

**INSTITUTO ENSINAR BRASIL
FACULDADES DOCTUM DE SERRA**

**KELLY SOUZA DA SILVA
NADYA DE ARAUJO SILVA COSTA**

**OS ASPECTOS DA JURISPRUDÊNCIA TRABALHISTA NOS PROCESSOS
ENVOLVENDO O TRABALHO EM PLATAFORMAS DIGITAIS**

**SERRA/ES
2023**

**KELLY SOUZA DA SILVA
NADYA DE ARAUJO SILVA COSTA
FACULDADES DOCTUM DE SERRA**

**OS ASPECTOS DA JURISPRUDÊNCIA TRABALHISTA NOS PROCESSOS
ENVOLVENDO O TRABALHO EM PLATAFORMAS DIGITAIS**

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado ao Curso de Direito das
Faculdades Doctum de Serra, como requisito
à obtenção do título de Bacharel em Direito.

Área de Concentração: Direito
Trabalhista

Professor Orientador: Msc. Antônio
Augusto Bona Alves.

SERRA/ES

2023

FOLHA DE APROVAÇÃO

O Trabalho de Conclusão de Curso intitulado: **OS ASPECTOS DA JURISPRUDÊNCIA TRABALHISTA NOS PROCESSOS ENVOLVENDO O TRABALHO EM PLATAFORMAS DIGITAIS**, elaborado pelas alunas **KELLY DE SOUZA DA SILVA** e **NADYA DE ARAUJO SILVA COSTA** foi aprovado por todos os membros da Banca Examinadora e aceita pelo curso de Direito das Faculdades **FACULDADES DOCTUM DE SERRA**, como requisito parcial da obtenção do título de **BACHAREL EM DIREITO**.

(Cidade), ___ de _____ 20__

Prof. Orientador

Prof. Examinador 1

Prof. Examinador 2

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	15
2	DESENVOLVIMENTO.....	17
2.1	As principais características do contrato de trabalho.....	17
	2.2 Requisitos caracterizadores da relação de emprego	18
	2.2.1 Trabalho prestado por pessoa física	18
	2.2.2 Pessoaalidade.....	19
	2.2.3 Não eventualidade.....	19
	2.2.4 Onerosidade.....	20
	2.2.5 Subordinação.....	20
3	O FENÔMENO DOS TRABALHOS EM PLATAFORMAS DIGITAIS	21
4	JURISPRUDÊNCIA	23
	4.1 A posição do Supremo Tribunal Federal	24
	4.2 A posição do Superior Tribunal de Justiça.....	26
	4.3 A jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho	27
5	CONCLUSÃO.....	28
	REFERÊNCIAS	30

1 INTRODUÇÃO

Nos anos 90 muitos estudos apontaram uma acelerada no avanço da tecnologia promovendo uma rápida mudança global e um forte impacto na vida da sociedade, isso se apresentado ora com o fim do emprego, ora com a emergência da acumulação adaptável de capital, isso com um grande impacto na flexibilização do mercado de trabalho, surgindo consequências sociais e pessoais importantes (BARLETA, 2019).

No tempo atual, o acesso à internet em massa trouxe novas possibilidades laborais, isso provocou possibilidades alternativas de trabalhadores buscarem o sustento de sua família, dessa maneira, a chegada de aplicativos que servem de interlocução entre trabalhadores braçais, consumidores, investidores e empresários permitiu que algoritmos pudessem definir rotas, conectar pessoas e alocar entregadores de mercadoria (alimentação, por exemplo), assim como motoristas no transporte de pessoas (AKEGAWA, 2019).

Nos anos 2000, estabeleceu-se o marco da 4ª Revolução Industrial, a chamada indústria 4.0, cuja característica se determina pela fusão do mundo físico, digital e biológico (SCHWAB, 2016).

Em um cenário de ausência de norma específica, os casos concretos chegam ao judiciário para resolução de pretensões resistidas. Trabalhadores buscam seus direitos junto à Justiça do Trabalho, de modo que os juízes aplicam um padrão trabalhista já apresentado, pela via da interpretação judicial. Desse modo, a jurisprudência tem um papel relevante, tanto para entregar uma prestação jurisdicional para as lides apresentadas como, quanto por contribuir com um padrão argumentativo em busca de um aprimoramento do sistema trabalhista atual (COUTINHO, 2021).

