

TRABALHO EM PLATAFORMAS DIGITAIS: REFLEXÕES SOBRE AS DISPUTAS DE COMPETÊNCIA NA PERSPECTIVA DO DIREITO CONSTITUCIONAL DO TRABALHO

WORK ON DIGITAL PLATFORMS: REFLECTIONS ON JURISDICTION DISPUTES FROM THE PERSPECTIVE OF CONSTITUTIONAL LABOR LAW

Gabriela Neves Delgado¹

Valeria de Oliveira Dias²

Carolina Di Assis³

RESUMO: A Justiça do Trabalho foi inaugurada no Brasil em 1941. Naquela época, as normas da CLT regulavam restritivamente as relações de emprego assalariadas do segmento urbano e industrial, regidas pela lógica taylorista-fordista de produção. Hoje, oito décadas após a criação da Justiça do Trabalho, as novas tendências tecnológicas revelam grandes transformações nas relações de trabalho, que se condicionaram às lógicas toyotista e plataformizadas de produção, com absorção de grande quantidade de ferramentas digitais na execução do trabalho. Assim como o novo panorama, a competência da Justiça Trabalhista no julgamento das lides advindas das relações de trabalho digitais tem sido questionada, especialmente no âmbito das relações de trabalho plataformizadas. Este artigo objetiva, por meio de pesquisa bibliográfica e jurisprudencial no TRT2 e no TST, reafirmar a importância do Poder Judiciário Trabalhista no julgamento de todos os conflitos que envolvam relações de trabalho, independentemente da configuração de vínculo empregatício.

PALAVRAS-CHAVE: Justiça do Trabalho. Competência. Trabalho Digno. Relações de Trabalho Plataformizadas. Direito do Trabalho Constitucionalizado.

-
- 1 *Professora associada de Direito do Trabalho dos Programas de Graduação e Pós-Graduação da Faculdade de Direito da Universidade de Brasília (UnB); pesquisadora coordenadora do Grupo de Pesquisa Trabalho, Constituição e Cidadania (UnB/CNPq); pós-doutorado em Desigualdades Globais e Justiça Social: diálogos sul e norte pela Faculdade Latino-Americana de Ciências Sociais e seu Colégio Latino-Americano de Estudos Mundiais (FLACSO); pós-doutorado em Sociologia do Trabalho pelo Instituto de Filosofia e Ciências Humanas da Universidade Estadual de Campinas (Unicamp); doutora em Filosofia do Direito pela Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG); mestre em Direito do Trabalho pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais (PUC Minas); advogada. Lattes: <http://lattes.cnpq.br/1551226169981813>. Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-9400-4293>. E-mail: gnevesdelgado@gmail.com.*
 - 2 *Doutoranda e mestre em Direito, Estado e Constituição pela Universidade de Brasília (UnB); especialista em Direito Constitucional do Trabalho pela UnB e em Direito do Trabalho pelo Instituto Processus; bacharel em Direito pelo Centro Universitário de Brasília (UniCEUB) e em Administração pela UnB. Lattes: <http://lattes.cnpq.br/9542989405665080>. Orcid: <https://orcid.org/0000-0003-2532-8902>. E-mail: valeriavod29@gmail.com.*
 - 3 *Mestre em Direito, Estado e Constituição pela Universidade de Brasília (UnB); especialista em Docência Universitária pela PUC Goiás; bacharel em Direito pela Universidade Federal de Goiás (UFG); licenciada em Letras-Português pela UFG. Lattes: <http://lattes.cnpq.br/9307309694624114>. Orcid: <https://orcid.org/0000-0001-8413-9779>. E-mail: carolinadiassis@hotmail.com.*

ABSTRACT: The Labor Court was inaugurated in Brazil in 1941. At that time, Labor Code rules basically regulated salaried employment relations and were directed by the Taylorist-Fordist logic. Today, eight decades after the Labor Court's creation, new technological trends reveal major transformations in labor relations, which have become conditioned to the Toyotist logic of production and absorbed a large number of digital tools in work execution. Like the new scenario, the jurisdiction of the Labor Court over disputes from digital labor relations has been questioned, especially in the context of platform labor relations. This article aims, through bibliographic and jurisprudential research in TRT2 and TST, to reaffirm the importance of the Labor Judiciary in the judgment of all conflicts involving labor relations, regardless of the configuration of employment relation.

KEYWORDS: Labor Justice. Competence. Decent Work. Labor Relations in Platforms. Constitutional Labor Law.

