

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

**DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO
TRABALHO II**

IVONE FERNANDES MORCILO LIXA

ROSANE TERESINHA PORTO

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 II [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: Ivone Fernandes Morcilo Lixa, Rosane Teresinha Porto – Florianópolis: CONPEDI, 2024.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5274-042-7

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 II

Apresentação

Na história recente, em meio a avanços tecnológicos desenfreados os impactos no mundo trabalho tem produzido transformações significativas no ambiente do trabalho e nas condições de vida dos trabalhadores, o que vem colocando em xeque os princípios fundamentais da ordem constitucional brasileira inaugurada em 1988. A Revolução Tecnológica, particularmente a partir da aparente concretização do que vem se chamando de “capitalismo de plataforma”, como nova forma de reorganização do capital, vem relativizando e precarizando as condições e relações de trabalho, fragilizando significativamente as conquistas dos trabalhadores.

Temas como a limitação da duração do trabalho, enquanto garantia de preservação existencial humana, que traz como uma de suas interfaces o direito ao lazer, o sistêmico desemprego, bem como as novas formas de exploração do trabalho e suas consequências são problematizados nos artigos a seguir disponibilizados.

As atuais e profundas análises trazidas pelos artigos dessa sessão possui como núcleo basilar o trabalho como direito fundamental e as garantias amparadas constitucionalmente. Sob tal horizonte é que se aborda a crescente informalização do trabalho e o fenômeno da “pejotização” acentuada no Brasil a partir da Lei nº 11.196/2005, que, sob o alibi da eficiência econômica e adaptabilidade, tem levado trabalhadores a perda de direitos e benefícios, tais como férias remuneradas, 13º salário e proteção previdenciária.

Sem deixar de trazer à tona as novas formas de dano, tal qual o assédio moral bem como o “dano temporal”, que é a perda de tempo útil por ação de outrem, bem como as desigualdades historicamente perpetuadas sem esquecer das enfermidades acometidas pelos trabalhadores contemporâneos, são temáticas das pesquisas trazidas pelo grupo que vão apontando para a necessidade de aprofundar os estudos da justiça do trabalho, desde a perspectiva do trabalho como direito humano e fundamental.

São diálogos relevantes e olhares múltiplos trazidos que demonstram de maneira inequívoca a necessidade de resistir a transformação do trabalhador e seu potencial laboral em propriedade alheia à disposição do desenfreado interesse do capital. Ainda, considerando o ambiente de trabalho equilibrado o elemento norteador das relações de trabalho é, juntamente com o trabalho digno, o bem jurídico a ser protegido que não pode ser negligenciado, uma

vez que, o direito a um ambiente de trabalho sadio, seguro e hígido é inerente à existência humana digna.

Em síntese, os artigos da seção são produto de importantes pesquisas e análises atuais que merecem atenção para juristas, acadêmicos e interessados na discussão sobre o mundo do trabalho

**A COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO PARA PROCESSAR E JULGAR
A RELAÇÃO DE TRABALHO ENTRE MOTORISTAS DE APLICATIVO E
PLATAFORMAS DIGITAIS**

**THE COMPETENCE OF LABOR COURTS TO PROCESS AND ADJUDICATE THE
EMPLOYMENT RELATIONSHIP BETWEEN APP DRIVERS AND DIGITAL
PLATFORMS**

**João Daniel Daibes Resque
Lorraine Ferreira Coelho
Palloma Guimarães Jouguet Giroto**

Resumo

O presente artigo tem como objetivo investigar a posição do Supremo Tribunal Federal (STF), mormente de alguns de seus ministros ao proferirem decisões monocráticas em sede de Reclamações Constitucionais que, ao suspender ou cassar decisões provenientes da Justiça do Trabalho, acabaram também por desafiar a competência desta Justiça especializada, em casos que versam sobre reconhecimento de vínculo empregatício de trabalhadores de plataformas digitais. Foram selecionadas seis Reclamações Constitucionais para análise, as quais guardam algumas semelhanças, tais como identidade dos reclamantes e origem do ato reclamado, qual seja o Tribunal Regional do Trabalho das 13ª Região. Contudo, as Reclamações examinadas apresentam consequências relativamente distintos, embora em todas tenha se observado um resultado, ainda que provisório, desfavorável aos beneficiários das respectivas ações trabalhistas. Ao fim, o artigo assinala a existência de incongruências graves nas decisões proferidas pelo Supremo Tribunal Federal, e aponta que tal postura colabora para uma instabilidade institucional, jurídica, econômica e social que tanto cria cismas dentro da organização do Poder Judiciário brasileiro, como atinge um setor expressivo do mercado de trabalho.

Palavras-chave: Vínculo de emprego, Trabalhadores de aplicativo, Supremo tribunal federal, Competência da justiça do trabalho, Poder judiciário

Abstract/Resumen/Résumé

The aim of this article is to investigate the position of the Federal Supreme Court (STF), especially some of its Justices, when they issued monocratic decisions in Constitutional Claims which, by suspending or overturning decisions from the Labour Court, also ended up challenging the jurisdiction of this specialized court, in cases involving the recognition of employment relationships between workers on digital platforms. Six Constitutional Claims were selected for analysis, which have some similarities, such as the identity of the claimants and the origin of the act complained of, namely the Regional Labor Court of the 13th Region. However, the Complaints examined have relatively different consequences, although in all of them there was a result, albeit provisional, unfavorable to the beneficiaries of the respective

labor actions. Finally, the article points out the existence of serious inconsistencies in the decisions handed down by the Federal Supreme Court, and points out that such a stance contributes to institutional, legal, economic and social instability that both creates schisms within the organization of the Brazilian Judiciary and affects a significant sector of the labour market.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Employment relationship, Gig workers, Brazilian federal supreme court, Competence of labor courts, Judiciary

1 INTRODUÇÃO

Ao longo da modernidade, muitos foram os esforços da classe trabalhadora para conquistar direitos e melhorias de sua condição social. Considerando a desigualdade constitutiva da relação entre a força de trabalho e o capital, o ordenamento jurídico trabalhista erigiu três pilares fundantes de sua normatividade, a saber: a necessidade de um estrutura tutelar da saúde (em sentido amplo) do trabalhador; um arranjo sistemático de fontes normativas que direcionem a classe operária ao progresso socioeconômico; e a criação de uma figura jurídica central, que se torne o padrão das relações de trabalho, e seja protegida contra as flutuações do mercado e dos anseios da burguesia, qual seja a figura da relação de emprego.

Dessa maneira, ao empregado é dispensada uma proteção específica e mais pujante, daquela oferecida aos demais trabalhadores, refletida especialmente nos direitos expressos na Consolidação das Leis do Trabalho – Lei nº , bem como da exigência de um contrato formal de emprego, que visam equilibrar as assimetrias econômicas, políticas e sociais entre as forças antagônicas envolvidas na relação.