Nesse sentido, o problema que esta pesquisa pretende enfrentar é: de que forma as decisões judiciais relacionadas ao trabalho em plataformas digitais têm se apresentado? Esse trabalho justifica-se pela necessidade de reflexão sobre como a tecnologia e inovação têm impactado a sociedade através do trabalho em plataformas digitais. O fato da sociedade está em rápida evolução é necessário para a sobrevivência humana que mudanças ocorram por meio da tecnologia, inteligência virtual e globalização (Pereira, 2022).

Desse modo, o objetivo desta pesquisa é examinar as decisões judiciais da Justiça do Trabalho envolvendo o trabalho em plataformas digitais. Lista-se os seguintes objetivos específicos: a) compreender o fenômeno dos trabalhos em plataformas digitais; b) discorrer sobre as principais características do contrato de trabalho; c) examinar as principais decisões da Justiça do Trabalho nos tribunais superiores.

Para o alcance desses objetivos, este estudo parte de uma pesquisa bibliográfica acerca das principais categorias que envolvem a temática, tais como “plataformas digitais”, “economia sob demanda”, “indústria 4.0”, “direito do trabalho”. Além disso, foi feita uma pesquisa jurisprudencial, analisando-se as principais decisões dos tribunais superiores do trabalho.

Por fim, cabe alertar que o tema escolhido está presente em debates contemporâneos, o que imprime dinamismo e impõe atualizações constantes. As coletas de decisões judiciais durante esta pesquisa servem, logo, de auxílio argumentativo, com o fim de, ainda que apareça novas visões acerca do trabalho em plataforma digitais, o importante é o recado acerca dos desafios para o avanço de uma regulamentação normativa onde se preserve a proteção do trabalhador (COUTINHO, 2021).

2 DESENVOLVIMENTO

2.1 AS PRINCIPAIS CARACTERÍSTICAS DO CONTRATO DE TRABALHO

A Consolidação das Leis do Trabalho, nos artigos 2º e 3º, relaciona os requisitos ou elementos característicos da relação de emprego:

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.

[...] Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário (BRASIL, 1943).

Nesse sentido, a relação empregatícia é definida como o fenômeno jurídico que resulta da combinação dos cinco pressupostos: pessoalidade, não-eventualidade, subordinação, onerosidade e risco do negócio pelo empregador (CASSAR, 2019, p. 250).

De acordo com Maurício Goldinho Delagado (2003), relação de trabalho é “toda relação jurídica caracterizada por ter sua prestação essencial centrada em uma obrigação de fazer consubstanciada em trabalho humano.”

Deste modo, a relação de trabalho satisfaz a toda e qualquer forma de contratação de energia de trabalho humano que seja possível frente ao sistema jurídico vigente (RESENDE, 2020). Toda relação de emprego é uma espécie, ao passo que toda relação de trabalho é um gênero, nesta esteira, a relação de emprego é apenas uma das modalidades da relação de emprego e se efetiva sempre que preenchidos os requisitos legais estabelecidos na legislação vigente (RESENDE, 2020).

Sendo assim, dentre as relações de trabalho, é possível destacar as seguintes modalidades: relação de emprego, relação de trabalho autônomo, relação de trabalho eventual, relação de trabalho avulso, relação de trabalho voluntário, relação de

trabalho de estágio. Cada uma destas modalidades apresenta atributos próprios, que as difere das demais, então, é necessário examinar em qual modalidade acima está enquadrada quando se deparar com uma relação de trabalho (RESENDE, 2020).

É explícito que a relação de emprego continua sendo, ao menos por enquanto, a mais popular e importante dentre as relações de trabalho, motivo pelo qual recebe maior proteção do manto jurídico (RESENDE, 2020).

2.2 REQUISITOS CARACTERIZADORES DA RELAÇÃO DE EMPREGO

A Consolidação das Leis do Trabalho, nos artigos 2º e 3º, relaciona os requisitos ou elementos característicos da relação de emprego:

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.

[...] Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário (BRASIL, 1943).

Nesse sentido, a relação empregatícia é definida como o fenômeno jurídico que resulta da combinação dos cinco pressupostos: pessoalidade, não-eventualidade, subordinação, onerosidade e risco do negócio pelo empregador (CASSAR, 2019, p. 250).

2.2.1 Trabalho prestado por pessoa física

A exploração da energia do trabalho humano é o primeiro requisito para caracterização da relação de emprego, ou seja, só a pessoa natural pode ser empregada o que por eliminação, a pessoa jurídica não será, em hipótese nenhuma, empregada. Vale lembrar que existência de falsas pessoas jurídicas, também

chamadas de “*PJ de um único sócio*” ou “*sociedades unipessoais*”, as quais são geralmente “constituídas” por profissionais liberais que assumem o aspecto de pessoa jurídica com o único intuito de obter demandas junto a grandes empresas, de nada impede o enquadramento da relação de emprego, contanto que, presente os demais requisitos (RESENDE, 2020).

