

**XXXI CONGRESSO NACIONAL DO
CONPEDI BRASÍLIA - DF**

**DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO
TRABALHO III**

RODRIGO ESPIÚCA DOS ANJOS SIQUEIRA

VALTER MOURA DO CARMO

GUSTAVO BARBOSA DE MESQUITA BATISTA

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 - Profa. Dra. Samyra Haydée Dal Farra Naspolini - FMU - São Paulo

Diretor Executivo - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC - Santa Catarina

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 - Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP - Pernambuco

Representante Discente: Prof. Dr. Abner da Silva Jaques - UPM/UNIGRAN - Mato Grosso do Sul

Conselho Fiscal:

Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho - UFMA - Maranhão

Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara - SKEMA/ESDHC/UFMG - Minas Gerais

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UFERSA - Rio Grande do Norte

Prof. Dr. Fernando Passos - UNIARA - São Paulo

Prof. Dr. Edinilson Donisete Machado - UNIVEM/UENP - São Paulo

Secretarias

Relações Institucionais:

Prof. Dra. Claudia Maria Barbosa - PUCPR - Paraná

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

Profa. Dra. Daniela Marques de Moraes - UNB - Distrito Federal

Comunicação:

Prof. Dr. Robison Tramontina - UNOESC - Santa Catarina

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

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

Relações Internacionais para o Continente Americano:

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

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

Prof. Dr. Felipe Chiarello de Souza Pinto - UPM - São Paulo

Relações Internacionais para os demais Continentes:

Profa. Dra. Gina Vidal Marcilio Pompeu - UNIFOR - Ceará

Profa. Dra. Sandra Regina Martini - UNIRITTER / UFRGS - Rio Grande do Sul

Profa. Dra. Maria Claudia da Silva Antunes de Souza - UNIVALI - Santa Catarina

Eventos:

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

Profa. Dra. Norma Sueli Padilha - UFSC - Santa Catarina

Prof. Dr. Juraci Mourão Lopes Filho - UNICHRISTUS - Ceará

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

D597

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO III [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: Rodrigo Espiúca dos Anjos Siqueira, Valter Moura do Carmo, Gustavo Barbosa de Mesquita Batista – Florianópolis: CONPEDI, 2024.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5274-043-4

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

Tema: Saúde: UM OLHAR A PARTIR DA INOVAÇÃO E DAS NOVAS TECNOLOGIAS

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Direito do trabalho. 3. Meio ambiente do trabalho. XXX Congresso Nacional do CONPEDI Fortaleza - Ceará (3: 2024 : Florianópolis, Brasil).

CDU: 34



XXXI CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI BRASÍLIA - DF

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO III

Apresentação

Apresentação do Grupo de Trabalho

"Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho III"

Os coordenadores do Grupo de Trabalho "Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho III" têm o prazer de apresentar os artigos científicos discutidos no âmbito do Congresso Nacional do CONPEDI, realizado em Brasília - DF, entre os dias 27 e 29 de novembro de 2024. O evento destacou-se pela excelência acadêmica, reunindo pesquisadoras e pesquisadores comprometidos com os desafios e transformações do Direito do Trabalho e do Meio Ambiente Laboral.

Os trabalhos apresentados refletem o compromisso dos autores e autoras em contribuir para o avanço do conhecimento jurídico, oferecendo análises inovadoras sobre temas cruciais, como o impacto da tecnologia, os direitos fundamentais dos trabalhadores, as reformas legislativas e os desafios globais do mundo do trabalho. Cada pesquisa evidencia a importância da academia na promoção de soluções que dialoguem com as necessidades sociais e econômicas do Brasil.

Este GT foi palco de debates enriquecedores, reforçando o papel central da pesquisa acadêmica na construção de um Direito do Trabalho mais justo e inclusivo. A contribuição de cada participante foi essencial para o sucesso do evento e o fortalecimento do diálogo jurídico. Abaixo, apresentamos os títulos dos trabalhos discutidos:

1. Direito ao Teletrabalho em Perspectiva Comparada entre Brasil e Portugal

Autores: Ernesto Favaretto Júnior, Cristiane Maria Tonetto Godoy, Mateus Rodarte de Carvalho.

2. Teletrabalho e a sua Relevância na Atualidade: Influência da Pandemia da COVID-19 e da Reforma Trabalhista

Autores: Paulo Cesar Santos Silva, Paula Duarte Tavares Rodrigues, Ana Paula Barbizan Araujo.

3. O Crowdwork no Brasil e a Precarização do Trabalho em Plataformas Digitais

Autores: Kaio do Nascimento Rodrigues, Vanessa Rocha Ferreira.

4. Direito Social ao Trabalho e Particularidades da Objeção de Consciência no Plano Laboral.

Autores: Barbara Campolina Paulino , Leonardo Brandão Rocha, e Fernanda Resende Severino.

5. Discursos Neoliberais Austeritários: Impactos na Interpretação da Constitucionalidade dos Dispositivos Provindos da Reforma Trabalhista Brasileira de 2017.

Autores: Isabella Maria Machado Vieira , Roberta Freitas Guerra.

6. Compliance contra Assédio Moral no Meio Ambiente do Trabalho: Uma Análise Teórica Conceitual.

Autora: Deysiane de Melo Barros.

7. Desafios e Oportunidades: A Inteligência Artificial e a Saúde do Trabalhador em Tempos de Crise do Direito do Trabalho Contemporâneo.

Autores: Rita de Cássia Pinho de Carvalho , Bertoldo Klinger Barros Rêgo Neto, Alline Guimarães Marques.

8. A Controvérsia da Competência para Julgamento do Vínculo Empregatício dos Trabalhadores Intermediados por Plataforma Digital.

Autores: José Elias Seibert Santana Junior , Paulo Campanha Santana.

9. O Trabalho Invisível das Mulheres e a Economia do Cuidado no Brasil.

Autoras: Juliana Tozzi Tietböhl , Rosane Teresinha Porto, Tânia Regina Silva Reckziegel.

10. Uma CLT que Não Protege o Trabalhador: Os Ministros de Confissão Religiosa e a Lacuna Axiológica da Lei 14.647/23.

Autores: Ana Caroline Queiroz dos Remédios, Sandro Nahmias Melo, Beatriz da Costa Gomes.

11. O Meio Ambiente do Trabalho nos Laboratórios de Criação de Alimentos Transgênicos.

Autores: Ana Caroline Queiroz dos Remédios, Beatriz da Costa Gomes, Sandro Nahmias Melo.

12. O Contrato de Trabalho Intermitente e suas Justificações: Como o Jurídico, o Político e o Econômico se Posicionam (e se Interinfluenciam) nos Votos Proferidos sobre a sua (In) Constitucionalidade.

Autoras: Roberta Freitas Guerra, Maria Clara Amaral de Almeida.

13. Direito à Educação como Locus de Construção de Empregados Hipersuficientes no Ambiente de Trabalho.

Autores: Barbara Campolina Paulino, Leonardo Brandão Rocha, Fernanda Resende Severino.

14. Uso de Provas Digitais no Processo do Trabalho: Um Olhar sobre a Jurisprudência dos Tribunais da Região Sul do Brasil.

Autores: Camila Zangiacomo Cotrim Tsuruda, Paulo Campanha Santana.

