

A (DES)NECESSÁRIA E (IM)PRODUTIVA DISCUSSÃO ACERCA DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO COMO REQUISITO PARA RELAÇÃO DE EMPREGO ENTRE TRABALHADORES DE APLICATIVOS E EMPRESAS DE PLATAFORMAS: ANÁLISE DA POSTURA DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL FRENTE À UBERIZAÇÃO DO TRABALHO *

SCHENFERD, Tacilio Alves Silva
Faculdade Santa Lúcia.
tacilio@silvasa.com.br

RESUMO

O presente estudo tem o objetivo de demonstrar que a discussão acerca do reconhecimento do vínculo empregatício para trabalhadores de aplicativos tornou-se desnecessária e improdutiva no que se refere à garantia da entrega dos seus direitos sociais. A justificativa para tal proposta encontra lugar no fato de que o vínculo de emprego, objeto de ações trabalhistas entre prestadores de serviços e empresas de plataforma, não vem sendo reconhecido nos tribunais, tendo em vista seus requisitos legalmente estabelecidos. Por conseguinte, levanta-se a possibilidade de que tal discussão não somente mostra-se infrutífera, como gera insegurança jurídica e compromete a entrega dos direitos sociais destes trabalhadores, exigindo uma solução por parte do legislador. Diante disso, e com base em uma revisão atualizada da literatura pertinente, o estudo apresenta, num primeiro momento, o vínculo de emprego enquanto um direito social estabelecido pela Constituição Federal de 1988 e intrinsecamente relacionado à dignidade

*Este artigo foi apresentado pelo autor no curso de Doutorado em Direito do Trabalho na PUC/SP, no ano de 2024.

humana. Em seguida, tem-se uma descrição da prestação do serviço em plataformas de aplicativos e as particularidades da chamada uberização do trabalho. Finalmente, o estudo apresenta uma análise dos recentes posicionamentos do Supremo Tribunal Federal acerca da existência ou não de vínculo de emprego entre motoristas de aplicativo e as plataformas que prestam serviços. Como resultado, o estudo evidencia o descompasso entre os entendimentos e decisões acerca do tema o que, por sua vez, provoca maior insegurança jurídica. Em conclusão, o estudo reitera a necessidade de se abandonar a discussão acerca do reconhecimento do vínculo de emprego entre trabalhadores e empresas de plataforma, tendo em vista a busca por outras vias capazes de garantir os direitos sociais destes trabalhadores, além de permitir a exploração de novos moldes de trabalho.

PALAVRAS-CHAVE: *Direito do trabalho; direitos sociais; empresas de plataformas de aplicativos; vínculo empregatício; uberização.*

INTRODUÇÃO

Hodiernamente, o mundo vem buscando se adaptar às inúmeras transformações e inovações que a globalização e a tecnologia vêm oferecendo a uma sociedade que tenta, cada vez mais, usufruir e se adequar a um novo cenário que alcança todos os setores.

Cediço comentar que, tal como qualquer ambiente de mudanças, o surgimento de questões que levantam discussões pertinentes às pessoas e seus modos de vida é igualmente desafiador, estendendo-se, naturalmente, ao âmbito do direito e seu relevante papel no que se refere a proteger, reconhecer, guiar e consolidar as mudanças da sociedade.

Dentre tais avanços, as relações de trabalho assumem ponto de destaque – e preocupação – quando inseridas nesse novo mundo de tecnologia e inovação. Não é errôneo apontar que a entrada das empresas de plataforma digital no mercado de trabalho vem criando novos cenários para os trabalhadores. Conhecidas por utilizarem a tecnologia para otimizar ao máximo a relação entre oferta e demanda, entre pessoas e suas necessidades, as empresas de plataforma causaram verdadeira revolução quando do

seu surgimento. Desde a facilidade de fazer um pedido de comida a pedir e receber um produto ou serviço sem sair de casa, indubitavelmente, estas empresas garantiram seu lugar no mercado e na economia, principalmente com sua inevitável popularização. A fim de que o caminho entre o cliente e o produto ou serviço a ser ofertado seja encurtado, as empresas de plataforma estabelecem acordos de relação laboral com indivíduos que, na esperança ou necessidade de se firmarem no mercado de trabalho, passaram a prestar seus serviços a estas empresas, configurando, assim, uma nova forma de trabalho. Na prática, para se tornar um entregador, por exemplo, o indivíduo acessa o *site* da empresa plataforma de interesse e, após aceite de uma espécie de contrato de trabalho, passa a prestar seus serviços de maneira autônoma, independente, sem atender a escalas de horas de trabalho ou quaisquer outros requisitos que, conforme legislação trabalhista vigente, sustentam uma relação de trabalho. Ficou esta prática conhecida como uberização do trabalho.

No Brasil, marcado por um panorama social, político e econômico em constante desequilíbrio, inevitável que as empresas de plataforma tenham representado uma opção promissora de sustento e oportunidade de emprego. Contudo, vem sendo percebido que, ainda que num primeiro momento, a possibilidade de uma relação laboral livre dos ditames da legislação tenha parecido uma solução atraente e viável, o comprometimento da entrega de direitos tão caros à seara trabalhista e, mais ainda, ao trabalhador, se destaca enquanto um dos efeitos colaterais deste contexto, principalmente no que se refere ao vínculo empregatício.

Evidente que, na medida em que os trabalhadores passaram a atentar para a possibilidade de não terem seus direitos garantidos, os debates e discussões acerca dos serviços prestados às empresas de plataforma ultrapassaram conjecturas, análises e opiniões, chamando o Direito do Trabalho a buscar soluções que garantam a entrega destes direitos. Mais ainda, conclamando o Direito do Trabalho a acompanhar e se adequar a uma sociedade sempre em evolução.

Destarte, é cada vez mais recorrente ações trabalhistas que, ultrapassando instâncias inferiores, vêm sendo julgadas pelo Supremo Tribunal Federal (STF) pleiteando o reconhecimento do vínculo de emprego entre trabalhador e empresa de plataforma. Contudo, vêm sendo ainda mais recorrente decisões que, segundo o nobre Tribunal, apontam não haver relação de emprego entre as partes, visto que o vínculo empregatício destes casos não cumpre os parâmetros impostos pela legislação e que, assim sendo, desconfiguram a relação de emprego. Ocorre que tal

discussão mostra-se improdutivo, evidenciando que pleitear o vínculo não somente não garante que os direitos sociais sejam garantidos, como perpetuam a insegurança jurídica de não haver consenso ou orientação geral para a temática em pauta. De fato, e em recente e primeira decisão colegiada sobre o tema no âmbito do Supremo, a Corte vem derrubando decisões de instâncias inferiores da Justiça do Trabalho que reconheciam a relação de emprego entre as empresas e os trabalhadores, buscando alternativas no intuito de fixar uma orientação geral para a discussão sobre a existência de vínculo de emprego entre motoristas, entregadores e os aplicativos.

Diante de tais considerações iniciais, o presente estudo tem o objetivo de demonstrar que a discussão acerca do reconhecimento do vínculo empregatício para trabalhadores de aplicativos tornou-se contraproducente no que se refere à garantia da entrega dos seus direitos sociais. Para tanto, o estudo apresenta uma revisão da literatura pertinente ao vínculo de emprego enquanto requisito para reconhecimento da relação de trabalho e de como esta relação é estabelecida nas plataformas de aplicativos. Em seguida, tem-se uma análise da postura do STF frente às decisões até então tomadas em âmbito trabalhista, a fim de corroborar o pressuposto de que a discussão acerca do vínculo empregatício como requisito para relação de emprego entre trabalhadores de aplicativos e empresas de plataformas virtuais não somente é desnecessária e improdutivo como pode gerar insegurança jurídica e comprometer a efetiva entrega dos direitos sociais destes trabalhadores.

2. DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO: UM DIREITO SOCIAL RECONHECIDO PELA LEGISLAÇÃO

O vínculo empregatício é, indubitavelmente, um dos temas mais caros ao Direito do Trabalho. Tal afirmação se deve ao fato de o vínculo estar intrinsecamente ligado tanto ao caráter cidadão da Constituição Federal de 1988 como ao relevante e indispensável papel que o trabalho tem para o indivíduo na sociedade.

Em 1988, quando da promulgação da Constituição Federal, restou constituída a República Federativa do Brasil, sob a forma de um Estado Democrático de Direito cujos fundamentos se baseiam nas noções de soberania, cidadania, dignidade da pessoa humana, valores sociais do trabalho e livre iniciativa e o pluralismo político, conforme estabelece seu artigo

1^o. Desta feita, o exercício dos direitos sociais e individuais, a liberdade, a segurança, o bem-estar, o desenvolvimento, a igualdade e a justiça passam a ser assegurados enquanto valores máximos de uma sociedade fraterna, plural e sem preconceitos, pautada na harmonia social e comprometida com o entendimento pacífico das controvérsias.

Na busca por consolidar esse Estado Democrático de Direito, a Constituição cidadã estabelece, em seu artigo 3^o², que trabalhar para construir uma sociedade livre, justa e solidária; garantir o desenvolvimento nacional; erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais; promover o bem de todos, sem preconceito de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação são objetivos fundamentais que devem ser promovidos e garantidos por todos. Mais adiante, o artigo 4^o³ prevê que, em suas relações internacionais, deve o Brasil reger-se, *inter alia*, pelos princípios da prevalência dos direitos humanos, pela solução

¹ Art. 1^o A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

- I - a soberania;
- II - a cidadania;
- III - a dignidade da pessoa humana;
- IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa;
- V - o pluralismo político.

Parágrafo único. Todo o poder emana do povo, que o exerce por meio de representantes eleitos ou diretamente, nos termos desta Constituição (Brasil, 1988, p. 13).

² Art. 3^o Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil:

- I - construir uma sociedade livre, justa e solidária;
- II - garantir o desenvolvimento nacional;
- III - erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais;
- IV - promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação (Brasil, 1988, p. 13).

³ Art. 4^o A República Federativa do Brasil rege-se nas suas relações internacionais pelos seguintes princípios:

- I - independência nacional;
- II - prevalência dos direitos humanos;
- III - autodeterminação dos povos;
- IV - não-intervenção;
- V - igualdade entre os Estados;
- VI - defesa da paz;
- VII - solução pacífica dos conflitos;
- VIII - repúdio ao terrorismo e ao racismo;
- IX - cooperação entre os povos para o progresso da humanidade;
- X - concessão de asilo político.

Parágrafo único. A República Federativa do Brasil buscará a integração econômica, política, social e cultural dos povos da América Latina, visando à formação de uma comunidade latino-americana de nações (Brasil, 1988, p. 13).

pacífica dos conflitos e pela cooperação entre os povos para o progresso da humanidade (artigo 4º). Finalmente, no capítulo Dos Direitos e Garantias Fundamentais, os artigos 5º a 17, principalmente aqueles que tratam dos direitos e deveres individuais e coletivos e dos direitos sociais, incorporam à Constituição os direitos da Declaração Universal de Direitos Humanos da Organização das Nações Unidas (ONU) que, por sua vez, garantem que indivíduos e grupos sociais possam coexistir em uma sociedade plural e em constante evolução.

Nesse cenário em que a Constituição Federal de 1988 foi promulgada, os direitos humanos assumem protagonismo, tanto marcando um período histórico de luta como permitindo e possibilitando a abertura constitucional a outros direitos e garantias decorrentes do regime e dos princípios agora adotados, bem como dos tratados internacionais em que a República Federativa do Brasil seja parte, conforme atenta Bobbio (1992).

A relevância, aqui, segundo Cittadino (2013), volta-se para a criação das chamadas normas-princípios que, por constituírem os preceitos básicos da organização constitucional, permite que princípios, direitos e garantias fundamentais consolidem o sistema de direitos fundamentais no ordenamento constitucional brasileiro. Tendo em vista que os princípios são considerados “mandamentos nucleares de um sistema” (Mello, 1992 citado por Cittadino, 2013, p. 12), ou “ordenações que se irradiam e imantam os sistemas de normas” (Silva, 2005 citado por Cittadino, 2013, p. 12), tem-se, então, que a Constituição Federal de 1988 não somente considera os direitos fundamentais como nucleares em sua composição, como também permite que outros direitos e garantias fundamentais expressos em tratados internacionais dos quais o Brasil é parte sejam igualmente tidos como basilares.

Para Sarlet (2019), é exatamente a partir desse entendimento que o trabalho, atividade tão essencial ao indivíduo, à sociedade, à nação, passa a ser considerado fundamental para o Estado Democrático de Direito. Tal consideração parte do pressuposto da dignidade humana e do fato de que o trabalho, ao ser considerado indissociável do ser humano e elemento que molda o indivíduo, garante sua participação na sociedade e permite o exercício de sua cidadania, confere e edifica sua dignidade.

Alves (2010) assevera que o reconhecimento da dignidade da pessoa humana enquanto algo intrinsecamente ligado ao trabalho é fundamental, tendo em vista que tal princípio também fundamenta as normas internacionais de proteção dos direitos humanos, bem como a Organização Internacional do Trabalho (OIT), visando conciliar e reconhecer os valores da dignidade da pessoa humana e do trabalho humano. Por isso, o princípio da dignidade

da pessoa humana é consagrado como fundamental do direito internacional do trabalho e da noção de que o trabalho não é mercadoria.

O entendimento de que o trabalho não é mercadoria visa e reforça a proteção do trabalho humano contra as adversidades que permeiam a vida laboral, mais precisamente contra a desvalorização do trabalho humano, algo tão em evidência no atual mercado. Logo, ao visar à proteção da dignidade humana e o valor ético do trabalho no cenário laboral moderno, faz-se necessária a intervenção estatal a fim de estabelecer padrões mínimos de condições de trabalho, como remuneração mínima, descanso, segurança, saúde e higiene no trabalho.

Ao contemplar a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa (artigo 1º, III e IV) e assegurar serem “direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados” (artigo 6º), a Constituição Federal de 1988 garante a “proteção dos direitos dos trabalhadores” (Brasil, 1988, p. 13-20). Ademais, a conforme seu artigo 170, resta estabelecida a “valorização do trabalho humano e a livre iniciativa”, sendo observados os “princípios da função social da propriedade e da busca do pleno emprego” (Brasil, 1988, p. 121). Por fim, a ordem social expressa no artigo 193 tem como base o “primado do trabalho e como objetivos o bem-estar e a justiça sociais” (Brasil, 1988, p. 129).

O direito ao trabalho, ou seja, de ter um trabalho ou de trabalhar, é o meio mais expressivo de se obter uma existência digna, previsto na Constituição Federal de 1988 como um direito social. Os valores sociais do trabalho constituem, por seu turno, “um dos fundamentos do Estado Democrático de Direito” (Silva, 2020, p. 189).

