



unifaema

CENTRO UNIVERSITÁRIO FAEMA – UNIFAEMA

LUCAS SCALDELAI RAMOS

**DIREITO DO TRABALHO: O RECONHECIMENTO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO
NAS RELAÇÕES ENTRE O MOTORISTA E O APLICATIVO DE TRANSPORTE
UBER**

**ARIQUEMES - RO
2023**

LUCAS SCALDELAI RAMOS

**DIREITO DO TRABALHO: O RECONHECIMENTO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO
NAS RELAÇÕES ENTRE O MOTORISTA E O APLICATIVO DE TRANSPORTE
UBER**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao curso de Direito do Centro Universitário FAEMA – UNIFAEMA como pré-requisito para obtenção do título de bacharel em Direito.

Orientadora: Prof. Ma. Camila Valera Reis Henrique.

**ARIQUEMES - RO
2023**

FICHA CATALOGRÁFICA
Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)

R175d Ramos, Lucas Scaldelai.

Direito do trabalho: o reconhecimento do vínculo empregatício nas relações entre o motorista e o aplicativo de transporte Uber. / Lucas Scaldelai Ramos. Ariquemes, RO: Centro Universitário Faema – UNIFAEMA, 2023.

42 f.

Orientador: Prof. Ma. Camila Valera Reis Henrique.

Trabalho de Conclusão de Curso – Bacharelado em Direito – Centro Universitário Faema – UNIFAEMA, Ariquemes/RO, 2023.

1. Relações de Trabalho. 2. Segurança Jurídica. 3. Motorista de Aplicativo. 4. Transporte. I. Título. II. Henrique, Camila Valera Reis.

CDD 340

Bibliotecária Responsável
Herta Maria de Açucena do N. Soeiro
CRB 1114/11

LUCAS SCALDELA RAMOS

**DIREITO DO TRABALHO: O RECONHECIMENTO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO
NAS RELAÇÕES ENTRE O MOTORISTA E O APLICATIVO DE TRANSPORTE
UBER**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao curso de Direito do Centro Universitário FAEMA – UNIFAEMA como pré-requisito para obtenção do título de bacharel em Direito.

Orientadora: Prof. Ma. Camila Valera Reis Henrique.

BANCA EXAMINADORA

Prof. Ma. Camila Valera Reis Henrique.
Centro Universitário FAEMA – UNIFAEMA

Prof. Me. Everton Balbo dos Santos
Centro Universitário FAEMA – UNIFAEMA

Prof. Me. Hudson Carlos Avancini Persch
Centro Universitário FAEMA – UNIFAEMA

**ARIQUEMES – RO
2023**

Dedico este trabalho aos meus pais, familiares e amigos, que me apoiaram e incentivaram a seguir em frente com meus objetivos.

AGRADECIMENTOS

Agradeço à Deus por minha vida e ajudar a ultrapassar todos os obstáculos durante desde o início até a reta final do curso.

Aos meus pais, Rogério Ramos e Arlete Scadelai, que me incentivaram nos momentos mais difíceis, me estimulando a concluir o curso Direito a fim de realizar meu sonho. Não me deixaram abalar ou desanimar em meio a todas as dificuldades e desafios enfrentados nesses cinco anos de curso.

Aliás, não fosse por meus pais, talvez, sequer, conseguiria concluir tal formação, pois me entregaram uma força para seguir incomparável. Assim, posso afirmar que ter eles durante todo o percurso foi essencial.

Agradeço a minha orientadora Prof. Ma. Camila Valera Reis Henrique pelas correções e ensinamentos os quais me permitiram crescer e buscar meu melhor desempenho na formação como bacharel e direito, bem como, igualmente influenciará minha jornada profissional.

Por fim, todas as demais pessoas que cruzaram meu caminho durante a formação acadêmica, colegas de classe, professores, vivências em audiência, bem como atendimentos realizados no NPJ. Todas as experiências vividas, indubitavelmente, me deram ânimo para seguir com o propósito ao qual dispus-me a concluir.

A justiça não consiste em ser neutro entre o certo e o errado, mas em descobrir o certo e sustentá-lo, onde quer que ele se encontre, contra o errado - Theodore Roosevelt.

RESUMO

Este trabalho foi desenvolvido por meio da pesquisa qualitativa de espécie bibliográfica, detalhando assuntos sobre os direitos fundamentais dos empregados, os quais são previstos na Constituição Federal de 1988, bem como na legislação infraconstitucional, diante do trabalho exercido em empresas de aplicativos de transporte, ainda abordou tópicos quanto ao vínculo de empregatício como meio de garantir a dignidade do trabalhador e a segurança jurídica nas relações com os empregadores. Ademais, o estudo buscou aplicar uma óptica dedutiva para fundamentar as teses na legislação trabalhista vigente, doutrinas, jurisprudências e artigos pertinentes ao assunto. Outrossim, a partir das normas constitucionais e infraconstitucionais, foram levantados questionamentos acerca da fragilidade entre a relação empregado e empregador, tal como a relevância dos princípios que resguardam a dignidade dele. Destarte, ante o estudo realizado quanto ao contexto histórico dos direitos dos trabalhadores, assim como as garantias fundamentais adquiridas por eles, presentes na Constituição Federal de 1988 e normas infraconstitucionais, restou concluído sobre a importância do cumprimento dos regramentos trabalhistas como forma de asseverar a aplicação da dignidade da pessoa humana ao trabalhador, frente a conjuntura das relações trabalhistas, a fim de garanti-lhes segurança jurídica no ordenamento pátrio.

Palavras-chave: Empregado; relação de emprego; uber.

ABSTRACT

This work was developed through qualitative bibliographical research, detailing issues about the fundamental rights of employees, which are provided for in the Federal Constitution of 1988, as well as in infra-constitutional legislation, in view of the work carried out in transport app companies, even addressed topics regarding the employment relationship as a means of guaranteeing worker dignity and legal security in relationships with employers. Furthermore, the study sought to apply a deductive perspective to base the theses on current labor legislation, doctrines, jurisprudence and articles relevant to the subject. Furthermore, based on constitutional and infra-constitutional norms, questions were raised about the fragility between the employee and employer relationship, as well as the relevance of the principles that protect their dignity. Therefore, given the study carried out regarding the historical context of workers' rights, as well as the fundamental guarantees acquired by them, present in the Federal Constitution of 1988 and infra-constitutional norms, it was concluded about the importance of complying with labor regulations as a way of ensuring the application of the dignity of the human person to the worker, given the situation of labor relations, in order to guarantee them legal security in the national order.

Keywords: Employee; employment relationship; uber.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	11
2 BREVE HISTÓRICO DA JUSTIÇA DO TRABALHO.....	13
2.1 PRINCÍPIOS NORTEADORES DAS RELAÇÕES INDIVIDUAIS DE TRABALHO.....	17
3 DIFERENÇAS ENTRE RELAÇÃO DE TRABALHO E EMPREGO.....	22
3.1 CARACTERÍSTICAS DA PRESTAÇÃO DE SERVIÇO NOS APLICATIVOS DE TRANSPORTE.....	23
3.2 CONSIDERAÇÕES SOBRE O TRABALHADOR AUTÔNOMO.....	26
3.3 PRESTAÇÃO DE SERVIÇO NO APLICATIVO UBER	27
4 ANÁLISE JURISPRUDENCIAL SOBRE O RECONHECIMENTO DO VÍNCULO DE EMPREGO	28
CONSIDERAÇÕES FINAIS	36
REFERÊNCIAS.....	39

1 INTRODUÇÃO

O Brasil foi um dos países que mais se utilizou de mão de obra escrava, sendo marcada durante o período colonial e somente tendo fim em 1888. Já no século XX começaram movimentos a fim de garantir trabalho digno a sociedade, com direitos reconhecidos.

O Direito do Trabalho, no Brasil, é muito recente se comparado com o período de escravatura vivido pelo país, o qual teve cerca de quatrocentos anos de duração. Então, a liberdade e remuneração âmbito trabalhista possuem cerca de cem anos de existência.

Por anos houve diversas discussões quanto a justiça do trabalho e os direitos inerentes aos trabalhadores, isso porque, havia receio de prejuízo ao capital de empresas e ruralistas. Contudo, em 1923, foi criado o Conselho Nacional do Trabalho, a fim de atender as pretensões da classe trabalhadora.

A justiça do trabalho foi criada em 1930, mas somente em 1939 é que se teve a promulgação do Decreto 1.237 o qual a organizou. A demora para publicação de tal norma se deu em razão de discussões quanto a viabilidade da criação de órgãos voltados as tratativas da lei trabalhista. Em 1941 foi definitivamente instalada no Brasil, mais precisamente em 01 de maio, e a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) sucede no ano de 1943.

Com o decorrer dos anos foram ocorrendo ainda mais mudanças nas normas trabalhistas, visando manter o equilíbrio entre o empregador e empregado, a fim de que fossem resguardados os direitos destes, sem que houvesse prejuízos aos objetivos daqueles.

No entanto, com o grande avanço da tecnologia e o uso difundido da internet, por meio de smartphones e aplicativos de mobilidade urbana, surge uma moderna modalidade de trabalho, qual seja: motoristas e entregadores de aplicativos. Os cidadãos aos quais aderem a tal meio de trabalho, normalmente estão desempregados e procuram fazer uma renda extra a fim de manter os custos pessoais e familiares, mesmo que não haja reconhecimento do vínculo de emprego e, conseqüentemente, a redução de direitos trabalhistas.

Tal cenário causa enorme insegurança jurídica, já que os aplicativos não reconhecem o vínculo de emprego, enquanto diversos trabalhadores pleiteiam por seus direitos na justiça trabalhista e, por não haver regulamentação da temática no

ordenamento jurídico brasileiro, os magistrados e ministros dos tribunais não têm outra escolha senão decidir com base em princípios e analogias de casos semelhantes.

No entanto, não existe consenso na jurisprudência sobre o assunto, uma vez que já houve decisões em ambos os sentidos, ou seja, considerando o vínculo de emprego, como também o negando. O emblema sobre o assunto é se há, de fato, vínculo empregatício entre os motoristas e os aplicativos de transporte.

