

UBERIZAÇÃO DO MERCADO DE TRABALHO: um estudo a partir das divergências jurisprudenciais dos Tribunais sobre o reconhecimento do vínculo empregatício e a garantia de direitos.

Mariana Assis Ramos¹

RESUMO

Nos últimos anos, com o avanço do neoliberalismo, novas formas de trabalho também foram surgindo, gerando debates acerca da existência ou não de vínculo empregatício nos moldes da legislação vigente. Partindo deste cenário, o presente trabalho tem por objetivo investigar os rumos da jurisprudência dos Tribunais brasileiros quanto ao reconhecimento do vínculo empregatício de trabalhadores de aplicativos. O problema surge com o processo de uberização do trabalho, em que as prestações de alguns serviços passaram a ser intermediadas por plataformas online, o que, em tese, retiraria a subordinação da relação entre empregado e empregador, descaracterizando assim, a relação de emprego. Para compreender o fenômeno, adotou-se a metodologia qualitativa, a partir do levantamento bibliográfico de produções acadêmicas sobre o tema, bem como a pesquisa em portais de notícias sobre as reivindicações do reconhecimento do vínculo empregatício por parte de trabalhadores brasileiros, como no episódio do “Breque dos Apps”; por fim, buscou-se as, por meio da análise legal e jurisprudencial, principais decisões que repercutiram sobre o tema, apontando os argumentos tanto favoráveis quanto desfavoráveis ao reconhecimento do vínculo empregatício.

PALAVRAS-CHAVE: Neoliberalismo. Precarização do trabalho. Relação de emprego. Uberização. Direito do Trabalho.

¹ Graduanda em Direito pela UFJF-GV

ABSTRACT

In recent years, with the advance of neoliberalism, new forms of work have also emerged, generating debates about whether or not there is an employment relationship in accordance with current legislation. Based on this scenario, the present work aims to investigate the direction of the jurisprudence of Brazilian Courts regarding the recognition of the employment relationship of app workers people. The problem arises with the process of uberization of work, in which the provision of some services began to be intermediated by online platforms, which, in theory, would remove the subordination of the relationship between employee and employer, thus distorting the employment relationship. To understand the phenomenon, a qualitative methodology was adopted, based on a bibliographical survey of academic productions on the subject, as well as research on news portals about claims for recognition of the employment relationship by Brazilian workers drivers, as in the episode of “Breque dos Apps”; Finally, through legal and jurisprudential analysis, the main decisions that had an impact on the topic were sought, pointing out arguments both favorable and unfavorable to the recognition of the employment relationship.

KEY WORDS: Neoliberalism. Precariousness of work. Employment relationship. Uberization.

1. INTRODUÇÃO

O mundo do trabalho vem, desde as últimas décadas, passando por significativas mudanças, fazendo surgir novas formas de trabalho. Com o avanço do capitalismo digital e informacional, alavancado pelo processo de financeirização da vida provocado pelo neoliberalismo, a nova realidade vivenciada pelos trabalhadores passou a não encontrar proteção nas legislações até então vigentes.

Sob o uso de expressões como “flexibilização”, “autonomia” e “colaboração”, o mercado foi expandindo a exploração do trabalho humano, abarcando milhares de trabalhadores que se viam diante do crescente desemprego e da informalidade. Somando esses fatores ao avanço tecnológico, surge o que se conhece por “uberização”, termo utilizado comumente para denominar formas de trabalho em que empresas passaram a utilizar de plataformas digitais como mediadoras das prestações de serviço.

Apesar de recente, este fenômeno reconfigurou não somente as relações de trabalho, como também todo sistema de proteção do trabalhador. Nos últimos anos, em diversos países, incluindo o Brasil com a Lei 13.467/2017 (Lei da Reforma Trabalhista), uma série de reformas legislativas passaram a flexibilizar as regulações anteriores, provocando um aumento do trabalho precário, marcado pela ausência de garantias básicas ao trabalhador.

Nesse sentido, os primeiros capítulos tiveram como marco teórico principal as produções bibliográficas de autores como Félix Hobold e Ricardo Antunes, para compreender as mudanças globais que resultaram no fenômeno da uberização e a forma como ele opera a precarização do trabalho. Além disso, parte-se também de bibliografias que abordam as novas formas de organização coletiva pela luta de direitos trabalhistas, dada a crise do sindicalismo e aumento da informalidade, para interpretar as manifestações de reivindicações dos trabalhadores de plataformas em episódios marcantes, como o “Breque dos Apps”, cobertos por diversos meios midiáticos.

Em seguida, o trabalho apresenta como marco teórico o entendimento doutrinário a partir de produções bibliográficas de autores como Maurício Godinho Delgado acerca das disposições legislativas atuais sobre os elementos básicos da relação de emprego para, enfim, buscar responder à pergunta de pesquisa: O vínculo empregatício de trabalhadores de plataformas tem sido reconhecido na jurisprudência. Para tanto, são apresentadas decisões que podem ser consideradas marcos nesse debate, sob a hipótese de que a relação empregatícia tem sido reconhecida pelos Tribunais Regionais, embora encontre entraves no âmbito do Supremo Tribunal Federal.

2. DESREGULAÇÃO E FLEXIBILIZAÇÃO DO TRABALHO NO SÉCULO XXI

O modo de produção capitalista buscou, ao longo da história, renovar seus métodos de organização social do trabalho. Com isso, diversos modelos produtivos foram surgindo e, ao mesmo tempo, sendo superados por novas formas produtivas. Dentre esses modelos, o Fordismo se tornou conhecido pela forma como elevou a capacidade produtiva a partir de um modo de execução baseado na fixação dos trabalhadores em determinados postos de trabalho. Neste modelo, os trabalhadores eram responsáveis apenas por parte do produto final, o qual era reproduzido de forma padronizada (COSTA, 2022).

Contudo, as diversas falhas estruturais deste modelo, como a produção em desequilíbrio com a demanda de consumo, um novo modelo passou a ser implementado progressivamente a partir da década de 1950: o toyotismo. Este modelo, que surge a partir do contexto do Japão ao final da Segunda Guerra, que passou a buscar espaço no mercado empresarial com paridade na competição com a produção norte-americana (HOBOLD, 2002).