Apesar dessa estrutura ter sido bem delineada e relativamente bem desenvolvida, desde sua concepção, observamos diversas estratégias com o intuito de relativizar, contornar e/ou esvaziar de sentido normativo a relação empregatícia. Com intuito de escapar da rigidez tutelar do vínculo formal de emprego, outras formas de exploração do trabalho foram desenhadas e adaptadas para capturar a centralidade da relação de emprego.

Assim, as relações de trabalho, ao longo das últimas sete décadas, passaram por diversas mudanças, incluindo o surgimento de novas relações, marcadas pelo empenho na flexibilização de direitos trabalhistas legalmente assegurados aos empregados. Entre essas novas formas, podemos destacar ao menos duas grandes estratégias de falseamento da relação de emprego: a substituição de trabalhadores, pessoas naturais, por outras empresas, pessoas jurídicas, fenômeno este conhecido como “pejotização”, e que abriu as portas para terceirização de atividades produtivas e até mesmo o cooperativismo fraudulento; e a autonomização dos trabalhadores, pessoas físicas, atizando seus desejos por liberdade e criatividade para empreender, ainda que geralmente desinformados sobre os riscos e desvantagens dessa prometida autonomia, e que encobre a disciplina e a subordinação ainda fortemente presentes.

Atualmente, com o avanço desta mentalidade neoliberal, aliada a escassez de oferta de postos formais de emprego, cada vez mais os trabalhadores foram levados para a realização

de trabalhos informais, desregulamentados, desprotegidos e, portanto, em condições precárias. Esta é a realidade, sobretudo, de uma nova categoria de trabalhadores, ditos autônomos, que empenham seus esforços na qualidade de “empreendedores-usuários” de plataformas digitais (aplicativos) de serviços, tais como transporte de bens e pessoas.

Essa nova realidade é especialmente desafiadora, não apenas perante os aspectos social e econômico, mas também sob o viés jurídico. Compreender como esta nova modalidade, tendo ela surgido de maneira espontânea ou de modo induzido, pode ser regulamentada e normatizada pelos instrumentos jurídicos constitui uma das tarefas mais difíceis do Direito moderno.

De forma bem sucinta, podemos observar no debate público, ao menos três principais caminhos possíveis para a superação desta encruzilhada. O primeiro caminho seria o reconhecimento desses trabalhadores como empregados da plataforma digital, sendo-lhes assegurados todos os direitos e proteções previstas na legislação geral (CLT). O segundo seria considerá-los como plenamente autônomos, retirando-lhes quaisquer direitos trabalhistas a serem reivindicados, seja em face da plataforma digital, seja em face dos demais usuários contratantes¹. Por fim, a terceira hipótese seria a criação de uma legislação alternativa para atribuir uma nova regulamentação e novos direitos a esta categoria.

Contudo, ainda estamos em meio a discussão sobre qual caminho tomar. Já há debates no Legislativo em torno de uma possível nova regulamentação (PL nº 12/2024), e que pode avançar até sua consequente promulgação nos próximos meses, ou talvez demandar ainda alguns anos de debate no Congresso Nacional. O Judiciário, por sua vez, vem tentando decidir, na ausência de uma definição legal suficientemente clara, qual será o destino e as consequências jurídicas dessa relação para cerca de 1 milhão de trabalhadores de aplicativos². Nesse sentido, no âmbito judicial, podemos interpretar que, sejam estes trabalhadores autônomos, ou empregados, deveria ser conferida à competência material da Justiça Especializada do Trabalho a missão de julgar tais controvérsias, uma vez que este órgão fora criado com a finalidade específica de dirimir conflitos referentes a relação de trabalho (em sentido amplo), como bem lhe atribuiu a Constituição da República de 1988, em seu artigo

¹ Aqui impõe-se também um desafio sob a perspectiva do Direito do Consumidor. Sendo estes trabalhadores autônomos, restaria a eles a categorização de fornecedores de serviços, diante de outros contratantes pessoas físicas, na qualidade de usuários. Ocorre que, de acordo com esta visão, os trabalhadores também seriam usuários, consumidores da empresa responsável por disponibilizar e operar a plataforma digital. Contudo, esta questão é tangencial ao debate que estamos nos propondo a realizar, razão pela qual não avançaremos sobre essa discussão.

² De acordo com dados do IPEA (2022).

114, especialmente após ampliação de suas competências materiais, promovida pela Emenda Constitucional nº 45.

Embora a solução pareça óbvia, ante a existência de uma justiça especializada para dirimir tais conflitos, bem como diante da previsão constitucional acima indicada, a jurisprudência nacional parece caminhar em outra direção. Isso porque há jurisprudência consolidada, cristalizada através de Súmula do Superior Tribunal de Justiça (STJ), no sentido de dizer que, aos trabalhadores autônomos, que desejem pleitear o adimplemento de honorários contratuais – uma outra forma de designar a retribuição pecuniária pelo trabalho realizado – devem reivindicá-los perante a Justiça Comum³. Por outro lado, caso esses trabalhadores autônomos desejem pleitear o reconhecimento do vínculo empregatício com os tomadores de seus serviços, devem fazê-lo diante da Justiça do Trabalho. Assim se estabeleceu a jurisprudência harmônica no seio da Justiça Comum estadual, da Justiça do Trabalho, bem como do Supremo Tribunal Federal.

Como veremos nas seções seguintes, essa peculiaridade que se aplica aos autônomos, ainda que em contrassenso ao texto constitucional, acaba criando um ambiente propício para o esvaziamento da competência da Justiça do Trabalho, bem como para a fragilização dos direitos trabalhistas dos jurisdicionados. O subterfúgio jurídico que se vem lançando mão para alcançar tal projeto é a Reclamação ao Supremo Tribunal Federal, modalidade de ação judicial prevista na Constituição (artigo 102, inciso I, alínea *l*), que tem como escopo a preservação da competência da Corte suprema, e a garantia da autoridade de suas decisões e que, por essas razões, passa a ser denominada também de Reclamação Constitucional.

Assim, o presente estudo analisou seis Reclamações Constitucionais ajuizadas perante o STF, todas referentes a casos provenientes da Justiça do Trabalho, mais especificamente do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, que versam sobre reconhecimento de vínculo empregatício entre trabalhadores de aplicativos (motoristas e entregadores) e plataformas digitais. São elas: as Reclamações de número 59.404 e 61.267, ambas de relatoria do Ministro Luiz Fux; as Reclamações de número 59.795, 60.347 e 64.018, todas sob a relatoria do Ministro Alexandre de Moraes; e a Reclamação de número 63.414, de relatoria do Ministro Gilmar Mendes.

Das Reclamações examinadas, cinco possuem como reclamante a empresa operadora da plataforma Cabify, conhecida sobretudo pelo transporte de passageiros, e uma delas

³ O texto da Súmula de número 363 do Superior Tribunal de Justiça orienta que: “Compete à Justiça estadual processar e julgar a ação de cobrança ajuizada por profissional liberal contra cliente.”

apresenta no polo ativo a empresa responsável pelo aplicativo Rappi, cuja atividade predominante é a oferta de transporte de bens. Em todas essas Reclamações, se observa a queixa por parte das reclamantes de que a Justiça do Trabalho havia reconhecido o vínculo empregatício, ao arrepio da jurisprudência do STF.

