

**XII ENCONTRO INTERNACIONAL DO  
CONPEDI BUENOS AIRES –  
ARGENTINA**

**DIREITO DO TRABALHO E EFICÁCIA DOS  
DIREITOS FUNDAMENTAIS NO MEIO AMBIENTE  
DO TRABALHO I**

**ADRIANA GOULART DE SENA ORSINI**

**PAULO CEZAR DIAS**

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

**Diretoria - CONPEDI**

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

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

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

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

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

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

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

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

**Conselho Fiscal:**

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

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

Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho - Ceará

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

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

**Secretarias**

**Relações Institucionais:**

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

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

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

**Comunicação:**

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

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

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

**Relações Internacionais para o Continente Americano:**

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

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

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

**Relações Internacionais para os demais Continentes:**

Prof. Dr. José Barroso Filho - ENAJUM

Prof. Dr. Rubens Beçak - USP - São Paulo

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

**Eventos:**

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

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

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

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

E27

Direito do Trabalho e Eficácia dos direitos fundamentais no Meio Ambiente do Trabalho I [Recurso eletrônico on-line]  
organização CONPEDI

Coordenadores: Adriana Goulart de Sena Orsini; Paulo Cezar Dias. – Florianópolis: CONPEDI, 2023.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5648-769-4

Modo de acesso: [www.conpedi.org.br](http://www.conpedi.org.br) em publicações

Tema: Derecho, Democracia, Desarrollo y Integración

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Direito do Trabalho. 3. Eficácia dos direitos fundamentais. XII Encontro Internacional do CONPEDI Buenos Aires – Argentina (2: 2023 : Florianópolis, Brasil).

CDU: 34



## **XII ENCONTRO INTERNACIONAL DO CONPEDI BUENOS AIRES – ARGENTINA**

### **DIREITO DO TRABALHO E EFICÁCIA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS NO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I**

---

#### **Apresentação**

É com especial alegria e satisfação que apresentamos o Grupo de Trabalho e Pesquisa (GT) denominado "Direito do Trabalho e Eficácia dos Direitos Fundamentais no Meio Ambiente do Trabalho 1", do XII Congresso Internacional do CONPEDI BUENOS AIRES, ARGENTINA, renomado evento acadêmico promovido pelo CONPEDI em parceria com a Universidade de Buenos Aires (UBA), com enfoque na temática "DERECHO, DEMOCRACIA, DESARROLO E INTEGRACIÓN", o evento foi realizado nos dias 12, 13 e 14 de outubro de 2023 na Faculdade de Direito, no Campus da Universidade de Buenos Aires, sito Av. Pres. Figueroa Alcorta 2263, C1425 CABA, Argentina.

Trata-se de publicação que reúne artigos doutrinários, advindos de projetos de pesquisa e estudos distintos de vários programas de pós-graduação, em especial do Brasil e da Argentina, que colocam em evidência para debate da comunidade científica assuntos jurídicos relevantes atinentes ao Direito do Trabalho e a eficácia dos Direitos Fundamentais no Meio Ambiente de Trabalho.

Objetivou dar visibilidade para os debates que envolvem a complexidade das experiências dos grupos e pessoas submetidos a regimes de exploração, opressão e de invisibilidade histórica no meio ambiente de trabalho, decorrentes de distintos e entrançados marcadores sociais que se perpetuam no tempo, chegando neste século XXI em flagrantes situações de neoescravidão. Trata-se de publicação que reúne artigos de temáticas diversas atinentes ao Direito material e processual do Trabalho, a Reforma Trabalhista e as implicações da pandemia e do COVID19 nas relações laborais, apresentados e discutidos pelos autores e coordenadores no âmbito do Grupo de Trabalho e Linha de pesquisa.

Compõe-se de textos doutrinários, advindos de projetos de pesquisa e estudos distintos de vários programas de pós-graduação e graduação, que colocam em evidência para debate da comunidade científica assuntos jurídicos relevantes. A coletânea reúne uma gama de artigos que apontam questões jurídicas relevantes na sociedade contemporânea, todos com olhos e vinculados ao Estado Democrático de Direito, com intuito de garantir uma sociedade, justa fraterna e solidária.

Destacou-se, neste contexto, a formulação, execução, acompanhamento e avaliação de políticas públicas internacionais, nacionais, regionais ou locais, capazes de proteger e atenuar os impactos dos grupos, em especial, aqueles em situação de vulnerabilidade.

Assim, os artigos apresentados neste GT DIREITO DO TRABALHO E EFICÁCIA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS NO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I, visaram realizar interfaces entre políticas públicas e grupos vulneráveis no meio ambiente do trabalho, numa perspectiva aberta, interdisciplinar, complexa e polissêmica, capaz de reconhecer tais problemáticas como lutas coletivas e históricas.

A coletânea reúne gama de artigos que apontam questões relativas ao atuação do Poder Judiciário trabalhista da 3a Região durante a pandemia do SarsCov2, a precarização do trabalho, ao "dumping social", à discriminação e suas diversas formas, ao "burnout out", ao assédio laboral, à vigilância e ao controle na relação de emprego, ao dano existencial, à LGPD, aos dados sensíveis, às revoluções industriais, às novas tecnologias, à denominada "uberização" do trabalho. Veja-se, pelos temas destacados, a atualidade e o nível das pesquisas que foram apresentadas no 34o GT do XII Congresso Internacional do Conpedi. Sem dúvida, trata-se de evento se destaca no cenário nacional e internacional.

Foram realizadas trocas de experiências entre todos os participantes com a Coordenadora e o Coordenador do Grupo de Trabalho, o que permitiu integração entre os participantes, além de aquisição de novos conhecimentos. Todos os artigos foram apresentados, discutidos e receberam colaboração agregada nas ideias de cada pesquisador, com o intuito de colaborar para a efetividade de uma política pública eficaz, em especial quando se pesquisa direitos fundamentais no ambiente de trabalho.

Na oportunidade, os coordenadores prestam sua homenagem e agradecimento a todos que contribuíram para esta louvável iniciativa do Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-graduação em Direito (CONPEDI) e da Universidade de Buenos Aires (UBA) por sua Faculdade de Direito e, em especial, a todos os autores que participaram da presente coletânea de publicação, com destaque pelo comprometimento e seriedade demonstrados nas pesquisas realizadas e na elaboração dos textos de excelência.

