

**VI ENCONTRO VIRTUAL DO
CONPEDI**

**EFICÁCIA DE DIREITOS FUNDAMENTAIS NAS
RELAÇÕES DO TRABALHO, SOCIAIS E
EMPRESARIAIS**

LUCIANA DE ABOIM MACHADO

NIVALDO DOS SANTOS

EDINILSON DONISETE MACHADO

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte destes anais poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria - CONPEDI

Presidente - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC - Santa Catarina

Diretora Executiva - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini - UNIVEM/FMU - São Paulo

Vice-presidente Norte - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa - Pará

Vice-presidente Centro-Oeste - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG - Goiás

Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos - Rio Grande do Sul

Vice-presidente Sudeste - Profa. Dra. Rosângela Lunardelli Cavallazzi - UFRJ/PUCRio - Rio de Janeiro

Vice-presidente Nordeste - Profa. Dra. Gina Vidal Marcilio Pompeu - UNIFOR - Ceará

Representante Discente: Prof. Dra. Sinara Lacerda Andrade - UNIMAR/FEPODI - São Paulo

Conselho Fiscal:

Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara - ESDHC - Minas Gerais

Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UCAM - Rio de Janeiro

Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho - Ceará

Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS - Sergipe

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UNIMAR - São Paulo

Secretarias

Relações Institucionais:

Prof. Dra. Daniela Marques De Moraes - UNB - Distrito Federal

Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues - UNIVEM - São Paulo

Prof. Dr. Yuri Nathan da Costa Lannes - Mackenzie - São Paulo

Comunicação:

Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho - UPF/Univali - Rio Grande do Sul

Profa. Dra. Maria Creusa De Araújo Borges - UFPB - Paraíba

Prof. Dr. Matheus Felipe de Castro - UNOESC - Santa Catarina

Relações Internacionais para o Continente Americano:

Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA - Bahia

Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch - UFSM - Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA - Maranhão

Relações Internacionais para os demais Continentes:

Prof. Dr. José Barroso Filho - ENAJUM

Prof. Dr. Rubens Beçak - USP - São Paulo

Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicuritiba - Paraná

Eventos:

Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta - Fumec - Minas Gerais

Profa. Dra. Cinthia Obladen de Almendra Freitas - PUC - Paraná

Profa. Dra. Livia Gaigher Bosio Campello - UFMS - Mato Grosso do Sul

Membro Nato - Presidência anterior Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UMICAP - Pernambuco

E27

Eficácia de direitos fundamentais nas relações do trabalho, sociais e empresariais [Recurso eletrônico on-line]
organização CONPEDI

Coordenadores: Ednilson Donisete Machado; Luciana de Aboim Machado; Nivaldo Dos Santos – Florianópolis;
CONPEDI, 2023.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5648-713-7

Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações

Tema: Direito e Políticas Públicas na era digital

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Eficácia de direitos fundamentais. 3. Relações do trabalho, sociais e empresariais. VI Encontro Virtual do CONPEDI (1; 2023; Florianópolis, Brasil).

CDU: 34



VI ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

EFICÁCIA DE DIREITOS FUNDAMENTAIS NAS RELAÇÕES DO TRABALHO, SOCIAIS E EMPRESARIAIS

Apresentação

Com a realização do VI ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI DIREITO E POLÍTICAS PÚBLICAS NA ERA DIGITAL, do Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito – CONPEDI, foram apresentados os trabalhos no dia 24 de junho de 2023, no Grupo de Trabalho (GT) EFICÁCIA DE DIREITOS FUNDAMENTAIS NAS RELAÇÕES DO TRABALHO, SOCIAIS E EMPRESARIAIS I.

O primeiro trabalho apresentou que a exigibilidade de antecedentes criminais para contratação de empregados caracteriza conduta discriminatória, caracterizando abuso de poder do empregador. Para tanto, foram analisados os fundamentos normativos no âmbito constitucional e infraconstitucional, bem como, no plano internacional, a Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho, que versam especificamente sobre o tema. Ao estudo da jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho que considera lícita a exigência de antecedentes criminais para a admissão de pessoas nas atividades de call center. Esse entendimento do TST é confrontado com a proteção de dados prevista na LGPD (Lei 13.709 /2018) a fim de verificar a aplicabilidade dessa norma para evitar essa prática violadora. Com esse parâmetro de análise, constatou-se que a LGPD pode ser um instrumento normativo impeditivo dessa prática por coibir conduta abusiva do uso desenfreado dos dados dos empregados, inclusive na fase pré-contratual.

O segundo artigo apresentado pautou-se em documentos normativos que disciplinam a tecnologia assistiva como direito fundamental da pessoa com deficiência (PCD) no campo do trabalho, questionando: de que maneira a tecnologia assistiva (TA) pode interferir para o trabalho decente (8º ODS) e desenvolvimento humano? Tem como objetivo compreender a importância das políticas públicas direcionadas à tecnologia assistiva (TA) como meio de possibilitar o trabalho decente, o desenvolvimento e a inclusão social da pessoa com deficiência. Conclui-se que apesar da regulamentação sobre inclusão no Brasil, a TA é matéria que necessita alavancar urgentemente no contexto das políticas públicas de acesso ao trabalho, especialmente quando se refere ao modus operandi no processo laboral. Importante ainda, fomentar políticas públicas nas áreas de ciência, tecnologia e inovação como meio de diminuir os custos para adquirir os recursos de TA, uma vez que são meios para alcançar a igualdade.

O terceiro trabalho analisou a uberização do trabalho, fenômeno inserido na ascensão da economia de plataformas e na ideia de parceria, cujo desenvolvimento, no Brasil, não recebeu regulamentação normativa, recaindo sobre o Poder Judiciário a tarefa de definir a natureza da relação jurídica entre as partes, escolhida a plataforma Uber como base da pesquisa, visto sua relevância no mercado de transporte privado urbano e seus impactos econômicos e sociais. O objetivo é expor o atual panorama das decisões emanadas do Tribunal Superior do Trabalho (TST), cujo desdobramento pode resultar no reconhecimento de direitos trabalhistas, refletindo sobre a sua contribuição ou não para a realização do trabalho decente. Por fim, apresentam-se as considerações finais, momento em que a despeito da atual manifestação da Corte, será ponderada a necessidade de edição de uma legislação específica ante esse novo tipo de relação de trabalho.

O quarto artigo tratou de obstáculos legais e sociais enfrentados por imigrantes e refugiados para terem acesso ao trabalho digno no Brasil. Indagou-se se aprimorar a legislação é suficiente para propiciar empregos formais em condições de igualdade com brasileiros. Se exigem reformas estruturais para modificar realidades, como promoção de ambientes favoráveis a inserção social, domínio do idioma e acesso a informações para o exercício de direitos e deveres no país de destino, redução da burocracia administrativa e custos para a validação de certificados profissionais e diplomas, que permitam o acesso a empregos de maior qualificação e melhores salários. Apresentou-se igualmente imprescindíveis, no plano geral, o direcionamento de políticas públicas que busquem impedir a discriminação dos imigrantes e refugiados, bem como a receptividade pelo Judiciário de medidas que impeçam a exploração e protejam essas pessoas em situação de extrema vulnerabilidade.

O quinto trabalho tece análise dos impactos da revolução tecnológica e da implementação da Indústria 4.0 nas relações de trabalho no contexto dos Estados Constitucionais, especialmente enfatizando a influência da Revolução da Internet nos Estados cujos fundamentos constitucionais são a valorização do trabalho, a livre iniciativa, a busca pelo pleno emprego, a existência digna e a diminuição das desigualdades sociais. No decurso do texto científico apresenta questões afetas a proteção do trabalhador e a efetivação de direitos fundamentais do trabalho no contexto do capitalismo cognitivo e dos dados, com vistas a revisitação aos institutos trabalhistas para promoção da proteção constitucional da figura do trabalhador.

O sexto artigo aborda a temática do futuro dos sindicatos como figura representativa de efetivação do exercício de direito fundamental internacionalmente reconhecido, sob a ótica da nova visão representativa do coletivo social. Traz reflexões desde o surgimento das

organizações coletivas, ápice e suas funções essenciais, até a atual realidade em que se inserem os sindicatos, sob método qualitativo/quantitativo. Concebe ênfase à Convenção 98 da OIT que dispõe sobre “Direito de Sindicalização e de Negociação Coletiva.

O sétimo trabalho traz reflexões sobre a inovação artificial incremental como instrumento de justa jornada de teletrabalho, , utilizando o software como tecnologia incremental, com vistas à promoção do trabalho decente. Salienta que a inovação artificial é de fundamental importância para o desenvolvimento social e econômico de um país, pois possui capacidade de melhorar o que já estava disponível e se adaptar às necessidades individuais e coletivas em diversas searas, em especial a trabalhista.

