

Desdobramentos jurídicos em face do Tema 1.291 (uberização) do Supremo Tribunal Federal: uma análise sobre possível conflito entre decisões emanadas pelo Supremo Tribunal Federal e o Tribunal Superior do Trabalho

Ricardo Toscano Barros

Aluno de Direito do 9º período na Universidade Potiguar (UnP). Estagiário do Ministério Público Federal e Mendes & Mendes Advogados Associados.

Melquisedeque de Brito Trindade

Aluno de Direito do 9º período na Universidade Potiguar (UnP). Analista jurídico do MDR Advocacia.

Resumo: A trajetória do trabalho humano tem sido marcada por mudanças influenciadas tanto pelo avanço dos meios de produção quanto pelas demandas sociais. No Brasil, o crescimento do desemprego empurrou muitos para a informalidade, especialmente em setores como transporte de passageiros e entrega de comida e objetos por aplicativos. Este artigo busca examinar o impacto da uberização na relação de trabalho, focando nos elementos que caracterizam vínculo empregatício, considerando-se a doutrina e a jurisprudência e possíveis novos rumos. A metodologia utilizada é uma combinação da abordagem indutiva, com auxílio de pesquisas bibliográficas, dados estatísticos e jurisprudência. O estudo analisa decisões dos tribunais superiores e o que define vínculo empregatício. A uberização, com sua flexibilização e desregulamentação, traz desafios regulatórios e econômicos. Os casos judiciais evidenciam divergências sobre o reconhecimento do vínculo entre motoristas e plataformas digitais como decisões contraditórias. A decisão do Tema 1.291 que está por vir poderá redefinir a legislação trabalhista em relação às novas modalidades de trabalho. Embora a uberização ofereça uma alternativa de emprego, também apresenta riscos de precarização. Portanto, é fundamental uma abordagem equilibrada que assegure os direitos dos trabalhadores ao mesmo tempo que aproveita os benefícios da inovação tecnológica e do livre mercado.

Palavras-chave: Uberização. Plataformas digitais. Vínculo empregatício. Competência.

Sumário: Introdução – **1** Trabalhadores em plataforma de aplicativo – uberização – **2** O vínculo empregatício, os requisitos para sua configuração e a relação entre seus elementos e os trabalhadores em plataformas digitais – **3** Posicionamento dos tribunais superiores a respeito da matéria – Considerações finais – Referências

Introdução

A evolução do mercado de trabalho no final do século XX e ao longo do século XXI foi fortemente impulsionada pelos avanços tecnológicos e pelas novas formas de comunicação, promovendo transformações que desafiam o modelo tradicional de emprego. O ideal do “trabalhar para si mesmo” e a expansão das plataformas digitais e aplicativos de trabalho, em fenômeno conhecido como “uberização”, emergiram como alternativas para um número crescente de trabalhadores, oferecendo uma aparente autonomia e uma oportunidade de renda adicional. Contudo, essa aparente liberdade esconde desafios trabalhistas complexos: muitos trabalhadores são classificados como autônomos, desprovidos dos direitos garantidos pela legislação trabalhista formal, o que os coloca em condições precárias, sem garantias como seguro-desemprego ou férias.

No Brasil, país em que o mercado informal alcança 39,1%¹ e milhões enfrentam o desemprego, o estudo do trabalho em plataformas é ainda mais relevante. No primeiro trimestre de 2023, o país registrava uma taxa de informalidade de 39,1%, com mais de 8% de pessoas desempregadas e um rendimento médio de R\$2.880,00. Este cenário evidencia a necessidade urgente de discutir o enquadramento legal desses trabalhadores, que atuam em uma “zona cinzenta” que suscita dúvidas: São realmente autônomos? Existe subordinação ou vínculo empregatício? Como a legislação trabalhista deve se adaptar a essas novas formas de ocupação?

Nesse contexto, este trabalho irá explorar o conceito de uberização, suas origens e relevância, além de discutir as características das plataformas digitais e seus impactos no direito trabalhista. Com uma abordagem indutiva, o suporte de dados estatísticos, as análises bibliográficas e as decisões da Justiça do Trabalho e do Supremo Tribunal Federal, buscaremos entender as relações de emprego e os desafios legais impostos pelo trabalho em plataformas, com destaque para as interpretações dos tribunais superiores e a necessidade de uma adaptação jurídica que reflita essa realidade em transformação.

1 Trabalhadores em plataforma de aplicativo – uberização

1.1 Definição de uberização

“Uberização” é um termo que nasceu dos serviços de transporte de passageiros oferecidos por empresas como Uber, Lyft, iFood, 99Pop e similares. Porém, com

¹ INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). *Indicadores IBGE*. Rio de Janeiro: IBGE, 2023. Disponível em: https://ftp.ibge.gov.br/Trabalho_e_Rendimento/Pesquisa_Nacional_por_Amostra_de_Domicilios_continua/Trimestral/Fasciculos_Indicadores_IBGE/2023/pnadc_202301_trimestre_caderno.pdf. Acesso em: 21 out. 2024.

a grande popularidade desse tipo de serviço, o termo ganhou repercussão e agora é usado para definir uma espécie de modelo de negócios em que grandes corporações intermedeiam serviços entre prestadores de serviços e os consumidores finais por meio de plataformas de aplicativo, geralmente via telefone celular, indo além do transporte de passageiros e incluindo entrega de alimentos e objetos, aluguel de imóveis, serviços de beleza etc.

Segundo a Academia Brasileira de Letras (2020), com relação ao termo “uberização”, convém destacar que é:

Termo usado para indicar a transição para o modelo de negócio sob demanda caracterizado pela relação informal de trabalho, que funciona por meio de um aplicativo (plataforma de economia colaborativa), criado e gerenciado por uma empresa de tecnologia que conecta os fornecedores de serviços diretamente aos clientes, a custos baixos e alta eficiência; por extensão, designa a adoção deste tipo de relação (na esfera econômica, política, etc.), com as implicações suscitadas por este novo formato. (Também usado com sentido metafórico.) [O termo é derivado do nome da empresa Uber Technologies Inc., uma multinacional americana que introduziu este novo tipo de negócio em vários setores e serviços].²

No contexto do cada vez mais crescente número de *smartphones* de amplo acesso à população, a empresa Uber surge nos Estados Unidos, em 2008. A ideia da empresa parece ser bem simples. Em resumo: nas grandes cidades, há pessoas que têm tempo disponível para trabalhar como motorista *freelancer* e há um potencial número de passageiros.

As pessoas diariamente se deslocam e analisam as opções disponíveis. No caso da Uber, com poucos toques no celular o motorista chega até o solicitante e o deixa no local ordenado. O pagamento pode ser abatido no cartão do cliente e o motorista recebe o valor já com o desconto percentual da Uber. Com esse modelo de negócio, a Uber já alcançou, em 2017, um valor de mercado de 70 bilhões de dólares (Slee, 2017)³ e conta com 5 milhões de brasileiros que geraram renda em algum momento com a plataforma (Uber, 2024).⁴

A “uberização do mercado de trabalho” refere-se à aplicação de modelos de negócios aparentes ao da Uber, na qual os trabalhadores são contratados como

² UBERIZAÇÃO. In: ACADEMIA BRASILEIRA DE LETRAS (ABL). Disponível em: www.academia.org.br/nossa-lingua/nova-palavra/uberizacao. Acesso em: 25 nov. 2024.

³ SLEE, T. *Uberização: a nova onda do trabalho precarizado*. São Paulo: Elefante, 2017.

⁴ MAIS DE 120 milhões de usuários e 5 milhões de parceiros: Uber revela dados inéditos sobre seu impacto no país. *Uber Newsroom*, 23 maio 2024. Disponível em: <https://newsroom.uber.com>. Acesso em: 21 out. 2024.

trabalhadores/prestadores de serviço de forma independente, sem os mesmos direitos e proteções garantidos aos trabalhadores formais. Assim, precarizam os trabalhadores, que têm baixa remuneração, ausência de benefícios legais e segurança no ambiente de trabalho.