15. Trabalho Escravo Contemporâneo e Refúgio: Desdobramentos sobre Liberdade e Dignidade.

Autores: João Gabriel Macêdo Moraes, Vanessa Rocha Ferreira.

16. O Trabalho Escravo Contemporâneo e a Vulnerabilidade dos Trabalhadores Explorados.

Autores: Paula Duarte Tavares Rodrigues, Geovane Duques Fernandes, Valdivino Martins Alves Junior.

Discutir o Direito do Trabalho e o Meio Ambiente Laboral é essencial para compreender e transformar as condições de trabalho na sociedade contemporânea. O trabalho, enquanto ação transformadora, pode tanto promover a dignidade humana quanto perpetuar condições de vulnerabilidade, caso não sejam implementadas mudanças críticas nos paradigmas vigentes.

O GT reafirma o compromisso com a inclusão social e a melhoria das condições de vida de todos os envolvidos nas relações de trabalho.

Coordenadores:

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - Professor do PPGPJDH Escola Superior da Magistratura Tocantinense (ESMAT) em associação com a Universidade Federal do Tocantins (UFT).

Prof. Dr. Rodrigo Espiúca dos Anjos Siqueira - Centro Universitário Estácio de Brasília e Centro Universitário UNIEURO.

Prof. Dr. Gustavo Barbosa de Mesquita Batista - Universidade Federal da Paraíba (UFPB).

A CONTROVÉRSIA DA COMPETÊNCIA PARA JULGAMENTO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO DOS TRABALHADORES INTERMEDIADOS POR PLATAFORMA DIGITAL

THE CONTROVERSY OVER THE COMPETENCE TO JUDGE THE EMPLOYMENT RELATIONSHIP OF WORKERS INTERMEDIATED BY DIGITAL PLATFORMS

José Elias Seibert Santana Junior ¹
Paulo Campanha Santana ²

Resumo

O objetivo do presente artigo é analisar a competência do Poder Judiciário para processar e julgar pedido de vínculo empregatício entre trabalhadores e plataforma digital. A relevância da temática se evidencia, haja vista, o surgimento de novas formas de relação de trabalho, organizadas por meio das plataformas, tendo a natureza do vínculo dessas relações divergindo juízes e tribunais, sobretudo, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) e o Supremo Tribunal Federal (STF), acerca da competência da Justiça do Trabalho para julgar tais casos. Desse modo, nesse cenário de incerteza para julgar tais pedidos de vínculo empregatício, surge o questionamento sobre qual órgão do poder judiciário é competente para solucionar tais conflitos? Nesse contexto, para alcançar o objetivo, utilizou-se a metodologia hipotético-dedutivo, com pesquisa normativa, doutrinária e jurisprudencial, em face das divergências existentes. Como resultado, identificou-se a inexistência de norma que regule o assunto, e que o STF tem cassado decisões do TST que reconheceu o vínculo empregatício, havendo outras que mantiveram o vínculo. Atualmente, tramita no Pretório Excelso o Recurso Extraordinário (RE) nº 1446336, Tema (1291) de Repercussão Geral, que buscará pacificar o dissenso. Como conclusão, enquanto não houver norma que regule o tema, bem como o STF não pacifica essa questão, os processos dessa natureza devem ser processados e julgados pela Justiça do Trabalho, consoante o artigo 114 da Constituição Federal de 1988, que prevê a competência da justiça especializada nas relações de trabalho.

Palavras-chave: Trabalho, Plataformas digitais, Vínculo empregatício, Competência, Justiça do trabalho

Abstract/Resumen/Résumé

The objective of this article is to analyze the jurisdiction of the Judiciary to process and judge requests for employment relationships between workers and digital platforms. The relevance

¹ Advogado. Mestrando em Direito das Relações Sociais e Trabalhistas pela UDF/DF. Especialista em Direito do Trabalho pela Faculdade Damásio de Jesus. Professor e Coordenador do Curso de Direito na FASAVIC.

² Advogado. Mestre e Doutor em Direito pelo UniCEUB. Coordenador do Programa de Mestrado em Direito das Relações Sociais e Trabalhistas do Centro Universitário do Distrito Federal.

of the topic is evident, given the emergence of new forms of employment relationships, organized through platforms, with the nature of the relationship in these relationships diverging judges and courts, especially the Superior Labor Court (TST) and the Federal Supreme Court (STF), regarding the jurisdiction of the Labor Court to judge such cases. Thus, in this scenario of uncertainty in judging such requests for employment relationships, the question arises as to which body of the Judiciary is competent to resolve such conflicts? In this context, to achieve the objective, the hypothetical-deductive methodology was used, with normative, doctrinal and jurisprudential research, in view of the existing divergences. As a result, it was identified that there is no rule that regulates the matter, and that the STF has overturned TST decisions that recognized the employment relationship, with others that maintained the relationship. Currently, the Extraordinary Appeal (RE) No. 1446336, Theme (1291) of General Repercussion, is being processed in the Supreme Court, which will seek to pacify the dissent. In conclusion, as long as there is no rule regulating the subject, and the STF does not pacify this issue, cases of this nature must be processed and judged by the Labor Court, in accordance with article 114 of the Federal Constitution of 1988, which provides for the jurisdiction of the specialized court in labor relations.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Work, Digital platforms, Employment relationship, Competence, Labor justice

INTRODUÇÃO

O Direito do Trabalho é apresentado como um ramo do direito privado, cuja finalidade é regulamentar as relações de emprego entre empregadores e empregados, com foco na proteção dos trabalhadores e na busca de condições dignas de trabalho. Destaca-se a necessidade humanitária que deu origem a esse ramo do direito, bem como a flexibilização das relações de trabalho advindas desde o advento da reforma trabalhista, em resposta às transformações econômicas e tecnológicas e de competição contemporâneas.

Desde então, a organização do trabalho por meio das plataformas digitais, também conhecida como um fenômeno da uberização, evidencia a emergência desse modelo de trabalho e seu impacto na relação capital-trabalho, na reestruturação do trabalho impulsionada pelos avanços tecnológicos e na penetração das plataformas digitais em diferentes setores econômicos e esferas da vida.

Atualmente, o direito tem enfrentado desafios diante das novas formas de relação de trabalho que emergiram com o avanço da tecnologia e a globalização, a exemplo do trabalho utilizando-se das plataformas digitais na modalidade freelancer. Esses modelos de mão de obra, ora trabalho, muitas vezes questionam os marcos legais tradicionais, que foram construídos com base em paradigmas de trabalho já ultrapassados.

Desse modo, o cenário de incerteza desses novos formatos de trabalho torna-se temas centrais nas discussões doutrinária e jurisprudencial, sobre a definição da natureza jurídica deste modelo de trabalho, bem como sobre a competência ou não da Justiça do Trabalho. Nesse sentido, acerca da existência ou não do vínculo empregatício dos trabalhadores platformizados, surge o questionamento sobre qual órgão do poder judiciário é competente para solucionar conflitos desta natureza?

Nesse aspecto, a divergência jurisprudencial entre o máximo órgão da justiça especializada, ora Tribunal Superior do Trabalho (TST), e a Suprema Corte – Supremo Tribunal Federal, tem demonstrado uma tensão na aplicação e interpretação das normas trabalhistas. O TST, por meio de suas turmas, em parte, ao se debruçarem sobre essas novas formas de labor, tendem a adotar posturas mais protetoras ao trabalhador. Por outro lado, o Supremo Tribunal Federal tem dado sinais, por meio de seus julgados, aplicando uma visão mais restritiva, buscando fundamentar com a ideia de equilíbrio entre as novas realidades e necessidades econômica e a proteção dos direitos trabalhistas.