Ressalta-se que a presente discussão se faz necessária, haja vista não haver regulamentação de tais conflitos na justiça trabalhista, de modo que atinge diretamente direitos fundamentais e a dignidade do trabalhador, todos previstos na Constituição Federal.

O presente projeto buscará responder a tal questionamento por meio de metodologia qualitativa, utilizando-se do método dedutivo, por meio de decisões jurisprudenciais e posições da doutrina contemporânea, com a finalidade de determinar se há ou não vínculo de emprego nas relações entre os motoristas e entregadores com as respectivas empresas de aplicativos de transporte e entrega de comida.

2 BREVE HISTÓRICO DA JUSTIÇA DO TRABALHO NO BRASIL

A história dos direitos trabalhistas no Brasil é extremamente recente, se comparada com o período de escravatura do país, o qual durou cerca de quatrocentos anos, sendo um dos últimos Estados Soberanos a abolir a escravidão, uma vez que isso somente ocorreu após a assinatura da Lei Áurea de 1888, conforme explicação do Tribunal Superior do Trabalho:

um retrospecto revela que o período histórico de trabalhadores livres e assalariados é muito curto no Brasil frente ao trabalho escravo. São pouco mais de 100 anos de trabalho livre e remunerado, ao passo que foram cerca de 400 anos nos quais a economia se apoiou no trabalho escravista [...] A escravidão só foi oficialmente abolida no Brasil com a assinatura da Lei Áurea, pela princesa Isabel, em 13 de maio de 1888. (2018, p. 01).

Após o período escravocrata os trabalhadores do país foram conquistando aos poucos direitos inerentes ao labor, os quais remetiam a dignidade do operário e reconhecimento do serviço prestado. Isso porque, a grande preocupação era o fato de os direitos trabalhistas prejudicarem os lucros de grandes empresários e ruralistas da época.

Nesse sentido, aponta o Tribunal Superior do Trabalho:

Lutando contra essas condições de vida, os movimentos operários ganharam força e destaque em todo o país. Em 1903, no Estado de Pernambuco, operários da The Great Western of Brazil Railway Company Limited paralisaram os trens exigindo melhores salários. Chegaram mesmo a ser ameaçados pelo cônsul inglês, que era dono da companhia de trens. Uma outra greve com características idênticas se repetiu em janeiro de 1909, quando os trens ficaram paralisados por 12 dias [...] 1917 ficou conhecido como o ano das grandes greves no país. No auge da Primeira Guerra Mundial e influenciados pela Revolução Russa, vários sindicatos e movimentos operários de São Paulo, de inspiração anarquista, começaram a se organizar para pleitear direitos. Integram suas pautas, principalmente, as melhorias das condições de trabalho, aumento salarial - que havia perdido poder de compra com a inflação decorrente da guerra - e redução da jornada para 8 horas diárias. [...] Ao fim da greve, os donos das fábricas aceitaram aumentar os salários e avaliar as outras reivindicações. (2018, p. 01).

No que tange a preocupação com o capital das empresas frente aos direitos trabalhistas, o Tribunal Superior do Trabalho, aduz:

políticas públicas voltadas para o trabalho foram temas de muitas discussões para se chegar a um modelo no qual os direitos trabalhistas não comprometessem, de modo significativo, o acúmulo de capital do empresariado urbano, bem como, dos grandes produtores rurais. (2018, p. 01).

Diante desse contexto, surge a necessidade de criar o Conselho Nacional do Trabalho, o qual ocorreu em 1923, sendo esse marco considerado o surgimento da

justiça do trabalho no Brasil, bem como conduziu a diversas mudanças e organizações do direito trabalhista, como o advento da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) em 1943, conforme dispõe Tribunal Superior do Trabalho:

A história da Justiça do Trabalho no Brasil tem sua origem definida a partir da criação do Conselho Nacional do Trabalho em 1923, atendendo aos anseios de uma classe trabalhadora que se consolidava. Nos 20 anos seguintes, o direito do trabalho passou por diversas transformações ao ser ampliado, organizado e regulamentado. Esse processo culminou com a instalação da Justiça do Trabalho em 1941 e surgimento da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) em 1943. (2018, p. 01).

Ressalta-se que, o direito do trabalho foi previsto desde o advento da Constituição de 1934, até os dias atuais, em todos os textos constitucionais. Entretanto, é a partir do advento da Carta Magna de 1934 que são positivados inúmeros direitos aos trabalhadores, tanto urbano como rurais, dentre os quais: vedação de diferenças salariais, proibição de trabalho para menores de quatorze anos, férias anuais remunerada, jornada de trabalho não superior a oito horas diárias, conforme se depreende do artigo 121 caput, §1º do referido diploma legal:

art 121 - A lei promoverá o amparo da produção e estabelecerá as condições do trabalho, na cidade e nos campos, tendo em vista a proteção social do trabalhador e os interesses econômicos do País.

§ 1º - A legislação do trabalho observará os seguintes preceitos, além de outros que colimem melhorar as condições do trabalhador:

- a) proibição de diferença de salário para um mesmo trabalho, por motivo de idade, sexo, nacionalidade ou estado civil;
- b) salário mínimo, capaz de satisfazer, conforme as condições de cada região, às necessidades normais do trabalhador;
- c) trabalho diário não excedente de oito horas, reduzíveis, mas só prorrogáveis nos casos previstos em lei;
- d) proibição de trabalho a menores de 14 anos; de trabalho noturno a menores de 16 e em indústrias insalubres, a menores de 18 anos e a mulheres;
- e) repouso hebdomadário, de preferência aos domingos;
- f) férias anuais remuneradas;
- g) indenização ao trabalhador dispensado sem justa causa;
- h) assistência médica e sanitária ao trabalhador e à gestante, assegurando a esta descanso antes e depois do parto, sem prejuízo do salário e do emprego, e instituição de previdência, mediante contribuição igual da União, do empregador e do empregado, a favor da velhice, da invalidez, da maternidade e nos casos de acidentes de trabalho ou de morte;
- i) regulamentação do exercício de todas as profissões;
- j) reconhecimento das convenções coletivas, de trabalho.

Em 1937, com o chamado golpe de Getúlio Vargas, o texto constitucional manteve direitos ao trabalhador, bem como aumentou a intervenção estatal, nestes termos Elizabet Leal da Silva e Gilberto Stürmer:

A nova Constituição outorgada, em 10 de novembro de 1937, “marca uma fase intervencionista do Estado, decorrente do golpe de Getúlio Vargas.”²³ O presente texto constitucional trouxe os Direitos sociais trabalhistas, tanto no âmbito coletivo, individual e processual, sendo estes prescritos nos artigos 136 a 140, contidos no texto da ordem econômica. Assim como na Constituição anterior, nesta também se encontra expressamente a ideia do trabalho como um dever social, conforme prescrito no Art. 136, que elenca ainda a proteção do Estado aos trabalhos intelectual, técnico e manual, garantindo condições de subsistência por meio do trabalho, que deve ser protegido pelo Estado (2015, p. 73).

Ademais, nos termos da Constituição de 1937, artigo 136 “o trabalho é um dever social”, devendo ser observado o salário apropriado as exigências do trabalhador, a mudança de proprietário não mais rescinde a relação de trabalho, vedação de ofício em indústria insalubres para menores de dezoito anos e mulheres, vide artigo 137 da referida norma:

art 137 - A legislação do trabalho observará, além de outros, os seguintes preceitos: (Suspendido pelo Decreto nº 10.358, de 1942)

- c) a modalidade do salário será a mais apropriada às exigências do operário e da empresa;
- d) o operário terá direito ao repouso semanal aos domingos e, nos limites das exigências técnicas da empresa, aos feriados civis e religiosos, de acordo com a tradição local;
- e) depois de um ano de serviço ininterrupto em uma empresa de trabalho contínuo, o operário terá direito a uma licença anual remunerada;
- g) nas empresas de trabalho contínuo, a mudança de proprietário não rescinde o contrato de trabalho, conservando os empregados, para com o novo empregador, os direitos que tinham em relação ao antigo;
- h) salário mínimo, capaz de satisfazer, de acordo com as condições de cada região, as necessidades normais do trabalho;
- k) proibição de trabalho a menores de catorze anos; de trabalho noturno a menores de dezesseis, e, em indústrias insalubres, a menores de dezoito anos e a mulheres;
- m) a instituição de seguros de velhice, de invalidez, de vida e para os casos de acidentes do trabalho;
- n) as associações de trabalhadores têm o dever de prestar aos seus associados auxílio ou assistência, no referente às práticas administrativas ou judiciais relativas aos seguros de acidentes do trabalho e aos seguros sociais.

Com a promulgação da Constituição de 1946 os direitos dos trabalhadores foram mantidos e a justiça do trabalho passou a pertencer ao Poder Judiciário, vide artigos 122 e 123.

Art 122 - Os órgãos da Justiça do Trabalho são os seguintes:

I - Tribunal Superior do Trabalho;

II - Tribunais Regionais do Trabalho;

III - Juntas ou Juízes de Conciliação e Julgamento.

§ 1º As decisões do Tribunal Superior do Trabalho, com sede na capital da República, são irrecorríveis, salvo se contrariarem a Constituição, quando caberá recurso para o Supremo Tribunal Federal. (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 16, de 1965)

§ 2º - A lei fixará o número dos Tribunais Regionais do Trabalho e respectivas sedes.

§ 3º - A lei instituirá as Juntas de Conciliação e Julgamento podendo, nas Comarcas onde elas não forem instituídas, atribuir as suas funções aos Juizes de Direito.

§ 4º - Poderão ser criados por lei outros órgãos da Justiça do Trabalho.

§ 5º - A constituição, investidura, jurisdição, competência, garantias e condições de exercício dos órgãos da Justiça do Trabalho serão reguladas por lei, ficando assegurada a paridade de representação de empregados e empregadores.

Art 123 - Compete à Justiça do Trabalho conciliar e julgar os dissídios individuais e coletivos entre empregados e empregadores, e, as demais controvérsias oriundas de relações, do trabalho regidas por legislação especial.

§ 1º - Os dissídios relativos a acidentes do trabalho são da competência da Justiça ordinária.