Em 2023, no Brasil, existiam 1.660.023 pessoas trabalhando como motoristas ou entregadores via aplicativo (CEBRAP, 2023).⁵ Esse modelo de negócio ganhou e continua ganhando bastante força, por proporcionar uma aparente flexibilidade e renda extra para os motoristas e empregadores. Entretanto, outra vertente desse modelo vem gerando discussões sociais e jurídicas que estão relacionadas. As vantagens estratégicas das empresas baseadas no modelo de uberização, ao transferir a maior parte dos custos operacionais para os trabalhadores, que não apenas fornecem sua força de trabalho, mas também os recursos necessários para a execução dos serviços, exemplificam uma realidade de precariedade laboral. Esse tipo de ocupação, por um lado, amplia a entrada no mercado de trabalho, mas, por outro, cria um precedente de relações laborais desprovidas de proteção, em que o risco do negócio é repassado ao trabalhador, gerando um cenário de incertezas e fragilidades jurídicas (Ferraz; Franco, 2019).⁶

1.2 O perfil dos trabalhadores em plataformas digitais de aplicativos no Brasil

O Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) divulgou estatísticas de pesquisa realizada no âmbito do módulo Teletrabalho e Trabalho por Meio de Plataformas Digitais da Pesquisa Nacional por Amostras de Domicílios (Belandi, 2023),⁷ promovendo um profundo entendimento do perfil e da realidade desses trabalhadores.

Em suma, podemos verificar que a região Norte possui a maior porcentagem de trabalhadores em plataformas de aplicativo de transporte particular de passageiros, sendo uma região notadamente conhecida no âmbito nacional por sua precariedade e dificuldade de emprego, fato que pode ter contribuído para esse resultado.

A maior parte dos trabalhadores é homem, representando mais de três quartos da força de trabalho. Uma explicação para esse parâmetro é que a maior parte dos

⁵ CENTRO BRASILEIRO DE ANÁLISE E PLANEJAMENTO (CEBRAP). *Mobilidade urbana e logística de entregas: um panorama sobre o trabalho de motoristas e entregadores com aplicativos*. São Paulo: Cebrap, 2023. *E-book*. Disponível em: <https://cebrap.org.br/wp-content/uploads/2023/05/Amobitec12mai2023.pdf>. Acesso em: 21 de Outubro de 2024.

⁶ FRANCO, David Silva; FERRAZ, Deise Luiza da Silva. *Uberização do trabalho e acumulação capitalista. Cadernos EBAPE.BR*, Rio de Janeiro, v. 17, p. 844-856, 2019.

⁷ BELANDI, Caio. Em 2022, 1,5 milhão de pessoas trabalharam por meio de aplicativos de serviços no país. *Agência IBGE Notícias*, 25 out. 2023. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/38160-em-2>. Acesso em: 21 out. 2024.

trabalhos em plataformas de aplicativo se dá pela condução de automóveis e motocicletas, ocupações de interesse majoritariamente masculino. Já no aspecto etário, aliado ao sexo, retira-se que grande parte dos trabalhadores em plataformas de aplicativo são homens entre 25 e 59 anos. Com 61,3% dos trabalhadores já com Ensino Médio completo ou Ensino Superior incompleto, junto a 14,2% possuindo diplomas universitários, o setor mostra uma diversidade educacional e reflete como esses serviços por aplicativo atraem pessoas de variados níveis de formação, mostrando que a busca por flexibilidade e mudança em suas carreiras talvez seja um indicativo de oportunidade profissional. Além disso, 8,1% dos trabalhadores sem instrução ou com Ensino Fundamental incompleto sustentam a acessibilidade do setor.

Essa característica das plataformas de aplicativos as transforma em uma escolha atrativa para um amplo espectro de perfis, desde alunos que procuram uma fonte para aumentar sua renda até pessoas que veem nesses serviços uma opção de trabalho mais acessível. Como mencionado, entre as pessoas com o nível superior completo, o rendimento desses trabalhadores era 19,2% inferior ao daqueles que não trabalhavam por meio de aplicativos de serviços. Uma explicação para a diferença é que os trabalhadores platformizados têm uma jornada 6,5 horas mais longa que os demais, assim diminuindo o ganho por hora.

O regime de trabalho é preponderantemente autônomo, 77,1% do total. Esse percentual elevado reflete a perspectiva e a argumentação das empresas do setor, que destacam a flexibilidade e a autonomia dessa forma de trabalho, em que os colaboradores podem determinar seus próprios horários e não possuem vínculo com um empregador específico, podendo trabalhar para diversas plataformas diferentes. Por outro lado, 6,6% dos profissionais são classificados como empregadores, o que indica que possuem seus próprios negócios ou administram suas próprias equipes nas plataformas, sugerindo um segmento de empreendedorismo desse setor.

Segundo o estudo publicado pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea, 2023),⁸ apenas 23% dos entregadores e motoristas de aplicativos ligados a plataformas digitais contribuem para a Previdência, significando um quantitativo ínfimo entre os trabalhadores. Ou seja, os 77% que não contribuem com a Previdência Social, além de não terem seu tempo de trabalho contabilizado para a aposentadoria, não estão protegidos em casos de acidentes e/ou doenças, não recebem

⁸ INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA (IPEA). *Apenas 23% dos trabalhadores de transporte por aplicativo contribuem para o INSS*. Brasília, DF: Ipea, 2023. Disponível em: www.ipea.gov.br/portal/categorias/45-todas-as-noticias/noticias/13530- apenas-23-dos-trabalhadores-de-transporte-por-aplicativo-contribuam-para-o-inss#:~:text=Apenas%2023%25%20dos%20trabalhadores%20de%20transporte%20por%20aplicativo%20contribuem%20para%20o%20INSS,-Dado%20%C3%A9%20do&text=0%20n%C3%BAmero%20de%20trabalhadores%20de,no%20terceiro%20trimestre%20de%202022.. Acesso em: 22 out. 2024.

salário-maternidade e não deixam pensão por morte para os descendentes, além, claro, de valores potenciais que não entram para os cofres públicos e voltam em benefícios para a população.

Para terminar, os trabalhadores com vínculo formal, que representam 5,9% do total, são aqueles que, possivelmente em razão de acordos específicos com empresas que procuram incorporar esse modelo flexível na sua estrutura convencional, mantêm algum nível de formalização trabalhista.

Ao enfrentar esses desafios, é essencial adotar uma abordagem holística, que esclareça a particularidade dessas relações laborais e promova normas e regulamentações que garantam uma remuneração adequada e segurança e direitos básicos para os trabalhadores na era digital. A salvaguarda dos direitos fundamentais deve ser uma prioridade para assegurar que a inovação econômica não ocorra às custas do bem-estar dos trabalhadores.

2 O vínculo empregatício, os requisitos para a sua configuração e a relação entre seus elementos e os trabalhadores em plataformas digitais

2.1 Introdução e os critérios da relação de emprego

Antes de adentrar os critérios da relação de emprego, é importante que estabeleçamos um breve contexto socioeconômico, tendo em vista que a relação de emprego é algo central na vida das pessoas, especialmente nos últimos séculos. Assim corrobora Delgado (2019):

Passados duzentos anos do início de sua dominância no contexto socioeconômico do mundo ocidental, pode-se afirmar que a relação empregatícia tornou-se a mais importante relação de trabalho existente no período, quer sob a perspectiva econômico-social, quer sob a perspectiva jurídica. No primeiro plano, por se generalizar ao conjunto do mercado de trabalho, demarcando uma tendência expansionista voltada a submeter às suas regras a vasta maioria de fórmulas de utilização da força de trabalho na economia contemporânea. No segundo plano, por ter dado origem a um universo orgânico e sistematizado de regras, princípios e institutos jurídicos próprios e específicos, também com larga tendência de expansionismo — o Direito do Trabalho.⁹

⁹ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019. p. 334.

