

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

**DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO
TRABALHO I**

EDUARDO AUGUSTO GONÇALVES DAHAS

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 I [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: Eduardo Augusto Gonçalves Dahas – Florianópolis: CONPEDI, 2024.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5274-041-0

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 I

Apresentação

Foi uma honra não apenas avaliar os trabalhos submetidos, mas principalmente coordenar o Grupo de Trabalho de Direito do Trabalho e Meio ambiente do Trabalho no XXXI Congresso Nacional do Conpedi em Brasília/DF ao lado de grandes pesquisadores de todo o território nacional.

O direito e as relações de trabalho têm enfrentado transformações significativas à medida que a inovação e a tecnologia remodelam os paradigmas tradicionais das relações laborais, desafiando a sociedade e o Poder Judiciário a adequar a legislação e a interpretação destas relações.

Os trabalhos aqui apresentados à comunidade acadêmica e à sociedade, demonstram a preocupação dos pesquisadores em garantir o equilíbrio nesta evolução natural das relações de trabalho, mas ao mesmo tempo evitando um retrocesso social.

Participaram deste Grupo de trabalho e contribuíram sobremaneira para os debates durante o evento os pesquisadores Francisco Alves da Silva , Wanderson Carlos Medeiros Abreu, Carollyne Bueno Molina, Daniela Ramos Marinho Gomes, Pedro Gabriel Cardoso Passos, Ana Paula Porto Yamakawa, Cristina Aguiar Ferreira da Silva , Alessandra Gorito Rezende , Fabio Gomes de Freitas Bastos, Julyana Lira Cortes Ramos , Gisele Alves Bonatti, Alessandra Souza Menezes , Gabrielle Kolling, Carla Vidal Gontijo Almeida , Helaine Gleicy de Azevedo Borba , Thiago Augusto Galeão De Azevedo, Gabriel Gomes Paes Landim , Miria Soares Eneias , Rodrigo Espiúca dos Anjos Siqueira, Serzedela Facundo Araujo De Freitas , Valter Moura do Carmo, Rafael Henrique Dias Sales, Valeska Sostenes Braga, Ricardo José Leite de Sousa , Fernanda Cabral de Almeida, Adhara Salomão Martins e Iara Marthos Águila com trabalhos que expõe a efetiva crise nas relações de trabalho da atualidade.

Os trabalhos intitulados a “Empresa Promotora de Saúde Mental: Reflexões Acerca dos Trabalhadores do Conhecimento na Sociedade da Informação e Ambiente Corporativo” e “O Impacto das Tecnologias da Revolução 4.0 no Trabalho e na Saúde do Trabalhador” demonstram como a crescente valorização do capital intelectual na sociedade da informação

coloca em evidência a necessidade de empresas atuarem como promotoras da saúde mental, eis que, frequentemente expostos à sobrecarga informacional e à pressão por produtividade, demandam políticas organizacionais que priorizem bem-estar e qualidade de vida.

Os trabalhos “Entre a Flexibilidade e a Precarização: Buscando Sustentabilidade no Trabalho por Plataformas Digitais”, “Os Avanços da Inteligência Artificial e Seus Impactos nas Relações de Trabalho”, “Uberização e o Reconhecimento do Vínculo de Emprego: Análise sobre Respostas do Judiciário e os Desafios de Governança” e “Vigilância e Subordinação Algorítmica nas Relações de Trabalho dos Motoristas por Aplicativo” apresentam o duplo desafio dos trabalhos realizados por plataformas digitais: oferecer flexibilidade aos trabalhadores evitando, por outro lado, a precarização.

Neste aspecto, a ausência de regulação adequada para trabalhadores de aplicativos compromete direitos fundamentais, exigindo soluções que promovam a sustentabilidade nas relações laborais sem negligenciar a proteção social, apresentando um nome fenômeno denominado como “uberização” das relações de trabalho exigindo respostas rápidas e efetivas do judiciário para assegurar direitos trabalhistas, possuindo como eixo norteador o reconhecimento do vínculo de emprego, destacando a necessidade de regulação da matéria.

Apontam ainda o paradigma da subordinação algorítmica, caracterizada pela utilização de algoritmos para gerenciar trabalhadores, levantando questões sobre autonomia e exploração laboral.

Sob outra perspectiva, mas ainda no contexto da inovação e tecnologia, apresenta-se os trabalhos de “Evolução dos Paradigmas do Constitucionalismo Ocidental e a Eficácia dos Direitos Fundamentais nos Direitos Individuais e Sociais nas Novas Formas de Trabalho” que aborda de forma transcendente como o constitucionalismo ocidental tem evoluído para incorporar novas formas de trabalho decorrentes da revolução tecnológica e como a efetividade dos direitos fundamentais depende de interpretações que contemplem tanto os direitos individuais quanto sociais, incluindo temas como privacidade, igualdade e proteção contra formas modernas de exploração laboral.

A preocupação com o meio ambiente do trabalho também foi objeto de debates a partir dos trabalhos “Indústrias Têxteis e de Confecções no Brasil: A Precariedade das Condições de Trabalho e a Necessidade da Regulamentação do Adicional de Insalubridade” e “O Trabalho Doméstico Escravo Marginalizado Ocultado pela Privacidade do Lar no Contexto

Amazonense”, que trouxeram a baila as condições de trabalho nas indústrias têxteis brasileiras e no ambiente doméstico e como continuam desafiadoras estas relações de trabalho, com jornadas extenuantes e exposição a ambientes insalubres.

