



FACULDADE PARA O DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL DA AMAZÔNIA
COORDENAÇÃO DO CURSO DE BACHARELADO EM DIREITO

SAMARA ZAIRA CARDOSO

**RECONHECIMENTO DAS RELAÇÕES DE EMPREGO VIA PLATAFORMAS
DIGITAIS**

PARAUAPEBAS

2024



SAMARA ZAIRA CARDOSO

RECONHECIMENTO DAS RELAÇÕES DE EMPREGO VIA PLATAFORMAS DIGITAIS

Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) apresentado a Faculdade para o Desenvolvimento Sustentável da Amazônia (FADESA), como parte das exigências do Programa do Curso de direito para a obtenção do Título de bacharel em direito.

Orientador: Prof. Maycon Rodrigo Tauchert.

PARAUPEBAS

2023

CARDOSO, Samara Zaira

**RECONHECIMENTO DAS RELAÇÕES DE EMPREGO VIA
PLATAFORMAS DIGITAIS; 2024.**

40 f.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) – Faculdade para o Desenvolvimento Sustentável da Amazônia - FADESA, Parauapebas – PA, 2024.

Palavras-Chave

Nota: A versão original deste trabalho de conclusão de curso encontra-se disponível no Serviço de Biblioteca e Documentação da Faculdade para o Desenvolvimento Sustentável da Amazônia – FADESA em Parauapebas – PA.

Autorizo, exclusivamente para fins acadêmicos e científicos, a reprodução total ou parcial deste trabalho de conclusão, por processos fotocopiadores e outros meios eletrônicos.

Comitê de Ética

Protocolo nº:

Data:

SAMARA ZAIRA CARDOSO

RECONHECIMENTO DAS RELAÇÕES DE EMPREGO VIA PLATAFORMAS DIGITAIS

Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) apresentado a Faculdade para o Desenvolvimento Sustentável da Amazônia (FADESA), como parte das exigências do Programa do Curso de Direito para a obtenção do Título de Bacharel em Direito.

Aprovado em: 13 / 06 / 2024 .

Documento assinado digitalmente
gov.br SAMARA ZAIRA CARDOSO
Data: 21/06/2024 16:57:20-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Banca Examinadora



Prof. (a) Dr.(a)
Instituição



Prof. Dr.(a)
Instituição



Prof.(a) Dr. (a)
Instituição (orientador)

Data de depósito do trabalho de conclusão / /

DEDICATÓRIA

Quero dedicar este projeto a Deus, que me deu coragem para finalizá-lo de maneira bem-sucedida, garantindo saúde e determinação, colocando pessoas especiais em meu percurso.

AGRADECIMENTOS

Primeiramente, agradeço a Deus, que possibilitou a realização dos meus objetivos ao longo de toda a minha trajetória acadêmica. Aos meus pais, Maria Bárbara Cardoso e Jorge Auiton Diniz Torres, que me incentivaram a valorizar a educação como um meio transformador. Quero expressar minha gratidão ao meu filho Ricardo Miguel Cardoso de Sousa por compreender a minha dedicação a este projeto, mesmo diante da minha ausência como mãe.

Aos advogados Dr. Alexandro Ferreira de Alencar (OAB/PA nº. 16.436) e à Dr^a. Thaynah Toscano Goes (OAB/PA nº. 18.854), meus principais apoiadores para embarcar nessa trajetória rumo ao saber e crescimento profissional. Sou grata ao escritório FERREIRA E GÓES advogados associados, pela chance de adquirir conhecimento.

Quero agradecer aos mestres por me guiarem e ensinarem de maneira que alcancei excelência em minha jornada de aprendizado profissional, em particular ao professor Maycon Rodrigo Tauchert, que se dedicou intensamente em seu papel de orientador.

“A injustiça em qualquer lugar é uma ameaça à justiça por toda parte”.

- Martin Luther King.

RESUMO

O refinamento da tecnologia nos permitiu inúmeras benesses que hoje fazem parte de nossa vida, e que sem as quais não sabemos mais viver, basicamente tudo que fazemos está online: vídeo aulas/chamada/conferências, pagamentos automáticos, realidade aumentada, telemedicina, teletrabalho, trabalhos via plataformas digitais entre outros processos e atividades que saíram do contexto pessoal/real e sofreram upload para o contexto virtual. Com o avanço da tecnologia e o advento de novas formas de trabalho, especialmente aquelas desempenhadas a partir de aplicativos e plataformas, o mundo do trabalho enfrenta novos desafios e novas problemáticas. Uma das questões discutidas atualmente é a condição jurídica dos trabalhadores por intermédio de plataformas digitais. É inegável que as plataformas digitais trouxeram mudanças significativas nas relações trabalhistas, trazendo uma discussão sobre a existência ou não da relação empregatícia, fato que impulsionou trabalhadores a ajuizarem ações para o reconhecimento deste vínculo, gerando inúmeras discussões nos tribunais trabalhistas. Teóricos da área do direito, defendem a existência desse vínculo devido a subordinação e apontam riscos decorrentes dessas relações. O principal objetivo deste estudo foi compreender os posicionamentos dos tribunais quanto ao reconhecimento do vínculo empregatício, entre o trabalhador e essas plataformas. Utilizou-se o método de pesquisa bibliográfica através de doutrina, (artigos, livros, sites, teses etc.) para entender os fundamentos do posicionamento teórico, e análise de julgados, no TST, TRT's, com o objetivo de verificar a existência ou não do vínculo empregatício segundo a concepção dos tribunais. Conclui-se, que no entendimento dos tribunais trabalhistas não é possível a configuração do vínculo empregatício entre os trabalhadores e as plataformas.

Palavras-chave: Plataformas Digitais. Emprego. Trabalho. Subordinação.

ABSTRACT

The refinement of technology has allowed us numerous blessings that today make part of our life, and that without which we no longer know how to live, basically everything we do is online: video lessons/call/conferences, payments automatic, augmented reality, telemedicine, remote work, work via digital platforms among other processes and activities that have gone out of context with the advancement of technology and the advent of new forms of work, especially those performed from applications and platforms, the world of work faces new challenges and new problems. One of the issues currently being discussed is the legal status of workers through digital platforms. It is undeniable that the digital platforms have brought significant changes in labour relations, bringing a discourse about the existence or not of the employment relationship, a fact that prompted workers to consider actions for the recognition of this link, generating numerous discussions in labour courts. Theorists of the area of law, defend the existence of this link due to subordination and point out risks arising from these relationships. The main objective of this study was to understand the positions of the courts regarding the recognition of the employment link between the worker and these platforms. The method of bibliographic research through doctrine (articles, books, websites, theses etc.) was used to understand the foundations of theoretical positioning, and judged analysis, in TST, TRT's, with the aim of verifying the existence or not of the employment link according to the design of the courts. It follows that, in the labour courts' understanding, it is not possible to configure the employment link between workers and the platforms.

Keywords: Digital Platforms. Employment. Work. Subordination.

LISTAS DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CLT - Consolidação das Leis de Trabalho

STF - Supremo Tribunal Federal

TRT - Tribunais Regionais Do Trabalho

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	11
2. EVOLUÇÃO HISTÓRICA DAS RELAÇÕES DE TRABALHO NO BRASIL....	13
3. PLATAFORMAS DIGITAIS E SEU FUNCIONAMENTO.....	15
4. RELAÇÕES DE TRABALHO x RELAÇÕES DE EMPREGO.....	17
4.1 RELAÇÃO DE TRABALHO.....	17
4.2 RELAÇÃO DE EMPREGO.....	17
5. DA SUBORDINAÇÃO NA RELAÇÕES DE EMPREGO VIA PLATAFORMAS DIGITAIS.....	19
5.1 SUBORDINAÇÃO ALGORÍTMICA.....	20
6. A EXISTÊNCIA DE VÍNCULO DE EMPREGO NAS PLATAFORMAS DIGITAIS.....	22
7. ANÁLISES JURISPRUDENCIAS.....	24
7.1 PARECERES DESFAVORÁVEIS.....	25
7.2 PARECERES FAVORÁVEIS.....	29
8. RECURSO EXTRAORDINARIO (RE 1446336).....	34
9. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	36
REFERÊNCIAS.....	38

1. INTRODUÇÃO

No decorrer da história brasileira, foi possível observar diversas mudanças nas modalidades de emprego e na sua valorização perante a sociedade, resultando em consequências marcantes e relevantes.