Esse tipo de vínculo não apenas se difundiu e se tornou comum, mas também deu origem a um sistema legal especializado e dinâmico, o Direito Trabalhista. O vínculo empregatício, ao se estabelecer, começou a influenciar diretamente o panorama das relações de trabalho, afetando de maneira significativa tanto a organização econômica quanto as normas jurídicas de diversos países, e, claro, no Brasil não foi diferente. A forma como foi se adaptando a legislação nacional às novas formas de trabalho e à proteção dos direitos dos trabalhadores é um exemplo de como essa relação influencia as políticas públicas, econômicas e previdenciárias. Assim, a caracterização da relação trabalhista, como Delgado (2019) observa, é ímpar para o Direito do Trabalho:

A caracterização da relação empregatícia é, portanto, procedimento essencial ao Direito do Trabalho, à medida que propiciará o encontro da relação jurídica básica que deu origem e assegura desenvolvimento aos princípios, regras e institutos justralhistas e que é regulada por esse ramo jurídico especial. É procedimento com reflexos no próprio Direito Processual do Trabalho, uma vez que este abrange, essencialmente, as lides principais e conexas em torno da relação de emprego (a ampliação da competência da Justiça do Trabalho pela EC n. 45/2004 — art. 114, I a IX, CF/88 — não retirou a hegemonia das lides empregatícias no âmbito da Justiça Especializada).¹⁰

Então, assim como colocado, a caracterização da relação de emprego afeta também o Direito Processual Trabalhista, que, por óbvio, vai regular e lidar com os litígios relacionados a essa forma de trabalho. A clareza na definição do vínculo empregatício possibilita que os tribunais especializados reconheçam os pontos principais nos litígios trabalhistas, facilitando uma solução mais rápida e equânime das controvérsias. Além disso, essa distinção garante que os direitos dos empregados sejam devidamente resguardados e que os empregadores possam cumprir suas responsabilidades legais sem incertezas sobre a existência ou não de uma relação de trabalho formal.

A relação empregatícia está caracterizada por alguns critérios específicos e pelos artigos 2º e 3º da CLT. De início, nota-se que os artigos definem os principais agentes da relação de emprego: o empregador e o empregado. Destrinchando o artigo, uma das primeiras características para a definição da relação de emprego é a personalidade. A personalidade significa que o trabalho deve ser prestado por uma pessoa física (pessoa natural). Logicamente, a pessoa jurídica não pode ser

¹⁰ *Ibidem*, p. 335.

considerada empregado. Delgado (2019) acrescenta de maneira clara o porquê de o trabalhador ter de ser, sempre, pessoa natural:

Os bens jurídicos (e mesmo éticos) tutelados pelo Direito do Trabalho (vida, saúde, integridade física e psíquica, segurança, igualdade em sentido substancial, bem estar, lazer, etc.) importam à pessoa física, não podendo, em grande parte, ser usufruídos por pessoas jurídicas. Assim, a figura do trabalhador há de ser, sempre, uma pessoa natural.¹¹

Portanto, a pessoalidade é fundamental para garantir que os direitos trabalhistas sejam aplicáveis e eficazes. Essa característica também garante que o trabalho seja executado por um indivíduo específico; no caso, sua substituição não é permitida, salvo em excepcionalidade e temporariedade, assim protegendo o trabalhador. Além da pessoalidade, a permanência ou continuidade no serviço é outro fator relevante. A CLT aborda esse aspecto de maneira negativa, referindo-se à não eventualidade. Calvo (2020) aduz:

A continuidade revela-se pela permanência em certo decurso de tempo do labor prestado pelo empregado ao seu empregador. Continuidade é trabalho dia após dia, a CLT não adotou esta teoria para conceituar empregado, portanto, adota a teoria da permanência, ou seja, basta que o empregado trabalhe no local sem eventualidade. Pelo princípio da continuidade da relação de emprego, o empregado vincula-se ao empregador por prazo indeterminado. A CLT tratou o evento de forma negativa, a não eventualidade, enquanto a lei do empregado doméstico fala em forma contínua. É necessário que o trabalho tenha caráter de permanência, ou seja, não pode ser esporádico ou eventual.¹²

Assim, a não eventualidade assegura que a relação de emprego seja duradoura, sendo diferente de outras formas de prestação de serviços que são esporádicas ou ocasionais e, de certa maneira, garantindo uma estabilidade do vínculo empregatício, oportunizando segurança tanto para o empregado quanto para o empregador. Continuando, a subordinação é mais um elemento importantíssimo na definição da relação de emprego. Calvo (2020) define a subordinação como:

¹¹ *Ibidem*, p. 338.

¹² CALVO, Adriana. *Manual de direito do trabalho*. 5. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020. p. 14.

A palavra subordinação é de etimologia latina e significa sub = baixo e ordinare = ordenar. Portanto, o seu significado é de submetimento, sujeição, dependência, vocábulo este último preferido pela CLT. A doutrina reconhece quatro teorias sobre a subordinação trabalhista: a) jurídica (decorre do contrato de trabalho); b) econômica (decorre do pagamento do salário); c) técnica (decorre do uso dos meios de produção); e d) social (decorre da posição social do empregado dentro da empresa como instituição). A doutrina trabalhista majoritária defende que a teoria predominante é a da subordinação jurídica.¹³

Portanto, na subordinação o empregado está sujeito às ordens, controle e punição do empregador, culturalmente caracterizado pela hierarquia. Das quatro categorias acerca da subordinação, a jurídica é a mais aceita amplamente pela doutrina predominante, pois surge diretamente do contrato de emprego, atribuindo ao empregador o poder de direção e supervisão sobre o trabalho realizado. Essa perspectiva doutrinária é especialmente significativa para o contexto do trabalho em plataformas de aplicativos.

O trabalho realizado pelo empregado deve ensejar uma contraprestação por parte do empregador, caracterizando uma troca econômica e, assim, fazendo surgir o elemento da onerosidade. Geralmente, o salário é a contraprestação essencial da relação de emprego, pois é fundamental para a subsistência do trabalhador e sua inserção na vida econômica. É o que dispõe Delgado (2017):

A onerosidade, como elemento fato-jurídico componente da relação de emprego, não deve, contudo, ser enfocada sob a ótica do trabalho realizado ou mesmo sob a ótica do tomador de serviços. É que, considerado sob qualquer dessas duas perspectivas, o elemento fático-jurídico da onerosidade estaria sempre presente, desde que houvesse prestação de trabalho por alguém a outrem: afinal, todo trabalho – mesmo simples – é passível de mensuração econômica no contemporâneo sistema de mercado (...) Deve a onerosidade, portanto, ser enfocada sob a ótica do prestador de serviços: apenas nessa perspectiva é que ela constitui elemento fático-jurídico da relação de emprego.¹⁴

Enfim, a caracterização da relação de emprego envolve uma relação simbiótica de personalidade, não eventualidade (ou continuidade), subordinação e onerosidade. Esses elementos formam a base para a proteção dos direitos trabalhistas. Cada um desses fatores exerce uma função essencial na determinação e na preservação

¹³ *Ibidem*.

¹⁴ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017. p. 321.

de uma relação de trabalho justa e equilibrada. Entender esses elementos é crucial para aplicar corretamente a legislação trabalhista e para garantir condições de trabalho dignas e justas.

2.2 A relação de emprego e os trabalhadores em plataformas digitais

A definição da natureza da relação laboral entre os trabalhadores e as plataformas de aplicativo é uma questão intrincada que envolve, principalmente, análises jurídicas da legislação. A falta de regulamentação específica na legislação brasileira é o principal ponto fraco que permite a continuidade desse modelo, acabando por ignorar os direitos fundamentais assegurados pela CLT e leis extravagantes. O desenvolvimento da relação de emprego ao longo dos séculos demonstra a importância de proteger os direitos dos trabalhadores e garantir condições justas de trabalho, que foram conquistados depois de muita reivindicação. Portanto, a contínua adaptação do Direito do Trabalho é essencial para enfrentar novos desafios e manter a intervenção estatal de forma jurídica equânime no mercado de trabalho.

A atualização da subordinação, como a subordinação algorítmica, reflete as transformações nas formas de trabalho, especialmente com o crescimento do trabalho a distância e outras modalidades flexíveis. A interpretação da legislação vem sendo ajustada para abranger novas maneiras de supervisão e monitoramento, preservando o conceito central da subordinação jurídica, mas reconhecendo as especificidades das relações laborais modernas.