O oitavo artigo apresenta uma abordagem crítica ao posicionamento fixado pelo Supremo Tribunal Federal brasileiro no julgamento do Tema de Repercussão Geral nº 1.046, oriundo do Agravo Regimental ARE 1.121.633, que, em síntese, entendeu ser possível a redução ou limitação de direitos trabalhistas por meio de normas negociais coletivas, na sua prevalência perante a legislação. Questiona se a disponibilidade de direitos assegurados por lei, pela via negocial, está de acordo com as bases do Direito do Trabalho. Traz a perspectiva de que uma consagração mais abrangente do negociado sobre o legislado pode descaracterizar o ramo trabalhista e as razões para a sua autonomia. Assim, estabelece reflexões sobre as finalidades

O nono trabalho apresenta uma abordagem sobre a escravidão e sua forma de exploração e sua relação com as práticas atuais nas relações de trabalho em condições insalubres e a violação a dignidade da pessoa humana, promovendo a análise de dados que demonstram os pontos desenvolvidos no texto.

O décimo trabalho apresenta o trabalho como emprego, partindo da interpretação restritiva fundamentada do contingente muito maior de trabalhadores na condição de empregados comparativamente à outras espécies de trabalho. da negociação coletiva, conceito e relação da flexibilização com Direito do Trabalho e proposta de limites para redução de direitos por meio de negociação coletiva. Promovendo o debate sobre políticas públicas destinadas ao emprego e sua correlação com os interesses do capital, buscando harmonizar existentes no capital e no trabalho.

Assim como foi seguramente um momento ímpar a Coordenação do GT, organizando a apresentação dos trabalhos, acreditamos que tem valor científico positivo, ao leitor ou leitora, a experiência de aprofundar o pensamento daqueles que souberam cativar para este momento, o solitário momento da leitura e da meditação, para colocar à prova as várias teses defendidas naqueles dias do CONPEDI.

Divulgar a produção científica colaborativa socializa o conhecimento e oferece à sociedade nacional e internacional o estado da arte do pensamento jurídico contemporâneo aferido nos vários centros de excelência que contribuíram no desenvolvimento pessoal e profissional dos autores e autoras do presente Livro.

Por fim, nossos agradecimentos ao CONPEDI pela honra a que fomos laureados ao coordenar o GT e agora, pela redação do Prefácio, que possui a marca indelével do esmero, da dedicação e o enfrentamento a todas as dificuldades que demandam uma publicação de qualidade como o presente.

Florianópolis, junho de 2023

Coordenadores do Grupo

Luciana de Aboim Machado Universidade Federal de Sergipe

Nivaldo Dos Santos Universidade federal de goiás

Edinilson Donisete Machado Centro Universitário Eurípedes de Marília - UNIVEM e
Universidade Estadual do Norte do Paraná - UENP

**A UBERIZAÇÃO E OS DIREITOS CONSTITUCIONAIS TRABALHISTAS:
PANORAMA DAS MANIFESTAÇÕES DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO**
**UBERIZATION AND CONSTITUTIONAL LABOR RIGHTS: OVERVIEW OF THE
MANIFESTATIONS OF THE SUPERIOR LABOR COURT**

José Claudio Monteiro de Brito Filho ¹

Suzy Elizabeth Cavalcante Koury ²

Karen Dayana Pereira Peixoto ³

Resumo

Estudo que pretende analisar a uberização do trabalho, fenômeno inserido na ascensão da economia de plataformas e na ideia de parceria, cujo desenvolvimento, no Brasil, não recebeu regulamentação normativa, recaindo sobre o Poder Judiciário a tarefa de definir a natureza da relação jurídica entre as partes, escolhida a plataforma Uber como base da pesquisa, visto sua relevância no mercado de transporte privado urbano e seus impactos econômicos e sociais. O objetivo é expor o atual panorama das decisões emanadas do Tribunal Superior do Trabalho (TST), cujo desdobramento pode resultar no reconhecimento de direitos trabalhistas, refletindo sobre a sua contribuição ou não para a realização do trabalho decente. Utilizando metodologia exploratória e de análise qualitativa, aplicando a técnica de pesquisa bibliográfica, o estudo divide-se em quatro itens, dos quais o primeiro, reservado para as considerações iniciais da investigação. Após, é abordado o trabalho uberizado na conjuntura da economia de plataforma e a proteção dos direitos constitucionais trabalhistas que digam respeito aos uberizados. Em seguida, expõe-se a posição do TST quanto ao enquadramento jurídico-laboral dos motoristas da plataforma Uber. Por fim, apresentam-se as considerações finais, momento em que a despeito da atual manifestação da Corte, será ponderada a necessidade de edição de uma legislação específica ante esse novo tipo de relação de trabalho.

Palavras-chave: Economia de plataformas, Uberização, Tecnologia, Trabalho decente, Tribunal superior do trabalho

Abstract/Resumen/Résumé

This study aims to analyze the uberization of labor, a phenomenon inserted in the rise of the

¹ Doutor em Direito das Relações Sociais pela PUC/SP. Estágio de Pós-Doutorado no UniCEUB. Vice-Coordenador do PPGD/CESUPA. Membro da Academia Brasileira de Direito do Trabalho. E-mail: jclaudiobritofilho@gmail.com.

² Doutora em Direito pela UFMG. Professora do PPGD/CESUPA. Coordenadora do grupo de pesquisa Novas Formas de Violência, Velhas Práticas Escravagistas. Desembargadora do TRT da 8ª Região. E-mail: suzykoury@gmail.com.

³ Mestranda em Direito, Políticas Públicas e Desenvolvimento Regional, pelo PPGD/CESUPA. Pós-Graduanda em Direito Constitucional pela PUC/SP. Integrante do Grupo de Pesquisa Trabalho Decente. Advogada. E-mail: karenpeixoto3@hotmail.com.

platform economy and the idea of partnership, whose development in Brazil has not received regulatory regulation, falling on the judiciary the task of defining the nature of the legal relationship between the parties, choosing the Uber platform as a method of procedure, given its relevance in the urban private transportation market and its economic and social impacts. The objective is to expose the current panorama of decisions issued by the Superior Labor Court (TST), whose unfolding may result in the recognition of labor rights, reflecting on its contribution or not to the achievement of decent work. Using an exploratory methodology and qualitative analysis, applying the bibliographical research technique, the study is divided into four items. The first is reserved for the initial considerations of the research. Then, the uber-work is approached in the context of the platform economy and the protection of the constitutional labor rights that concern the uber-workers. Next, the position of the TST regarding the legal-labor framework of the drivers of the Uber platform is exposed. Finally, the final considerations are presented, at which point, despite the current manifestation of the Court, the need for editing specific legislation for this new type of employment relationship will be considered.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Platform economy, Uberization, Decent work, Technology, Superior labor court

1 INTRODUÇÃO

A humanidade vivencia um momento de avanços tecnológicos com potencial de mudar a trajetória do ser humano em sociedade, com capacidade de alterar sua forma de pensar e agir, e com desdobramentos nas relações de trabalho, haja vista que neste cenário, intitulado de Quarta Revolução Industrial ou Indústria 4.0, a máquina ganha maior relevância e espaço na gestão empresarial, controlando a atividade humana e sua maneira de realização.

Neste contexto, com a consolidação da *internet*, da automação e da inteligência artificial, e o desenvolvimento de diversas plataformas virtuais em variados setores econômicos, alterando a forma de interligação entre empresas e consumidores, ocorreu a ascensão da chamada economia de plataforma, que proporciona severa redução de custos e de ganhos econômicos, que ajudam a explicar seu crescimento na sociedade digital.

Uma das tecnologias de plataforma mais populares é a Uber, que atua no setor de transporte, permitindo que qualquer pessoa, através de um aplicativo de celular, contrate o serviço de um motorista particular, ocorrendo a chamada monetização quando o consumidor paga pela viagem, ocasião em que uma taxa é direcionada para a empresa, que externaliza seus custos, eximindo-se de qualquer responsabilidade quanto às condições de trabalho; inclusive, inexistente contratação ou recrutamento, havendo uma adesão voluntária por parte dos motoristas.

Ocorre que essa nova forma de gestão e controle do trabalho humano acarreta inquietações, na medida em que os argumentos utilizados pela Uber de que apenas realiza a intermediação eletrônica entre trabalhador e consumidor e que aqueles são autônomos, soa em aparente desconformidade com o conceito jurídico de trabalhador autônomo, e aproximando-se dos elementos caracterizadores da relação de emprego, motivo pelo qual a problemática desta investigação reside em averiguar qual a posição do TST quanto à condição formal-jurídica dos motoristas da plataforma Uber, e se ela pode resultar no reconhecimento de direitos de natureza trabalhista e contribuir ou não para a realização do trabalho decente.