E, por fim, os Professores Doutores, Adriana Goulart de Sena Orsini, Programa de Pós-graduação em Direito e Faculdade de Direito da UFMG, Belo Horizonte, Minas Gerais e Paulo Cezar Dias, do Centro Universitário Eurípides de Marília-SP, externam desejos que todos tenham uma excelente leitura!

**TRABALHO E AS NOVAS TECNOLOGIAS: RELAÇÃO ENTRE UBER E SEUS  
MOTORISTAS SOB A PERSPECTIVA DO JULGAMENTO DA RECLAMAÇÃO  
59795 DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL**

**WORK AND NEW TECHNOLOGIES: THE RELATIONSHIP BETWEEN UBER  
AND ITS DRIVERS FROM THE PERSPECTIVE OF THE JUDGMENT OF  
COMPLAINT 59795 OF THE BRAZILIAN FEDERAL SUPREME COURT**

**Joao Paulo Rodrigues De Lima <sup>1</sup>  
Carlos Renato Cunha**

**Resumo**

A terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, mesmo em sua atividade finalística, é lícita, devendo ser mantida a responsabilidade subsidiária da empresa contratante. Essa é a tese 725 do Supremo Tribunal Federal. Partindo da premissa de que a Constituição não impõe uma única forma de estruturar a produção, a referida tese está sendo utilizada para fundamentar alegação que tende a afastar, bem como reformar, decisões que encaram os pedidos de vínculo de emprego entre aplicativo de transporte e trabalhadores, ditos parceiros como em recente voto do Senhor Ministro do Supremo Tribunal Federal Alexandre de Moraes, o qual entendeu por bem afastar a competência da Justiça do Trabalho para analisar reclamação proposta por trabalhador em face do Uber. Por indução, comparando a decisão com o caso que deu fundamento à tese 725, o artigo pretende analisar as bases legais quanto à formação de julgado em recurso repetitivo, bem como discutir a referida aplicação quanto à natureza das relações de trabalho existentes entre big techs e aqueles as quais estas intitulam por parceiros. Pretende-se também traçar análise quanto à distinção, ou não, das premissas que entabulam a formação da decisão repetitiva mencionada para com as relações de trabalho mencionadas, isso se passíveis de interferir na formação de uma relação de emprego.

**Palavras-chave:** Direito, Tecnologia, Relação de emprego, Plataforma digital, Teoria da distinção

**Abstract/Resumen/Résumé**

Outsourcing or any other form of division of labor between different legal entities, even in its final activity, is lawful, and the subsidiary responsibility of the contracting company must be maintained. This is thesis 725 of the Federal Supreme Court. Based on the premise that the Constitution does not impose a single way of structuring production, the aforementioned thesis is being used to substantiate an allegation that tends to remove, as well as reform, decisions that face requests for an employment relationship between the transport application and workers, said partners, as in a recent vote by the Minister of the Federal Supreme Court,

---

<sup>1</sup> Especializado em Direito Civil, Processo Civil e Gestão Pública. Mestrando.

Alexandre de Moraes, who saw fit to rule out the competence of the Labor Court to analyze a claim filed by a worker against Uber. By induction, comparing the decision with the case that supported thesis 725, the article intends to analyze the legal bases regarding the formation of a judgment in repetitive appeal, as well as to discuss the referred application regarding the nature of the existing labor relations between big techs and those whom they call partners. It is also intended to outline an analysis regarding the distinction, or not, of the assumptions that underpin the formation of the repetitive decision mentioned in relation to the mentioned work relationships, that is, if they are likely to interfere in the formation of an employment relationship.

**Keywords/Palabras-claves/Mots-clés:** Law, Technology, Employment relationship, Digital platform, Distinguishing

## 1. INTRODUÇÃO

Adotando preceito elaborado pelo julgamento de recursos repetitivos, houve por bem o Supremo Tribunal Federal elaborar a tese proveniente do tema 725, *in verbis* “é lícita a terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas, mantida a responsabilidade subsidiária da empresa contratante”.

A referida tese foi adotada em recurso extraordinário, aferindo a licitude da contratação de mão-de-obra terceirizada para prestação de serviços relacionados com a atividade-fim da empresa tomadora de serviços, haja vista o que dispõe a Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho, analisando inclusive o alcance da liberdade de contratar na esfera trabalhista.

Também, sob fundamento de que a Constituição não impõe uma única forma de estruturar a produção, a referida tese está sendo utilizada para fundamentar alegação que tende a afastar, bem como reformar, decisões que encaram os pedidos de vínculo de emprego entre aplicativo de transporte e trabalhadores, ditos *parceiros*.

Em recente voto, o Ministro do Supremo Tribunal Federal, Sua Excelência o Sr. Alexandre de Moraes, entendeu por bem afastar a competência da Justiça do Trabalho para analisar reclamação proposta por trabalhador em face de grande empresa de tecnologia atrelada à mobilidade urbana.

Reconhecendo competência da Justiça Comum para apreciação do feito, de forma direta demonstra entendimento quanto à inexistência de vínculo de emprego entre “aplicativo e seus parceiros”, utilizando para tanto a tese do mencionado tema 725 do Supremo Tribunal Federal, isso analisando sob a ótica das disposições do artigo 114, I da Constituição Federal, o qual é claro ao dispor da competência da Justiça Especializada do Trabalho para a análise das ações oriundas da relação de trabalho, em especial quanto a declaração de existência de um vínculo de emprego.

O artigo pretende, por intermédio do método indutivo, bem como trançando um comparativo entre as decisões, demonstrar a forma de inserção da tese sufragada com o julgamento do tema 725 no ordenamento, analisando as bases legais quanto à formação de julgado em recurso repetitivo, bem como discutir a referida aplicação quanto à natureza das relações de trabalho existentes entre *big techs* e aqueles as quais estas intitulam por parceiros.

Pretende-se também traçar análise quanto à distinção, ou não, das premissas que entabulam a formação da decisão repetitiva mencionada para com as relações de trabalho mencionadas, isso se passíveis de interferir na formação de uma relação de emprego.

