

VII ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II

NORMA SUELI PADILHA

VANESSA VIEIRA PESSANHA

IARA MARTHOS ÁGUILA

MARIA ELISABETE ASCENSÃO DA SILVA PEREIRA SANTOS

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 Haydêe 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 Marcílio 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: Iara Marthos Águila; Maria Elisabete Ascensão da Silva Pereira Santos; Norma Sueli Padilha; Vanessa Vieira Pessanha – Florianópolis: CONPEDI, 2024.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5648-943-8

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

Tema: A pesquisa jurídica na perspectiva da transdisciplinaridade

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Direito do trabalho. 3. Meio ambiente do trabalho. VII Encontro Virtual do CONPEDI (1: 2024 : Florianópolis, Brasil).

CDU: 34



VII ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II

Apresentação

O VII Encontro Virtual do Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito (CONPEDI) contemplou, como de costume, a apresentação de artigos científicos submetidos por autores/as de todo o Brasil, que estão reunidos na publicação destes Anais.

Neste documento, constam os artigos aprovados e apresentados no GT 26 “Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho II”, versando sobre temas cruciais para o avanço das discussões acerca da proteção dos direitos sociais trabalhistas.

O primeiro artigo, “O trabalho escravo contemporâneo impulsionado pelo sistema capitalista neoliberal praticado no Brasil”, escrito por Aparecida Salatini dos Santos Gallatti, Sergio de Oliveira Medici e Jamile Gonçalves Calissi, aborda o modelo econômico capitalista neoliberal adotado no Brasil e sua atuação para a continuidade do trabalho análogo ao de escravo. Demonstra que a desigualdade social gerada pelo sistema econômico neoliberal mantém a vulnerabilidade das pessoas economicamente mais frágeis e, por consequência, as condições materiais de exploração dos trabalhadores.

O segundo artigo, “Reforma trabalhista: a redução do desemprego pode ser atribuída à reforma trabalhista?”, escrito por Tayná Barros de Carvalho e Marisa Rossignoli, propõe-se a observar se as promessas apresentadas quando da aprovação da reforma trabalhista foram, de fato, cumpridas, com enfoque na redução da taxa de desemprego e no aumento dos empregos formais. Chegou-se a resultado que não confirma essas afirmações, somado ao aumento da extrema pobreza no país.

O terceiro artigo, “O perfil rural do trabalho análogo à escravidão no Brasil”, escrito por Julia Brezolin e Liton Lanes Pilau Sobrinho, apresenta, com muita sensibilidade, aspectos relativos à causa e persistência do trabalho em condição análoga à escravidão no campo e, com isso, identifica o perfil do trabalhador submetido à condição análoga à escravidão dentro da dinâmica do trabalho rural. A identificação de um perfil permite a adoção de medidas para tentar erradicar o trabalho em condição análoga ao de escravo.

O quarto artigo, “A natureza do vínculo empregatício entre motoristas e empresas de plataforma: um estudo de caso com base nas decisões do Tribunal Superior do Trabalho”, escrito por Jolbe Andres Pires Mendes, avalia que muitas das decisões jurisprudenciais sobre

a relação de trabalho prestado por via das plataformas digitais são contraditórias entre si, abalando a segurança jurídica e demandando que a legislação laboral se adapte aos novos modelos contratuais “on demand” ou “just in time”. Estes se apresentam como novos desafios à sociedade contemporânea, para que se promova a dignidade da pessoa humana, os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, bem como seja garantida a não violação dos princípios e dos direitos fundamentais de quem presta atividade por meio de uma plataforma digital.

O quinto artigo, “Poluição labor-ambiental: o assédio moral organizacional decorrente da cobrança abusiva de metas”, escrito por Sandro Nahmias Melo, Beatriz da Costa Gomes e Ana Caroline Queiroz dos Remédios, analisa o contexto de um meio ambiente equilibrado e o modo como ocorre a poluição no âmbito laboral, procurando demonstrar que o assédio moral organizacional, decorrente da cobrança abusiva de metas, enquadra-se em uma demonstração de poluição no meio ambiente de trabalho, prejudicando a saúde do trabalhador, uma vez que propicia a criação de um meio estressante, humilhante, vexatório, no qual a competitividade é exacerbada, atingindo a sadia qualidade de vida.

O sexto artigo, “Democracia no Amazonas: análise sobre os relatos de assédio eleitoral no ambiente de trabalho enquanto prática atentatória ao exercício da democracia”, escrito por Danilo Andrade de Sá e Fernanda Batalha Iannuzzi, avalia os relatos de assédio eleitoral no ambiente de trabalho no Estado do Amazonas, reafirmando a relevância do voto dentro do contexto de efetivo exercício da cidadania. Destaca-se a imprescindibilidade de ações preventivas e repressivas, sobretudo considerando a significativa vulnerabilidade (potencializada pelas peculiaridades regionais) e a necessidade de combater esse tipo de conduta.

O sétimo artigo, “Empregabilidade na Amazônia: o fomento à inserção socioproductiva de migrantes venezuelanos na cidade de Belém a fim de alcançar a ODS-8”, escrito por Vanessa Rocha Ferreira e João Gabriel Macêdo Moraes, demonstra a necessidade de inserção de migrantes venezuelanos no mercado de trabalho, com delimitação da pesquisa na cidade de Belém. Como bem exposto no estudo, não se trata apenas de empregabilidade, e sim de trabalho decente, que é diretriz adotada no cenário internacional e no ordenamento jurídico pátrio.

O oitavo artigo, “A pessoa com deficiência visual: o direito ao trabalho no Rio Grande do Sul”, escrito por Cristiane Feldmann Dutra, Gabrielly Lima Oliveira e Gil Scherer, busca entender as negativas de empresas a adaptarem seus ambientes, para que sejam acessíveis, em sua estrutura física, sem deixarem de lado o suporte devido, bem como respeitando as

diferenças, seja nas relações ou nas tarefas atribuídas ao empregado com deficiência visual. Apresenta uma pesquisa com 308 pessoas de algumas cidades do Rio Grande do Sul, a fim de saber se seus respectivos trabalhos são acessíveis a pessoas com deficiência visual.

O nono artigo, “Meio ambiente do trabalho e a tutela legal dos acidentes de trabalho”, escrito por Renata Reis de Lima, Karine Domingues da Silva Machado e Priscila Salamoni de Freitas, objetiva responder a questão principal: qual a importância da tutela legal dos acidentes de trabalho para a preservação do meio ambiente do trabalho? Perpassa a tutela geral dos acidentes de trabalho, desde a definição de responsabilidade civil no direito brasileiro, acompanhada de seus elementos e das espécies, até o conceito principal de responsabilidade civil acidentária. Finaliza com uma análise da importância de um meio ambiente do trabalho adequado para a segurança do trabalhador, bem como para o cumprimento das normas tutelares.

O décimo artigo, “Segurança e saúde no trabalho do servidor público estatutário: de meio a ser humano, da sujeição à subordinação”, escrito por Aline Toledo Silva e Marcelo Barroso Lima Brito de Campos, examina as relações de trabalho firmadas pelo poder público federal brasileiro, desde o Império até os dias atuais, com base nas teorias da relação de emprego e das relações especiais de sujeição, com o objetivo de compreender a efetividade da proteção à segurança e saúde em função do tipo de relação estabelecida. Analisando as diferenças de fato e de direito entre os regimes jurídicos adotados e seus usos pelo Estado, o estudo registra que tal teoria das relações especiais de sujeição, apesar de ultrapassada e em desacordo com o status de supremacia da Constituição, ainda hoje se evidencia na prática da gestão administrativa e na dinâmica de interação entre os Poderes brasileiros.