A pesquisa sobre “O Trabalho Infantil à Luz do Ordenamento Jurídico e Jurisprudência Laboral Brasileiros” evidenciou que embora avanços legislativos tenham reduzido o trabalho infantil no Brasil, a persistência dessa prática exige soluções mais eficazes, de forma que a jurisprudência laboral deve ser ampliada para incluir abordagens que combatam a exploração infantil em contextos rurais e urbanos.

E por fim, demonstrando a ampla dimensão deste grupo de trabalho e a vertente em discussão de temas atuais, sempre focado na garantia constitucional da dignidade da pessoa humana foram apresentados e debatidos os trabalhos “Os Desafios dos Direitos Sociais do Trabalho Frente à Decisão de Terceirização Irrestrita pelo STF: Análise da ADPF 324/DF”, “Privacidade e Proteção de Dados: Desafios e Estratégias no Âmbito do Direito do Trabalho Frente ao Uso da Tecnologia” e “Trabalho e Igualdade de Remuneração entre Homens e Mulheres: Avanços e Limitações da Lei nº 14.611/2023”

Sobre a decisão do STF que permite terceirização irrestrita a pesquisa apresentada corroborou a importância do debate sobre o tema, considerando os impactos profundos aos direitos sociais, enquanto a pesquisa sobre a LGPD demonstra como a era digital demanda uma abordagem robusta para a proteção de dados no ambiente de trabalho, sendo indubitável a implantação de políticas de compliance e regulações específicas para equilibrar a privacidade dos trabalhadores com as necessidades empresariais.

E a recente Lei nº 14.611/2023 que representa um marco na luta pela igualdade de gênero nas relações laborais foi debatida sob o viés dos desafios que permanecem no campo pragmático para garantir sua implementação efetiva, especialmente em setores onde a disparidade salarial ainda é evidente e por se tratar de uma questão de ordem estrutural.

Ao final deste Grupo de Trabalho e amplo debate por todos os trabalhos aqui apresentados, denota-se que o direito do trabalho enfrenta desafios crescentes diante da evolução tecnológica e das novas formas de organização laboral e a interlocução entre os temas discutidos neste GT revela a necessidade de adaptação contínua das legislações e políticas públicas para proteger os direitos fundamentais e garantir a justiça social em um contexto de inovação constante, evitando qualquer hipótese de retrocesso social.

Prof. Dr. Eduardo Augusto Gonçalves Dahas, Professor do Programa de Pós Graduação em Direito da Universidade Fumec e da Faculdade Anhanguera Campus Antônio Carlos.

**UBERIZAÇÃO E O RECONHECIMENTO DO VÍNCULO DE EMPREGO:
ANÁLISE SOBRE RESPOSTAS DO JUDICIÁRIO E OS DESAFIOS DE
GOVERNANÇA**

**UBERIZATION AND THE RECOGNITION OF THE EMPLOYMENT
RELATIONSHIP: AN ANALYSIS OF THE JUDICIARY'S RESPONSES AND
GOVERNANCE CHALLENGES**

Ana Paula Porto Yamakawa

Resumo

O presente artigo busca refletir sobre quais são os principais desafios de governança que se apresentam diante da nova forma de gestão da força de trabalho conhecida como uberização. A partir de análise de pesquisas já realizadas sobre o tema, bem como da legislação nacional e formas de trabalho já existentes, busca-se conceitualizar o fenômeno da uberização, apresentando suas principais características e classificações, bem como definindo o recorte deste artigo. Assim, a partir da análise de 2 (dois) julgados do Tribunal Superior do Trabalho e 1 (um) do Supremo Tribunal Federal que julgaram o mérito dos pedidos de reconhecimento de vínculo empregatício com plataformas, busca-se analisar as características concretas das relações entre trabalhador e plataforma aferidas naqueles processos, comparando-as com figuras jurídicas já existentes no ordenamento jurídico brasileiro para apontar suas semelhanças e diferenças, e problematizando a necessidade de regulamentação da matéria, em especial com foco na proteção dos direitos fundamentais.

Palavras-chave: Uberização, Ativismo judicial, Desafios de governança, Regulamentação, Trabalho

Abstract/Resumen/Résumé

This article seeks to reflect on the main governance challenges that arise in the face of the new form of workforce management known as uberization. From the analysis of research already carried out on the subject, as well as the national legislation and existing forms of work, it seeks to conceptualize the phenomenon of uberization, presenting its main characteristics and classifications, as well as defining the scope of this article. Thus, based on the analysis of two (2) judgments of the Superior Labor Court and one (1) of the Federal Supreme Court that judged the merits of the requests for recognition of employment relationships with platforms, we seek to analyze the concrete characteristics of the relations between worker and platform measured in those processes, comparing them with legal figures already existing in the Brazilian legal system to point out their similarities and differences, and problematizing the need for regulation of the matter, especially with a focus on the protection of fundamental rights.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Uberization, Judicial activism, Governance challenges, Regulation, Work

1. INTRODUÇÃO

A uberização é fenômeno que se introduziu no Brasil no ano de 2014, com a vinda da empresa Uber e instalação no Rio de Janeiro, tornando-se uma constante nas relações atuais, incluindo as relações de trabalho.