## **2. TESE 725 E SUA INSERÇÃO NO ORDENAMENTO**

A adoção de “temas” no ordenamento jurídico nacional foi introduzida pela reforma processual havida com a reforma do Código de Processo Civil, isso com a promulgação da lei federal 13.105/2015, de 16 de março de 2015.

Utilizado precedente oriundo de decisão quanto a determinado tema, também no julgamento de recursos repetitivos, o princípio da segurança jurídica vem a imperar a fim de que as demais causas que possuam a mesma base de discussão tenham por fim o mesmo entendimento sufragado pela Jurisdição.

Adotado *leading case*, sua formação ganha campo a cada dia no sistema jurídico, passando a vigorar frente às circunstâncias que são levadas ao Poder Judiciário em novas ações e que possuam matéria controvertida bastante assemelhada. Observe-se:

"O precedente então nasce como uma regra de um caso concreto e, em seguida, terá ou não o destino de tornar-se o *leading* de uma série de casos análogos. Bem é de ver que, pressupondo, sob o aspecto temporal, uma decisão já proferida, todo precedente judicial é composto por duas partes distintas: a) as circunstâncias de fato que embasam a controvérsia; e b) a tese ou o princípio jurídico assentado na motivação (*ratio decidendi*) do provimento decisório, que aspira certo grau de universalidade." (BUENO, 2017, p.54)

Tratados por precedentes, os “temas” são formados por prejulgados entabulados em firme jurisprudência, com breve redação, isso quando da decisão em situações efetivamente relevantes perante demandas repetitivas.

Tem fundamento na segurança jurídica quanto ao tratamento igualitário a ser proferido pelos Tribunais Extraordinários, ou Tribunais Superiores, isso em demandas nas quais é reproduzida a mesma matéria controvertida posta frente à Jurisdição.

Nessa seara, a tese oriunda do julgamento do tema 725 foi criada a partir de fundamentação adotada em recurso extraordinário no qual se discutiu, à luz dos artigos 2º, 5º, II, XXXVI, LIV e LV e 97 da Constituição Federal, a licitude da contratação de mão-de-obra terceirizada, para prestação de serviços relacionados com a atividade-fim da empresa tomadora de serviços, isso sob a ótica do que dispõe (ou dispunha) a Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho e o alcance da liberdade de contratar na esfera trabalhista. Como já



mencionado, adotou-se a tese de que “é lícita a terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas, mantida a responsabilidade subsidiária da empresa contratante”. O colegiado especializado, entendendo por este o Tribunal Superior do Trabalho, tinha forte entendimento de que ilegal a utilização de trabalho tomado nas atividades-fim das empresas.

Sustenta, agora, por intermédio do julgado quanto ao tema, por legítima a terceirização das atividades-fim de uma empresa, sob fundamento de que de que a Constituição não impõe uma única forma de estruturar a produção, tese que inclusive vem sendo adotada em diversos julgados pela Suprema Corte brasileira. Analisa as relações de trabalho sob ótica do princípio constitucional da livre iniciativa, garantindo aos agentes econômicos liberdade para eleger suas estratégias empresariais dentro do marco constitucional vigente, corolário das disposições do artigo 170 da Constituição Federal.

Ao elaborar o tema, firmou entendimento de que a proteção constitucional ao trabalho não impõe que toda e qualquer prestação remunerada de serviços configure relação de emprego. A referida fundamentação decorreu no *leading case* RE 958252, de relatoria do Exmo. Sr. Ministro Luiz Fux, recurso extraordinário representativo de repercussão geral que tinha, em apertada síntese e como já mencionado, a missão de analisar a constitucionalidade da súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho, o que diz respeito à proibição da terceirização de atividades-fim e responsabilização do tomador do serviço quanto às obrigações trabalhistas decorrentes da relação existente entre empregado e empresa terceirizada.

Concluiu-se pela adoção da informada tese, sendo que a discussão foi oriunda de ação civil pública ajuizada pelo Ministério Público do Trabalho da 3ª Região em face da empresa Celulose Nipo-Brasileira S/A - CENIBRA, decorrente de resultado quanto a prévio Inquérito Civil Público, no qual se constatou a contratação de empreiteiras para a execução de atividades de florestamento e reflorestamento, sendo que os atos constitutivos da empresa CENIBRA indicam tais atividades como seus objetivos sociais, do que decorre sua natureza de “atividade-fim” quanto à sua atuação empresarial. Consta dos autos que Celulose Nipo-Brasileira S/A – CENIBRA interpôs recurso extraordinário expondo nas razões de interposição a violação ao art. 5º, II, sob o argumento de que a decisão recorrida proibiria a contratação de prestadoras de serviços sem dispositivo legal que comine tal obrigação. Sustentou também que a liberdade de contratação era garantida pelo texto constitucional e que, na ausência de norma infraconstitucional regulamentadora, deveria prevalecer a

autonomia de contratação, prevalecendo o negócio jurídico pactuado entre agentes capazes e com objeto lícito. O recurso foi provido, bem como formada a tese mencionada.

Atente-se que a descrição dos fatos, como em relatório, torna-se imprescindível para momento posterior do artigo, quando será entabulado um paralelo entre a referida decisão e aquela adotada quanto ao julgamento pela incompetência da Justiça do Trabalho na análise de pedido quanto à relação *trabalhador-aplicativo*.

Justificada a narração havida, retorna à formação da tese. Fruto base da discussão, o entendimento sufragado enfrenta, no mundo dos fatos relativos ao fenômeno da terceirização, uma relação trilateral: na hipotenusa, a relação entre pessoas jurídicas consistentes da tomadora dos serviços e a empresa terceirizada; em um cateto, a relação entre empresa terceirizada e seus empregados; e, por fim, em outro cateto, a relação entre a tomadora do serviço e este trabalhador. Seja qual for a atividade desenvolvida, há possibilidade, conforme a tese adotada, de lícita pactuação **entre as empresas que se postam como tomadoras de serviços e as empresas fornecedoras de mão-de-obra**, ditas *terceirizadas*.