Os direitos sociais do trabalho, portanto, insertos no artigo 7º. da Constituição Federal expressam que:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

- I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;
- II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;
- III - fundo de garantia do tempo de serviço;
- IV - salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde,

lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim;

V - piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho;

VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;

VII - garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável;

VIII - décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria;

IX - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;

X - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;

XI - participação nos lucros, ou resultados, desvinculada da remuneração, e, excepcionalmente, participação na gestão da empresa, conforme definido em lei;

XII - salário-família pago em razão do dependente do trabalhador de baixa renda nos termos da lei;

XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;

XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva;

XV - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;

XVI - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal;

XVII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;

XVIII - licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias;

XIX - licença-paternidade, nos termos fixados em lei;

XX - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;

XXI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;

XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;

XXIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei;

XXIV - aposentadoria;

XXV - assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até 5 (cinco) anos de idade em creches e pré-escolas;

XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;

XXVII - proteção em face da automação, na forma da lei;

XXVIII - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do

empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa;
XXIX - ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho;
XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;
XXXI - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência;
XXXII - proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos;
XXXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos;
XXXIV - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso

Parágrafo único. São assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VII, VIII, X, XIII, XV, XVI, XVII, XVIII, XIX, XXI, XXII, XXIV, XXVI, XXX, XXXI e XXXIII e, atendidas as condições estabelecidas em lei e observada a simplificação do cumprimento das obrigações tributárias, principais e acessórias, decorrentes da relação de trabalho e suas peculiaridades, os previstos nos incisos I, II, III, IX, XII, XXV e XXVIII, bem como a sua integração à previdência social (Brasil, 1988, p. 14).

O disposto no artigo supracitado não apenas elenca os direitos sociais dos trabalhadores, visando à melhoria de sua condição social, como veda, ainda que de maneira implícita, instituição de qualquer lei voltada para a diminuição ou eliminação do rol de direitos sociais trabalhistas já garantidos aos trabalhadores.

Para Ferreira Filho (2016), argumentos favoráveis ao reconhecimento do direito ao trabalho e de ter um trabalho e à subsistência, por exemplo, são direitos sociais por excelência. De fato, o exercício das liberdades pressupõe condições econômicas para que os indivíduos possam, efetivamente, usufruir de tais liberdades.

Compartilhando o mesmo entendimento, Comparato (2019, p. 77) afirma que os direitos sociais “se realizam pela execução de políticas públicas, destinadas a garantir amparo e proteção social aos mais fracos e mais pobres; ou seja, aqueles que não dispõem de recursos próprios para viver dignamente”.

Pertencentes à segunda dimensão de Direitos Fundamentais, ligada ao valor da igualdade material, tais direitos não são meros poderes de agir, mas sim, poderes de exigir, também chamados de direitos de crédito:

Há, sem dúvida, direitos sociais que são antes poderes de agir. É o caso do direito ao lazer. Mas assim mesmo quando a eles se referem, as constituições tendem a encará-los pelo prisma do dever do Estado, portanto, como poderes de exigir prestação concreta por parte deste (Ferreira Filho, 2016, p. 50).

Portanto se, de um lado, os direitos individuais servem ao fim de proporcionar liberdade ao indivíduo, limitando a atividade coercitiva do Estado, os direitos sociais, de outro, visam assegurar uma compensação das desigualdades fáticas entre as pessoas, que apesar de pertencerem a sociedades complexas, “possuam prerrogativas que os façam reconhecer-se como membros igualitários de uma mesma organização política” (Agra, 2012, p. 516-517).

Os direitos sociais surgem no prisma de tutela aos hipossuficientes, “assegurando-lhes situação de vantagem, direta ou indireta, a partir da realização de igualdade real (...) Visam, também, garantir a qualidade de vida” das pessoas (Bulos, 2022, p. 789).

Desse modo, e ao serem inseridos no âmbito dos direitos humanos do trabalho, os direitos sociais dos trabalhadores são considerados irrenunciáveis, indisponíveis e inderrogáveis, independente do âmbito dos Poderes Públicos em que se encontram, bem como da autonomia privada dos particulares ou até mesmo da autonomia privada coletiva das entidades sindicais.

É exatamente aqui que as transformações nas relações laborais, reflexo inquestionável da evolução da tecnologia na sociedade, surgem relacionadas com a possibilidade de insegurança jurídica, principalmente frente à discussão acerca do reconhecimento do vínculo empregatício e os direitos sociais dos trabalhadores de aplicativos.

3. DO TRABALHO EM APLICATIVOS: A GESTÃO DO SERVIÇO PRESTADO ÀS EMPRESAS DE PLATAFORMA

As condições específicas de organização e gestão da relação de trabalho em plataformas digitais de trabalho se devem, em grande parte, à natureza disruptiva do processo de digitalização da relação empregado-empregador.

A tecnologia disruptiva é, conforme Antunes (2020), uma inovação que altera significativamente a forma como os consumidores, as indústrias

ou as empresas operam. Exemplos de tecnologias disruptivas incluem comércio eletrônico, sites de notícias *online* e aplicativos de empresas de plataformas que oferecem desde serviços de entrega de alimentos a transporte de passageiros.

A ideia de tecnologia disruptiva foi introduzida por Clayton Christensen, em um artigo de 1995 na *Harvard Business Review*. Mais tarde, Christensen expandiu o tema em *The Innovator's Dilemma*, publicado em 1997. Desde então, disfunção tornou-se um termo de ordem relacionados a empresas que buscam criar um produto com apelo de massa (Drahokoupil; Fabo, 2020). Antunes (2020) acrescenta que, mesmo uma *startup* com recursos limitados pode visar a disrupção tecnológica, inventando uma forma inteiramente nova de fazer algo. Por sua vez, as empresas estabelecidas tendem a concentrar-se naquilo que fazem melhor e a procurar melhorias incrementais em vez de mudanças revolucionárias, na busca por atender aos seus maiores e mais exigentes clientes. Isso proporciona uma abertura para empresas disruptivas atingirem segmentos de clientes ainda não explorados e conquistados, além de ganharem presença no setor.

Segundo recorda Signes (2017), a multinacional *Uber* foi pioneira na disrupção ao experimentar um modelo de negócios original baseado em reunir clientes e trabalhadores conectados que possuem carro particular, carteira de motorista, carteira de motorista de empresa de rede de transporte (para carro com motorista) e seguro profissional. Seguindo a mesma premissa, o *Airbnb* disponibiliza apartamentos privados, alugando-os a clientes, geralmente turistas, por um curto período. Para Englert e Woodcock (2020), em ambos os casos, nem a força de trabalho dos motoristas nem os diferentes tipos de capital envolvidos pertencem a estas empresas. A *Uber* não possui carros e os trabalhadores que os dirigem são contratados legalmente independentes; o *Airbnb*, da mesma forma, não possui acomodações. Estes exemplos duas empresas norte-americanas consideradas como gigantes são o retrato de como a economia baseada na tecnologia disruptiva tomou conta do modo de vida da sociedade moderna. *Amazon*, *Google*, *IFood* e *Rappi* são exemplos dentre tantas empresas conhecidas como plataformas digitais e que, atualmente, atuam nos mais diversos setores.

Praun e Antunes (2020) esclarecem que a atividade de plataformas digitais como a *Uber* baseia-se numa base tecnológica e social muito real, com fortes ligações locais. Equipadas com *data center*, *smartphones* e um aplicativo (algoritmo), as plataformas sustentam vastas redes de relações sociais locais. Ainda que os jogadores e/ou atividades estejam dispersos geograficamente, permanecem reunidos virtualmente e, entre si, criam

muitas transações de mercado com base nas quais estas empresas recebem uma remuneração através da cobrança de uma comissão.