Por meio de plataformas digitais, passou-se a fornecer e gerir serviços de diversos tipos, sendo os mais comuns serviços de transportes e tecnologia, sem que restassem claras as exatas configurações da relação estabelecida entre quem os presta, quem os fornece e quem os recebe.

A partir das configurações decorrentes desse novo modo de organização e contratação de trabalhadores em massa, no presente artigo, pretende-se analisar algumas respostas dadas pelo Judiciário até então sobre as questões relativas, principalmente, ao aspecto trabalhista, e questionar quais seriam os desafios de governança em relação à uberização e à plataformização do trabalho no Brasil, a partir de análise de conceitos e formas de funcionamento informatizadas frente à legislação brasileira.

Para a presente discussão, toma-se como pressuposto conceitos e dados encontrados a partir de pesquisas e estudos já realizados sobre o tema, bem como características já mapeadas dessas relações, para então se pensar sobre a necessidade e as possibilidades de regulação da matéria no Brasil.

As principais questões que norteiam este artigo são: “Quais são as diferenças fundamentais entre as formas de trabalho já existentes e o novo modelo de uberização/plataformização?”, “Que respostas têm sido encontradas no ativismo judicial?” e “Que desafios para governança essas novas relações trazem?”.

Para responder às questões, propõe-se a análise bibliográfica e jurisprudencial, passando por alguns dos modelos de contratação por meio da legislação já vigente, analisando como são os termos e funcionamento das plataformas digitais como forma de gestão do trabalho, analisando-se também decisões judiciais para se aferir quais argumentos são utilizados contra e a favor do reconhecimento de vínculo de emprego com as plataformas e, por fim, para aferir quais são os desafios de governança que se apresentam diante dessa nova forma de gestão da força de trabalho.

2. UBERIZAÇÃO E PLATAFORMIZAÇÃO: conceitos e formas de funcionamento

O surgimento das plataformas digitais traz inúmeros desafios para a contemporaneidade, em especial no que concerne às relações que se estabelecem entre seus aderentes.

No âmbito das relações de trabalho, discute-se o aprofundamento da precarização possibilitado pelo discurso do empreendedorismo de si mesmo, que afasta não apenas direitos historicamente reconhecidos aos trabalhadores, em razão da dificuldade de se impor responsabilidade, como o próprio assalariamento.

OLIVEIRA et al (2020, p. 2613) definem plataforma digital como ideia que

ultrapassa o âmbito digital advém de uma forma de organização empresarial que não é recente, mas se apresenta agora como modelo para todo tipo de empresa, ou seja, um modelo de negócio. Uma plataforma seria a infraestrutura ou ambiente que possibilita a interação entre dois ou mais grupos. Exemplo clássico de plataforma é uma feira (em inglês, marketplace), ou seja, o espaço, tempo, organização e estrutura sobre a qual os mercadores se apoiam para realizar negócios.

Nesse sentido, as plataformas digitais seriam um espaço de troca e interação, capazes de unir dois ou mais grupos interessados em prestar e receber determinado serviço para realização de negócio, sem, no entanto, se apresentar por meio de estrutura física e hierarquizada tradicional, mas constituindo meio digital em rede, em tese regido por regras livremente negociadas entre as partes.

Seria, assim, um espaço de livre negociação e manifestação de vontade, que partiria do pressuposto de igualdade entre os contratantes.

A governança das relações e do gerenciamento dessas multidões de trabalhadores, então, ficaria à cargo das plataformas, por meio dos Termos Gerais de Uso estabelecidos por cada uma delas e aceito por seus usuários.

No entanto, diante da multiplicidade e heterogeneidade de plataformas e tipos de gerenciamento por meio delas, se mostra necessário diferenciá-las para melhor visualização dos desafios que se propõem.

De início, explora-se a diferenciação entre as plataformas de trabalho *web-based* e *location-based*, proposta por Schimdt (2017 apud MACHADO e ZANONI, 2022, p. 3).

As plataformas de trabalho *web-based* exploram atividades realizadas de forma online ou remota, de modo que não se mostra necessário o deslocamento do trabalhador para entrega

do trabalho contratado. Tanto a demanda, como a entrega do trabalho ocorrem de forma online, conectando quem recebe e quem presta o serviço de forma telemática.

É o caso, por exemplo, da contratação de tradutores autônomos ou dos trabalhadores vinculados à plataforma APPEN. Nesses casos, o trabalho é enviado digitalmente, de modo que há dispersão da massa de trabalhadores no tempo e espaço, sem a necessidade de concentração física de trabalhadores, trazendo à tona a questão da territorialidade.

Nesses casos, o foco na transferência imediata do produto do trabalho pode invisibilizar os trabalhadores, os quais, continuam se tratando de pessoas de carne e osso que realizam determinada atividade em localidade dispersa (OLIVEIRA et al, 2020, p. 2620).

Já as plataformas de trabalho *location-based* exigem a realização de atividades em determinado local, de modo que os trabalhadores devem pessoalmente comparecer para sua realização. Nesses casos se mostra necessária a mobilidade urbana do trabalhador e seu deslocamento, ainda que a interação e conexão com os receptores do serviço seja feita por intermédio de meios telemáticos.