Para se chegar ao resultado esperado, como metodologia de pesquisa, utilizar-se-á a hipotético-dedutiva, com pesquisa normativa, doutrinária e jurisprudencial, para fins de

compreender a divergência jurisprudencial, quanto a competência e natureza jurídica, entre o órgão máximo da justiça especializada (TST) e o Supremo Tribunal Federal (STF), em face de temas tão emergentes, na busca de efetividade e aplicação de normas jurídicas protetiva e equânime.

Por essa razão, num primeiro momento, será analisada o Direito do Trabalho contemporâneo, as relações de trabalho das plataformas digitais, a natureza jurídica delas e a competência da Justiça do Trabalho. Após, far-se-á uma discussão sobre o grau de incerteza desses novos modelos de trabalho e a divergência jurisprudencial no âmbito do TST e STF sobre competência.

A pesquisa se justifica em razão da necessidade de se definir a justiça competente para processar e julgar tais demandas, bem como para definir a natureza dessas relações de trabalho, a fim de garantir tanto a proteção dos trabalhadores inseridos nestas modalidades, quanto a flexibilidade necessária para o desenvolvimento econômico neste cenário contemporâneo globalizado. A análise dessas dinâmicas não se limita apenas para as relações de trabalho, mas também reflete a intersecção entre direitos sociais e a evolução do modelo de trabalho oneroso no atual contexto.

Neste diapasão, a tensão entre proteção dos direitos trabalhistas e a necessidade de inovação no mercado de trabalho, exige um olhar crítico e uma reflexão profunda sobre a adequação e interpretação das normas. Tais temáticas e discussões, sejam em âmbito doutrinário e, principalmente, jurisprudencial refletem os desafios e a complexidade enfrentados pelo “novo” Direito do Trabalho, seja nas relações individuais e/ou coletivas, seja nas novas formas de organização do trabalho na era tecnológica.

Portanto, para responder à problemática apresentada, o trabalho iniciará tratando do Direito Trabalho Contemporâneo, abordando a relação de trabalho com as plataformas digitais. Na sequência, discorrer-se-á sobre a natureza do vínculo dos assalariados digitais, expondo a competência da justiça do trabalho e realizando uma análise do Recurso Extraordinário do STF nº 1.446.336. Por fim, enfrentará a controvérsia da competência para julgamento do vínculo de emprego dos trabalhadores plataformizados.

1 O DIREITO DO TRABALHO CONTEMPORÂNEO

O Direito do Trabalho é um ramo do direito privado, sistematicamente ordenado e organizado, onde possui normas, regras e princípios próprios, cuja finalidade é regular as relações de trabalho subordinada entre empregadores e empregados, mediante justa

remuneração, visando à proteção dos empregados e a promoção de condições dignas de trabalho.

Por outro lado, o Direito Processual do Trabalho é o ramo do direito que regula a atividade da Justiça do Trabalho, com a finalidade de efetivar a legislação social e trabalhista. Por meio dela, se assegura o princípio constitucional da inafastabilidade da jurisdição, assegurando o acesso do trabalhador à Justiça na busca de solucionar conflitos trabalhistas, tanto individuais quanto coletivos.

Nesse íterim, importante ressaltar a Emenda Constitucional nº 45/2004, a qual trouxe significativas mudanças na competência da Justiça do Trabalho. Logo, essa competência foi ampliada para incluir uma série de novas atribuições, em especial quanto aspectos diretamente relacionados à relação de trabalho, quando a justiça especializada também poderá tratar de questões relacionadas à natureza daquela relação (de emprego ou não), às condições sociais e econômicas do trabalho, dentre outras.

Vale ressaltar que não é qualquer relação de trabalho que deve ser considerado um direito humano digno e fundamental, mas apenas o trabalho que realmente dignifique a pessoa humana. Desse modo, o direito ao trabalho digno ou ao trabalho decente deve ser considerado como um valor fundante de um ordenamento jurídico, político, econômico e social (LEITE, 2024, pag. 8).

O Direito do Trabalho nasceu da necessidade humanitária de regulamentar as relações de trabalho, especialmente para proteger os trabalhadores contra condições de trabalho desumanas e indignas, como jornadas excessivas e salários insuficientes (MELLO, 2018). Além disso, esse direito é considerado um dos ramos mais importantes do direito privado na sociedade atual, pois a relação do ser humano com o trabalho vai além da necessidade de renda, envolvendo também a função social que uma pessoa desempenha no seu trabalho.

A atual legislação laboral enfrenta desafios significativos devido ao desenvolvimento das relações laborais e a necessidade de adaptar as práticas laborais ao novo mundo do trabalho. No trabalho moderno, há uma tendência para simplificar o método clássico de trabalho, o ensino tem de encontrar novas formas de aplicar as suas exigências ao novo mundo do trabalho.

O desenvolvimento das relações de trabalho no Brasil, especialmente com o advento da Lei nº. 13.429/17, a chamada Reforma Trabalhista, mostra a natureza imparável do mundo. As leis trabalhistas, por outro lado, seguem os passos do desenvolvimento empresarial para proteger os trabalhadores após a escravidão, bem como dela própria.

A legislação reformista não se limitou apenas em alterar normas da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT). A bem da verdade, sob o argumento da necessidade da

“modernização” das relações trabalhistas, a reforma trouxe, direta ou indiretamente, três pilares de proteção ao Capital (liberdade, segurança jurídica e simplificação), invertendo os valores, os princípios e as regras de proteção aos empregados consagrados em diversas normas constitucionais e internacionais (LEITE, 2024, pag. 6).

A marcha do direito do trabalho é a análise dos conceitos clássicos do direito do trabalho de uma nova forma, e uma mudança radical para a correta aplicação dele. A nova realidade da economia, ao implementar a tecnologia, tanto ao comércio como em sua linha produtiva, faz com que o modelo de intervenção do Estado seja objeto de grandes críticas. O modelo de Estado rígido de proteção é insuficiente para tutelar o trabalhador, em face das novas técnicas de trabalho. O mundo globalizado estabelece a necessidade de um novo modelo de proteção ao trabalhador (NETO, CAVALCANTE, 2018, pag. 19).

Nesse sentido, a flexibilização nas relações de trabalho é inexorável no trato das relações individuais e coletivas do trabalho. Todavia, a grande dificuldade se dá em se saber quais são os limites para a desregulamentação do Direito do Trabalho (NETO, CAVALCANTE, 2018, pag. 19). Esta abordagem se faz importante para analisar a existência de uma relação laboral entre o prestador de serviços e o subcontratante, bem como na busca de garantir que a atual legislação laboral é adequadamente protegida e eficaz.

A organização do trabalho, por meio das plataformas digitais, tornou-se uma realidade cada vez mais presente no atual cenário das relações de trabalho. Esse fenômeno, conhecido como uberização das relações de trabalho, pode ser conceituada como uma nova forma de contratação de mão de obra informal, dinâmica e flexível de trabalhadores (motoristas) por empresas de aplicativos digitais na condição de parceiros e não empregados (CORREIA, 2021, pag. 453).