O décimo primeiro artigo, “Trabalho decente no campo e a possibilidade de desapropriação e expropriação de terras por sua não observância”, escrito por Luísa de Souza Almeida e Iara Marthos Águila, relaciona a desapropriação e expropriação de propriedades rurais, ainda que produtivas, que submetem trabalhadores rurais em condição análoga à de escravo, com políticas públicas destinadas à reforma agrária e acesso à terra, fomentando a agricultura familiar e, ao mesmo tempo, desestimulando o trabalho no campo que não seja considerado decente.

O décimo segundo artigo, “Tratamento diferenciado a empresa de pequeno porte previsto na ordem econômica na negociação coletiva de trabalho de plano de cargos e salários”, escrito por Emerson Santiago Pereira e Walkiria Martinez Heinrich Ferrer, contempla o tema plano de cargos e salários implementado por meio de negociação coletiva, dentro da perspectiva de tratamento diferenciado na norma coletiva de acordo com o porte da empresa. O tratamento

diferenciado atende ao preceito da ordem econômica previsto na norma constitucional e implica maior adequação à capacidade econômica de diferentes empresas abarcadas na norma coletiva negociada.

O décimo terceiro artigo, “O dumping social na indústria 4.0 e o termo de ajustamento de conduta (TAC) como instrumento de concretização da cidadania e prevenção de conflitos”, escrito por Frederico Cesar Damas Gagliardi, Augusto Martinez Perez Filho e Leonel Cezar Rodrigues, tem como mote a análise da maneira como a atuação dos órgãos de fiscalização do trabalho pode ser enquadrada na condição de um instrumento efetivo de resolução de conflitos laborais, no combate ao dumping social, contribuindo para a concretização dos princípios fundamentais, aliados à dignidade humana, à cidadania e ao valor social do trabalho. Nesse contexto, destaca-se a celebração do TAC entre as partes como um instrumento estratégico fundamental.

Desejamos uma excelente leitura!

Profa. Dra. Iara Marthos Águila

Profa. Dra. Maria Elisabete Ascensão da Silva Pereira Santos

Profa. Dra. Norma Sueli Padilha

Profa. Dra. Vanessa Vieira Pessanha

A NATUREZA DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO ENTRE MOTORISTAS E EMPRESAS DE PLATAFORMA: UM ESTUDO DE CASO COM BASE NAS DECISÕES DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO.

THE NATURE OF EMPLOYMENT RELATIONSHIP BETWEEN DRIVERS AND PLATFORM COMPANIES: A CASE STUDY BASED ON DECISIONS FROM THE SUPERIOR LABOR COURT.

Jolbe Andres pires mendes ¹

Resumo

Este trabalho é uma investigação inicial sobre as recentes decisões contraditórias emitidas pelas Turmas do Tribunal Superior do Trabalho (TST) a respeito do fenômeno da uberização. O estudo se concentra na relação jurídica entre motoristas de aplicativos e empresas de plataforma, com o objetivo de observar o posicionamento da Corte e os possíveis desafios à segurança jurídica, à relação de emprego e aos direitos sociais, vez que, dentro deste Tribunal, existem posicionamentos favoráveis à terceirização, ao trabalho autônomo e às empresas de plataforma. A análise é realizada de maneira abrangente, utilizando uma estratégia multimetodológica vinculada ao debate teórico. Isso envolve a aplicação de pesquisa bibliográfica e estudo de caso, comparando as decisões promulgadas pelas Turmas do TST por meio de análise crítica. O estudo reflete sobre os diversos posicionamentos emitidos que podem impactar a segurança jurídica, a realidade dos direitos trabalhistas e sociais previstos em nosso Ordenamento Jurídico. Neste contexto, o estudo aponta para a necessidade de proteção e garantias das condições de trabalho para evitar o desmantelamento dos direitos trabalhistas diante da realidade do capital. Além disso, destaca a importância de debates aprofundados e de uma legislação clara para garantir direitos e equidade no mercado de trabalho contemporâneo.

Palavras-chave: Direito do trabalho, Direito social, Uberização, Terceirização, Segurança jurídica

Abstract/Resumen/Résumé

This work is an initial investigation into the recent contradictory decisions issued by the Panels of the Superior Labor Court (TST) regarding the phenomenon of uberization. The study focuses on the legal relationship between app drivers and platform companies, with the aim of observing the Court's position and the possible challenges to legal security, employment relationship, and social rights, since within this Court, there are positions favorable to outsourcing, self-employment, and platform companies. The analysis is carried out comprehensively, using a multimethodological strategy linked to theoretical debate. This involves the application of bibliographic research and case study, comparing the decisions

¹ Bacharel em Direito pela Universidade da Amazônia - UNAMA. Especialista em Direito Processual pela Faculdade Mauricio de Nassau. Mestre em Direitos Fundamentais pela UNAMA.

promulgated by the TST Panels through critical analysis. The study reflects on the various positions issued that can impact legal security, the reality of labor and social rights provided for in our Legal System. In this context, the study points to the need for protection and guarantees of working conditions to prevent the dismantling of labor rights in the face of the reality of capital. In addition, it highlights the importance of in-depth debates and clear legislation to ensure rights and equity in the contemporary labor market.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Labor law, Social rights, Uberization, Outsourcing, Legal certainty

I - INTRODUÇÃO

O objetivo do trabalho consiste em analisar manifestações recentes (2020 a 2023) das turmas do Tribunal Superior do Trabalho - TST acerca do vínculo empregatício entre motoristas de aplicativo e as empresas plataformas, como a Uber.

Nessa perspectiva, para elucidação do presente estudo, buscou-se analisar a questão de maneira ampla, valendo-se de uma estratégia multimetodológica, além do debate teórico, debruça-se sobre dados primários, processos judiciais, obtidos junto ao sítio do Tribunal Superior do Trabalho, com o intuito de refletir acerca das decisões proferidas pela corte e seus impactos ao mundo do Direito.

A pesquisa se realizou frente as diversas manifestações contraditórias das turmas do TST, pois há julgados proferidos por turmas que são a favor e outros que são contra a caracterização do vínculo empregatício a esses prestadores de serviço. A questão aborda pontos sensíveis, vez que o entendimento em questão, sobre o vínculo de emprego, está em uma linha tênue entre a autonomia da vontade e a subordinação jurídica.

Fator determinante para esse cenário é a incidência das tecnologias de informação, provenientes da revolução industrial 4.0 e que repaginaram as relações sociais e as de trabalho, com a presença de nanotecnologias, inteligência artificial, plataformas de interação e aplicativos.

Nesse contexto, desenhado por um modelo capitalista, imperioso repensar a forma como essas tecnologias se encerem, repaginando as relações de emprego ou criando modalidades de trabalho.

Na ausência de legislação que venha regulamentar essa questão ou de súmulas que possam vincular o entendimento, recai a temática aos Tribunais Superiores para que possam intervir na melhor interpretação direito frente as novas necessidades da relação de trabalho e ao novo sistema implementado pela revolução industrial. Para isso torna-se primordial que o entendimento doutrinário, científico possa caminhar com as decisões judiciais, na busca de garantias de direitos fundamentais.