A evolução e estabelecimento da internet têm modificado ao longo do tempo as maneiras de trabalhar e ampliado as possibilidades de contratação de pessoal, este meio de atuação está presente em nossa sociedade atual, representando uma alternativa para muitos profissionais desempregados no Brasil sustentarem seus familiares.

É inegável que o trabalho por meio digital é uma revolução, mas tem muitos efeitos negativos, principalmente sobre os meios de produção, os trabalhadores, as tecnologias empregadas, a legislação, a sociedade, a economia entre outros aspectos.

A pandemia de COVID-19 aumentou o uso de plataformas digitais para o trabalho, nos oferecendo flexibilidade em seu desenvolvimento. gerando um grande debate a respeito da existência ou não de um vínculo empregatício entre trabalhadores e plataformas, trazendo discussões sobre os direitos e garantias oferecidos, evitando assim o trabalho escravo, tornando-se uma “NOVA REVOLUÇÃO INDUSTRIAL” que envolve a extrapolação de carga horária e formas de serviço desumano.

No Brasil, várias plataformas de trabalho como *Uber*, *Technologies*, *99taxi*, *iFood*, *Rappi* e *Loggi* se expandiram. Assim, temos uma grande quantidade de trabalhadores que usam essa alternativa como forma de ganhar dinheiro e garantir o sustendo de sua família. Na maioria das vezes, é a principal atividade econômica exercida e está atualmente fora do alcance do direito do trabalho. A falta de leis específicas para o trabalho “uberizado” é um problema.

A esse respeito, muitos processos trabalhistas foram ajuizados nos Tribunais Regionais Do Trabalho (TRT) nos últimos anos. Assim, o objetivo deste estudo é traçar uma evolução histórica, conceituar e distinguir as relações de trabalho das relações de emprego. Também abordaremos as principais mudanças legislativas trabalhistas que ocorreram a esse respeito, apresentando as posições doutrinárias e pareceres dos Tribunais Regionais Do Trabalho (TRT), além de fazer uma análise crítica a respeito das decisões, discutindo formas de garantir a função social do

direito do trabalho que é a cima de tudo proteger o trabalhador, que se enquadra nessa nova relação.

2. EVOLUÇÃO HISTÓRICA DAS RELAÇÕES DE TRABALHO NO BRASIL

Foi necessário percorrer um extenso e desafiador caminho para estabelecer os direitos trabalhistas atuais. A história das mudanças e avanços nas relações de trabalho no Brasil está intimamente ligada à história econômica do país e do mundo, assim, podemos traçar a seguinte linha do tempo.

Na idade média (séculos X e XV), pode-se identificar uma sociedade feudal, marcada por uma economia agrícola baseada na exploração dos camponeses, conhecidos como servos, que trabalhavam as terras dos senhores feudais em troca de proteção. Essa economia era voltada principalmente para a subsistência, visando apenas a sobrevivência dos envolvidos, com os servos pagando tributos aos seus senhores.

Acerca da idade moderna (séculos XV à XVIII), verifica-se o declínio do regime feudal com o surgimento da classe burguesa. Houve a transição do modo de vida rural para uma economia capitalista, com ênfase no consumo, resultando na expansão da produção de bens comerciais.

Na Idade Contemporânea (Séculos XVIII à XXI), houve o fortalecimento do sistema capitalista, influenciado pela ocorrência da Revolução Francesa e Revolução Industrial. O século XVIII foi marcado por mudanças significativas nos aspectos econômicos, políticos, sociais e culturais. A Revolução Francesa representou um movimento da classe burguesa, com suporte popular, que resultou na queda do absolutismo na França e na criação de um Estado regido por leis que garantiam os direitos individuais dos cidadãos, a liberdade e a igualdade. No entanto, as transformações na estrutura econômica e nas relações de trabalho decorrentes das Revoluções Industriais se destacam como os principais protagonistas desse período.

Por sua vez, a Revolução Industrial promoveu transformações significativas no estilo de vida da população europeia. Com o crescimento das cidades em relação ao campo, surgiram os operários urbanos, também conhecidos como proletários. Os valores do Iluminismo, como liberdade e fraternidade, não eram aplicados a esses trabalhadores, que passaram a ser explorados em prol do lucro da burguesia. Dessa forma, uma classe trabalhadora surgiu, responsável pela produção de mercadorias e sujeita a condições precárias e exploração. Diante desse cenário, começaram a surgir movimentos de reivindicação através dos sindicatos, em busca de melhores salários e condições de trabalho dignas.

No final do século XIX, houve uma grande transformação no Brasil com a transição do sistema de governo de monárquico para republicano. Isso resultou em mudanças significativas nas relações econômicas e sociais, com a expansão do capitalismo e a instalação de fábricas focadas na produção em larga escala. Como consequência, houve uma modificação no estilo de vida dos trabalhadores, que passaram a enfrentar jornadas de trabalho extenuantes, com mais de 12 horas por dia. Os salários eram baixos e os direitos trabalhistas praticamente inexistentes, como pensões, aposentadorias e indenizações por acidentes de trabalho. Diante desse cenário urgente, tornou-se necessário estabelecer garantias mínimas para esses trabalhadores.

Com o intuito de garantir suas reivindicações, os trabalhadores passaram a se unir por meio da formação de sindicatos, partidos políticos e ligas. O objetivo dessas entidades era estimular a união entre os trabalhadores, a fim de que pudessem se identificar como uma classe social unificada.

No período em que Getúlio Vargas esteve no governo, de 1937 a 1945, ele procurou promover a harmonia nas relações sociais, intervindo em conflitos entre diferentes grupos. Ele começou a promover a ideia de substituir os conflitos de classes pela negociação pacífica entre empregadores e empregados. Ao mesmo tempo em que mantinha os sindicatos sob sua influência, o Estado concedia uma série de benefícios trabalhistas, conhecidos como Leis Trabalhistas.

Em 1939, foi estabelecida a Justiça do Trabalho com a finalidade de mediar os conflitos entre patrões e empregados. Um marco importante para a conquista e proteção dos direitos trabalhistas ocorreu em 1943, com a implementação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que reúne as regras sobre o ambiente laboral, organizando e expandindo a legislação trabalhista.

Atualmente, os principais instrumentos de defesa do trabalhador são a Constituição Federal de 1988, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) de 1943 e a Lei nº 13.467/17, também chamada de reforma trabalhista. Essa última tem sido alvo de debates sobre a manutenção ou a supressão de direitos e garantias dos trabalhadores do Brasil.

Um dos principais propósitos do Direito Trabalhista consiste em assegurar a proteção do vínculo mais vulnerável na relação entre empregadores e empregados, levando em consideração a disparidade jurídica entre ambos, a fim de garantir que o trabalhador não seja privado de seus direitos.

3. PLATAFORMAS DIGITAIS E SEU FUNCIONAMENTO

Por meio de algoritmos que filtram serviços e produtos, as plataformas digitais oferecem aos indivíduos uma ampla gama de oportunidades através da internet. A inteligência artificial se torna uma ferramenta crucial no mundo dos negócios, graças ao armazenamento de dados sociais online.

Atualmente temos a chamada era *Big Data*, onde todos os dados são sensíveis e biopolíticos.

Segundo Chaves Júnior (2009, p. 4),

Não há mais especificidade de dados sensíveis; na era do *Big Data*, todos os dados são sensíveis, biopolíticos. Até a opção reiterada por um sabor de pizza comprada via plataforma eletrônica passa a ser informação estratégica. Informação é poder; megadados capturados em rede são escrutinados e transformados em megapoderes.