Segundo o autor, este novo modelo pode ser compreendido a partir de alguns aspectos, sendo eles a produção puxada pela demanda; combate ao desperdício da produção concentrada no Japão; a flexibilização do aparato produtivo e do próprio trabalho; a produção de muitos modelos, com poucos exemplares; e, por fim, a implementação de um sistema de subcontratação.

A partir deste modelo, com o avanço da globalização, o mundo do trabalho passou por diversas mudanças, com uma velocidade de modificação da produção mais acelerada que os demais períodos anteriores. Com isso, o trabalhador que antes se via em uma única posição ou função, passou a desenvolver várias atividades, sobretudo de controle, tendo em vista o avanço tecnológico marcado pela automação. Hobold (2002) aponta que o toyotismo contribuiu para a manutenção do capitalismo como modo de produção hegemônico, além de trazer mudanças irremediáveis para as relações sindicais e as relações funcionário/empresa.

Somado à mudança produtiva, o capitalismo, na década de 1970, passa a operar por meio do chamado neoliberalismo. Um novo modelo de se pensar a produção e reconfigurar as relações não somente entre trabalhadores, mas de formação de uma nova subjetividade, que pode ser vista no que Dardot e Laval (2017) chamam de “homem empresarial. Segundo os autores, o neoliberalismo surge enquanto um projeto de expansão da lógica de mercado para

além das relações de trabalho, provocando uma mudança na forma de pensar, inclusive as relações pessoais.

Nesse sentido, aos poucos o Estado passa a ser afastado da regulamentação da política ou de seu caráter previdenciário, provocando mudanças nas políticas sociais, inclusive, em matéria trabalhista. Com todas essas mudanças, várias empresas no final dos anos 80 passaram a dispensar seus empregados, provocando uma redução de empregos formais e de trabalhadores sindicalizados. Hobold (2002) aponta que um novo e precário mundo do trabalho começa a surgir nesse período, forçando novos modelos de prestação de serviços.

A partir de então, uma série de políticas de “diminuição do Estado” e avanço da lógica concorrencial se expandem pelo mundo. Essa lógica neoliberal vai provocar mudanças drásticas principalmente sobre o Sul Global, marcadas por uma ofensiva nas ditaduras militares da América Latina, como a de Pinochet.

Além disso, aos poucos a lógica de flexibilização e desregulamentação passou a afetar as legislações de diversos países, afetando do sistema prisional, até as reformas previdenciárias e trabalhistas. No Brasil, destacam-se a Lei 11.343/2006 (Lei de Drogas), a Reforma Trabalhista (Lei 13.367/2017) e a Emenda Constitucional nº 103/2019 (Reforma da Previdência).

Ao mesmo tempo em que o neoliberalismo se entranhava nas estruturas estatais, o avanço tecnológico passou a se desenvolver rapidamente, sendo apropriado pelo capitalismo neoliberal para buscar novas tentativas de redução do custo do trabalho, como a terceirização, contratações temporárias e precárias, trabalhos não protegidos pela carteira assinada e subcontratação.

Conforme Hobold (2002):

A lei de mercado, imposta pelo neoliberalismo, fez com que se aniquilassem direitos trabalhistas adquiridos ao longo do tempo ao custo de fortes movimentos dos trabalhadores. Com a flexibilização das leis trabalhistas, a precarização do trabalho estabeleceu-se de forma vertiginosa, pois, as mudanças serviram como uma espécie de senha para que os donos do capital passassem a desprezar aquelas normas, ainda existentes, de garantia de direitos aos trabalhadores. Então, os empregadores não somente receberam as alterações realizadas – que lhes foram muito favoráveis – mas sentiram-se autorizados para também não cumprirem outras normas obrigatórias. Com isso, pouco a pouco, o direito do trabalho vai-se despidendo daqueles princípios de proteção ao trabalhador, livrando-se da tutela do Estado e aproximando-se do direito comum, onde o capital e o trabalho seriam identificados igualmente (HOBOLD, 2002, p.110).

Neste ponto, a tecnologia avançada do mundo digital passa se utilizar de novos componentes para aumentar a geração de lucro, como os algoritmos das plataformas digitais.

Segundo Antunes (2023) esse processo deu origem ao termo “capitalismo de plataforma”, marcado pela presença de grandes empresas que atuam em setores de marketing, varejo, distribuição e transporte, atendimento ao público, dentre outras atividades realizadas por intermédio dessas plataformas que expandem o trabalho *on line* via aplicativos.

Esse novo formato faz com que não somente o trabalho antes regulamentado passe a ser visto como autônomo, ou como mera prestação de serviços – que retira o caráter assalariado e, por consequência, os direitos estipulados nas legislações – como também coloca sobre o trabalhador um falso *status* de empreendedor de si (ANTUNES, 2023).

Segundo Antunes (2023) capitalismo de plataforma, apesar da aparência de novidade, acaba recorrendo aos mesmos métodos pretéritos de exploração, advindos desde o século XX. O autor aponta que o capitalismo possui uma “protoforma” de superexploração desde a Revolução Industrial, marcada pelas extensivas jornadas de trabalho e o pagamento por peça produzida, além do trabalho de negros e indígenas escravizados na América Latina. Essas duas formas, plataforma e “protoforma” se aproximam no atual contexto, tendo em vista que, apesar do grande avanço tecnológico e a possibilidade de redução da jornada de trabalho, o que acontece é a sucção do excedente de trabalho manual e intelectual (ANTUNES, 2023).

Esse movimento de precarização do trabalho, como mencionado, dá forma ao termo “uberização”, que se popularizou no Brasil principalmente a partir de 2014, momento em que a empresa Uber passa a atuar no país. A partir de 2017, essa nova forma de acesso ao trabalho informal cresceu e recebeu novos adeptos, sejam trabalhadores que se viram no desemprego, sejam novas empresas que passaram a se utilizar dos mesmos mecanismos. Passa-se, então, a um momento de consolidação da uberização, que, nas palavras de Antunes (2020) pode ser compreendida como uma crescente individualização e invisibilização das relações trabalhistas, que passaram a receber uma aparência de prestação de serviços (DIAS, 2023).