II - ANÁLISE DA DECISÃO PARADIGMÁTICA SOBRE O VÍNCULO DE EMPREGO ENTRE MOTORISTAS E EMPRESAS DE PLATAFORMA.

O presente estudo de caso analisará a questão que envolve o recente desentendimento das turmas do Superior Tribunal de Justiça acerca do vínculo empregatício envolvendo motorista de aplicativo e as empresas plataformas, em especial a UBER.

O caso aborda sobre acórdão proferido pelo Tribunal Superior do Trabalho - TST, processo nº TST -RR-536-45.2021.5.09.0892, em agravo de instrumento interposto contra decisão do Tribunal Regional do Trabalho (de origem), que denegou o seguimento ao recurso de revista, em relação trabalhista que envolve ciclista entregador de alimentos e uma empresa de plataformas de entregas (Uber eats). A referida decisão foi da relatoria da ministra Margareth Rodrigues Costa, órgão julgante 2ª turma do TST, julgado no dia 13 de setembro de 2023 e publicado no diário oficial no dia 29 de setembro de 2023. (BRASIL, 2023).

De parte inicial, a relação se iniciou quando o demandante se cadastrou na plataforma da empresa reclamada, por meio de um preenchimento de um simples cadastro, do qual teve que apresentar documentos pessoais para poder ser registrado e começar os serviços de entregador. O autor informou não ter cadastro em outras plataformas de entrega e não ocasionaria impedimento para credenciamento em outras plataformas. Prosseguiu aduzindo que ficava em pontos estratégicos aguardando a o enviou e localização de novas entregas e, assim, escolhia aceitar ou não e que, em alguns momentos, desligava e ligava o aplicativo. Em razão desta conduta, observou que as demandas começaram a diminuir em decorrência do desligamento do aplicativo.

Após ser desvinculado da plataforma, o reclamante ingressou com a presente ação requerendo a caracterização do vínculo empregatício conforme o disposto artigo 2º e 3º, da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, e artigo 1º, inciso III e artigo 6º, ambos Constituição da República Federativa do Brasil - CRFB.

A reclamada sustentou a tese de que para trabalhar no presente aplicativo é necessário fazer um cadastro, apresentando nome e informações pessoais e ainda indicar meio pela qual irá realizar o trabalho, se bicicleta, moto ou carro, pois para cada tipo de veículo há uma diferenciação de taxas. Para os casos de veículo automotor a apresentação da CNH. A empresa indicou que o pagamento ao prestador é realizado semanalmente, quando não no mesmo dia a pedido do próprio entregador. Sobre descredenciamento, segundo a mesma, ocorre quando há descumprimento da legislação vigente ou dos termos de uso, ou seja, fraude.

A reclamada apresentou 01 testemunha e retratou que não há impedimento do entregador participar de outras plataformas, pois está livre para escolher os dias, os horários e os trajetos; pode desligar seu aparelho sem qualquer tipo de penalidade. A testemunha indicou que qualquer pessoa pode se cadastrar no aplicativo, desde que apre-

sente os documentos identificação com foto e documentos do veículo automotor, caso tenha.

Prosseguindo o relato, a testemunha relatou que a realização da entrega por outra pessoa fere os termos de uso do aplicativo e, ainda que em casos de acidente, não precisa reportar os problemas com o veículo, mas que poderá relatar, se o quiser, para que receba algum tipo de suporte. Aduziu a existência de GPS no aplicativo, para indicar o caminho ao entregador, mas que fica a cargo deste escolher sua melhor rota e que o GPS é uma medida pela qual Uber pode ter acesso de onde se encontra o entregador.

Nesse contexto a sentença acabou não reconhecendo o vínculo de emprego existente entre o ciclista e a empresa reclamada, por não configurar os elementos necessários a relação de emprego. Para o juízo de primeira instância não existiu vínculo de emprego entre o reclamante e a reclamada, por constar ausência dos requisitos contidos no artigo 3º da CLT, que são caracterizadores de qualquer relação de emprego.

Inconformado da decisão o reclamante apresentou recurso ordinário ao Tribunal Regional do Trabalho, sustentou a tese de ter elaborado sem ser valorizado e com a vasta gama de elementos da relação de emprego, mas sem o mínimo assecuratório da dignidade básica do ser humano. Com isso, afirmou que existia elementos da subordinação.

Ressaltou, também, que a plataforma detém o poder de funcionamento das entregas, dá ordens ao entregador para atender a solicitação dos clientes e com isso o serviço deve ser realizado com alta performance, sob pena de punição por meio do descredenciamento, fato que lhe cometeu. Relatou não ter liberdade de jornada e do meio de transporte que utilizava, de modo que alterar a forma de veículo precisava informar a empresa reclamada, e com isso aponta a violação ao artigo 1º, inciso III, art. 6º e art. 170 inciso II, III, VII e VIII todos da CRFB.

O Tribunal Regional do Trabalho, ao analisar expressou não haver vínculo de emprego entre o reclamante e a reclamada, pois ausentes os requisitos previstos na CLT. Assim o reclamante interposto o Recurso de Revista, que também foi denegado pela vice-presidente do Tribunal Regional e, em seguida, interpôs o Agravo de Instrumento ao TST, refutando a decisão que denegou o recurso de revista, além de renovar os argumentos contidos no apelo principal.

Sustentou a tese de nulidade (da decisão que negou recurso de revista) em razão de não atender a garantia da fundamentação, que é assegurada pelo artigo 93, inciso

IX da CRFB e do artigo 832 da CLT. Trouxe elementos que estavam contidos em seu recurso anterior.

A 2ª turma do TST conheceu do recurso, ponderou que estes estavam instruídos suficientemente, conforme prever o artigo 897, § 7º da CLT, do artigo terceiro, parágrafo quarto da resolução administrativa número 928 /2003 do TST, e do artigo 257, caput e parágrafo 1º do RITST. Inicialmente na análise do agravo, foi constatado um possível acordo realizado entre as partes, do qual o tribunal afastou a sua análise uma vez que já estava pautado para julgamento o referido processo e a petição do possível acordo teria sido apresentada próximo ao dia pautado para julgamento.

Os pressupostos extrínsecos de admissibilidade estavam presentes passando-se análise de pressupostos intrínsecos. O relator ponderou que os elementos do fato, consagrados no acordo proferido pelo Tribunal Regional, perpassam por concepções e premissas sobre o modelo de negócios da empresa reclamada, e que, portanto, suscitam controvérsias, vez que os próprios autos revelam que o conjunto probatório induz a percepção quanto: ao trabalho subordinado e elementos que induzem a percepção de trabalho autônomo, que veio a caracterizar como uberização posteriormente.

O relator ponderou a dignidade da pessoa humana e os direitos sociais previstos na Constituição Federal como requisitos primordiais. Apresentou recortes do relatório proferido pelo Gabinete do Alto Comissionário das Nações Unidas para os Direitos do Homem (United Nations High Commissioner for Human Rights), que aborda o reconhecimento de formas de trabalho independente e que abrangem direitos humanos ao trabalho.

A relação de emprego foi defendida pelo relator, caracterizada por tempo indeterminado, com jornada e horário estabelecidos para realização de tarefas fungíveis, embarcando também que as tecnologias sempre estiveram presente nas relações de trabalho, e que o cenário atual vem mudando drasticamente, pelo avanço da automatização, da informática, da inteligência artificial, da programação do algoritmo. Esse fato modificou a forma de trabalho e de organização das empresas. Assim ressaltou que a relação, entre as partes, ocorreu por meio de economia sob demanda (on demand economy).