Nesse contexto, as plataformas digitais estabelecem a relação capital-trabalho, mediando à combinação entre a oferta dos trabalhadores e a demanda dos consumidores para a realização de pequenas tarefas, atividades e/ou prestação de serviços. Logo, as plataformas digitais atuam, onde elas mesmas se denominam como uma empresa de tecnologia, como intermediárias do mercado de trabalho que conectam trabalhadores parceiros e o consumidor de serviços ou produtos.

Em 2022, período em que a sociedade ainda se encontrava em uma pandemia da Covid-19, fora promulgada a Lei 14.297/2022, cuja finalidade era assegurar algumas medidas de proteção ao entregador que presta serviço por intermédio de empresa de aplicativo, porém apenas enquanto estivesse vigente o período de emergência de saúde pública.

Logo, o artigo 2^a da Lei trazia em seu corpo os conceitos de empresa de aplicativo de entrega e do entregador, onde primeiro era definido como sendo aquele que possuía como principal atividade a intermediação, por meio de plataforma eletrônica, entre o fornecedor de produtos e serviços de entrega e o seu consumidor. Por outro lado, o entregador era considerado como aquele trabalhador que presta serviço de retirada e entrega de produtos e serviços contratados por meio da plataforma eletrônica de aplicativo de entrega.

Nesse sentido, merece pontuar que os conceitos e as medidas de proteção previstos na Lei nº 14.297/2022 não servirão de base ou início para caracterização da natureza jurídica da relação entre os entregadores e as empresas de aplicativo de entrega (art. 10 da Lei 14.297/2022), vez que o legislador deixou evidente não haver relação de emprego. Todavia, trata-se de questão a ser definida em cada caso concreto, por meio da análise da presença dos requisitos caracterizadores da relação de emprego (arts. 2º e 3º da CLT) ou do trabalho autônomo (art. 442-B da CLT), com destaque ao modo de prestação do serviço (sob subordinação jurídica ou por conta própria), sob a análise do princípio da primazia da realidade sobre a forma (GARCIA, 2024, pag. 187).

O fornecimento dos meios de produção, representada pela ferramenta necessária para o desenvolvimento da atividade produtiva, pode ajudar para desconsiderar a possibilidade de existência de uma relação de trabalho autônoma e o conseqüente reconhecimento de um vínculo de emprego, em razão da dependência tecnológica que se estabelece entre o trabalhador e aquele que é beneficiado pela sua mão de obra (CAIRO JR., 2021, pag. 352)

As empresas de intermediação por meio de aplicativo, ora plataformas digitais, são definidas, por muitos e por elas, como uma empresa de tecnologia e não de transporte, possuindo infraestruturas tecnológicas que facilitam e moldam interações específicas entre o usuário e os prestadores de serviços, ora trabalhadores parceiros. Essas interações e modelo de comunicação são realizadas por meio de coleta sistemática, processamento algorítmico, circulação de dados, dentre outros.

De acordo com a Organização Internacional do Trabalho (OIT), as plataformas de trabalho digital facilitam o trabalho se valendo de tecnologias digitais para intermediar fornecedores individuais (trabalhadores da plataforma e outras empresas) e seus clientes e interessados. O trabalho realizado nessas plataformas é comumente referido como "trabalho de plataforma" ou "*gig work*", que se caracteriza pela sua natureza ocasional e sob demanda (SILVA E SALTORATO, 2024).

O surgimento das plataformas digitais de tecnologia em diversos setores da economia, bem como no âmbito da vida pessoal daqueles que às utilizam, faz com que surja o fenômeno

da uberização, a qual é definida como plataformização. Logo, esse fenômeno para a promoção de atividades de *freelancer*, ocasiona alterações significativas no mundo do trabalho, na economia e na sociedade, transmitindo os padrões da organização da sociedade clássica, das instituições burocráticas para as empresas de plataforma digital.

A organização do trabalho por meio das plataformas digitais tem se tornado uma realidade cada vez mais presente na atualidade. Nesse contexto, a distinção entre relação de trabalho e relação de emprego é de suma importância para fins de estabelecer-se a real natureza jurídica e relação entre os sujeitos (prestador, fornecedor e cliente). Pois, a caracterização da relação de emprego assume importância exatamente para distinção das demais relações de trabalho que reúnem elementos comuns com o emprego. A sociedade moderna fabrica todo dia relações diferentes visando a descaracterizar o emprego (LIMA, 1994, pag. 159).

Nos diferentes novos modos de relações de trabalho, entre os requisitos que caracterizam as relações de emprego, a que mais encontra-se em discussão é quanto a presença da subordinação jurídica ou não. Por muitas vezes, a presença da subordinação está direta ou indiretamente ligada, ao que é conhecida como subordinação por algoritmos. Estes, são aprimorados por meio de algoritmos de autoaprendizagem, baseando-se em dados coletados dos sujeitos da relação, o que permite fazer com que seja analisado e auferido o local da realização do trabalho, a otimização e avaliação deste.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) define a gestão algorítmica, ou também conhecida como subordinação por algoritmo, como a transferência da responsabilidade de atribuir tomada de decisões e tarefas a um sistema algorítmico de controle, com envolvimento humano limitado. Essa forma de gestão é utilizada pelas empresas de plataforma digitais, onde os algoritmos são utilizados para controlar os trabalhadores por meio de mecanismos como recomendação, restrição, registro, avaliação, substituição e recompensa (SILVA; SALTORATO, 2024).

Por todo o exposto, a relação de trabalho com a utilização dos algoritmos na gestão do trabalho das plataformas digitais, tem influenciado, de forma positiva e negativa nas atividades dos trabalhadores que possuem algum tipo de vínculo com elas. Por um lado, proporciona mais confiabilidade, eficiência e comportamento orientado para com aquele que se utiliza dos serviços. Por outro lado, pode causar comportamento de serviço impessoal e carga de trabalho extrafunção.

2 DA NATUREZA DO VÍNCULO DOS ASSALARIADOS DIGITAIS

A natureza do vínculo dos trabalhadores de plataformas de tecnologia digitais é um tema atual e importante, que envolve a distinção entre o trabalhador que exercer suas atividades por conta própria, também chamado de autônomo, e do outro lado o empregado subordinado, sem autonomia, cumprindo ordens de seu empregador ou superior hierárquico designado por este. Logo, do ponto de vista técnico-jurídico, discutisse se há a existência de uma relação de emprego ou de relação de trabalho.

Evidentemente, a palavra trabalho, apesar de ampla, possui uma inquestionável delimitação, pois refere-se ao dispêndio de energia pelo ser humano, com a finalidade de um resultado útil, não sendo um dispêndio de energia por seres irracionais ou pessoa jurídica. Logo, entende-se por trabalho como uma atividade inerente à pessoa humana, compondo o conteúdo físico e psíquico dos seres humanos (GODINHO, 2023, pag. 332).

O vocábulo “trabalho”, em sentido amplo, sob o ponto de vista técnico-jurídico, encontra-se continuamente associado à ideia de uma justa retribuição pecuniária, porque é entendido como um valor social que trás dignidade ao homem e que dá honradez à pessoa humana (MARTINEZ, 2022, pag. 153).