As Plataformas digitais são formas de negócio, que funcionam por meio de tecnologia, seu principal objetivo é gerar relacionamento entre as pessoas e trazer facilidade para quem as utiliza. No Brasil a palavra “plataforma” nos traz a ideia de serviços de aplicativos, ou seja, plataformas digitais de prestação de serviços. Uma boa plataforma digital funciona como uma ponte para ajudar pessoas em busca das mais variadas soluções, conectando-a com quem as tem à oferecer.

É possível categorizá-las em três conjuntos distintos: Plataformas de Negociação: possibilitam a interação entre pessoas e organizações, como por exemplo: Magalu, Airbnb; Plataformas de Avanço: criam soluções e mercadorias direcionados para tecnologia, tal como o iOS e Android; Plataformas Híbridas: combinam características das plataformas de transação e de inovação, como o Google e o Facebook.

Ainda podemos classificar em mais três grandes grupos: Sites especializados em comercialização e locação: atuam como interlocutores entre os donos de imóveis ou prestadores de serviços e seus clientes; Plataformas de divulgação de serviços autônomos: estabelecem uma ligação entre prestadores de serviço e consumidores.

Sobressaem-se as plataformas que oferecem serviços especializados e uniformizados, destacando a rotina dos profissionais autônomos, conhecidos como “parceiros independentes”, que realizam suas atividades de forma presencial, vinculados à plataforma. Exemplos disso são: *Uber, Cabify, UberEats, Deliveroo,*

Ifood, entre outros.

Uma das grandes vantagens das plataformas digitais é a capacidade de atingir um público global, pois, online, podem ser acessadas de qualquer lugar com conexão.

Através dessa ferramenta, empresas têm a oportunidade de alcançar uma vasta e variada audiência, superando fronteiras geográficas e culturais. Isso possibilita que negócios de todos os portes possam chegar aos consumidores em diferentes regiões do mundo, expandindo seus horizontes de forma inédita, sem a necessidade de grandes investimentos em estruturas físicas.

Neste cenário, é possível ressaltar diversos benefícios financeiros para as corporações de grande porte que operam através de plataformas online. Entre eles, vale menção de alguns, a seguir.

Acerca da economia de custos em marketing, ao se contrastar com os meios tradicionais de publicidade (rádio, outdoor, TV, etc). O marketing digital demanda um investimento menor. Adicionalmente, em sua maior parte utiliza ferramentas que analisam o progresso da sua campanha em tempo real (audiência alcançada, quantidade de visualizações), permitindo fazer ajustes conforme necessário.

Sobre a comunicação interativa em tempo real, esta proporciona um alto nível de engajamento entre empresas e consumidores por meio de mensagens diretas, chats ao vivo e comentários.

E com foco no público-alvo, as plataformas digitais possibilitam que os empreendedores direcionem suas estratégias de marketing para atingir diretamente as pessoas que podem se interessar por seus produtos e serviços, o que se torna um grande trunfo.

Dessa forma, é possível deduzir que as plataformas online funcionam como alternativas para disponibilizar produtos e serviços de forma digital, proporcionando conveniência para os consumidores. A expansão desse modelo de negócios trouxe benefícios tanto para os empregadores quanto para as empresas, já que alcança um público maior a um custo reduzido. Os empreendedores podem identificar e compreender o seu público-alvo através de estratégias mais precisas, avaliar o desempenho e otimizar o tempo. Isso contribui para a melhora do relacionamento entre empresa e cliente.

4. RELAÇÕES DE TRABALHO x RELAÇÕES DE EMPREGO

O presente capítulo trata das diferenças entre as relações de trabalho e as relações de emprego. Embora pareçam termos sinônimos, na Justiça Especializada Trabalhista certas divergências entre os termos devem ser consideradas, especialmente no que diz respeito ao reconhecimento dos direitos trabalhistas dos empregados.

4.1 RELAÇÃO DE TRABALHO

As relações de trabalho referem-se as variadas formas de contratação do trabalho humano, podendo ser uma relação com característica autônomo, eventual, avulsa, entre outras.

Em síntese, é a relação de trabalho que abrange todas as formas de pactuação de prestação de serviço, que não apresenta todos os elementos jurídicos necessários para a configuração de relação de emprego: pessoa física; pessoalidade; não eventualidade (habitualidade); onerosidade (salário) e subordinação.

4.2 RELAÇÃO DE EMPREGO

Relação de emprego nada mais é uma espécie de relação de trabalho. Os requisitos para sua existência estão elencados no artigo 3º da CLT:

Art. 3º - Considera-se empregada toda pessoa física que **prestar serviços de natureza não eventual** a empregador, sob a dependência deste e mediante salário. Parágrafo único - Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual. (Grifo nosso) (BRASIL, 1943)

Portanto, trata-se de uma relação que vincula o trabalhador ao empregado,

[...] a relação de emprego refere-se exclusivamente ao trabalho subordinado, prestado pela figura do empregado, um tipo especial de trabalhador, neste âmbito o que prevalece é a relação rígida juridicamente que vincula o empregado e o tomador. (LEITE, 2020)

Existem cinco condições fundamentais para que ocorra uma relação de trabalho, e a seguir será analisada cada uma delas.

No que diz respeito ao trabalho prestado por pessoa física, significa dizer que

a figura do trabalhador há de ser, sempre, uma pessoa natural (DELGADO, 2009).

Sobre a pessoalidade, o indivíduo é contratado para prestar os serviços pessoalmente, não podendo ser substituído, ou seja, é uma relação de caráter intuitu personae.

A não eventualidade significa que a prestação de serviços é contínua pelo empregado, isto é, de maneira permanente.

A onerosidade é a troca do trabalho por salário, ou seja, o pagamento em pecúnia dos serviços realizados, tendo em vista que a relação de emprego não pode ser gratuita ou voluntária.

Sobre a subordinação, vale dizer que o empregado está subordinado a ordens do tomador de serviço.

A presença destes cinco requisitos é essencial para identificar relações de trabalho e a falta de um deles descaracteriza a relação empregatícia.

Os trabalhos realizados por meio de plataformas digitais, os requisitos da habitualidade da subordinação, geram um grande debate em relação aos seus aspectos. Apesar de apresentarem características de uma típica relação empregatícia, a alegação de certa “flexibilidade” e “autonomia” tornam difícil definir a natureza jurídica desse vínculo de trabalho. Será viável reconhecer o vínculo empregatício dos prestadores de serviços de aplicativos com as empresas responsáveis pelas plataformas? Uma vez que esses trabalhadores, atuando por esse meio, acabam desprotegidos pela falta de respaldo legal.

5. DA SUBORDINAÇÃO NA RELAÇÕES DE EMPREGO VIA PLATAFORMAS DIGITAIS

O grande questionamento na caracterização de existência ou não de vínculo empregatício do trabalho digital, diz respeito a presença ou não do critério subordinação.

A subordinação consiste no poder de direção existente na relação de emprego, situação jurídica derivada do contrato de trabalho, pela qual o empregado, de forma combinada, se compromete a acatar o poder de direção empresarial para realização da prestação de serviços.

Nos últimos tempos, tem havido mudanças na definição de subordinação devido a transformações no ambiente de trabalho e a novas interpretações da Ciência do Direito sobre esse aspecto importante na relação laboral.

Conforme apontado por estudiosos, é possível categorizar a subordinação em 3 (três) dimensões fundamentais, sendo elas, a subordinação tradicional, objetiva e estrutural.

A subordinação tradicional refere-se ao vínculo estabelecido através do contrato de trabalho, no qual o empregado concorda em seguir as orientações da empresa na execução de suas tarefas laborais. Essas instruções são dadas pelo empregador ao empregado.

A subordinação objetiva acontece quando o trabalhador é incorporado nos propósitos e metas da empresa contratante, que possui a autoridade legal sobre a supervisão daquela função. É marcada pela união do empregado e sua tarefa com os objetivos empresariais, existindo uma total sincronia entre a atividade do trabalhador e os propósitos do empreendimento ao qual está ligado.

Por fim, a subordinação estrutural acontece quando o empregado é integrado às atividades do empregador, sem que seja obrigado a seguir ordens diretas e específicas de seus superiores. É essencial que esteja envolvido no desenvolvimento das atividades realizadas pelo empregador.