A Uber defende que seus motoristas são contratados como trabalhadores autônomos, o que os isenta dos benefícios e direitos trabalhistas normalmente atribuídos a funcionários. Contudo, críticos apontam que a relação entre Uber e seus motoristas cumpre os requisitos que definem um vínculo empregatício, como o controle sobre a jornada, a dependência financeira e a subordinação. Aduz Antunes (2020):

1) As supostas novas formas de organização do trabalho associadas ao uso das novas tecnologias de informação e comunicação (TIC) e às empresas que se apresentam como plataformas ou aplicativos são, na verdade, estratégias de contratação e gestão do trabalho que mascaram o assalariamento presente nas relações que estabelecem. A negação do assalariamento é elemento central da estratégia empresarial, pois, sob a aparência de maior autonomia (eufemismo para burlar o assalariamento e efetivar a transferência dos riscos), o capital busca, de fato, ampliar o controle sobre o trabalho para recrudescer a exploração e a sujeição. 2) A recusa da condição de

empregador como estratégia de gestão e controle do trabalho é um fenômeno praticado há décadas; porém, a utilização das TIC por plataformas e aplicativos vem potencializando e aprofundando exponencialmente esse processo. Isso ocorre tanto quando o discurso empresarial propaga a narrativa de que os trabalhadores/as seriam seus clientes (desprovidos, portanto, de relações de trabalho efetivas) quando utiliza essas novas ferramentas de processamento e transmissão de dados para subordinar e sujeitar os trabalhadores, ampliando os níveis de exploração da força de trabalho. 3) Vivemos um momento de contradição quase irônica do capitalismo contemporâneo. Do ponto de vista técnico, a utilização das TIC na gestão do trabalho torna a identificação e a efetivação de direitos aos/às trabalhadores/as mais fácil do que em qualquer outro período da história. Contudo, o discurso de que estamos diante de novas formas de trabalho, não sujeitas à regulação protetiva (ou o de que não seria possível existir tal regulação), tem desempenhado papel fundamental para legitimar, incentivar, cristalizar e acentuar a falta de limites à exploração do trabalho e à precarização de suas condições. A mesma regulação tecnicamente mais fácil é apresentada pelas.¹⁵

Torres, Magalhães, Gomes e Souza (2023) mostram que o trabalho na plataforma de aplicativo Rappi “(...) deve ser desenvolvido por pessoa física e (...) a obrigação contratual é de natureza personalíssima, satisfazendo os requisitos do trabalho prestado por pessoa física e da personalidade”.¹⁶ Eles também observam que existe “uma série de comandos sobre o trabalho dos entregadores, como atividades diretivas, regulamentadoras, fiscalizatórias, investigativas e disciplinares do serviço”,¹⁷ assim demonstrando um forte indício de uma possível subordinação.

Eles também mencionam que a onerosidade é outro aspecto que se mostra presente no caso, como destacam: “É evidente, também, a presença da onerosidade, que se perfaz como requisito da relação empregatícia na medida em que o preço das entregas é ajustado de forma unilateral pela empresa”.¹⁸ Mencionam, ainda, que a habitualidade é notável a partir da extrapolação da duração normal da jornada de trabalho constitucional, substanciada pela ausência de repouso remunerado e baixa remuneração, assim criando uma necessidade de jornadas excessivas. Essa observação foi comprovada e se correlaciona com a pesquisa do IBGE mencionada anteriormente.

¹⁵ ANTUNES, Ricardo. *Uberização, trabalho digital e indústria 4.0*. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2020. p 60.

¹⁶ TORRES, Diogo; MAGALHÃES, João Pedro Oliveira; GOMES, Silvia Helena Coelho; SOUZA, Vanessa Cunha de. Autônomos ou empregados? Exame das condições de trabalho na plataforma digital Rappi. *Laborare*, São Paulo, v. 6, n. 10, p. 114, 2023. Disponível em: <https://revistalaborare.org/index.php/laborare/article/view/177>. Acesso em: 25 nov. 2024.

¹⁷ *Ibidem*.

¹⁸ *Ibidem*, p. 115.

Já Delgado (2019) aborda a prática de “pejotização” como “a utilização do contrato de sociedade como instrumento simulatório, voltado a transparecer, formalmente, uma situação fático-jurídica de natureza civil/comercial, embora ocultando uma efetiva relação empregatícia”.¹⁹ Também destaca que, na realidade, existe limitação à autonomia de vontade do prestador de serviços na relação empregatícia, pois “os princípios da imperatividade das normas laborativas e da indisponibilidade de direitos trabalhistas tornam inválida semelhante supressão”.²⁰ Existe uma discussão envolvendo isso, pois houve caso em que a plataforma incentivou em seu *site* os “parceiros” a se tornar pessoas jurídicas, ensinando como tornar-se microempreendedor individual.²¹

Miranda, Oliveira e Figueiredo (2020) identificam com clareza a relação de emprego em plataformas como a iFood, pois “o serviço é realizado por pessoa física, existindo subordinação entre a iFood e o entregador (...) apesar de assumir parte dos custos, a mera transferência de gastos com instrumentos de trabalho não pode levar ao afastamento da relação de emprego, ponto já admitido pela própria Lei 13.467/2017 para o teletrabalho”.²² Além disso, ressalta-se que foram identificadas habitualidade e impessoalidade, já que o cadastro é intransferível e a onerosidade é evidente pelo pagamento direto pela iFood. Com isso, fica difícil sustentar o argumento de que o fato de o trabalhador de plataforma de aplicativo arcar com parte dos custos de operação, em especial pelo meio utilizado, não caracterizaria a relação de emprego.

O fato é que essas inovações nas formas de organização do trabalho, especificamente quando associadas ao uso das Tecnologias de Informação e Comunicação (TIC), são, na verdade, estratégias que sombreiam a condição de relação empregatícia. A resistência das empresas em admitir a condição de empregador é uma tática voltada a ampliar o controle sobre o trabalho, alegando a proporção de autonomia dos trabalhadores. O uso intensivo das TICs por plataformas e aplicativos reforça essa tendência, tanto ao promover a ideia de que os trabalhadores são meros clientes sem vínculos laborais formais quanto ao utilizar essas ferramentas para subordiná-los e controlá-los.

A existência de subordinação algorítmica se refere justamente à influência dos algoritmos dessas grandes corporações na organização e no controle do trabalho dos motoristas/entregadores etc. Mesmo que haja autonomia, e não exclusividade

¹⁹ DELGADO. *Op. cit.*, 2019, p. 437.

²⁰ *Ibidem*, p. 438.

²¹ COMO abrir MEI: especialista traz o passo a passo do cadastro. *iFood para Parceiros*, 23 fev. 2024. Disponível em: <https://blog-parceiros.ifood.com.br/como-abrir-mei>. Acesso em: 24 out. 2024.

²² MIRANDA, Lara; OLIVEIRA, Lourival; FIGUEIREDO, Mayra. Trabalhadores por Aplicativo: o vínculo de emprego no caso iFood e a responsabilidade trabalhista. *Revista de Direito do Trabalho*, dez. 2020. Disponível em: www.jusbrasil.com.br/doutrina/revista-de-direito-do-trabalho-12-2020/1188257089. Acesso em: 24 out. 2024.

(que em nada interfere na característica da relação de emprego), isso não é suficiente para afastar a configuração de emprego.

3 Posicionamento dos tribunais superiores a respeito da matéria

3.1 A competência de decisão da Justiça do Trabalho e sua atuação em casos que envolvam trabalhadores em plataformas de aplicativo

O alcance e a complexidade da competência da Justiça do Trabalho foram historicamente sendo moldados na Constituição de 1988, pois a Carta Magna estabeleceu uma ampla gama de atuação dessa esfera jurídica em seu art. 114.

Dessa forma, a lei maior brasileira reflete um entendimento abrangente do papel da seara judiciária trabalhista, incluindo até a resolução de conflitos que ultrapassam as relações trabalhistas mais tradicionais. Dito isso, a gema da competência da justiça do trabalho, conforme destaca Martins (2024),²³ está relacionada com a existência de um contrato de trabalho formal. Então, sem o contrato, a figura do empregador e do empregado não se configura, não se estabelecendo a competência da justiça trabalhista.

Todavia, Martins (2023) também aponta que a Justiça do Trabalho deve tratar de todas as matérias relacionadas ao trabalho, não se limitando apenas àquelas que envolvem formalidade. Ou seja, a figura do contrato como instrumento formal é a essência, mas isso não significa que seja um limitador de atuação.