Nesse íterim ponderou que através do uso de plataformas digitais o modelo de gestão de trabalhos empresariais denota observações e trouxe o princípio da primazia da realidade para justificar a relação de emprego. Diante desse ponto, alertou que a Justiça

do Trabalho vem se equivocando quanto ao tema, por meio da incerteza sobre as novidades que envolvem dinâmica de funcionamento das plataformas digitais.

Para demonstrar a situação atual, com as plataformas digitais, apresentou diversos estudos sobre indicativos do dirigismo patronal exercido no controle de trabalho pelas plataformas digitais. Demonstrou que em várias delas existe a dinâmica algorítmica de gestão de trabalho, que constantemente é reajustado pela plataforma, controlando tempo e valor de trabalho em favor do modelo de negócios. Dentro da programação dos softwares de aplicativos o modelo de gestão de trabalho dessas empresas está orientado por meio de um processo denominado de gamificação, pela dinâmica “sticks and carrots”, baseada no funcionamento de estimular e desestimular os trabalhadores à praticar certas condutas, conforme interesses da empresa.

Diante desse cenário, para o relator, surge uma nova forma de subordinação pelo algoritmo, construído e alimentado pela própria empresa a favor do exercício do seu poder diretivo e apresentou manifestação do Tribunal de Justiça da Comunidade Europeia sobre a Uber, segundo o qual esta exerce influência decisiva nas condições da prestação dos motoristas, fixa através da aplicação o preço máximo da corrida, cobra por esse serviço ao cliente para depois entregar a parte destinada ao motorista, efetuando controle sobre a qualidade dos veículos, dos motoristas e ainda sobre o comportamento desses, o que implica, em alguns casos, a sua exclusão.

Com isso, o trabalhador tinha que ficar conectado na plataforma para poder desempenhar seu trabalho, era regularmente avaliado e suportava bloqueios oriundos dessas avaliações, em observação a lógica de ranqueamento e a pressão do descadastramento.

Diante do fato, para o relator não é possível afastar a sua subordinação jurídica (quanto da perspectiva algorítmica e estrutural), a não eventualidade, a onerosidade e a personalidade da prestação dos serviços, compreendendo que todos restaram atendidos para configurar o vínculo de emprego entre as partes, motivo pelo qual foi conhecido e provido agravo de instrumento determinando retorno dos autos ao juízo de primeiro grau para proceder no julgamento dos pedidos formulados na inicial.

III - OBSERVAÇÕES À JURISPRUDÊNCIA SOBRE O VÍNCULO DE EMPREGO: MOTORISTAS E EMPRESAS DE PLATAFORMA.

Sobre o tema em discussão, a pesquisa ocorreu junto ao TST, por meio de seu site oficial, acerca do posicionamento das turmas que o compõe sobre reconhecimento

de vínculo empregatício, em razão de trabalho prestado por intermédio de plataforma digitais.

Foi possível observar, a partir da análise dos acórdãos preferidos pelas turmas do TST, que existe bastante divergência entre as turmas, vez que ora se entende pela inexistência do vínculo empregatício, reconhecendo possível transcendência jurídica, ora se reconhece vínculo empregatício pela presença da subordinação jurídica.

Nesse sentido a 4ª, 1ª e a 5ª turma do TST, se pronunciam pela negação dos recursos, face a ausência de subordinação jurídica e a presença da transcendência jurídica. A exemplo dessa ocorrência a 4ª turma do TST, analisando o agravo de instrumento, em recurso de revista, interposto pelo reclamante entendeu por inexistência do vínculo empregatício, por meio de plataforma digital, decisão nº TST-AIRR-929-51. 2022.5. 08. 0119. (BRASIL, 2023)

No presente caso, a Turma analisou o mérito, em que o juízo de primeiro grau negou o segmento do recurso revista por não estar presentes os requisitos do art. 896, § 1º, inciso I da CLT, ausência do questionamento da controvérsia. Inconformado a parte reclamante apresentou agravo, renovando as razões e refutando o fundamento do despacho que negou o prosseguimento do recurso anterior. A ministra relatora reconheceu transcendência jurídica, ponderando que a questão se trata de matéria nova e que está sendo objeto diversas discussões sejam em âmbito nacional assim como o âmbito e internacional.

Ponderou as inovações, decorrentes da quarta revolução industrial, inclusive o impacto relevante dessas tecnologias nas relações sociais e, também, em sentido amplo como em sistema, máquinas, conexões, interações tecnológicas com os ambientes físicos, digitais e biológicos, nas próprias relações humanas, incluindo a relação trabalho. Relatou a necessidade de ser legislar sobre a matéria trabalhista, frente a esses novos desafios, modalidade laborais que estão transformando a sociedade contemporânea.

A ministra contrapôs a relação de emprego formal, onde se está caracterizado a subordinação jurídica do empregado ao empregador, e a controvérsia que envolve a nova modalidade implementada pelas plataformas digitais, como autonomia nas relações estabelecidas da plataforma com os usuários além da ausência da subordinação jurídica.

Por conseguinte, aduziu a pretensão da parte reclamante e a súmula 126 do TST, que aduz a impossibilidade de recursos de revista para exame de fatos e de provas. Ademais destacou que embora haja a fixação de normas e penalidades previstas pela

plataforma digital na relação contratual entre esta e o trabalhador, se configuraria mais um negócio jurídico do que uma subordinação, logo o trabalho desempenhado por via de plataformas digitais não se configura com os requisitos estipulados na CLT, impossibilitando determinar a existência de vínculo de emprego entre trabalhadores e a respectiva plataforma.

A ministra também ressaltou o entendimento recente do Supremo Tribunal Federal - STF, (julgamento da ADC 48, da ADPF 324 e do RE 958.252, da ADI 5835 MC/DF e no RE 688.223), segundo o qual a decisão que reconhecer vínculo de emprego entre motorista e a plataforma, deverá ser desconsiderada, em razão de diversos tipos de contratos distintos da estrutura tradicional do contrato de emprego regido pela CLT e que, portanto, determina a cassação da decisão proferida pela Justiça do Trabalho e o envio destes a Justiça Comum. Logo a ministra negou o provimento ao agravo de instrumento, seguida por unanimidade pela 4ª turma do TST.

No mesmo sentido a 5ª turma do TST se manifesta, em acórdão proferido na análise de agravo de instrumento em recurso de revista, AG-AIRR-1001160-73.2018.5.02.0473 (BRASIL, 2021). Depreende-se do acórdão que o agravo foi conhecido mas não provido, em razão da inexistência de vínculo empregatício, por autonomia do trabalhador no desempenho das suas atividades, o que descaracteriza a subordinação. Também é possível observar que a turma também reconheceu a questão da transcendência jurídica.

Assim observa-se a semelhança entre os julgados em não reconhecer o vínculo empregatício, pela autonomia da parte, afastando a subordinação jurídica, além da questão que envolve a transcendência jurídica sobre o caso.

Outro julgado que também segue a mesma linha foi proferido pela 1ª Turma do TST, em análise de Recurso de Revista, RR-271-74.2022.5.13.0026 (BRASIL, 2023) interposto pela parte autora na busca de caracterizar a relação empregatícia entre as partes.