Deste modo, para alcançar a satisfação do objetivo proposto e superar o problema apresentado, o estudo utiliza metodologia exploratória e de análise qualitativa, aplicando a técnica de pesquisa bibliográfica, sendo estruturado em quatro itens. O primeiro é reservado para as considerações iniciais do ensaio. Após, é abordado o trabalho uberizado na conjuntura da economia de plataforma e a proteção dos direitos constitucionais trabalhistas que digam respeito a esta categoria. Em seguida, expõe-se a posição do TST quanto ao enquadramento jurídico-laboral dos motoristas de plataformas. Por fim, apresentam-se as considerações finais.

2 O TRABALHO UBERIZADO NA CONJUNTURA DA ECONOMIA DE PLATAFORMA E A PROTEÇÃO DOS DIREITOS CONSTITUCIONAIS TRABALHISTAS

A sociedade contemporânea vem testemunhando e sofrendo influência de diversos processos com capacidade ímpar de transformação da realidade física ou virtual, objetivando o atendimento das necessidades humanas. Assim, despontam tecnologias como sistemas cibernéticos, *internet* das coisas, redes e inteligência artificial, impressora 3D, biologia sintética, nanotecnologia, enfim, um emaranhado tecnológico que vem revolucionando a indústria e a maneira como vivem e trabalham os seres humanos.

Nesta conjuntura, a difusão, a consolidação e o aprimoramento da *internet* é um dos progressos tecnológicos que mais auxilia no desenvolvimento social e na melhoria da vida dos indivíduos, na medida em que tarefas profissionais podem ser cumpridas no ambiente domiciliar, e o controle de máquinas e equipamentos e a conexão entre pessoas são facilitadas, ou seja, o conceito de interação atinge patamares inigualáveis, inexistindo fronteiras geográficas que impeçam a comunicação global.

E é justamente por conta da evolução das tecnologias de informação e comunicação que as plataformas virtuais ganharam singular desenvolvimento nos últimos anos, surgindo como um modelo capaz de conectar uma multiplicidade de pessoas — empresários, trabalhadores e consumidores, visando a estruturar atividades econômicas e sociais, na qual se inclui a empresa de tecnologia Uber, ligada ao setor de transporte e que realiza um intercâmbio *on line* entre passageiros e motoristas.

A uberização, segundo Abílio, Amorim e Grohmann (2021, p. 26/27), nasce como um novo tipo de gestão e controle da força de trabalho a partir da consolidação do trabalho sob demanda, que se utiliza de plataformas digitais como meio para a execução das atividades. Por operar em ambiente virtual, consegue controlar, simultaneamente, um enorme contingente de trabalhadores, sem a ocorrência de formalização da relação jurídica, mas, gerindo este modelo de relacionamento pelo prisma da lucratividade.

Ademais, antes de tratar do fenômeno da uberização, convém explicitar que este é fruto da ascensão da chamada economia de plataforma. Dambrós e Ó (2021, p. 11) destacam que esse novo modelo econômico, baseado nas plataformas digitais e no controle algorítmico, é desdobramento do amplo desenvolvimento tecnológico que o mundo atravessa, associado à disseminação da *internet* e de todo o dinamismo proporcionado por dispositivos móveis, produto este que pode ser encontrado com quase todas as pessoas mundo afora.

Parker, Van Alstyne e Choudary (2016, p. 10/15) afirmam que o crescimento das plataformas virtuais está impulsionando transformações na economia na sociedade, atingindo setores como educação, viagens, agricultura, finanças, saúde, meios de comunicação, sistemas operacionais e transporte, dentre tantos outros. Para se ter ideia, em 2014, três das cinco maiores empresas do mundo, conforme o mercado de capitalização, *Apple*, *Google* e *Microsoft*, geriam seus modelos de negócios através de plataformas, fazendo com que a lista das marcas globais de crescimento mais rápido seja dominada por empreendimento alicerçado neste mecanismo tecnológico. Deste modo, essas empresas vêm controlando uma grande e crescente quota da economia em todas as regiões do mundo.

Por outro lado, ao passo que a expansão da economia de plataformas acontece, uma característica sobressai em alguns negócios, que é a substituição do trabalho contratado, formal e regulamentado, pelo trabalho intitulado “empreendedor”, “atípico”, “informal”, resultando em formas de labor adjacentes à superexploração da força de trabalho; tanto que a Uber sustenta que não mantém qualquer relação de emprego com os seus “parceiros”, alegando que possuem liberdade para gerir a melhor forma de prestar seus serviços de transportes ou de entrega de alimentos, bens e serviços (Dambrós; Ó, 2021, p. 11/12).

Ocorre que, apesar da referida liberdade de gestão propagada pela supracitada empresa, caso o motorista descumpra qualquer uma das instruções sugeridas, elencadas no aplicativo, nada impede que a Uber faça seu desligamento automático, sem a necessidade de expor a razão ou justificativa. Na prática, qualquer conduta adotada que ameace os ganhos econômicos, ou seja, comportamentos que afetem, negativamente, o passageiro, ou que o afastem da plataforma, será punida pela Uber, circunstância que a coloca como se empregadora fosse.

É consabido que, com a economia de plataforma, as ofertas dos agentes econômicos ficam centralizadas em plataformas que, muitas vezes, funcionam ininterruptamente, permitindo comparações e escolhas imediatas, porém, não é menos verdade que com esse tipo de organização ocorreu uma redução dos custos de transação. Inclusive, Trindade (2020, p. 2003/2005) aduz que a grande contribuição desse modelo consiste em diminuir, severamente, os custos de transação, tendendo a zero, fazendo com que sua eficiência econômica seja exitosa, pois, conseguem aproximar, quase que totalmente, a oferta e a demanda, em face da completa virtualização ou digitalização dos mercados.

Slee (2017, p. 65) afirma que os admiradores da Uber atribuem seu sucesso a dois fatores, quais sejam, sua tecnologia e eficiência em conectar passageiros e motoristas. Porém, o autor discorda, frisando que essa visão ignora o fato de que o sucesso vem porque a empresa evita custos com seguro, impostos e inspeções veiculares, e por fornecer um serviço

universalmente acessível, ou seja, fornece um serviço barato e eficiente para os consumidores, operando sem prejuízo, enquanto persegue seu caminho para o crescimento econômico. Diz que “o sucesso da Uber decorre de seu parasitismo nas cidades onde opera”.

No mesmo sentido é a reflexão de Abílio, Amorim e Grohmann (2021, p. 27), quando frisam que a uberização é uma forma contemporânea de “eliminação de direitos, transferência de riscos e custos para os trabalhadores e novos arranjos produtivos”, representando uma nova tendência para o futuro do trabalho, a exigir que seja compreendida “como um novo meio poderoso pelo qual as relações de trabalho vêm se reestruturando” no mundo, e cujos efeitos recaem sobre a figura do trabalhador.

O avanço tecnológico ininterrupto é uma característica do século XXI, e exige a percepção da necessidade de adaptação das relações sociais, visto que as revoluções industriais e tecnológicas impactam a sociedade, a vida dos cidadãos, e as relações trabalhistas, por estarem inseridas naquele contexto macro, precisando sofrer mudanças em suas normativas para não se tornarem obsoletas. E, com a disseminação da economia de plataforma, e em especial da uberização, o que se verifica é o que Gaia (2018, p. 285) sintetiza, ao afirmar que o capitalista se limita a efetuar a gestão tecnológica do negócio e a manter a interface direta com os consumidores, colhendo os frutos do trabalho alheio, sem despende da contratação da força de trabalho e de parte ou da maior parte dos meios de produção.

Como asseveram Rocha e Meireles (2020, p. 107), a dinâmica imposta pela plataforma é tão “intensa, cruel e maçante” que a cada dia que passa as pessoas e os bens se tornaram números, numerais e decimais, e o valor do trabalho e do bem são alcançados de acordo com o paralelismo entre o uso e a demanda, que ensejam o compartilhamento e, também, a tarifa aplicada. É um círculo virtuoso para alguns, com lucros relevantes e sem gastos significativos; para outros, vicioso, e, para muitos, significado de deterioração e fragmentação.

Na prática, essa equação pode trazer desequilíbrios, em particular para o trabalhador, que acaba não recebendo toda a proteção do ramo juslaboral, enquanto que a UBER não assume os riscos do negócio. Como assevera Dockès (2020, p. 178), o trabalho organizado por plataforma, a despeito de sua originalidade, testará o Direito do Trabalho, e o convocará a mostrar que é capaz de proteger essas pessoas, evitando a criação de trabalhadores de segunda categoria, mais fracos e menos protegidos que os empregados habituais, mas também mostrar que é possível manter algo positivo, qual seja, a liberdade na fixação de seus horários de trabalho.