Os trabalhadores, assim, apesar de entrarem em contato físico com os receptores do serviço, se conectam por meio telemático, havendo intermediação da relação por meio das plataformas.

Outra diferenciação a ser explorada seria entre plataformas de trabalho puras ou híbridas, proposta por OLIVEIRA et al (2020, p. 2622):

Assim, de início pode-se propor a divisão entre plataformas puras ou mistas/híbridas. Plataformas digitais de trabalho puras seriam aquelas em que o seu *modus operandi* seria de um real marketplace, sem a realização de controle relevante sobre a interação entre as partes negociantes, como é exemplo a brasileira GetNinjas. As plataformas digitais de trabalho mistas ou híbridas seriam aquelas em que há uma mescla entre mercado e hierarquia, como a Uber, por exemplo. Nas plataformas puras o objeto do negócio se confunde em algum ponto com a forma empresarial: manter a infraestrutura necessária à interação dos atores em negociação.

As plataformas de trabalho puras, então, serviriam como intermediárias para a prestação de um serviço autônomo, servindo como forma de *marketplace* em que prestadores e receptores negociam livremente serviços, produtos e preços, em interação direta facilitada pela plataforma.

As plataformas de trabalho híbridas, por sua vez, ao servir à prestação final de um serviço, atuam de forma a unificar as necessidades do mercado ao controle dos trabalhadores para melhor prestação do serviço oferecido, definindo quem prestará o serviço, de que forma e por qual preço.

Apesar de se tratar de classificações distintas, por se enquadrarem em ambas, para análise proposta neste artigo, ficarão em foco as plataformas de trabalho *location-based*, híbridas, como exemplo das plataformas de trabalho que oferecem serviços de transporte de passageiros.

Importante destacar que, nessas novas formas de gerenciamento do trabalho, sequer se estrutura uma formalização para o recrutamento dos trabalhadores. Há simples adesão à plataforma, por meio do preenchimento de determinados requisitos, a partir da qual o trabalhador se mostra disponível para a prestação do serviço.

As plataformas, ao se apresentarem como intermediadoras do serviço, “detêm o poder de definir as regras do jogo sem fixá-las: determinam como opera a distribuição do trabalho, sua precificação, quem será incorporado e, também, quem é desligado ou bloqueado nas plataformas” (ABÍLIO et al, 2021, p. 39).

Nesse sentido, os trabalhadores, apesar de aderirem à plataforma, que na maioria das vezes se mostra por meio de um aplicativo, acreditando na ideia de liberdade que lhes é apresentada, sofrem controle minucioso das atividades que realizam por meio da coleta de dados e do chamado algoritmo.

A utilização desses dados com vistas a aprimorar o serviço oferecido acaba por avaliar constante e qualitativamente o trabalhador, permitindo a aplicação de punições que podem aparecer por meio da simples diminuição do número de corridas ofertadas ou mesmo por meio do desligamento.

Além disso, como ressaltado por MACHADO e ZANONI (2022, p. 5), no Brasil, cujo mercado de trabalho se mostra desestruturado e marcado pela informalidade, não necessariamente o trabalho por meio das plataformas constitui mero complemento de renda, mas muitas vezes se apresenta como principal fonte de renda dos trabalhadores já precarizados e em situação de desemprego (47,79% dos trabalhadores *location-based* que responderam dependem exclusivamente da renda das plataformas – p. 9).

O medo constante do desemprego e a necessidade de aferição de renda para sobrevivência potencializam o medo e vinculam o trabalhador, tornando-o muitas vezes dependente de uma forma de trabalho que não impõe limites para preservar sua saúde, permitindo a exploração dele por ele mesmo.

Em pesquisa realizada a partir de questionário aplicado a 492 trabalhadores de diferentes plataformas e todas as regiões do país, MACHADO e ZANONI (2022, p.7) demonstram que apesar de porção substancial dos respondentes perceber o controle realizado pelas empresas, por meio de avaliação de clientes e índices de cancelamento ou aceitação do trabalho, por exemplo, utilizados como justificativa para promoção ou punição, tais formas de controle não são homogêneas ou mesmo claras para o trabalhador.

Demais disso, em relação às plataformas *location-based*, constataram ao menos quatro mecanismos de controle, quais sejam, avaliação do cliente, localização, frequência e tempo de conexão.

Isso demonstra a possibilidade de controle do tempo de trabalho, intensidade, produtividade e qualidade pelas plataformas, que de fato utilizam os dados coletados para gerenciar os trabalhadores cadastrados, influenciando, ainda que de forma “automatizada”, no número de corridas oferecidas, localidade da prestação do serviço, tempo de trabalho e valor que será recebido por aquele trabalhador, podendo, ainda, excluí-los da plataforma sem que haja qualquer possibilidade de contraditório.

Na verdade, tais formas de controle e o medo que se impõe tolgem a liberdade do trabalhador, indo de encontro ao discurso base do empreendedorismo de si.

Essa nova configuração do trabalho, em tese baseada no empreendedorismo de si, move massas de trabalhadores dispersos no espaço, mas conectados por meios telemáticos, de modo a concentrar o controle das atividades de forma informatizada e transferir os riscos e custos da atividade aos trabalhadores, operando-se “um importante deslocamento do desemprego enquanto questão social para uma atribuição ao indivíduo da responsabilização por sua sobrevivência em um contexto de incerteza e precariedade” (ABILIO, 2019, p. 4).