Apresente turma conheceu do recurso, contudo compreendeu pela inexistência dos elementos caracterizadores na relação de emprego. Ressaltaram que a controvérsia presente nos autos trata acerca do enquadramento jurídico deste novo tipo de relação de trabalho, possibilitando a aproximação entre o motorista e a empresa digital.

Nesta toada entenderam que a empresa de aplicativo e o autor estabelecerem uma relação jurídica que não era de emprego, em razão da ausência de subordinação vez que a empresa ela ditava ordens e, tampouco coordenava a forma de prestação de servi-

ços pelo prestador. O recurso, também, não apresentou ofensa direta aos dispositivos constitucionais, motivo pelo qual não foi reconhecido pela turma.

Por outro lado, foi possível identificar julgados favoráveis a decisão paradigma, ou seja, que reconhece a relação de emprego entre o prestador de serviço e a empresa provedora da plataforma digital. Esses julgados também são de turmas distintas que aderem a tese sustentada como comentado anteriormente.

Nesse ínterim, o acórdão proferido pela 6ª turma do TST, em análise de Agravo de Instrumento em Recurso de Revista, RR. 10.404-81.2022.5. 03.0018, (BRASIL, 2023), reconhece questão de transcendência jurídica e conhece a existência de vínculo empregatício entre a empresa provedora da plataforma digital e o motorista, trazendo a presença da subordinação jurídica por meio de meios telemáticos e informatizados.

Prosseguindo acerca do acórdão é possível verificar que grande parte da tese abordada pela decisão paradigma constam nesta decisão, como a indicação de decisões favoráveis à relação de trabalho (União Europeia), destaque para a apresentação de entendimento, no mesmo sentido, em outros países, como na Bélgica, Uruguai e o Chile. Ademais outras turmas do TST também se pronunciaram com entendimento similar em relação presente decisão, em que não se afastou os elementos da caracterização da relação de emprego, como a impessoalidade a onerosidade, a habitualidade, a subordinação jurídica algorítmica e o poder de direção, que no presente caso denota pleno exercício do poder disciplinar. Merece destaque, também, os apontamentos acerca do termo Uberização, da quarta revolução tecnológica, bem como a presença do princípio da primazia da realidade das formas, presente em ambas as decisões.

Outro acórdão segue a mesma tese apresentada na decisão paradigma, em análise de Recursos de Revista RR, 100353-02. 2017.5.01.0066 (BRASIL, 2022) proferido pela 3ª turma do TST, mantendo a relação entre trabalhadores prestadores de serviços e as empresas que organizam os serviços por meio de plataformas digitais.

O relator conheceu do recurso de revista face a violação expressa da CLT e frente a presença de novas formas de organização e gestão da força de trabalho, presente nesse novo modelo sistema capitalista, bem como na lógica do mercado econômico, identificou a presença de plataforma, construção pela empresa, que regulam o trabalho subordinado, frente ao trabalhador e, por isso, denota a presença de princípios constitucionais direitos humanos e de direitos sociais que norteiam toda essa questão.

Com isso confirmou a existência do vínculo de emprego, vez que segundo informações dos autos, encontram-se latente os elementos integrantes da relação emprega-

tícia, com ênfase para a subordinação jurídica e a forma de comando, controle e supervisão por parte das plataformas digitais a interesse da empresa, por meio da subordinação algorítmica. Apresente decisão também traz diversos elementos contidos na tese paradigma, tal como o acórdão citado anteriormente.

IV - PERSPECTIVAS DOUTRINÁRIAS SOBRE A RELAÇÃO DE EMPREGO ENTRE MOTORISTAS E EMPRESAS DE PLATAFORMA.

Após vasta procura em sites de depósito de artigos científicos como Scielo e a CAPS, bancos de tese e dissertação, foi possível identificar diversas obras acerca da caracterização de relação de emprego com plataformas digitais, como a Uber, conforme a decisão paradigma. Contudo, o material que diverge sobre a decisão paradigma está escasso, vez que várias buscas se fizeram, incluindo os indexadores: “vínculo de emprego; trabalho autônomo; motorista de aplicativo; Uber”. Outro indexador utilizado: “Uber, motorista, autonomia, prestador de serviço, relação consumerista”.

Por conseguinte, a corrente majoritária entende pelo estabelecimento do vínculo empregatício, em razão da presença da subordinação jurídica e do poder empregatício (diretivo, regulamentar e disciplinar) elementos que configuram relação contidos na CLT. Para Leite (2023) a caracterização da relação de emprego, necessariamente, precisa ter a presença do empregado e do empregador, do qual estão descritos no artigo 2º e 3º da CLT, além de elementos que possam caracterizar essa relação. Para o autor a subordinação jurídica ou hierarquia está atrelada a atividade física, mental ou intelectual (atividade laboral) que se encontra sujeita ao poder do empregador, poder descrito como diretivo, disciplinar e regulamentar.

Por outro lado, a corrente minoritária argumenta que os motoristas devem ser considerados autônomos ou prestadores de serviço, o que fortalece a ideia de terceirização resultante do aumento da liberdade capitalista inerente à força de trabalho, proposta por Bodi (2020). Posicionamento inclusive dos Ministros Roberto Barroso e Alexandre de Moraes (Brasil, 2023), vez que enfatizam a flexibilidade, a independência e a liberdade dos motoristas para escolherem seus horários e locais de trabalho.

Para os ministros, além da Plenária, em posicionamento processual nas: Ação Declaratória de Constitucionalidade - ADC 4; Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental - ADPF 324; e do Recurso Extraordinário (RE) 958252, com repercussão geral (Tema 725), manifestaram favoráveis a legalidade da terceirização, bem como de

qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas e os prestadores de serviço (Brasil, 2023).

Não obstante, ao se observar a decisão paradigma e doutrina defensora dessa tese, os impactos da revolução industrial 4.0 tornam-se latente e desafiadores para o estabelecimento de relação empregatícia na sociedade contemporânea (Brasileiro, 2022), inclusive com consequências para o esta, como a redução do trabalho exercida pelo homem em detrimento da implantação de ferramentas automatizadas e robotizadas, de comando informal digital (Antunes, 2020).

Isso porque presente revolução é promovida pela tecnologia, que irrompe os padrões estabelecidos na 3ª revolução industrial, e vem modificando todo cenário global, incluindo as relações interpessoais como lazer, saúde, até a própria relação de trabalho (Brasileiro, 2022).

Fato esse corroborado por Gonsales (2020) ao aduzir a presença de tecnologias inovadoras junto a indústria 4.0, sobressaindo a robótica, inteligência artificial, a nanotecnologia e principalmente as plataformas digitais. Destaque para esta última vez que como sustentado na decisão paradigma se tem a presença dessa na relação contratual e a implementação de dados, que são automatizados e organizados por meio de algoritmos digitais.

Ainda de acordo com Gonsales (2020) o algoritmo:

“(...) pode ser uma receita de bolo ou qualquer processo de racionalização de uma atividade. No caso dos algoritmos digitais, falamos de uma sequência de instruções que informam o computador (desde suas primeiras versões) sobre o que fazer dentro de um conjunto de etapas precisamente definidas e de regras projetadas para realizar uma tarefa (...) o que determina, de fato, a nova capacidade produtiva das empresas plataformas é a própria plataforma, que amplia a capacidade de organização e controle sobre o trabalho e permite ao capitalista maior apropriação tanto do mais-valor absoluto quanto do relativo.” GONSALES, 2020, Pág.194 e-book.