Dentro deste pensamento, a realidade dos motoristas de aplicativos desafia a legislação trabalhista, visto que o mundo do trabalho foi um dos mais atingidos pela ascensão das

tecnologias disruptivas, que trazem soluções e, *pari passu*, estão afetando a vida de uma enorme quantidade de trabalhadores. Questões como carga excessiva de trabalho e inobservância do direito à desconexão; precariedade na forma de contratar os motoristas; os efeitos da atividade contínua na saúde física e mental, além da situação de isolamento e falta de sociabilidade, dentre outras demandas; tudo isso são adversidades que acabam testando o conceito de trabalho decente, preconizado pela Organização Internacional do Trabalho (OIT).

2.1 O trabalho decente e o desafio de sua concretização no contexto da uberização

A efetivação do direito ao trabalho é uma das principais medidas capazes de salvaguardar a dignidade do cidadão, vez que possibilita sua independência financeira, o sustento próprio e de sua família, a construção de seus projetos de vida, bem como colabora para a manutenção de sua higidez física e mental e sua realização como pessoa. Ademais, a concretização deste direito fundamental passa pela obrigação do Estado de criar condições para que o trabalhador desenvolva uma ocupação em que seus direitos mínimos sejam respeitados.

O legislador originário assegurou, no artigo 7º da Constituição (BRASIL, 1988), o patamar civilizatório mínimo na esfera trabalhista, ou seja, um rol de direitos essenciais aos trabalhadores urbanos e rurais objetivando equilibrar a relação empregador-empregado e, com isso, proteger a dignidade humana dessas pessoas. Esse conjunto de direitos mínimos foi chamado, pela OIT, de trabalho decente, e representa o núcleo essencial que deve ser respeitado para que todos possam exercer com dignidade o direito ao trabalho (BRITO FILHO; FERREIRA, 2019, p. 165).

Ressalte-se que o conceito de trabalho decente foi adotado no artigo 2º da Declaração sobre os princípios e direitos fundamentais no trabalho, redigida por ocasião da 86ª Conferência Internacional do Trabalho, ocorrida no âmbito da OIT, em junho de 1998. Ficou definido que o mínimo necessário para que um trabalho seja considerado decente é o respeito a um conjunto de direitos básicos, distribuídos em quatro categorias, quais sejam: 1. Liberdade no Trabalho; 2. Igualdade no Trabalho; 3. Proibição do Trabalho Infantil; e, 4. Liberdade Sindical. E, tais direitos estão concentrados em algumas Convenções consideradas fundamentais, são elas: 29 e 105 (liberdade no trabalho / proibição do trabalho forçado), 100 e 111 (igualdade no trabalho / proibição da discriminação), 87 e 98 (liberdade sindical), e 138 e 182 (proibição do trabalho da criança e regularização do trabalho do adolescente) (BRITO FILHO, 2018, p. 48/49).

Convém mencionar que, em 10 de junho de 2022, durante a realização da 110ª Conferência Internacional do Trabalho, promovida pela OIT, foi adotada uma resolução para adicionar o Princípio de um ambiente de trabalho seguro e saudável aos Princípios e Direitos

Fundamentais no Trabalho, até então formados por quatro categorias (Liberdade no Trabalho; Igualdade no Trabalho; Proibição do Trabalho Infantil e Liberdade Sindical). Desta maneira, com essa decisão, a *Segurança e Saúde no Trabalho* passaram a ser a quinta categoria, cabendo aos Estados-membros respeitar e promover esse direito fundamental do homem-trabalhador (FERREIRA; FERREIRA, 2022, p. 18).

A propósito, Brito Filho (2018, p. 47/51) defende que esse rol de direitos básicos previsto pela OIT é insuficiente para uma adequada proteção do trabalhador, sendo necessário alargar o conteúdo do trabalho decente por meio da utilização de outros instrumentos internacionais em matéria de direitos humanos no trabalho, a exemplo da Declaração Universal dos Direitos Humanos - DUDH, da ONU (1948) e do Pacto Internacional de Direitos Econômicos sociais e Culturais - PIDESC, também da ONU (1966). E, assevera que:

Não há trabalho decente sem condições adequadas à preservação da vida e da saúde do trabalhador. Não há trabalho decente sem justas condições para o trabalho, principalmente no que toca às horas de trabalho e aos períodos de repouso. Não há trabalho decente sem justa remuneração pelo esforço despendido. Não há trabalho decente se o Estado não toma as medidas necessárias para a criação e para a manutenção dos postos de trabalho. Não há, por fim, trabalho decente se o trabalhador não está protegido dos riscos sociais, parte deles originada do próprio trabalho (BRITO FILHO. 2018, p. 57)

Neste diapasão, é o absoluto respeito a esses preceitos básicos, essenciais, que vai assegurar o equilíbrio na relação empregador-empregado e, *pari passu*, o trabalho digno, decente, capaz de proporcionar a efetiva inclusão social, a melhoria da condição socioeconômica do homem-trabalhador e deixar o cidadão em condições de buscar a realização de seus planos de vida. Logo, como em Brito Filho e Ferreira (2019, p. 166), não é suficiente garantir o trabalho para todos, ou uma ocupação produtiva para todas as pessoas, é necessário que o trabalhador tenha, além do acesso ao emprego, condições justas de trabalho, em que sejam respeitados seus direitos fundamentais.

Desta forma, é possível perceber que existem determinados requisitos mínimos que precisam ser observados, respeitados e cumpridos, independentemente do tipo de trabalho realizado, ou da categoria, da raça, da cor, da religião, da nacionalidade do trabalhador que o realiza, para que esta atividade laborativa esteja de acordo com as diretrizes do princípio da dignidade da pessoa humana, fundamento central do Estado Democrático de Direito brasileiro.

Dentro desse contexto, de um trabalho que observe os direitos mínimos do trabalhador, e que deve ser perseguido por Estado e sociedade, a Universidade de Oxford, através do Projeto Fairwork Brasil, realizou uma pesquisa envolvendo seis plataformas que atuam no país (*Uber*,

iFood, *99*, *Rappi*, *UberEats* e *GetNinjas*) objetivando classificar como tratam os trabalhadores em relação a padrões mínimos de trabalho decente. A pontuação atribuída variou de 0 (zero) a 10 (dez) e refletiu o trabalho justo a partir de cinco eixos: remuneração, condições de trabalho, contratos, gestão e representação.

O relatório intitulado *Fairwork Brasil 2021: Por trabalho decente na economia de plataformas*, o primeiro do projeto no Brasil, foi divulgado em março de 2022, após entrevistas com os trabalhadores, e revelou que nenhuma plataforma digital conseguiu comprovar a observância de padrões mínimos de trabalho decente. Para se ter ideia, o *iFood* e a *99* receberam nota 2; a *Uber*, nota 1; e, *GetNinjas*, *Rappi* e *Uber Eats*, nota 0 (ALBUQUERQUE, 2022, s.p.).

O documento aponta que os trabalhadores enfrentam condições de trabalho injustas, como a falta de infraestrutura básica, a exemplo da ausência de banheiros, áreas de descanso e água potável, além de suportarem riscos à segurança e à saúde, como possibilidade de acidentes de trânsito, violência, exposição excessiva ao sol, problemas nas costas, estresse e sofrimento mental. Quanto ao eixo remuneração, apenas a *99* conseguiu evidenciar que os motoristas ganham, pelo menos, o salário-mínimo local, de R\$ 5,50 por hora, que resulta em R\$ 1.212 ao mês, descontados os custos para a realização do trabalho (ALBUQUERQUE, 2022, s.p.).

Em relação ao eixo contratos, a maioria das plataformas não conseguiu atingir o ponto básico para contratos, ou seja, fornecer um contrato que seja comunicado em linguagem clara, compreensível e acessível aos trabalhadores o tempo todo. A plataforma *iFood* conseguiu mostrar a adesão aos padrões básicos para contratos, inserindo termos e condições acessíveis com ilustrações. Outrossim, as plataformas também precisam passar a notificar os trabalhadores sobre as mudanças propostas dentro de um prazo razoável, condição esta que cinco das seis plataformas estudadas não cumpriram (ALBUQUERQUE, 2022, s.p.).

Pelo resultado apresentado, a partir de entrevistas realizadas com os motoristas, constata-se que as plataformas digitais participantes da pesquisa não conseguiram comprovar padrões mínimos de trabalho decente, ficando muito aquém da pontuação máxima atribuída; tanto que a nota 2 foi a maior, atribuída ao *iFood* e *99*, e, a *Uber* recebeu a nota 1.