Importante, nessa seara, destacar preocupação do autor quanto a relação de trabalho e terceirização, ressoando vozes que sustentam a precarização do trabalho frente ao instituto:

A partir desta expansão, a terceirização passou a ser encarada como uma forma de redução de custos exclusivamente, materializando-se em procedimentos cuja única finalidade é a redução do número de empregos e do montante dos salários, tudo isso sem que os reais empregadores tivessem de lidar com a realidade de uma força de trabalho insatisfeita por ter tido seus direitos reduzidos. (BARBOSA JÚNIOR, 2021, p. 78)

E, certo de que a relação de emprego pressupõe a existência de requisitos, carecendo da vontade das partes que a constituem, sendo que o artigo irá concentrar-se na análise de voto que reconhece a competência da Justiça Comum para apreciação da reclamação entre trabalhador e a *big tech* de mobilidade urbana Uber, declarando de forma indireta a inexistência de vínculo de emprego para com a plataforma digital, ressaltando a análise quanto à utilização do referido tema 725.

### **3. DO VOTO DO EXMO. SR. MINISTRO ALEXANDRE DE MORAES - INCOMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO PARA ANÁLISE DA RELAÇÃO TRABALHADOR/APLICATIVO**

Levou-se à discussão no Supremo Tribunal Federal, por intermédio de reclamação constitucional, matéria quanto à natureza da relação existente entre trabalho e plataformas digitais, *in casu*, UBER.

Atente-se que seja de transporte, entrega, ou qualquer outra que se valha, a intermediação de trabalho humano decorrente de atuação em aplicativo está sendo aguerridamente discutida nos tribunais, isso quanto à existência ou não de vínculo de emprego na referida relação laboral.

Aclara-se aqui a distinção adotada entre relação de emprego e relação de trabalho, sendo aquela formadora de vínculo de emprego subordinado e submetido à Consolidação das Leis do Trabalho, ao passo que esta, no artigo, apenas se refere, neste artigo, à prestação de labor humano em favor de outrem, que não subsumida às obrigações oriundas daquela.

A discussão está acontecendo em um ambiente *nevrálgico*. A doutrina tem questionado, inclusive, até mesmo se está havendo uma indução à precariedade na relação de trabalho para com aplicativos de transporte. São questionamentos que atormentam a autora:

Diante da realidade concretamente analisada anteriormente, indagamo-nos se, no Brasil, a precariedade da vida dos motoristas em plataformas digitais está sendo, ou não, politicamente induzida pelo Estado brasileiro. As atuais práticas institucionais têm possibilitado o combate ou têm servido ao aprofundamento da maximização da precariedade da vida desta parcela da população? Como esses trabalhadores são levados a se comportarem, no mercado de trabalho brasileiro, diante das recentes alterações legislativas e das decisões judiciais proferidas pelos tribunais superiores? Quais riscos e responsabilidades eles têm assumido em função da condução do Estado brasileiro? Generalizou-se algum enquadramento alternativo ao da relação de emprego? (Barbosa, 2020, p. 69)

Por força da Reclamação 59795/MG, o Exmo. Sr. Min. Alexandre de Moraes proferiu decisão, em 19/05/2023, em ação de reclamação ajuizada por Cabify Agência de Serviços de Transporte de Passageiros Ltda., tendo esta por destino a impugnação da decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região nos autos de processo n. 0010140.79.2022.5.03.0110, decisão essa que teria desrespeitado o que decidido pelo Supremo Tribunal Federal com relação à tese sufragada quanto ato tem 725.

Discutindo o reconhecimento de vínculo de emprego de motorista de aplicativo, matéria que ganhou o apelido de *uberização*, a empresa alega que o referido tribunal mineiro decidiu de forma contrária ao precedente vinculante do julgamento com análise do tema 725 de repercussão geral, no sentido de que não haveria efetivo vínculo por força da admissão de outras formas de contratações civis, diversas da relação de emprego estabelecida pelo art. 3º da consolidação das leis trabalhistas.

Na reclamação ajuizada pela plataforma frente ao STF, sustenta-se que não existe contrato direto entre a empresa digital e o motorista, ao qual trata por *parceiro*, alegando que este fora indevidamente reconhecido como empregado pela Justiça do Trabalho mineira, sendo esta decisão portadora da premissa de que há relação direta entre a plataforma e o motorista; que tal relação configura um contrato de emprego; e que a plataforma digital é configurada como uma efetiva empresa de transporte, e não de *intermediação de relacionamento digital*.

A empresa Uber sustenta, em sua reclamação, que as premissas mencionadas são equivocadas, de forma que a Justiça do Trabalho mineira ofende a tese proferida sobre o tema 725. Em resumo, defende que a decisão exarada pela Tribunal Regional do Trabalho de Minas Gerais propagou entendimento contrário à jurisprudência do STF, pois julgou pela existência de vínculo de emprego entre motorista parceiro e a plataforma, quando há entendimento sufragado do Supremo Tribunal quanto há possibilidade de diversos tipos de contratos distintos da relação de emprego constituída pela CLT. Defende a empresa que são lícitos, ainda que para a execução da atividade-fim da empresa, os contratos de terceirização de mão-de-obra, parceria, sociedade e de prestação de serviços por pessoa jurídica, desde que o contrato seja real. Sustenta que não há relação de emprego com a empresa tomadora do serviço, mesmo incorrendo subordinação, horário para cumprir e outras obrigações típicas do contrato trabalhista.

Porém, o contrato de emprego é um *contrato realidade*, que independe do nome que seja dado pelas partes à relação. O artigo 442 da CLT é claro ao dispor que o contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego. É um *fenômeno* jurídico:

De fato, a relação empregatícia, enquanto fenômeno sociojurídico, resulta da síntese de um diversificado conjunto de fatores (ou elementos) reunidos em um dado contexto social ou interpessoal. Desse modo, o fenômeno sociojurídico da relação de emprego deriva da conjugação de certos elementos inarredáveis (elementos fático-jurídicos), sem os quais não se configura a mencionada relação. (Delgado, 2018, p.337)

Dentre todos os requisitos (ou, nos dizeres da doutrina acima, elementos fático-jurídicos) a fim de configurar uma relação de emprego, nota-se que a subordinação é aquela em que se concentram os debatedores a fim de diferenciar a relação empregatícia de outras formas de prestação de serviços.