SUMÁRIO: 1 – Introdução; 2 – Retrato da atuação contemporânea da Justiça do Trabalho no Brasil; 2.1 – Marcos jurídicos da história do Poder Judiciário trabalhista; 2.2 – A competência da Justiça do Trabalho no contexto de ascensão das plataformas digitais: novidades tecnológicas e velhas disputas; 2.3 – A competência da Justiça do Trabalho para as relações de trabalho plataformizadas: desafios e perspectivas; 3 – Análise da jurisprudência trabalhista sob a perspectiva constitucional; 3.1 – Pressupostos metodológicos; 3.2 – Análise jurisprudencial; 3.2.1 – A regulação do trabalho em plataformas digitais de transporte por aplicativos pelo TRT2 conforme amostra selecionada; 3.2.2 – A regulação do trabalho em plataformas digitais de transporte pelo Tribunal Superior do Trabalho conforme amostra selecionada; 3.2.3 – Análise da jurisprudência selecionada sob a perspectiva constitucional; 4 – Considerações finais; 5 – Referências bibliográficas.

1 – Introdução

A Justiça do Trabalho brasileira foi inaugurada em 01 de maio de 1941, em uma época em que os aplicativos de mensagens instantâneas como o *WhatsApp*, a internet móvel, as videochamadas, o teletrabalho, as reuniões remotas, a inteligência artificial e a robotização da produção ainda pareciam ideias distantes, retiradas de livros e filmes de ficção científica. Não se imaginava que a tecnologia poderia ocupar tamanho destaque nas relações trabalhistas, pois naquele momento da história ainda não era factível conceber que trabalhadores pudessem desempenhar suas atividades fora da sede da empresa, comandados por algoritmos de aplicativos digitais.

As relações de trabalho de então eram reguladas pela *lógica taylorista-fordista* de produção homogênea e em larga escala, com trabalhadores submetidos a sobrejornadas constantes e encarregados de atribuições repetitivas e fragmentadas⁴.

Nessa linha, Gabriela Neves Delgado e Caio Afonso Borges destacam como características do modelo de produção taylorista-fordista: a produção em massa, auxiliada pelas linhas de montagem, tão bem retratadas por Charles Chaplin; a delimitação rigorosa dos postos de trabalho; o controle meticuloso dos tempos e movimentos da produção, além da instalação de unidades fabris

4 ANTUNES, Ricardo. *Os sentidos do trabalho*: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. 2. ed. São Paulo: Boitempo, 2009. E-book. p. 38, 47-56.

concentradas, com dinâmicas verticalizadas de produção. A geografia espaço-temporal do trabalho detinha contornos bastante rígidos, adstritos aos limites do espaço físico da fábrica, que se destacava pelo seu tamanho, e onde a jornada dos obreiros era fiscalizada de perto pelo empregador⁵.

Atualmente, com a revolução digital, frisam os autores, o desenvolvimento de novas tecnologias pulverizou o espaço e o tempo de trabalho, processo intensificado com o advento dos *smartphones*, os quais permitem acesso ao trabalho a qualquer momento e de todo lugar⁶. Por isso, hoje, com a sociedade de consumo, mais importa o impacto social da marca, ainda que o espaço físico da empresa seja pequeno⁷.

Essas mudanças culminaram em fortes repercussões na Justiça do Trabalho. É oportuno lembrar que a regulação originária das relações de emprego no Brasil se limitava às relações de trabalho assalariadas, urbanas e industriais, na perspectiva taylorista-fordista de produção, conforme previsão celetista de 1943. Atualmente, 81 anos após a criação da Justiça do Trabalho, ela se depara com variados conflitos que questionam até mesmo sua competência no julgamento de demandas advindas das novas relações de trabalho digitais. O cenário frenético e inexorável de inovações tecnológicas impulsiona novas formas de se conceber o próprio trabalho, visto que ele se torna mais flexível, sobretudo no que tange ao local, ao tempo e à forma de execução de tarefas, circunstância que provoca uma série de desafios.

Este artigo objetiva demonstrar que, embora as relações de trabalho tenham sofrido profundas transformações com a indústria 4.0 e com as ferramentas por elas apresentadas no cerne da inteligência artificial, da robótica, da microeletrônica e das demais áreas que se desenvolveram ao longo dos anos, compete ao Poder Judiciário Trabalhista solucionar lides provenientes de toda e qualquer forma de trabalho, conforme exarado no art. 114, I, da Constituição Federal de 1988, com redação dada pela Emenda Constitucional nº 45, de 30 de dezembro de 2004.