Percebe-se que os motoristas das plataformas digitais, em especial da *Uber*, estão desenvolvendo uma atividade laborativa sem a observância das diretrizes basilares do trabalho decente que, em nosso país, podem ser visualizadas no rol do artigo 7º da Constituição da República, direitos esses que precisam ser respeitados para que o trabalho seja capaz de preservar a dignidade humana, qualidade intrínseca e distintiva de todos os seres humanos. Para justificar essa situação, as empresas de tecnologia sustentam que realizam apenas intermediação eletrônica entre oferta e procura, assim como que os motoristas seriam autônomos.

Cumpra ressaltar que a realidade vivenciada por esse contingente de trabalhadores denota uma série de dificuldades graças à transferência completa, pela Uber, dos riscos do empreendimento, situação que destoia do modelo clássico da relação de trabalho. Estudo de Greggo, Lucca, Azevedo e Bandini (2022, p. 101) revela que os motoristas iniciam essa atividade já endividados, especialmente com o boleto de pagamento do financiamento ou aluguel do veículo para exercerem a atividade, e isso sem garantias de que receberão o suficiente para quitar essas dívidas. Além disso, os custos com limpeza, lavagem, seguro, combustível, manutenção, financiamento e aluguel do carro podem consumir uma média de R\$1.200,00 (mil e duzentos e reais) mensais.

Apesar de todos esses gastos, é fato que a fixação do valor da corrida e do percentual direcionado ao trabalhador ficam sob controle absoluto da Uber, não havendo qualquer ingerência por parte do motorista, que apenas se submete às regras definidas pela empresa, como se fosse um contrato de adesão, sendo que a mercadoria é sua força de trabalho. Desse modo, a alegação de autonomia e liberdade do trabalhador é questionável.

Carelli (2020, p. 75/76) defende que existem duas dimensões centrais que identificam o trabalhador autônomo, quais sejam: “1) ele organiza e gerencia seu próprio negócio; 2) ele organiza e gerencia o trabalho dentro do seu próprio negócio”. Assim, como pode alguém ser considerado trabalhador autônomo quando a fixação de preços é realizada por terceiros, como acontece na Uber, e mais, o percentual que ficará com o trabalhador, como contraprestação, não poderia ficar a cargo da plataforma, sob pena de descaracterizar a autonomia defendida.

E continua, para dizer que a autonomia alegada perde substância quando o motorista somente saberá o destino após aceitar a corrida, não havendo autonomia neste aspecto. Inclusive, haveria a propalada autonomia se o motorista pudesse negociar, diretamente, as condições de prestação com o passageiro, incluindo o trajeto e preço. Ao fim, as plataformas criaram as figuras de trabalhadores autônomos sem autonomia e independentes sem terem qualquer controle sobre “seu próprio negócio” (CARELLI, 2020, p. 76/77).

É fato que a Uber inaugurou um novo modelo de organização do trabalho, alicerçado em pilares muito específicos, e está presente em vários países, inclusive, segundo o *site* Uber do Brasil Tecnologia Ltda. (2022, s.p.), com dados até o primeiro trimestre de 2022, a empresa opera em mais de 500 cidades brasileiras, com cerca de 30 milhões de pessoas utilizando seus serviços, tem 1 milhão de motoristas e entregadores parceiros no Brasil e gerou R\$ 36 bilhões de valor para a economia do país somente em 2021.

Evidentemente, esse novo modelo está pautado em sistemática em que o trabalhador fornecerá sua força de trabalho e os meios de produção, *in casu*, seu veículo; e mais, as despesas

com manutenção, tributos e gasolina serão de sua inteira responsabilidade, ou seja, os riscos do empreendimento são suportados pelo motorista. Dentro desta realidade, não se vislumbra uma proteção jurídica a esses trabalhadores, que acabam permanecendo na condição de informais, sem acesso a direitos trabalhistas e benefícios previdenciários; assim, a uberização acarreta um duplo desafio ao mundo jurídico, qual seja, a existência ou não de vínculo empregatício entre a empresa de tecnologia e o motorista, e, a garantia de um conjunto de direitos protetivos.

Dentro desta rede protetiva, a despeito da decisão do TST sobre a matéria, é relevante pontuar algumas garantias que podem ser direcionadas ao contingente de motoristas de aplicativos, como, por exemplo: fixação de uma jornada diária de trabalho; tempo máximo de trabalho ininterrupto; intervalo para descanso e alimentação, assim como controle e registro rigorosos da jornada, com fiscalização por parte da empresa e dos órgãos estatais; realização periódica de exames médicos ocupacionais, custeados pela empresa; acesso a cursos e programas de formação e aperfeiçoamento profissional, pagos pela empresa; ser beneficiário de seguro em caso de morte, invalidez, sob responsabilidade exclusiva da empresa. Além desses, há outros direitos que podem ser garantidos *de lege ferenda*, considerando que não há uma legislação que regule a questão da categoria dos motoristas de plataformas virtuais.

Some-se a isso, naquilo que couber, o envoltório protetivo trabalhista inserto no artigo 7º da Constituição, as normas contidas na CLT e as demais legislações pertinentes, que servem de parâmetro para a edição de uma legislação específica a evitar a precarização do trabalho, como a ausência de um sistema de proteção social ou de contraprestações vantajosas, considerando que cabe ao motorista suportar os riscos do negócio.

A par de tudo até aqui exposto, é relevante investigar, neste momento, a atual posição do TST quanto a esta discussão jurídica, verificando se existe um posicionamento unívoco sobre a matéria, capaz de assegurar a dignidade desse trabalhador na sociedade contemporânea.

3 A POSIÇÃO DO TST QUANTO AO ENQUADRAMENTO JURÍDICO-LABORAL DOS MOTORISTAS DA PLATAFORMA UBER

A evolução tecnológica vivenciada pela sociedade facilitou e otimizou a prestação de serviços e a comunicação entre trabalhadores e empregadores, permitindo maior interligação e em tempo real, questões essas que representam benefícios à coletividade e que propiciam o surgimento de novas relações de trabalho. Neste sentido, cabe ao Estado acompanhar este contínuo e dinâmico processo evolutivo e normatizar estas novas relações jurídicas, garantindo a higidez física e mental dos trabalhadores e a concretização dos demais direitos fundamentais, isto é, colaborando para a tutela de sua dignidade humana.

Brito Filho e Ferreira (2019, p. 158) dizem que a adaptação das normas trabalhistas à realidade evita problemas sociais, na medida em que equilibra a relação de subordinação existente entre empregador e trabalhador, garante condições adequadas de trabalho, o respeito aos direitos essenciais dos trabalhadores e a dignidade dos sujeitos envolvidos nessas relações, repercutindo na redução dos custos e aumento do lucro, objetivos esses buscados pelo modelo de produção capitalista.

Outrossim, a necessidade de regulamentação da questão envolvendo os motoristas de aplicativos, considerando que a Uber vem operando sem reconhecer vínculo com seus trabalhadores, leva Baboin (2017, p. 358/359) a afirmar que tal situação estimula a precarização das relações de trabalho, deixando aos trabalhadores o risco do negócio. Continua, para dizer que o que vem ocorrendo é uma “superexploração de mão de obra”, na medida em que a plataforma faz uma “intermediação da força de trabalho do motorista”, ou seja, não há compartilhamento de carros, apenas uma espécie de aluguel de motoristas.

Baboin (2017, p. 359) finaliza dizendo que a Uber pode ser algo socialmente interessante, conquanto tem potencial para ser parte de uma solução urbanística e social, possibilitando uma melhora no âmbito do transporte urbano de pessoas. Porém, do jeito que atualmente está estruturada, a Uber não se coaduna com a liberdade e a finalidade social que se espera de um empreendimento de economia compartilhada, funcionando mais como um modelo de exploração de mão de obra sob uma roupagem tecnológica. E, cabe ao Poder Judiciário e aos órgãos de fiscalização assegurar a adequada observância das normas jurídicas em vigor, primando pela eficácia da proteção trabalhista constitucionalmente assegurada.

A Uber chegou ao Brasil em junho de 2014, juntamente com a Copa do Mundo, oferecendo serviço de transporte de passageiros urbanos, em que o cliente baixaria em seu celular um aplicativo, e, através da *internet*, iria se conectar com motoristas, realizando uma espécie de aluguel de seus serviços. E em contrapartida, desembolsaria um determinado valor para a plataforma virtual, responsável pelo gerenciamento da tecnologia, e para o trabalhador, responsável pela oferta e manutenção do instrumento de trabalho (KRAMER, 2017, p. 83/85).

É importante destacar que cabe à Uber a fixação do valor a ser pago pelo passageiro, incluindo os percentuais para o motorista e o acúmulo de valor para si, ou seja, lucros; a iniciativa de desligamento automático, sem necessidade de demonstrar as razões; listar as condições para ser motorista da empresa; a imposição de penalidades; possibilitar ao passageiro avaliar o condutor, com consequências negativas em caso de avaliações insatisfatórias; indicar áreas de maior ou menor demanda nas cidades, direcionando os motoristas; e, a fixação de outras regras, todas impostas, sem a oportunidade de diálogo.