Vale trazer à tona uma crítica de Martins (2023) à redação dos incisos I e IX do art. 114 da Constituição Federal de 1988, considerando-os contraditórios. Eis que a redação parece confusa, pois indica que a necessidade de legislação adicional para definir a competência do inciso IX parece redundante se a competência geral já foi estabelecida no inciso I.²⁴ Apesar disso, Martins (2023) demonstra a importância da legislação complementar, que requer uma lei ordinária para elucidar quais controvérsias específicas devem ser tratadas pela Justiça do Trabalho.²⁵ Essa questão se torna fundamental para a realidade dos trabalhadores em plataformas de aplicativo, pois ainda carece de regulamentação específica, embora atualmente se encontre em pauta no Congresso nacional um projeto de lei que regulamenta o trabalho em plataformas de aplicativo, classificando-os, contudo, como trabalhadores

²³ MARTINS, Sergio Pinto. *Direito processual do trabalho*. 46. ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2024. p. 197.

²⁴ *Ibidem*, p. 219.

²⁵ *Ibidem*, p. 223.

autônomos.²⁶ Complementando, Batista (2021) evidencia que a mudança mais expressiva na competência da Justiça do Trabalho surgiu com a Emenda Constitucional nº 45/04. Afirma o autor que:

Então, mudança realmente expressiva somente surgiu com a EC 45, de 08.12.2004, que simplesmente optou por eliminar os sujeitos da relação para fins de fixação de competência. Desde seu advento, não há mais a presença nem do empregado nem do empregador no art. 114 da CF/1988. A competência foi objetificada, vale dizer, assumiu a dimensão objetiva da relação de trabalho e prescindiu da delimitação pelo prisma dos sujeitos que podem estar envolvidos, reduzindo a importância de saber quem é o empregado e quem é o empregador.²⁷

Assim, a competência da Justiça do Trabalho passa por uma ampliação e inclui uma diversidade de sujeitos e naturezas jurídicas, como autônomos, profissionais liberais, voluntários, entre outros.

As análises de Martins e Batista proporcionam uma compreensão completa sobre a forma como as atribuições desse setor do Judiciário são definidas, exercidas e interpretadas.

Daí se observa uma competência expandida e reforçada no contexto específico dos trabalhadores de plataformas de aplicativos, que possibilita uma avaliação livre da relação laboral em sua configuração prática. Independentemente da decisão final, a competência é preservada, ainda que se conclua que o vínculo seja, na realidade, um regime de trabalho autônomo. A atuação da Justiça do Trabalho em situações que envolvem trabalhadores de plataformas de aplicativo apresenta conflitos quanto ao reconhecimento do vínculo empregatício, embora seja, em grande medida, reafirmada a sua competência.

Nesse diapasão, um caso emblemático julgado pela 8ª turma do TST no Recurso de Revista com Agravo nº TST-RRAg-100853-94.2019.5.01.0067²⁸ reconheceu a competência e o vínculo empregatício entre um motorista e a Uber. No julgamento, foi salientado que o controle exercido pela plataforma sobre os aspectos

²⁶ CONGRESSO Nacional começa a discutir regulamentação do trabalho de motoristas de aplicativo. Câmara dos deputados, 7 mar. 2024. Disponível em: www.camara.leg.br/radio/programas/1041511-congresso-nacional-comeca-a-discutir-regulam. Acesso em: 24 out. 2024.

²⁷ BATISTA, Homero. Competências em relações de trabalho (Art. 114, I, da CF/1988). In: BATISTA, Homero. *Direito do Trabalho aplicado*: processo do trabalho. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2021. Disponível em: www.jusbrasil.com.br/doutrina/direito-do-trabalho-aplicado-processo-do-trabalho/1394708449. Acesso em: 24 out. 2024.

²⁸ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Recurso de Revista com Agravo nº TST-RRAg-100853-94.2019.5.01.0067*. Acórdão da 8ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho. Decisão proferida em 2022. Disponível em: www.conjur.com.br/wp-content/uploads/2023/09/decisao-uber-tst.pdf. Acesso em: 24 out. 2024.

essenciais na execução do serviço, como determinação de jornada e o volume de corridas, aponta para uma relação de dependência. Ainda mais, ficou evidenciada a imposição de condições de trabalho pela empresa, sem espaço para negociação pelo motorista, caracterizando subordinação. Também foi vista a existência de meios de controle sobre a jornada de trabalho, pois a Uber demonstrou capacidade de monitorar e administrar os horários dos motoristas, mesmo com a atividade sendo externa.

Na mesma toada, o Proc. nº TST-AIRR-10479-76.2022.5.15.015²⁹ destaca muito bem que a Justiça do Trabalho é o foro competente para resolver disputas sobre a existência de vínculo empregatício entre motoristas de aplicativos e as empresas que operam nas plataformas. A decisão também enfatiza que:

Não é possível atrair ao debate sobre a competência da Justiça do Trabalho para processar e julgar a presente ação os precedentes que tratam de definição de competência criados para tratar de relações de trabalho distintas, como a do Transportador Autônomo de Cargas, regido pela Lei n. 11.442/2007, a exemplo de quaisquer outras.

Assim, reforça-se a necessidade de considerar cada caso individualmente, reconhecendo-se as peculiaridades das relações de trabalho estabelecidas por meio das plataformas digitais. Por fim, a decisão reconheceu os elementos fático-jurídicos da relação de emprego no caso concreto.

Dessa forma, constata-se que o caso concreto é dotado de todos os elementos fático-jurídicos da relação de emprego: pessoalidade, habitualidade (não eventualidade), onerosidade e subordinação jurídica.

No mesmo entendimento, temos outra decisão do Tribunal Superior do Trabalho (TST), no RR 0000443-06.2021.5.21.0001,³⁰ a qual segue o entendimento da competência da Justiça do Trabalho em relação aos trabalhadores por aplicativo. A decisão ainda destaca a continuidade da relação laboral, mesmo que mediante o uso de meios informatizados; mesmo nas relações sofisticadas de parceria laboral, que vem servindo de argumento em muitos casos na Justiça do Trabalho

²⁹ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Acórdão do processo nº TST-AIRR-10479-76.2022.5.15.0151*. Relator: Kátia Magalhães Arruda. Brasília: TST, 9 de agosto de 2023. Disponível em: <https://consultadocumento.tst.jus.br/consultaDocumento/acordao.do?anoProclnt=2023&numProclnt>. Acesso em: 24 out. 2024.

³⁰ *Idem*. *Acórdão do processo nº TST-RR-443-06.2021.5.21.0001*. Relator: Ministro Breno Medeiros. Brasília, DF, 14 de dezembro de 2022. Disponível em: www.conjur.com.br/dl/pr/processo-tst-rr-443-0620215210001.pdf. Acesso em: 24 out. 2024.

em plataformas de aplicativo, é essencial reconhecer a competência da Justiça do Trabalho.

(...) o engajamento em plataformas de ativação por demanda de usuários está longe de reproduzir todas as dimensões inovadoras do chamado ‘trabalho 5.0’. No entanto, a função de motorista, embora inserida em uma estrutura moderna, ainda deve ser analisada sob a competência da Justiça do Trabalho (...) Ora, se até mesmo em relações mais sofisticadas de parceria laboral é essencial reconhecer a competência desta Justiça especializada para o processamento de ações entre parceiros e agentes de mercado, com maior razão enxerga-se nessa nova forma de aproximação entre o trabalhador e as oportunidades de trabalho uma semente inexorável da relação de trabalho *lato sensu*, cuja competência para o exame decorre do critério fixado pelo inciso IX do art. 114 da Constituição Federal, o qual dispõe ser competência desta Justiça especializada.

Por fim, a decisão reconheceu que a relação entre a empresa de aplicativo e seus clientes, consumidores finais, é consumerista, enquanto a relação com seus prestadores de serviço é uma relação de trabalho *lato sensu*:

Em termos simples, conclui-se que a relação contratual entre essa empresa e seus clientes é consumerista, ao passo que a sua relação com seus prestadores de serviço é uma relação de trabalho *lato sensu*, o que atrai a competência da Justiça do Trabalho para quaisquer controvérsias que se travem em torno da relação de parceria do trabalho firmada entre os trabalhadores credenciados e a plataforma de serviços.

Examinados esses casos em que a Justiça do Trabalho assumiu a competência quanto à relação de emprego da situação, passemos agora a outros dois exemplos semelhantes, nos quais ela preservou sua competência, mas afastou o vínculo empregatício dos trabalhadores de plataformas de aplicativo.