Destaca-se, desde já, que quase todas as Reclamações analisadas foram objeto de decisões monocráticas, seja em caráter liminar ou definitivo, o que pode revelar uma tendência pouco democrática da Suprema Corte brasileira. Além do mais, diferentes ministros, ao relatarem suas respectivas Reclamações, embora tenham utilizado uma fundamentação comum para proclamar o mesmo resultado, geralmente a cassação do acórdão proferido pelo órgão reclamado, optaram por encaminhamentos diversos, gerando dúvidas sobre a coerência de suas decisões.

Diante deste cenário, nas sessões seguintes, além de apresentarmos o panorama descritivo das referidas Reclamações Constitucionais, analisaremos também outras duas questões.

A primeira, diz respeito a própria correção das respectivas decisões, sob o aspecto estritamente jurídico dogmático. A forma sintética por meio da qual são expostas as razões de decidir, bem como a indicação de paradigmas de controle estranhos, que não guardam relação estreita com os casos dos quais derivaram as reclamações, levantam suspeitas razoáveis sobre a possibilidade mesmo de propositura dessa modalidade de ação constitucional, bem como sobre o acerto de seus resultados.

A segunda, versa sobre a avaliação da atuação política do STF e seus limites, principalmente do possível abuso na utilização de decisões monocráticas, o que poderia revelar uma prática autoritária do órgão de cúpula do Judiciário brasileiro. Para enfrentar essa problemática, recorreremos à pesquisa de natureza exploratória e de cunho bibliográfico, apoiando-nos nos estudos de Arguelhes e Ribeiro (2018), Vieira (2018) e ARANTES (2021), sobre existência do fenômeno intitulado de “Ministocracia e do uso das decisões judiciais para perseguir um objetivo de viés majoritariamente político.

Ao fim, concluímos que os julgamentos das Reclamações acima indicadas constituem equívocos de diversas ordens, tanto técnicas, quanto políticas-institucionais, o que atrai para o STF um ônus difícil de arcar, especialmente considerando o atual momento político que a Corte enfrenta.

2 A COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO E AS RELAÇÕES DE TRABALHO CONTEMPORÂNEAS

Para compreender uma das principais consequências que algumas das referidas decisões acarretaram, qual seja o esvaziamento da competência da Justiça do Trabalho, é necessário voltar no tempo para compreender o papel e a relevância histórica deste órgão especializado do Poder Judiciário.

O surgimento do Direito do Trabalho no Brasil foi influenciado por fatores externos, como as mudanças na Europa e a criação de leis de proteção ao trabalhador, além dos compromissos com a Organização Internacional do Trabalho em 1919. Internamente, o movimento operário, as greves no final do século XIX e início do século XX, o surto industrial após a Primeira Guerra Mundial e a política de Getúlio Vargas em 1930 tiveram um papel crucial. Na era Vargas, as leis sociais foram colocadas em vigor de maneira célere, de modo que, entre 1931 e 1934, toda a legislação trabalhista - com exceção do salário-mínimo - foi promulgada. Contudo, não bastava apenas criar leis, mister se fazia a criação de um instituto que obrigasse os empresários a cumprir as referidas leis, de forma que surge a criação da Justiça do Trabalho em 1939, restando claro, portanto, que aquela Justiça Especializada foi criada para a proteção do trabalhador, por ele ser a parte hipossuficiente da relação (BASTOS e FONSECA, 2012).

Todas as Constituições brasileiras desde a de 1934 passaram a prever normas de direito do trabalho, embora sob a perspectiva do modelo liberal clássico. A Constituição Federal de 1988, então, inaugura uma nova etapa na história dos direitos sociais no Brasil, repercutindo diretamente no direito do trabalho sob o paradigma do Estado Democrático de Direito. O próprio preâmbulo da Carta Magna de 1988 já demonstra os novos valores que permeiam o Estado Democrático de Direito brasileiro. A Constituição Federal de 1988, em seu artigo 114, após as mudanças ocasionadas pela Emenda Constitucional nº 45 de 2004, atribui à Justiça do Trabalho a competência para processar e julgar as relações de trabalho no âmbito do território brasileiro. Essa atribuição se estende a casos envolvendo litígios entre empregados e empregadores, questões relativas a direitos trabalhistas e outras demandas pertinentes ao mundo laboral.

Anteriormente à promulgação da Emenda Constitucional nº 45/2004, a competência da Justiça do Trabalho se restringia às relações de emprego, onde todas as demais relações trabalhistas eram de competência da Justiça Comum, o que gerava um grande risco de fraudes

para burlar a legislação e empresários se absterem de arcar com os direitos laborais dos trabalhadores que eram tratados como meros “parceiros comerciais”. Assim, a Emenda Constitucional n. 45, de 2004, conhecida como reforma do Poder Judiciário, trouxe diversas mudanças, importando citar aqui apenas a ampliação da competência da Justiça do Trabalho, a qual representou um marco importante no contexto brasileiro, abrangendo todas as relações trabalhistas, inclusive aquelas que antes eram tratadas pela Justiça Comum.

A emenda foi elaborada em resposta a preocupações sobre a morosidade dos processos judiciais, a falta de acesso igualitário à justiça e a necessidade de modernizar as estruturas judiciárias. Diversos fatores, como a crescente demanda por resoluções judiciais, a complexidade dos casos e a ineficiência do sistema anterior, levaram à necessidade de uma reforma abrangente.

No entanto, mesmo com esses avanços, reafirmando a competência da Justiça do Trabalho para processar e julgar todos os casos que envolvem relações de trabalho, é notório que os direitos trabalhistas ainda são ameaçados por diversas frentes que tentam a todo custo retirar sua competência.

A chamada "pejotização" ou "uberização" das relações de trabalho é um exemplo disso, em que trabalhadores são tratados como autônomos ou prestadores de serviços independentes, muitas vezes sem os benefícios e proteções legais associados ao emprego formal, sendo uma forma das empresas “enxugarem” sua folha de pagamento e não arcarem com os direitos desses trabalhadores.

Ressalta-se que ao longo dos anos, em que pese consideráveis conquistas em favor dos trabalhadores na legislação trabalhista, a crise no capitalismo instaurada na década de 90, promoveu diversas mudanças no mundo do trabalho, gerando o enfraquecimento do Bem-Estar-Social, que passa, agora, a ser mínimo e não mais prioridade, configurando um ataque liberal aos direitos anteriormente conquistados na Carta Magna de 1988 (ANDRÉ, SILVA e NASCIMENTO, 2019).

Diante do cenário neoliberal e a constante flexibilização do direito do trabalho, gera-se a intensificação da precarização social, do desemprego estrutural e a constante crescente de trabalhadores informais desprotegidos e à mercê da legislação em vigor.