Nesse ponto, Abílio (2017) julga importante destacar que, bem como suas atividades, as plataformas digitais são empresas também difíceis de definir em termos legais, institucionais e fiscais. Para Antunes (2020), de um modo mais geral, o que se tem é que a digitalização e a transformação destas empresas em corporações vazias permitem-lhes libertar-se de muitos quadros jurídicos e regulamentares, seja no direito da concorrência, no direito laboral ou no direito fiscal. Nas fronteiras entre as relações profissionais e a relação de trabalho surge, portanto, um modelo alternativo, que consiste em serviços entre clientes (fornecedores) e contratantes independentes através de uma empresa (ou de um terceiro), algo que, num primeiro momento, caracteriza-se como autônomo face aos quadros institucionais existentes em cada país de atuação.

Com base na economia do clique, Leme, Rodrigues e Chaves Júnior (2017) apontam que as plataformas digitais de trabalho vêm sendo repetidamente denunciadas no que se refere às relações de trabalho. Por um lado, incentivam a terceirização de empregos empresariais e corporativos; por outro lado, aumentam a concorrência no mercado de trabalho e conduzem a uma deterioração acentuada dos salários e das condições de trabalho.

Felix (2023) afirma que, de fato, as plataformas digitais não são empresas como quaisquer outras. Ao trabalharem com dados recolhidos na comunidade da *internet*, as plataformas não só atuam como mediadores terceiros para a produção de serviços informativos, mas também se comportam como prescritores, na medida em que a informação disseminada entra diretamente nos processos de tomada de decisão.

Conforme entendimento de Leme, Rodrigues e Chaves Júnior (2017), as plataformas não são apenas dispositivos tecnológicos, mas também possuem um poder prescritivo que é fonte de estresse e dependência para os trabalhadores. Intencionalmente ou não, é, portanto, uma fonte de discussão: além de ser espécie de relação de serviço, é uma relação de influência que os trabalhadores independentes e os clientes devem suportar e na qual não têm forma de intervir. Em outras palavras, os trabalhadores das plataformas não são nem completamente independentes nem completamente subordinados. Da mesma forma, Antunes (2020) acrescenta que as empresas de plataforma não são propriamente intermediárias de mercado, nem tão pouco empregadores.

O que se tem, então, é que digitalização dos modelos de negócios substitui o contrato de trabalho da relação de trabalho padrão por uma relação triangular que envolve trabalhador-plataforma-cliente.

Na busca pela compreensão da relação entre plataformas digitais e

a prestação do serviço, Sayeg e Balera (2011) voltam à concepção de Karl Marx acerca do processo de trabalho. Para Marx (2006), o processo de trabalho é uma combinação de vários componentes, quais sejam, a força de trabalho do trabalhador, por um lado, e o consumo intermédio e os meios de produção utilizados ou consumidos, por outro, dando o resultado ou produto do trabalho. Ainda segundo Marx (2006), estes diferentes componentes são propriedade dos capitalistas. A forma como estes componentes estão organizados e a forma como os produtos do trabalho são concebidos e distribuídos no mercado de bens significa que são colocados diretamente sob a sua responsabilidade e controle. Duarte (2015) entende que isto significa dizer que a relação de trabalho é o centro do negócio capitalista, representando o momento específico em que a força de trabalho do trabalhador, negociada e vendida por um determinado tempo, é consumida de forma produtiva antes de ser remunerada. A relação faz então do salário (e dos assalariados) a pedra angular das relações sociais de dominação, além de ser uma condição essencial para reproduzir as condições de vida dos trabalhadores.

Se, até então, essa era a compreensão dada à relação de trabalho, Antunes e Filgueiras (2020) contam que o surgimento de novos modelos de negócio aliados à disrupção da tecnologia, tal como a *Uber*, transformou profundamente o cenário, ao apresentarem características produtivas que são a antítese completa do modelo trabalhista da relação de trabalho até então conhecido e praticado. Estas empresas não produzem nada diretamente para o mercado de bens e serviços e não pagam salários aos seus milhares de *crowdworkers* conectados. De certo modo, e num primeiro momento, nada indica haver envolvimento direto dos seus gestores na organização e nas relações estabelecidas com os prestadores de serviços que aceitam um contrato virtual. Na plataforma de trabalho, estas empresas não fornecem metas de trabalho explícitas; não definem tarefas e não atribuem nenhum lugar em qualquer organização. De fato, e ao exercerem poder de coordenação, os gestores não precisam de ser apoiados pela propriedade privada dos componentes humanos e materiais do processo de trabalho, assim como não julgam ser necessário redigir um contrato de trabalho estabelecendo as condições de utilização e remuneração da força de trabalho do trabalhador.

Ainda segundo Antunes e Filgueiras (2020) é, pois, através da digitalização, que as plataformas controlam e gerem remotamente a base de informação que rege a organização e gestão das relações laborais a nível local. Assim, para Fontes (2017), os gestores de plataformas digitais não assumem o papel de empregador, ainda que, ao processar e utilizar a informação que recolhem, possam por vezes agir como tal.

Em suma, o trabalho prestado a uma empresa de plataforma incorpora um modelo de negócio virtualmente vazio de qualquer forma social de emprego ou relação laboral. Consequentemente, do ponto de vista do emprego e das relações laborais, a forma como as plataformas digitais funcionam destaca uma transformação radical no mecanismo de governação que coordena e executa as atividades dos trabalhadores conectados.

Considerando que, na relação laboral normal, as atividades são supervisionadas sob a responsabilidade direta e contratual do empregador, Gonsales e Moda (2020) asseveram que, no caso das plataformas, tal relação não está legalmente regulamentada. A relação empregador-empregador, construída na vontade comum e na reciprocidade dos compromissos das partes no contrato de trabalho, é substituída por uma relação de serviço sem obrigações em termos de proteção social e condições de trabalho. De fato, e em geral, esta relação limita-se a um sistema de informação que tem, no seu cerne, um algoritmo de fixação de preços aliado a esquemas de incentivos ou sanções (desativação), vigilância (geolocalização) e classificação do serviço prestado (delegada ao cliente).

Nesse contexto, Felix (2023) retorna à discussão apontando que, se a relação de trabalho tradicional aparece como um efeito do contrato de trabalho, atendendo e respeitando o arcabouço legal, no trabalho de plataforma, o contrato de trabalho é substituído por um anexo digital. Assim, se por um lado, o apego digital liberta o trabalhador dos arranjos de poder centralizados da empresa hierárquica, por outro lado, faz do prestador do serviço um trabalhador conectado, mas disponível e livre para responder às ofertas de serviço ou missão comunicadas pela plataforma. Aqui, a informação recolhida, organizada e divulgada pelas plataformas é indissociável da interpretação e das decisões tomadas pelos trabalhadores conectados para definir e organizar as suas ações. É por isso que o poder de coordenar e gerenciar informações da plataforma é também um poder de gerenciar comportamentos e condutas.

Além disso, e tal como pontuam Fumagalli *et al.* (2018), para o trabalhador conectado (autônomo), o ambiente de trabalho se resume nas diversas funcionalidades e aplicativos baixados em seu celular pessoal. Estas funções e aplicações são interfaces através das quais é informado das propostas de trabalho submetidas à plataforma. O que ocorre é que estas funções e aplicações são também componentes integrantes de uma arquitetura digital colocada diretamente sob o controle dos gestores da plataforma. Sob tal ponto de vista, a racionalidade instrumental e comercial da gestão mostra-se dominante, comprometendo sobremaneira os direitos do trabalhador.

Como resultado, a digitalização da ligação dos trabalhadores às plataformas constrói um cenário de desequilíbrio e insegurança no que se refere à garantia dos direitos destes trabalhadores, principalmente, o vínculo empregatício.