Como demonstrado pelo autor o algoritmo torna-se peça fundamental na estruturação da plataforma digital, que é o aplicativo, delimitando diretrizes, tarefas e interações entre os usuários. Dessa forma as empresas utilizam as plataformas para transformar as relações sociais, que acabam por permear o trabalho, transmutando para relações de trabalho, como ocorre com o caso paradigma, do prestador de serviço a empresa plataforma (Gonsales, 2020).

Somando com os ensinamentos de Gonsales, Oliveira (2021) apresenta estudos sobre as plataformas digitais, a presença do algoritmo e o modelo de gamificação, que encontra-se estritamente ligado a Uberização. Ela aborda que a utilização de algoritmos

trata-se de uma nova forma de governança, pois o tratamento desses dados (e também os metadados) em volumes extensivos, acabam sendo capturados pela empresa plataforma, através de suas atividades. Dentro desse contexto de gerenciamento do algoritmo surge a estratégia da gamificação, e segundo a autora é um mecanismo utilizado para esconder o trabalho por meio de brincadeiras e desafios, criando a ideia de justaposição entre o trabalho e o lazer, bem como produção e consumo visando que o trabalho se torne de certa forma viciante. (Oliveira, 2021).

E para que não ocorra a vinculação da característica de empregador as empresas plataformas (aplicativos) essas buscam negar atividades trabalhistas, conforme pondera Filgueiras e Antunes (2020). Para eles a Uber pratica este modelo, vez que se posiciona em afirmar que os motoristas cadastrados na plataforma não são empregados, tão pouco prestam serviços em nome da empresa, o que ocorre, segundo a empresa, é a prestação de serviço aos consumidores estando esses motoristas considerados autônomos ou independentes, pelo fato de realizarem a contratação dos serviços prestados pelo aplicativo.

Esse entendimento está demonstrado na decisão, pois as empresas plataformas tendem a rotular os prestadores de serviço como autônomos e que por isso não estão subordinados juridicamente a empresa, por fazerem os seus horários, desligando e ligando o aplicativo e escolhendo as corridas que desejam fazer.

Dentro deste cenário, corroborando com Filgueiras e Antunes, Abílio (2020) especifica que a questão da Uberização fortifica a noção da redução do trabalhador há uma especificação de trabalhador “just in time”, denominado como auto gerente subordinado, pois quando a empresa plataforma desvincular a relação empregatícia, repassa ao seu colaborador os custos e, também, os riscos pela sua própria produção. Isso impacta negativamente nas normas produtivas do trabalho, pois segundo a autora com a implementação desta nova modalidade direitos e a justiça social acabam perdendo força e se esvaindo.

Nesse contexto, a questão não permeia apenas a erradicação de direitos, como os direitos trabalhistas, o que se está em jogo é o achatamento da concepção de trabalhador as demandas do capital, parte de fatores de produção que são utilizados por esta. (Abílio, 2022). Complementam o entendimento Filgueiras e Antunes (2020), por retratar esta imposição pelas empresas plataforma e, por outro lado, o trabalhador como autônomo, modulando o descredenciamento de sua composição como empregado. Assim

estes não contemplam salário, renda fixa, jornada de trabalho justa, garantida de contratos criando a falsa ideia de autonomia.

Defronta-se assim uma força de trabalho utilizada por ferramentas sofisticadas utilizadas por essas empresas capazes de controlar a tarefa e a velocidade de execução das atividades, além de, por meio da geolocalização, visualizar o local e o movimentos que são realizados por esses prestadores, bem como a possibilidade de controlar avaliações, realizadas pelos usuários em atenção aos serviços prestados por esse colaborador, tudo sob o comando dos algoritmos (Filgueiras e Antunes, 2020).

V - ENQUADRAMENTO LEGAL: VÍNCULO EMPREGATÍCIO E EMPRESAS DE PLATAFORMA

Ao analisar objeto do estudo de caso é possível identificar a presença de diversas normas e princípios do nosso Ordenamento Jurídico e movimentações internacionais. Inicialmente temos a presença de fundamentações da própria CLT (Brasil, 1943), como o artigo 2º e 3º que tratam sobre a definição de empregador e do empregado além dos elementos que constituem o emprego, tema central da discussão acerca da definição sobre os personagens quem envolvem a relação entre motoristas de aplicativo e a Uber.

Outro artigo que faz parte da discussão é o 6º da CLT, pois o cerne da discussão está na utilização de aplicativos para regular a interação entre empregado, empregador e o terceiro usuário do serviço. Logo não poderá a ver distinção do trabalho que é realizado pessoalmente, in loco, ou à distância ou ainda pela utilização de meios informatizados de comando e controle. Nesse sentido a discussão adentra a função que é exercida, motorista, e a incidência do artigo 235-B, § 13º, pois a utilização do aplicativo para realização do trabalho fica a cargo do motorista, de ligar e desligar o aplicativo toda vez que irá trabalhar, o que vem a somar com presente disposição, em razão do motorista empregado não ter horário fixo, seja de início de intervalos ou de final. (Brasil, 2023)

Por outro giro, como o caso se trata de situação excepcional, a transcendência se fez presente e está expressa artigo 896, §1º da CLT (Brasil, 1943). A questão aborda questões de natureza econômica, política, social e jurídica. Para ser analisado pelo TST precisa se trazer informações da questão a ser discutida e, por se tratar de questão nova, a necessidade de se discutir interpretar a legislação trabalhista.

Ademais, normas constitucionais também foram observadas como a incidência do artigo 1º, inciso III e IV da CRFB (Brasil, 1988) visto que a República Federativa do

Brasil trás fundamentos básicos como a dignidade da pessoa humana, valores sociais do trabalho e da livre iniciativa. Faz sentido a inserção desses dispositivos quando se tenta firmar a tese da relação de emprego entre empresa plataforma e motorista, haja vista a descaracterização da relação de emprego promovida pela Uber, há necessidade de se elevar a condição humana e os valores sociais do trabalho para que não ocorra violações de direitos fundamentais. (Brasil, 2023).

Por conseguinte, a presença do artigo 6º e 7º da CRFB (Brasil, 1988), e os direitos sociais dos trabalhadores urbanos rurais. Na busca de firmar entendimento de que esses colaboradores são de fato empregados, insere-se esses direitos como: emprego, a remuneração adequada para trabalho noturno, a duração do trabalho em jornada não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro horas semanas, o repouso semanal questões que envolvam férias e aposentadoria e seguro contra acidente de trabalho. (Sarlet, 2022).

Sobre o plano internacional, temos a presença da Convenção Interamericana de Direitos Humanos (Brasil, 1992), e o princípio da progressividade dos direitos sociais, expresso em seu artigo 26, assim como também decisão do Tribunal de Cassação da França (Conjur, 2020), que reconheceu o vínculo empregatício de motorista e a Uber. Observando as decisões favoráveis contidas no presente trabalho, elas abordam essas duas temáticas, ressaltando o compromisso do Estado em assegurar a efetividade dos direitos trabalhistas, em decorrência das normas econômicas e sociais, apresentando inclusive o pensamento europeu acerca da Uberização e o vínculo empregatício.

