribuição igualitária (Kesselman; Azaïs, 2011 *apud* Carelli; Carelli, 2020). Nesse movimento há o surgimento de novas profissões ou o deslocamento de profissões já existentes para estatutos com menos direitos, coincidindo com a emergência de fronteiras cada vez mais fluídas entre formas de emprego e trabalho, o que acaba minando a razão binária entre legal e ilegal, formal e informal, autônomo e subordinado (Azaïs, 2017 *apud* Carelli; Carelli, 2020).

Diante de tal cenário, essa corrente defende que por não existir essa uniformização de enquadramento nas relações autônomas ou tradicionais, que pode ser classificada como um dos dois a depender da análise do caso concreto, tais trabalhadores não necessitam da mesma proteção que é garantida aos trabalhos tradicionais. Conforme Adrian Todolí-Signes (2015, p. 15-16 *apud* Santos Neto, 2021, p. 36-37, tradução nossa):

Que se possa interpretar o contrato de trabalho de tal forma que as relações quase-independentes, não significa que a proteção outorgada pelo legislador deve ser as mesmas características que a tradicional. A proteção das condições trabalhistas existentes atualmente não parece que se adaptam completamente aos novos modelos de negócio. A flexibilidade horária para o trabalhador é uma das características principais do novo tipo de negócio. O trabalhador pode escolher quando deseja trabalhar, algo incompatível com

as velhas regulações sobre jornada, horários, descansos e férias existentes. Por outro lado, o salário fixo, medido em horas, também parece incompatível com um modelo de negócio baseado no trabalhador que escolhe quantas horas trabalha.

Por outro lado, a defesa do reconhecimento do vínculo empregatício diante do seu enquadramento nas formas “tradicionais” de trabalho também alcança respaldo legal, visto que a partir da análise dos elementos fático-jurídicos perante a hermenêutica jurídica possibilita a adequação da “nova” realidade do mundo laboral as normas já existentes.

Conforme verifica-se em trecho da decisão da Ação Civil Pública supracitada da 4ª Vara do Trabalho de São Paulo, de autoria do Ministério Público do Trabalho e como ré a empresa Uber do Brasil Tecnologia Ltda. (Brasil, 2021, p. 44-45), temos que:

Manejar mobilidade por intermédio de um aplicativo não cria um novo serviço ou produto antes inexistente, evolui o que já existe, o transporte, tal qual ocorre com seu elemento mais próximo, o táxi. Seja por ônibus, metrô, trem, ou mesmo o táxi, ao fim e ao cabo o que a Ré fez foi evoluir o modo como os interessados em transporte, por veículos de passageiros, se encontram, e uma das atividades da Ré promove o serviço de mobilização de passageiros por meio da tecnologia. O filme não deixa de ser filme por ser assistido no Netflix e não no cinema, hospedagem não deixa de ser hospedagem por ser reservada no Airbnb e não em hotéis, transporte não deixa de ser transporte - notadamente quando a Ré controla as duas pontas da comunicação, quem requer e quem transporta, cobra e recebe pelo serviço, e vive basicamente dessa arrecadação - por ser feito pela Uber e não pelo taxista. [...]”

Isto posto, verifica-se que ambos entendimentos que reconhecem ou negam a configuração do vínculo empregatício encontram respaldo legal e doutrinário, assim; urge a necessidade de pacificação do tema ou regulamentação própria, visto que, em decorrência das peculiaridades do trabalho desempenhado pelos motoristas de aplicativo as divergências interpretativas quanto à caracterização dos requisitos anteriormente mencionados trazem insegurança jurídica.

6 CONCLUSÃO

Condensando os levantamentos judiciais, é possível constatar que diante das inúmeras transformações em decorrência da chamada Quarta Revolução Industrial, é inegável sua influência no mundo. Desse modo, não seria possível desvincular as mudanças do universo de modo geral, com as transformações que impactam não só, mas principalmente o mundo do trabalho. As novas construções diante da inserção da tecnologia na vida cotidiana, conclui que é preciso reavaliar conceitos anteriormente construídos, tendo em vista que hoje eles também precisam de uma nova roupagem interpretativa para que seu alcance propicie abarcar as (novas) formas de trabalho.