Nesse sentido, parte-se desse contexto de avanço da uberização provocado pelo neoliberalismo para entender como as plataformas digitais funcionam, buscando compreender os mecanismos de exploração e desregulamentação do trabalho, sobretudo no contexto brasileiro, marcado pela presença e influência, dentre tantas empresas, da Uber e Ifood. Em meio ao avanço do discurso empreendedor, o próximo capítulo abordará também a forma como trabalhadores precarizados buscaram alternativas ao enfraquecimento do sindicalismo e se organizaram em defesa de direitos trabalhistas.

3. UBERIZAÇÃO DO TRABALHO E TENTATIVA DE RECONHECIMENTO DE DIREITOS

Conforme apontado, nos últimos anos houve um crescente avanço da automação, que compõe a chamada Indústria 4.0, ao lado da inteligência artificial. Com esses avanços, diversas discussões passaram a tentar interpretar os rumos do trabalho humano, com teses que defendiam até que as transformações digitais levariam ao fim da centralidade do trabalho na sociedade.

Contudo, Filgueiras e Antunes (2020) afirmam que não foi o que de fato aconteceu, pois, para eles, o que ocorreu foi um movimento que se utilizou de diversas palavras vinculadas às plataformas digitais para gerir a produção e o trabalho por meio de atividades presenciais - como no caso dos entregadores e transportadores - e eletronicamente - como no caso do teletrabalho. Assim, ao mascarar o que esses tipos de trabalho de fato significam, as plataformas e aplicativos passaram a angariar mais trabalhadores.

Ao utilizar o discurso de autonomia, o setor empresarial passou a negar o assalariamento do trabalhador, ampliando sua exploração e sua sujeição. Essa situação acaba trazendo à tona uma contradição, pois, mesmo a tecnologia apresentando mais mecanismos para verificação da regulação técnica do trabalho, as empresas se utilizam de estratégias que não somente inviabilizam a proteção do trabalhador, como também impactam nas legislações e na solidariedade de classe (FILGUEIRAS; ANTUNES, 2020).

Dessa forma, para entender como a uberização opera, é preciso compreendê-la como um mecanismo mais geral de precarização do trabalho, em que a expansão das plataformas digitais gera relações de trabalho individualizadas e invisibilizadas, usando a aparência de mera prestação de serviços. Para Filgueiras e Antunes (2020):

Os assim chamados apps e plataformas digitais impõem os/as trabalhadores/as, quase sempre, o rótulo de autônomo/as, sendo o trabalhador/a remunerado por tarefa ou lapsos temporais mínimos (como horas), sem qualquer garantia de jornada e de remuneração, o que acarreta implicações importantes na dinâmica da gestão e controle da força de trabalho (dada a ausência de compromisso explícito de continuidade) (FILGUEIRAS; ANTUNES, 2020, p.32)

Apesar de parecer uma nova forma de trabalho que está condicionada ao surgimento das tecnologias digitais, os autores alertam que essa relação não é obrigatória. Para eles essa tendência de trabalhos flexibilizados e precarizados vinha crescendo antes mesmo das tecnologias digitais se estabelecerem de vez na sociedade, como no caso dos *freelancers*, trabalhadores avulsos, trabalhos integrados, dentre outros. O que aconteceu foi uma estratégia

do capital para expandir a falsa ideia de neutralidade da tecnologia, ao passo em que a engenharia informacional passou a usar os algoritmos para transferir os riscos dos negócios e aumentar o controle sobre os trabalhadores (FILGUEIRAS; ANTUNES, 2020).

Isso pode ser verificado quando as próprias empresas se colocam como empresas tecnológicas e não como empresas de transporte, reforçando que funcionam somente como controladoras de plataformas, que não possuem veículos próprios e que não são empregadoras dos trabalhadores cadastrados em suas plataformas. Ao consultar a plataforma da Uber, logo se apresentam desta forma:

Nosso principal serviço é **desenvolver tecnologias que conectem motoristas parceiros** e usuários a qualquer hora.

Além de oferecer aos usuários uma melhor mobilidade, possibilitamos a entrega de pedidos de forma ágil e econômica, expandindo o acesso à assistência médica, criando novas soluções para o transporte de cargas e permitindo que as empresas simplifiquem as viagens dos seus colaboradores. Além disso, **ajudamos sempre os motoristas e entregadores parceiros a ganharem dinheiro** (UBER, s.d) (destacou-se).

Na plataforma da empresa Ifood, é possível encontrar:

Vem ser protagonista do seu próprio negócio!
O iFood traz visibilidade e ferramentas para **ajudar empreendedores** da área de alimentação, mercados, pet shops e farmácias a crescer com ajuda da tecnologia.

Aqui, você tem **autonomia** para sonhar grande do seu jeito, ao lado de um time que joga junto para fazer cada entrega acontecer. Juntamos a fome com a vontade de inovar porque a nossa aventura não tem limites (IFOOD, s.d) (destacou-se).

Por fim, a empresa Buser também se utiliza desse mesmo mecanismo:

1.1 A Buser é uma empresa de tecnologia que conecta e intermedia as pessoas físicas interessadas em realizar viagens por fretamento (“Usuários”) para o mesmo destino, na mesma hora e local, às empresas de transporte (“Empresas Parceiras”), por meio da Plataforma digital (“Serviços”).

(...)

1.4 **A Buser não é uma empresa transportadora, não possui frota própria de veículos e não fornece quaisquer bens ou serviços no setor de transporte.** A Buser realiza **apenas a intermediação** entre os Usuários e as empresas, por meio da Plataforma. Cada empresa reconhece que não pertence ao grupo econômico da Buser, não tem autorização para representar a Buser, em qualquer hipótese, ou mesmo usar sua marca como se mandatário fosse. **Cada Empresa é a única responsável pelo integral cumprimento de suas obrigações no contrato da viagem, na forma da lei.** (BUSER, 2024) (destacou-se).