A pessoalidade é a substância do contrato de trabalho, bem como à identificação legal contida no art. 3º da CLT, de que a prestação do trabalho se dê por pessoa natural (FREDIANI, 2021).

2.2.2 Pessoalidade

Existe um instituto no direito do trabalho chamado de *intuitu persone*, que significa “em razão da pessoa”. Isso quer dizer que é vedado a prestação de serviço por outro empregado que não aquele contrato para a prestação dos serviços, exceto em caráter esporádico, apesar disso, com aceitação do empregador. É mister dizer que a natureza *intuitu persone* aplica-se somente ao empregado e não tem relação com o empregador, sendo assim, é perfeitamente possível que ao longo da relação empregatícia, haja alteração do polo passivo desta relação de emprego, ou seja, a mudança de empregador, essa alteração pode ocorrer pela sucessão de empregadores ou pela transferência da propriedade, garantido os vínculos de emprego existentes (RESENDE, 2020).

2.2.3 Não eventualidade

Não há consenso a respeito desse assunto na doutrina, há várias teorias que tentam explicar o assunto, em resumo, o trabalho não eventual é aquele que trabalha de forma repetida, nas atividades permanentes do tomador, e a este fixado juridicamente (RESENDE, 2020).

No direito do trabalho a um princípio que é o da continuidade do trabalho, sendo assim, a prestação dos serviços é realizada em caráter duradouro em oposição ao

contrato realizado de forma eventual, assim, a prestação de serviços há de ser prorrogada no tempo, sem estipulação de prazo, situação que constitui uma regra do ordenamento jurídico (FREDIANI, 2021).

2.2.4 Onerosidade

Dentre os atributos do contrato de trabalho está o caráter bilateral, partilha de obrigação entre as partes e onerosidade, em suma, se traduz que, se há uma obrigação principal do empregador em remunerar o empregado pelos serviços prestados, de outro a obrigação do empregado é fornecer sua força de trabalho (RESENDE, 2020).

Cabe ainda acrescentar que a remuneração pelo serviço realizado é uma essência do contrato de trabalho, em face da necessidade de subsistência do prestador de serviços (FREDIANI, 2021).

2.2.5 Subordinação

Este requisito é o elemento diferenciador, é considerado o mais importante para a caracterização da relação empregatícia das demais relações de trabalho, não há dúvidas que é de suma importância na fixação do vínculo jurídico empregatício (RESENDE, 2020).

Atualmente a doutrina e a jurisprudência partilham a ideia de subordinação jurídica, sendo assim, a subordinação existente entre empregador e empregado é jurídica, tendo em vista que sucede do contrato estabelecido entre as partes (contrato de trabalho) (RESENDE, 2020).

Segundo Frediani a subordinação é o requisito mais importante da relação empregatícia, ao passo que obriga permanentemente o empregado às determinações e diretrizes originárias do empregador, em contrapartida, este requisito também constitui elemento diferenciador de outras modalidades de trabalho existentes, mesmo

que prestado mediante onerosidade, pessoalidade e habitualidade (FREDIANI, 2021).

Nesta esteira, pata Delgado (2020, p. 356), a subordinação é o fator chave que distingue a relação de emprego das outras formas de trabalho, como o trabalho autônomo.

Comunica, ainda, Delgado (2020, p. 407) para a tentativa de desregulamentação do emprego promovida pela Lei 13.467/2017, famosa como Reforma Trabalhista, ao dar ênfase aos contratos autônomos, conforme estabelecido pelo artigo 442-B da CLT:

Art. 442-B. A contratação do autônomo, desde que cumpridas todas as formalidades legais por parte deste, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, exclui a qualidade de empregado prevista no art. 3º desta Consolidação (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (BRASIL, 1943).

O autor salienta que, mesmo diante da nova redação da lei, caso os cinco elementos da relação de emprego estejam presentes, especialmente a subordinação, deve-se reconhecer o vínculo de emprego, uma vez que "os atos praticados com o objetivo de deturpar" a aplicação da legislação trabalhista são nulos, de acordo com o estabelecido no artigo 9º da CLT (DELGADO, 2020, p. 407).