No voto afirma-se que o conceito clássico e tradicional da subordinação não mais se sustenta, isso frente ao desenvolvimento industrial e tecnológico e da evolução das práticas de negócios, agora no mundo virtual, derogando a competência para apreciação do feito à Justiça Comum Estadual, cassando os atos proferidos pela Justiça do Trabalho mineira.

De forma direta, vez que por simples análise e reflexão quanto ao julgado, frente à competência disposta no artigo 114, I da Constituição Federal, com sustentáculo da tese 725, o voto reconhece que na relação trabalhador-aplicativo não há uma relação de emprego, mas tão somente uma relação contratual civil, retirando da Justiça do Trabalho o feito e o derogando, por competência residual, à Justiça Comum.

#### **4. DA DISTINÇÃO DO TRABALHO TERCEIRIZADO E CRÍTICAS DA UTILIZAÇÃO DA AÇÃO DE RECLAMAÇÃO COMO RECURSO**

A adoção de tese proferida no julgamento de um tema possui efetivo grau superior de persuasão na defesa de um ponto de vista, isso em relação à demonstração de jurisprudência. Há uma hierarquia velada, traduzida nas considerações do grau de convicção sobre seus fundamentos.

E, a fim de aplacar o afastamento de determinada tese do julgamento de novo caso, há que ser adotada a técnica de distinção (*distinguishing*), trabalho árduo do qual há necessidade de demonstração cabal da inaplicabilidade do tema julgado ao novo caso apresentado. Partindo das premissas de semelhança apresentadas no excerto anterior (circunstâncias de fato e princípios jurídicos), o autor ensina que

"Diferentemente da citação da jurisprudência, na qual são extraídos trechos ou extratos mais ou menos sintéticos da motivação, o precedente somente é compreendido pela interpretação da controvérsia antes resolvida. É assim do cotejo — técnica do *distinguish* — da integralidade de pelo menos duas situações fáticas (a já julgada e a que está sob julgamento), que o juiz estabelece a relação de precedente aplicável ou não incidente ao caso concreto." (BUENO, 2017, p. 55)

As razões de decidir, acrescidas das situações fáticas assemelhadas, são imprescindíveis para que determinada tese venha a ser aplicada de forma incontestada aos novos casos levados a julgamento. Não basta que somente a parcela decisória seja aplicada, mas que a totalidade, ou a grande maioria das razões, demandem uma cognição de que as situações postas são iguais, ou ao menos semelhantes ao extremo. Nessa conjectura, emana conceitos conformem seguem:

O conceito de *ratio decidendi* (ou também *holding*) na qual se escuda a *doctrine of binding precedent*, mostra que é a tese jurídica suficiente a decidir o caso concreto (*rule of law*), e não a parte dispositiva da decisão, que produz eficácia vinculante e que deve nortear a interpretação judicial em momento posterior.

Ressalte-se, por outro lado, que, nos sistemas jurídicos de *civil law*, o precedente judicial ostenta, em regra, apenas força persuasiva. Tal eficácia, dependendo de inúmeras variantes, pode ser maior ou menor.

Importa esclarecer outrossim que em determinados ordenamentos jurídicos de direito escrito, como, *e. g.*, o da Espanha e o do Brasil, adota-se um modelo misto, vale dizer, de precedentes vinculantes (decisões no controle direto de constitucionalidade) e de precedentes persuasivos. (BUENO, 2017, p.64)

Passo contrário, existe a possibilidade de requerer a distinção do caso (ou, ao revés, seu enquadramento), o que é demais relevante ao ordenamento, não podendo ser afastado tal ferramenta do sistema jurídico processual. O precedente (ou a tese) apenas pode ser aplicado para os casos que se amoldem de forma evidente, de modo que a distinção é medida imprescindível para a justa conclusão.

Desse modo, a possibilidade de distinção do caso por heterogeneidade ou da suspensão por homogeneidade com a questão afetada é uma das previsões mais importantes para concretizar o instituto de forma hígida, de modo que não parece viável limitar estas importantes prerrogativas dos interessados, que poderão sofrer diretamente os efeitos da decisão (ou não), de forma indevida. (BUENO, 2017, p.600)

E o sistema processual pátrio não disciplina claramente como deve ser feito este requerimento de distinção, tampouco prevê remédios processuais específicos para se insurgir contra eventual negativa de distinção (ou enquadramento). Tais lacunas processuais preocupam o autor

Afinal, e apenas como exemplo, pensemos na situação do processo (homogêneo) que não é suspenso por força da instauração do incidente e prossegue tramitando paralelamente: nesta hipótese, e caso seja adotada a concepção restrita de que os “interessados” a que se refere o art. 983 do CPC são os que tiveram seus processos sobrestados, esta parte não poderá ser ouvida no incidente e, por consequência, não poderá influir validamente na definição da tese jurídica. E, se porventura for reconhecido o equívoco posteriormente, a ilegalidade será ainda maior: será aplicada ao processo individual uma decisão sobre a qual a parte não teve a menor possibilidade de influência, o que certamente não é escopo do instituto, podendo-se cogitar de vício de inconstitucionalidade. E, ainda, não é difícil imaginar que a situação inversa — ou seja, a suspensão indevida de processo heterogêneo — poderá ocorrer com frequência nos lotados foros judiciários, hipótese em que não é difícil imaginar graves violações de direitos aos envolvidos, que justificam a recorribilidade da decisão. (BUENO, 2017, p.602)

Aplicar ou não determinada tese ao julgamento do caso posto à Jurisdição detém a cautela da verificação pormenorizada quanto às premissas que cercam tanto os motivos que deram ensejo ao julgamento do tema quanto às razões de decidir que cercam a nova discussão.