§ 2º - A lei especificará os casos em que as decisões, nos dissídios coletivos, poderão estabelecer normas e condições de trabalho.

Além disso, tal documento legal inovou quanto ao impor a participação obrigatória dos trabalhadores nos lucros da empresa, o repouso semanal, já previsto na Constituição de 1937, passou a ser remunerado; bem como a garantia de estabilidade e indenização ao operário demitido, conforme artigo 157, incisos IV, VI, XII:

Art 157 - A legislação do trabalho e a da previdência social obedecerão nos seguintes preceitos, além de outros que visem a melhoria da condição dos trabalhadores:

IV - participação obrigatória e direta do trabalhador nos lucros da empresa, nos termos e pela forma que a lei determinar;

VI - repouso semanal remunerado, preferentemente aos domingos e, no limite das exigências técnicas das empresas, nos feriados civis e religiosos, de acordo com a tradição local;

XII - estabilidade, na empresa ou na exploração rural, e indenização ao trabalhador despedido, nos casos e nas condições que a lei estatuir;

Posteriormente, com advento da Constituição de 1967, os direitos foram mantidos basicamente os mesmos, tendo como destaque a previsão no artigo 157, inciso II, in verbis: “art 157 - A ordem econômica tem por fim realizar a justiça social, com base nos seguintes princípios: II - valorização do trabalho como condição da dignidade humana;”.

Por fim, em 1988 foi promulgada a Constituição da República Federativa do Brasil, conhecida como Constituição Cidadã, a qual prevê no título II dos direitos e garantias fundamentais, capítulo II dos direitos sociais, artigo 7º um rol, extremamente, extenso de direitos inerentes ao trabalhador, com a finalidade de

garantir a melhoria da condição social deles, dentre os quais destaca-se os seguintes incisos:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;

II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;

III - fundo de garantia do tempo de serviço;

IV - salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim;

V - piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho;

VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;

VII - garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável;

VIII - décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria;

IX - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;

XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho; (Vide Decreto-Lei nº 5.452, de 1943)

XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva;

XV - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;

XVI - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal; (Vide Del 5.452, art. 59 § 1º)

XVII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;

XVIII - licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias;

XIX - licença-paternidade, nos termos fixados em lei;

XXI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;

XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;

XXVIII - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa;

Assim, é possível perceber que a luta por direitos trabalhistas transpassou décadas no Brasil, a fim de resguardar o colaborador das arbitrariedades feitas pelo empregador, bem como balancear a relação de trabalho entre eles.

2.1 PRINCÍPIOS NORTEADORES DAS RELAÇÕES INDIVIDUAIS DE TRABALHO

Os princípios são adotados em todo ordenamento jurídico brasileira como meio norteador ao julgador para aplicação das normas ao caso concreto. Nesse sentido, a justiça do trabalho passou a aderir ao uso de tais dogmas a fim de resguardar o

trabalhador em face da hipossuficiência existente nas relações trabalhistas empregado e empregador.

Assim, ensina o juiz do trabalho André Doster:

Importante notar que, sempre que se fala em princípios é preciso lembrar de como o Direito do Trabalho foi criado. A proteção ao trabalhador é necessária porque desde sua origem há a parte hipossuficiente na relação de trabalho, hoje transformadas em formas de precarização e travestidas de outras maneiras. (2021, p. 16).

Inicialmente, tem-se o princípio da proteção ao trabalhador, o qual é basilar nas defesas de direitos inerentes a classe obreira, haja vista todos os percalços vividos por eles a fim de alcançar certa estabilidade nas relações empregatícias. Tal princípio é dividido em três dimensões, quais sejam: in dubio pro operário; condição ou situação mais benéfica e norma mais favorável, Conforme ensina André Doster:

O princípio da proteção ao trabalhador, também chamado de princípio tutelar ou tuitivo, é o princípio basilar na matéria trabalhista que restabelece o equilíbrio da relação jurídica, protegendo a parte hipossuficiente para tentar trazer a igualdade entre as partes. Esse princípio possui três dimensões que são evidenciadas pela doutrina tradicional: (i) in dubio pro operario, ou seja, na dúvida quanto à interpretação ou aplicação de norma, usa-se aquela mais favorável ao trabalhador; (ii) condição ou a situação mais benéfica, ou seja, assegurar ao trabalhador todas as condições mais benéficas conquistadas ao longo do contrato de trabalho; e (iii) norma mais favorável, em tese, toda norma mais favorável ao empregado será aplicada no contrato de trabalho. (2021, p. 16).

No mais, a própria Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, faz previsão sobre a proteção em relação ao contrato individual, vide artigo 468:

Art. 468 - Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.

Ainda, a fim de respaldar aplicação do princípio da proteção ao trabalhador, a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho – TST, editou, a exemplo, duas súmulas, quais sejam: 202 e 288, com as seguintes redações:

Súmula 202 – TST. GRATIFICAÇÃO POR TEMPO DE SERVIÇO. COMPENSAÇÃO (mantida) – Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003 Existindo, ao mesmo tempo, gratificação por tempo de serviço outorgada pelo empregador e outra da mesma natureza prevista em acordo coletivo, convenção coletiva ou sentença normativa, o empregado tem direito a receber, exclusivamente, a que lhe seja mais benéfica.

Súmula 288/TST – 18/03/1988 – Aposentadoria. Complementação. CLT, art. 9º, CLT, art. 444 e CLT, art. 468. CCB/1916, art. 153.

I – A complementação dos proventos de aposentadoria, instituída, regulamentada e paga diretamente pelo empregador, sem vínculo com as entidades de previdência privada fechada, é regida pelas normas em vigor na

data de admissão do empregado, ressalvadas as alterações que forem mais benéficas (CLT, art. 468).

Importante mencionar que, a lei trabalhista, após a reforma ocorrida em 2017, tenha conferido maior atuação ao campo coletivo da justiça trabalhista, conforme depreende do artigo 611-A da CLT, o qual permite a negociação coletiva diretamente pelas partes, vide dispositivo: “A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre”.

Contudo, a normativa trabalhista manteve a proibição de se negociar determinados assuntos, visando justamente a proteção ao trabalhador, segundo dispõe a determinação do regramento contido no artigo 611-B da CLT:

Art. 611-B. Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos: (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

- I - normas de identificação profissional, inclusive as anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)
- II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)
- III - valor dos depósitos mensais e da indenização rescisória do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS); (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)
- IV - salário mínimo; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)
- V - valor nominal do décimo terceiro salário; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)
- VI - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)
- VII - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)
- VIII - salário-família; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)
- IX - repouso semanal remunerado; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)
- X - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em 50% (cinquenta por cento) à do normal; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)
- XI - número de dias de férias devidas ao empregado; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)
- XII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)
- XIII - licença-maternidade com a duração mínima de cento e vinte dias; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)
- XIV - licença-paternidade nos termos fixados em lei; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)
- XV - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)
- XVI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)
- XVII - normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)
- XVIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

- XIX - aposentadoria; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)
- XX - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)
- XXI - ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)
- XXII - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)
- XXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito anos e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)
- XXIV - medidas de proteção legal de crianças e adolescentes; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)
- XXV - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)
- XXVI - liberdade de associação profissional ou sindical do trabalhador, inclusive o direito de não sofrer, sem sua expressa e prévia anuência, qualquer cobrança ou desconto salarial estabelecidos em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)
- XXVII - direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)
- XXVIII - definição legal sobre os serviços ou atividades essenciais e disposições legais sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade em caso de greve; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)
- XXIX - tributos e outros créditos de terceiros; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)
- XXX - as disposições previstas nos arts. 373-A, 390, 392, 392-A, 394, 394-A, 395, 396 e 400 desta Consolidação.

Ainda, segundo orientação de ilustre André Doster (2021, p. 17) a implementação do artigo 611-B da CLT: “Trata-se de um tema bastante relevante para delimitar até que ponto a negociação coletiva prevalece sobre a lei.”.

Ademais, outro notório princípio existente na seara trabalhista é o da inalterabilidade lesiva, o qual pretende resguardar o trabalhador de quaisquer modificações nos contratos trabalhista que lhe sejam lesivas, ou seja, busca-se garantir uma conjuntura favorável.

Nesses termos, prevalece o entendimento do TST, segundo informativo 200:

INDENIZAÇÃO POR TEMPO DE SERVIÇO. CLÁUSULA NÃO ESCRITA. INCORPORAÇÃO AO CONTRATO DE TRABALHO DO AUTOR. A informalidade inerente aos contratos de trabalho permite que determinadas cláusulas sejam ajustadas pelas partes de forma tácita ou verbal, com a mesma força obrigacional das expressamente previstas. É o que se depreende da norma contida no artigo 443 da CLT (redação anterior à dada pela Lei n.º 13.467/17). Assim, concedido determinado benefício de modo habitual à pele empregador, ainda que não previsto expressamente em

contrato ou regulamento interno, torna-se impossível a sua supressão unilateral, em face do comando prescrito no artigo 468 da norma consolidada. Na hipótese, o quadro fático contido no acórdão regional demonstra que houve o pagamento recorrente de indenizações por tempo de serviço até dezembro de 2011, como alegado pelo autor, aos empregados dispensados que detinham cargos de hierarquia superior (caso dos autos). Logo, ainda que não estabelecido expressamente, considera-se que esse direito se incorporou ao contrato de trabalho, de modo que é indevida qualquer alteração posterior que implique prejuízo ao empregado. Recurso de revista conhecido e provido.” (TST-RR-3220-73.2013.5.15.0077, 7ª Turma, rel. Min. Cláudio Mascarenhas Brandão, julgado em 26.6.2019).

Dessa forma, consoante julgado acima, ainda que determinada cláusula não esteja escrita no contrato de trabalho, ela não poderá sofrer modificações de modo unilateral, em especial quando haja benefícios ao trabalhador.

Aliás, é a partir dessa premissa da informalidade contratual, que se tem o princípio da primazia da realidade sobre a forma, o qual confere respaldo as negociações tácitas feitas pelas partes nas relações trabalhista.