3 O FENÔMENO DOS TRABALHOS EM PLATAFORMAS DIGITAIS

O trabalho sempre ocupou uma posição central na vida humana. As pessoas sempre realizaram algum tipo de trabalho para obter comida e abrigo, para satisfazer as suas próprias necessidades e desejos e para influenciar e mudar as relações sociais e culturais. Desde o advento da Revolução Industrial, que purificou os métodos de produção capitalistas em grande escala, os modos de viver, trabalhar e relacionar-se na sociedade sofrera grandes mudanças (BARRETO, 2022).

Não há na literatura um consenso a respeito do conceito de economia digital,

por ser um acontecimento recente, há diversos pontos de vistas a respeito deste, na medida em que ainda falta conhecimento sobre o assunto, isto se justifica pelo avanço tecnológico, ou seja, não é possível obter uniformidade sobre uma situação que está em rápida evolução, com novidades no campo tecnológico incessante (SANTOS, 21).

A Internet das Coisas popularizou-se no final da última década, marcando o início da Indústria 4.0 (KAGERMANN; WAHLSTER; HELBIG, 2013).

Hoje em dia, é comum ouvir discussões sobre o trabalho do futuro. Algumas pessoas acreditam que será libertador e criativo, outras dizem que pode ser confuso. Não importa o caminho que trabalho do futuro tome, a opinião geral é que o trabalho está a mudar e que as estruturas jurídicas atuais precisam comportar essas mudanças para oferecer tutelas adequadas. Outro fator que influencia é que esse “futuro” não existe. Em vez disso, o futuro parece cada vez mais perto (COUTINHO, 2021).

Há séculos a trajetória da vida humana mudou muito, geralmente as pessoas nasciam, cresciam e morriam sem grandes hábitos de vida, era um cotidiano certo e previsível, os jovens se imaginavam exercendo a mesma profissão do pai, desta forma era possível prever o futuro e preparar-se para ele (COUTINHO, 2021).

Para Coutinho (2021) a revolução industrial, que ocorre desde o século XVIII, alterou este cenário de diferentes formas e com diferentes intensidades, trazendo muitas oportunidades, mas também grande incerteza quanto ao futuro. Neste momento, prever o estado do mundo a 10, 20 ou 30 anos é impossível. Também é difícil imaginar como será o mundo no próximo ano ou no ano seguinte. Portanto, porque a mudança é tão constante e os caminhos são tão amplos e variados, os cientistas, à sua maneira, reconhecem a atual revolução industrial. A sociedade está vivendo a Quarta Revolução Industrial ou a Revolução 4.0, como também é conhecida.

A Quarta Revolução Industrial, como o atual estágio da revolução tecnológica promete alterar radicalmente a forma como convivemos, nos comunicamos, aprendemos, trabalhamos e interagimos em sociedade. As tecnologias digitais desenvolvidas na terceira revolução industrial como computadores, software e redes passam por transformações numa velocidade de ritmo exponencial, “levando a

mudanças de paradigmas sem precedentes, da economia, dos negócios, da sociedade, dos indivíduos” e até dos relacionamentos entre países (SCHWAB, 2016, p. 13).

Com o uso mais avançado da tecnologia, a mão de obra humana tem sido substituída em largas escalas, aumentando o desemprego e colocando milhares de pessoas em situação de vulnerabilidade econômica. Isso aumentou o número de pessoas disponíveis desempregadas à procura de alguma forma de subsistência e aptas a aceitar as novas formas de trabalho mais

As empresas de plataformas digitais apresentam-se como empresas de tecnologias digitais que promovem o contato entre clientes e trabalhadores, que oferecem seus serviços sem subordinação, embelezado pela promessa de liberdade de “trabalhar onde e quando quiserem”. Desta forma, apresentam-se atrativas, sob a forma de um novo empreendedorismo, contando apenas com um computador/celular, carro ou mesmo bicicleta já é o bastante para gerar renda de forma autônoma (ANTUNES; FILGUEIRAS, 2020, p. 31).

4 JURISPRUDÊNCIA

Sob uma concepção sociológica e através do marco teórico de Karl Marx, a uberização se enquadra muito bem ao modelo de acumulação flexível de riqueza, do capitalismo moderno, indicando um aprofundamento desse modelo, promovido pela globalização e pelo desenvolvimento tecnológico das comunicações (MARTINS, 2022).

No entanto, a ciência jurídica tem enfrentado dificuldades cada vez maiores ao identificar esse fenômeno como uma relação de trabalho amparada, uma relação de emprego (MARTINS, 2022).

O entendimento judiciário em relação a relação de trabalho inserida na uberização tem variado: às vezes, é interpretada como uma relação de trabalho autônomo; outras vezes, como uma relação de emprego (MARTINS, 2022).