Uma decisão da 4ª Turma do TST no processo TST-AIRR-10575-88.2019.5.03.0003.2022³¹ argumentou que a definição de vínculo empregatício exige a presença dos elementos: pessoalidade, onerosidade, habitualidade e subordinação jurídica. De acordo com esse julgamento, a relação com motoristas de aplicativos não evidencia,

³¹ *Idem*. Acórdão do processo nº TST-AIRR-10575-88.2019.5.03.0003. Decisão proferida em 2020. Disponível em: <https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=10575&digitoTst=88&anoTst=2019&orgaoTst=5&tribunalTst=03&varaTst=0003&submit=Consultar>. Acesso em: 24 out. 2024.

especialmente, a subordinação jurídica, pois os motoristas têm autonomia para escolher seus horários, selecionar corridas e não estão sujeitos a uma supervisão direta da plataforma que justificaria o estabelecimento de um vínculo de emprego. Foi observado ainda que a relação entre os motoristas e a plataforma se assemelha mais a uma parceria comercial, em que o motorista retém a maior parte do valor das corridas (entre 75% e 80%), enquanto a empresa recebe uma porcentagem por disponibilizar o meio, a tecnologia.

Por fim, uma segunda decisão vai na mesma ideia. A AIRR 10575-88.2019.5.03.0003³² levanta alguns questionamentos diferentes:

O enquadramento da relação estabelecida entre o motorista de aplicativo e a respectiva plataforma deve se dar com aquela prevista no ordenamento jurídico com maior afinidade, como é o caso da definida pela Lei nº 11.442/2007, do transportador autônomo, assim configurado aquele que é proprietário do veículo e tem relação de natureza comercial. O STF já declarou constitucional tal enquadramento jurídico de trabalho autônomo (ADC 48, Rel. Min. Roberto Barroso, DJE nº 123, de 18/05/2020), a evidenciar a possibilidade de que nem todo o trabalho pessoal e oneroso deve ser regido pela CLT.

Aqui, é posta em debate a Lei nº 11.422/2007, que trata do transportador autônomo, afirmando que ela é muito mais próxima e adequada à descrição e à realidade do trabalho realizado pelos motoristas em plataformas de aplicativo. Para reforçar tal afirmação, traz a jurisprudência do Superior Tribunal Federal (STF), que abraça a possibilidade de regimes que não aquele próprio da CLT.

As decisões do TST demonstram a complexidade e a diversidade nas interpretações sobre a natureza do vínculo de trabalho entre motoristas de aplicativos e empresas de tecnologia. Enquanto algumas decisões apontam a existência de um vínculo empregatício fundamentado em controle e dependência, outras enfatizam a autonomia e a liberdade dos motoristas, sugerindo um modelo de parceria comercial. Essa dualidade sinaliza a necessidade de uma análise conclusiva por parte do STF ou de alguma regulamentação específica pelo legislador, visando trazer clareza e segurança jurídica às partes envolvidas, embora seja reconhecido que o TST poderia ter tido a perspicácia de ter se antecipado e já ter trabalhado para o desenvolvimento de uma Súmula ou Orientação Jurisprudencial, apesar de que, mesmo que assim tivesse feito, o STF poderia derrubá-la.

³² *Idem. Acórdão do processo nº TST - AIRR: 10575-88.2019.5.03.0003.* Relator: Alexandre Luiz Ramos. Brasília, 9 de set. 2020. Disponível em: <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/925275204/agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-a>. Acesso em: 24 out. 2024.

3.2 Análise a respeito das decisões do Supremo Tribunal Federal envolvendo trabalhadores em plataformas digitais e do RE 1446.336 – Tema 1.291

Sabe-se que a Reclamação Constitucional (RC) tem sido uma ferramenta de ação judicial utilizada com rotina em casos que envolvem trabalhadores em plataformas de aplicativo e tem especial importância para a competência da Justiça do Trabalho nessa seara específica. Vale trazer em discussão o cabimento da reclamação constitucional, que, sobre isso, afirma Silvestre (2024):

(...) o processo que está sendo objeto de discussão deve estar intimamente conectado, correlacionado, trazer os mesmos fatos, para que possa, então, ter avaliado o seu mérito. Em outras palavras, para que se permita a pejetização, por exemplo, de médicos ou qualquer outro profissional liberal, é imprescindível que nas instâncias ordinárias não tenha sido provado que houve fraude, ou que não estivessem presentes os quatro principais requisitos da relação empregatícia, a saber: onerosidade, pessoalidade, habitualidade e subordinação.³³

Nessa linha, Silvestre explica a “estrita aderência” – no caso específico, o caso da “pejetização” –, que é de extrema relevância na questão dos trabalhadores em plataformas de aplicativos. Também se mostra perspicaz a opinião de Akerman, Prado e Filho (2023) sobre o cabimento da RC:

(...) a jurisprudência do Supremo Tribunal Federal só tem reconhecido a admissibilidade da reclamação por ofensa a decisão proferida em sede de controle abstrato de constitucionalidade nos casos em que haja “estrita aderência” (ou “identidade estrita”, ou ainda “pertinência estrita”, como por vezes se referem algumas decisões), entre o ato ou decisão reclamados e o paradigma invocado, a indicar a impossibilidade de invocação analógica de precedente do Supremo Tribunal Federal.³⁴

³³ SILVESTRE, Alexandre Fragoso. Divergências entre STF e TST em relação à pejetização. *ConJur*, 25 maio 2024. Disponível em: www.conjur.com.br/2024-mai-25/divergencias-entre-stf-e-tst-em-relacao-a-pejetizacao. Acesso em: 25 out. 2024.

³⁴ AKERMAN, William; PRADO, Vinicius; FILHO, José. Questão da transcendência dos motivos determinantes. In: AKERMAN, William; PRADO, Vinicius; FILHO, José. *Reclamação Constitucional no Supremo Tribunal Federal*. Brasília (DF): Sobredireito, 2023. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/doutrina/reclamacao-constitucional-no-supremo-tribunal-federal/179116>. Acesso em: 25 out. 2024.

Akerman, Prado e Filho falam que muitas vezes o que ocorre é que, nos casos que veremos a seguir, o STF se abstém de aplicar o veto à espécie de aderência analógica entre a decisão reclamada e o(s) paradigma(s) invocado(s):

Mais recentemente, entretanto, o Supremo tem mitigado este entendimento em casos específicos e, portanto, admitido o conhecimento de reclamação fundada na ofensa à *ratio decidendi* de decisão proferida em sede de controle abstrato de constitucionalidade.

Feita essa introdução de, no mínimo, conturbada questão, analisaremos uma decisão do STF e verificaremos o entendimento nesse caso concreto envolvendo trabalhadores em plataformas de aplicativo. A primeira RC a ser analisada será a RCL 60.347/MG, de relatoria do Min. Alexandre de Moraes. Nela teria sido supostamente desrespeitado o que foi decidido na ADC 48, na ADPF 324, no RE 958.252 (Tema 725-RG), na ADI 5835 MC/DF e no RE 688.223 (Tema 590-Rg).

A decisão sustenta que o acórdão do TRT da 3ª Região teria ido de encontro ao entendimento adotado pelo STF no julgamento das decisões suscitadas pelo reclamante, supracitadas. O Min. Relator traz:

Da análise dos paradigmas apontados, é possível afirmar que essa CORTE já se pronunciou em diversos momentos no sentido de que “a Constituição não impõe uma única forma de estruturar a produção. Ao contrário, o princípio constitucional da livre iniciativa garante aos agentes econômicos liberdade para eleger suas estratégias empresariais dentro do marco vigente (CF/1988, art. 170). A proteção constitucional ao trabalho não impõe que toda e qualquer prestação remunerada de serviços configure relação de emprego” (ADC 48, Rel. Min. ROBERTO BARROSO, Tribunal Pleno, julgado em 15/4/2020).³⁵

Além disso, na extensão do seu voto, o referido ministro complementa:

(...) as reclamações já estão quase alcançando os habeas corpus. Dessas reclamações, nós temos quase 40% de reclamações contra decisões da Justiça do Trabalho. Então, infelizmente, apesar de nossas decisões reiteradas, isso vem sendo desrespeitado, o que volta ao SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. A questão de teoricamente, ideo-

³⁵ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Reclamação nº 60.347, Minas Gerais*. Relator: Min. Alexandre de Moraes. Decisão de 05.12.23. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=6666088>. Acesso em: 24 out. 2024.

logicamente, academicamente não concordar não justifica a insegurança jurídica que vêm gerando diversas decisões.³⁶

O Acórdão, como já se pode presumir, julgou procedente o pedido do Reclamante, de forma que seja cassado o Acórdão impugnado, e, desde logo, julgou improcedente a Ação Trabalhista em trâmite no TST, nos termos do voto do Relator.