Esse cenário, enquanto não suficientemente regulamentado, exige maior ativismo judicial, provocando insegurança jurídica diante das opiniões heterogêneas acerca da natureza das relações em questão. Entretanto, a governança e regulação dessas relações é desafio que não poderá ser superado sem cautela.

3. ATIVISMO JUDICIAL: respostas recentes do Poder Judiciário e sua adequação à legislação já existente

Diante do cenário de incertezas e de ausência de regulamentação, diversos trabalhadores buscam, por meio judicial, o reconhecimento de direitos de natureza trabalhista em relação às plataformas.

Para esse momento, selecionou-se para análise das respostas dadas pelo Poder Judiciário brasileiro 2 (dois) julgados recentes do Tribunal Superior do Trabalho sobre a matéria em que foi analisado o mérito da questão, em pesquisa jurisprudencial com os termos “uber” e “emprego”, bem como julgado proferido pelo Supremo Tribunal Federal em sede de Reclamação, objeto de notícia no Portal STF em maio de 2023¹.

O primeiro julgado, acórdão proferido pela 4ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho nos autos do processo AIRR-0011142-70.2022.5.18.0012, ajuizado por trabalhador em face da empresa Uber do Brasil Tecnologia, negou provimento ao agravo de instrumento interposto pelo trabalhador, negando seguimento ao recurso de revista e mantendo na íntegra o acórdão regional que não reconheceu vínculo de emprego entre o trabalhador e a plataforma.

Naqueles autos, o Ministro Relator, ao analisar as novas formas de trabalho por meio de tecnologias digitais, ante à ausência de regulamentação específica, diferenciando-as das típicas fraudes à relação de emprego, entendeu restarem afastados os requisitos constantes nos artigos 2º e 3º da CLT para reconhecimento de vínculo de emprego.

Na hipótese, entendeu não estarem presentes o elemento de habitualidade, inexistir obrigação de frequência mínima ou predeterminada, e não estar presente o elemento de subordinação jurídica, por entender não haver controle por parte do empregador da atividade desenvolvida, incluindo-se aqui o processo de produção do trabalho, tendo em vista que regras de procedimento para a execução de serviço não se confundiriam com poder diretivo do empregador.

Em sua fundamentação, o Ministro Relator exaltou palestra do dr. Mariano Otero, diretor de operações da Uber na América Latina, chamando atenção ao discurso de desenvolvimento de uma ferramenta geradora de trabalho e atividade econômica que não

¹ <https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=507792&ori=1>

poderia se ver frustrada pela atividade jurisdicional brasileira, pois isso impediria potencial desenvolvimento socioeconômico.

Essa visão cínica de relação entre crescimento econômico e distribuição de renda adotada pressupõe que “a distribuição de renda é consequência natural do crescimento econômico; portanto, se o PIB de um país cresce, a renda acabará sendo distribuída, sendo, portanto, irrelevantes as políticas públicas que visam a uma maior distribuição” (RISTER e CARVALHO FILHO, 2022, p. 16).

Sob esse prisma, haveria uma valorização da atividade, ainda que não regulamentada e potencialmente nociva aos direitos dos trabalhadores, em prol da capacidade de avanço do desenvolvimento socioeconômico do país.

No entanto, respeitosamente, a partir da análise de estudos já realizados sobre o tema, o que se percebe é que o controle das plataformas por meio de algoritmos, sistema de posicionamento global (GPS), e avaliações dos clientes que permitam total ingerência e supervisão sobre o tempo e local de trabalho, bem como qualidade do serviço prestado, possibilitando a aplicação de sanções como a diminuição do número de corridas, fixação de preço sem transparência, bloqueio e exclusão do aplicativo, caracterizam justamente os elementos de habitualidade e subordinação jurídicas presentes nas clássicas relações de emprego.

Nesse sentido, MACHADO e ZANONI (2022, p. 7-8) apontam que o monitoramento e rastreamento via GPS permitem às plataformas a coleta de dados precisos acerca do tempo de trabalho, indicando ainda que os trabalhadores da empresa Uber são constantemente classificados e avaliados. Além disso, demonstram que mais de 50% dos trabalhadores *location-based* respondentes não percebem ampla liberdade para recusar tarefas, estando entre as possíveis punições percebidas entre eles prejuízos com a diminuição de ofertas de trabalho futuras e bloqueios parciais, temporários e permanentes.

Soma-se a isso fato já analisado em tópico anterior, quanto às características da população brasileira, em constante risco de desemprego, e tem-se a atividade virtualmente controlada por meio de algoritmos que impede a ativação eventual do trabalhador.

Assim, além de indiretamente obrigarem os trabalhadores a habitualmente estarem logados no aplicativo, disponíveis para a prestação de serviços, as plataformas demonstram uso

de poder diretivo, ainda que este apareça camuflado pelas novas tecnologias, e não em sua clássica forma por meio de gerenciamento humano.

O segundo julgado, acórdão proferido pela 7ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho nos autos do processo AIRR-11183-11.2020.5.15.0135, também ajuizado por trabalhador em face da empresa Uber do Brasil Tecnologia, do mesmo modo negou provimento ao agravo de instrumento interposto pelo trabalhador, negando seguimento ao recurso de revista e mantendo na íntegra o acórdão regional que não reconheceu vínculo de emprego entre o trabalhador e a plataforma.