Enquanto um dos pilares das lutas pelos direitos sociais dos trabalhadores, o vínculo empregatício segue prevista na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em seus artigos 2º e 3º⁴, que trazem, respectivamente, os requisitos essenciais para que a relação de emprego seja estabelecida e que, por conseguinte, os direitos e garantias a ela atrelados sejam assegurados. Pessoaalidade, pessoa física, onerosidade e subordinação são elementos necessários para que o reconhecimento de uma relação de emprego. Na prática, o vínculo empregatício dá ao trabalhador direitos como Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), férias e a seguridade social (Instituto Nacional do Seguro Social (INSS)), conjunto de políticas públicas destinadas a garantir proteção social a toda a população, bem como a assegurar direitos básicos como saúde, assistência social e previdência social, tendo por princípios a dignidade humana, a solidariedade e a justiça social (Brasil, 1991). Nesse ponto cumpre destacar que, ainda que a Reforma Trabalhista de 2017 tenha permitido que a legislação se adaptasse para acompanhar as relações de trabalho, como é o caso do trabalho temporário, do trabalho parcial, do estágio; do jovem aprendiz; dos terceirizados para atividade-fim; dos trabalhadores remotos, intermitentes e *freelancers*, o vínculo empregatício permanece como um paradigma do Direito do Trabalho, ao ser critério apto a responder se determinadas relações estariam ou não garantidas e protegidas pela legislação.

Nas relações uberizadas de trabalho, a dualidade entre a prestação de um serviço de maneira mais flexibilizada e a possibilidade de comprometimento da entrega dos direitos sociais destes trabalhadores acabou por alçar a discussão acerca do vínculo empregatício ao posto de um dos temas mais contemporâneos nos debates sobre o mundo do trabalho. De fato, o que a uberização tem provocado é, pautada na ainda ausência de regulação, a destituição das salvaguardas mais básicas dos trabalhadores neste novo

⁴ Artigo 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

Artigo 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

Parágrafo único - Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual (Brasil, 1943, p. 14).

mercado de trabalho. Por conseguinte, a disputa pelo vínculo de emprego passou a ser objeto de ações na seara trabalhista que, navegando entre ser aceito ou não, ainda não encontra entendimento unificado, ou, melhor, regulamentação capaz de solucionar a insegurança jurídica que ora permeia a realidade destes trabalhadores.

O resultado é que, em território nacional, o STF vem sendo conclamado a pacificar a questão, conforme apresentado a seguir.

4. A DISCUSSÃO ACERCA DO RECONHECIMENTO DO VÍNCULO DE EMPREGO ENTRE TRABALHADORES E EMPRESAS DE PLATAFORMA: O POSICIONAMENTO DO STF

A questão do reconhecimento de vínculo empregatício entre trabalhadores e aplicativos vem sendo tema de embate entre o STF e a Justiça do Trabalho.

Em um panorama aproximado, uma vez que ainda falta uma regulamentação mínima no Brasil, não se sabe exatamente quantos trabalhadores estão vinculados a aplicativos de transporte de passageiros ou mercadorias, como *Uber* e *iFood*, por exemplo. Se em 2016, eram cerca de 840 mil, passando para 1 milhão em 2018 e 1,3 milhão em 2019, em 2021 estima-se que mais de 1,4 milhão de brasileiros trabalhavam para as empresas de plataforma, conforme o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea) (2023). Atualmente, existem pelo menos 1,5 milhão de motoristas de aplicativos, entregadores e mototaxistas no país, ainda de acordo com o Ipea (2023).

Na medida em que a Justiça do Trabalho começou a ser chamada a julgar ações cujo objeto volta-se exatamente para o reconhecimento do vínculo de emprego, teve início o debate que, atualmente, permeia as decisões antagônicas entre a Justiça do Trabalho e o STF. Crepaldi (2023) traz um levantamento da plataforma de jurimetria *Data Lawyer Insights*, publicado pelo jornal Valor Econômico em 2023, apontando que de 15 mil processos contra *Uber*, 99 e *Cabify* (que já encerrou suas atividades no país), 5,5 mil decisões foram favoráveis aos aplicativos e 2,3 mil, aos trabalhadores. Apenas 148 decisões foram totalmente procedentes, com reconhecimento de vínculo de emprego. O levantamento mostra, ainda, que foram homologados 3.252 acordos. Cumpre destacar que, em 2020, após o início da pandemia de covid-19, dada a demanda por este tipo de serviço, ações trabalhistas como estas tiveram um aumento substancial. Na Justiça do Trabalho há em torno de 30 mil processos sobre o tema, com um valor que chega em R\$ 3,4 bilhões, ainda de acordo com levantamento acima.

Ainda em se tratando de dados estatísticos, de janeiro a agosto de 2023, o STF atendeu 63% dos 324 pedidos de empresas para anular decisões da Justiça do Trabalho que reconheceram vínculo de emprego, segundo levantamento da Fundação Getúlio Vargas de São Paulo (FGV-SP) apresentado por Crepaldi (2023). As decisões têm sido questionadas por meio de reclamações. Neste tipo de recurso, não há análise das provas do processo. Os ministros apenas avaliam se a sentença proferida em instância inferior seguiu ou não a jurisprudência do STF.

Nesse contexto, vem se tornando evidente o não reconhecimento, por parte do STF, da natureza trabalhista de determinadas relações jurídicas, tais como aquelas que envolvem a questão do vínculo de emprego.

Pasqualetto, Barbosa e Fiorotto (2023) realizaram pesquisa a fim de compreender o entendimento do STF em decisões voltadas para as reclamações constitucionais que discutiam a possibilidade de contratação de trabalhadores por terceirização e por pejetização. As autoras julgam importante destacar que o termo pejetização refere-se à contratação de trabalhadores por meio de pessoas jurídicas. Na prática, o empregado é configurado como Pessoa Jurídica (PJ) a fim de esconder a real relação de emprego, ou seja, não há uma relação triangular. A contratação se dá entre contratante e a PJ que, na verdade, é o próprio trabalhador. Por suas características, esta é uma expressão frequentemente utilizada para indicar fraude. Cumpre lembrar que a contratação de pessoas jurídicas para a prestação de serviços não é fraude desde que esta pessoa jurídica tenha a sua autonomia e que a contratação não seja usada com o intuito de afastar o vínculo empregatício, bem como tudo o que decorre dele, tais como os demais direitos trabalhistas, custos etc.

Pasqualetto, Barbosa e Fiorotto (2023) basearam seu estudo em jurisprudência do repositório de decisões do STF. Num primeiro momento, foram mapeados os acórdãos e, em seguida, as decisões monocráticas no âmbito das reclamações constitucionais a partir de termos como terceirização, pejetização e uberização, em um recorte temporal de decisões publicadas até 20 de agosto de 2023. Ao final, foram selecionadas 841 decisões monocráticas de mérito em reclamações constitucionais. Destas, 43% das decisões autorizavam a terceirização de atividade-fim, 21% permitiam a pejetização e 1% autorizava a terceirização de atividade meio.

A questão da terceirização surge agregada à alteração da Súmula nº 331 do Tribunal Superior do Trabalho (TST), em 2011, que trata das possibilidades de terceirização e era a baliza mais importante sobre o tema até 2017, quando do advento da Lei nº 13.429/2017 e, posteriormente, da Lei nº 13.467/2017, conhecida como Reforma Trabalhista. Já a partir de

2018 até 2020, o aumento deste tipo de ação (que chega a 14,07%) pode ser explicado pela Reforma Trabalhista, que ampliou as possibilidades de terceirização também para a atividade principal da contratante, do julgamento da Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) 324 e do Tema 725 de repercussão geral, que tratam da licitude de terceirização na atividade-fim e da entrada em vigor do Código de Processo Civil em 2015. Assim, temas relacionados à terceirização representam importante parcela de tudo o que é discutido por meio de reclamação constitucional no STF, inclusive temas trabalhistas (Pasqualetto; Barbosa; Fiorotto, 2023).