A definição legal para esse fenômeno é extremamente relevante, uma vez que o sistema judiciário desempenha um papel fundamental na análise e determinação da natureza jurídica da relação. Isso implica em reconhecer, caso seja uma relação de emprego, que o trabalhador possui uma série abrangente de direitos que não são observados no trabalho autônomo (MARTINS, 2022).

Como exemplo, podemos citar determinados direitos que a relação de trabalho mantém em relação aos trabalhadores independentes, como o limite de jornada de trabalho, retribuição mínima, proteção social contra acidentes e doenças profissionais, proteção previdenciária, descanso durante o trabalho. dia. descanso semanal, férias e décimo terceiro salário com acréscimo de um terço previsto constitucionalmente (MARTINS, 2022).

Atualmente esse relacionamento está sendo construído a cada dia, segundo as empresas de aplicativos, são autônomas e afirmam que são empresas apenas de tecnologia. A discordância de posicionamento na Justiça do Trabalho é notória na instância extraordinária. Realizar um estudo comparativo de duas posições desacordo, vale propor duas decisões paradigmáticas para defender cada ponto (MARTINS, 2022).

4.1 A POSIÇÃO DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL

O Supremo Tribunal Federal (STF), no julgamento dos processos RE 1.054.110 e ADPF 449, reconheceu a validade do serviço de transporte por aplicativo, prestigiando “a livre iniciativa, a livre concorrência e a liberdade de ofício e profissão” (BRASIL, 2019).

A ADPF 449, de relatoria do Ministro Luiz Fux, julgada em 08/05/2019, foi oposta em face da “Lei Municipal de Fortaleza nº 10.553/2016”, que dispunha sobre a “proibição do uso de carros particulares cadastrados ou não em aplicativos, para o transporte remunerado individual de pessoas no Município de Fortaleza” (BRASIL, 2019).

Segundo o parecer da Procuradoria-Geral da República “apenas lei federal

pode interferir sobre o transporte privado individual de passageiros organizado por aplicativos online como atividade de interesse público” (BRASIL, 2019).

De acordo com a decisão do STF, a vedação exercício privado da atividade de transporte por meio de aplicativos não pode se fundamentar na tutela dos “interesses de agentes tradicionais do mercado”, como taxistas, sob pena de evidente inconstitucionalidade, violando princípios constitucionais como igualdade (art. 5º, caput), liberdade profissional (art. 5º, XIII) e livre iniciativa (art. 1º, IV, e 170, caput). Nesse sentido, segue o seguinte trecho do Acórdão:

[...] A proibição legal do livre exercício da profissão de transporte individual remunerado afronta o princípio da busca pelo pleno emprego, insculpido no art. 170, VIII, da Constituição, pois impede a abertura do mercado a novos entrantes, eventualmente interessados em migrar para a atividade como conseqüência da crise econômica, para promover indevidamente a manutenção do valor de permissões de táxi.

[...] A Constituição impõe ao regulador, mesmo na tarefa de ordenação das cidades, a opção pela medida que não exerça restrições injustificáveis às liberdades fundamentais de iniciativa e de exercício profissional (art. 1º, IV, e 76 170; art. 5º, XIII, CRFB), sendo inequívoco que a necessidade de aperfeiçoar o uso das vias públicas não autoriza a criação de um oligopólio prejudicial a consumidores e potenciais prestadores de serviço no setor, notadamente quando há alternativas conhecidas para o atingimento da mesma finalidade e à vista de evidências empíricas sobre os benefícios gerados à fluidez do trânsito por aplicativos de transporte, tornando patente que a norma proibitiva nega “ao cidadão o direito à mobilidade urbana eficiente”, em contrariedade ao mandamento contido no art. 144, § 10, I, da Constituição, incluído pela Emenda Constitucional nº 82/2014. (BRASIL, Supremo Tribunal Federal, ADPF 449, Relator(a): LUIZ FUX, Tribunal Pleno, julgado em 08/05/2019, PROCESSO ELETRÔNICO DJe-190 DIVULG 30-08-2019 PUBLIC 02-09- 2019).