No século XXI, ganhou destaque as empresas que se identificam como aplicativos ou plataformas digitais, “sendo frequente a ideia de que o objetivo desses empreendimentos seria conectar a demanda de clientes por serviços específicos ofertados por trabalhadores/provedores” (FILGUEIRAS e ANTUNES, 2020, p.62). Complementa-se tal

narrativa com os argumentos de que o trabalho ofertado possui ampla flexibilidade, podendo o indivíduo trabalhar quando quer e onde quer, assim como seria um meio de angariar uma renda extra.

Contudo, a prática é bem diferente do ofertado. Primeiramente porque a maioria dos trabalhadores que procuram tais serviços, buscam por estarem desempregados, sendo ali sua única renda, portanto, para conseguirem angariar o mínimo necessário para o seu sustento, é necessária uma jornada extensa e exaustiva de trabalho.

Segundo Filgueiras e Antunes (p.64, 2020), as plataformas digitais e aplicativos tentam criar a figura do trabalhador autônomo, quando na verdade, estes são remunerados por viagem ou lapsos temporais mínimos, sem qualquer garantia de jornada e de remuneração, sendo seus passos controlados a todo instante por meio das tecnologias implementadas, assim como em caso de recusa de serviços, podem ser suspensos ou banidos do aplicativo.

As grandes plataformas digitais sediadas no Brasil possuem alta lucratividade, posto que mascaram suas relações com os trabalhadores, fazendo-os acreditar serem empreendedores de si mesmos, como se houvesse igualdade entre as partes e, portanto, supostamente a relação entre eles se trataria de uma relação comercial comum abarcada pelo Direito Civil. Assim, tais empresas se isentam do pagamento de direitos trabalhistas, burlando a legislação em vigor e aumentando seus lucros.

Diante da isenção de custos com direitos trabalhistas, as referidas plataformas digitais conseguem baratear o preço ofertado aos clientes pelo serviço de transporte de passageiros, bem como o aluguel do veículo, a manutenção, o combustível e todo e qualquer custo que venha a ser despendido, é de inteira responsabilidade do motorista, arcando este, com grande parte do custo da atividade, tendo que enfrentar jornadas extensas e exaustivas para conseguir angariar valor mínimo para o seu sustento.

Portanto, resta mais do que evidente as novas relações de trabalho caracterizam-se pela constante e intensa precarização dos direitos mínimos da classe operária, o que reforça e mantém atual a necessidade de uma jurisdição trabalhista que possa atender aos anseios contidos na Constituição ao tutelar os direitos específicos dos trabalhadores, qual seja, o de promover “a melhoria das [suas] condições sociais”.

3 AS RECLAMAÇÕES CONSTITUCIONAIS EM CASOS DE TRABALHADORES DE APLICATIVOS

Tendo em vista o intuito de setores econômicos em mascarar o vínculo empregatício existente, sobretudo no caso das novas formas de trabalho por intermédio de aplicativos, observa-se uma tímida reação no judiciário trabalhista em reconhecer a existência de relação de emprego entre motoristas/entregadores e empresas operadoras de plataformas digitais. Este é o caso do TRT da 3ª Região, que nas Reclamações analisadas reconheceu o vínculo empregatício entre o trabalhador e as empresas requeridas.

As Reclamações abaixo discriminadas, em ordem cronológica de ajuizamento, foram propostas no ano de 2023 por duas grandes plataformas digitais: a CABIFY AGÊNCIA DE SERVICOS DE TRANSPORTE DE PASSAGEIROS Ltda, e a RAPPI BRASIL INTERMEDIACAO DE NEGOCIOS Ltda, ambas representadas pelo mesmo escritório de advocacia:

Reclamação	Data do Ajuizamento	Ministro Relator	Reclamante	Órgão Reclamado
Rcl 59.404	26/04/2023	Min. Luiz Fux	CABIFY	TRT da 3ª Região
Rcl 59.795	16/05/2023	Min. Alexandre de Moraes	CABIFY	TRT da 3ª Região
Rcl 60.347	13/06/2023	Min. Alexandre de Moraes	CABIFY	TRT da 3ª Região
Rcl 61.267	27/07/2023	Min. Luiz Fux	CABIFY	TRT da 3ª Região
Rcl 63.414	27/10/2023	Min. Gilmar Mendes	CABIFY	TRT da 3ª Região
Rcl 64.018	23/11/2023	Min. Alexandre de Moraes	RAPPI	TRT da 3ª Região

(Fonte: Tabela elaborada pelos próprios autores)

Em todas as Reclamações acima indicadas, as empresas apresentaram os mesmos precedentes como paradigma de controle de desrespeito a autoridade do STF. São eles: a Ação Declaratória de Constitucionalidade (ADC) nº 48, a Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) nº 324; a Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) nº 5.835; e os Recursos Extraordinários nº 958.252 (Tema 725 de Repercussão Geral) e 688.223 (Tema 590 de Repercussão Geral)⁴.

Primeiramente, em relação a ADC nº 48, o STF declarou a constitucionalidade da Lei nº 11.442/2007 que regulamentou a contratação de transportadores autônomos de carga por proprietários de carga e por empresas transportadoras de carga, que também autorizou a terceirização da atividade-fim pelas empresas transportadoras, e acabou afastando a configuração de vínculo de emprego nessas hipóteses.

⁴ A título informativo, cabe mencionar que, nesse mesmo sentido, cassando acórdãos que reconheceram o vínculo empregatício entre motoristas ou entregadores com empresas de aplicativos, decidiram os Ministro Nunes Marques, na Reclamação nº 60.741, e o Ministro Relator Cristiano Zanin na Reclamação nº 63.823. Tais decisões foram proferidas em Reclamações provenientes de outros Tribunais Regionais.

Já na ADPF nº 324, o STF assentou a tese de que “é lícita a terceirização de toda e qualquer atividade, meio ou fim, não se configurando relação de emprego entre a contratante e o empregado da contratada”, ressalvada contudo a possibilidade da contratante responder subsidiariamente pelas obrigações trabalhistas.

Por seu turno, ADI nº 5.835 versa sobre a possibilidade de contrato de parceria entre salões de beleza e profissionais do ramo, adotando o seguinte entendimento:

“1. São válidos os contratos de parceria celebrados entre trabalhador do ramo da beleza (cabeleireiro, barbeiro, esteticista, manicure, pedicure, depilador e maquiador), denominado profissional-parceiro, e o respectivo estabelecimento, chamado salão-parceiro, em consonância com as normas contidas na Lei federal n. 13.352/2016. 2. A higidez do contrato é condicionada à conformidade com os fatos, de modo que é nulo instrumento com elementos caracterizadores de relação de emprego. (...)”

No julgamento do Tema 725 da Repercussão Geral – Recurso Extraordinário nº 958.252 – também se reconheceu a possibilidade de organização do processo produtivo via terceirização, no mesmo sentido do julgado anterior, com a seguinte tese: “É lícita a terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas, mantida a responsabilidade subsidiária da empresa contratante”.