De acordo com os ensinamentos do juiz André Doster:

Em sua maioria, o contrato de trabalho pode ser tácito e esse princípio traz a importância da existência da realidade fática, ou seja, do que acontece no dia a dia daquele contrato. Sabe-se que relações trabalhistas são muito dinâmicas e podem sofrer alterações ao longo da contratualidade, não interessando, portanto, somente o que está documentado. Obviamente, a existência da documentação atribui a presença de uma presunção relativa, mas o importante é determinar o que realmente ocorre no mundo fático. É por esse motivo que a prova testemunhal possui grande força no processo do trabalho. O princípio da primazia da realidade sobre a forma existe justamente por conta da hipossuficiência de uma das partes e do dever de a documentação sempre ser decorrente da parte mais forte, ou seja, do empregador. Interessante notar que cabe ao empregador a detenção de toda documentação do contrato de trabalho, possuindo a obrigação de realizá-la. (2021, p. 19).

Portanto, tal princípio visa resguardar o empregado, parte hipossuficiente na relação empregatícia, determinando, ainda, a obrigatoriedade do empregador em velar pela documentação necessária ao mantimento do vínculo trabalhista.

Além disso, a norma trabalhista é regulada pelo princípio da continuidade da relação de emprego, que possui a finalidade de manter o poder aquisitivo do trabalhador, bem como, sendo interesse estatal, a movimentação econômica gerada pelo vínculo de emprego.

Assim, salienta André Doster:

é certo que a manutenção do contrato de trabalho é algo que interessa ao estado enquanto sociedade democrática. Isso porque o empregado terá condições de sustentar a si e a sua família e ter acesso a outros direitos sociais através do vínculo de emprego prolongado, fazendo a economia circular. (2021, p. 19).

No mais, há o princípio da imperatividade das normas trabalhistas, o qual determina que certos regramentos previstos devem ser obedecidos tanto pelo empregado quanto pelo empregador, pois visa resguardar a relação de emprego, independente da vontade das partes.

Confirmando tal entendimento, André Doster pontua:

No âmbito do direito individual do trabalho, existem certas limitações à autonomia da vontade, fazendo com que as normas trabalhistas sejam respeitadas ainda que ambas as partes estejam de acordo em descumpri-las. Assim, é imperativo pois diz respeito não somente aos interesses daqueles que participam da relação de trabalho, mas também garantem o cumprimento de patamares mínimos estabelecidos pela sociedade brasileira (2021, p. 20).

Por fim, destaca-se o princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhistas, o qual veda que o trabalhador disponha de certos preceitos fundamentais garantidos a ele, mesmo não usufruindo por determinado período o empregado ainda fará jus a tais garantias.

Verifica-se a incidência de tal princípio por meio da jurisprudência do TST, a qual leciona na súmula 276 da Corte:

Súmula 276 do TST. AVISO PRÉVIO. RENÚNCIA PELO EMPREGADO
O direito ao aviso prévio é irrenunciável pelo empregado. O pedido de dispensa de cumprimento não exime o empregador de pagar o respectivo valor, salvo comprovação de haver o prestador dos serviços obtido novo emprego. (Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003)

Portanto, é perceptível o zelo com o qual as relações de emprego são tratadas pela norma trabalhista, bem como pelos princípios que a norteiam, a fim de garantir a proteção ao emprego e todos os demais consectários advindos dele.

3 DIFERENÇAS ENTRE RELAÇÃO DE TRABALHO E EMPREGO

O ordenamento jurídico brasileiro faz uma diferenciação entre relação de trabalho e relação de emprego, sendo que a primeira trata-se de gênero, enquanto a segunda é espécie.

Nesse caso, a relação de trabalho abarcar todos os demais tipos de vínculos, conforme definição de Maurício Godinho Delgado:

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. (2016, p. 295)

Corroborando o entendimento acima explanado, o juiz André Doster aduz que:

A relação de trabalho é um gênero que abrange diversas formas de trabalho, já relação de emprego é aquela efetivamente regida pelas leis constantes na CLT e pela legislação extravagante. A primeira, abrange, dentre outros: Relação de emprego; Relação de estágio – Lei n.º 11.788/08; Trabalho voluntário – Lei n.º 9.608/98; Trabalhador avulso; Trabalho autônomo e Trabalho do servidor público. (2021, p. 32).

No que se refere a relação de emprego, é uma das espécies da relação de trabalho, a qual somente será efetivada se satisfeitos os requisitos legais, segundo ensinamento de Ricardo Resende (2015, p. 152): “a relação de emprego é apenas uma das modalidades da relação de trabalho, e ocorrerá sempre que preenchidos os requisitos legais específicos, que, no caso, estão previstos nos artigos 2º e 3º da CLT”.

Assim, para que se tutele direitos dos empregados, necessário se faz que ele se encaixe nos requisitos estabelecidos pela CLT, vide artigo 3º da CLT: “Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.”.

Quanto ao empregador, os atributos estão disciplinados no artigo 2º caput, § 1º, do mesmo diploma legal:

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.

Embora as demais espécies de trabalho prevejam direitos aos trabalhadores, é certo que o empregado possui alguns de forma diferenciada, como exemplo a assinatura da Carteira de Trabalho, a qual lhe garante certa estabilidade e proteção ante a força hierárquica do empregador. Além de lhe oportunizar pagamento de verbas na rescisão do contrato de trabalho, a fim de não deixar o colaborador desamparado.

3.1 BREVES CONSIDERAÇÕES SOBRE EMPREGADO E EMPREGADOR

O empregado e empregador são as peças-chaves da relação de emprego, bem como a base do direito trabalhistas. Tanto é assim que, o artigo 3º da CLT identifica as características necessárias para o obreiro ser reconhecido como empregado.

Nesse sentido, explica André Doster:

A partir da leitura do dispositivo, a doutrina extrai cinco elementos fático-jurídicos da relação de emprego essenciais para a configuração do tema. Logo, para analisar a existência da relação de emprego, será necessária a presença de cinco elementos: (i) pessoa física, (ii) personalidade, (iii) não eventualidade, (iv) onerosidade e (v) subordinação. (2021, p. 33).

Assim, o primeiro requisito é que o empregado seja pessoa física, haja vista não haver relação de emprego quando o contrato é pessoa jurídica. Contudo, em determinados casos o obreiro é contratado por meio de um CNPJ como prestador de serviços, mas possui todos os demais requisitos para qualificá-lo como empregado.

Nesse caso, de evidente burla a norma trabalhista, o artigo 9º da CLT determina que: “Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação.”

Corroborando, o juiz André Doster afirma se tratar do princípio da primazia da realidade sobre a forma, segundo relata:

Portanto, trata-se da aplicação do princípio da primazia da realidade sobre a forma. Assim, se a figura da pessoa jurídica trabalha como pessoa física na essência, irá possuir o requisito da personalidade, o que impede a substituição por outra pessoa componente da mesma. (2021, p. 33).

Ademais, quanto ao requisito da personalidade, tem-se o contrato de trabalho na relação de emprego é personalíssimo, haja vista não ser possível que o empregado se faz substituir nas obrigações laborais pactuados pelo empregador. Assim, ensina André Doster (2021, p. 33): “O contrato de trabalho é intuitu personae em relação ao empregado, devido ao atributo da personalidade. Assim, não é possível ao empregado fazer-se substituir por outra pessoa sem ter o consentimento do seu empregador.”

No que tange a característica da não eventualidade, essa estabelece certa expectativa de regresso do empregado ao local de serviço, independente de ser todos os dias da semana ou apenas três vezes, ainda assim, será possível o reconhecimento do vínculo.

Nesses termos, dita André Doster:

Observe que a CLT não traz a adoção do princípio da continuidade da relação de emprego porque não exige que o empregado trabalhe todos os dias da semana, de segunda à sábado, para o reconhecimento do vínculo. Tudo o que for não eventual será considerado como relação de emprego. Por exemplo, pode-se reconhecer a relação de emprego de um professor

universitário que dá suas aulas tão somente às segundas e sextas-feiras de todas as semanas. Ele não trabalha todos os dias, mas há a expectativa legítima de retorno à empresa. Também seria o caso de uma auxiliar administrativa que vai à empresa exclusivamente na última semana do mês para fazer a emissão de faturas dos clientes e o balanço financeiro da empresa para o fechamento de guias. Apesar do seu comparecimento na empresa se dar apenas na última semana do mês, há a expectativa de retorno periódico ao trabalho. (2021, p. 33).

Além disso, o elemento da onerosidade, presente em todas as relações de emprego, garante ao empregado o recebimento de contraprestação pecuniária pelos serviços prestados ao empregador.

Ressalta-se, ainda, que, há dois aspectos a serem considerados na onerosidade: objetivo (pagamento do salário combinado entre empregado e empregador) e subjetivo (a expectativa em receber pelo trabalho desempenhado).

Nessa direção, esclarece André Doster:

Quanto à onerosidade, existem dois aspectos que devem ser considerados: o (i) objetivo, referente ao pagamento da contraprestação pactuada e o (ii) subjetivo, em que o empregado possui a expectativa de receber pelos serviços prestados. Nessa perspectiva, se houvesse tão somente o aspecto objetivo da onerosidade, somente o fato do pagamento do salário seria suficiente para desconstituir o vínculo existente entre as partes, deixando de lado o elemento fático-jurídico da relação de emprego. Além disso, o aspecto subjetivo da onerosidade não vai existir nos contratos de trabalho voluntário, ou seja, nas hipóteses em que o empregado realiza a prestação de seus serviços sem a expectativa de recebimento de contraprestação. (2021, p. 34).

Por fim, o requisito subordinação, o qual tem-se aspecto jurídico, pois decorre da própria norma trabalhista, conforme dispões artigo 2º da CLT: “Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.”, ou seja, há uma determinação legal para que o patrão assumira os riscos do trabalho, admita o empregado lhe conferindo salário e impondo as atividades a serem desenvolvidas por ele.

Aduz André Doster que o requisito da subordinação está intrinsecamente relacionado ao princípio da alteridade, segundo relata:

O princípio da alteridade, portanto, confere ao empregador todos os riscos do negócio. Assim, o trabalho dando o certo ou não, o empregador deverá realizar o pagamento do salário e se responsabilizar por todos os custos resultantes do negócio malsucedido. Não seria coerente atribuir todos os riscos ao indivíduo, sem dar-lhe os poderes de dirigir o empreendimento da forma como melhor entender. A subordinação jurídica não é atributo pessoal do empregado, estando relacionada tão somente a necessidade de observância das ordens juridicamente legítimas emanadas do empregador, tendo em vista que este último absorve os respectivos perigos. (2021, p. 35).