Ao reforçar o caráter de serem “ajudantes” do trabalhador na procura pela melhor captação de clientes, reforçando o discurso da autonomia, essas empresas fogem das obrigações trabalhistas e dos riscos dos negócios de cada trabalhador que passa a ser chamado de empreendedor. No caso da Buser, há uma clara tentativa de afastar-se dos problemas

envolvendo atrasos ou outras situações de viagens, retirando sua responsabilidade e apontando-a para a relação entre usuário da plataforma e a empresa cadastrada.

Filgueiras e Antunes (2020) indicam onze medidas explícitas de controle dos trabalhadores pelas plataformas e aplicativos. Os autores apontam aspectos como a determinação de quem pode trabalhar, tendo em vista a necessária aceitação do cadastro na plataforma; além da delimitação do que pode ser feito, ou seja, não podem prestar outros serviços senão aqueles contemplados nos aplicativos.

Outra medida é a definição do serviço a ser realizado por cada trabalhador, proibindo, inclusive, a captação de clientes, o que torna as avaliações dos consumidores instrumentos para que as empresas decidam as alocações de cada trabalhador. Ademais, é possível visualizar nessa relação a delimitação da maneira como as atividades serão realizadas, definindo, por exemplo, o trajeto, condição dos veículos e controle do comportamento do trabalhador (FILGUEIRAS; ANTUNES, 2020).

Outras estratégias de controle podem ser visualizadas na determinação do prazo para realização de determinado serviço e no modo unilateral dos valores a serem recebidos. Para os autores, essa é uma variável chave, demonstrando a manipulação dos pagamentos como mecanismo de controle dos trabalhadores, como uma espécie de leilão invertido em que os trabalhadores passam a competir entre si constantemente pelo novo cliente. Com isso, tem-se uma concorrência controlada pela plataforma que acaba gerando um rebaixamento salarial e, por consequência, a exposição a longas jornadas de trabalho para retirada do ganho necessário para o sustento próprio e manutenção dos equipamentos e/ou veículos (FILGUEIRAS; ANTUNES, 2020).

Outra medida encontrada foi o controle da comunicação, em que as plataformas estabelecem uma forma rígida de comunicação com a gerência, deixando o trabalhador impedido de usar outros meios como redes sociais ou “reclame aqui”. Além disso, também foi verificado a pressão pela assiduidade, em que as empresas forçam os trabalhadores a não negarem serviços, correndo o risco de serem desativados em casos de baixa produtividade (FILGUEIRAS; ANTUNES, 2020).

Para controlar o tempo a serviço da plataforma, as empresas também usam estratégias de lançamento de incentivos, como metas de horários a serem cumpridos e o tempo para cada uma delas. O bloqueio do trabalhador também foi observado, o que leva ao impedimento de

continuarem os serviços por tempo determinado. Por fim, vinculada à anterior, existe a possibilidade de dispensa do trabalhador sem qualquer justificativa ou aviso prévio, servindo como uma medida de “disciplinamento da força de trabalho” (FILGUEIRAS; ANTUNES, 2020).

Todas essas medidas aumentam a instabilidade do trabalhador, além de maior transferência de riscos. Apesar do aumento de trabalhadores vinculados a estas plataformas e da reprodução dessa competitividade e individualização do trabalho, com o tempo as contradições foram aparecendo. Assim, diversos trabalhadores prejudicados pelos riscos do negócio e pela falta de garantias trabalhistas passaram a se organizar para reivindicar que o vínculo empregatício entre eles e as empresas fosse reconhecido.

3.1 A GREVE DOS ENTREGADORES DURANTE O BREQUE DOS APPS

“Nossa vida vale mais do que levar um prato de comida para as pessoas” (NOGUEIRA; BENITES, 2020). Esta e outras frases disseminaram em noticiários em 2020, ano marcado pela pandemia do coronavírus que modificou toda a dinâmica social, com o uso de máscaras, diminuição da circulação de pessoas, quarentena e fechamento do comércio.

Contudo, entregadores de aplicativos continuaram seus trabalhos. Aliada à falta de segurança diante da crise sanitária, a baixa das taxas dos aplicativos gerou descontentamento generalizado. Assim, em 1º de julho de 2020, entregadores organizaram uma paralisação nacional como forma de protesto por melhores condições de trabalho, movimento que ficou conhecido como “Breque dos Apps.

A partir desse episódio, que ganhou apoio em outros países da América Latina, o trabalho plataformizado, a subordinação algorítmica, os problemas da assunção dos riscos e custos do trabalho passaram a ser expostos, ganhando apoio na luta por direitos trabalhistas (DELGADO; DE CARVALHO, 2020). Dentre as demandas dos trabalhadores, estavam a busca pelo aumento da remuneração, com o ajuste anual das parcelas e aumento do valor mínimo pago por entrega. Além disso, pleiteavam o amparo social pelos riscos da profissão, marcada por acidentes frequentes, e o seguro de vida, seguro contra roubo e acidente, além do fornecimento de equipamentos de proteção individual (DELGADO; DE CARVALHO, 2020).

Outro ponto central no movimento do Breque dos Apps foram as reivindicações de reconhecimento enquanto funcionários das empresas, como a Uber Eats, Ifood, Rappi, dentre outras. Neste momento as contradições e problemas vivenciados pelos trabalhadores de

aplicativos começaram a ganhar voz. Com a pandemia, muitos perderam os empregos formais e o que era uma renda extra, passou a ser a única fonte de subsistência (NOGUEIRA; BENITES, 2020).

Em uma matéria do jornal El País, diversos relatos de trabalhadores de aplicativos apontavam os dramas sofridos no período, como o desamparo ao perceber o fluxo de trabalho aumentar e as taxas caírem; o uso do momento de necessidade dos trabalhadores como forma de aumento da exploração por parte das empresas e a falta assistência ao se depararem com robôs por trás das tentativas de contato com a gerência dos aplicativos (NOGUEIRA; BENITES, 2020).