É nessa moderna forma de subordinação, conhecida como subordinação estrutural, que efetivamente possui nítido caráter multidimensional, tem sido percebida não só pela doutrina e jurisprudência mais atentas e atualizadas, como também pelo próprio legislador.

Nessa linha de pensamento, a Lei n. 12.551/2011, conferiu uma nova redação

ao *caput* do art. 6º da CLT e lhe agregou novo parágrafo único:

Art. 6º Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego. Parágrafo único. 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. (BRASIL. 2011)

Assim, incorpora, de certa forma, os conceitos de subordinação objetiva e de subordinação estrutural, equiparando-os, para os fins de reconhecimento da relação de emprego, à subordinação tradicional (clássica), que se realiza por meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio.

Desse modo, a nova norma introduzida pela CLT, possibilita considerar como subordinados os colaboradores que realizam suas atividades remotamente, sujeitos a ferramentas tecnológicas de supervisão, comando e controle. Destaca que os meios tecnológicos de supervisão, comando e controle equivalem, para fins de subordinação legal, aos meios presenciais e diretos de supervisão, comando e controle do trabalho alheio, conforme artigo 6º, parágrafo único, da CLT.

Essa semelhança ocorre devido às características objetivas e estruturais que definem a subordinação, uma vez que a abordagem convencional não está presente nas relações de trabalho remoto, bem como nas relações de trabalho estabelecidas por meio dos novos métodos de gestão da força de trabalho utilizados em conjunto com plataformas digitais, aplicativos e produtos similares.

5.1 SUBORDINAÇÃO ALGORÍTMICA

Tem surgindo a ideia de uma quarta dimensão da subordinação, chamada de subordinação algorítmica, nela o empresário passa a utilizar-se de mecanismos temáticos, internáuticos e computadorizados.

Nessa linha de pensamento, ao mencionar a subordinação algorítmica no caso concreto, O então Ministro componente da Terceira Turma do TST, Alberto Bresciani, ao expor seu voto em determinada sessão, afirmou:

Destaque para 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 (BRESCIANI, 2021).

Assim, embora se afirme não existir subordinação nas relações de trabalho realizado por meio das plataformas digitais, esses trabalhadores são sim controlados pelas empresas, que assumem integralmente a direção da atividade econômica, determinando o modelo que deve ser prestado o serviço, inclusive tendo o poder de disciplinar.

Tomemos como exemplo, a plataforma de transporte por aplicativo, *Uber*. Na qual organiza unilateralmente as chamadas dos passageiros, indica os motoristas para prestar os serviços, exigindo ainda que o motorista permaneça conectado à plataforma digital para prestar os serviços. Esse trabalhador pode ainda sofrer de descredenciamento da plataforma digital (perda do trabalho). Ações incentivadas totalmente com a chamada liberdade e autonomia na execução do trabalho. Ficando comprovada a presença do critério de subordinação nessas relações.

6. A EXISTÊNCIA DE VÍNCULO DE EMPREGO NAS PLATAFORMAS DIGITAIS

Após avaliação, é possível notar que as organizações que operam em plataformas online buscam estabelecer uma conexão flexível com os funcionários, sem acordos rígidos ou relações de trabalho formais, o que muitas vezes cria a impressão de estar empreendendo.

Segundo as empresas de plataforma, os funcionários são considerados autônomos, já que possuem a liberdade de estabelecer seus próprios horários, decidir quantos serviços desejam oferecer, usar seus próprios equipamentos de trabalho e assumir os riscos do negócio. Essas características se assemelham bastante ao trabalho autônomo.

Essas particularidades possibilitam que as empresas justifiquem a falta de relação de emprego com seus funcionários, se isentando das responsabilidades trabalhistas e previdenciárias. Na prática, devido à falta de respaldo jurídico, o que ocorre é uma evidente falta de suporte e segurança para esses trabalhadores, resultando em incertezas nessa dinâmica.

No entanto, é possível verificar a existência do critério de subordinação nessa forma de trabalho, na qual tenta-se camuflar. A maioria das plataformas oferece aos trabalhadores premiações, incentivos e sanções, por seguirem recomendações estipuladas pelas próprias, e caso não as cumpra pode sofrer penalidades e até mesmo exclusão. Sendo essa uma forma de inibir o trabalhador e controlar a

realização das suas atividades por meio de algoritmos.

Por exemplo, a Uber disponibiliza um mecanismo de avaliação dos clientes, no qual o serviço prestado é pontuado após cada viagem. Essas avaliações são utilizadas para orientar as decisões empresariais, inclusive para desativar o condutor em caso de não atingir a pontuação mínima exigida.

É relevante destacar que a atual legislação considera que trabalhadores com horários flexíveis ainda são considerados empregados, portanto, a flexibilidade de horário não exclui a relação de subordinação entre o trabalhador e a empresa. A imposição de padrões de desempenho e a aplicação de penalidades aos funcionários que não atingem as metas estabelecidas demonstram a existência de um trabalho subordinado sendo exercido.

A ausência de autonomia é evidenciada na organização do negócio, já que as plataformas monitoram e controlam as atividades dos funcionários, avaliando a produtividade e a qualidade dos serviços prestados. Além disso, algumas plataformas proíbem os trabalhadores de atender clientes fora do aplicativo, ameaçando-os com suspensão imediata em caso de descumprimento.

Todos estes acontecimentos seriam o bastante para estabelecer a hierarquia e configurar a subordinação na relação entre a plataforma e o prestador de serviço, podendo ser identificada como uma atividade empregatícia, resultando nas plataformas digitais assumirem a responsabilidade de garantir todos os direitos trabalhistas.

Existem diversas teorias e interpretações acerca desse tema, sendo relevante mencionar a interpretação de Bernardi Kalil (2019), que aponta para a existência de uma categoria intermediária que regula o trabalho realizado dentro do capitalismo de plataforma. Esta categoria parte do pressuposto de que o trabalho sob demanda por meio de aplicativos combina características tanto do trabalho subordinado quanto do trabalho autônomo.

Nesta situação, a abordagem binária predominante no campo do Direito do Trabalho excluiria a possibilidade de proteção aos colaboradores, pois faltariam certos elementos essenciais para sua caracterização como empregados.

Da mesma forma, Oitaven, Carelli e Casagrande (2018) afirmam que as interações na economia compartilhada não se enquadram nas leis trabalhistas, pois, ao mesmo tempo, não existe relação de emprego, tampouco se configura o trabalho autônomo.

Torna-se evidente que a pesquisa demonstra uma variedade de características, indicando a necessidade de estabelecer uma nova categoria de trabalho. Conseqüentemente, surgem profissionais com quase total autonomia, possuindo atributos que os posicionam em um meio termo entre autônomos e empregados.

Assim, surge um intenso debate acerca da existência ou não de um elo empregatício, o qual vem sendo amplamente debatido nos meios judiciais trabalhistas.

A resposta para esse impasse ainda não está completamente delineada em nossas leis, sendo responsabilidade do Poder Judiciário interpretar as normas de acordo com o cenário particular de cada caso e com o contexto histórico vigente, sem ignorar a necessidade de assegurar os direitos dos trabalhadores obtidos através de lutas significativas.

7. ANÁLISES JURISPRUDENCIAIS

Do latim “*jurisprudencia*”, o termo jurisprudência significa, em um sentido amplo, ciência da lei. Em um sentido estrito, contudo, jurisprudência é o conjunto de decisões que refletem a interpretação majoritária de um tribunal e sedimentam, desse modo, um entendimento repetidamente utilizado. Nas palavras do processualista Daniel Amorim Assumpção Neves (2022, p. 85):

Jurisprudência [...] é o resultado de um conjunto de decisões judiciais no mesmo sentido sobre uma mesma matéria proferidas pelos tribunais. É formada por precedentes, vinculantes e persuasivos, desde que venham sendo utilizados como razões do decidir em outros processos, e de meras decisões.

A jurisprudência dos tribunais tem função de criar e construir um direito suprimido, ou que ainda não esteja determinado nas regras jurídicas, fixando a proteção do direito.