Nesse sentido, o juiz há de deixar claro e analiticamente explicado que não aplica o precedente invocado porque: a) a parte não o interpretou corretamente, extraindo sentido que dele não se pode extrair; b) embora o haja interpretado corretamente, a parte compreendeu equivocadamente os fatos, motivo pelo qual incorreu em um erro de enquadramento; c) ele está tacitamente superado (*implied overruling*); d) a sua incidência foi limitada por força de uma norma superveniente (*overriding*); e) o caso traz uma peculiaridade que lhe afasta a aplicação (*distinguishing*)." (ALVIM, 2017, p.1927/1928)

Ainda sobre a questão processual, que acarretará análise frente à situação que vivenciada pela aplicação da tese do tema 725 frente à relação, a doutrina ainda leva à contundente reflexão:

Finalmente, uma decisão não será considerada fundamentada se deixar de seguir enunciado de súmula, jurisprudência ou precedente invocado pela parte, sem demonstrar a existência de distinção no caso em julgamento ou a superação do entendimento. Dois pontos devem ser destacados neste dispositivo que inova o ordenamento pátrio. A um, a parte invoca um enunciado de súmula ou um julgado considerado precedente e tem o direito de vê-lo aplicado ou, a dois, na hipótese contrária, tem o direito de ver, na respectiva decisão, o *distinguishing* (a distinção) que demonstre que o argumento enunciativo é incabível.

(...)

A *ratio decidendi* configura o enunciado jurídico a partir do qual é decidido o caso concreto. Em suma, ela é a regra jurídica utilizada pelo Judiciário para justificar a decisão do caso. Todavia, ela não é uma regra jurídica que pode ser considerada por si só, ou seja, se ela for encarada isoladamente, deixará de ser *ratio decidendi*, uma vez que a *ratio decidendi* deve, obrigatoriamente, ser analisada em correspondência com a questão fático-jurídica (caso concreto) que ela solucionou. Já o *obiter dictum* corresponde ao enunciado, interpretação jurídica, ou uma argumentação ou fragmento de argumentação jurídica, expressamente contidos na decisão judicial, cujo conteúdo e presença não se apresentam como condição de possibilidade para a solução final da demanda. (FREIRE, 2017, p. 2562/2563)

Aparentemente, a situação alocada pelo voto proferido por Alexandre não se amolda à situação fática proposta na discussão quanto ao vínculo de emprego, apesar do exercício na amoldagem.

Valendo-se do julgamento do Tema 725, o voto alia-se também à tese havida no julgamento da arguição de descumprimento de preceito fundamental de número 324, relatada pelo Exmo. Sr. Ministro Roberto Barroso, a qual sedimentou a tese de que:

1. É lícita a terceirização de toda e qualquer atividade, meio ou fim, não se configurando relação de emprego entre a contratante e o empregado da contratada.
2. Na terceirização, compete à contratante: i) verificar a idoneidade e a capacidade econômica da terceirizada; e ii) responder subsidiariamente pelo descumprimento das normas trabalhistas, bem como por obrigações previdenciárias, na forma do art. 31 da Lei 8.212/1993.

Além da referida consideração, utilizou também como razões para seu entendimento o julgado da ação direta de constitucionalidade número 48, que tinha por objeto a análise da lei federal nº 11.442/2007, a qual regula a contratação de transportadores autônomos de carga por proprietários de carga e por empresas transportadoras de carga; autoriza a terceirização da atividade-fim pelas empresas transportadoras; e, por fim, afasta a configuração de vínculo de emprego nessa hipótese. Discorreu-se, no julgado, que é legítima a terceirização das atividades-fim de uma empresa, afirmando ainda que a proteção constitucional ao trabalho não impõe que toda e qualquer prestação remunerada de serviços configure relação de emprego.

Em síntese, o instituto da *terceirização*, na forma da possibilidade encartada pela livre contratação, mostra-se como ponto nodal da semelhança que busca o voto. E, de plano, a doutrina já encarcera a tentativa de comparação. Versando sobre o trabalho realizado por intermédio de aplicativo, o qual trata por *trabalho on demand*, são as considerações do autor:

O segundo (trabalho on demand) é demandado via aplicativos gerenciados pro empresas, sendo o serviço executado em decorrência de uma necessidade apresentada. Analisando as características do trabalho terceirizado, constata-se não haver proximidade sua com aquela espécie de labor (BARBOSA JÚNIOR, 2021, P. 79)

O trabalho do motorista de aplicativo é certo, consistente de uma atividade pré-definida, a qual se esgota e reinicial constantemente, tal qual à característica de atividade de trato sucessivo que está presente nos contratos de emprego. Por intermédio da plataforma, que organiza e disponibiliza a atividade, o trabalhador executa sua função diretamente àquele que está consumindo o bem da vida: o transporte de passageiros. E tal consumidor, o passageiro, não pode ser tratado por *tomador* de atividade terceirizada.

Acresça-se ainda que sequer há pessoa jurídica que pratique a intermediação da mão-de-obra, “cateto” presente na relação trilateral que compõe o instituto da terceirização.

Por certo que a relação estabelecida entre o motorista de aplicativo e a plataforma digital não deve guardar qualquer semelhança com as situações fáticas que demandam a aplicação da situação prevista na lei 11.442/2007, a qual versa sobre o transportador autônomo, proprietário de vínculo próprio e que tem relação de natureza comercial para com



aquele que toma seu trabalho. Lei especial, já trata como AUTÔNOMO aquele trabalhador, não vinculando genericamente todo o trabalho prestado da condução de veículos. Já o contrato de trabalho vincula as partes ao cumprimento das obrigações de **débito permanente**, ou seja, que ocorrem continuamente no tempo, cumprindo-se e vencendo-se sucessivamente: a cada chamada do aplicativo há uma obrigação a ser executada.

Sustenta ainda o voto de que o aplicativo Uber é uma plataforma tecnológica que tem por natureza de sua atividade fim a intermediação de serviços de transporte, a fim de tão somente facilitar a relação entre os usuários cadastrados em sua base que buscam um serviço de transporte e os motoristas, chamados “parceiros” e tratados por trabalhadores autônomos, que se valem do aplicativo para ter acesso aos clientes do aplicativo.

A própria afirmação afasta as características da terceirização. Não há *empresa interposta*, mas só e efetivamente o indivíduo, dotado unicamente da certeza inerente à proteção constitucional de seus direitos. Não há empresa que demanda fiscalização pela tomadora de serviços, mas sim uma ligação direta entre quem organiza a força de trabalho e quem se presta a executá-lo.