Assim, dentro de uma lógica de que, de um lado, tem-se uma acumulação capitalista por parte da Uber, sem a assunção dos riscos do empreendimento, e, por outro lado, um aumento do trabalho precário, visto que sem proteção jurídica e com o aumento dos riscos da atividade ao próprio motorista, a questão resta polêmica, no ponto em que se discute a existência ou não de vínculo empregatício entre a empresa e os trabalhadores. Face a isso, o presente estudo buscou investigar, especificamente, a atual posição do TST sobre a matéria.

Nesse sentido, foram adotados os seguintes parâmetros: pesquisa jurisprudencial no sítio oficial do TST na *internet*, adotando, conjuntamente, os termos “uber + motorista + vínculo de emprego”, sem fixação de lapso temporal. Como resultado, o sistema devolveu 41 (quarenta e um) acórdãos, abordando uma variada gama de discussões que, poderiam ou não ser úteis ao propósito da pesquisa; em continuidade, uma leitura pormenorizada foi realizada, destacando-se 02 (duas) decisões que, a despeito de serem diametralmente opostas, sintetizam a controvérsia instalada. Para se ter ideia da situação, o *site* do TST (2022b, s.p.) aponta que, até outubro de 2022, a Corte possuía 113 demandas somente contra a Uber, versando, exclusivamente, sobre reconhecimento de vínculo empregatício.

Pois bem, as duas decisões paradigmáticas e com transcendência reconhecida são: 1) Processo nº TST-RR-1000123-89.2017.5.02.0038 (TST, 2020), da Quinta Turma, de relatoria do Ministro Breno Medeiros, fixando entendimento pela inexistência de vínculo empregatício entre a Uber e o motorista; e, 2) Processo nº TST-RR-100353-02.2017.5.01.0066 (TST, 2022a), da Terceira Turma, de relatoria do Ministro Mauricio Godinho Delgado, em que houve o reconhecimento da relação empregatícia entre as partes.

Em 6 de outubro de 2022, a Subseção I Especializada em Dissídios Individuais do TST iniciou a análise desses dois casos, já em fase de Embargos, em que se discute o reconhecimento ou não de vínculo de emprego entre motoristas de aplicativo e a Uber do Brasil Tecnologia Ltda.. A Ministra Maria Cristina Peduzzi afirmou inexistir subordinação jurídica, conquanto o trabalho desempenhado não cumpre os requisitos dos artigos 2º e 3º da CLT, havendo, sim, autonomia do trabalhador, visto que diante da era digital, das plataformas virtuais e da chamada economia sob demanda, o trabalhador tem liberdade para escolher em quais negócios deseja investir seu tempo, suas habilidades e quais serviços deseja realizar (TST, 2022b, s.p.).

O Ministro Aloysio Corrêa da Veiga sugeriu a remessa ao Tribunal Pleno para que seja julgado sob a sistemática dos recursos repetitivos, com a fixação de tese vinculante sobre o tema. Em seguida, o julgamento foi suspenso com pedido de vista do Ministro Cláudio Brandão (TST, 2022b, s.p.). Assim, não há prazo para a retomada do julgamento na SDI-1.

A seguir, serão verificados os argumentos elencados nas duas decisões divergentes que, em comum, tratam da natureza da relação entre o trabalhador e a plataforma digital. Ressalta-se que, após a fixação da uniformização de entendimento, seus efeitos alcançarão uma multiplicidade de trabalhadores espalhados pelo país.

3.1 Inexistência de vínculo empregatício entre motoristas de aplicativo e a Uber do Brasil Tecnologia Ltda. — Ausência de subordinação jurídica — Processo nº TST-RR-1000123-89.2017.5.02.0038

Em decisão de 5 de fevereiro de 2020, publicada em 07 de fevereiro do mesmo ano, a Quinta Turma do TST, ao conhecer do agravo de instrumento interposto e, no mérito, dar-lhe provimento para convertê-lo em recurso de revista, afastou a existência de vínculo de emprego entre um motorista de aplicativo e a Uber do Brasil Tecnologia Ltda., alegando ausência de subordinação na relação jurídica, um dos requisitos básicos para o reconhecimento da relação de emprego. No acórdão, cuja transcendência jurídica foi reconhecida, foi caracterizada a existência de relação de parceria entre os envolvidos, sendo que o motorista/agravante foi considerado trabalhador autônomo.

A demanda versava, originalmente, sobre pedidos de reconhecimento de vínculo, pagamento de verbas rescisórias e anotação na CTPS, pleiteados por um motorista de Guarulhos, São Paulo, em face da empresa Uber. A reclamada alegou que os serviços eram prestados em caráter autônomo. O Juízo de primeiro grau declarou improcedente o pedido, sendo que o Regional reformou a decisão para reconhecer a relação empregatícia, visto que entendeu presentes os requisitos da habitualidade, onerosidade, pessoalidade e subordinação (TST, 2020, p. 03ss).

O relator, Ministro Breno Medeiros (TST, 2020, pp. 03, 20/21), declinou que os elementos constantes dos autos revelavam a inexistência de vínculo empregatício, visto que havia autonomia no desempenho das atividades do reclamante, a descaracterizar a subordinação jurídica. E mais, o próprio autor confessou que possuía autonomia na prestação dos serviços, ou seja, que poderia ficar *offline*, sem delimitação de tempo, o que denotaria ausência completa e voluntária da prestação dos serviços, situação que se coaduna com o trabalho autônomo, marcado pela ampla flexibilidade do autor em determinar sua rotina, seus horários de trabalho, locais em que deseja atuar e quantidade de clientes que pretende atender por dia. Essa autodeterminação é incompatível com a relação de emprego, que tem como pressuposto básico a subordinação, elemento no qual se funda a distinção do trabalho autônomo.

O Ministro (TST, 2020, p. 21) afirmou que, para além da confissão do reclamante quanto à autonomia no desempenho de suas atividades, é fato incontroverso que o reclamante aderiu, voluntariamente, aos serviços de intermediação digital prestados pela reclamada, ficando ciente dos termos e condições relacionados aos referidos serviços, como a reserva ao motorista do equivalente a 75% a 80% do valor pago pelo passageiro. Acrescentou que esses percentuais se revelam superiores aos que o TST vem admitindo como bastante à caracterização da relação de parceria, 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.

O relator também afastou a avaliação dos motoristas pelos usuários como mecanismo que marcaria a presença de subordinação jurídica, visto que seria uma ferramenta de *feedback* para os usuários finais quanto à qualidade da prestação de serviços do condutor, de interesse de todos os envolvidos. E, acrescentou que o descredenciamento do motorista mal avaliado é uma atitude que convém não apenas à reclamada para sua permanência no mercado, mas especialmente à coletividade de usuários, a quem melhor aproveita a confiabilidade e qualidade dos serviços prestados (TST, 2020, p. 23).

O Ministro (TST, 2020, p. 23) finalizou asseverando que o funcionamento da relação empreendida entre os motoristas do aplicativo Uber e a referida empresa tem se revelado como “alternativa de trabalho e fonte de renda em tempos de desemprego (formal) crescente”. E, acrescentou que:

[...] o intento de proteção ao trabalhador não deve se sobrepor a ponto de inviabilizar as formas de trabalho emergentes, pautadas em critérios menos rígidos e que permitem maior autonomia na sua consecução, mediante livre disposição das partes, o que ocorre no caso dos autos (TST, 2020, p. 23/24)

Destarte, o relator (TST, 2020, p. 25) alegou que o acórdão regional incorreu em ofensa ao artigo 3º da CLT, razão pela qual deu provimento ao agravo de instrumento para, convertendo-o em recurso de revista, restabelecer a sentença que não reconheceu o vínculo de emprego e julgou improcedentes os pedidos formulados na inicial.

Desta forma, com a transcendência jurídica da causa reconhecida e ratificada em diversos outros processos semelhantes, em face destes novos modelos de contratação firmados entre os motoristas de aplicativo e as empresas provedoras de plataformas de tecnologia serem novos no âmbito do TST, caberá a este interpretar a legislação trabalhista em torno da questão para reconhecer ou não o vínculo de emprego entre as partes litigantes.

3.2 Existência de vínculo empregatício entre motoristas de aplicativo e a Uber do Brasil Tecnologia Ltda. — Presença dos cinco elementos da relação de emprego — Processo nº TST-RR-100353-02.2017.5.01.0066

Em decisão de 6 de abril de 2022, publicada em 11 de abril do mesmo ano, a Terceira Turma do TST, ao conhecer de recurso de revista interposto, por violação do artigo 3º da CLT, deu-lhe provimento, no mérito, para reconhecer o vínculo empregatício entre as partes, considerando a existência dos elementos integrantes da relação empregatícia.