A Justiça Especializada do Trabalho, possui competência constitucional para deliberar sobre conflitos entre trabalhadores e empresas. Divide-se em: instâncias de Primeiro Grau Especializadas, Tribunais Regionais de Trabalho (TRT) e o Tribunal Superior do Trabalho (TST), seguindo a referida ordem hierárquica. Sendo o TST, o órgão de cúpula da Justiça do Trabalho, cuja função consiste em uniformizar a jurisprudência trabalhista brasileira.

No âmbito do direito do trabalho ainda não temos um entendimento pacificado

sobre a existência ou não da relação de emprego entre trabalhadores e plataformas digitais, sendo uma modalidade de trabalho que tem gerado diversos questionamentos. De um lado temos uma forma de trabalho a baixo custo, que proporciona possibilidades de trabalho a inúmeros desempregados, alavancando de certa forma a economia. Em contrapartida, surge a desregulamentação e deterioração do trabalho humano.

No Brasil, a jurisprudência dos tribunais especializados do trabalho, adotam a intervenção judicial classificatória, analisando o conceito da relação de emprego, interpretando e encaixando as condições de trabalho apresentando em cada caso específico.

A Consolidação das Leis do Trabalho, define empregado como:

Art. 3º - Considera-se empregada **toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário**. Parágrafo único - Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual. (Grifo nosso) (BRASIL, 1943)

Deste modo, ao analisar se existe ou não vínculo empregatício entre aqueles que prestam serviços e as empresas, os tribunais brasileiros procuram examinar o caso em questão, identificando os elementos que caracterizam a relação de trabalho subordinado. A doutrina trabalhista considera, além da subordinação jurídica, os elementos da remuneração do trabalho, da habitualidade e da pessoalidade, e, por outro lado, reconhece o empregador como o contratante que assume os riscos do empreendimento.

Assim, iremos analisar algumas decisões judiciais relacionadas às questões que envolvem empresas digitais no que diz respeito ao reconhecimento de relação de emprego com seus colaboradores, com foco na subordinação jurídica.

7.1 PARECERES DESFAVORÁVEIS

Este tópico realiza a análise de alguns pareceres desfavoráveis, em julgamentos proferidos por Tribunais Superiores do país, especializados na Justiça do Trabalho.

O primeiro processo é de nº 0010547.59.2020.5.03.0109, do TRT da 3ª Região:

MOTOBOY. VEÍCULO PRÓPRIO. AUSÊNCIA DE SUBORDINAÇÃO JURÍDICA. ASSUNÇÃO DOS RISCOS DA ATIVIDADE ECONÔMICA. AUTONOMIA. No que se refere ao vínculo empregatício, registro de início,

que tal relação depende da forma como o trabalhador prestou os serviços, prevalecendo, sempre, a realidade vivida em detrimento dos aspectos formais. Para o reconhecimento do vínculo é necessário verificar, portanto, a existência dos elementos fático-jurídicos configuradores da relação empregatícia (pessoalidade, não-eventualidade, onerosidade e subordinação jurídica). **Ausente qualquer um destes elementos, não há como se admitir a existência do vínculo empregatício. Quando o empregado trabalha, com motocicleta própria e assume os riscos de sua atividade, fica evidenciada relação jurídica própria do trabalho autônomo.** (Grifo nosso) (BELO HORIZONTE, 2021)

Analisando o caso concreto, observar-se que se trata, de uma ação trabalhista ajuizada, na 30ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte – MG. Em face de SIS MOTO ENTREGAS EXPRESS SERVIÇOS - EIRELI e IFOOD.COM AGÊNCIA DE RESTAURANTES ONLINE S/A. Na qual o recorrente, pleiteia o reconhecimento do vínculo empregatício, pela plataforma *Ifood* (BELO HORIZONTE, 2021).

Ocorre que o Juízo da 30ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte - M.G., julgou “parcialmente procedentes” os pedidos deduzidos, reconhecendo o vínculo de emprego e condenou a reclamada ao pagamento das verbas que lhe são consectárias, além da multa do art. 477, § 8º, da CLT, devolução de descontos, adicional noturno e indenização, a título de aluguel e despesas com veículo, fixando em 5% o percentual devido, como honorários advocatícios de sucumbência (BELO HORIZONTE, 2021).

No entanto, não satisfeita com a decisão, a segunda reclamada (IFOOD.COM AGÊNCIA DE RESTAURANTES ONLINE S/A), interpôs o recurso ordinário, insurgindo-se contra o reconhecimento do vínculo de emprego, obrigações de fazer e pagar, dele decorrente e responsabilização subsidiária. Já primeira reclamada apresentou seu apelo, requerendo a concessão da gratuidade de justiça e o afastamento do liame de emprego reconhecido, com o consequente resultado de improcedência dos pedidos (BELO HORIZONTE, 2021).

O reclamante, por sua vez, interpôs recurso ordinário, requerendo o pagamento do adicional de periculosidade, horas extras e intervalo intrajornada, repouso semanal remunerado, recolhimentos previdenciário e absolvição da condenação quanto aos honorários de sucumbência e, sucessivamente, fiquem sob condição suspensiva de exigibilidade (BELO HORIZONTE, 2021).

O Desembargador, Dr. Manoel Barbosa da Silva, após analisar todas as provas apresentadas pelo recorrente, inclusive, ouvidas as testemunhas mútuas, se pronunciou no sentido de desconhecer o vínculo empregatício alegado pelo

motociclista (BELO HORIZONTE, 2021).

Em sua análise, através dos depoimentos (recorrente, testemunhas e autor), foi constatado que, ele só realizava as entregas para a plataforma, quando lhe fosse conveniente, sendo livre para aceitar ou rejeitar a corrida. Dinâmica, segundo o desembargador, não ocorre nas relações de trabalho entre o empregado e o patrão.

O Dr. Manoel Barbos ainda fez uma comparação, estabelecendo que é como se um garçom quisesse escolher quais clientes gostaria de servir em restaurante (BELO HORIZONTE, 2021).

O relator do processo, em seu parecer, destaca que, para haver o vínculo empregatício é necessário a presença dos elementos fáticos- jurídicos (trabalho prestado por pessoa física, com pessoalidade, não-eventualidade, onerosidade e subordinação jurídica). Na ausência de pelo ao menos um desses, não há como admitir-se que existe o vínculo empregatício (BELO HORIZONTE, 2021).

Dessa maneira, no dia 02/07/2021, os desembargadores da 5ª turma do Tribunal Regional da 3ª região, acordaram, por voto de maioria, julgar improcedentes o pedido de reconhecimento do vínculo empregatício entre o motociclista e a plataforma *Ifood*, pela ausência do requisito de subordinação, elemento essencial da relação de emprego (BELO HORIZONTE, 2021).

Outro processo que vale a análise é o de nº 10555-54.2019.5.03.0179, julgado pelo Tribunal Superior do Trabalho:

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

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

Analisando a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho, órgão máximo da justiça do Trabalho. Trata-se de um recurso de revista, que busca o reconhecimento do vínculo empregatício entre a plataforma digital UBER e motorista, de modo a reformar ao acórdão do TRT (Tribunal Regional do Trabalho) da 3ª Região que não reconheceu o vínculo de emprego pleiteado na presente reclamação, sob o fundamento de ausência de subordinação jurídica (BRASILIA, 2021).