Ainda, sobre a decisão do STF, acrescenta as vantagens para o consumidor da utilização dos aplicativos de transportes de passageiros em relação aos tradicionais serviços de táxis:

(i) permite ao usuário acompanhar o trajeto para impedir que o

motorista adote caminho mais longo desnecessariamente; (ii) impede a adulteração de taxímetros; (iii) permite a avaliação de usuários, em benefício dos motoristas; (iv) compartilha com os consumidores avaliações de outros usuários; (v) presta seguro aos passageiros; e (vi) permite o compartilhamento de corridas entre usuários distintos, barateando o serviço e tornando mais eficiente o sistema de transportes como um todo (BRASIL, Supremo Tribunal Federal, ADPF 449, Relator(a): LUIZ FUX, Tribunal Pleno, julgado em 08/05/2019, PROCESSO ELETRÔNICO DJe-190 DIVULG 30-08-2019 PUBLIC 02-09- 2019)

Por fim, concluiu o STF que:

[...] A União possui competência privativa para legislar sobre “diretrizes da política nacional de transportes”, “trânsito e transporte” e “condições para o exercício de profissões” (art. 22, IX, XI e XVI, da CRFB), sendo vedado tanto a Municípios dispor sobre esses temas quanto à lei ordinária federal promover a sua delegação legislativa para entes federativos menores, considerando que o art. 22, parágrafo único, da Constituição faculta à Lei complementar autorizar apenas os Estados a legislar sobre questões específicas das referidas matérias (BRASIL, Supremo Tribunal Federal, ADPF 449, Relator(a): LUIZ FUX, Tribunal Pleno, julgado em 08/05/2019, PROCESSO ELETRÔNICO DJe-190 DIVULG 30-08-2019 PUBLIC 02-09-2019).

4.2 A POSIÇÃO DO SUPERIOR TRIBUNAL DE JUSTIÇA

O Superior Tribunal de Justiça (STJ), em setembro de 2019, julgou o “Conflito de Competência nº 164.544 – MG”, relatado pelo Ministro Moura Ribeiro, analisando os pedidos de reativação na plataforma e de danos morais formulados pelo motorista de aplicativo em face da empresa Uber, considerando tais motoristas como empreendedores individuais, concluindo pela “inexistência da relação de trabalho” e, conseqüentemente, afastando a “competência da Justiça do Trabalho” e declarando a competência da Justiça Estadual para julgar a demanda, conforme ementa que segue transcrita:

CONFLITO DE COMPETÊNCIA Nº 164.544 - MG
(2019/0079952-0)
EMENTA
CONFLITO NEGATIVO DE COMPETÊNCIA. INCIDENTE

MANEJADO SOB A ÉGIDE DO NCP. AÇÃO DE OBRIGAÇÃO DE FAZER C.C. REPARAÇÃO DE DANOS MATERIAIS E MORAIS AJUIZADA POR MOTORISTA DE APLICATIVO UBER. RELAÇÃO DE TRABALHO NÃO CARACTERIZADA. SHARING ECONOMY. NATUREZA CÍVEL. COMPETÊNCIA DO JUÍZO ESTADUAL.

1. A competência *ratione materiae*, via de regra, é questão anterior a qualquer juízo sobre outras espécies de competência e, sendo determinada em função da natureza jurídica da pretensão, decorre diretamente do pedido e da causa de pedir deduzidos em juízo.

2. Os fundamentos de fato e de direito da causa não dizem respeito a eventual relação de emprego havida entre as partes, tampouco veiculam a pretensão de recebimento de verbas de natureza trabalhista. A pretensão decorre do contrato firmado com empresa detentora de aplicativo de celular, de cunho eminentemente civil.

3. As ferramentas tecnológicas disponíveis atualmente permitiram criar uma nova modalidade de interação econômica, fazendo surgir a economia compartilhada (*sharing economy*), em que a prestação de serviços por detentores de veículos particulares é intermediada por aplicativos geridos por empresas de tecnologia. Nesse processo, os motoristas, executores da atividade, atuam como empreendedores individuais, sem vínculo de emprego com a empresa proprietária da plataforma.

4. Compete a Justiça Comum Estadual julgar ação de obrigação de fazer c.c. reparação de danos materiais e morais ajuizada por motorista de aplicativo pretendendo a reativação de sua conta UBER para que possa voltar a usar o aplicativo e realizar seus serviços. 5. Conflito conhecido para declarar competente a Justiça Estadual (BRASIL, Superior Tribunal de Justiça, CC Nº 164.544 - MG, Relator(a): Ministro Moura Ribeiro, Segunda Seção, julgado: 28/08/2019, publicado: 04/09/2019).

4.3 A JURISPRUDÊNCIA DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

Apesar da maioria das decisões do Tribunal Superior do Trabalho terem concluído pelo não reconhecimento do vínculo empregatício entre trabalhadores de aplicativo e empresas, indo contra a tendência majoritária e adotando uma perspectiva mais protetora dos direitos do trabalho, a 3ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho, sob a relatoria do ministro Maurício Godinho Delgado, estabeleceu o primeiro Acórdão desta Corte reconhecendo a existência de vínculo empregatício entre motorista de aplicativo e empresa. Isso se deu após examinar todas as questões já mencionadas até aqui, especialmente no que diz respeito ao aspecto fático-jurídico da subordinação jurídica (PAIVA, 2023).