No acórdão, foi reconhecida a transcendência econômica e jurídica da causa (TST, 2022a, p. 16), visto que, no primeiro aspecto, os valores referentes às parcelas trabalhistas decorrentes do alegado vínculo de emprego, e incontrovertidamente inadimplidas, representam efetiva importância econômica para o Reclamante, e, no segundo aspecto, pelo fato de a causa envolver questão controvertida importante em torno da interpretação da legislação trabalhista, sobre a qual se mostra necessária a uniformização jurisprudencial por parte do TST.

A demanda versava, originalmente, sobre pedidos de reconhecimento de relação empregatícia entre motorista de aplicativo e a Uber do Brasil Tecnologia Ltda., bem como o pagamento de todas as verbas trabalhistas decorrentes do vínculo, aplicando-se a projeção do aviso prévio, sendo que os pleitos foram negados em primeira e segunda instâncias.

O Ministro ponderou, inicialmente, a divergência jurisprudencial instalada nas Turmas do TST, demonstrando o alto relevo da questão e a necessária uniformização jurisprudencial por parte da Corte para a causa. E, acrescenta que a controvérsia está inserida em um contexto de aprofundamento da revolução tecnológica surgida na segunda metade do século XX, a partir da informática e da *internet*, e que propiciou a geração de sistemas empresariais de plataformas digitais, de amplo e facilitado acesso ao público, a exemplo da Uber, junto com o qual nascem novas e complexas fórmulas de contratação da prestação laborativa, distintas do tradicional sistema de pactuação e controle empregatícios (TST, 2022a, p. 32).

O relator defende que com essa nova estrutura de organização empresarial e de prestação de serviços, as grandes corporações empresariais observaram a oportunidade para reduzirem suas estruturas produtivas e o custo do trabalho utilizado e imprescindível para o seu bom funcionamento econômico; além da valia econômica retirada da prestação laborativa. Assim, no caso específico das plataformas virtuais, existe uma tríade de situações favoráveis: oferta do trabalho de transporte de pessoas e coisas a um custo mais baixo; possibilidade de trabalho a pessoas desempregadas; e, inexistência de legislação sobre a temática, o que afasta a proteção contra acidentes ou doenças profissionais, os direitos individuais e sociais trabalhistas, a proteção sindical, e ainda recaem numa exclusão previdenciária (TST, 2022a, p. 33).

O Ministro passou à análise dos elementos fático-jurídicos constitutivos da relação de emprego, dizendo, inicialmente, que a empresa Uber, efetivamente, administra um empreendimento relacionado à prestação de serviços de transporte de pessoas, e não é uma mera plataforma de interligação entre usuários do serviço e os motoristas cadastrados no aplicativo. A Uber explora esse segmento econômico, de transporte de pessoas, e se utiliza da força de trabalho das pessoas, sendo que o usuário do transporte não é cliente do motorista, mas da própria empresa (TST, 2022a, p. 43).

Restou demonstrado, afirma o Ministro (TST, 2022a, p. 44), que a prestação do trabalho era realizada por pessoa natural, sendo este um fato incontroverso, com efetivo caráter de infungibilidade, no que tange ao trabalhador, de onde advém a pessoalidade, visto que não poderia se fazer substituir, intermitentemente, por outro trabalhador ao longo da concretização dos serviços pactuados. Ademais, o recorrente precisou realizar um cadastro individual na Uber, fornecendo dados pessoais e bancários, assim como no decorrer da execução do trabalho foi submetido a um sistema de avaliação individualizada, a partir de notas atribuídas pelos clientes e pelo qual a Uber controlava a qualidade dos serviços prestados.

Quanto à onerosidade, esta decorreria da constatação de uma sistemática de pagamento pela prestação de serviços, adotada pela Uber, cujo critério era o repasse de cerca de 70/80% do valor pago pelos passageiros/clientes à empresa, por meio da plataforma digital, via aplicativo, isto é, o recorrente era pago pela empresa e a percentagem elevada era atribuída ao fato de arcar com todos os custos do transporte, a exemplo de manutenção do veículo, gasolina, provedor de *internet*, aparelho celular. Os riscos do negócio ficavam sob a responsabilidade exclusiva do motorista (TST, 2022a, p. 45).

Quanto à não eventualidade, o Ministro observou que o labor do recorrente estava inserido na dinâmica intrínseca da atividade econômica da Uber e inexistia qualquer traço de transitoriedade ou especificidade na prestação do serviço. Aduz que não se tratava de labor desempenhado para certa obra ou serviço, decorrente de algum acontecimento fortuito ou casual. No caso analisado, diz que o labor foi prestado, permanentemente, todos os dias, com absoluto controle da Uber, seja sobre as tarifas, rotas, aceitação de corridas não vantajosas, *etc.* Destacou que a exclusividade da vinculação do trabalhador ao tomador de serviços não é fator decisivo para afastar a configuração do vínculo de emprego (TST, 2022a, p. 45/47).

Outrossim, quanto à subordinação jurídica, o relator (TST, 2022a, p. 49/50) utiliza a dimensão intitulada subordinação estrutural, que se expressa pela inserção do obreiro na dinâmica do tomador de seus serviços, independentemente de receber (ou não) suas ordens diretas, mas acolhendo, estruturalmente, sua dinâmica de organização e funcionamento. Diz

que esse entendimento foi utilizado na Lei nº 12.551, de 15/12/2011, que conferiu nova redação ao *caput* do artigo 6º da CLT, considerando subordinados os profissionais que realizam trabalho à distância, submetidos a meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão. Porém, o relator ainda acrescenta uma nova dimensão, aplicável ao caso, a chamada subordinação algorítmica.

A subordinação algorítmica, explica o Ministro (TST, 2022a, p. 50), é própria do novo contexto empresarial, em que o empresário passa a usar uma plethora de mecanismos telemáticos, computadorizados, internáuticos, hiper-minuciosos e sensíveis a quaisquer movimentos dos seres humanos e máquinas envolvidos na dinâmica ou órbita de interesse do empreendimento estruturado. Continua, para dizer que o trabalho do recorrente era efetivamente controlado pela Uber, que assumia integralmente a direção da atividade econômica e sobre o modo de realização da prestação de serviço, inclusive com a manifestação disciplinar do poder empregatício. Assim, na realidade laborativa do recorrente inexistia espaço para autonomia e liberdade na execução do trabalho, visto que:

1) a Reclamada organizava unilateralmente as chamadas dos seus clientes/passageiros e indicava os motoristas para prestar os serviços; 2) exigia a permanência do Reclamante conectado à plataforma digital para prestar os serviços, sob risco de descredenciamento da plataforma digital (perda do trabalho); 3) avaliava continuamente a performance dos motoristas, por meio de um controle telemático e pulverizado da qualidade dos serviços a partir da tecnologia da plataforma digital e das notas atribuídas pelos clientes/passageiros ao trabalhador. Tal sistemática servia, inclusive, de parâmetro para o descredenciamento da plataforma digital - perda do trabalho -, caso o obreiro não alcançasse uma média mínima; 4) a prestação de serviços se desenvolveu diariamente, durante o período da relação de trabalho, com intenso controle da Reclamada sobre o trabalho prestado e a observância de suas diretrizes organizacionais, por meio da plataforma digital (meio telemático) e da participação difusa dos seus clientes/passageiros (TST, 2022a, p. 50).

Finaliza o Ministro (TST, 2022a, p. 51/52) dizendo que, em face desse quadro, percebe-se a configuração de todos os elementos fático-jurídicos constitutivos da relação de emprego, e mais, a Uber não se desvencilhou satisfatoriamente de seu encargo probatório, motivo pelo qual deveria ser reformado o acórdão regional para declarar a existência do vínculo de emprego entre o motorista de aplicativo e a Uber.

4 CONCLUSÃO

O fenômeno da uberização, representando um novo modelo de organização, controle e gestão do trabalho humano, é uma realidade irreversível em diversos países do mundo, pautada no fato de que o trabalhador fornecerá, concomitantemente, sua força de trabalho e os meios de

produção, ou seja, assume os riscos do empreendimento, retirando da empresa esse ônus, que era característica peculiar no modelo tradicional da relação de emprego.

Em decorrência desta questão, caberá aos poderes constituídos elaborarem normativas objetivando regular esse vínculo trabalhista, evitando a perpetuação de condições precárias de trabalho que deixam o trabalhador em situação de vulnerabilidade, especialmente diante da ausência de direitos trabalhistas e de um sistema de proteção social, ante o não reconhecimento voluntário da relação empregatícia e defesa de que se trata de trabalho autônomo.