E, por fim, no julgamento do Recurso Extraordinário nº 688.223, onde foi fixada tese do Tema 590 da Repercussão Geral sobre a constitucionalidade da incidência de ISS no licenciamento ou na cessão de direito de uso de programas de computação desenvolvidos para clientes de forma personalizada, nos termos da legislação tributária.

Com base nesse último paradigma, a plataforma digital alega fazer apenas a intermediação de serviços de transporte, facilitando a conexão entre os usuários cadastrados em sua base que buscam um serviço de transporte e os motoristas parceiros, incidindo inclusive tributos específicos sobre tal serviço.

Assim, ainda com base em tais precedentes, os Ministros relatores das respectivas Reclamações em análise decidiram pela tese da permissão constitucional de diversos tipos de contratos, distintos da estrutura tradicional do contrato de emprego regido pela CLT, concluindo, portanto, que a relação estabelecida entre o motorista de aplicativo e a plataforma reclamante, supostamente se assemelharia mais com a situação prevista na Lei 11.442/2007, onde transportador autônomo possui uma relação de natureza comercial, do que na relação emprego da CLT.

Sobre a utilização dos referidos paradigmas de controle cabe observar que nenhum deles versa especificamente sobre a impossibilidade de existência de vínculo empregatício entre trabalhadores de aplicativo e plataformas digitais. Ao contrário, a ADI nº 5.835, diz expressamente que: “Estando presentes elementos que sinalizam vínculo empregatício, este deverá ser reconhecido pelo Poder Público, com todas as consequências legais decorrentes, previstas especialmente na Consolidação da Leis do Trabalho”.

Logo, tais precedentes não se prestam a fundamentar a impossibilidade do reconhecimento de vínculo de emprego, nem remotamente, sobretudo para justificar a utilização de um expediente processual tão gravoso, como a Reclamação Constitucional.

Sobre a questão do afastamento da competência da Justiça do Trabalho, tendo como base a premissa de que estes trabalhadores seriam autônomos por excelência, cumpre destacar que as Reclamações estudadas tiveram consequências relativamente distintas em relação a este aspecto.

Nas Reclamações de nº 59.404, 61.267 e 63414, após a ordem de cassação das decisões reclamadas, houve determinação expressa para que os autos retornassem ao Tribunal Regional de origem para que fosse proferido novo acórdão, compatível com os paradigmas de controle. Já nas Reclamações de nº 59.795 e 60.347, ambas de relatoria do Ministro Alexandre de Moraes, após a cassação dos acórdãos reclamados, houve a determinação da remessa dos autos para a Justiça Comum.

Apenas na Reclamação nº 64.018, cuja relatoria também pertence ao Ministro Alexandre de Moraes, não houve cassação da decisão reclamada, mas tão somente suspensão liminar da ação de origem, com a afetação do julgamento ao plenário do STF. Dada a particularidade dessa reclamação em específico, aguarda-se com grande expectativa o momento em que ela será pautada. Porém a sua afetação possibilitou, desde já, o ingresso de diversas entidades civis na qualidade de “amigos da corte”, o que, por certo, contribui para o caráter democrático da ação e possibilita uma maior acuidade nos argumentos utilizados na decisão porvir.

Importante destacar também que, entre as Reclamações examinadas, todas tiveram julgamento monocrático em algum nível, seja em caráter definitivo ou em sede liminar. Contudo na Reclamação nº 60.347, houve confirmação da decisão monocrática pelo colegiado da 1ª Turma do STF. Nesta ação, chama a atenção também o fato de que a própria Turma, além de cassar o acórdão reclamado, analisou o mérito da ação trabalhista, para julgá-la improcedente.

Por fim, é preciso se esclarecer que as decisões vêm compartilhando um erro em comum. Extremamente grave, diga-se de passagem. Embora os paradigmas de controle reconheçam outras formas de trabalho, como autônomo e terceirizado, distintas da relação clássica de emprego, nenhuma delas decide peremptoriamente que é impossível reconhecer o vínculo empregatício entre trabalhadores e plataformas. Em outras palavras, para considerar que a competência material destas demandas deveria ser da Justiça Comum, e não da Justiça do Trabalho, o STF precisaria primeiramente definir, em precedente de natureza vinculante, que não possibilidade de vínculo nos contratos objetos dessas ações.

Mas, o que se tem de mais concreto nesse sentido, que verse sobre a análise acerca das possibilidades de reconhecimento de vínculo empregatício em relações laborais desta natureza, é tão somente um Recurso Extraordinário, de nº 1446336, de relatoria do Ministro Edson Fachin, interposto pela UBER DO BRASIL TECNOLOGIA Ltda., pendente de julgamento, embora já tenha sido reconhecida a repercussão geral sobre o tema. Nesta ação também pode se observar o ingresso de diversas entidades civis para contribuir como “amigos da corte”.

Assim, em que pese os argumentos despendidos pelos Ministros, ao julgar as mencionadas Reclamações Constitucionais, é plenamente plausível considerar que o trabalho desempenhado por motoristas e entregadores de aplicativos possui particularidades próprias, assim como em nada se assemelham com os precedentes daquela Suprema Corte.

Nas viagens urbanas realizadas por esses trabalhadores, é possível vislumbrar que são as plataformas digitais que controlam as viagens que serão oferecidas ao motorista, sendo que este, não pode a seu bel-prazer, recusar todas as viagens que não queira realizar, posto que, se tais recusas forem constantes, ele será penalizado com suspensão da plataforma ou até mesmo a penalidade máxima de desligamento. De igual forma, a plataforma digital controla todos os passos daquele motorista, monitorando-o 24 horas por dia, estando por dentro das rotas realizadas, sendo a responsável pelo recebimento do dinheiro do cliente, retendo parte da quantia e repassando apenas o valor final que sobra.

Além do mais, não há uma negociação entre as partes do valor que será pago ao motorista, mas pelo contrário, a plataforma de forma unilateral é quem impõe suas taxas e de forma discricionária, pode aumentá-las. Também existe a possibilidade da realização de promoções e descontos ao cliente, onde o motorista não possui a escolha de não aceitar, fazendo com que o motorista trabalhe por longas horas, realizando o maior número de viagens possíveis para que consiga obter algum lucro ao final do dia. Os motoristas não podem

simplesmente desconectar-se por quanto tempo quiserem, posto que para fazer valer o trabalho ali desempenhado, devem fazer muitas viagens ao longo do dia. Além de todos os gastos com o veículo serem de responsabilidade do trabalhador, o aplicativo ainda impõe exigências em relação ao estado do automóvel e todos os motoristas são constantemente avaliados. Todas essas informações podem ser perfeitamente visualizadas nos autos dos processos acima mencionados.