Às vezes, as mudanças nas relações de trabalho podem ser introduzidas inicialmente na rotina do trabalhador, trazendo modificações diretas no seu dia a dia, para que, posteriormente, essa transformação seja reconhecida como um fenômeno distinto e sujeito à regulamentação pela legislação trabalhista.

Diante dessa situação, os conflitos individuais entre trabalhadores e empresas, decorrentes dos novos fenômenos de trabalho, são apresentados primeiramente ao Judiciário, para posterior regulação pelo Poder Legislativo. No Brasil, os Tribunais Regionais do Trabalho têm sido acionados para resolver as demandas decorrentes desse fenômeno, com destaque para o pedido de reconhecimento do vínculo empregatício como ponto central nesses processos, para essas relações.

Os Tribunais Regionais têm adotado posicionamentos diferentes e que o Tribunal Superior do Trabalho tem sido instado a rever os acórdãos dos Tribunais Regionais e tendo a possibilidade de aplicar jurisprudência que irá uniformizar as demais decisões

Entende-se como tendência do TST em não reconhecer os vínculos empregatícios entre os motoristas de aplicativos e empresas de tecnologia, não há, por ora, uma jurisprudência consolidada ou alguma decisão de efeito vinculante prolatada no STF que possa trazer maior segurança jurídica ao tema (LOPES, 2021).

5 CONCLUSÃO

A pesquisa desenvolvida observou que na situação brasileira, observa-se que o trabalho em plataformas digitais se espalhou, principalmente devido à crise econômica e à pandemia de Covid-19, que resultaram em um número alarmante de desempregados. Nesse sentido, discutem-se as condições de trabalho dos profissionais empregados nas plataformas digitais mais populares, como os motoristas do Uber e os entregadores de comida.

Os objetivos de estudos foram alcançados, visto que foi possível analisar algumas decisões judiciais da Justiça do Trabalho envolvendo o trabalho em plataformas digitais, com isso foi cabível constatar que existe uma divergência

jurisprudencial, uma fatia da jurisprudência reconhece a dependência econômica e confirma essa modalidade de trabalho assalariado e posta ao contrário.

Neste sentido observou-se que com o uso mais avançado da tecnologia, a mão de obra humana tem sido substituída em largas escalas, aumentando o desemprego e colocando milhares de pessoas em situação de vulnerabilidade econômica. Isso aumentou o número de pessoas disponíveis desempregadas à procura de alguma forma de subsistência e aptas a aceitar as novas formas de trabalho.

Compreende-se uma inclinação do Tribunal Superior do Trabalho em não reconhecer os laços de emprego entre os motoristas de aplicativos e empresas de tecnologia. Até o momento, não há uma jurisprudência consolidada ou uma decisão de impacto obrigatória proferida pelo Supremo Tribunal Federal para trazer maior estabilidade jurídica ao assunto.

Assim, conclui-se que, este estudo contribui para o debate da sociedade sobre este tema que é fundamental que não se ignore a importância do Direito do Trabalho na manutenção do equilíbrio nas relações trabalhistas, com o intuito de preservar um nível mínimo de civilidade para o trabalhador, possibilitando uma sociedade mais justa socialmente.

REFERÊNCIAS

AKEGAWA, Rita de Cássia Dias. "Empreendedorismo" no contexto da uberização do trabalho no Brasil (2014 - 2020). 2021. 82f. Dissertação (Mestrado em Educação) - Universidade Federal de Uberlândia, Uberlândia, 2021. Disponível em: <http://doi.org/10.14393/ufu.di.2021.520>

BARLETA, Márcia Christina Ferreira. Um estudo sobre os sentidos do trabalho na uberização em São José dos Campos. 2019. 116 f. Dissertação (Mestrado em Administração) - Programa de Estudos Pós-Graduados em Administração, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2019.

BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República [2022]. Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7347orig.htm. Acesso em: 16 de novembro de 2023.

CASSAR, Vóglia Bonfim; BORGES, Leonardo Dias. Comentários à Reforma Trabalhista. São Paulo: Editora Método, 2019.

COUTINHO, Raianne Liberal. A subordinação algorítmica no arquétipo Uber: desafios para a incorporação de um sistema constitucional de proteção trabalhista. 2021. 241 f., il. Dissertação (Mestrado em Direito) — Universidade de Brasília, Brasília, 2021.