Depois da primeira paralisação, outros protestos aconteceram e ainda hoje acontecem, mesmo que em menor frequência. Para alguns autores, como Filho (2020) e Santana (2021) e Desgranges e Ribeiro (2021), o “Breque dos Apps” pode ser visto como uma nova forma de resistência em tempos de trabalho plataformizado. Para Filho (2020):

O “breque dos apps” revela, portanto, a organização coletiva dos trabalhadores de entrega por plataformas digitais, com reivindicações dirigidas a essas plataformas, para sua tradução em direitos e garantias. O movimento expressou, ainda, uma tomada de posição diante de alguns dilemas, a começar pelo nome. Não foi utilizada a expressão tradicional que, historicamente, designa a mobilização e a resistência coletiva dos trabalhadores, qual seja, a greve. A opção dos entregadores foi pelo termo “breque”, que alude à ideia de bloqueio das entregas. Isso não impediu, é verdade, que parte da imprensa se referisse à mobilização como greve. Não obstante, a escolha representa a intenção de alcançar uma nova forma de organização e atuação coletivas (FILHO, 2020, p.82).

Como resposta, contudo, as empresas argumentaram que disponibilizavam formas de apoio ao trabalhador, além de reafirmarem a ausência de um vínculo empregatício na relação. Mas, além das reivindicações nas paralisações e redes sociais, muitos são os casos de trabalhadores de plataformas que buscaram o reconhecimento do vínculo empregatício judicialmente. Após anos desde as primeiras ações, o entendimento ainda não foi pacificado. Dentre as divergências, a principal gira em torno do requisito da “subordinação” do trabalhador à plataforma ou aplicativo, conforme será abordado adiante.

4. DIVERGÊNCIAS JURISPRUDÊNCIAIS

4.1 DA DEFINIÇÃO JURÍDICA DE TRABALHO E EMPREGO

Conforme exposto, diversas tentativas de reconhecimento de direitos vem aumentando no contexto nacional cada vez mais e inclusive influenciando países vizinhos. Com isso, antes

de abordar as decisões dos tribunais sobre o reconhecimento ou não do vínculo empregatício entre trabalhadores e as plataformas, vale ressaltar algumas especificações do que se trata a relação de emprego.

Segundo Maurício Coutinho Delgado (2019), a Ciência do Direito enxerga uma distinção entre relação de trabalho e relação de emprego. A primeira diz respeito a relações mais amplas, ou seja, “refere-se a todas as relações jurídicas caracterizadas por terem sua prestação essencial centrada em uma obrigação de fazer consubstanciada em um *labor humano*” (DELGADO, 2019, p.309). De uma forma geral, diz respeito, portanto, a todas as modalidades de contratação de trabalho admissíveis.

Já a relação de emprego está abarcada pela forma genérica de relações de trabalho, mas possui características específicas. Uma delas é o caráter jurídico dado à relação, tendo sua configuração prevista em um tipo legal com regras e requisitos específicos. Quanto aos requisitos, a Consolidação das Leis do Trabalho prevê no *caput* dos artigos 2º e 3º, podendo ser descritos, conforme Maurício Coutinho Delgado da seguinte forma:

Os elementos fático-jurídicos componentes da relação de emprego são cinco: a) prestação de trabalho por pessoa física a um tomador qualquer; b) prestação efetuada com pessoalidade pelo trabalhador; c) também efetuada com não eventualidade; d) efetuada ainda sob subordinação ao tomador dos serviços; e) prestação de trabalho efetuada com onerosidade (DELGADO, 2019, p.313).

Para que a relação de emprego se configure, é preciso a existência de todos esses requisitos de forma indissolúvel. Dentre esses elementos, como será visualizado adiante, a subordinação ao tomador de serviços tem sido o mais utilizado para se negar o reconhecimento do vínculo empregatício.

Portando, este será o foco para elucidar as possíveis brechas encontradas pelas plataformas para retirar a responsabilidade da relação jurídica trabalhista. Além disso, a subordinação é o elemento que possui “maior proeminência na conformação do tipo legal da relação trabalhista”, conforme afirmado por Delgado (2019), pois foi esse elemento que marcou a diferença entre a relação de emprego e as demais relações de trabalho.

Dada essa importância para o elemento da subordinação, o autor a conceitua como o comprometimento do empregado em acolher o poder de direção empresarial no âmbito de sua prestação de serviços. Além disso, apresenta que a subordinação possui uma natureza jurídica, sendo considerada um fenômeno jurídico derivado do contrato de trabalho, em que o empregado colhe o direcionamento do empregador na prestação de trabalho (DELGADO, 2019).

Ademais, Delgado (2019) descreve que a subordinação possui três dimensões. A primeira delas é a dimensão clássica, que consiste no comprometimento do trabalhador em acolher o direcionamento empresarial por força do contrato de trabalho assinado entre as partes.

Já a segunda dimensão é a objetiva, em que ocorre uma integração do trabalhador nos objetivos e nas finalidades do empreendimento do empregador, em que as atividades desempenhadas pelo empregado seguem aquelas da empresa (DELGADO, 2019).

A última dimensão, por sua vez, é a estrutural, em que o trabalhador se insere de fato na dinâmica do empregador, mesmo que não receba ordens para isso, ou seja, ele passa a estar vinculado estruturalmente à dinâmica da atividade do tomador de serviços (DELGADO, 2019).

Partindo dessa análise, o autor afirma, portanto, que a subordinação é um fenômeno multidimensional e que entendê-la desta maneira permite adequar o conceito jurídico às modificações da realidade. Além disso, torna possível a relativização de fórmulas que restringem direitos sociais e fundamentais (DELGADO, 2019). Assim, após apresentar as principais questões doutrinárias sobre a relação de emprego e o elemento da subordinação, parte-se para a análise de decisões para verificar se de fato esse caráter multidimensional tem sido considerado.

4.2 JURISPRUDÊNCIA DOS TRIBUNAIS SOBRE O RECONHECIMENTO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO DE TRABALHADORES DE PLATAFORMAS

Após busca em julgados recentes dos TRT's a respeito do tema, destaca-se o caso do Recurso Ordinário Trabalhista 0001017-37.2022.5.07.2016, do TRT da 7ª Região.