No caso em questão, o TRT, ao dar provimento ao recurso ordinário da Reclamada e afastar o vínculo de emprego reconhecido na origem, fundamentou a decisão nos seguintes termos:

Os elementos que caracterizam a relação de emprego estão bem definidos nos artigos 2º e 3º da CLT (subordinação, salário, pessoalidade, não eventualidade), sendo que, ausente qualquer um deles, não há como ser declarado o vínculo pretendido. (BRASILIA, 2021)

Dentre as várias justificativas apresentadas pelo recorrente para o reconhecimento da relação empregatícia destacaremos:

[...] Alega a existência de **subordinação**, já que não lhe é possibilitado gerenciar a forma de prestação de serviços nem os valores a serem cobrados, além de a empresa impor código de conduta e instruções de comportamento, fiscalizar remotamente por meio da avaliação controlada dos clientes e de recursos do próprio aplicativo, como localizador, e aplicar sanções em caso de descumprimento das regras. [...] Afirma que não afasta a **subordinação** a utilização do aplicativo no momento que lhe for mais favorável. [...] Assevera ainda existir a subordinação estrutural, uma vez que função de motorista se encontra inserida na organização, dinâmica e estrutura do empreendimento. (Grifo nosso) (BRASILIA, 2021)

Após apreciar as justificativas apresentadas pelo recorrente, o Ministro Ives Gandra, refutou o argumentando que o requisito da subordinação, alegando que não ficou comprovado que o empregado recebe ordens, no que diz respeito a liberdade de poder escolher os dias, horários e forma de trabalho, inclusive poderia ficar offline, quando quisesse e o tempo que entender necessário, existindo uma autonomia, distinta da relação empregatícia (BRASILIA, 2021).

O fato de a recorrida estabelecer regras de comportamento de seus motoristas, como: instruí-los no comportamento, impor-lhe código de conduta, entre outros, o entendimento do relator é que trata-se de uma estratégia de organização da recorrida para conservar a credibilidade e a manutenção do aplicativo em meio a concorrência no mercado, para o ministro isso não se configura uma subordinação jurídica (BRASILIA, 2021).

O ministro em seu parecer asseverou ainda que o art. 6º, parágrafo único, da legislação trabalhista, cuja redação informa que:

[...] os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão são equiparados aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio, para fins cumprir o requisito da subordinação jurídica. (BRASIL. 1943).

Não recai ao caso, uma vez que, ficou demonstrado que inexistente comando direto, controle e supervisão das atividades desempenhadas.

Por todas as razões aqui expostas, ao ser analisado pela 4ª turma, relator o Ministro, Ives Gandra, seguindo o entendimento das demais decisões prolatadas por

este órgão, esta Corte não reconheceu o vínculo empregatício entre as partes, recorrente e o recorrido.

7.2 PARECERES FAVORÁVEIS

Continuando a análise de julgamentos realizados pela Justiça Especializada, serão estudados aqui pareceres favoráveis.

O primeiro processo a ser analisado é o de nº TST-RR-1000488-92.2022.5.02.0063:

VÍNCULO DE EMPREGO. CARACTERIZAÇÃO. MOTOFRETISTA. ENTREGA DE MERCADORIAS VIA APLICATIVO. PLATAFORMA DIGITAL. SUBORDINAÇÃO JURÍDICA POR MEIOS TELEMÁTICOS OU INFORMATIZADOS(ALGORITMOS). Conhecido o recurso por violação dos arts. 2º e 3º da CLT, seu provimento é consectário lógico. **Dou provimento** ao recurso de revista para reconhecer a existência da relação de emprego entre as partes e, em consequência, determinar o retorno dos autos ao juízo de primeira instância, a fim de que prossiga no exame dos demais pedidos constantes da petição inicial originalmente prejudicados, da forma como entender de direito. Isto posto, acordam os Ministros da Sexta Turma do Tribunal Superior do Trabalho, por unanimidade: I - reconhecer a **transcendência jurídica** e **dar provimento** ao agravo de instrumento para determinar o processamento do recurso de revista; II - **conhecer** do recurso de revista, por violação dos arts. 2º e 3º da CLT, e, no mérito, **dar-lhe provimento para reconhecer a existência da relação de emprego entre as partes e, em consequência, determinar o retorno dos autos ao juízo de primeira instância, a fim de que prossiga no exame dos demais pedidos constantes da petição inicial originalmente prejudicados, da forma como entender de direito.** Brasília, 13 de setembro de 2023. (Grifo nosso) (BRASILIA, 2023)

No presente caso, estamos lidando com um RECURSO DE REVISTA por meio de AGRAVO DE INSTRUMENTO. Foi constatado o vínculo empregatício entre o motofretista e as plataformas digitais. Vale ressaltar a atualidade da data desta determinação (13/09/2023) (BRASILIA, 2023).

Em seu parecer a Ministra relatora KÁTIA MAGALHÃES ARRUDA, traça uma análise minuciosa dos 4 (quatro) critérios necessários para a existência da relação de emprego: pessoalidade, habitualidade, onerosidade e subordinação jurídica (BRASILIA, 2023).

Acerca do requisito da pessoalidade, no presente caso, de acordo com a investigação realizada, ficou claro que o reclamante desempenhou suas funções de maneira pessoal, já que a empresa demandava que ele cumprisse determinadas instruções para executar o trabalho, por meio de aplicativos. Não existem provas de que poderia ser substituído por terceiros. Portanto, é evidente a natureza única da

obrigação assumida pelo reclamante (BRASILIA, 2023).

Sobre o requisito da onerosidade, também incontroverso, o fato de o reclamante ter prestado serviços com o intuito de obter pagamento em dinheiro, presente portanto o elemento fático da onerosidade (BRASILIA, 2023).

No que diz respeito ao requisito da habitualidade (não eventualidade), para KÁTIA, foi firmado anteriormente um acordo entre as partes (registro). O fato da reclamada manter esse registro e fiscalizar constantemente os serviços prestados (monitorando as avaliações inseridas no aplicativo) permite concluir que essa atividade laboral era constantemente acompanhada pelas partes. Isso não quer dizer que o trabalho deveria ser ininterrupto, mas sim que a relação contratual entre as partes era permanente (BRASILIA, 2023).

Inclusive, como argumento de defesa a plataforma digital, assentou que o reclamante tinha flexibilidade para determinar seus horários de início e término da sua jornada, podendo definir a carga horaria de cada dia, no entanto esse fato para a ministra não afasta a presença da habitualidade na prestação dos serviços (BRASILIA, 2023).

No que tange ao requisito da subordinação, para a Ministra existia prévia relação contratual entre as partes, sendo uma obrigação do contrato que o reclamante passasse a prestar os serviços como entregador em favor dos clientes que acessavam o aplicativo. Atividade realizada sob a administração da reclamada. Existindo a presença de um poder de comando (organização, direção) e subordinação jurídica (o entregador deveria acatar determinada ordem de entrega) (BRASILIA, 2023).

O Reclamante consignou nos autos que a reclamada estipulava regras e procedimentos para a realização do serviço de entrega de mercadorias aos clientes do aplicativo (BRASILIA, 2023).

Na sua análise, destaca que o fato de a Reclamada desenvolver um aplicativo de entregas, que organiza e definir os parâmetros para a prestação dos serviços e que a aplicações de sanções pelo descumprimento, já caracteriza o poder de direção e denota o pleno exercício do poder disciplinar, é devidamente presente a subordinação jurídica (art. 6º, parágrafo único, da CLT) (BRASILIA, 2023).

Em sua conclusão deu parecer favorável, constatando que o caso concreto possui todos os elementos fático-jurídicos da relação de emprego: personalidade, habitualidade (não eventualidade), onerosidade e subordinação jurídica, reconhecendo o recurso de revista por violação dos arts. 2º e 3º da CLT, dar-lhe

provimento para reconhecer a existência da relação de emprego entre as partes (BRASILIA, 2023).

O segundo processo a ser analisado é o de nº TST-RR-100353-02.2017.5.01.0066:

PROCESSO Nº TST-RR-100353-02.2017.5.01.0066 PROCESSO (ART. 818, CLT), PELA EMPRESA DE PLATAFORMA DIGITAL, QUE ARREGIMENTA, ORGANIZA, DIRIGE E FISCALIZA A PRESTAÇÃO DOS SERVIÇOS ESPECIALIZADOS DE TRANSPORTE. Como consequência do conhecimento do recurso por violação do art. 3º da CLT, DOU-LHE PROVIMENTO, no mérito, para, reconhecendo o vínculo empregatício entre as Partes, determinar o retorno dos autos ao Juízo da Vara do Trabalho de origem para examinar os demais pedidos deduzidos pelo Reclamante daí decorrentes, articulados na petição inicial, como entender de direito. ISTO POSTO ACORDAM os Ministros da Terceira Turma do Tribunal Superior do Trabalho, por maioria, vencido e Exmo. Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte, conhecer do recurso de revista, por violação do art. 3º da CLT; e, no mérito, dar-lhe provimento para, reconhecendo o vínculo empregatício entre as Partes, determinar o retorno dos autos ao Juízo da Vara do Trabalho de origem para examinar os demais pedidos deduzidos pelo Reclamante daí decorrentes, articulados na petição inicial, como entender de direito. Brasília, 6 de abril de 2022. (BRASILIA, 2022)

Neste caso específico, trata-se de um Recurso de Revista de número TST-RR-100353-02.2017.5.01.0066, apresentado por ELIAS DO NASCIMENTO SANTOS (recorrente) e pelo Ministério Público do Trabalho contra UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA. E OUTROS (recorrido). A ação busca o reconhecimento de vínculo empregatício como motorista com a empresa que gerencia a plataforma digital de transporte de pessoas, com o objetivo de receber o pagamento de verbas trabalhistas não recebidas (BRASILIA, 2022).