Nesse interim, importante diferenciar trabalho de emprego e as principais características que as divergem. O trabalhador que se encontra em uma relação de subordinação está inserido na atividade econômica de outra pessoa ou empresa (empregador), enquanto o trabalhador autônomo realiza sua própria atividade econômica, por conta própria, assumindo os riscos de sua atividade. Ou seja, empregado serve ao empregador em sua atividade econômica, enquanto o autônomo possui seu próprio negócio e atividade desenvolvida.

Desse modo, o trabalhador autônomo é, portanto, uma pessoa física que presta serviços de natureza não eventual, ou seja, com habitualidade, por conta própria a uma ou mais pessoas tomadoras de seus serviços (ausência de subordinação jurídica), assumindo os riscos de seu negócio ou de sua atividade econômica (MARTINS, 2021, pag. 93)

Um trabalhador autônomo gerencia e organiza seu próprio negócio, além de possuir total controle sobre o trabalho e as atividades que são realizadas dentro desse negócio. Por outro lado, o empregado não empreende seu próprio negócio e se submete à atividade econômica do empregador. O trabalhador autônomo obtém rendimentos e lucros de sua própria atividade econômica, enquanto o empregado recebe salário ou remuneração, que pode ser fixa ou variável, ajustada por ambas as partes ou estipulada pelo unilateralmente pelo empregador.

O trabalhador autônomo, em boa parte, explora seu ofício ou profissão com habitualidade, por conta e risco próprio. Ademais, a palavra habitualidade possui um conceito temporal, onde se caracteriza como sendo uma atividade que é exercida com repetição. No

entanto, o exercício da atividade é habitual na pessoa do trabalhador, o qual possui constância e repetição no seu labor, e não em relação a cada cliente ou tomador de serviços. Diferentemente do empregado, cuja necessidade de sua mão de obra para o empregador é permanente (CASSAR, 2020, pag. 284).

Importante destacar que a autonomia do trabalhador, ora autônomo, envolve a capacidade de gerenciar, ditar e organizar sua própria atividade ou negócio, além de possuir liberdade no modo de prestação de serviços. Ademais, o trabalhador autônomo pode decidir se poderá designar ou ser substituído por outro trabalhador para cumprir seus objetivos, não se exigindo nesse caso a pessoalidade. Essa prestação de serviços do trabalhador autônomo poderá ser fungível (substituição por outra pessoa) ou infungível. Este último, portanto, é o trabalho que não pode ser repassado a outra pessoa (CORREIA, 2021, pag. 444).

Além disso, as condições contratuais para a realização de determinada prestação de serviços, envolvendo a mão de obra, como as ferramentas para a realização da atividade e o modo e meio de pagamento, são determinadas pelo próprio trabalhador autônomo, onde precifica o custo deste trabalho.

Vale ressaltar que, em boa parte dos casos, o trabalhador autônomo exerce e executa suas atividades para vários tomadores (clientela variada), sem exclusividade, com independência no ajuste, nas tratativas de preço, no prazo, que pode ser determinado ou de resultado, e na execução do contrato (CASSAR, 2020, pag. 284).

A flexibilidade de horários e a estipulação de metas ao trabalhador não descaracterizam o vínculo de emprego. A legislação permite a estipulação de horários flexíveis e a definição de metas como forma de remuneração. A flexibilização da jornada de trabalho e a reorganização de horários, horas extras e faltas são reguladas por acordos coletivos de acordo com o artigo 8º XIV da CLT. Além disso, a flexibilidade relativa aos modelos de trabalho (por exemplo, trabalho presencial, misto ou “*home office*”) pode ser pactuada entre empregado e empregador, seja em instrumento de contrato de trabalho individual ou coletivo, nos termos do artigo 75-B, da CLT (SCHIAVI, 2024, pag. 212).

Esses acordos coletivos criam condições para flexibilidade e organização do trabalho. jornada de trabalho, cuja finalidade é otimizar o tempo dos colaboradores e atender às necessidades da empresa. A rigidez ou flexibilidade na prestação de trabalho não determina a existência ou não do vínculo de emprego.

Além disso, a possibilidade de o trabalhador recusar trabalho não descaracteriza o vínculo de emprego. Inclusive, a esse respeito, tem-se posta a redação do artigo 452-A, § 3º, da

CLT, lecionando que “a recusa da oferta não descaracteriza a subordinação para fins do contrato de trabalho intermitente” (SCHIAVI, 2024, pag. 514).

Ou seja, de forma analógica, pode-se entender que mesmo um trabalhador que realiza as suas atividades por meio de uma plataforma de transporte de pessoas, tenha a opção de recusar trabalho, isso não o torna menos empregado. Trabalhadores intermitentes e avulsos também têm o direito de recusar trabalhos propostos e ainda são protegidos pela legislação trabalhista. Desse modo, o trabalhador em plataforma é remunerado de acordo com a quantidade de tarefas ou tempo, o que pode ser enquadrado como um trabalho por produção.

Nesse sentido, pode-se dizer que a natureza do vínculo dos assalariados digitais deve ser analisada considerando a distinção entre o trabalho de um legítimo profissional autônomo e o trabalho subordinado. A autonomia e liberdade do trabalhador autônomo envolve a capacidade de gerenciar seu próprio negócio, sua própria atividade e ter liberdade na prestação de serviços.

Importante ressaltar, como já registrado, que a possibilidade de flexibilidade de horários, a estipulação de metas e a possibilidade de recusar trabalho não descaracterizam o vínculo de emprego. O mais importante é assegurar a dignidade do trabalhador e garantir a proteção dos direitos trabalhistas dos trabalhadores plataformizados, independentemente do meio de intermediação utilizado para o serviço.

A natureza do vínculo dos assalariados digitais é um tema complexo e atual que reflete a maneira como as plataformas digitais estão impactando o mercado de trabalho. O que atualmente se vê é a presença falácia das plataformas, as quais tentam modificar a realidade por meio de rótulos e nomenclaturas. No entanto, a prática é clara: os trabalhadores de plataformas digitais continuam sendo trabalhadores, independentemente da denominação recebidas ou atribuídas. Logo, a empresa é a empregadora e o trabalhador é o empregado, quando presentes os elementos caracterizadores da relação de emprego. O fato de a intermediação ser digital e a empresa se autodenominar do ramo tecnológico não altera essa realidade fundamental.

As relações de trabalho nascidas em razão da evolução da tecnologia da informática e das telecomunicações são cada vez mais desprovidas de dependência/subordinação jurídica, sendo esta considerada como aquela dependência trazida pela norma trabalhista como requisito essencial existente no contrato de trabalho (CAIRO JR., 2021, pag. 352).

Por todo o exposto, têm-se que a natureza dessas relações de trabalho é de relação de emprego, pois reconhecer que um trabalhador que carrega, em suas costas, uma mochila pesada para realizar a entrega de comida, em troca de uma pequena contrapartida ou “remuneração”,

não se pode falar em “empreendedor”. Logo, a natureza do vínculo dos assalariados digitais não pode ser distorcida por ideologias e mitos. É essencial garantir que sejam assegurados por direitos trabalhistas mínimos, e que a relação empregado-empregador seja reconhecida, independentemente do *modus operandi*, quando caracterizada a relação de emprego.