Como Ordenamento Jurídico não é composto apenas por leis, vislumbra-se incidência de princípios constitucionais e princípios trabalhistas. Na seara constitucional é inquestionável a presença do princípio da isonomia, da dignidade da pessoa humana, o da proteção e o da segurança jurídica. Isso porque todos esses estão imbricados com o cerne da questão, o vínculo empregatício. Quando a Uber se pronuncia por uma relação autônoma está se desconstituindo princípios constitucionais, que visam garantir a dignidade da pessoa humana (para que não sofra fatos degradante a sua condição humana). Interferir nas relações de usuários, desvirtuando igualdade entre partes (além dessas com a empresa), quando não há um entendimento entre os Tribunais, Regionais e Superiores, gera desconfiança da sociedade no sistema de justiça e nas decisões judiciais, colando em risco a segurança jurídica. (Sarlet, 2022).

Por outro lado, temos também a incidência dos princípios que envolve diretamente a relação de trabalho, como: a primazia da realidade, a aplicação da norma mais

favorável, para proteção ao meio ambiente do trabalho e garantir a mínima condição ao trabalhador. Assim, quando a relação é instituída não se pode dar outra interpretação para ela, diante da realidade que se faz presente, por isso o posicionamento contundente do relator na decisão paradigma. Essa manifestação inclusive garante que normas mais favoráveis possam ser aplicadas nessa relação, pois como exposto no caso tentam-se se desvincular a relação de emprego. (Leite, 2023).

Ainda assim, esse empregado necessita ter garantido condições adequadas ao seu trabalho como a proteção, obrigatoriedade de seguro contra acidente, responsabilidade do empregador, jornadas de trabalho coerentes. Esses pontos de destaque englobam a proteção do meio ambiente do trabalho, que também foi suscitada de forma indireta à decisão paradigma, conforme aduz Leite (2023). Por isso, não distante dessa realidade, ainda que as partes sejam livres para celebrar contrato, há necessidade de instituir condições mínimas de direitos e condições ao exercício livre da atividade empregatícia. O que se observa é que a forma como é apresentada, pela empresa plataforma, essas condições não são garantidas, vez que os prestadores são considerados autônomos, fazendo com o que essas garantias não sejam sequer apontadas para o mínimo das garantias trabalhistas e sociais.

VI - AVALIAÇÃO CRÍTICA DO VÍNCULO LABORAL E AS PLATAFORMAS DIGITAIS

A questão que envolve a temática em discussão de fato suscita pensarmos a incidência de plataformas digitais na relação de trabalho e de emprego, para que se possa interligar o direito com os novos anseios sociais. Desfigurar a relação trabalhista (Filgueiras e Antunes, 2020) alegando que o motorista é independente ou autônomo, é diminuir a sua condição e a sua dignidade humana, vez que assim não são garantidas remuneração e jornada de trabalho adequados, bem como direitos trabalhistas mínimos.

Há de ser ressaltar a importância que a indústria 4.0 ou quarta da revolução industrial ocasionou em todos os setores, principalmente com a inclusão de tecnologias inovadoras, que promovem um aumento significativo de qualidade, de organização e de controle do próprio trabalho (Gonsales, 2020). Contudo, a forma como se está desenvolvendo e expandindo as plataformas digitais, por meio da utilização de algoritmos, faz com que se desponte premissa do capitalismo, a busca pela obtenção do lucro e o esmagamento do proletariado (Antunes, 2020) modalidade atual denominada de “just in ti-

me”, que de acordo com Abílio (2020), repassa ao trabalhador os custos e os riscos da sua própria atividade.

Como consequência desse modelo, depara-se com a redução do trabalhador para um fator de produção, manipulado para as demandas provenientes do capitalismo (Abílio, 2020). Nesse sentido há a necessidade de se repensar as condições que envolvam essa relação do trabalho, vez que diversos precedentes já ocorrem no âmbito internacional, por meio de manifestações dos prestadores, numa tratativa de resistência e confrontação, com o reconhecimento da relação de emprego e a imposição de limites para exploração do trabalho, desenvolvido pelas plataformas e aplicativos digitais (Filgueiras Antunes, 2020).

Essa necessidade de se discutir e saber discutir torna-se cada vez mais importante, por uma questão de segurança jurídica, pois decisões divergentes sobre a temática estão sendo editadas tanto por Tribunais Regionais como por Tribunais Superiores, caso do objeto de estudo, onde turmas do TST divergem sobre o tema, em razão da falta de legislação apropriada (lei ordinária) ou de súmula vinculante, seja no âmbito do TST quanto do STF, que ademais, vem manifestando posicionamento contrário através de precedente em julgamentos, como na ADC 48, ADPF 324 e no RE 958.252, ao atribuir a possibilidade de terceirização ao tema. Inclusive ocorrerá em fevereiro de 2024 julgamento pelo STF (Conjur, 2023) da decisão do TST que reconheceu relação de trabalho, entre a empresa e entregadores.

VII - CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo se debruçou acerca da questão que envolve o recente entendimento das turmas do Superior Tribunal de Justiça acerca do vínculo empregatício envolvendo motorista de aplicativo e as empresas plataformas, em especial a UBER.

Para tanto, o estudo se ateve a decisões proferidas por diversas turmas, onde fora escolhido uma decisão paradigma e outra que viesse em sentido contrário. Observou-se que a doutrina direcionada para o caso, majoritariamente, tende pelo reconhecimento dessa relação de emprego, afastando a possibilidade de autonomia por parte do motorista e do descredenciamento da empresa plataforma como facilitadora apenas ou de uma possível terceirização do serviço.

Isso porque diversos estudos, em âmbito local e internacional estão compreendendo que a revolução 4.0 necessita de um olhar mais específico, pois as tecnologias de informação cada vez mais se fazem presente nas relações sociais e nas relações de em-

prego. Figuras como trabalhador “on demand” ou “just in time” e o modelo de relação proveniente da uberização tomam viés cada vez mais desafiadores.

Com isso o Direito, em especial o direito trabalhista, necessita centrar a atenção para esses modelos de relação de trabalho contemporâneos, de modo a acompanhá-los e não estagnar ou retroceder, prejudicando princípios fundamentais e violando direitos fundamentais do trabalho, permitindo o achatamento da figura do trabalhador ou a sua diminuição.

A terceirização, embora regulamentada, ainda suscita preocupações significativas no cenário trabalhista. A incerteza sobre o vínculo empregatício, a desigualdade de tratamento e a precarização das condições de trabalho são questões que afetam tanto os trabalhadores quanto a sociedade em geral. Ela, também, traz consigo uma série de prejuízos específicos, pois trabalhadores terceirizados frequentemente enfrentam salários mais baixos, jornadas extenuantes e condições de trabalho desfavoráveis. Além disso, a fragmentação das relações laborais dificulta a identificação do empregador responsável pelos direitos trabalhistas.

A segurança jurídica é um pilar fundamental para o funcionamento adequado do sistema legal, do próprio Ordenamento Jurídico por excelência. Quando essa segurança é abalada, os prejuízos podem ser significativos, especialmente no contexto em questão: divergência entre Tribunais Superiores. A incerteza criada por falta de um posicionamento centrado/ definido sobre o vínculo empregatício, por exemplo, afeta diretamente os trabalhadores e as empresas plataformas. A divergência de entendimentos entre esses Tribunais gera insegurança sobre os direitos dos motoristas de aplicativos, dificultando a tomada de decisões empresariais, investimentos e de direitos e garantias sociais.

Além disso, a desigualdade de tratamento é uma consequência direta dessa divergência. Motoristas em situações idênticas podem receber tratamentos distintos, prejudicando a igualdade perante a lei e a coesão social.