Ademais, conforme jurisprudência firmada pelo TST, vide informático 101 de 2015:

Uniformes. Uso obrigatório ou necessário para a concepção da atividade econômica. Despesas com lavagem. Ressarcimento. Devido. As despesas decorrentes de lavagem de uniformes, quando seu uso é imposto pelo empregador ou necessário para a concepção da atividade econômica, devem ser ressarcidas ao empregado, uma vez que os riscos do empreendimento são suportados pela empresa, cabendo a ela zelar pela higiene do estabelecimento. Inteligência do art. 2º da CLT. No caso, as reclamadas forneciam gratuitamente uniformes e impunham a sua utilização durante o horário de serviço em razão da atividade desenvolvida (indústria de laticínios). Assim, a SBDI-I, por unanimidade, conheceu do recurso de embargos, por divergência jurisprudencial, e, no mérito, por maioria, negou-lhe provimento, mantendo a decisão da Turma que ratificara a condenação ao ressarcimento das despesas efetuadas pelo reclamante com a lavagem de uniformes. Vencidos os Ministros Guilherme Caputo Bastos, relator, Ives Gandra Martins Filho, Márcio Eurico Vitral Amaro e Cláudio Mascarenhas Brandão, que davam provimento aos embargos para julgar improcedente o pedido de ressarcimento das despesas com a lavagem do fardamento, ao fundamento de que a higienização ordinária de uniformes não causa prejuízo indenizável, nem transfere os riscos do empreendimento ao empregado. TST-E-RR-12-47.2012.5.04.0522, SBDI-I, rel. Min. Guilherme Augusto Caputo Bastos, red. p/ acórdão Min. João Oreste Dalazen, 12.3.2015

Em síntese, para que o trabalhador seja caracterizado como empregado, deve conter todos os requisitos, de forma cumulativa, sendo eles: ser pessoa física, existir a personalidade na prestação do serviço, não eventualidade na atividade exercida, onerosidade e subordinação. Com isso, fica caracterizado o vínculo de emprego capaz de resguardar o obreiro de eventuais ingerências por parte do empregador, bem como permitir que receba os direitos previstos pela norma constitucional e infralegal, como já mencionado.

3.2 CONSIDERAÇÕES SOBRE O TRABALHADOR AUTÔNOMO

Nos termos do disposto acima, o autônomo nada mais é do que uma modalidade de trabalho a qual é reconhecida pela norma trabalhista, no entanto, se difere do empregado, haja vista, não possuir subordinação jurídica.

Assim, dispõe o artigo 442-B da CLT: “A contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado”.

Corroborando, destaca-se a definição de trabalhador autônomo trazida pela norma jurídica brasileira, vide artigo 12, inciso V, alínea h da lei nº 8.212/91: a pessoa física que exerce, por conta própria, atividade econômica de natureza urbana, com fins lucrativos ou não.

Portanto, nota-se que a diferença entre o trabalhador autônomo e o empregador está ligada apenas ao aspecto da subordinação. Entretanto, não se pode olvidar, que por vezes tais conceitos são confundidos, nessa conjuntura, esclarece André Doster:

a mera disposição do art. 442-B não é suficiente para afastar os casos de violação à legislação trabalhista. Por exemplo, se o contador foi contratado como autônomo, mas evidencia-se no seu trabalho a subordinação jurídica, trabalhando com exclusividade e de forma contínua, haverá o reconhecimento do vínculo de emprego. Visto que o art. 9º da CLT define ser nulo qualquer ato que tente desvirtuar a aplicação das normas trabalhistas por possuírem caráter imperativo. (2021, p. 87).

Assim, tendo por base as características similares entre empregado e o trabalhador autônomo, torna-se possível a confusão entre as modalidades de trabalho, sendo, por isso, exceto pela subordinação jurídica, a qual é requisito essencial para diferir tais modalidades de trabalho.

3.3 PRESTAÇÃO DE SERVIÇO NO APLICATIVO UBER

A empresa que se estabeleceu no país no ano de 2014, tendo como ideia principal o fornecimento de transporte, por meio de plataforma digital, de modo que funciona do seguinte modo: o passageiro entra no aplicativo e insere o destino da viagem, a ferramenta procura o motorista mais próximo, o qual, caso aceite a corrida, irá prestar o serviço ao primeiro. O valor cobrado pelo trabalho prestado é determinado pela própria empresa, que retira um percentual e repassa o restante ao trabalhador.

Nesse sentido, explica Rubens Ferreira Pimentel:

O Uber se faz presente no Brasil desde o ano de 2014 [...] Ao concordar, o usuário deve confirmar a solicitação, o que fará com que a solicitação se apresente ao motorista mais próximo, com as informações prestadas pelo passageiro, para que o condutor também aceite a corrida. Caso o motorista aceite prestar o serviço, serão expostos ao passageiro algumas informações sobre o mesmo, como modelo do carro, placa e seu nome, permitindo a comunicação via chat entre o prestador do serviço e o passageiro [...] Chegando ao destino, tanto passageiro como motorista devem se avaliar diretamente no aplicativo. Tal avaliação fica disponível no perfil dos motoristas e também dos passageiros, sendo possível que a empresa fiscalize a qualidade do serviço prestado, sendo possível que a empresa aplique punições à ambos usuários, se necessário. (2020, p. 4 e 5).

Contudo, com a inovação efetivada pelo meio de transporte, surgiram diversos debates no Congresso Nacional, visando regulamentar o serviço no país, diante disso foi regular a lei nº 13.648 de 2018, a qual alterou a lei nº 12.587 de 2012 a fim de “regulamentar o transporte remunerado privado individual de passageiros.”. Sendo

competência do Distrito Federal e municípios a regulamentação e fiscalização do trabalho, conforme artigo 3º, in verbis:

Art. 3º A Lei nº 12.587, de 3 de janeiro de 2012, passa a vigorar acrescida dos seguintes arts. 11-A e 11-B:

“ Art. 11-A. Compete exclusivamente aos Municípios e ao Distrito Federal regulamentar e fiscalizar o serviço de transporte remunerado privado individual de passageiros previsto no inciso X do art. 4º desta Lei no âmbito dos seus territórios.

Parágrafo único. Na regulamentação e fiscalização do serviço de transporte privado individual de passageiros, os Municípios e o Distrito Federal deverão observar as seguintes diretrizes, tendo em vista a eficiência, a eficácia, a segurança e a efetividade na prestação do serviço:

I - efetiva cobrança dos tributos municipais devidos pela prestação do serviço;

II - exigência de contratação de seguro de Acidentes Pessoais a Passageiros (APP) e do Seguro Obrigatório de Danos Pessoais causados por Veículos Automotores de Vias Terrestres (DPVAT);

III - exigência de inscrição do motorista como contribuinte individual do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), nos termos da alínea *h* do inciso V do art. 11 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991 .”

Nota-se, a partir da legislação acima citada, que, a única previsão quanto a direito dos trabalhadores é a obrigatoriedade de inscrição do motorista como contribuinte individual junto ao Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), de modo que nenhuma outra garantia lhe foi mencionada.

Assim, ante tais circunstâncias, passou-se a discutir na jurisprudência nacional quanto a modalidade de trabalho que melhor se adequaria aos motoristas de aplicativos e se o atual cenário de prestação de serviços estaria prejudicando, bem como suprimindo direitos e garantias do trabalhador.

4 ANÁLISE JURISPRUDENCIAL SOBRE O RECONHECIMENTO DO VÍNCULO DE EMPREGO

No cenário nacional, a justiça trabalhista passou a se deparar com incontáveis casos concretos discutindo sobre a situação do trabalhador do aplicativo uber, de modo que ocorreram diversas decisões contrárias e a favor do reconhecimento do vínculo de emprego entre os motoristas e o aplicativo de transporte.

Já no ano de 2020, o Tribunal Superior do Trabalho decidiu pela impossibilidade do vínculo de emprego entre o motorista e o aplicativo, haja vista entender se tratar de trabalho autônomo, conforme julgamento abaixo:

“RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. VÍNCULO DE EMPREGO. MOTORISTA. UBER. AUSÊNCIA DE SUBORDINAÇÃO. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA.

Destaque-se, de início, que o reexame do caso não demanda o revolvimento de fatos e provas dos autos, isso porque a transcrição do depoimento pessoal do autor no acórdão recorrido contempla elemento fático hábil ao reconhecimento da confissão quanto à autonomia na prestação de serviços. Com efeito, o reclamante admite expressamente a possibilidade de ficar 'off line', sem delimitação de tempo, circunstância que indica a ausência completa e voluntária da prestação dos serviços em exame, que só ocorre em ambiente virtual. Tal fato traduz, na prática, a ampla flexibilidade do autor em determinar sua rotina, seus horários de trabalho, locais que deseja atuar e quantidade de clientes que pretende atender por dia. Tal auto-determinação é incompatível com o reconhecimento da relação de emprego, que tem como pressuposto básico a subordinação, elemento no qual se funda a distinção com o trabalho autônomo. Não bastasse a confissão do reclamante quanto à autonomia para o desempenho de suas atividades, é fato incontroverso nos autos que o reclamante aderiu aos serviços de intermediação digital prestados pela reclamada, utilizando-se de aplicativo que oferece interface entre motoristas previamente cadastrados e usuários dos serviços. Dentre os termos e condições relacionados aos referidos serviços, está a reserva ao motorista do equivalente a 75% a 80% do valor pago pelo usuário, conforme consignado pelo e. TRT. O referido percentual revela-se superior ao que esta Corte vem admitindo como bastante à caracterização da relação de parceria entre os envolvidos, uma vez que o rateio do valor do serviço em alto percentual a uma das partes evidencia vantagem remuneratória não condizente com o liame de emprego. Precedentes. Recurso de revista conhecido e provido." (TST-RR-1000123-89.2017.5.02.0038, 5ª Turma, rel. Min. Breno Medeiros, julgado em 5.2.2020)

Contudo, a discussão sobre a possibilidade de existência do vínculo de emprego entre as partes não se resolveu com tal julgamento. Nesse sentido, destaca-se trecho da decisão, em sede de recurso de revista (RR - 271-74.2022.5.13.0026), do Tribunal Superior do Trabalho (TST) em 2023, julgado pela 1ª turma, tendo como relator o Ministro Amaury Rodrigues Pinto Junior:

Os fatos retratados no acórdão regional evidenciam que a relação jurídica que se estabeleceu entre a empresa de aplicativo e o autor não era de emprego, especialmente pela falta de subordinação jurídica, pois a empresa não dava ordens aos motoristas e nem coordenava a prestação do serviço (ausente o poder direito da empresa).