Para além do caso em tela, temos outras diversas decisões que seguem a mesma linha da citada, como nos casos da RCL 69.693/MG, de relatoria da Min. Cármen Lúcia, e da RCL 59.404/MG, de relatoria do Min. Luiz Fux. Entretanto, não cabe trazer aqui como foi o Acórdão e os votos dos Ministros justamente por irem no mesmo entendimento daquela que foi trazida com mais profundidade.

O motivo de escolher a RCL 60.347/MG é porque o STF tomou a questão como tamanho problema que determinou a oficialização do Conselho Nacional de Justiça (CNJ) “com levantamento das reiteradas decisões de descumprimento do que tem decidido esta corte na ADC 48, na ADPF 324, no RE 958.252 (Tema 725-RG), na ADI 5.835 MC e no RE 688.223 (Tema 590-RG)”.³⁷ Essa determinação demonstrou uma grande insatisfação do STF em relação ao comportamento da Justiça do Trabalho, apontando mais uma vez as tensões que cercam os dois na questão do trabalho em plataformas de aplicativos.

As RC têm impacto significativo na competência da Justiça do Trabalho, tanto pelo volume de casos quanto pela consistência das decisões. Além disso, a recente determinação de notificação ao CNJ sobre decisões da Justiça do Trabalho que desconsideram precedentes, já mencionada, reforça essa relevância.

As duas correntes trazidas sobre as decisões principais na Justiça do Trabalho a respeito do tema – a primeira sendo aquela que entende a competência da Justiça do Trabalho para julgar a relação de trabalho de maneira ampla e reconhecer o vínculo empregatício, e a segunda, aquela que não afasta a competência da Justiça do Trabalho, mas entende tratar-se de um tipo de labor diferente daquela da relação de emprego – são afetadas pelas diversas RCL.

De fato, podemos afirmar que isso se dá pelo não cumprimento da Justiça do Trabalho dos precedentes já colocados pelo STF. Contudo, a própria questão da RC que origina tudo é controversa. Como mostrado, a doutrina afirma que o STF vem alargando a possibilidade de cabimento, em específico na questão da estrita aderência, dessa maneira, inadequada, acabando com a competência da Justiça do Trabalho.

³⁶ *Ibidem.*

³⁷ *Ibidem.*

Porém, a decisão prestes a ser tomada pelo STF sobre a relação de emprego entre motoristas de aplicativos e as plataformas digitais para as quais prestam serviço promete ser um marco no cenário jurídico e social do Brasil. Ao ser reconhecida a repercussão geral do Tema 1.291,³⁸ em deliberação unânime do plenário virtual, no dia 1º de março 2024, ressalta-se a relevância do debate, que vai além das partes diretamente envolvidas, acarretando amplas consequências sociais, econômicas e jurídicas.

Sem dúvida nenhuma, essa afirmação foi muito acertada, já que, de fato, a questão em discussão é de suma importância do ponto de vista social, econômico e jurídico. Assim, o ministro vai além, especificando a questão dos debates e das divergências jurisprudenciais que já foram referidas neste trabalho:

Não se pode olvidar que há decisões divergentes proferidas pelo judiciário brasileiro em relação à presente controvérsia, o que tem suscitado uma inegável insegurança jurídica. As disparidades de posicionamentos, ao invés de proporcionar segurança e orientação, agravam as incertezas e dificultam a construção de um arcabouço jurídico estável e capaz de oferecer diretrizes unívocas para as cidadãs e cidadãos brasileiros.³⁹

Portanto, o Min. Relator Edson Fachin acertadamente traz a realidade da incerteza jurídica que cerca essa zona cinzenta que circunda o tema. Resta observarmos novamente a aplicação da repercussão geral cumprir exatamente o propósito para o qual foi criada: estabelecer uma solução mais adequada para a questão do trabalho em plataformas de aplicativos.

Considerações finais

A crescente popularização dos aplicativos de transporte, como a Uber, tem gerado discussões intensas sobre a natureza da relação de trabalho entre motoristas e plataformas digitais. Este estudo se propôs a explorar o impacto da uberização no cenário trabalhista, analisando casos jurisprudenciais relevantes e propostas legislativas, e debatendo os desafios e oportunidades trazidos por essa nova modalidade de ocupação.

Uma das conclusões mais significativas deste estudo foi entender o perfil desse trabalhador e a uberização na era digital, que, em um primeiro momento,

³⁸ *Idem. Manifestação do STF.* Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=6679823&numeroProcesso=1446336&classeProcesso=RE&numeroTema=1291>. Acesso em: 25 out. 2024.

³⁹ *Ibidem.*

aparece como uma solução para a diminuição do desemprego e uma forma de renda extra. Entretanto, ao fazer uma análise minuciosa, revelou-se um cenário de retrocesso dos direitos dos trabalhadores, que estão subjugados nesse sistema.

Ao longo do trabalho, acreditamos que ficou evidenciada a complexidade dessa discussão, com interpretações sobre a existência ou não de vínculo empregatício entre os motoristas de aplicativos e as empresas que os contratam. As decisões judiciais, até o momento, refletem essa dicotomia, destacando uma análise ainda mais aprofundada de uma possível regulamentação específica em lei para trazer clareza e ainda mais segurança jurídica. A repercussão geral da RE 1446.336 (Tema 1.291) nos leva também para uma luz no fim do túnel, vide uma discussão multifacetada e importante para inúmeros brasileiros.

Para além das temáticas aqui discutidas, há, sem dúvida, uma variedade de questões que exigem análises mais aprofundadas para um entendimento mais completo da uberização do trabalho e suas consequências. Uma linha potencial de pesquisa seria examinar como a legislação trabalhista pode ser ajustada para enfrentar de forma eficaz e rápida as transformações das novas formas de emprego na economia digital, assim como se aprofundar ainda mais para descobrir se há um histórico de protagonismo jurídico por parte do STF que vem provocando uma diminuição da importância da Justiça do Trabalho e, também, se essas decisões do STF devem abranger também as pessoas que trabalham treinando os algoritmos das inteligências artificiais.

Estudos cujo sentido é o mesmo também seriam valiosos para acompanhar as tendências ao longo do tempo e avaliar o impacto das políticas implementadas, além do posterior impacto da decisão do Tema 1.291. O término deste trabalho reflete não apenas uma análise jurídica aprofundada, mas também um aprendizado, que é contínuo e evolutivo sobre a relação entre direito e tecnologia.

Abstract. *The trajectory of human labor has been shaped by changes influenced by advancements in production methods and social demands. In Brazil, rising unemployment has pushed many into informal work, particularly in sectors such as passenger transportation and food and goods delivery through apps. This article aims to examine the impact of uberization on the work relationship, focusing on the elements that characterize an employment relationship, considering doctrine, jurisprudence, and potential new directions. The methodology used is a combination of an inductive approach supported by bibliographic research, statistical data, and case law. The study analyzes decisions from higher courts and examines what defines an employment relationship. Uberization, with its flexibility and deregulation, presents regulatory and economic challenges. Judicial cases reveal divergences regarding the recognition of employment relationships between drivers and digital platforms, including contradictory decisions. The upcoming decision on Topic 1291 may redefine labor legislation concerning new forms of work. Although uberization offers an employment alternative, it also poses risks of precariousness. Therefore, a balanced approach is essential to protect workers' rights while harnessing the benefits of technological innovation and the free market.*

Keywords: *Uberization. Digital platforms. Employment relationship. Jurisdiction.*

Referências

AKERMAN, William; PRADO, Vinicius; FILHO, José. Questão da transcendência dos motivos determinantes. In: AKERMAN, William; PRADO, Vinicius; FILHO, José. *Reclamação Constitucional no Supremo Tribunal Federal*. Brasília (DF): Sobredireito, 2023. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/doutrina/reclamacao-constitucional-no-supremo-tribunal-federal/179116>. Acesso em: 25 out. 2024.