Assim, diante desse cenário de intensificação da descentralização das relações trabalhistas, é necessário considerar os impactos jurídicos e sociais, individuais e coletivos para que os princípios que regem as relações concernentes ao direito do trabalho não sejam ignorados. E sobretudo, a garantia constitucional da proteção à dignidade da pessoa humana seja conservada, visto que compõe um dos fundamentos da República Federativa do Brasil, conforme Art. 1º, III da Constituição Federal (Brasil, 1988).

Atualmente, a situação dos motoristas plataformizados permanece em uma zona cinzenta diante da ausência de regulamentação. E em decorrência disso, nota-se a precarização dessas relações de trabalho de modo cada vez mais acentuado, sendo consequência da descaracterização de vínculo empregatício por parte das empresas que administram as plataformas.

Como visto, o argumento principal pauta-se na autonomia das atividades desempenhadas do motorista-parceiro, afastando, portanto, o requisito da subordinação. Entretanto, ao decorrer do estudo, fica evidenciado que existe uma subordinação algorítmica, e além disso, também hierárquica, pois ao recusar prestar determinado serviço ou desempenhá-los de maneira discricionário, pode sofrer represálias de natureza econômica ou disciplinar. Sendo assim, fica demonstrado que a partir desta análise, os motoristas plataformizados estão diante de uma relação de emprego, ainda que posteriormente sejam adotadas formas distintas de prestação de serviço.

Além disso, espera-se que, independentemente de ser reconhecido o vínculo empregatício, deve ser assegurado aos motoristas plataformizados, principalmente a proteção ao trabalho, visto que é uma garantia constitucional expressa na Carta Magna de 1988, em seu artigo 7º (Brasil, 1988). Além disso, urge a necessidade de atuação do poder do judiciário para a aplicabilidade da legislação trabalhista já existente, pois partir da hermenêutica jurídica, a interpretação possibilitará adequar a realidade fática à norma diante dos novos meios produção que reproduzem vínculos de emprego, de modo a garantir efetivamente maior segurança jurídica e social.

Entretanto, caso não seja possível a configuração do vínculo empregatício de acordo com a legislação atual, é imperiosa a atuação do poder legislativo na criação de uma categoria de trabalho regulamentada em prol da garantia da efetivação dos direitos sociais fundamentais.

Não se pode coadunar com um discurso pautado na ampliação de novas oportunidades de trabalho que foram geradas pela nova era digital, como um amenizador da zona de risco social em que esses trabalhadores se encontram diante do fácil acesso às plataformas, tornando-se parte de uma mão de obra informal.

REFERÊNCIAS

3ª TURMA reconhece vínculo de emprego entre motorista e Uber. **TST**, 2017. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/-/3%C2%AA-turma-reconhece-v%C3%ADnculo-de-emprego-entre-motorista-e-uber>. Acesso em: 26 out. 2023.

ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização: gerenciamento e controle do trabalho just-in-time. *In*: ANTUNES, Ricardo (Org). **Uberização, trabalho digital e indústria 4.0**. São Paulo: Boitempo, 2020. p.114.

AGUIAR, Adriana. Maioria das decisões na justiça do trabalho é favorável a aplicativos. **Valor**, 2023. Disponível em: <https://valor.globo.com/legislacao/noticia/2023/09/26/maioria-das-decisoes-na-justica-do-trabalho-e-favoravel-a-aplicativos.ghtml>. Acesso em: 26 out. 2023.

ALMEIDA, Paula; KALIL, Renan; FONSECA, Vanessa. A disputa política em torno da regulação do trabalho via plataforma digital e os entregadores motofretistas. *In*: KREIN, José Dari et al (Org). **O trabalho pós reforma trabalhista (2017)**. São

Paulo: CESIT – Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho, 2021. p. 474-511.

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

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 08 ago. 2020.

BRASIL. **Decreto-lei nº 5.442, de 1º de maio de 1943**. Aprova a consolidação das leis do trabalho. Rio de Janeiro, RJ: Presidência da República, 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452compilado.htm. Acesso em: 28 jul. 2020.