Quanto ao entendimento, a análise dos acórdãos permitiu identificar que o STF entende que a terceirização, inclusive de atividade fim, é uma forma válida de contratação, bem como tende a considerar válidas outras formas de contratação alternativas ao vínculo empregatício, tal como o contrato de parceria. A análise também demonstrou haver ressalvas ou observações sobre a preocupação com a ocorrência de fraudes nas demais formas de contratação (Pasqualetto; Barbosa; Fiorotto, 2023).

O cenário de incerteza e conflito também pode ser visto no Tribunal Superior do Trabalho. Se as 2ª, 3ª, 6ª e 8ª Turmas têm decidido pelo reconhecimento de vínculo, as 1ª, 4ª e 5ª vêm negando os pedidos. Nas decisões pró-trabalhadores, prevalecem as que reconhecem o vínculo empregatício entre empresas e os motoristas, mas com aceitação parcial das reivindicações. Foram 2.240 determinações judiciais nesse sentido. Em outras 148 ações, a Justiça do Trabalho acatou todos os pedidos do reclamante contra as empresas (Crepaldi, 2023). Ademais, e apesar de várias decisões da Justiça Trabalhista reconhecerem o vínculo empregatício, o próprio STF possui decisões contrárias. Em dezembro do ano passado, por exemplo, a Primeira Turma da Corte entendeu não haver vínculo com as plataformas, mesmo entendimento já tomado pelo plenário em decisões válidas para casos concretos.

Tal panorama vem se mantendo nas primeiras semanas de 2024. Mendes (2024) apresenta pesquisa realizada no repositório de jurisprudência do STF, que mostra que, de 1 a 22 de janeiro foram proferidas 13 decisões monocráticas das quais 12 foram procedentes e uma teve a liminar deferida para suspender o andamento do processo na Justiça do Trabalho enquanto o mérito da reclamação não for julgado.

Em consulta ao repositório de jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (TRT-SP), entre 1 e 22 de janeiro de 2024 foram publicadas 24 sentenças com a temática pejotização. Destas, 14 julgaram procedente o pedido de reconhecimento de vínculo, enquanto 10 julgaram

improcedente, por disciplina judiciária, mencionando na fundamentação as decisões do STF em reclamações. Já no Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região (TRT-BA), no período de 1º a 22 de janeiro de 2024 foram publicadas nove sentenças com a temática pejetização. Três delas julgaram procedente o pedido de reconhecimento de vínculo, enquanto seis julgaram improcedente, por disciplina judiciária, mencionando na fundamentação as decisões do STF em reclamações (Mendes, 2024).

Assim, enquanto a Justiça do Trabalho decide pelo reconhecimento do vínculo de emprego entre trabalhadores e empresas de aplicativos face à possibilidade de pejetização ilícita, no que talvez seja uma posição ainda conservadora, o STF vem decidindo pela licitude de outras formas de trabalho diferentes da CLT, derrubando decisões de vínculos de emprego e permitido a terceirização inclusive de atividade-fim, apontando para uma conduta mais liberal frente aos novos moldes de trabalho.

De fato, no final de 2023, a Primeira Turma do STF decidiu, por unanimidade, não haver vínculo de emprego entre um motorista de aplicativo e a plataforma para a qual presta serviços. A Reclamação teve início em Minas Gerais, envolvendo um motorista de aplicativo e a empresa *Cabify*. Na oportunidade, o Tribunal Regional da 3ª Região, no referido estado, reconheceu o vínculo de emprego entre a empresa e o trabalhador. Contudo, e por decisão do colegiado, esta decisão foi anulada. Destarte, os magistrados da Corte, em decisões individuais, já vinham decidido outros casos neste mesmo sentido, mas foi a primeira vez em que tal entendimento partiu de um colegiado do Supremo. De acordo com o relator do caso, ministro Alexandre de Moraes, a relação entre trabalhador e empresa de plataforma representa uma nova forma de trabalho que apresenta vantagens como o aumento de emprego e de renda. Para o ministro, não reconhecer tal avanço “seria não só inconstitucional, mas, do ponto de vista do interesse público, extremamente prejudicial à sociedade”. Ao atender a um pedido da empresa e derrubar a decisão do TRT mineiro, o ministro pontuou que os motoristas e entregadores têm a liberdade de aceitar as corridas que quiserem, de fazer seus horários e de ter outros vínculos. Assim, não fica caracterizada a exclusividade, um dos requisitos para identificar a relação de emprego. O ministro também lembrou entendimentos anteriores do STF no sentido de que é válida a terceirização das atividades das empresas, tanto as tarefas relativas ao meio quanto à atividade-fim da empresa (Vivas, 2023).

Dentre os argumentos que justificam o não reconhecimento do vínculo de emprego e a caracterização dessa nova relação de trabalho fora do âmbito da CLT também são citados, por exemplo, definições já feitas pelo Supremo

sobre a validade da terceirização da atividade-fim em todas as atividades empresariais e a validade de outras formas de relação de emprego, que não a regulada pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Roberto Netto (2024) afirma que o desalinhamento entre o STF e a Justiça do Trabalho traz, ainda, a possibilidade de insegurança jurídica. No descompasso entre os juizes e ministros da Justiça do Trabalho que continuam a reconhecer vínculos entre as plataformas e os trabalhadores, tem-se um quadro de insegurança jurídica frente ao descumprimento das decisões do STF.

É justamente nesse cenário de impasse e embate que surge a possibilidade de a discussão acerca do vínculo empregatício como requisito para relação de emprego entre trabalhadores de aplicativos e empresas de plataformas ter se tornado (des)necessária e (im)produtiva.

Desse modo, e seguindo o entendimento de não haver vínculo de emprego entre trabalhadores de aplicativos e empresas de plataformas, o colegiado não somente segue revertendo decisões dos Tribunais do Trabalho como corrobora a admissão, pela Constituição Federal de 1988, de outras relações de trabalho.

Dentre as várias ações sobre a uberização na Justiça, em diferentes instâncias, tem-se a Reclamação 64.108, um recurso em que a *Rappi* Brasil Intermediação de Negócios Ltda alega que a 4ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região e a 2ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho desrespeitaram a autoridade das decisões proferidas pelo Supremo Tribunal Federal na ADC nº 48/DF, na ADPF nº 324/DF, no RE nº 958.252/MG (Tema nº 725 da Repercussão Geral), na ADI nº 5.835 MC/DF e no RE nº 688.223 (Tema nº 590 da Repercussão Geral). Mesmo por se tratar de uma reclamação, ou seja, mesmo que o julgamento criasse um precedente, o acórdão não seria vinculante e não teria de ser obrigatoriamente seguido pelas demais instâncias, começou-se a atentar para a necessidade de se firmar um posicionamento unificado acerca de tal questão, tendo em vista que os processos, em geral, são analisados em turmas e em decisões monocráticas (Sampaio, 2024).

De fato, em decisão, a 1ª Turma derrubou, por unanimidade, o vínculo de emprego de um entregador do *Rappi*, que havia sido reconhecido pelo TST. O entendimento comum segue o ministro Cristiano Zanin, relator da ação, que já havia concedido liminar (decisão provisória), pedida pela empresa, para suspender a decisão da justiça trabalhista. No entanto, a decisão também não é vinculante, ou seja, não deve ser aplicada de forma automática às demais instâncias judiciais. Conforme concepção do ministro-relator, o reconhecimento do vínculo de emprego pela Justiça do Trabalho não levou

em conta os aspectos jurídicos relacionados à questão, principalmente no que se refere “aos precedentes do Supremo Tribunal Federal que consagram a liberdade econômica, de organização das atividades produtivas e admitem outras formas de contratação de prestação de serviços” (Sampaio, 2024, s.p.).