2.1 COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO

A competência da Justiça do Trabalho, conforme estabelecido no artigo 114, inciso I, da Constituição Federal da República, abrange ações oriundas da relação de trabalho, incluindo entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios (BRASIL, 2024).

Desse modo, em termos de incidência das regras processuais do trabalho, o artigo supracitado ampliou a competência material da Justiça do Trabalho, a qual abarca todas as atividades humanas em que haja o trabalho humano envolvido (o dispêndio de uma força sobre um determinado espaço físico de deslocamento). Logo, as relações de trabalho — como autônomo, eventual, de empreitada, avulso, cooperado, doméstico, de representação comercial, temporário, sob a forma de estágio, dentre alguns outros — exigem três elementos basilares: o prestador do serviço, o trabalho (seja ele subordinado ou não) e o tomador (REIS, ARAÚJO, OLIVEIRA, 2021, pag. 37).

Ao analisar a estrita redação do artigo 114 da Constituição Federal, compreende-se que se a ação for oriunda diretamente da prestação do trabalho, fundada em contrato, por pessoa natural, discutindo-se o conteúdo desse labor, bem como as condições em que ele é exercido ou disponibilizado, não há a necessidade de norma infraconstitucional autorizadora para que se reconheça a competência da Justiça do Trabalho (FILHO, 2022, pag. 56).

O Enunciado 64 da 1ª Jornada de Direito Material e Processual na Justiça do Trabalho (2007), entende que quando há prestação de serviços por pessoa física a outrem, seja a que título for, há relação de trabalho incidindo a competência da Justiça do Trabalho para os litígios dela oriundos (CF, art. 114, I), não importando qual o direito material que será utilizado na solução da lide (CLT, CDC, CC etc.) (JUSBRASIL, 2014).

Nesse interim, observa-se que no preceito constitucional supramencionado, temos que a competência em razão da matéria passa a ser o critério determinante para designar a competência da Justiça do Trabalho, passando a ser o critério em razão da pessoa um elemento identificador secundário. Assim, a regra prevista na constituição se fundamenta, primeiramente, na competência material, tendo em vista que o foco do legislador recaiu sobre conflitos que

envolvem a relação de trabalho, ou seja, quando houver situações e enfrentamentos que cercam o trabalho humano, não mais enfatizando, exclusivamente, a relação de emprego (SANTOS, 2020, pag. 188).

Todavia, mesmo diante da clareza da norma constitucional, tem se demonstrado um movimento jurisprudencial no Brasil, influenciado por decisões recentes do Supremo Tribunal Federal (STF), que passaram a reduzir a competência da Justiça do Trabalho, onde tem sido direcionada lides que envolvem as relações de trabalho para a Justiça Comum, caracterizando-a como de natureza comercial.

Quando um trabalhador autônomo ou um de aplicativo buscar em juízo o reconhecimento do vínculo de emprego, a consequente assinatura de sua Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) e o pagamento de verbas trabalhistas, alegando desvirtuamento do modelo de contratação, a competência para apreciar a demanda desta natureza e resolver o conflito, de acordo com a Carta Magna, é da Justiça do Trabalho. Logo, em primeiro plano, não se discute a existência do vínculo empregatício, mas sim a relação envolvida, pois aquela conclusão é matéria de mérito a ser decidida pelo juiz após o exaurimento da instrução processual.

Nesse sentido, importante destacar que a competência para dirimir essa matéria é do Juiz do Trabalho, em virtude de sua vocação constitucional, e não o Juiz Estadual de Direito, cuja atuação jurisdicional e formação não estão centradas em temáticas que envolvem a relação laboral.

Por todo o exposto, a competência da Justiça do Trabalho, após a Emenda Constitucional 45/2004, para processar e julgar ações oriundas da relação de trabalho, conforme estabelecido na Constituição Federal de 1988, deve ser observada, respeitada e preservada, garantindo a proteção dos direitos mínimos dos trabalhadores, previstos no artigo 7^a, e a correta aplicação das normas trabalhistas.

2.2 DA ANÁLISE DO RECURSO EXTRAORDINÁRIO DO STF Nº 1.446.336

Atualmente, encontra-se no Supremo Tribunal Federal (2024) o Recurso Extraordinário (RE) nº 1446336, Tema 1291, de relatoria do Ministro Edson Fachin, o qual se discute o reconhecimento do vínculo de emprego entre motoristas de aplicativo e a empresa de plataforma digital. Embora ainda muito se discute desde o surgimento dessas relações laborais, é possível destacar a relevância e importância desta decisão do ponto de vista jurídico, social e econômico.

A controvérsia sobre o reconhecimento ou não do vínculo de emprego entre os sujeitos desta relação, foi dada repercussão geral, razão pela qual significa dizer que a decisão a ser tomada, refletirá e importará um impacto em inúmeros processos em trâmite na Justiça do Trabalho envolvendo matéria sobre as plataformas digitais.

O RE nº 1446336 originou-se em razão de um acórdão da 8ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho (TST), o qual manteve a decisão do 1º grau do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (TRT-1), onde foi reconhecido o vínculo de emprego entre o motorista de aplicativo com a empresa Uber. A 8ª Turma considerou que, diante do conjunto fático-probatório, estavam presentes os requisitos caracterizadores da relação de emprego, nos termos dos artigos 2ª e 3ª da Consolidação das Leis Trabalhistas - CLT (SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL, 2024).

Desse modo, da análise da decisão turmária, a Uber foi considerada uma empresa de transporte de passageiros e afins, e não uma plataforma digital como única finalidade de intermediar e conectar os interessados. Diversos aspectos foram levados em consideração, como a fixação do preço da corrida, a autonomia do motorista, o cadastramento, a fiscalização, entre outros.

No Recurso Extraordinário (STF, 2024), alega-se que a afirmativa de ilicitude do trabalho prestado por meio de aplicativo, sem a formalização de contrato de trabalho, representa afronta aos princípios constitucionais da livre iniciativa e da livre concorrência, além de atingir todo o novo modelo de negócios de ‘economia compartilhada’ de trabalho intermediado por plataformas tecnológicas.

Desse modo, diante da importância desta temática, a qual envolve debates globais sobre as novas relações e movimentos laborais na contemporaneidade digital, bem como em razão do grande número de decisões divergentes, de diferentes lugares e posicionamentos proferidas pelo judiciário justralhista brasileiro, o Ministro Edson Fachin se manifestou pela necessidade e existência da Repercussão Geral da matéria constitucional.

Neste diapasão, a competência da Justiça do Trabalho para processar e julgar questões relacionadas ao reconhecimento de vínculo empregatício, em especial quando relacionado às novas modalidades e relações laborais na era das plataformas digitais, é tema de suma relevância e impacto jurídico, social e econômico, que demanda uma resposta uniformizadora e efetiva por parte da Suprema Corte.

3 A CONTROVÉRSIA DA COMPETÊNCIA PARA JULGAMENTO DO VÍNCULO DE EMPREGO DOS TRABALHADORES PLATAFORMIZADOS

A incerteza nas novas formas de relação de trabalho é um tema bastante atual e relevante. Com o crescente reconhecimento e popularidade das plataformas digitais e o fenômeno da “uberização” do trabalho, muitos trabalhadores enfrentam uma série de inseguranças e desafios nestas relações, a exemplos de falta de estabilidade e garantias, ausência de benefícios, regulamentação insuficiente ou inexistente, dependência da plataforma e, principalmente, impacto na saúde mental.