BRASIL. Procuradoria Geral da República. Agravo Regimental na Reclamação 59.765/MG. Agravante: Wendel Júnior Ricardo. Agravado: Cabify Agência de Serviços de Transporte de Passageiros. Relator: Ministro Alexandre de Moraes, 31 de agosto de 2023. **Lex**: Ministério Público Federal, 2023.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Reclamação nº. 55.607/ES. Reclamante: Educo Serviços Ltda. E Outros (S/A). Reclamado: Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região. Relator: Ministro Roberto Barroso, 28 de novembro de 2022. **Lex**: Supremo Tribunal Federal, 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (12ª região). **Recurso Ordinário pelo Rito Sumaríssimo nº. 0000694-37.2022.5.12.0034**. 4ª Vara do Trabalho de Florianópolis. Recorrente: Eduardo Macedo da Silva. Recorrido: Uber do Brasil Tecnologia Ltda. Relator: Hélio Bastida Lopes, 15 de maio de 2023. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/diarios/documentos/1836507496/andamento-do-processo-n-0000694-3720225120034-rorsum-15-05-2023-do-trt-12>. Acesso em: 26 out. 2023.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (19ª região). **Recurso Ordinário pelo Rito Sumaríssimo nº. 0000247-04.2021.5.19.0062**. Recorrente: Uber do Brasil Tecnologia Ltda. Recorrido: Benildo Carlos Santos Monteiro Júnior. Relator: Desembargador Laerte Neves de Souza, 11 de julho de 2022. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/processos/393200123/processo-n-000XXXX-0420215190062-do-trt-19>. Acesso em: 26 out. 2023.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (2ª região). Ação Civil Pública nº. 1001379-33.2021.5.02.0004. 4ª Vara do Trabalho de São Paulo. Autor: Ministério Público do Trabalho. Réu: Uber do Brasil Tecnologia Ltda. Relator: Juiz Maurício Pereira Simões, 8 de novembro de 2021. **Lex**: Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, 2021.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (3ª região). Recurso Ordinário Trabalhista nº. 0010171-14.2021.5.03.0182. 44ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte. Recorrente: Jenilson Lemes Prates. Recorrido: 99 Tecnologia Ltda. Relator:

Desembargador Paulo Maurício Ribeiro Pires, 12 de abril de 2022. **Lex**: Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, 2022.

CARELLI, R. de L.; CARELLI, B. N. B. A zona cinzenta de trabalho e emprego, trabalhadores sob demanda em plataformas digitais e trabalhadores portuários avulsos: direitos trabalhistas além da relação de emprego. **Contracampo**, Niterói, v. 39, n. 2, p. 28-41, ago./nov. 2020.

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

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

FILGUEIRAS, V.; ANTUNES, R. Plataformas digitais, uberização do trabalho e regulação do capitalismo contemporâneo. **Contracampo**, Niterói, v. 39, n. 1, p. 27-43, abr./jul. 2020. Disponível em: <https://periodicos.uff.br/contracampo/article/view/38901/html>. Acesso em: 25 out. 2023.

FINCATO, D. P.; WUNSCH, G. Subordinação algorítmica: caminho para o direito do trabalho na encruzilhada tecnológica. **Revista do TST**, São Paulo, v. 86, n. 3, p. 40-56, jul./set. 2020. Disponível em: <https://repositorio.pucrs.br/dspace/handle/10923/18331>. Acesso em: 26 out. 2023.

GONSALES, Marco. Indústria 4.0: empresas plataformas, consentimento e resistência. *In*: ANTUNES, Ricardo (Org). **Uberização, trabalho digital e indústria 4.0**. São Paulo: Boitempo, 2020. p. 125-137.

MARTINS, Murilo; ALMEIDA, Victor Hugo de. Análise juslaboral da relação de trabalho entre motoristas por aplicativo e a empresa Uber: aspectos e consequências sociojurídicos. **Revista de Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho**, Brasília, v. 3, n. 1, p. 55-75, jan./jun. 2017.

LEITE, C. H. B. **Curso de Direito do Trabalho**. 15. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2023.

SANTOS NETO, Absalão Cordeiro dos. **Análise jurídica das relações de trabalho dos serviços de aplicativo e pejetização**. 2021. Monografia (Graduação em Direito) – Universidade Federal da Paraíba, Santa Rita, 2021.