Para o ministro Alexandre de Moraes: “Aquele que faz parte da *Cabify*, da *Uber*, do *iFood* tem a liberdade de aceitar as corridas que quer. Ele tem a liberdade de fazer o seu horário e tem a liberdade de ter outros vínculos” (Agência Brasil, 2023, s.p.). Ademais, o ministro ressalta, mais uma vez, que Justiça Trabalhista tem descumprido, reiteradamente, precedentes do STF sobre a inexistência de relação de emprego.

Diante disso, e no intuito de pacificar a discussão, o STF levou ao plenário virtual julgamento do Recurso Extraordinário (RE) 1.446.336, que tem o ministro Edson Fachin como relator e cujo objeto volta-se para o reconhecimento do vínculo de emprego entre a *Uber* e um prestador de serviços. Na prática, o caso concreto é o de um motorista da *Uber* que teve o vínculo reconhecido pelo Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (RJ). Na oportunidade, a decisão foi mantida pelo Tribunal Superior do Trabalho (Supremo Tribunal Federal, RE 1446336, 2024).

O intuito é não somente aplacar os embates entre a Justiça do Trabalho e o Supremo, mas, principalmente, cuidar dos impactos sociais e previdenciários da falta de um sistema específico para esses trabalhadores.

Antes de julgar o mérito da ação em si, o plenário decidiu, em 28 de fevereiro de 2024, pelo reconhecimento do tema como de repercussão geral, ou seja, a decisão do mérito a ser julgado em um segundo momento deve ser aplicada a todas as ações a ele relacionadas. Isto quer dizer que a decisão servirá de baliza para todos os processos sobre a uberização na Justiça, devendo, obrigatoriamente, ser seguida pelas instâncias inferiores do Poder Judiciário (Supremo Tribunal Federal, 2024).

O ministro-relator Edson Fachin votou a favor da repercussão geral, apresentando como justificativa o fato de que: “A temática em análise se reveste de uma magnitude inquestionável, dada sua proeminência jurídica, econômica e social, bem como sua conexão intrínseca com os debates globais que permeiam as dinâmicas laborais na era digital” (Supremo Tribunal Federal, 2024, p. 1). Além disso, destacou que há decisões divergentes proferidas pelo Judiciário sobre o tema, o que evidencia a necessidade de uma resposta definitiva do STF. Para o ministro Edson Fachin,

Cabe a este Supremo Tribunal Federal conceder uma resposta uniformizadora e efetiva à sociedade brasileira acerca da compatibilidade do vínculo empregatício entre motoristas de

aplicativo e a empresa criadora e administradora da plataforma digital, em face dos princípios da livre iniciativa e direitos sociais laborais encartados na Constituição da República (Supremo Tribunal Federal, 2024, s.p.).

Em tempo, cumpre acrescentar que o atual Governo Federal, em alinhamento com representantes dos trabalhadores de aplicativos e demais poderes, trabalha para a aprovação de um projeto de lei que estabelece direitos trabalhistas a estes trabalhadores. Resultado de uma negociação entre o Ministério do Trabalho, e os próprios representantes dos aplicativos no Brasil, o acordo prevê que os trabalhadores tenham uma remuneração mínima e direito à Previdência Social, sendo que as empresas devem arcar com parte do pagamento da contribuição previdenciária. Neste primeiro momento, o acordo permanece firmado apenas com empresas de transporte de passageiros e encomendas, como *Uber* e *99*, sem consenso com as empresas cuja atividade é a entrega de comida e transporte por moto, como *Ifood* e *Rappi*. Caso seja aprovado pelo Congresso, os motoristas por aplicativo serão uma categoria autônoma, ou seja, sem vínculo pela CLT (Cruz, 2024).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo, ao resgatar a questão do vínculo de emprego enquanto um direito social estabelecido pela Constituição Federal de 1988, reforça a relevância das lutas e conquistas sociais para os trabalhadores, estando o trabalho e suas condições intrinsecamente relacionado à dignidade humana.

Ao tratar das relações de trabalho que se estabeleceram com a globalização e o avanço da tecnologia e da sociedade, o estudo reforça o papel do Direito do Trabalho enquanto regulamentador da saudável e harmoniosa relação jurídica entre trabalhadores e empregadores, protegendo a força de trabalho e garantindo direitos e proteção, além de estabelecer padrões que preservem a dignidade da pessoa humana. Mais ainda, destaca a necessidade de o Direito do Trabalho se adequar e acompanhar a evolução das relações de trabalho, sempre com o fito de resguardar a entrega dos direitos sociais dos trabalhadores.

Nesse contexto, e ao voltar-se para o objeto da presente discussão, o reconhecimento ou não do vínculo de emprego para os trabalhadores uberizados, o estudo demonstrou haver conflito e descompasso entre o entendimento da Justiça do Trabalho e do STF com relação à temática. O

vínculo empregatício dá ao trabalhador direitos como FGTS, férias e INSS, além de pagamentos de indenização por rescisão, sendo caro ao Direito do Trabalho e aos trabalhadores. Assim, enquanto os Tribunais do Trabalho vêm adotando a postura de reconhecimento do vínculo pautados, principalmente, na possibilidade de pejetização, o STF abraça as novas formas de trabalho distintas dos moldes da CLT, considerando a terceirização inclusive de atividade-fim e, conseqüentemente, apontando não haver vínculo de emprego entre trabalhadores de aplicativos e empresas de plataforma.

O resultado é um cenário não só de embates entre poderes, mas, principalmente, de insegurança jurídica e comprometimento da entrega dos direitos sociais desses trabalhadores.

Diante disso, e ao analisar os recentes posicionamentos do STF acerca da existência ou não de vínculo de emprego entre motoristas de aplicativo e as empresas de plataformas, resta evidente que a discussão acerca do reconhecimento do vínculo de emprego para trabalhadores de aplicativos tornou-se desnecessária e improdutiva, sob pena de não garantir os direitos sociais previstos pela Constituição destinados a uma nova classe de trabalhadores.

Em conclusão, o estudo reitera ser imperativo abandonar a discussão acerca do reconhecimento do vínculo de emprego para os trabalhadores de aplicativos enquanto aplicação reiterada de um modelo no qual não cabe uma nova relação de trabalho. É, pois, necessário, que sociedade, iniciativa privada e Poderes trabalhem em prol de buscar soluções para que a uberização, fruto da modernidade e do avanço da sociedade, não se torne nascedouro de problemas sociais e previdenciários, mas sim, uma nova opção de ocupação e, como tal, merecedora dos direitos e garantias constitucionalmente garantidos.

REFERÊNCIAS

ABILIO, L. C. Uberização traz ao debate a relação entre precarização e tecnologia. **IHUOnline**, nº 503, 2017.

AGÊNCIA BRASIL. STF nega vínculo trabalhista entre motoristas e empresas de aplicativo. **Infomoney**, 05/12/2023. Disponível em: <https://www.infomoney.com.br/minhas-financas/stf-nega-vinculo-trabalhista-entre-motoristas-e-empresas-de-aplicativo/>. Acesso em março de 2024.

AGRA, W. de M. **Tratado de direito constitucional**. Coordenadores Ives Gandra da Silva Martins, Gilmar Ferreira Mendes, Carlos Valder do Nascimento. 2ª ed. São Paulo: Saraiva, 2012. (v. 1).

ALVES, M. C. A. Trabalho decente sob a perspectiva dos direitos humanos. *In*: PIOVESAN, F.; CARVALHO, L. V.de. **Direitos humanos e direito do trabalho**. São Paulo: Atlas, 2010.