Ademais, com a globalização e a grande evolução tecnológica experimentada durante a última década, vive-se novos modelos de trabalho, marcado por uma estrutura social reconstruída, com a integração do público e do privado, subordinações flexíveis, mistura de classes e, em especial, novas modalidades de relação de trabalho desprotegida das leis trabalhistas.

A discussão sobre o reconhecimento ou não do vínculo de emprego entre motoristas de aplicativos e as respectivas plataformas, como a Uber, bem como de quem seria a competência para julgar tais demandas, tem sido temas de grandes embates entre a Justiça do Trabalho, em especial o TST e o Supremo Tribunal Federal (STF). A Justiça do Trabalho, por meio das turmas do TST, tem reconhecido a existência de vínculo empregatício nesta relação, sob o fundamento do preenchimento os requisitos previstos nos artigos 2^a e 3^a da CLT.

Por outro lado, as empresas de plataformas digitais defendem que os motoristas e trabalhadores parceiros são autônomos, empreendedores, e que o entendimento de reconhecer o vínculo de emprego nessa relação, poderá acarretar baixa na economia e inviabilizar o modelo de negócios dessas plataformas. O Ministério Público do Trabalho se posiciona no sentido de que há presença de vínculo de emprego (CORREIA, 2021, pag. 453).

Tais embates refletem a complexidade e a necessidade de um alinhamento entre as diferentes instâncias judiciais, bem como entre os tribunais da mais alta corte do judiciário brasileiro, sobre qual justiça brasileira é a competente para dirimir/solucionar questões acerca do reconhecimento do vínculo, ou não, dos novos modelos de trabalho contemporâneo.

Segundo entendimento já externado por membros do Supremo Tribunal Federal de forma pública, a Justiça do Trabalho tem, em algumas ocasiões, desrespeitado a jurisprudência da Suprema Corte sobre, por exemplo, a licitude da terceirização, inclusive em atividades-fim, o que tem levado o STF a cassar decisões que reconhecem o vínculo empregatício em casos de terceirização e outros modelos de trabalho assemelhados.

Quanto aos motoristas de aplicativo, não de forma unânime, o STF tem decidido que a relação contratual com as plataformas deve ser julgada pela Justiça Comum, e não pela Justiça

do Trabalho. Essa decisão reflete a posição do STF, a qual é objeto de divergência com o TST, de que além de não ser da competência da justiça especializada, os motoristas de aplicativos, em sua maioria, não têm vínculo empregatício formal com as plataformas de transporte, mas sim uma relação de natureza comercial.

A Reclamação (RCL) nº 59795 é um exemplo significativo de como o STF está abordando e adaptando a legislação trabalhista às novas realidades do mercado. A questão central era se a relação entre motoristas e a plataforma deveria ser regida pela legislação trabalhista ou por outra legislação que regulasse relações comerciais. Como resultado, a Suprema Corte considerou que questões relativas a essas relações devem ser analisadas pela Justiça Comum, e não pela Justiça do Trabalho. Segundo o ministro relator, Alexandre de Moraes, a Justiça Comum está mais bem equipada para lidar com disputas comerciais e contratuais, enquanto a Justiça do Trabalho trata principalmente de questões relacionadas a vínculos empregatícios e direitos trabalhistas (SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL, 2024).

Por outro lado, seguindo a divergência, o Tribunal Superior do Trabalho tem se posicionado, por meio de suas turmas, pelo reconhecimento do vínculo de emprego, como ocorreu na decisão da 2ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho (TST) no processo nº TST-RR - 0011292-67.2022.5.15.0066, onde se discute o vínculo empregatício em contextos de trabalho mediado por plataformas digitais. A Segunda Turma do TST, sob a relatoria da ministra Liana Chaib, baseou-se na análise do modelo de gestão da empresa, que utiliza algoritmos e gamificação para direcionar e organizar o trabalho dos motoristas (TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, 2024).

Assim, diante das divergências e reformas de decisões da Justiça do Trabalho impostas pelo STF sobre o tema, com o fundamento da relação ser de natureza cível/comercial, o cenário para os trabalhadores de plataforma digital encontra-se incerto, principalmente devido às mudanças das condições de trabalho que tem sido variável. Ademais, a fragilidade da temática ainda se acentua ao posicionar-se que as ações contra as empresas de aplicativos devem ser julgadas pela Justiça Comum.

Todavia, perspectivas de melhoria ou atenuação do estado de incerteza e precariedade nessas relações não reconhecidas como de emprego, têm se apresentado. Atualmente, tramita proposta de Lei Complementar nº 12/2024 (PLP 12/2024), a qual visa regulamentar a relação de trabalho intermediado por empresas operadoras de aplicativos de transporte remunerado privado individual de passageiros em veículos automotores de quatro rodas e estabelece mecanismos de inclusão previdenciária e outros direitos para melhoria das condições de

trabalho (CÂMARA DOS DEPUTADOS, 2024). A proposta inclui mecanismos de inclusão previdenciária e outros direitos trabalhistas.

Há também um debate significativo sobre a autonomia dos motoristas e a necessidade de garantir direitos trabalhistas. Enquanto alguns motoristas valorizam a flexibilidade do trabalho por aplicativos, outros temem a perda de direitos e a permanência de uma relação de trabalho precário. Logo, a falta de uma regulamentação clara e uniforme pode gerar insegurança jurídica para os trabalhadores destas relações, que muitas vezes se acomodam neste cenário e nessas relações por não saberem quais são seus direitos e deveres.

Desse modo, para definir as incertezas dos trabalhadores de plataformas digitais, onde envolve uma abordagem em diversos pontos destas relações, necessário se faz a existência de uma regulamentação clara e justa, acobertada de proteções sociais, transparências nas políticas de preços, pagamento, segurança no trabalho, uniformização da jurisprudência dos tribunais superiores, entre outros que venha assegurar o direito fundamental ao trabalho digno humano¹.

Nesse ínterim, a inexistência de lei que regule o assunto tem contribuído para essa divergência. Logo, enquanto o STF não pacifica essa questão, os processos desta natureza devem ser julgados pela Justiça do Trabalho, consoante artigo 114 da CF/88, que prevê a competência da justiça especializada nas relações de trabalho.

Por todo o exposto, conclui-se que ações de motoristas de aplicativos que buscam discutir as relações junto às plataformas, a competência para julgar essas ações é da Justiça do Trabalho. Isso porque, após a Emenda Constitucional nº 45/2004 (Reforma do Judiciário), a Justiça do Trabalho passou a ser responsável por resolver disputas relacionadas não só nas relações de emprego, mas sim diante de demandas que envolvem relações de trabalho.

CONCLUSÃO

A evolução do Direito do Trabalho e a crescente organização do trabalho por meio das plataformas digitais representam desafios significativos na contemporaneidade. A necessidade humanitária que deu origem ao Direito do Trabalho, visando proteger os trabalhadores contra condições desumanas e indignas, confronta-se com a emergência do trabalho por meio das plataformas digitais, que reconfigura a relação capital-trabalho e promove mudanças profundas na forma como o trabalho é realizado.

¹ O artigo 1º da Constituição Federal de 1988, aponta como um dos fundamentos da República Federativa do Brasil, a dignidade da pessoa humana, onde se insere a dignidade ao trabalho.