Na primeira decisão do juiz trabalhista, foi julgado que o pedido não tinha fundamento, pois os requisitos necessários para a formação do vínculo empregatício, conforme os artigos 2º e 3º da CLT, não foram atendidos. O Tribunal Regional do Trabalho manteve essa decisão (BRASILIA, 2022).

Com o deferimento do recurso, os Ministros da terceira turma do Tribunal Superior do Trabalho concordaram com o reconhecimento do contrato de trabalho entre as partes. Por isso, os autos foram enviados de volta ao Juízo da Vara do Trabalho de onde surgiram, a fim de analisar as demais solicitações feitas pelo reclamante (BRASILIA, 2022).

No documento em questão, foi realizada uma avaliação da ligação entre o responsável e a parte Reclamada, a fim de averiguar a existência dos elementos necessários para caracterizar o vínculo trabalhista, conforme estabelecido nos Artigos

2 e 3 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT):

Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço. § 1º - Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados.

[...]

Art. 3º - Considera-se empregada **toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário**. Parágrafo único - Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual. (Grifo nosso) (BRASIL. 1943)

A UBER DO BRASIL TECNOLOGIA Ltda. defende-se afirmando que atua como uma empresa de tecnologia da informação, cuja função é conectar motoristas (parceiros) a usuários. Alega-se que não há subordinação, e que os motoristas possuem total autonomia ao realizar suas tarefas (BRASILIA, 2022).

Analisando conforme o habitual, verificou-se a presença dos 5 (cinco) elementos fundamentais para identificar a relação de trabalho no contexto específico (BRASILIA, 2022).

Sobre a pessoalidade, não há dúvida de que a ação de conduzir o automóvel e fornecer o serviço de deslocamento, seguindo as diretrizes determinadas pela empresa de aplicativo, é realizada por um indivíduo humano. Na situação mencionada, o Autor fez um registro pessoal, no qual informou dados pessoais e bancários, sendo analisado de forma individual pelo programa desenvolvido pelo app, com base em avaliações feitas pelos usuários e usadas pela Ré para monitorar a excelência dos serviços oferecidos (BRASILIA, 2022).

Acerca da onerosidade, a empresa demandada restitui ao requerente em torno de 70 a 80% do montante recebido dos passageiros (clientes) através do aplicativo. Dentro desse parâmetro de avaliação, o Ministro Alberto Bresciani, em seu parecer, destaca que a questão da onerosidade é claramente evidenciada pois o reclamante recebia remuneração da empresa e a alta porcentagem atribuída a ele se justifica pelo fato de arcar com todas as despesas do transporte (manutenção do veículo, combustível, plano de internet, celular) (BRASILIA, 2022).

E no que tange à não eventualidade e à subordinação, em nenhuma ocasião houve interrupção: Ao longo do prazo estipulado, o trabalho foi realizado diariamente sem interrupções, com total supervisão da empresa contratante em relação ao tempo

disponível (BRASILIA, 2022).

Portanto o julgador fundamentou sua decisão de forma clara e objetiva, levando em consideração todos os elementos apresentados pelas partes.

8. RECURSO EXTRAORDINARIO (RE 1446336)

Há um recurso extraordinário em andamento no Supremo Tribunal Federal (STF), RE1446336 (Tema 1291), no qual a suprema corte irá deliberar sobre a possibilidade de estabelecimento de relação empregatícia entre os “condutores de aplicativos” e a empresa responsável pela criação e gestão da plataforma digital (BRASILIA, 2024).

Em deliberação unânime do Plenário Virtual, foi reconhecida que a matéria é de grande relevância do ponto de vista social, jurídico e econômico, ultrapassando os interesses das partes envolvidas no processo (BRASILIA, 2024).

A questão foi apresentada ao Supremo Tribunal Federal pela plataforma “Uber”, que afirma existirem mais de 10 mil processos, tramitando em diversas instâncias da Justiça do Trabalho (BRASILIA, 2024).

A Uber questiona decisão do Tribunal Superior do Trabalho (TST), que reconheceu o vínculo empregatício entre uma motorista e a empresa, no caso em questão, para a corte trabalhista a Uber deve ser considerada uma empresa de transporte e não plataforma digital, considerando a subordinação, uma vez que a motorista não possuía controle em relação ao preço das corridas e ao percentual a ser descontado, a autonomia do trabalhador era apenas restrita a escolha do horário de trabalho, obedecendo parâmetros pré-determinados, e faz desligamento do motorista caso não cumpra determinadas normas (BRASILIA, 2024).

Durante sua argumentação a favor da relevância do tema em questão, o ministro Edson Fachin ressaltou a importância do Supremo Tribunal Federal em apresentar uma solução que seja uniforme para a controvérsia. Ele enfatizou que, devido à existência de opiniões discrepantes sobre o assunto, a situação tem gerado dúvidas e insegurança jurídica, sendo considerado um dos temas mais importantes no cenário atual do direito trabalhista e constitucional, as decisões divergentes sobre o tema, o que tem suscitado uma inegável insegurança jurídica (BRASILIA, 2024).

Durante sua argumentação a favor da relevância do tema em questão, o ministro Edson Fachin ressaltou a importância do Supremo Tribunal Federal em apresentar uma solução que seja uniforme para a controvérsia. Ele enfatizou que, devido à existência de opiniões discrepantes sobre o assunto, a situação tem gerado dúvidas e insegurança jurídica, sendo considerado um dos temas mais importantes no cenário atual do direito trabalhista e constitucional, as decisões divergentes sobre

o tema, o que tem suscitado uma inegável insegurança jurídica (BRASILIA, 2024).

Segundo Fachin,

É fundamental equilibrar os direitos trabalhistas assegurados pela Constituição Federal com os interesses econômicos tanto dos motoristas de aplicativos quanto das empresas, dada a influência que isso tem sobre um grande número de profissionais e usuários, e indiretamente, sobre a situação econômica, jurídica e social do país. (BRASILIA, 2024)

O procedimento está sob responsabilidade do Relator desde 20 de maio de 2024, concluso para julgamento.

9. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Através da referida pesquisa foi possível concluir que os impactos dessa nova modalidade empresarial e de organização do trabalho têm sido diversos. Por um lado temos a oferta de trabalho, que potencializa a dinâmica econômica do País, proporcionando a possibilidade de emprego as pessoas. Em contrapartida surge a desregulamentação de direitos trabalhistas, amplamente praticada por este sistema, gerando uma deterioração do trabalho humano.

É inegável que existe uma desigualdade no poder de negociação entre as partes, nessa modalidade de trabalho, trazendo problemas como: ausência de regras de higiene e saúde do trabalho, a falta de proteção contra acidentes ou doenças profissionais. A inexistência de quaisquer direitos individuais e sociais trabalhistas, a ausência de proteções sindicais e, se não bastasse, a recorrente exclusão previdenciária.

Para o direito do trabalho, regular as relações empregatícias é necessário a presença de 5 (cinco) requisitos, previstos no art.3º da CLT, ser prestado por pessoa física, pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação. Havendo a ausência de um desses elementos, não se pode falar que existe uma relação empregatícia, ademais é a presença desses elementos que permite ao trabalhador, considerado empregado, e que assim tenha garantido os seus direitos tutelados pelo Direito do Trabalho.