Registrou-se que o motorista liga/desliga seu aplicativo a hora que bem entender, faz as suas corridas na hora que quiser, pelo tempo que quiser, escolhendo os clientes que quiser, onde quiser. Essa ampla margem de liberdade e autodeterminação evidencia autonomia, o que é incompatível com a relação de emprego, que tem como pressuposto intrínseco a subordinação jurídica.

Impende destacar, ainda, que a observância de regras mínimas estabelecidas pela empresa para uso do aplicativo não significa ingerência desta no modo de trabalho prestado, e não tem o condão de afastar a autonomia do motorista, uma vez que, tratando-se de obrigações contratuais, serve apenas para preservar a credibilidade do aplicativo, mantendo-se a fidelidade dos seus usuários, em prol do sucesso do negócio jurídico entabulado.

Nesse contexto, nota-se claramente que: a) a UBER é uma empresa de aplicativo, que pactua negócio jurídico com motorista autônomo, para que este possa usufruir da tecnologia ofertada e, em contrapartida, como consequência lógica do aproveitamento do aplicativo para captação de

clientes, retira um percentual dos ganhos auferidos; b) o motorista presta serviços diretamente para o passageiro, por meio dessa ferramenta tecnológica (instrumento de trabalho) que possibilita a interação entre motorista e usuário-cliente, com autodeterminação na execução do serviço contratado e assunção do ônus econômico da sua atividade. O motorista usa o aplicativo, não é usado por ele.

Não se desconhece a notória necessidade de proteção jurídica aos motoristas de aplicativo, porém, tal desiderato protetivo deve ser alcançado via legislativa, nada justificando trazê-los ao abrigo de uma relação de emprego que não foi pactuada, almejada e muito menos concretizada durante o desenvolvimento cotidiano da atividade. (RR-271-74.2022.5.13.0026, 1ª Turma, Relator Ministro Amaury Rodrigues Pinto Junior, DEJT 28/04/2023).

Conforme o julgado acima, o Relator entendeu que o trabalho prestado como colaborador sendo de espécie autônoma, ou seja, não se caracteriza a relação de emprego pela falta de subordinação, uma vez que o motorista teria autodeterminação do serviço a ser prestado.

Em outra decisão, também da Suprema Corte trabalhista em sede de recurso de revista (RRAg - 100853-94.2019.5.01.0067) , julgado pela 8ª turma e tendo como relator o Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte, houve o reconhecimento do vínculo empregatício entre o aplicativo de corridas e o motorista, conforme se transcreve abaixo:

Cabe também citar outros países como Inglaterra (case n. 2202550/2015), Suíça, França, dentre outros, e cidades como Nova York e Seattle, que também vêm reconhecendo vínculo empregatício entre os motoristas ditos parceiros da Uber enquadrando-os como empregados. A regência trabalhista das plataformas digitais já deveria ter sido objeto de apreciação pelo Parlamento. A ele cabe decidir, auscultando a sociedade como um todo, pela melhor opção para a regulação dos motoristas de aplicativos, ou seja, decretando o vínculo total de emprego; ou a concessão apenas parcial de direitos, na condição de trabalhadores economicamente dependentes, mas semiautônomos. Na falta de regulação pelo Congresso, cabe ao Poder Judiciário decidir a questão de fato, de acordo com a situação jurídica apresentada e ela, como apresentada, remete, nos termos dos artigos 2º e 3º da CLT, ao reconhecimento do vínculo empregatício, tal como vem sendo decidido no direito comparado.

17. *In casu*, a controvérsia foi dirimida com lastro no robusto acervo probatório dos autos, em que a Corte Regional, traçando um paralelo com o conceito de "fordismo" e apresentando ainda a subordinação em suas várias dimensões, foi enfática em asseverar que identificou na relação jurídica mantida entre a autora e a ré a presença dos elementos que caracterizam o vínculo empregatício, na forma dos arts. 2º e 3º da CLT. a) No tocante à pessoalidade, ficou evidenciado o caráter "*intuitu personae*" da relação jurídica entre as litigantes. b) Na esteira do princípio da primazia da realidade, concluiu-se pela onerosidade, sob a dimensão objetiva. Diante da conclusão de evidência de que a Uber é que estabelece o valor das corridas, bem como a porcentagem devida, de acordo com o trajeto percorrido e da maneira que lhe convier, e concede descontos aos clientes, tudo sem a interferência do motorista parceiro, ou seja, de forma unilateral, por meio da plataforma digital, intermediando o processo, uma vez que recebe do cliente final em seu nome, retira sua comissão em percentual predefinido e repassa a ele (motorista parceiro) o que sobra, decidiu-se que, da forma como procede, efetivamente remunera seus ditos motoristas parceiros e, portanto, a autora pelos serviços

prestados, pelo que manifesta a onerosidade . c) Quanto à não eventualidade, em resposta à argumentação da Uber de que não havia habitualidade na prestação de serviços, a Corte Regional declarou que " *não existem dias e horários obrigatórios para a realização das atividades do Motorista Parceiro*" e que " *a flexibilidade de horários não é elemento, em si, descaracterizador da "não eventualidade" e tampouco incompatível com a regulação da atividade pelo Direito do Trabalho* ", além de registrar o labor semanal pela autora, conforme se extrai do seguinte excerto: " *O número de horas trabalhadas pela autora semanalmente era acompanhado pela ré, vez que todos os dados ficam armazenados no aplicativo, assim como o número de viagens concluídas, a taxa de aceitação e de cancelamento* ". Assim, reconheceu-se o caráter habitual da prestação de serviços. d) Verificou-se, finalmente, a subordinação. A Corte Regional consignou que a Uber exerce controle, por meio de programação neo-fordista e, portanto, pela presença da subordinação jurídica algorítmica.

Em outras palavras, frente à UBER, estamos diante da subordinação clássica ou subjetiva, também chamada de dependência. O trabalhador é empregado porque não tem nenhum controle sobre o preço da corrida, o percentual do repasse, a apresentação e a forma da prestação do trabalho. Até a classificação do veículo utilizado é definida pela empresa, que pode, a seu exclusivo talante, baixar, remunerar, aumentar, parcelar ou não repassar o valor destinado ao motorista pela corrida. Numa situação como essa, pouco importa se o trabalhador pode recusar corrida ou se deslogar. A recusa ou o deslogamento se refletem na pontuação e na preferência, pelo que penalizam o motorista. Diante do denso quadro fático apresentado pela Corte Regional e, considerando-se, portanto, que a ré admitiu a prestação de serviços, mas não logrou, contudo, desvencilhar-se do ônus da prova quanto à inexistência de vínculo empregatício com a autora, bem como presentes todos os requisitos do vínculo de emprego, tal como fartamente demonstrado acima, a conclusão da existência do vínculo entre a autora e a Uber não afronta os arts. 2º e 3º da CLT. (RRAg-100853-94.2019.5.01.0067, 8ª Turma, Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte, DEJT 03/02/2023).

Com base em tal decisão, nota-se que houve reconhecimento da subordinação entre o aplicativo e o motorista, vez que esse não possui "controle sobre o preço da corrida, o percentual do repasse, a apresentação e a forma da prestação do trabalho", sendo cabível ao trabalhador todos os direitos reconhecidos pela Constituição Federal e leis infraconstitucionais.

Em um caso análogo, o qual foi julgado pelo TRT 3º, houve o reconhecimento do vínculo de emprego entre o motorista e aplicativo, sob os seguintes argumentos, conforme notícia retida do site do Supremo Tribunal Federal:

Para o Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (TRT-3), sediado em Belo Horizonte (MG), haveria relação direta, de natureza empregatícia, entre a plataforma e o motorista. Além disso, o Cabify seria uma empresa de transporte, e não de intermediação de relacionamento. (2023, p. 1).

Entretanto, foi movida Reclamação, sob nº 60347, a Corte Suprema, sendo alegado que o tribunal a quo teria tido decisão contrário ao entendimento firmado pelo STF, quando do julgamento da Ação Direta de Constitucionalidade nº 48, Arguição de

Descumprimento de Preceito Fundamental nº 324 e Recurso Extraordinário nº 958.252, em que foi reconhecida a repercussão geral.