Portanto, diante de todas essas constatações, como poderiam afirmar, em sede de Reclamação Constitucional, sem precedente prévio específico para a contrérsia, que a “Uberização” se assemelharia aos casos de transportadores autônomos de cargas, inseridos na Lei nº 11.442/2007, ou tampouco apenas tratar tal relação sensível e complexa, como se fosse mera terceirização de atividades-fim? Nos parece uma decisão infundada, do ponto de vista jurídico, e que levanta suspeitas sobre uma motivação política.

Dada as especificidades da “Uberização”, como são chamadas popularmente tais relações, não se pode tratá-las de maneira genérica e sem a análise minuciosa de cada caso concreto. Diante dos fatos narrados, vislumbra-se que as partes dessa relação não possuem qualquer paridade e não estão sob as mesmas condições de igualdade, tratando-se de contrato completamente unilateral e sendo cristalino e notório a hipossuficiência dos motoristas de aplicativo.

Para a celebração de um contrato comercial de forma adequada e juridicamente válido, é imprescindível que haja um acordo de vontades entre as partes, ou seja, um consenso mútuo sobre os termos e condições do contrato, assim como as partes estejam em igualdade de condições, o que não ocorre na “Uberização”.

Logo, se os motoristas de aplicativo são hipossuficientes e não possuem as mesmas condições para negociar com a plataforma, se todas as decisões são tomadas de maneira unilateral pela plataforma, resta incontestável a inconstitucionalidade da decisão proferida ao ter reconhecido a justiça comum para processar e julgar casos que envolvam o pedido de reconhecimento de vínculo empregatício entre motorista de aplicativo e a respectiva plataforma digital.

3.1 OS PODERES CONFERIDOS AO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL E A “SUPREMOCRACIA”

A Constituição Federal de 1988 é clara e concisa ao estabelecer a competência da Justiça do Trabalho para processar e julgar as relações de trabalho, assim como não deixa quaisquer dúvidas quanto aos direitos sociais que devem ser assegurados aos trabalhadores.

Fazendo uma ampla análise do tema, busca-se arcabouço teórico em autores como Diego Werneck, Oscar Vilhena, Anderson Barbosa Paz, Italo Fittipaldi, Rogério Arantes, dentre outros, para compreender as recentes decisões proferidas, de forma monocrática, por Ministros do Supremo Tribunal Federal que causam conflito com a Justiça do Trabalho.

Para Vilhena (2018), a Constituição Federal de 1988 conferiu ao STF um papel central imprescindível no sistema político brasileiro, transcendendo a sua função moderadora para o que o autor intitula de “Supremocracia”. A “Supremocracia” seria “o poder sem precedentes conferido ao Supremo Tribunal Federal para dar a última palavra sobre as decisões tomadas pelos demais poderes em relação a um extenso elenco de temas políticos, econômicos, morais e sociais, inclusive quando essas decisões forem veiculadas por emendas à Constituição” (VILHENA, 2018, p.141).

Nesse sentido, a “Supremocracia” também tem sido caracterizada pela sua nítida discricionariedade em detrimento da ausência de uma cultura de precedentes no Brasil, além do fato da resistência do STF em analisar e se submeter apenas ao que foi pedido pelas partes no processo. Vilhena (2018) aduz que para alguns analistas, o fortalecimento da autoridade dos tribunais é uma consequência do crescimento do sistema de mercado em plano global, posto que para investidores, os tribunais seriam um meio mais seguro para garantir segurança jurídica e estabilidade. Daqui é que viria o termo “juristocracia”, utilizado por Hirschl em referência ao crescimento dos poderes das cortes que inspirou Vilhena ao termo “Supremocracia”.

No mais, o autor elenca que a hipótese principal para atribuição de amplos poderes ao STF, fora a desconfiança na democracia que estava sendo construída em 1988, assim como a insegurança em relação ao texto constitucional que era considerado ambicioso. Dessa forma, o STF tem sido provocado para emitir a última palavra em diversas áreas e questões, como de natureza política, moral, econômica e social.

A Emenda Constitucional n. 45 de 2004, foi também uma reação à grande fragmentação do sistema de controle de constitucionalidade, onde buscou inserir no sistema a ideia de arguição de repercussão geral e instituiu as súmulas vinculantes que reforçam sua autoridade. Contudo, a arguição de repercussão geral e a súmula vinculante, voltadas para ampliar a autoridade das decisões do Supremo, não vêm funcionando, tendo em vista a

resistência dos ministros em renunciar a seus poderes monocráticos em benefício do colegiado.

Acerca do tema, aduz Arantes (2021 p. 317):

Em especial, a Emenda Constitucional 45/2004 instituiu a Súmula de Efeito Vinculante e a Repercussão Geral, concentrando mais a competência de controle constitucional no Tribunal e permitindo-lhe administrar com maior discricionariedade o volume de causas que lhe chegam pela via recursal. Outras mudanças legais desdobraram o subsistema de controle direto de constitucionalidade em quatro tipos de ação, intensificando ainda mais a dinâmica da política constitucional a partir do acionamento do STF. São elas a ação direta de inconstitucionalidade (ADI), ação direta de inconstitucionalidade por omissão (ADO), ação declaratória de constitucionalidade (ADC) e arguição de descumprimento de preceito fundamental (ADPF).

Desta forma, segundo Arantes (2021), por meio dessas ações, o STF pode ir além da função contra majoritária clássica, de legislador negativo, para declarar omissão legislativa, preencher lacunas, oferecer interpretação da lei conforme a Constituição, determinar no tempo quando suas decisões devem produzir efeito, além de alcançar atos normativos de todos os níveis e ramos de poder.

O STF passou por uma alteração em sua composição, seja pelas nomeações políticas a partir de 2003, seja pela reforma do Judiciário, sendo possível visualizar a adoção de um maior comportamento ideológico por parte dos ministros.

A Corte Superior - que anteriormente era mais deferente em relação aos demais poderes - passou a assumir um lugar central na cena política e social brasileira, tendo sua agenda ampliada, assim como passando a ser guardião de uma Constituição que cada vez mais sofre com emendas. Assim, a partir da ideia de “Supremocracia”, passou-se para a “Ministocracia”, desde que a dimensão da atuação individual dos ministros ganhou maior relevo no estudo do comportamento decisório e dos poderes individuais dos integrantes da Corte (ARANTES, 2021).

Conforme esclarecido por Paz e Fittipaldi (2022), alguns estudos (ARGUELHES e RIBEIRO, 2018), demonstram que institutos internos ao STF permitem que os ministros, individualmente, atuem interferindo em pautas e debates políticos por meio de decisões monocráticas. Isto é, tem-se sugerido que os ministros têm atuado no sentido de interferir em decisões sobre questões políticas, formando uma “Ministocracia” (governo dos ministros).