DELGADO, Maurício Godinho. Direito coletivo do trabalho. 2. ed. São Paulo: LTr, 2003.

FREDIANI, Yone. Direito do trabalho. Barueri - SP: Editora Manole, 2011. *E-book*. ISBN 9788520444351. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788520444351/>. Acesso em: 26 out. 2023.

FERREIRA, Otávio Bruno da Silva. Uberização do trabalho na América Latina: análise da (des) proteção normativa dos entregadores de aplicativo no Brasil e México. In: Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15. Região, n. 62, p. 255-276, jan./jun. 2023. url: https://trt15.jus.br/sites/portal/files/fields/colecoesdotribunal_v/revista-do-tribunal-eletronica/2023/revista-62_eletronica_organizada.pdf

MARTINS, Wagner. UBERIZAÇÃO: emancipação do trabalhador ou nova forma de exploração do trabalho? 2022. Dissertação (Mestre em Planejamento e Análise de Políticas Públicas) - Faculdade de Ciências Humanas e Sociais, Universidade Estadual Paulista "Júlio de Mesquita Filho" (UNESP), Franca, 2022

PEREIRA, Marcela dos Santos. A uberização e seus impactos nas relações de trabalho. 2022. Monografia (Bacharel em Administração) — Centro Universitário Curitiba, Curitiba, 2022.

RESENDE, Ricardo. Direito do Trabalho. São Paulo - SP: Grupo GEN, 2020. E-book. ISBN 9788530989552. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788530989552/>. Acesso em: 26 out. 2023.

SCHWAB, Klaus. A quarta revolução industrial. World Economic Forum. Tradução Daniel Moreira Miranda. São Paulo: Edipro, 2016.

MARTINS, Wagner. UBERIZAÇÃO: emancipação do trabalhador ou nova forma de exploração do trabalho? 2022. Dissertação (Mestre em Planejamento e Análise de Políticas Públicas) - Faculdade de Ciências Humanas e Sociais, Universidade Estadual Paulista "Júlio de Mesquita Filho" (UNESP), Franca, 2022

COUTINHO, Raianne Liberal. A subordinação algorítmica no arquétipo Uber: desafios para a incorporação de um sistema constitucional de proteção trabalhista. 2021. 241 f., il. Dissertação (Mestrado em Direito) — Universidade de Brasília, Brasília, 2021.

VILLALBA, Felipe Zelin. Indústria 4.0 no Brasil: qualificações técnicas para a nova revolução industrial. 2021. Dissertação (Mestrado em Administração) - Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Curitiba, 2021.

KAGERMANN, H.; WAHLSTER, W.; HELBIG, J. Recommendations for implementing the strategic initiative Industrie 4.0. Munich: Forschungsunion, 2013. Disponível em: <https://en.acatech.de/publication/recommendations-forimplementing-the-strategic-initiative-industrie-4-0-final-report-of-the-industrie-4-0-working-group/>. Acesso em: 10 maio 2020.

VILLALBA, Felipe Zelin. Indústria 4.0 no Brasil: qualificações técnicas para a nova revolução industrial. 2021. Dissertação (Mestrado em Administração) - Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Curitiba, 2021.

BARRETO, Clessiene Cuzzol Nunes. Trabalho em plataformas digitais: os direitos fundamentais dos trabalhadores face às novas formas de subordinação e aos preceitos do trabalho digno e do trabalho decente. Orientador: Carlos Henrique Bezerra Leite. 2019. 181 f. Dissertação (Mestrado em Direitos e Garantias Fundamentais) - Programa de Pós-Graduação em Direitos e Garantias Fundamentais, Faculdade de Direito de Vitória, Vitória, 2022.

SCHWAB, Klaus. A quarta revolução industrial. Tradução Daniel Moreira Miranda. São Paulo: Edipro, 2016.

ANTUNES, Ricardo; FILGUEIRAS, Vitor. Plataformas digitais, Uberização do trabalho e regulação no Capitalismo contemporâneo. *Contracampo*, Niterói, v. 39, n. 1, p. 27- 43, abr./jul. 2020. Disponível em: Acesso em: 15 jan. 2021.

PAIVA, Levi Noletto. Uberização e a nova morfologia do trabalho: o caminho para um desenvolvimento tecnológico aliado ao valor social do trabalho. 2023. 127

f.: Dissertação (Mestrado em Direito) - Faculdade de Direito, Universidade Federal do Ceará, Fortaleza, 2023.