Naqueles autos, apesar de restar reconhecida a dependência econômica, tendo em vista que o trabalhador não controla os meios de produção, não tem ingerência na dinâmica da atividade, formação de clientela, preço do serviço ou forma de prestação do trabalho, diante da prova testemunhal que foi produzida, constatou-se não estarem presentes os elementos de pessoalidade e subordinação jurídica.

As testemunhas ouvidas nos autos, a partir de percepção própria como motoristas da empresa, relataram não haver mínimo de horas estabelecido para utilização do aplicativo, ser possível trabalhar em outros aplicativos, ser possível se desconectar a qualquer momento, ser possível cadastro de mais de um motorista para utilização do mesmo veículo e não perceberem qualquer tipo de punição pelo tempo de desconexão.

Esse discurso trazido pelos próprios trabalhadores ouvidos no processo, os quais não observam estabelecimento de mínimo de horas para utilização do aplicativo, mas relatam trabalhar ao menos 8 horas para que consigam aferir uma remuneração adequada para sobrevivência, demonstra não apenas a ausência de clareza acerca das regras impostas pelas plataformas, como também sua capacidade de dispersar o trabalho sem perder o controle sobre ele, consolidando “o trabalhador como um autogerente-subordinado que já não é contratado, mas se engaja no trabalho via a adesão às plataformas” (ABILIO, 2019, p. 2).

Nesse sentido, ABILIO (2019, p. 5) observa que

o deslocamento para o autogerenciamento subordinado deixa mais evidente que o que está em jogo é a terceirização de parte do gerenciamento do trabalho para o próprio trabalhador, um gerenciamento subordinado. Suas estratégias de sobrevivência, sua administração do próprio tempo, seu conhecimento são apropriados privadamente como fatores da execução de seu trabalho e de sua produtividade.

Por fim, a reclamação 59.795 MG, do Supremo Tribunal Federal, ajuizada pela empresa Cabify para questionar a adequação de acórdão proferido pelo Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, que reconheceu vínculo de emprego entre um motorista e a empresa Cabify, foi julgada procedente, em decisão monocrática, desconstituindo o vínculo de emprego, e determinando a remessa daqueles autos à Justiça Comum.

Naquela reclamação, foi reconhecida contrariedade à ADC 48, à ADPF 324 e ao RE 958.252.

A ADC 48 versa sobre a constitucionalidade da Lei 11.442/2007, que regulamenta a contratação de transportadores autônomos de carga por proprietários de carga e empresas transportadoras, autorizando a terceirização da atividade-fim dessas empresas e afastando a configuração do vínculo de emprego.

A ADPF 324 e o RE 958.252, por seu turno, versam sobre a possibilidade de terceirização dos serviços, inclusive atividades-fim das empresas, de uma maneira geral.

Nesse sentido, ao dar provimento à reclamação 59.795 MG, não apenas restou reconhecida a possibilidade de terceirização dos serviços de transporte, como também se reconheceu não se tratar o contrato entre o motorista e a plataforma de contrato trabalhista, mas sim de contrato comercial, de natureza cível, como aqueles celebrados entre os transportadores rodoviários autônomos de carga e os proprietários de carga.

Entretanto, em estrita análise dos termos da Lei 11.442/2007, é possível perceber que aqueles motoristas atuam em regime de livre concorrência, mediante registro no Registro Nacional de Transportadores Rodoviários de Cargas – RNTRC perante a Agência Nacional de Transportes Terrestres – ANTT, o qual identifica e cadastra os transportadores, com objetivo único de comprovar habilitação e qualificação para o serviço ofertado, de acordo com modalidade, tipos de cargas, veículos e implementos utilizados por eles.

Nesses casos, há ainda expressa vedação legal de utilização de informações de bancos de dados de proteção ao crédito como mecanismo de vedação de contrato com Transportador Autônomo de Cargas - TAC (pessoa física) e Empresa de Transporte Rodoviário de Cargas - ETC (pessoa jurídica) devidamente regulares para o exercício da atividade do Transporte Rodoviário de Cargas.

Além disso, naqueles contratos, o valor do frete é determinado pelo transportador, por meio diversos fatores como distância, rota, peso e volume, existindo ainda o asseguramento de

valor de frete mínimo, com critérios claros e pré-estabelecidos, o qual pode ser aferido no site da ANTT, sendo o pagamento realizado diretamente ao prestador de serviço, de modo que a decisão de contratar determinado transportador é do proprietário, a partir de critérios pré-estabelecidos, em relação comercial direta.

Contudo, o quadro fático que restou delineado pelo Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região não demonstra a existência das características de contrato autônomo, mas sim a presença de formas de controle pela plataforma, em autonomia apenas aparente do motorista, na medida em que restou comprovado que existem exigências em relação às condições do veículo utilizado, ingerência direta na fixação do valor a ser pago pelo serviço prestado ao cliente, com fixação e alteração unilateral dos valores pela plataforma, controle de desempenho pessoal por meio de avaliação pelos usuários, com possibilidade de punição consistente em bloqueio ou desligamento do aplicativo.

No caso avaliado, restou claro que os contratantes não realizam negócios entre si, mas sim cada um com a plataforma, sendo ela a detentora das informações, condições e no geral, das regras do jogo, que nem sempre são claras, vivendo os motoristas em constante medo de bloqueio ou desligamento, de modo que não podem escolher corridas, trajetos ou clientes, não podendo ainda determinar preços, o que os afasta da figura de transportadores de carga autônomos.