Paz e Fittipaldi (2022, p.10, apud HARTMANN e FERREIRA, 2015), utilizando-se de dados do relatório “Supremo em Números”, da Fundação Getúlio Vargas, concluíram que

as decisões monocráticas de mérito dos relatores de processos do STF, estão superando consideravelmente as decisões colegiadas, não tendo atuado o Supremo como um Tribunal, mas sim como um conjunto de juízes individuais autônomos. Os ministros podem se utilizar de decisões monocráticas para promover visões individuais, como se tal decisão se tratasse de uma decisão colegiada que representa a posição da maioria do Tribunal.

Logo, os ministros teriam recursos discricionários e institucionais, ou seja, teriam a possibilidade de manifestações públicas sobre futuras decisões, definição de agenda pelo presidente da Corte, concessão de liminares pelo relator de um processo, impedimento pelo relator de levar o processo a julgamento, pedido de vista de ação em julgamento – para evitar, ignorar ou impedir as decisões do Plenário, configurando um modelo de contramajoritarismo interno (PAZ e FITTIPALDI,2022).

Diante de todo o exposto, foi possível visualizar que diante dos poderes conferidos à Suprema Corte, cada vez mais ministros utilizam-se das prerrogativas concedidas ao cargo para proferir decisões monocráticas que influenciam em todo o cenário político e econômico. A alocação desses poderes aos ministros tem sido cada vez mais individualizada e descentralizada, criando até mesmo problemas para a justificação do poder do tribunal em um regime democrático.

Com a “ministocracia” em alta, a atuação individual dos ministros tem ganhado cada vez mais força e relevância, justificando o proferimento de decisões monocráticas como a dos Ministros Alexandre de Moraes, que afastou a competência da Justiça do Trabalho para o julgamento das ações que envolvam a relação de trabalho entre trabalhadores e plataformas digitais, o que sem dúvida alguma gerará consequências gravíssimas para trabalhadores desamparados que encontram-se à mercê da legislação, assim como, oferecerá mais uma vez ameaça à competência da seara trabalhista.

Sob o viés do presente artigo, a decisão monocrática proferida ultrapassou os limites da discricionariedade daquele Tribunal, sendo manifestamente inconstitucional, haja vista a expressa competência da Justiça do Trabalho na Carta Magna para julgar e processar relações de trabalho.

A decisão monocrática vinculante proferida não poderia, deste modo, ter o poder de afastar a competência constitucional da Justiça do Trabalho. De modo algum, o discurso acerca da “Supremocracia” deve servir como fomento para movimentos antidemocráticos e de extrema-direita, mas, com todo esclarecimento, é de suma importância sua discussão para se resguardar o que fora conquistado de modo tão caro: os direitos sociais e do trabalho, previstos na Constituição da República Federativa do Brasil.

Desta forma, as referidas decisões monocráticas custaram o cerceamento de direitos trabalhistas de milhares de trabalhadores, violando, inclusive, a própria Carta Magna, o que de forma alguma merece prosperar e, portanto, deve ser combatida.

4 AS CONSEQUÊNCIAS DESTE MOVIMENTO DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL

Não foi apenas em uma única oportunidade, seja falando em público, em eventos acadêmicos, ou entrevistas, “fora dos autos”, seja mesmo em sessões de julgamento que envolvessem ações oriundas da Justiça do Trabalho, que ministros do Supremo criticaram abertamente a quantidade de litígios apreciados pela justiça laboral. Desde o julgamento da ADI 5.766, e até mesmo na decisão colegiada da 1ª Turma, na Reclamação nº 60.347, ministros da Suprema Corte brasileira vem manifestando seu desejo em reduzir o tamanho da Justiça do Trabalho.

Diante desse contexto, são graves as consequências que as decisões analisadas, particularmente as monocráticas poderão gerar aos trabalhadores de aplicativo que se encontram desprotegidos pela legislação, caso seja mantida.

Os poderes monocráticos dos Ministros do Supremo Tribunal Federal e suas consequências, possuem grande impacto na sociedade brasileira, principalmente no que tange às relações de trabalho, pela quantidade de processos existentes acerca da proteção dos direitos dos trabalhadores de plataformas digitais.

Inexiste qualquer traço de razoabilidade ou apreço pela luta contra a precariedade do trabalho ao se tratar destas questões de forma genérica e sem qualquer análise do caso concreto, não sendo possível incorporar todos os casos de modo comum, sem observar as especificidades do contrato, a subordinação ao algoritmo e as condições de trabalho, para além de qualquer discurso de fomento à livre iniciativa e ao crescimento da economia. Crescimento para quem? Em detrimento de quem?

Conforme destacado, as partes dessa relação não possuem qualquer paridade e não estão sob as mesmas condições de igualdade, tratando-se de contrato completamente unilateral e sendo cristalino e notório a hipossuficiência dos motoristas de aplicativo. Aliás, existe a possibilidade de se falar em negociação em um espaço que não existe igualdade de direitos?

Quando se fala em contratos, para que estes sejam adequados e válidos para o ordenamento jurídico, deve existir um acordo de vontade das partes ou – no mínimo – um

consenso, não uma simples adesão à termos e condições, o que de fato ocorre com os trabalhadores de plataformas digitais.

Ora, os trabalhadores que se dirigem aos aplicativos – em maioria - são pessoas em busca de uma oportunidade de “fazer dinheiro”, em evidente situação de hipossuficiência e sem nenhum espaço de igualdade de condições com a plataforma para a existência de negociação das condições de trabalho, razão pela qual as ações que envolvam o pedido de reconhecimento de vínculo empregatício entre motorista de aplicativo e a respectiva plataforma digital não podem ser jogada em vala comum, a um braço do Poder Judiciário que não lida com as especificidades da Justiça do Trabalho.

Assim, há uma evidente burla à legislação trabalhista seguida de manifestações controversas do Poder Judiciário, sob a narrativa de que o trabalho oferecido mediante a plataforma é caracterizado pela vasta flexibilidade, em que o trabalhador pode prestar seus serviços em qualquer horário ou lugar, fazendo seu próprio horário e uma renda extra, pontuando Antunes (2023):

Em suma, as corporações alegam que: 1) são empresas de tecnologias digitais; 2) fazem a intermediação de atividades nas quais os trabalhadores oferecem serviços de forma autônoma; 3) eliminam a subordinação, promovendo a liberdade para trabalhar quando, onde e como quiserem; 4) no caso mais extremo, as empresas alegam que os trabalhadores seriam seus clientes, que pagariam uma “taxa” pelo uso do “aplicativo” ou “plataforma”.

Por conseguinte, as decisões analisadas demonstram-se, tendenciosas para o capitalismo e o pensamento neoliberal. Logo, os processos de reconhecimento de vínculo empregatício entre o trabalhador e a plataforma digital são atuais e específicos, com a discussão se de fato se tratam de trabalhadores autônomos ou se as plataformas somente mascaram uma suposta ausência de subordinação para atingir o fim do seu negócio sem qualquer ônus imposto pela legislação trabalhista. Assim, como afastar essa discussão da competência trabalhista?