VÍNCULO DE EMPREGO.EXISTÊNCIA.U. B. T. L. O fato de estarem presentes alguns elementos que demonstram certa autonomia na relação havida entre as partes, não afasta a configuração do vínculo empregatício alegado pelo autor, eis que presente a subordinação algorítmica, qual seja, àquela que implica na substituição do controle pessoal por formas automatizadas ou por meio de algoritmos, também conhecidos como trabalho por comandos, por objetivos, ou por programação. Portanto, embora se reconheçam peculiaridades próprias de funcionamento do modelo de negócio da Uber, verifica-se que há ingerência na forma de prestação de serviços do motorista, inclusive, através da fiscalização realizada por meio das avaliações dos clientes, permitindo a política de uso da plataforma o acompanhamento efetivo pela demandada dos serviços prestados, bem como remuneração correspondente, com a direção na forma de pagamento e mediante o desligamento do trabalhador quando verificado o descumprimento das diretrizes fixadas. Impõe-se, desse modo, o reconhecimento de relação de emprego entre as partes, com a determinação de retorno dos autos a Vara de origem para complementação da prestação jurisdicional (TRT-7, 2024).

O caso apresentado diz respeito a um pedido de reconhecimento de vínculo empregatício por parte de um trabalhador vinculado à plataforma Uber. No caso, julgado pelo Relator Antônio Teófilo Filho, este decidiu pelo reconhecimento do vínculo empregatício.

Nesta decisão, o Relator aborda uma série de contradições entre as alegações da empresa de transporte e a realidade fática da prestação de serviço. Destaca-se a rejeição da tese da reclamada de que o trabalhador cadastrado na plataforma poderia ter seus “próprios clientes”, o que se contradiz com a própria política da empresa que prevê a proibição de se angariar usuários e oferecer serviços fora do aplicativo (BRASIL, 2023).

Há, ainda, a defesa da existência do requisito de não-eventualidade, ao afirmar que a “eventualidade não diz respeito à duração do trabalho desenvolvido pelo empregado, ou ao período de tempo colocado à disposição do empregador, mas ao tipo de atividade desempenhada” (BRASIL, 2023).

Ao tratar do elemento da subordinação, o Relator se utiliza das mesmas lições apresentadas anteriormente, de Maurício Coutinho Delgado, acolhendo a existência do elemento na relação dos autos. Para ele, o fato de o motorista dirigir o próprio veículo e arcar com despesas da atividade não é suficiente para afastar a relação de emprego, pois ainda não pode fixar seu próprio valor de serviço e os frutos do trabalho não lhe pertencem diretamente (BRASIL, 2024).

Outra decisão favorável encontrada foi a proferida pela 13ª Vara do Trabalho de Fortaleza, que reconheceu o vínculo empregatício entre um entregador cadastrado na plataforma da empresa Ifood. Segundo consta da decisão, o entregador trabalhou por 3 anos vinculado às regras da empresa, as quais foram utilizadas pelo julgador para verificar que existe uma “absoluta subordinação dos entregadores, sendo que a reclamada possui todo o poder empresarial e direciona as atividades do empreendimento econômico com a finalidade de prestação de serviços de transporte de alimentos” (TRT7, 2024).

Além disso, a decisão abordou a tendência do Ministério Público do Trabalho em reconhecer o vínculo nesses casos, além de abordar outros países em que o vínculo já tem sido reconhecido em relação a trabalhadores ligados a empresas de fornecimento de serviços (TRT7, 2024).

No mesmo sentido, no Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, a Relatora Paula Oliveira Cantelli, decidiu pelo reconhecimento da existência do vínculo empregatício no

Recurso Ordinário Trabalhista nº 0010697-46.2023.5.03.0073. No caso, também relacionado à relação entre uma trabalhadora cadastrada na plataforma Uber do Brasil Tecnologia LTDA, a fundamentação da Relatora se desenvolveu no sentido de considerar a doutrina moderna quanto às dimensões do elemento da subordinação, defendendo que a existência de uma dessas dimensões é suficiente para configurar o elemento.

Além disso, apontou a existência de uma subordinação algorítmica:

4. Ainda que existam elementos de autonomia na relação havida entre as partes, não são aptos para afastar a configuração da relação de emprego ante a quantidade de requisitos que apontam a efetiva existência de subordinação algorítmica, com poder diretivo e disciplinar por parte da demandada (BRASIL, 2024).

Nota-se que a discussão em torno do reconhecimento do vínculo empregatício tem tomado novos contornos para interpretar a realidade fática das relações no capitalismo digital, trazendo aspectos que reforçam que as regras de uso e controle impostas pelas plataformas acabam gerando uma subordinação do trabalhador à dinâmica de funcionamento dos negócios da tomadora de serviços.

4.3 JURISPRUDÊNCIA DO STF SOBRE O RECONHECIMENTO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO DE TRABALHADORES DE PLATAFORMAS

Após realizar a análise de casos julgados pelos Tribunais Regionais do Trabalho, passa-se a verificar se os casos que chegam ao Supremo Tribunal Federal também tendem ao reconhecimento do vínculo empregatício de trabalhadores de plataformas. Para isso, a pesquisa foi feita na página de jurisprudências do *site* oficial do STF.

Um dos casos encontrados foi a Reclamação 67693-MG, em que a empresa Rappi Brasil Intermediação de Negócios LTDA interpôs contra acórdão da 8ª Turma do TRT-3, o qual reconheceu o vínculo empregatício entre o motorista a empresa, equiparando o sistema da Rappi ao mesmo utilizado pelas empresas Uber, Ifood, Cabify, dentre outras (BRASIL, 2024).

RECLAMAÇÃO. CONSTITUCIONAL. ALEGADA CONTRARIEDADE À DECISÃO PROFERIDA NO RECURSO EXTRAORDINÁRIO N. 958.252, TEMA 725: AUSÊNCIA DE ESGOTAMENTO DE INSTÂNCIAS. ALEGADO DESCUMPRIMENTO DO DECIDIDO NO RECURSO EXTRAORDINÁRIO N. 688.223, TEMA 590, E NA AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE N. 5.835/DF: AUSÊNCIA DE IDENTIDADE MATERIAL. COMPROVADO

DESCUMPRIMENTO DO DECIDIDO PELO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL NA ARGUIÇÃO DE DESCUMPRIMENTO DE PRECEITO FUNDAMENTAL N. 324/DF E NA AÇÃO DECLARATÓRIA DE CONSTITUCIONALIDADE N. 48: PRECEDENTES. RECLAMAÇÃO JULGADA PROCEDENTE.(STF, 2024).