Em relação à terceirização, deve-se considerar que a empresa tomadora de serviços, apesar de buscar a redução de custos e mitigação de riscos, assume uma posição hierárquica de controle com relação às empresas intermediárias e com relação aos trabalhadores, constituindo “forma por meio da qual a empresa organiza a sua própria força de trabalho adotando uma forma diferente de contratar pessoal” (FILGUEIRAS e DUTRA, 2021, p. 6).

Como consequência dessa lógica de contratação se observa não a externalização das atividades, mas a externalização de conflitos e dos riscos aos trabalhadores, com potencial diminuição do passivo trabalhista, uma vez que as empresas tomadoras responderem apenas subsidiariamente pelas obrigações do contrato.

Com todo o respeito, ao reconhecer contrariedade à ADPF 324 e ao RE 958.252, a decisão nos autos da reclamação 59.795 MG desconsidera o agravamento do quadro de externalização do trabalho, o qual ocorre não pela intermediação da atividade, mas pela própria negação do assalariamento, sob o discurso do empresário de si.

Mas ao contrário da autonomia que se vende, como já observado por Filgueiras e Antunes (2020 apud FILGUEIRAS e DUTRA, 2021, p. 8), essas plataformas, e aqui tratando das plataformas *location-based* e híbridas, como é o caso do Cabify e da Uber, impõem condições de trabalho, definem e controlam tempo à disposição, delimitam o que será feito e por quem, como as atividades serão realizadas, e precificam o serviço, utilizando verdadeiras medidas de controle e gestão sobre os trabalhadores, existindo ainda pressão por assiduidade e ameaças de bloqueio ou desligamento.

Não há, assim total liberdade e autonomia dos trabalhadores, mas verdadeira gerência da atividade pela plataforma, a qual, em paralelo com a possibilidade de terceirização, também não realiza apenas a intermediação do serviço, deixando o controle a cargo dos clientes tomadores, mas verdadeiramente supervisiona e controla a atividade, inclusive no que concerne à precificação e possíveis punições.

Conforme apontam FILGUEIRAS e DUTRA (2021, p. 8), “a negação da relação de emprego usando a ideia de liberdade e flexibilidade constitui, de fato, uma transferência deliberada de riscos para aumentar o controle sobre os trabalhadores pelas empresas”, diferindo essas relações da terceirização por não se tratar as plataformas de meras intermediárias de serviços, mas de empresas controladoras do processo de produção.

4. CONCLUSÃO: os desafios de governança

O que se percebe a partir da análise dos julgados trazidos neste artigo é que as novas relações de trabalho geridas por meio de plataformas digitais diferem daquelas clássicas, decorrentes da sociedade agrária e fabril, que se desenvolveram e evoluíram nas seguintes Revoluções Industriais, para as quais foram pensadas as atuais regras de Direito do Trabalho.

Essas novas configurações presentes na Indústria 4.0 trazem desafios de governança e regulamentação, vindo à tona questões como as de territorialidade, gestão de dados, sujeitos de direitos, responsabilidade e a própria natureza das relações.

Assim, como salientam MACHADO E ZANONI (2022, p. 2),

as condições de trabalho descritas revelam novas formas de controle e subordinação. Ao centralizarem a ênfase no mercado, apesar de manterem os trabalhadores desprotegidos, as plataformas digitais impedem a discussão de dimensões normativas, políticas ou éticas em torno dessa forma de trabalho emergente. Nesse sentido, elas atuam como um modelo de governança empresarial e política, baseado em métricas computadorizadas e práticas de

mercado racionalizadoras que alteram a relação entre empregado e empregador.

A visão centrada em governança empresarial e política, nesse sentido, parte do pressuposto de igualdade entre os contratantes, desconsiderando a disparidade de poderes e oportunidades existentes entre os sujeitos da relação que se forma.

Por não existir regulamentação sobre a questão, seja no Brasil, seja em âmbito internacional, as relações entre trabalhador e plataforma são primordialmente geridas pelos Termos de Uso e Consentimento, ou seja, por regras redigidas e adotadas pelas plataformas de acordo com seus interesses, sendo a captação de dados e sua utilização por meio do algoritmo a principal forma de controle delas sobre aqueles que aderem para prestação do serviço ofertado.

Entretanto, as rápidas transformações na forma de utilização dos dados captados tornam impossível saber, no momento da adesão, para quê e de que forma eles serão utilizados e processados (MANTELERO, 2022, p. 11), o que impede a total transparência acerca dos critérios, funcionamento, precificação e formas de punição das plataformas.

Nesse sentido, além de não possuírem qualquer ingerência no modelo de contratação ou qualquer tipo de proteção em âmbito estatal, os trabalhadores ficam à mercê da flexibilização e mutação dos termos de adesão previamente estabelecidos, de acordo com os interesses da plataforma.

Além disso, apesar de serem objeto deste estudo as plataformas *location-based*, não se pode deixar de lado as dificuldades advindas da dispersão dos trabalhadores no espaço, os quais, apesar de precisarem se deslocar para prestação de serviços, estão em contato com empresa que se apresenta por meio de aplicativo e muitas vezes sequer possui sede naquele país, o que dificulta a imposição de regras, sanções e atribuição de responsabilidade, bem como o suporte, o direito de resposta e a atenção aos trabalhadores vinculados.