Se demonstra importante destacar que a negação do trabalhador enquanto ser humano é estrutural, estando presente no pensar coletivo, em todos os ambientes e nas instituições estatais, inclusive, no Poder Judiciário, destacando-se que “*seus integrantes, os juizes, estão imersos na ideologia dominante.*” (CAVALCANTI, p.225, 2020).

Embora os argumentos das plataformas digitais se direcionem no sentido de que o trabalhador assinou contrato de relação, para a prestação de serviços como motorista, o trabalhador aderiu a um contrato de cláusulas fechadas, o que põe em dúvida a presença de

liberdade na fixação das condições para o alcance do objeto contratado exigido no contrato autônomo.

Pontua-se, desse modo, que na dinâmica organizacional implementada pela plataforma, o trabalhador é submetido a controle constante por meio de avaliação de desempenho, taxa de aceitação, monitoramento da taxa de cancelamento e controle de rota, restando óbvia sua condição de empregado.

Conclui-se, desse modo, que as novas tecnologias que transformaram as relações de trabalho modernas, por si só, apresentam claros obstáculos ao cumprimento dos direitos trabalhistas.

Contudo, diante do exposto, não é difícil perceber as grandes consequências que esta postura do Supremo Tribunal Federal trará aos trabalhadores, restando evidente que o trabalhador se encontra à mercê de sua própria sorte na distribuição de sua demanda, a qual determinará seu destino (CAVALCANTI, 2021).

Assim, o negativo impacto social para os trabalhadores é sem dúvidas o principal legado que o Supremo está construído por meio desses precedentes. Mas, para além disso, resta também um impacto institucional. Ao assumir esta posição, os Ministros da mais alta cúpula do Judiciário sinalizam à nação que a Justiça do Trabalho precisa ser freada, como se ela estivesse agindo com excessos ou fora de sua competência constitucionalmente determinada. A acusação é grave, e o mais grave ainda é que não se consegue demonstrar tais excessos. Como vimos nas Reclamações acima, imperou o uso retórico de precedentes, sem qualquer suporte legal ou jurisprudencial.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A partir das exposições alhures, conclui-se que o direito do trabalho se fundamenta - ou assim deveria - na proteção ao trabalhador, tendo em vista sua posição de hipossuficiência, razão pela qual é necessária a discussão acerca da competência da justiça do trabalho para processar e julgar relações trabalhistas.

As novas relações de trabalho são postas em análise ao Judiciário para que se determine se existe ali uma relação autônoma ou empregatícia, levando em consideração a legislação, a visão empreendedora imposta pela doutrina neoliberal e a realidade enfrentada pelos trabalhadores, de modo que existe uma grave dificuldade no combate à precarização do

trabalho e cumprimento de normas de proteção ao trabalho, o que se intensifica ao afastar a competência da justiça do trabalho no julgamento dessas ações.

Contudo, mesmo diante dessa situação, visualiza-se que a flexibilização das relações de trabalho e o surgimento das plataformas digitais, os poderes conferidos pela Carta Magna ao Supremo Tribunal Federal, o aumento das decisões monocráticas proferidas por Ministros da Suprema Corte, o surgimento da “Supremocracia” e “Ministocracia”, custam caro, visto que cerceiam os direitos trabalhistas de milhares de trabalhadores, violando, inclusive, a própria Constituição, o que, portanto deve ser combatido.

REFERÊNCIAS

ANDRÉ, Robson Gomes; SILVA, Rosana Oliveira da; NASCIMENTO, Rejane Prevot. **“Precário não é, mas eu acho que é escravo”**: Análise do Trabalho dos Motoristas da Uber sob o Enfoque da Precarização. Revista Eletrônica de Ciência Administrativa. Curitiba-PR, v.18 n.1, p.7-34, Jan-Mar 2019.

ANTUNES, Ricardo. **A desertificação neoliberal no Brasil** (Collor; FHC e Lula). 2. Ed. Campinas, SP: Autores Associados, 2005.

ANTUNES, Ricardo (org). **Icebergs à deriva: o trabalho nas plataformas digitais**. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2023.

ANTUNES, Ricardo; Filgueiras, Victor. **Plataformas Digitais, Uberização do trabalho e regulação no Capitalismo Contemporâneo**. In: ANTUNES, Ricardo (org.). **Uberização, trabalho digital e indústria 4.0**. São Paulo: Boitempo, 2020.

ARANTES, Rogério B. **STF e constituição policy-oriented**. Suprema-Revista de Estudos Constitucionais, v. 1, n. 1, p. 299-342, 2021.

ARGUELHES, Diego Werneck; RIBEIRO, Leandro Molhano. **Ministrocracia: o supremo tribunal individual e o processo democrático brasileiro**. Novos Estudos, São Paulo, v. 37, n. 1, p. 13 - 32. jan. /abr. 2018.

BASTOS, Pedro Paulo Zalouth; FONSECA, Pedro Cezar Dutra (orgs). **A Era Vargas: desenvolvimento, economia e sociedade**. São Paulo: Editora Unesp, 2012.

CAVALCANTI, Tiago Muniz. **Sub-humanos: o capitalismo e a metamorfose da escravidão**. 1 ed. São Paulo: Boitempo, 2021.

LEAL, Érica Ribeiro Sakaki; SANTOS, Tácio da Cruz Souza. **Da ilusão de liberdade ao trabalho sem fim: o auge da informalidade no trabalho via plataforma digital da Uber**. Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da Bahia, Salvador, v. 9, n. 13, p.40-58, maio 2021.

MACIEL, Marcos Vinícius Martins; PAIVA, Luis Eduardo Brandão; ARAÚJO, Rafaela de Almeida; LIMA, Tereza Cristina Batista de. **"Saiu para a Entrega":** Prazer e Sofrimento no Trabalho de Entregadores por Aplicativos. Revista de Administração IMED, Passo Fundo, vol. 12, n. 2, p. 114-132, julho-dezembro, 2022.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho.** 39. Ed. São Paulo: LTR, 2014.

RODRIGUES, Nara Letícia Pedroso Ramos; MOREIRA, Amanda Sorce; LUCCA, Sergio Roberto. **O presente e o futuro do trabalho precarizado dos trabalhadores por aplicativo.** Cadernos de Saúde Pública, Rio de Janeiro, v. 37, n. 11, 2021.

SOARES, Marcela. **Novas tecnologias e os/as mesmos/as espoliados/as:** apontamentos sobre a Plataformização do trabalho e a escravidão. In: FIGUEIRA, Ricardo Rezende, MOURA, Flávia de Almeida, SUDANO, Suliane (Orgs.). São Luís: EDUFMA, 2022.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Curso de direito do trabalho.** Parte I. São Paulo: LTR, 2011.

TEIXEIRA, Maria Alaíde Bruno. **Saúde do trabalhador e a reforma trabalhista:** proteção e produtividade. Teoria e prática. 2. ed.rev.e.atual. Curitiba: Juruá, 2020.

VIEIRA, Oscar Vilhena. **A Batalha dos Poderes.** São Paulo: Companhia das Letras, 2018. Capítulo 04.