Importante ressaltar que a reafirmação política da ampla competência do Judiciário Trabalhista não é uma utopia, como a muitos faz parecer. A premissa consta do próprio Texto Constitucional e, por isso, deve-se retornar a essa origem que muitas vezes é esquecida, não obstante a história de mais de oito décadas de atuação da Justiça do Trabalho no país.

5 DELGADO, Gabriela Neves; BORGES, Caio Afonso. A arquitetura espaço-tempo no teletrabalho: desafios de concretização do direito fundamental à limitação da jornada de trabalho no contexto pandêmico. *Revista Palavra Seca*, Belo Horizonte, v. 1, n. 1, p. 41-55, mar./ago. 2021. Disponível em: <https://palavraseca.direito.ufmg.br/index.php/palavraseca/article/view/27>. Acesso em: 9 ago. 2022. p. 43-44.

6 *Idem*.

7 Sobre a sociedade de consumo e o destaque dado à marca empresarial, consultar: ALVES, Giovanni. Trabalho flexível, vida reduzida e precarização do homem-que-trabalha: perspectivas do capitalismo global no século XXI. In: VIZZACCARO-AMARAL, André Luís; Mota, Daniel Pestana Mota; ALVES, Giovanni (Org.). *Trabalho e saúde: a precarização do trabalho e a saúde do trabalhador no século XXI*. São Paulo: LTr, 2011. p. 39.

Para cumprir o proposto, o artigo encontra-se dividido em duas partes. Na primeira parte, será explorado o estágio atual da competência da Justiça do Trabalho na sociedade digital, tendo por base a promulgação da Constituição Federal de 1988 e da Emenda Constitucional nº 45, de 30 de dezembro de 2004, que promoveu a reforma do Poder Judiciário e ampliou a competência da Justiça Trabalhista. Em contrapartida, será abordada a decisão do Superior Tribunal de Justiça (STJ), no Conflito de Competência nº 164.544/MG, que estabeleceu a competência da Justiça Comum para julgar ações oriundas das relações de trabalho plataformizadas. Ademais, serão discutidos os desafios que permeiam as disputas de competência, tendo por base o mandamento constitucional de que é necessário dar guarida às relações de trabalho como um todo.

Na segunda parte, serão apresentados os resultados da pesquisa jurisprudencial realizada no Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (TRT2) e no Tribunal Superior do Trabalho (TST). O objetivo da pesquisa é identificar o padrão de argumentação constitucional adotado pelos referidos Tribunais nas demandas que envolvem pedidos de reconhecimento da competência da Justiça do Trabalho e da configuração de relação de emprego no caso de prestação de serviços por trabalhadores que atuam em plataformas digitais de transporte por aplicativos.

A pesquisa se valerá de revisão bibliográfica e também de levantamento amostral de jurisprudência do TRT2 e do TST. Espera-se que o material analisado possa corroborar com a defesa do papel essencial que a Justiça do Trabalho detém na salvaguarda dos direitos fundamentais de todo e qualquer trabalhador, inclusive do trabalhador plataformizado.

2 – Retrato da atuação contemporânea da Justiça do Trabalho no Brasil

2.1 – Marcos jurídicos da história do Poder Judiciário Trabalhista

No âmbito da discussão sobre os limites da competência da Justiça do Trabalho brasileira, sobretudo no que diz respeito ao julgamento dos conflitos advindos das relações de trabalho plataformizadas, interessa especificamente aos objetivos deste artigo refletir sobre a promulgação da Constituição Federal de 1988, que representou verdadeiro giro hermenêutico no sistema de proteção do trabalho brasileiro.

Mauricio Godinho Delgado defende que a Constituição de 1988 seria a “mais significativa *Carta de Direitos* já escrita na história jurídico-política do País”, uma vez que estabeleceu amplo plexo de direitos fundamentais trabalhistas, numa perspectiva contextualizada que superou a equivocada contraposição entre direitos individuais e direitos sociais presente em Constituições anteriores⁸.

8 DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019. p. 147-148.

Por outro lado, justifica o autor que havia certas “contradições antidemocráticas” na matriz constitucional, herdadas do antigo sistema trabalhista, que poderiam prejudicar a arquitetura protetiva proposta pelo Texto de 1988. Felizmente, alguns desses graves mecanismos de limitação democrática foram revistos via Emendas Constitucionais com destaque, por exemplo, para a EC nº 24/1999 e a EC nº 45/2004.