Verificou-se que os trabalhadores dessas plataformas podem exercer suas atividades de forma livre, podendo determinar os seus horários, arcando com os gastos e riscos das atividades. Embora sejam submetidos ao código de condutas, a avaliações pela prestar os serviços.

Constatou-se que a produção de decisões, em sua imensa maioria, qualifica como de natureza autônoma a relação de trabalho. A linha argumentativa dessas decisões judiciais, é presença de argumentos que valorizam aspectos de liberdade, flexibilidade, autonomia do trabalho por plataformas digitais, ao mesmo tempo que se enfatiza um caráter inovador no que diz respeito a tecnologia.

Na perspectiva, de alguns teóricos, existe uma subordinação enquanto o trabalhador tem que seguir as recomendações exigidas pelas plataformas, além de poder, sofrer sanções caso não siga as orientações. Para estes autores as plataformas oferecem essa “flexibilidade” para não ficar configurado a relação

empregatícia.

Os julgadores ressaltam que na relação patronal e empregado, o empregado não tem o poder de definir seus horários e dias de trabalho, não podendo recusar serviços, pois a legislação é clara quando enquadra a relação empregatícia dentro daqueles cinco elementos essenciais. Para o entendimento dos tribunais, existe a flexibilidade, que se figura no instante em que o trabalhador opta por executar as atividades quando lhe convier, com isso, não existe subordinação jurídica.

Há também uma justificativa de que é preciso permitir o livre mercado, pois muitos brasileiros encontram-se desempregados e conseguem uma fonte de renda por meio das plataformas digitais, e que por isso a possibilidade de trabalhar como parceiro da empresa seria uma espécie de salvação e dádiva, ignorando totalmente a necessidade de defesa dos direitos dos trabalhadores que só existem nos dias atuais, porque houve muita luta, conforme abordado na evolução histórica.

Portanto, é possível concluir que a jurisprudência produzida nos tribunais, sobre a qualificação do contrato de trabalho nas plataformas digitais em sua maioria tem se mostrado contrária ao reconhecimento da relação de emprego. No entanto, essa é uma visão que tende a ser modificada, em decorrência da análise de cada caso concreto em questão, havendo casos de reconhecimento do vínculo. É inegável que está ocorrendo é o surgimento de uma nova relação de trabalho que necessita ser disciplinada por uma legislação específica, haja vista que, o Direito do Trabalho deve cumprir com a sua função social, de proteger o trabalhador, para isso, cabe aos tribunais e aos renomados autores discutirem acerca do enquadramento desta nova relação de trabalho.

REFERÊNCIAS

BELO HORIZONTE. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região TRT-3 Recurso Ordinário RO 0010547-59.2020.5.03.0109 MG. Relator Manoel Barbosa da Silva, julgamento em 02 de julho de 2021. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-3/1240879694>. Acesso em: 22 mai. 2024.

BRASIL, Natalia Marques Abramides; CARDOSO, Jair Aparecido. Relações de trabalho em plataformas digitais: desafios ao modelo tradicional do Direito do Trabalho. 2018. Universidade de São Paulo, Ribeirão Preto, 2018. Disponível em: <http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/107/107131/tde-30052019-093934/>. Acesso em: 26 mai. 2024.

BRASIL. Lei n. 12.551/2011 de 15 de dezembro de 2011. Altera o art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para equiparar os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato20112014/2011/lei/12551.htm. Acesso em: 16 set. 2023.

BRASILIA. Supremo Tribunal Federal - Recurso Extraordinário 1446336. Relator Ministro Edson Fachin. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=6679823&numeroProcesso=1446336&classeProcesso=RE&numeroTema=1291> http. Acesso em: 31 maio. 2024.

BRASILIA. Tribunal Superior do Trabalho - RR 100353-02.2017.5.01.0066. Relator Ministro Alberto Bresciani, julgamento em 06 de abril de 2022. Disponível em <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/1456803327/inteiro-teor-1456803857>. Acesso em: 31 mai. 2024.

BRASILIA. Tribunal Superior do Trabalho - RR-1000488-92.2022.5.02.0063. Relator a Ministra Kátia Magalhães Arruda, julgamento em 13 de setembro de 2023. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/1970600895>. Acesso em 31/05/2024.

BRASILIA. Tribunal Superior do Trabalho Recurso de Revista RR 10555-54.2019.5.03.0179. Relator Inves Gandra Martins Filho, julgamento em 02 de março de 2021. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/1212487793/inteiro-teor-1212487921>. Acesso em: 19 mai. 2024.

DELGADO. Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. São Paulo: Ltr, 2009.

JÚNIOR, José Eduardo de Resende Chaves. Direito do trabalho 4.0. São Paulo: Revista do Tribunal do Trabalho da 2ª Região, 2009.

KALIL, Renan Bernardi. A regulação do trabalho via plataformas digitais. São Paulo: Blucher, 2020.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Curso de Direito do Trabalho. São Paulo: Saraiva educação, 2020.

MACHADO, Sidnei; ZANONI, Alexandre. Plataformas Digitais: O trabalho controlado por plataformas digitais no Brasil, dimensões perfis e direitos. Curitiba: Clínica do Direito do Trabalho, 2022.

NEVES, Daniel Amorim Assumpção. Manual de direito processual civil. Rev. Atual. São Paulo. 2022.

OITAVEN, Juliana Carreiro Corbal; CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CASAGRANDE, Cássio. Empresas de transporte, plataformas digitais e a relação de emprego: um estudo do trabalho subordinado sob aplicativos. Brasília: Ministério Público do Trabalho, 2018.

PINTO, Sara Cristina Oliveira. A relação de emprego via plataforma digital: uma análise à luz da doutrina x jurisprudência. 2021. Disponível em: <https://conteudojuridico.com.br/consulta/Artigos/57919/a-relao-de-emprego-via-plataforma-digital-uma-anlise-luz-da-doutrina-x-jurisprudncia>. Acesso em: 26 mai. 2024.

Página de assinaturas



Isac Ferreira
947.822.102-72
Signatário



Maicon Tauchert
986.590.490-04
Signatário



Matheus Catão
111.624.874-37
Signatário

HISTÓRICO

- | | | |
|-------------------------|---|---|
| 29 jul 2024
11:19:17 |  | Ende Machado Silva criou este documento. (Email: direito@fadesa.edu.br) |
| 08 ago 2024
19:34:08 |  | Matheus Jeruel Fernandes Catão (Email: matheus_jeruel@hotmail.com , CPF: 111.624.874-37) visualizou este documento por meio do IP 191.246.232.46 localizado em Belém - Pará - Brazil |
| 08 ago 2024
19:34:13 |  | Matheus Jeruel Fernandes Catão (Email: matheus_jeruel@hotmail.com , CPF: 111.624.874-37) assinou este documento por meio do IP 191.246.232.46 localizado em Belém - Pará - Brazil |
| 02 ago 2024
09:23:16 |  | Maicon Rodrigo Tauchert (Email: maiconrodrigotauchert@gmail.com , CPF: 986.590.490-04) visualizou este documento por meio do IP 201.39.251.178 localizado em Rio de Janeiro - Rio de Janeiro - Brazil |
| 02 ago 2024
09:23:17 |  | Maicon Rodrigo Tauchert (Email: maiconrodrigotauchert@gmail.com , CPF: 986.590.490-04) assinou este documento por meio do IP 201.39.251.178 localizado em Rio de Janeiro - Rio de Janeiro - Brazil |
| 29 jul 2024
21:35:57 |  | Isac Rodrigues Ferreira (Email: isacrr.ferreira@icloud.com , CPF: 947.822.102-72) visualizou este documento por meio do IP 177.24.240.73 localizado em São Luís - Maranhão - Brazil |
| 29 jul 2024
21:36:10 |  | Isac Rodrigues Ferreira (Email: isacrr.ferreira@icloud.com , CPF: 947.822.102-72) assinou este documento por meio do IP 177.24.240.73 localizado em São Luís - Maranhão - Brazil |