Porém, em oposição à decisão proferida no TRT-3, a relatora Ministra Cármen Lúcia julgou procedente a reclamação da empresa para determinar a não existência de vínculo no caso julgado. Dentre os principais argumentos da fundamentação, encontra-se a decisão anterior do Supremo Tribunal Federal na ADPF 324/DF que afirmou que “é lícita a terceirização de toda e qualquer atividade, meio ou fim, não se configurando relação de emprego entre a contratante e o empregado da contratada” (BRASIL, 2024).

Nesse caso, entendeu-se que a prestação de serviço da plataforma era uma forma terceirizada, que não configura uma relação de emprego. No mesmo sentido, as decisões proferidas na Reclamação 61267-MG e 60347-MG também negaram o reconhecimento do vínculo empregatício por força da decisão da ADPF 324/DF.

Além disso, com as sucessivas ações acerca do reconhecimento de vínculo empregatício, a Uber apresentou o Recurso Extraordinário (RE) 1446336 ao STF, narrando a existência de mais de dez mil casos do tema na Justiça do Trabalho. Na decisão recorrida, o Tribunal Superior do Trabalho decidiu no sentido de reconhecer o vínculo empregatício, devendo a empresa ser considerada de transporte e não como uma plataforma digital. Além disso, a decisão apontou os parâmetros que retiram a autonomia do trabalhador.

A empresa, por sua vez, alega que o reconhecimento do vínculo, por parte do Tribunal Superior do Trabalho afronta a livre iniciativa das atividades econômicas, caracterizando a plataforma como “um marco revolucionário” nos modelos de mobilidade urbana, com potencial de inviabilizar a continuidade de sua atividade” (STF, 2024).

Diante da situação, o Relator Edson Fachin apontou que o tema carece de uma solução uniformizada, tendo em vista não só os novos debates em torno da ordem trabalhista-constitucional atual, como também das divergências nas decisões (STF, 2024).

Com isso, em 08 de fevereiro de 2024 o relator manifestou-se pela existência da repercussão geral da matéria, no Tema 1291:

EMENTA: CONSTITUCIONAL. TRABALHO. VÍNCULO DE EMPREGO. MOTORISTA DE APLICATIVO. ARTS. 5º, II E 170, IV, DA CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA. QUESTÃO RELEVANTE DO PONTO DE VISTA SOCIAL,

JURÍDICO E ECONÔMICO. REPERCUSSÃO GERAL RECONHECIDA. A controvérsia acerca do reconhecimento de vínculo empregatício entre motorista de aplicativo de prestação de serviços de transporte e a empresa criadora e administradora de plataforma digital tem repercussão geral (STF, 2024).

Contudo, até o momento não houve uma pacificação do tema, sem data marcada para o julgamento. Por fim, conforme exposto por Vivas (2024), a Uber já se pronunciou no sentido de pedir a suspensão dos processos envolvendo o pedido de reconhecimento do vínculo empregatício entre motoristas e os aplicativos, até que a decisão seja tomada.

4. CONCLUSÃO

Após a exposição do contexto atual das relações de trabalho, foi possível verificar que, principalmente a partir da globalização e do avanço da lógica concorrencial do modelo do capitalismo neoliberal, diversas empresas passaram a se utilizar de mecanismos que encontram brechas nas legislações para retirar sua responsabilidade diante os trabalhadores. Como apontado no primeiro capítulo, essa é uma tendência dos últimos anos, principalmente com o avanço da flexibilização e precarização do trabalho.

Apesar dos avanços da exploração do trabalho de trabalhadores cadastrados nas plataformas digitais, existe também um avanço crítico por parte de juristas e pesquisadores que identificam o *modus operandi* das plataformas. Com isso, é possível compreender a tentativa de fuga dos encargos trabalhistas e dar bases para que, no âmbito da justiça do trabalho, se tenha uma visão mais ampla de categorias muitas vezes vistas de forma rígida na doutrina.

Isso fica mais evidente quando se trata da discussão do reconhecimento do vínculo de emprego no trabalho de plataforma ao analisar o elemento da subordinação e a tentativa de ampliação do entendimento sobre ele de acordo com as novas mudanças do mundo do trabalho. Assim, considerando as dimensões do requisito, é possível verificar que as plataformas e aplicativos não são meras “pontes” entre o trabalhador e usuário, mas que operam por meio dos algoritmos para manter um trabalho de baixo custo e sem regulamentação de direitos.

Ao analisar a jurisprudência dos Tribunais, foi possível verificar que existe uma tendência ao reconhecimento do vínculo de emprego nos casos de trabalhadores de plataformas, com análises aprofundadas quanto às regras dos aplicativos e a realidade fática do trabalhador. Contudo, quando se pesquisa as decisões do Supremo Tribunal Federal, é possível ver um posicionamento voltado para a defesa das diversas formas de terceirização do trabalho.

Por fim, espera-se que o julgamento do Tema 1291 se aprofunde especificamente na realidade dos trabalhadores de plataforma, não os equiparando a outras formas de terceirização. Isso se demonstra relevante tendo em vista o acúmulo de processos da matéria e as grandes evidências da existência da subordinação algorítmica típica do capitalismo digital.

REFERÊNCIAS

ANTUNES, Ricardo. Uberização do trabalho e capitalismo de plataforma: uma nova era de desantropomorfização do trabalho?. **Análise Social**, LVIII, 2023 (n.º 248), pp. 512-532. Disponível em: <https://revistas.rcaap.pt/analisesocial/article/view/33535>. Acesso em 05/09/2024.

BRASIL. [Consolidação das Leis do Trabalho]. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em 26/09/2024.