Ademais, em face da omissão legislativa, a situação chegou ao TST, a quem caberá reconhecer ou não o vínculo de emprego entre motorista e Uber. A lide está tramitando na Subseção I Especializada em Dissídios Individuais do TST, englobando os processos E-RR-1000123-89.2017.5.02.0038 e E-RR-100353-02.2017.5.01.0066, contudo, podem ser remetidos ao Pleno da Corte, que deverá dirimir a demanda, pelo menos na seara judicial, sem olvidar a necessária edição de uma legislação específica.

As plataformas digitais já transformaram o mundo laboral, seja com a imposição de suas condições, seus meios de pagamento, sua forma de desligamento, e a exigência de uma disponibilidade e cobrança de intensidade do trabalho, todavia, sem ofertar ou garantir uma proteção social, especificamente nos âmbitos trabalhista e previdenciário, gravitando apenas e se recusando a adotar as normas constitucionais, celetistas e securitárias em prol daqueles que são responsáveis por seus lucros e pelo sucesso do empreendimento econômico.

A garantia do trabalho decente nas plataformas virtuais é o desafio que o TST deverá enfrentar, e sua manifestação judicial pode contribuir para a realização daquele, desde que não se permita esquecer que no sistema capitalista de produção, potencializado pelo desenvolvimento tecnológico, o trabalho subordinado continua presente e efetivo, e negar esse fato pode contribuir para mais uma exclusão social, de uma multiplicidade de trabalhadores que laboram todos os dias e precisam de uma cobertura social mínima. A realização do Direito do Trabalho e de seus princípios informadores é o meio para salvaguardar a dignidade do ser humano que trabalha.

REFERÊNCIAS

ABÍLIO, Ludmila Costhek; AMORIM, Henrique; GROHMANN, Rafael. Uberização e plataformização do trabalho no Brasil: conceitos, processos e formas. **Sociologias**, Porto Alegre, ano 23, n. 57, mai-ago 2021, p. 26-56. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/15174522-116484> Acesso em: 15 nov. 2022.

ALBUQUERQUE, Flavia. **Plataformas digitais não comprovam padrões mínimos de trabalho decente**. Agência Brasil, São Paulo, 17 de março de 2022. Disponível em:

<https://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2022-03/plataformas-digitais-nao-comprovam-padroes-minimos-de-trabalho-decente> Acesso em: 28 nov. 2022.

BABOIN, José Carlos de Carvalho. Trabalhadores sob demanda: o caso Uber. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Brasília, v. 83, n. 1, p. 330-362, jan./mar. 2017. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/106368> Acesso em: 18 dez. 2022.

BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de. **Trabalho decente: análise jurídica da exploração do trabalho: trabalho escravo e outras formas de trabalho indigno**. 5. ed. atual. de acordo com a reforma trabalhista. São Paulo: LTr, 2018.

BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de; FERREIRA, Vanessa Rocha. Direitos humanos e trabalho: trabalho decente e a realidade brasileira. *In*: ALVES, Verena Holanda de Mendonça; NEVES, Rafaela Teixeira Sena Neves; RESQUE, João Daniel Daibes (Orgs.). **Direitos Humanos e(m) tempos de crise**. 509 p. - Porto Alegre, RS: Editora Fi, 2019, p. 156 – 169.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. O trabalho em plataformas e o vínculo de emprego: desfazendo mitos e mostrando a nudez do rei. *In*: CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da (Orgs.). **Futuro do trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade**. 472 p. - Brasília: ESMPU, 2020, p. 65 – 83.

DAMBRÓS, Nirsan Grillo Gomes e Ó, Juliete Lima do. A ascensão da economia de plataforma na era da informação e seus efeitos sobre o trabalho: flexibilização, precarização e repercussões do trabalho uberizado em Portugal. **Humanas em Perspectiva**, [S. l.], v. 1, 2021, pp. 08-34. Disponível em: <https://www.periodicojs.com.br/index.php/hp/article/view/334>. Acesso em: 18 nov. 2022.

DOCKÈS, Emmanuel. Os empregados das plataformas. *In*: CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da (Orgs.). **Futuro do trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade**. 472 p. - Brasília: ESMPU, 2020, p. 171-189.

FERREIRA, Versalhes Enos Nunes; FERREIRA, Vanessa Rocha. Teletrabalho, assédio moral e trabalho decente. **Revista Direito Mackenzie**. 2022, v. 16, n. 2, p. 1-29. ISSN 2317-2622. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.5935/2317-2622/direitomackenzie.v16n215533> Acesso em: 01 dez. 2022.

GAIA, Fausto Siqueira. **As novas formas de trabalho no mundo dos aplicativos: o caso “UBER”**. Tese (Doutorado em Direito), 360 f. – Programa de Estudos Pós-Graduados em Direito, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2018. Disponível em: <https://tede2.pucsp.br/handle/handle/21889> Acesso em: 29 nov. 2022.

GREGGO, João Pedro; LUCCA, Sergio Roberto de; AZEVEDO, Valmir; BANDINI, Marcia. Percepção de motoristas de Uber sobre condições de trabalho e saúde no contexto da Covid-19. **Saúde em Debate** [online]. 2022, v. 46, n. 132, pp. 93-106. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/0103-1104202213206>. Acesso em: 24 dez. 2022.

KRAMER, Josiane Caldas. **A economia compartilhada e a uberização do trabalho: utopias do nosso tempo?**. Dissertação (Mestrado em Direito), 128 f. – Programa de Pós-Graduação em Direito, Universidade Federal do Paraná, Curitiba/PR, 2017. Disponível em:

<https://www.prppg.ufpr.br/siga/visitante/trabalhoConclusaoWS?idpessoal=31194&idprograma=40001016017P3&anobase=2017&idtc=44> Acesso em: 02 nov. 2022.

PARKER, Geoffrey G.; VAN ALSTYNE, Marshall W.; CHOUDARY, Sangeet Paul. **Platform Revolution**: how networked markets are transforming the economy and how to make them work for you. New York, London: W.W. Norton & Company, 2016. Disponível em: http://103.44.149.34/elib/assets/buku/Platfrom_revolution.pdf Acesso em: 10 dez. 2022.

ROCHA, Cláudio Jannotti da; MEIRELES, Edilton. Direito do Trabalho e a Uberização: primeiras linhas analíticas. **Revista Magister de Direito do Trabalho**. Ano XVII – nº 99, pp. 99 – 124. Nov-Dez 2020. Porto Alegre: LexMagister, 2020.

SLEE, Tom. **Uberização**: a nova onda do trabalho precarizado. São Paulo: Editora Elefante, 2017.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **RR-1000123-89.2017.5.02.0038**, 5ª Turma, Relator Ministro Breno Medeiros, DEJT 07/02/2020. Fase atual: Ag-E-ED (Reconhecida Transcendência jurídica da causa) - Órgão Judicante: Subseção I Especializada em Dissídios Individuais. Relator: Ministro Alexandre Luiz Ramos. Disponível em: <https://consultadocumento.tst.jus.br/consultaDocumento/acordao.do?anoProcInt=2019&numProcInt=242502&dtaPublicacaoStr=07/02/2020%2007:00:00&nia=7443195> Acesso em: 15 dez. 2022.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **RR-100353-02.2017.5.01.0066**, 3ª Turma, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, DEJT 11/04/2022a. Fase atual: E (Reconhecida Transcendência econômica e jurídica) - Órgão Judicante: Subseção I Especializada em Dissídios Individuais. Relatora: Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi. Disponível em: <https://consultadocumento.tst.jus.br/consultaDocumento/acordao.do?anoProcInt=2019&numProcInt=288384&dtaPublicacaoStr=11/04/2022%2007:00:00&nia=7826446> Acesso em: 15 dez. 2022.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Notícias do TST. **Pedido de vista suspende julgamento de vínculo empregatício entre motorista e a Uber**. 06 de outubro de 2022b. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/-/pedido-de-vista-suspende-julgamento-de-v%C3%ADnculo-empregat%C3%ADcio-entre-motorista-e-a-uber> Acesso em: 15 dez. 2022.

TRINDADE, Manoel Gustavo Neubarth. Economia de plataforma (ou tendência à bursatilização dos mercados): ponderações conceituais distintivas em relação à economia compartilhada e à economia colaborativa e uma abordagem de análise econômica do direito dos ganhos de eficiência econômica por meio da redução severa dos custos de transação. **Revista Jurídica Luso-Brasileira**, Lisboa, ano 6, n. 4, p. 1977-2013, 2020. Disponível em: https://www.cidp.pt/revistas/rjlb/2020/4/2020_04_1977_2013.pdf Acesso em: 10 dez. 2022.

UBER (Uber do Brasil Tecnologia Ltda). **Uber Newsroom - Fatos e Dados sobre a Uber**. Atualizado até o primeiro trimestre de 2022. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/> Acesso em: 20 nov. 2022.