A distinção entre trabalho realizado com subordinação e o trabalhador autônomo, no contexto dos assalariados digitais, também conhecida como o sistema de uberização das relações de trabalho, é um tema atual e relevante, na qual envolve a organização e gerenciamento do próprio negócio e da própria atividade “empreendedora”.

A incerteza do real enquadramento dos trabalhadores de aplicativos e a qual justiça compete julgar tais demandas, diante de cenários de divergências jurisprudencial entre as maiores cortes do sistema judiciário brasileiro, quais sejam, Justiça do Trabalho, em especial o Tribunal Superior do Trabalho e o Supremo Tribunal Federal, aflige o estado digno desses trabalhadores que, ora são reconhecidos como empregados, ora são reconhecidos como trabalhadores autônomos. Ainda, ora a competência é da Justiça do Trabalho, outrora a competência é da Justiça Comum.

Nesse sentido, a ausência de lei que regulamento essa temática tem influenciado para essa divergência jurisprudencial e no estado de incerteza. Logo, enquanto o STF não pacifica essa questão, os processos dessa natureza devem ser julgados pela Justiça do Trabalho, consoante artigo 114 da CF/88, que prevê a competência da justiça especializada nas relações de trabalho.

Neste diapasão, conclui-se que ações de motoristas de aplicativos que buscam discutir as relações junto às plataformas, a competência para julgar essas ações é da Justiça do Trabalho. Isso porque, após a Emenda Constitucional nº 45/2004, a Justiça do Trabalho passou a ser responsável por resolver disputas relacionadas não só nas relações de emprego, mas sim diante de demandas que envolvem relações de trabalho.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/de15452.htm. Acesso em: 09 ago. 2024.

BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm. Acesso em: 09 ago. 2024.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 09 ago. 2024.

CAIRO JR., José. Curso de Direito do Trabalho: Direito Individual e Coletivo do Trabalho. 17. ed. rev. e atual. Salvador: Ed. JusPodivm, 2021.

CASSAR, Vólia Bomfim. Direito do Trabalho: de acordo com a reforma trabalhista. 17.ed. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2020.

CÂMARA DOS DEPUTADOS. Projeto de Lei Complementar nº 12/2024. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2419243>. Acesso em: 01 set. 2024.

CONJUR. Acórdão da turma do TST justifica vínculo entre Uber e motorista. Consultor Jurídico, 04 fev. 2023. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2023-fev-04/acordao-turma-tst-justifica-vinculo-entre-uber-motorista/>. Acesso em: 16 ago. 2024.

CORREIA, Henrique. Manual de Direito do Trabalho. 5. Ed. Ver., amp e atual. Salvador: Juspodivm, 2019.

DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 20. ed., ver., atual. e ampl. – São Paulo: Juspodivm, 2023.

FILHO, Rodolfo P.; SOUZA, Tercio Roberto P. Curso de direito processual do trabalho. Rio de Janeiro: Grupo GEN, 2022. E-book. ISBN 9786553623002. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786553623002/>. Acesso em: 28 ago. 2024.

GARCIA, Gustavo Filipe B. Curso de direito do trabalho. Rio de Janeiro: Grupo GEN, 2024. E-book. ISBN 9788553622849. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788553622849/>. Acesso em: 12 ago. 2024.

JUSBRASIL. Enunciados aprovados na 1ª Jornada de Direito Material e Processual na Justiça do Trabalho. JusBrasil, 2014. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/noticias/enunciados-aprovados-na-1-jornada-de-direito-material-e-processual-na-justica-do-trabalho/147964524>. Acesso em: 28 ago. 2024.

LEITE, Carlos Henrique B. Curso de direito do trabalho. Rio de Janeiro: Grupo GEN, 2024. E-book. ISBN 9788553621156. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788553621156/>. Acesso em: 11 ago. 2024.

LIMA, 1994, p. 59 apud LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Curso de direito do trabalho. 8. ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

MARTINEZ, Luciano. Curso de Direito do Trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho. 13.ed. – São Paulo: SaraivaJur, 2022.

MARTINS, Sergio Pinto. Manual de Direito do Trabalho. 14. ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2021.

MELLO, Raimundo Simão. O papel do Direito do Trabalho na sociedade contemporânea. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2018-abr-20/reflexoes-trabalhistas-papel-direito-trabalho-sociedade-contemporanea/>. Acesso em: 06 ago. 2024.

NETO, Francisco Ferreira J.; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros P. Direito do Trabalho, 9ª edição. Rio de Janeiro: Grupo GEN, 2018. E-book. ISBN 9788597018974. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597018974/>. Acesso em: 11 ago. 2024.

REIS, Anna C. Gomes dos; ARAÚJO, Kleber Soares de; OLIVEIRA, Lauro E. Cavalcanti de; et al. Direito Processual do Trabalho. Porto Alegre: Grupo A, 2021. E-book. ISBN 9786556901510. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786556901510/>. Acesso em: 27 ago. 2024.

SANTOS, Enoque Ribeiro dos. Curso de Direito Processual do Trabalho. Rio de Janeiro: Grupo GEN, 2020. E-book. ISBN 9788597025040. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597025040/>. Acesso em: 27 ago. 2024.

SCHIAVI, Mauro. Consolidação das Leis do Trabalho Comentada. 4. ed., rev., atual. e ampl. – São Paulo: Editora Juspodivm, 2024.

SILVA, Felipe Marques e; SALTORATO, Patrícia. O Controle Algorítmico na Organização do Trabalho via Plataformas Digitais: Uma Revisão Sistemática da Literatura. Disponível em: <https://www.rasi.vr.uff.br/index.php/rasi/article/view/791/205>. Acesso em: 11/08/2024.

SUPERIOR TRIBUNAL DE JUSTIÇA. Motorista de aplicativo é trabalhador autônomo, e ação contra empresa compete à Justiça comum. Disponível em: <https://www.stj.jus.br/sites/portalp/Paginas/Comunicacao/Noticias-antigas/2019/Motorista-de-aplicativo-e-trabalhador-autonomo--e-acao-contra-empresa-competem-a-Justica-comum.aspx>. Acesso em: 27 ago. 2024.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. Recurso Extraordinário (RE) 1446336 (Tema 1291). Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=6679823>. Acesso em: 15 ago. 2024.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. Plenário Virtual. Manifestação sobre a repercussão geral: <https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/verPronunciamento.asp?pronunciamento=10935056>. Acesso em: 13 ago. 2024.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. Recurso Extraordinário nº 1446336. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=6679823&numeroProcesso=1446336&classeProcesso=RE&numeroTema=1291>. Acesso em: 01 set. 2024.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. Decisão monocrática na Reclamação nº 59.795. Disponível em:

https://www.stf.jus.br/arquivo/cms/noticiaNoticiaStf/anexo/RCL5979510decisao_monocratica21.pdf. Acesso em: 01 set. 2024.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Decisão no Processo nº TST-RR - 0011292-67.2022.5.15.0066. Jurisprudência TST. Disponível em:

<https://jurisprudencia.tst.jus.br/?tipoJuris=TODO&orgao=TST&numProc=0011292&digProc=67&anoProc=2022&numTribunal=15&numVara=0066>. Acesso em: 1 set. 2024.