A fragmentação das relações laborais também é um problema. Identificar o empregador responsável pelos direitos trabalhistas torna-se mais difícil, criando obstáculos para a proteção dos trabalhadores. Isso contribui para um cenário de incerteza sobre o vínculo empregatício, desigualdade de tratamento, a precarização das condições de trabalho e a fragmentação das relações laborais são questões que afetam tanto os trabalhadores quanto a sociedade em geral.

É imprescindível que haja a proteção e a garantia dessas condições de trabalho, para que não ocorra o desmantelamento dos direitos trabalhista face a realidade do capital. Urge, portanto, a necessidade de um debate aprofundado e de uma legislação clara para garantir direitos e equidade no mercado de trabalho frente a este novo cenário, proposto pelo sistema Capitalista em conjunto com a revolução 4.0.

REFERÊNCIAS

ABÍLIO, Ludmila C. **Uberização: a era do trabalhador just-in-time?** Revista Estudos Avançados – IEA – USP, v.34, n. 98, p.111-126, 2020. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/s0103-4014.2020.3498.008>> Acesso em: 15 dez. 2023.

BIONDI, Pablo. **A Terceirização e a Lógica do Capital.** Revista Direito e Práxis, v. 11, n. 1, p. 300–318, jan. 2020. Disponível em:<<https://www.scielo.br/j/rdp/a/h6ygRt3qcx3H8Dw9FgfFnZk/?lang=pt#ModalHowcite>>. Acesso em 01 mar. 2024

FILGUEIRAS, Victor; ANTUNES, Ricardo. **Plataformas digitais, uberização do trabalho e regulação no capitalismo contemporâneo.** Contracampo, v. 39, n. 1, p. 27-43, 2020. Disponível em: <DOI: 10.22409/contracampo.v39i1.38901>. Acesso em: 15 dez. 2023.

ANTUNES, Ricardo. **Uberização, trabalho digital e indústria 4.0.** 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2020. Ebook.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. **NBR 14724: informação e documentação: trabalhos acadêmicos:** apresentação. 2.ed. Rio de Janeiro: ABNT, 2005.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil.** Promulgada em 5 de outubro de 1988. Brasília, DF: Senado Federal. Disponível em:<https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm> Acesso em: 15 dez. 2023.

_____. **Consolidação das Leis do Trabalho.** Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Diário Oficial da União, Rio de Janeiro, DF, 1º maio 1943.

_____. Decreto 678, de 06 de novembro de 1992. **Promulga a Convenção Americana sobre Direitos Humanos (Pacto de São José da Costa Rica)**, de 22 de novembro

de 1969. Diário Oficial da União, Brasília, 9 nov. 1999. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d0678.htm>. Acesso em 20 dez. 2023.

_____. Superior Tribunal de Justiça. **Conflito de Competência 164.544 – MG**. Relator: Moura Ribeiro – Segunda Seção. Diário de Justiça Eletrônico, Brasília, 4 set. 2019. Disponível em: <https://www.stj.jus.br/websecstj/cgi/revista/REJ.cgi/ITA?seq=1857953&tipo=0&nreg=201900799520&SeqCgrmaSessao=&CodOrgaoJgdr=&dt=20190904&formato=PDF&s_alvar=false>. Acesso em 15 jan. 2024.

_____. Supremo Tribunal Federal. **STF cassa decisão da Justiça do Trabalho sobre vínculo de emprego de motorista de aplicativo**. Brasília, 24 mai. 2023. Disponível em: <<https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=507792&ori=1>>. Acesso em: 13 mar. 2024.

_____. Supremo Tribunal Federal. **Plenário do STF deve examinar reclamação sobre vínculo de emprego de trabalhadores de aplicativos**. Brasília, 24 mai. 2023. Disponível em: <<https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=521493&ori=1>>. Acesso em: 13 mar. 2024.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista 929-51**. Relator: MARIA CRISTINA IRIGOYEN PEDUZZI – Quarta Turma. Diário de Justiça Eletrônico, Brasília, 6 dez. 2023. Disponível em <<https://jurisprudencia.tst.jus.br>> . Acesso em: 10 jan. 2024.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista 1001160-73**. Relator: Breno Medeiros – Quinta Turma. Diário de Justiça Eletrônico, Brasília, 28 ago. 2021. Disponível em <<https://jurisprudencia.tst.jus.br>> . Acesso em: 10 jan. 2024.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista 271-74**. Relator: Amaury Rodrigues Pinto Júnior – Primeira Turma. Diário de Justiça Eletrônico, Brasília, 28 abr. 2023. Disponível em <<https://jurisprudencia.tst.jus.br>> . Acesso em: 10 jan. 2024.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista 10404-81**. Relator: Katia Magalhaes Arruda – Sexta Turma. Diário de Justiça Ele-

trônico, Brasília, 15 set. 2023. Disponível em <<https://jurisprudencia.tst.jus.br>> . Acesso em: 10 jan. 2024.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista 100353-02. Relator: Mauricio Godinho Delgado** – Terceira Turma. Diário de Justiça Eletrônico, Brasília, 11 abr. 2022. Disponível em <<https://jurisprudencia.tst.jus.br>> . Acesso em: 10 jan. 2024.

BRASILEIRO, Eduardo T. **Quarta Revolução Industrial e Direito do Trabalho** . São Paulo: Grupo Almedina (Portugal), 2022. E-book. ISBN 9786556276113. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786556276113/>. Acesso em: 03 fev. 2024.

GONZALES, Marcoa. **Industria 4.0: empresas plataformas, consentimentos e resistência**. IN Uberização, trabalho digital e indústria 4.0. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2020. Ebook

HÁ vínculo empregatício entre Uber e motorista, decide corte francesa. Conjur. Brasília. 5 mar.2020. Trabalhista. Disponível em: < <https://www.conjur.com.br/2020-mar-05/corte-francesa-confirma-vinculo-entre-uber-motoris-ta/#:~:text=Assim%2C%20o%20condutor%20do%20autom%C3%B3vel,como%20aut%C3%B4nomo%20mas%20como%20funcion%C3%A1rio.&text=Foi%20com%20base%20nesse%20entendimento,a%20Uber%20e%20um%20motorista.>> Acesso em: 20 dez.2023.

LEITE, Carlos Henrique B. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: Editora Saraiva, 2023. E-book. ISBN 9786553626966. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786553626966/>. Acesso em: 01 fev. 2024.

OLIVEIRA, Renata Couto de. **GAMIFICAÇÃO E TRABALHO UBERIZADO NAS EMPRESAS-APLICATIVO**. Revista de Administração de Empresas, v. 61, n. 4, p. e20200762, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0034-759020210407>. Acesso em: 10 jan. 2024.

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE MINAS GERAIS. Pró-Reitoria de Graduação. Sistema de Bibliotecas. **Padrão PUC Minas de normalização**: normas da ABNT para apresentação de artigos de periódicos científicos. Belo Horizonte, 2010. Disponível em <<http://www.pucminas.br/biblioteca/>>. Acesso em: 20 de maio de 2018.

SARLET, Ingo W.; MARINONI, Luiz G.; MITIDIERO, Daniel. **Curso de direito constitucional**. São Paulo: Editora Saraiva, 2022. E-book. ISBN 9786553620490. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786553620490/>. Acesso em: 01 fev. 2024.