ANTUNES, R. (Org.). **Uberização, trabalho digital e indústria 4.0**. São Paulo: Boitempo, 2020.

ANTUNES, R.; FILGUEIRAS, V. Plataformas digitais, uberização do trabalho e regulação no capitalismo contemporâneo. **Contracampo**, v. 39, n° 1, p. 27-43, 2020.

BOBBIO, N. **A era dos direitos**. Rio de Janeiro: Campus, 1992.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em fevereiro de 2024.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em maio de 2021.

BRASIL. **Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre a organização da Seguridade Social, institui Plano de Custeio, e dá outras providências. Brasília, 1991. Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8212rep.htm. Acesso em maio 2024.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília, 2017. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm. Acesso em maio de 2021.

BULOS, U. L. **Curso de direito constitucional**. 15ª ed., rev. e atual. até a Emenda constitucional nº 108, de 26-08-2020. São Paulo, Saraiva Jur, 2022.

CITTADINO, G. G. **Pluralismo, direito e justiça distributiva**: elementos da filosofia constitucional contemporânea. 4ª ed., 2. tiragem. Rio de Janeiro: Lúmen Juris, 2013.

COMPARATO, F. K. **A afirmação histórica dos direitos humanos**. 12ª ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva Jur, 2019.

CREPALDI, T. Uberização cria oportunidades, mas releva direitos dos trabalhadores. **Consultor Jurídico**, 08/12/2023. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2023-dez-08/723501/>. Acesso em fevereiro de 2024.

CRUZ, V. Governo vai propor remuneração mínima e direitos trabalhistas, sem CLT, para motoristas de apps. **G1, Política**, Blog do Valdo Cruz, 29/02/2024. Disponível em: <https://g1.globo.com/politica/blog/valdo-cruz/post/2024/02/29/lula-vai-enviar-ao-congresso-projeto-com-remuneracao-minima-e-direitos-trabalhistas-para-motoristas-por-aplicativo.ghtml>. Acesso em março de 2024.

DRAHOKOUPIL, J.; FABO, B. **The platform economy and the disruption of the employment relationship**. Brussels: The European Trade Union Institute, 2020.

DUARTE, J. **Teoria jus-humanista multidimensional do trabalho sob a perspectiva do capitalismo humanista**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2015.

ENGLERT, S.; WOODCOCK, J.; CANT, C. Digital workerism: technology, platforms, and the circulation of workers' struggles. **TripleC**, v. 18, nº 1, p. 132-145, 2020.

FELIX, G. Trabalhadores de plataformas digitais: mundialização, superexploração e luta de classes. **Revista Sociedade e Estado**, v. 38, nº 1, janeiro/abril 2023.

FERREIRA FILHO, M. G. **Direitos humanos fundamentais**. 15ª ed. rev. e aum. São Paulo: Saraiva, 2016.

FONTES, V. Capitalismo em tempos de uberização: do emprego ao trabalho. **Marx e Marxismo**, v. 5, nº 8, p. 46-67, 2017.

FUMAGALLI, A.; LUCARELLI, S.; MUSOLINO, E. *et al.* Digital labour in the platform economy: the case of facebook. **Sustainability**, v. 10, p. 1757, 2018.

GONSALES, M; MODA, F. Por dentro da mobilização global dos motoristas de transporte particular por aplicativo. **Pensata**, v. 9, nº 1, p. 1-19, 2020.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA – Ipea. **Mercado de trabalho: conjuntura e análise**. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada, Ministério do Trabalho, Brasília, v. 75, a. 29, abr. 2023.

LEME, A. C. R. P.; RODRIGUES, B. A.; CHAVES JÚNIOR, J. E. de R. (Coords.). **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano**. São Paulo: LTR, 2017.

MARX, K. Salário, preço e lucro. *In*: MARX, K. **Trabalho assalariado e capital & salário, preço e lucro**. São Paulo: Expressão Popular, 2006.

MELLO, C. B. de. **Elementos de direito administrativo**. 3ª ed. rev., ampl. e atual. com a constituição federal de 1988. São Paulo, Malheiros, 1992.

MENDES, A. Decisões do STF sobre pejetização já influenciam 1ª instância. **Consultor Jurídico**, 27/01/2024. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2024-jan-27/deciso-es-do-stf-sobre-pejetizacao-comecam-a-influenciar-1o-grau/>. Acesso em março de 2024.

PASQUALETO, O. de Q. F.; BARBOSA, A. L. P.; FIOROTTO, L. A. **Terceirização e pejetização no STF: análise das reclamações constitucionais**. Relatório de Pesquisa. 2023. Coleções FGV Direito SP – CPJA – Relatórios. Disponível em: <https://repositorio.fgv.br/server/api/core/bitstreams/193ee852-1b13-44af-9454-6dd5ab6fc9d7/content>. Acesso em fevereiro de 2024.

PRAUM, L.; ANTUNES, R. A demolição dos direitos do trabalho na era do capitalismo

informativo-digital. In: ANTUNES, R. (Org.). **Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0**. São Paulo: Boitempo, 2020.

ROBERTO NETTO, P. STF discute 'uberização' em meio a disputa com juizes do trabalho. **UOL**, Política, 08/02/2024. Disponível em: <https://noticias.uol.com.br/politica/ultimas-noticias/2024/02/08/stf-discute-uberizacao-em-meio-a-disputa-com-juizes-do-trabalho.htm>. Acesso em fevereiro de 2024.

SAMPAIO, L. STF começa a julgar se ação contra o Uber vai afetar processos contra outras plataformas. **Infomoney**, Política, Uberização, 22/02/2024. Disponível em: <https://www.infomoney.com.br/politica/julgamento-stf-modelo-de-trabalho-motoristas-de-app-uber-99/>. Acesso em fevereiro de 2024.

SARLET, I. W. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988**. 10ª ed., rev. atual. e ampl., 3. tiragem. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2019.

SAYEG, R. H.; BALERA, W. **O capitalismo humanista**. Filosofia humanista de direito econômico. Rio de Janeiro: KBR Editora Digital, 2011.

SIGNES, A. T. O mercado de trabalho no século XXI: on-demandeconomy, crowdsourcing e outras formas de descentralização produtivas que atomizam o mercado de trabalho. In: LEME, A. C. R. P.; RODRIGUES, B. A.; CHAVES JÚNIOR, J. E. de R. (Coords.). **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano**. São Paulo: LTR, 2017.

SILVA, José Afonso. **Curso de direito constitucional positivo**. 43ª ed., rev. e atual. Salvador, JusPODIVM, São Paulo, Malheiros, 2020.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. STF. **Recurso Extraordinário 1446336/RJ**. Recurso extraordinário em que se discute, à luz dos artigos 1º, IV; 5º, II, XIII; e 170, IV, da Constituição Federal, a possibilidade do reconhecimento de vínculo de emprego entre motorista de aplicativo de prestação de serviços de transporte e a empresa criadora e administradora da plataforma digital intermediadora. Recorrente: Uber do Brasil Tecnologia LTDA. Recorrida: Viviane Pacheco Camara. Relator: Min. EDSON FACHIN. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=6679823>. Acesso em março de 2024.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. STF. Plenário Virtual. **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. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/verPronunciamento.asp?pronunciamento=10935056>. Acesso em março de 2024.

VIVAS, F. Primeira Turma do STF decide que não há vínculo de emprego entre empresa e motorista de aplicativo. **G1**, 05/12/2023. Disponível em: <https://g1.globo.com/politica/noticia/2023/12/05/primeira-turma-do-stf-decide-que-nao-ha-vinculo-de-emprego-entre-empresa-e-motorista-de-aplicativo.ghtml>. Acesso em: fevereiro de 2024.