Tais decisões corroboram a possibilidade do reconhecimento de diferentes relações de trabalho frente ao vínculo empregatício, nesses termos, aduz o Supremo Tribunal Federal, nas respectivas decisões:

Direito do Trabalho. Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental. Terceirização de atividade-fim e de atividade-meio. Constitucionalidade. 1. A Constituição não impõe a adoção de um modelo de produção específico, não impede o desenvolvimento de estratégias empresariais flexíveis, tampouco veda a terceirização. Todavia, a jurisprudência trabalhista sobre o tema tem sido oscilante e não estabelece critérios e condições claras e objetivas, que permitam sua adoção com segurança. O direito do trabalho e o sistema sindical precisam se adequar às transformações no mercado de trabalho e na sociedade. 2. A terceirização das atividades-meio ou das atividades-fim de uma empresa tem amparo nos princípios constitucionais da livre iniciativa e da livre concorrência, que asseguram aos agentes econômicos a liberdade de formular estratégias negociais indutoras de maior eficiência econômica e competitividade. 3. A terceirização não enseja, por si só, precarização do trabalho, violação da dignidade do trabalhador ou desrespeito a direitos previdenciários. É o exercício abusivo da sua contratação que pode produzir tais violações. 4. Para evitar tal exercício abusivo, os princípios que amparam a constitucionalidade da terceirização devem ser compatibilizados com as normas constitucionais de tutela do trabalhador, cabendo à contratante: i) verificar a idoneidade e a capacidade econômica da terceirizada; e ii) responder subsidiariamente pelo descumprimento das normas trabalhistas, bem como por obrigações previdenciárias (art. 31 da Lei 8.212/1993). 5. A responsabilização subsidiária da tomadora dos serviços pressupõe a sua participação no processo judicial, bem como a sua inclusão no título executivo judicial. 6. Mesmo com a superveniência da Lei 13.467/2017, persiste o objeto da ação, entre outras razões porque, a despeito dela, não foi revogada ou alterada a Súmula 331 do TST, que consolidava o conjunto de decisões da Justiça do Trabalho sobre a matéria, a indicar que o tema continua a demandar a manifestação do Supremo Tribunal Federal a respeito dos aspectos constitucionais da terceirização. Além disso, a aprovação da lei ocorreu após o pedido de inclusão do feito em pauta. 7. Firmo a seguinte tese: “1. É lícita a terceirização de toda e qualquer atividade, meio ou fim, não se configurando relação de emprego entre a contratante e o empregado da contratada. 2. Na terceirização, compete à contratante: i) verificar a idoneidade e a capacidade econômica da terceirizada; e ii) responder subsidiariamente pelo descumprimento das normas trabalhistas, bem como por obrigações previdenciárias, na forma do art. 31 da Lei 8.212/1993”. 8. ADPF julgada procedente para assentar a licitude da terceirização de atividade-fim ou meio. Restou explicitado pela maioria que a decisão não afeta automaticamente decisões transitadas em julgado. (ADPF 324, Relator(a): ROBERTO BARROSO, Tribunal Pleno, julgado em 30/08/2018, PROCESSO ELETRÔNICO DJe-194 DIVULG 05-09-2019 PUBLIC 06-09-2019).

Ementa: DIREITO DO TRABALHO. AÇÃO DECLARATÓRIA DA CONSTITUCIONALIDADE E AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE. TRANSPORTE RODOVIÁRIO DE CARGAS. LEI 11.442/2007, QUE PREVIU A TERCEIRIZAÇÃO DA ATIVIDADE -FIM. VÍNCULO MERAMENTE COMERCIAL. NÃO CONFIGURAÇÃO DE RELAÇÃO DE EMPREGO. 1. A Lei nº 11.442/2007 (i) regulamentou a contratação de transportadores autônomos de carga por proprietários de carga e por empresas transportadoras de carga; (ii) autorizou a terceirização da atividade-fim pelas empresas transportadoras; e (iii) afastou a

configuração de vínculo de emprego nessa hipótese. 2. É legítima a terceirização das atividades-fim de uma empresa. Como já foi decidido pelo Supremo Tribunal Federal, a Constituição não impõe uma única forma de estruturar a produção. Ao contrário, o princípio constitucional da livre iniciativa garante aos agentes econômicos liberdade para eleger suas estratégias empresariais dentro do marco vigente (CF/1988, art. 170). A proteção constitucional ao trabalho não impõe que toda e qualquer prestação remunerada de serviços configure relação de emprego (CF/1988, art. 7º). Precedente: ADPF 524, Rel. Min. Luís Roberto Barroso. 3. Não há inconstitucionalidade no prazo prescricional de 1 (um) ano, a contar da ciência do dano, para a propositura de ação de reparação de danos, prevista no art. 18 da Lei 11.442/2007, à luz do art. 7º, XXIX, CF, uma vez que não se trata de relação de trabalho, mas de relação comercial. 4. Procedência da ação declaratória da constitucionalidade e improcedência da ação direta de inconstitucionalidade. Tese: “1 – A Lei 11.442/2007 é constitucional, uma vez que a Constituição não veda a terceirização, de atividade-meio ou fim. 2 – O prazo prescricional estabelecido no art. 18 da Lei 11.442/2007 é válido porque não se trata de créditos resultantes de relação de trabalho, mas de relação comercial, não incidindo na hipótese o art. 7º, XXIX, CF. 3 – Uma vez preenchidos os requisitos dispostos na Lei nº 11.442/2007, estará configurada a relação comercial de natureza civil e afastada a configuração de vínculo trabalhista” (ADC 48, Relator(a): ROBERTO BARROSO, Tribunal Pleno, julgado em 15/04/2020, processo eletrônico dje-194). Recurso extraordinário em que se discute, à luz dos arts. 2º, 5º, II, XXXVI, LIV e LV e 97 da Constituição federal, a licitude da contratação de mão-de-obra terceirizada, para prestação de serviços relacionados com a atividade-fim da empresa tomadora de serviços, haja vista o que dispõe a Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho e o alcance da liberdade de contratar na esfera trabalhista. Tese: É lícita a terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas, mantida a responsabilidade subsidiária da empresa contratante. (Recurso Extraordinário nº 958252, Relator(a): Luiz Fux, Tribunal Pleno, julgado em 15/02/2023, processo eletrônico dje-194).

Cabe esclarecer que na decisão, em sede de liminar, da Reclamação 60.347, o Relator Min. Alexandre de Moraes cassou a sentença a qual reconhecia o vínculo de emprego entre o motorista e o aplicativo de transporte, com base nos julgamentos proferidos pela Suprema Corte nos casos acima listados.

O processo originário versa sobre o reconhecimento de vínculo de emprego de motorista de aplicativo, matéria conhecida como ‘Uberização’. A presente reclamação vem calcada em desobediência, pela Corte Trabalhista, do precedente vinculante do julgamento da ADPF n. 324 e no RE n. 958.252 (Tema 725 de Repercussão Geral), no qual este Ex. STF fixou tese no sentido de admitir outras formas de contratações civis, diversas da relação de emprego estabelecida pelo art. 3º, da CLT. Da forma como foi proferida, a decisão exarada pela Eg. 11ª Turma do E. TRT da 3ª Região consolidou entendimento contrário à jurisprudência deste Excelso STF, pois entendeu que haveria vínculo de emprego entre motorista parceiro e a plataforma, quando este E. STF permite diversos tipos de contratos distintos da relação de emprego constituída pela CLT. (Medida Cautelar na Reclamação nº 60347 / MG, Relator(a): Alexandre de Moraes, julgado em 26/07/2023).

Ainda, segundo entendimento, do exímio Relator Min. Alexandre de Moraes, quando da decisão em sede de medida cautelar quanto a Reclamação nº 60347, a

relação de trabalho entre o motorista de aplicativo e a plataforma, deveria ser enquadrada em uma lei a qual melhor se amoldaria ao caso, in verbis:

Portanto, 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. (Medida Cautelar na Reclamação nº 60347 / MG, Relator(a): Alexandre de Moraes, julgado em 26/07/2023).

Corroborando o entendimento acima explanado, o Min. Relator Alexandre de Moraes concedeu a liminar a fim de suspender a ação a qual tramitava perante o Tribunal Superior do Trabalho, com fundamento nas reiteradas decisões da Corte, bem como, considerando o risco ao resultado do processo, nesses termos:

Assim, em um juízo de cognição sumária, é possível assentar que a posição reiterada da CORTE se consolidou no sentido da permissão constitucional de formas alternativas da relação de emprego. Logo, em razão da probabilidade do direito pleiteado e o risco de cumprimento provisório da sentença trabalhista (arts. 896, § 1º, e 899 da CLT), visto que os autos estão em trâmite no Tribunal Superior do Trabalho para julgamento do Agravo de Instrumento em Recurso de Revista, sem qualquer determinação de efeito suspensivo, CONCEDO A MEDIDA LIMINAR pleiteada para SUSPENDER o Processo 0010231- 76.2021.5.03.0023. (Medida Cautelar na Reclamação nº 60347 / MG, Relator(a): Alexandre de Moraes, julgado em 26/07/2023).

Ressalta-se que a decisão proferida pelo nobre julgador é precária, posto que foi realizada de forma monocrática e em sede de liminar, sendo, portanto, precária. Ademais, como dito, trata-se de caso análogo, pois ad questões envolvendo o aplicativo de transporte uber e os motoristas permanecem sendo uma celeuma para justiça trabalhista brasileira, ante todo o exposto anteriormente.

Ratificando a ideia, o juiz do trabalho André Doster pontua:

Recentemente houve uma decisão da 6ª Turma do TST **não** reconhecendo o vínculo empregatício entre motoristas do Uber e a empresa do aplicativo, pois se trata de trabalho autônomo em que não há a presença do requisito da subordinação desses trabalhadores à plataforma digital. No entanto, não são decisões provenientes da Seção de Dissídios Individuais do TST e nem do pleno da corte, mas sim de decisões emanadas por turmas. Nesse sentido, não há uma definição consolidada na jurisprudência de como será reconhecida essa relação trabalhista, em que pese a tendência seja de seguir o entendimento de trabalhador autônomo. Ainda, existem diversas decisões contrárias de tribunais de 1º grau, bem como de tribunais regionais do trabalho, reconhecendo a existência de vínculo efetivo entre os motoristas de aplicativo e a plataforma digital. Assim como há decisões no direito estrangeiro atestando a relação de emprego nesses casos, como nos Estados Unidos, na Alemanha e no Reino Unido. (2021, p. 32).

Por fim, tem-se por certo que deve haver o reconhecimento do vínculo empregatício entre o prestador de serviços (motorista) e os aplicativos de transporte, já que o primeiro se subordina em todos os termos ao tipo de trabalho exigido pelo segundo. Além disso, é de suma importância que sejam resguardados os direitos do trabalhador como labor extraordinário, intervalo intrajornada e interjornada, bem como demais verbas rescisórias, a fim de garantir a dignidade do colaborador e proporcionar-lhe melhorias nas condições de trabalho e social.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Por todo exposto, o presente trabalho concluiu que o direito trabalhista é uma conquista recente do trabalhador, a qual decorreu de injustiças perpetradas por longos períodos nas relações de empregos.

No início do século XX a preocupação maior é sobre o capital dos empregadores, e, por isso, tantos trabalhadores eram submetidos à condições precárias e desumanas de labor. Com intuito de mudar tal realidade, começou a ter espaços nas tratativas legais garantias, visando a proteção ao trabalhador.