BRASIL. [Constituição (1988)]. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em 26/09/2024.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. ADPF: 324 DF. Relator: ROBERTO BARROSO. Data de Julgamento: 30/08/2018, Tribunal Pleno, Data de Publicação: 06/09/2019). Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/stf/768163348>. Acesso em 26/09/2024.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Rcl 67693 MG.(STF - Rcl: 67693 MG, Relator: CÁRMEN LÚCIA, Data de Julgamento: 27/04/2024, Data de Publicação: 29/04/2024. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/stf/2433708114/inteiro-teor-2433708118>. Acesso em 22/09/2024.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Tema 1291. Relator Min. Edson Fachin. 02/03/2024. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/tema.asp?num=1291>. Acesso em 26/09/2024.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. RECLAMAÇÃO 60.347. Relator Ministro Alexandre de Moraes. 20/07/2023. Disponível em: https://www.migalhas.com.br/arquivos/2023/7/4B4E03723027CC_decisao-moraes.pdf. Acesso em 26/09/2024.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Rcl: 67693 MG. Relator: CÁRMEN LÚCIA. , Data de Julgamento: 27/04/2024, Data de Publicação: 29/04/2024. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/stf/2433708114/inteiro-teor-2433708118>. Acesso em 26/09/2024.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Rcl: 61267 MG. Relator: LUIZ FUX. Data de Julgamento: 28/09/2023, Data de Publicação: 29/09/2023. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/stf/1986664117/inteiro-teor-1986664119>. Acesso em 26/09/2024.

BRASIL. Tribunal Regional da 3ª Região. Recurso Ordinário Trabalhista. 010697-46.2023.5.03.0073 (ROT). Relatora Paula Oliveira Cantelli. 16/09/2024. Disponível em: <https://juris.trt3.jus.br/juris/detalhe.htm?cid=1>. Acesso em 20/09/2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região. ROT 0001017-37.2022.5.07.0016. Relator: ANTONIO TEOFILO FILHO, 3ª Turma. 10/01/2024 **Jusbrasil**. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-7/2130343881>. Acesso em 22/09/2024.

BUSER. **Termos de uso das empresas parceiras**. 01/08/2024. Disponível em: <https://www.buser.com.br/sobre/termos-de-uso-das-empresas-parceiras>. Acesso em 23/09/2024.

COSTA, Matheus Martins de Souza. **Precarização do trabalho no capitalismo: um panorama sobre o debate da uberização**. Monografia (Graduação em Administração) – Universidade Federal de Juiz de Fora, Campus

Governador Valadares. Governador Valadares/MG, 2022. Disponível em: <https://repositorio.ufjf.br/jspui/handle/ufjf/14329>. Acesso em 04/09/2024.

DARDOT, Pierre; LAVAL, Christian. **A nova razão do mundo**. Boitempo editorial, 2017.

DELGADO, Gabriela Neves; DE CARVALHO, Bruna V. Breque dos Apps: direito de resistência na era digital. **Le Monde Diplomatique Brasil**. 27/07/2020. Disponível em: <https://diplomatique.org.br/breque-apps-direito-de-resistencia-na-era-digital/>. Acesso em 13/08/2024.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho** / Mauricio Godinho Delgado. — 16. ed. rev. e ampl.— São Paulo : LTr, 2017.

DIAS, Anna Carolina. **Uberização da relação de trabalho**. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) – Universidade Federal de Juiz de Fora – Campus Governador Valadares, Governador Valadares, 2023. Disponível em: <https://repositorio.ufjf.br/jspui/handle/ufjf/16307>. Acesso em 05/09/2024.

FILGUEIRAS, Vitor; ANTUNES, Ricardo. Plataformas digitais, Uberização do trabalho e regulação no Capitalismo contemporâneo Digital platforms, Uberization of work and regulation on contemporary. 2020. **Contracampo**, Niterói, v. 39, n. 1, p. 27-43, abr./jul. 2020. Disponível em: <https://periodicos.uff.br/contracampo/article/view/38901/pdf>. Acesso em 08/08/2024.

FILHO, Ricardo Lourenço. O INDIVIDUAL E O COLETIVO NO TRABALHO POR PLATAFORMAS DIGITAIS: POSSIBILIDADES DE COMPREENSÃO DA CONSTITUIÇÃO A PARTIR DA EXPERIÊNCIA DO “BREQUE DOS APPS”. **REJUR - Revista Jurídica da Ufersa** Mossoró, v. 4, n. 8, jul/dez. 2020. Disponível em: <https://periodicos.ufersa.edu.br/rejur/article/view/10139>. Acesso em 14/09/2024.

HOBOLD, Félix. **Neoliberalismo e trabalho: a flexibilização dos direitos trabalhistas**. Dissertação (Mestrado em Ciências Jurídicas) - Universidade Federal de Santa Catarina/RS. Florianópolis, 2002. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/xmlui/handle/123456789/82629>. Acesso em 04/09/2024.

IFOOD. Sobre nós. Ifood. Disponível em: <https://www.ifood.com.br/>. Acesso em 13/09/2024.

NOGUEIRA, Pedro Ribeiro; BENITES, Afonso. Nossa vida vale mais do que levar um prato de comida para as pessoas. **El País**. 25/07/2020. Disponível em: <https://brasil.elpais.com/brasil/2020-07-25/nossa-vida-vale-mais-do-que-levar-um-prato-de-comida-para-as-pessoas.html>. Acesso em 13/09/2024.

TRT7. Entregador ganha reconhecimento de vínculo de emprego com Ifood. Justiça do Trabalho TRT da 7ª Região (CE). 22/01/2024. Disponível em: https://www.trt7.jus.br/index.php?option=com_content&view=article&id=13634:entregador-ganha-reconhecimento-de-vinculo-de-emprego-com-ifood&catid=152&Itemid=886. Acesso em 22/09/2024.

UBER. Quem somos. Como a Uber funciona. **UBER**. Disponível em https://www.uber.com/br/pt-br/about/?uclid_id=05f739a8-b74c-4236-abf0-4df3505f83c4. Acesso em 13/09/2024.

VIVAS, Fernanda. Uber volta a pedir ao STF suspensão de processos sobre vínculo de emprego entre motoristas e apps. **G1**. 01/07/2024. Disponível em: <https://g1.globo.com/politica/noticia/2024/07/01/uber-volta-a-pedir-ao-stf-suspensao-de-processos-sobre-vinculo-de-emprego-entre-motoristas-e-apps.ghtml>. Acesso em 22/09/2024.