O motorista de aplicativo apresenta uma autonomia aparente, apenas *dita*, sendo certo que está sujeito ao cumprimento de regras, sob pena de ser suspenso ou descadastrado do rol daqueles que se utilizam do aplicativo – o que se traduz no término da relação de trabalho. Conforme predisposto pela plataforma, exige-se que o *parceiro* utilize veículo com no máximo cinco anos de fabricação, limitando a própria autonomia. A própria plataforma fixa do valor a ser pago pelo serviço prestado ao cliente, *tomador* do serviço, de forma unilateral.

O cliente *tomador* do serviço, o passageiro, não se dirige diretamente ao motorista, mas o faz por intermédio da plataforma, a qual oferece, notoriamente, o serviço de transporte. A empresa necessita da atividade do motorista para seu fim econômico, sendo evidente que sobrepõe sua vontade sobre a do trabalhador, o qual, uma vez não se sujeitando, ocasiona-lhe a perda do acesso ao aplicativo.

Ausente o instituto da terceirização, mas presente o cumprimento de atividade fim da empresa pelo trabalhador, *fenômeno* do qual extrai uma relação de emprego.

E, além da ótica do tema sob o foco da terceirização, a própria dita autonomia, fator principal das disposições que elencam as atividades descritas na lei federal 11.442/2007, está efetivamente ausente na relação de trabalho entre o motorista e o aplicativo, posto que este detém em seu poder a política de pagamento do serviço prestado, seja em relação ao preço cobrado aos usuários por quilometragem rodada e tempo de viagem, seja quanto às formas de

pagamento ou às promoções e descontos para usuários, não sendo dado àquele a possibilidade de fazer valer sua vontade.

Uma vez decidido pelo tribunal especializado mineiro pela existência de uma relação de emprego, caberia à parte descontente com a prestação invocar o competente recurso, e não se valer de ação com preceito constitucional, de apertada (se não, nenhuma) possibilidade probatória.

O instrumento processual utilizado na apresentação do voto, a reclamação, tal deve ser utilizada de forma individualizada, ganhando viés de efetiva ação judicial, não podendo vir a possuir natureza recursal. É o que depõe a doutrina:

A Lei n. 13.256, de 4 de fevereiro de 2016, introduziu um inciso II no § 5º do art. 988, prevendo o não cabimento da reclamação “proposta para garantir a observância de acórdão de recurso extraordinário com repercussão geral reconhecida ou de acórdão proferido em julgamento de recursos extraordinário ou especial repetitivos, quando não esgotadas as instâncias ordinárias”.

Desse dispositivo é possível extrair as seguintes conclusões: (a) é cabível o emprego da reclamação ao STF e ao STJ com a finalidade, respectivamente, de fazer prevalecer o entendimento firmado em recurso extraordinário com repercussão geral reconhecida, ou acórdão proferido em julgamento de recursos extraordinário ou especial repetitivos; (b) só será cabível tal reclamação após o esgotamento das instâncias ordinárias.” (BUENO, 2017, p.665)

O autor entende que a “natureza recursal” da reclamação constitucional deve ser evitada com o esgotamento dos recursos à disposição na própria legislação processual.

“O que significa a exigência de esgotamento das instâncias ordinárias? Significa que não é possível ajuizar reclamação diretamente ao STF ou ao STJ, contra decisões proferidas pelos juízes de direito em primeiro grau, ou mesmo pelos tribunais locais ou federais, se antes não forem esgotados os recursos cabíveis (agravo de instrumento, apelação, agravos internos contra decisões monocráticas nos tribunais). Haverá certamente quem sustente que a ressalva não se aplica ao caso da reclamação com fundamento no art. 988, I (preservar a competência do tribunal), II (garantir a autoridade das decisões do tribunal), ou III (garantir a observância de enunciado e súmula vinculante e de decisão do Supremo Tribunal Federal em controle concentrado de constitucionalidade). Nesse raciocínio, em tais casos a reclamação poderia ser ajuizada diretamente, sem qualquer restrição.

Pelos motivos já expostos anteriormente (item 11 acima), entendemos mais correta a interpretação no sentido de que, independentemente de expressa previsão legal, a reclamação tem natureza secundária ou subsidiária.

Seria melhor que tal natureza tivesse sido explicitada pelo legislador para todos os casos de cabimento da reclamação.” (BUENO, 2017, p. 665/666)

A decisão proferida pelo Tribunal Regional do Trabalho da 3ª. Região era passível ainda, no mínimo, de *ataque* por intermédio de recurso de revista, ou mesmo recurso extraordinário. Aquele é disposto no artigo 896 da Consolidação das Leis do Trabalho, apresentando a possibilidade de interposição de recurso frente à decisão proferida pelos

Tribunais Regionais do Trabalho, em sede de recurso ordinário, remetendo-se o feito ao Tribunal Superior do Trabalho; este é previsto no artigo 102, III da Constituição Federal, endereçado ao próprio Supremo Tribunal Federal, com matéria constitucional abundante para discussão colegiada, que não apenas da utilização de uma tese/tema por voto monocrático.

É incontestável que a tecnologia trouxe benefícios para os consumidores, viabilizando e barateando o exercício de algumas atividades e possibilitando amplo acesso a outros. Porém, é inadmissível que ocorra em detrimento das condições dos trabalhadores.

Por certa é a necessidade de intervenção do Estado na regulação das novas relações oriundas do mundo digital. E as decisões judiciais também virão a nortear todas as relações interpessoais existentes, bem como seus efeitos, sendo efetiva preocupação da doutrina quanto à necessidade do ordenamento vir a regular esses novos aspectos quanto à sociedade pós-moderna. Nesse sentido:

Se, por um lado, os Estados não podem permanecer inertes em relação aos conflitos intersubjetivos do ciberespaço, é preciso, por outro, advertir que a atuação deles não pode tratar apenas as normas que o direito estabelece, mas considerar também outros aspectos importantes que atuam na regulação desse espaço virtual. (Fachin, 2023, p. 79/80)

Ausente terceirização, ausente autonomia, e presente a subordinação, pedra angular da relação de emprego, é certo que o motorista está submisso a ordens sobre o modo de desenvolver a prestação de serviços. E a preocupação da doutrina quanto à referida relação toma um viés da defesa do indivíduo frente ao poder econômico das grandes empresas de tecnologia, na forma como segue:

A precariedade da vida dos motoristas em plataformas digitais está sendo, assim, politicamente induzida na medida em que o Estado brasileiro tem estimulado, ora por meio de decisão judicial proveniente de tribunais superiores, ora pela aprovação de leis e decretos, a noção de que esses trabalhadores possuem um enquadramento jurídico de empreendedores de si mesmos, em nítida imposição de uma condição que os torna responsáveis exclusivos por sua sobrevivência. A precariedade politicamente induzida da vida dessa parcela da população se traduz na construção desse específico enquadramento, que os quer fazer crer que devem se comportar como se fossem empreendedores de si mesmos. No caso analisado, consiste nessa moldura de sujeito responsável, exclusivamente, por sua vida. Nesse contexto, o Estado brasileiro se comporta como aquele que nada deve a estes. (Barbosa, 2020, p. 115)

Ai estão os novos tempos! Desafiando conceitos seculares, como o da relação de emprego, encara a análise de relação jurídica que há muito era concebida pela ideia de

fenômeno, sendo independente do nome dado pelas partes à referida relação. Observe-se preocupações com as mudanças:

Em síntese, percebe-se que, por um lado, os novos sistemas de produção obrigaram os empregadores a ter uma nova postura quanto à gerência das empresas, e, por outro lado, com a chamada “constitucionalização do Direito do Trabalho”, busca-se uma maior efetividade na proteção dos direitos fundamentais dos trabalhadores. Essas duas questões mencionadas, de maneira previsível e quase inevitável, em diversos casos, poderão acarretar a colisão entre direitos dos trabalhadores e dos empregadores (AMARAL, 2014, p. 127).

A referida ação de reclamação está, hoje, pendente de julgamento de agravo regimental interno, ainda não passando em julgado, havendo por recebida a contraminuta de agravo pela Uber.

## **5. CONCLUSÃO**

A relação de trabalho decorrente da relação entre indivíduo e aplicativo ou plataforma digital demanda embate que envereda uma série de discussões nos tribunais pátrios, quiçá do mundo.

Em outros tempos, levantava-se a bandeira de que não deveria haver regulação administrativo estatal quando da implementação do serviço de transporte por aplicativo, em detrimento aos preceitos necessários ao trabalho de taxista, prestação de serviço público pelo particular por intermédio da transferência de sua execução a pessoas da iniciativa privada, mediante atos e contratos administrativos.

Passado o tempo, a relação entre os trabalhadores e aplicativo bate às portas da Jurisdição. E, derogando a competência para a Justiça Comum para analisar contenda entre trabalhador e a plataforma Uber, o Supremo Tribunal Federal, por intermédio de voto do Exmo. Sr. Ministro Alexandre de Moraes diretamente reconheceu que não existe relação de trabalho entre os motoristas, chamados “parceiros”, e o aplicativo de transporte, em aplicação de tese sufragada na discussão do tema 725 do STF.

O referido tema, consagrado a fim de autorizar diversas formas de contratação, afirmando que a Constituição prevê a liberdade de atuação na condução dos fins econômicos das empresas, apresenta a orientação de que nem todas as formas de trabalho se prestam a configurar uma relação de emprego.

Contrato realidade, e que independe da vontade declarada das partes, ou da parte, a subordinação jurídica está em foco principal quando da discussão no Direito do Trabalho e no

alcance da proteção legal dos direitos dos trabalhadores. Sem prejuízo das outras características que permeiam o contrato de emprego, dentre elas pessoalidade, não eventualidade e onerosidade, o ponto nevrálgico é suportar a tese de que o que a plataforma digital pratica é uma *intermediação de relação, uma espécie de terceirização*, sem subordinação jurídica dos motoristas que a utilizam.

Todavia, parece que claramente existe na ideia de subordinação jurídica, inclusive distinta da literalidade da lei. Ademais, utilizar legislação específica que trata do transporte de mercadorias, bem como tratar a relação como uma terceirização, é afastar a realidade vivenciada na relação de trabalho dos motoristas de aplicativo.

Necessária a efetiva apreciação da relação posta à Jurisdição sob a ótica da teoria da distinção, a fim de que a tese do tema 725 apresente-se inapropriada à solução dada no mencionado voto ministerial. A situação fática vivenciada na elaboração da referida tese é oriunda de discussão de uma relação trilateral, na qual há um vínculo comercial entre tomador e empregador direto do trabalhador, ao passo que o trabalho por intermédio de aplicativo inexistente tais características, mas sim uma relação entre trabalhador e plataforma, destinada a atender um cliente, consumidor final. É certo que o voto conferido em reclamação constitucional está sendo vergastado por recurso próprio.

O cuidado para com o indivíduo leva à necessidade de repensar a referida relação, evitando a precarização ainda maior do trabalho no mundo pós-moderno, evitando ainda maior vulnerabilidade do indivíduo frente às *big techs*.

## **BIBLIOGRAFIA**

ALVIM, Angélica Arruda; ALVIM, Araken de Assis; ALVIM, Eduardo Arruda. Comentários ao Código de Processo Civil. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2017. E-book.

AMARAL, Julio Ricardo de Paula. Eficácia dos direitos fundamentais nas relações de trabalho. 2ª. edição. São Paulo: Ltr, 2014.

BARBOSA, Daniele. A precariedade politicamente induzida e o empreendedor de si mesmo no caso Uber sob uma perspectiva de diálogo entre Butler, Dardot e Laval. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2020.

BARBOSA JÚNIOR, Francisco de Assis. Gig economy e contrato de emprego: aplicabilidade da legislação trabalhista aos vínculos de trabalho da nova economia. 2ª. edição. São Paulo: Ltr, 2021.

BUENO, Cassio Scarpinella. Comentários ao Código de Processo Civil Vol. 4. São Paulo: Saraiva, 2017. E-book.

DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 17ª. edição rev., atual. e ampl. São Paulo: Ltr, 2018.

FACHIN, Zulmar. Direitos fundamentais na sociedade digital. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2023.

FREIRE, Alexandre. R. S.; NUNES, Dierle. J. C.; STRECK, Lenio Luiz.; CUNHA, Leonardo. J. R. Carneiro. B. Comentários ao Código de Processo Civil. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2017. E-book.