Ressalta-se que, um dos grandes marcos, o qual persiste atualmente, foi a promulgação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) no ano de 1943. Tal documento normativo concede ao trabalhador inúmeras garantias, visando respaldá-lo quanto as ingerências por parte do empregador, dentre as quais segurança nas relações de emprego, jornada de trabalho não superior a 8h diárias, férias remuneradas, décimo terceiro salário, descanso intrajornada não inferior a 1h.

Outrossim, a lei trabalhista, além do respaldo durante a vigência do contrato de trabalho, também tutela à proteção do obreiro após a rescisão do vínculo empregatício, a fim de que não fique desamparado, a exemplo, o seguro-desemprego.

Além disso, pelo presente projeto, restou demonstrada a diferenciação entre vínculo de trabalho e emprego, sendo o segundo uma espécie do primeiro. As distinções entre os institutos estão voltadas aos direitos garantidos ao trabalhador, sendo certo que o vínculo empregatício fornece alguns diferenciais, como exemplo a assinatura da Carteira de Trabalho, a qual lhe garante certa estabilidade.

Ademais, foi abordada a questão do trabalhador autônomo, o qual em muito se assemelha ao empregado, contudo, se diferem quanto ao requisito subordinação jurídica, que, somente, está presente no segundo caso. Assim, não há como confundir ambas as modalidades de trabalhos, pois possuem garantias e tratamentos distintos a para o obreiro em cada situação.

Ocorre que, o progresso da tecnologia e o uso exacerbado da internet conduziram ao surgimento de novas modalidades de trabalho, os quais não eram, até então, tutelados por normas jurídicas, dentre eles, pode-se citar, o motorista do aplicativo uber. Tal trabalhador presta serviços de transporte, conforme direcionamento da plataforma.

Ressalta-se que, o trabalhador não possui livre escolha, a não ser quanto ao fato de aceitar ou não a corrida a ser feita, haja vista não ter discricionariedade, sequer de estipular o preço pelo serviço. Infere-se ainda que, a plataforma retira um percentual do da quantia cobrada ao passageiro.

Ante a novidade e por ausência de norma tutelando a nova modalidade de trabalho, o assunto passou a ser discutido pela jurisprudência trabalhista, a qual não possui entendimento consolidado sobre o tema, proferindo decisões conflitantes, que ora reconhecem o vínculo e ora não, em razão do requisito subordinação. Tal situação conduz a insegurança jurídica do país, e, mais ainda dos trabalhadores, os quais, por anos, lutaram para terem seus direitos reconhecidos.

Ressalta-se que, caso análogo chegou ao Supremo Tribunal Federal -STF, o qual, em sede de decisão liminar e monocrática, acolheu a tese da empresa para suspender a tramitação de uma lide no Tribunal Superior Trabalho, a qual havia entendido pelo reconhecimento do vínculo de emprego entre o motorista e o aplicativo de transporte, sob argumento de decisões reiteradas da Corte no sentido de haver outras modalidades de trabalho as quais melhor se assemelham ao caso.

Entretanto, em que pese a decisão precária da Suprema Corte brasileira, tem-se por certo e justo o reconhecimento da subordinação entre o aplicativo uber e o motorista que presta serviços, vez que, esse, tão somente aceita todos os termos determinados por aquele.

Outrossim, o aplicativo de transporte uber detém todo o poder de escolha seja quanto ao trajeto a ser percorrido, cliente a ser atendido, remuneração a ser paga, bem como assume com os demais riscos do negócio, em casos, por exemplo, de prejuízo, configurando, desse modo o princípio da alteridade e por consequência o requisito da subordinação jurídica.

Dessa forma, não há que falar em contratação de trabalhador autônomo pela plataforma uber, haja vista o preenchimento dos requisitos dispostos no artigo 3º da CLT, quais sejam: pessoa física, não eventualidade, pessoalidade, onerosidade e subordinação jurídica.

Assim, imprescindível que ser reconheça o vínculo de emprego entre os trabalhadores que prestam serviços como motorista e o aplicativo de transporte uber, haja vista a necessidade de se resguardar as garantias fundamentais do trabalhador, tais como assistência prestado pelo empregador em caso de acidente durante a jornada de trabalho, pagamento de verbas rescisórias pelo fim do vínculo, bem como

a tutela da dignidade do trabalhador, fundamento previsto na Constituição Federal, o qual deve ser aplicado na referida relação, tendo por base a segurança ao trabalho e vida digna do colaborador.

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil (1988)**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 15 abr. 2023.

BRASIL. **Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil (de 16 de julho de 1934)**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao34.htm. Acesso em: 15 abr. 2023.

BRASIL. **Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil (10 de novembro de 1937)**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao37.htm. Acesso em: 15 abr. 2023.

BRASIL. **Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil (10 de setembro de 1946)**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao46.htm. Acesso em: 15 abr. 2023.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1967**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao67.htm. Acesso em: 15 abr. 2023.

BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. **Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm. Acesso em: 23 abr. 2023.

BRASIL. Lei nº 13.640, de 26 de março de 2018. **Altera a Lei nº 12.587, de 3 de janeiro de 2012, para regulamentar o transporte remunerado privado individual de passageiros**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2018/Lei/L13640.htm#:~:text=L13640%20LEI%20N%C2%BA%2013.640%2C%20DE%2026%20DE%20MAR%C3%87O,Nacional%20decreta%20e%20eu%20sancao%20a%20seguinte%20Lei%3A. Acesso em: 23 abr. 2023.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. Editora LTr, 2016.

DOSTER, André. **Direito do trabalho: estudo sistematizado**. 2º edição. Brasília: Cpiuris, 2021.

PIMENTEL, Rubens Ferreira. **Análise do vínculo empregatício entre motorista e o aplicativo uber**. Disponível em: <https://as1.trt3.jus.br/bd-trt3/bitstream/handle/11103/55321/PIMENTEL%2c%20Rubens%20Ferreira%20-%20An%c3%a1lise%20do%20V%c3%adnculo%20Empregat%c3%adcio%20entre%20Motorista%20e%20o%20Aplicativo%20UBER.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 28 abr. 2023.

RESENDE, Ricardo. **Direito do trabalho esquematizado**. Editora Método, 2015.

SILVA, Elizabeth Leal da. STÜRMER, Gilberto. **Evolução do direito do trabalho no âmbito constitucional brasileiro no período compreendido de 1824 a 1969**.

Disponível em: <https://revistas.ufpi.br/index.php/raj/article/download/4672/2695>. Acesso em: 30 abr. 2023.

STF. **Medida cautelar na reclamação 60.347 minas gerais**. Disponível em: <https://www.stf.jus.br/arquivo/cms/noticiaNoticiaStf/anexo/RCL60347.pdf>. Acesso em: 15 out. 2023.

STF. **Arguição de descumprimento de preceito fundamental nº 324**. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=4620584>. Acesso em: 15 out. 2023.

STF. **Ação declaratória de constitucionalidade nº 48**. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=752690041>. Acesso em: 15 out. 2023.

STF. **Tema 725 - Terceirização de serviços para a consecução da atividade-fim da empresa**. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=4952236&numeroProcesso=958252&classeProcesso=RE&numeroTema=725>. Acesso em: 15 out. 2023.

TST. **História da justiça do trabalho**. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/historia-da-justica-do-trabalho>. Acesso em: 20 abr. 2023.

TST. **Aviso prévio. Renúncia pelo empregado**. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/?tipoJuris=SUM&orgao=TST&pesquisar=1#void>. Acesso em: 01 out. 2023.

TST. **Gratificação por tempo de serviço. Compensação**. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/?tipoJuris=SUM&orgao=TST&pesquisar=1#void>. Acesso em: 01 out. 2023.

TST. **Complementação dos proventos da aposentadoria**. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/?tipoJuris=SUM&orgao=TST&pesquisar=1#void>. Acesso em: 01 out. 2023.

TST. **Informativo TST nº 101**. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/95658/2015_informativo_tst_cjur_n0101.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 01 out. 2023.

TST. **Informativo TST nº 200**. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/160211/2019_informativo_tst_cjur_n0200.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 01 out. 2023.

TST. **Informativo TST nº 215.** Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/169399/2020_informativo_tst_cjur_n0215.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 01 out. 2023.

TST. **Recurso de revista nº 271-74.2022.5.13.0026.** Disponível em: <https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/259444f985064b7396a82b6a8df86411>. Acesso em: 24 abr. 2023.

TST. **Recurso de revista nº 100853-94.2019.5.01.0067.** Disponível em: <https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/c9c7375bd8c2f0282a1b2b0057290cfc>. Acesso em: 24 abr. 2023.

RELATÓRIO DE VERIFICAÇÃO DE PLÁGIO

DISCENTE: Lucas Scaldelai Ramos


CURSO: Direito

DATA DE ANÁLISE: 01.11.2023

RESULTADO DA ANÁLISE

Estatísticas

Suspeitas na Internet: **1,8%**

Percentual do texto com expressões localizadas na internet 

Suspeitas confirmadas: **1,8%**

Confirmada existência dos trechos suspeitos nos endereços encontrados 

Texto analisado: **96,15%**

Percentual do texto efetivamente analisado (frases curtas, caracteres especiais, texto quebrado não são analisados).


Sucesso da análise: **100%**

Percentual das pesquisas com sucesso, indica a qualidade da análise, quanto maior, melhor.

Analisado por Plagius - Detector de Plágio 2.8.5
quarta-feira, 1 de novembro de 2023 17:16

PARECER FINAL

Declaro para devidos fins, que o trabalho do discente **LUCAS SCALDELA RAMOS**, n. de matrícula **16625**, do curso de Direito, foi aprovado na verificação de plágio, com porcentagem conferida em 1,8%. Devendo o aluno realizar as correções necessárias.

Documento assinado digitalmente
 HERTA MARIA DE AÇUCENA DO NASCIMENTO SI
Data: 01/11/2023 22:35:46-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

(assinado eletronicamente)
HERTA MARIA DE AÇUCENA DO N. SOEIRO
Bibliotecária CRB 1114/11
Biblioteca Central Júlio Bordignon
Centro Universitário Faema – UNIFAEMA