Para além, as diferenças regionais, culturais, ideológicas e mesmo a distância física dificultam a mobilização desses trabalhadores para eventuais reivindicações de direitos que entenderem devidos ou necessários para continuidade da atividade, havendo diversas divergências entre eles, inclusive, sobre a natureza das relações que defendem.

Nesse cenário de incertezas, se mostra fundamental a atuação do Estado na regulamentação dessas relações, como ente garantidor de direitos e fiscalizador da atividade,

não apenas com foco na ética, mas implementando regras vinculantes e requisitos legais para que se evite a desregulação e a autorregulação que permite a total desproteção dos trabalhadores.

Nesse sentido, MANTELERO (2022, p. 95-96) aponta como risco de se mudar o foco da lei para ética, tendo em vista os diferentes níveis de vinculação e aplicação, a possibilidade que se abre para a desregulamentação e autorregulação, uma vez que, em vez de regras vinculativas baseadas em direitos humanos, as empresas se beneficiariam de estruturas flexíveis baseadas em ética corporativa, a qual foi pensada com contextualização específica em diferentes campos, apontando ainda que os direitos e liberdades se materializam a partir das disposições legais e decisões judiciais que lhes dizem respeito.

É de suma importância, nesse aspecto, privilegiar a natureza prestacional dos direitos sociais previstos na Constituição Federal de 1988, os quais incluem os direitos dos trabalhadores (art. 6º, da CF/88), lembrando a função social do trabalho (art. 7º, da CF/88) como forma de garantia de dignidade (art. 1º, III, da CF/88).

Assim, a regulamentação pautada em direitos humanos, uma vez que cristaliza os direitos e liberdades relativos a essas relações, serviria como forma de se evitar a exploração do homem por ele mesmo, evitando-se a perpetuação da perversa lógica capitalista que transfere os riscos da atividade ao trabalhador, passando-lhe a ilusão do empreendedorismo de si, mas sem garantir qualquer proteção à saúde e segurança no trabalho.

A busca pelo trabalho decente frente a essas novas configurações de trabalho deve não apenas garantir a execução de regras baseadas em ética elaboradas pelas próprias empresas, mas deve também compartilhar preocupações relacionadas à justiça social, com vistas à erradicação da pobreza, promoção de saúde e da dignidade aos trabalhadores, em abordagem holística tratada por ROSENFELD (2012, p. 326) que reconheça todas as categorias de direitos humanos como essenciais.

5. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABÍLIO, L. C. “Uberização: do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado. Psicoperspectivas: Individuo y Sociedad. V. 18, n. 3, p. 1-11 (2019).

ABÍLIO, Costhek Ludmila, AMORIM, Henrique e GROHMANN, Rafael. “Uberização e Plataformização Do Trabalho No Brasil: Conceitos, Processos e Formas.” *Sociologias* 23.57 (2021): 26–56

BRASIL. TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. AIRR nº 0011142-70.2022.5.18.0012, 4ª Turma, Relator Ministro Ives Gandra da Silva Martins Filho, DEJT 10/05/2024.

BRASIL. TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. AIRR nº 11183-11.2020.5.15.0135, 7ª Turma, Relator Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte, DEJT 01/12/2023.

FILGUEIRAS, Vítor Araujo e DUTRA, Renata. “Distinções e aproximações entre terceirização e uberização: os conceitos como palco de disputas”, *Caderno CRH*, Salvador, v. 34, p. 1-14, e021033, 2021.

MACHADO, Sidnei, e ZANONI, Alexandre Pilan. “DEMANDAS DE DIREITOS NO TRABALHO POR PLATAFORMAS DIGITAIS NO BRASIL: O ENFOQUE DOS TRABALHADORES.” *Caderno CRH* 35 (2022): e022023.

MANTELERO, Alessandro. *Beyond Data: Human Rights, Ethical and Social Impact Assessment in AI*. T.M.C. Asser Press The Hague. (2022) Available at: <https://link.springer.com/book/10.1007/978-94-6265-531-7>

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio, CARELLI, Rodrigo de Lacerda e GRILLO, Sayonara. “Conceito e crítica das plataformas digitais de trabalho.” *Revista Direito e Práxis*, Rio de Janeiro, v. 11, n. 4. (2020): p. 2609-2634.

RISTER, Carla Abrantkoski e CARVALHO FILHO, Ronald. Análise econômica do direito e políticas públicas de redistribuição de renda. In *Aplicações em Direito e Economia*. Armando Castelar Pinheiro, Antônio José Maristrello Porto, Patrícia Regina Pinheiro Sampaio (coords.); Carla Abrantkoski Rister... [et al] – Rio de Janeiro: FGV Direito Rio, 2022

ROSENFELD, Cinara L., e PAULI, Jandir. “Para Além Da Dicotomia Entre Trabalho Decente e Trabalho Digno: Reconhecimento e Direitos Humanos.” *Caderno CRH* 25.65 (2012): 319–329.

“STF cassa decisão da Justiça do Trabalho sobre vínculo de emprego de motorista de aplicativo”. Portal STF Notícias. 24/05/2023. <
<https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=507792&ori=1> >