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

BATISTA, Homero. Competências em relações de trabalho (Art. 114, I, da CF/1988). In: BATISTA, Homero. *Direito do Trabalho aplicado: processo do trabalho*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2021. Disponível em: www.jusbrasil.com.br/doutrina/direito-do-trabalho-aplicado-processo-do-trabalho/1394708449. Acesso em: 24 out. 2024.

BELANDI, Caio. Em 2022, 1,5 milhão de pessoas trabalharam por meio de aplicativos de serviços no país. *Agência IBGE Notícias*, 25 out. 2023. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/38160-em-2>. Acesso em: 21 out. 2024.

BRASIL. Constituição (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil*. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Art. 114.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Manifestação do STF*. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=6679823&numeroProcesso=1446336&classeProcesso=RE&numeroTema=1291>. Acesso em: 25 out. 2024.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Reclamação nº 60.347, Minas Gerais*. Relator: Min. Alexandre de Moraes. Decisão de 05.12.23. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=6666088>. Acesso em: 24 out. 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Acórdão do processo nº TST-AIRR-10479-76.2022.5.15.0151*. Relator: Kátia Magalhães Arruda. Brasília: TST, 9 de agosto de 2023. Disponível em: <https://consultadocumento.tst.jus.br/consultaDocumento/acordao.do?anoProclnt=2023&numProclnt>. Acesso em: 24 out. 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Acórdão do processo nº TST-RR-443-06.2021.5.21.0001*. Relator: Ministro Breno Medeiros. Brasília, DF, 14 de dezembro de 2022. Disponível em: www.conjur.com.br/dl/pr/processo-tst-rr-443-0620215210001.pdf. Acesso em: 24 out. 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Acórdão do processo nº TST-AIRR-10575-88.2019.5.03.0003*. Decisão proferida em 2020. Disponível em: <https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=10575&digitoTst=88&anoTst=2019&orgaoTst=5&tribunalTst=03&varaTst=0003&submit=Consultar>. Acesso em: 24 out. 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Acórdão do processo nº TST. AIRR: 10575-88.2019.5.03.0003*. Relator: Alexandre Luiz Ramos. Brasília, 9 de set. 2020. Disponível em: <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/925275204/agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-a>. Acesso em: 24 out. 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Recurso de Revista com Agravo nº TST-RRAg-100853-94.2019.5.01.0067*. Acórdão da 8ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho. Decisão proferida em 2022. Disponível em: www.conjur.com.br/wp-content/uploads/2023/09/decisao-uber-tst.pdf. Acesso em: 24 out. 2024.

CALVO, Adriana. *Manual de direito do trabalho*. 5. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

CENTRO BRASILEIRO DE ANÁLISE E PLANEJAMENTO (CEBRAP). *Mobilidade urbana e logística de entregas: um panorama sobre o trabalho de motoristas e entregadores com aplicativos*. São Paulo: Cebrap, 2023. *E-book*. Disponível em: <https://cebrap.org.br/wp-content/uploads/2023/05/Amobitec12mai2023.pdf>. Acesso em: 21 de Outubro de 2024.

COMO abrir MEI: especialista traz o passo a passo do cadastro. *iFood para Parceiros*, 23 fev. 2024. Disponível em: <https://blog-parceiros.ifood.com.br/como-abrir-mei>. Acesso em: 24 out. 2024.

CONGRESSO Nacional começa a discutir regulamentação do trabalho de motoristas de aplicativo. Câmara dos deputados, 7 mar. 2024. Disponível em: www.camara.leg.br/radio/programas/1041511-congresso-nacional-comeca-a-discutir-regulam. Acesso em: 24 out. 2024.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017.

FRANCO, David Silva; FERRAZ, Deise Luiza da Silva. Uberização do trabalho e acumulação capitalista. *Cadernos EBAPE.BR*, Rio de Janeiro, v. 17, p. 844-856, 2019.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). *Indicadores IBGE*. Rio de Janeiro: IBGE, 2023. Disponível em: https://ftp.ibge.gov.br/Trabalho_e_Rendimento/Pesquisa_Nacional_por_Amostra_de_Domicilios_continua/Trimestral/Fasciculos_Indicadores_IBGE/2023/pnadc_202301_trimestre_caderno.pdf. Acesso em: 21 out. 2024.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA (IPEA). Apenas 23% dos trabalhadores de transporte por aplicativo contribuem para o INSS. Brasília, DF: Ipea, 2023. Disponível em: www.ipea.gov.br/portal/categorias/45-todas-as-noticias/noticias/13530-apenas-23-dos-trabalhadores-de-transporte-por-aplicativo-contribuam-para-o-inss#:~:text=Apenas%203%25%20dos%20trabalhadores%20de%20transporte%20por%20aplicativo%20contribuem%20para%20o%20INSS,-Dado%20C3%A9%20do&text=0%20n%C3%BAmero%20de%20trabalhadores%20de,no%20terceiro%20trimestre%20de%202022.. Acesso em: 22 out. 2024.

MAIS DE 120 milhões de usuários e 5 milhões de parceiros: Uber revela dados inéditos sobre seu impacto no país. *Uber Newsroom*, 23 maio 2024. Disponível em: <https://newsroom.uber.com>. Acesso em: 21 out. 2024.

MARTINS, Sergio Pinto. *Direito processual do trabalho*. 46. ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2024.

MIRANDA, Lara; OLIVEIRA, Lourival; FIGUEIREDO, Mayra. Trabalhadores por Aplicativo: o vínculo de emprego no caso Ifood e a responsabilidade trabalhista. *Revista de Direito do Trabalho*, dez. 2020. Disponível em: www.jusbrasil.com.br/doutrina/revista-de-direito-do-trabalho-12-2020/1188257089. Acesso em: 24 out. 2024.

SILVA, Fransérgio Aparecido de Souza; PRADO, Ely Fernando do. Análise teórica sobre o desenvolvimento de aplicativos nativos, híbridos e webapps. *Revista EduFatec: educação, tecnologia e gestão*, Franca, v. 2, n. 1, p. 1-18, jan./jun. 2019. Disponível em: <https://revistaedufatec.fatecfranca.edu.br/wp-content/uploads/2019/09/ANÁLISE-TEÓRICA-SOBRE-O-DESENVOLVIMENTO-DE-APLICATIVOS-NATIVOS-HÍBRIDOS-E-WEBAPPS.pdf>. Acesso em: 23 out. 2024.

SILVESTRE, Alexandre Fragoso. Divergências entre STF e TST em relação à pejetização. *ConJur*, 25 maio 2024. Disponível em: www.conjur.com.br/2024-mai-25/divergencias-entre-stf-e-tst-em-relacao-a-pejetizacao. Acesso em: 25 out. 2024.

SLEE, T. *Uberização: a nova onda do trabalho precarizado*. São Paulo: Elefante, 2017.

SRNICEK, Nick. *Capitalismo de plataformas*. 1. ed. Buenos Aires: Caja Negra, 2018.

TORRES, Diogo; MAGALHÃES, João Pedro Oliveira; GOMES, Sílvia Helena Coelho; SOUZA, Vanessa Cunha de. Autônomos ou empregados? Exame das condições de trabalho na plataforma digital Rappi. *Laborare*, São Paulo, v. 6, n. 10, p. 103-127, 2023. Disponível em: <https://revistalaborare.org/index.php/laborare/article/view/177>. Acesso em: 25 nov. 2024.

UBERIZAÇÃO. In: ACADEMIA BRASILEIRA DE LETRAS (ABL). Disponível em: www.academia.org.br/nossa-lingua/nova-palavra/uberizacao. Acesso em: 25 nov. 2024.

Informação bibliográfica deste texto, conforme a NBR 6023:2018 da Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT):

BARROS, Ricardo Toscano; TRINDADE, Melquisedeque de Brito. Desdobramentos jurídicos em face do Tema 1.291 (uberização) do Supremo Tribunal Federal: uma análise sobre possível conflito entre decisões emanadas pelo Supremo Tribunal Federal e o Tribunal Superior do Trabalho. *Revista Fórum Trabalhista – RFT*, Belo Horizonte, ano 13, n. 55, p. 53-77, out./dez. 2024.