A esse respeito, é possível afirmar que a EC nº 45/2004 proporcionou muitos avanços com a promoção da reforma do Poder Judiciário. A Emenda alargou a competência do Judiciário Trabalhista ao alterar o art. 114 da Constituição, estabelecendo a Justiça do Trabalho como responsável por processar e julgar: as ações oriundas da relação de trabalho, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios (inciso I); as ações que envolvam exercício do direito de greve (inciso II); as ações sobre representação sindical, entre sindicatos, entre sindicatos e trabalhadores, e entre sindicatos e empregadores (inciso II); os mandados de segurança, *habeas corpus* e *habeas data*, quando o ato questionado envolver matéria sujeita à sua jurisdição (inciso IV); os conflitos de competência entre órgãos com jurisdição trabalhista (inciso V); as ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho (inciso VI); as ações relativas às penalidades administrativas impostas aos empregadores pelos órgãos de fiscalização das relações de trabalho (inciso VII); a execução, de ofício, das contribuições sociais decorrentes das sentenças que proferir (inciso VIII); outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho (inciso IX)⁹.

Como sustentam Mauricio Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado, essa mudança representou um significativo aperfeiçoamento na consolidação da competência da Justiça do Trabalho, que assumiu ampla responsabilidade, a partir de então, na apreciação dos conflitos de interesses emergentes das relações de trabalho empregatícias, assim como das relações trabalhistas genericamente denominadas¹⁰.

Infelizmente, a expansão da competência justtrabalhista conferida pela EC nº 45/2004 tem sido, não raras as vezes, colocada à prova face às mais variadas disputas de poder no âmbito do Judiciário, mesmo após quase 20 anos de sua promulgação.

É o que se verá a seguir.

9 BRASIL. Constituição (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil*. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Disponível em: <https://tinyurl.com/3744z739>. Acesso em: 01 ago. 2022.

10 DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. Estruturação e desenvolvimento da Justiça do Trabalho no Brasil. In: DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. *Constituição da República e direitos fundamentais: dignidade da pessoa humana, justiça social e direito do trabalho*. 4. ed. São Paulo: LTr, 2017. p. 148.

2.2 – A competência da Justiça do Trabalho no contexto de ascensão das plataformas digitais: novidades tecnológicas e velhas disputas

A temática relativa à competência do Judiciário Trabalhista hoje está muito em voga, considerando que as plataformas digitais tomam espaço ascendente na economia do terceiro setor, em decorrência das facilidades apresentadas aos consumidores/usuários, como a comodidade ao fazer pedidos, a agilidade dos prestadores e o atendimento personalizado. Tais vantagens, inclusive, colocaram o trabalho plataformizado em grande destaque durante a pandemia da covid-19, devido à instituição de severas políticas de distanciamento social, especialmente em 2020.

No que tange aos delineamentos do trabalho em plataformas digitais, explicam Murilo Carvalho Sampaio Oliveira, Rodrigo de Lacerda Carelli e Sayonara Grillo que a ideia da plataforma se refere a uma organização empresarial que não é recente, visto que retrata a “infraestrutura ou ambiente que possibilita a interação entre dois ou mais grupos”. Seria, portanto, um espaço disponibilizado a pessoas que estejam interessadas em realizar negócios, a exemplo do *shopping center* ou ainda do *marketplace*. A diferença é que, agora, as plataformas se apresentam como um modelo de negócios que pode ser adotado por todo tipo de empresa¹¹.

No tocante a esse aperfeiçoamento, os autores defendem que:

“A evolução da tecnologia da informação permite que o modelo de lojas de *e-commerce*, competindo dispersas cada uma em seu próprio *site*, fosse substituído, ou dominado, por plataformas centralizadas na forma de mercado que controlam todo o ecossistema. A evolução tecnológica citada compreende o uso da rede mundial de computadores via instrumentos eletrônicos cada vez mais acessíveis, ágeis, de fácil utilização e grande portabilidade e o desenho de algoritmos progressivamente mais precisos.”¹²

De toda forma, os autores alegam que o avanço tecnológico não rompeu com a estrutura capitalista de produção adotada nesse novo modelo de negócios. Pelo contrário, o acesso a aplicativos diversos, a internet móvel e os algoritmos têm reforçado características da *gestão toyotista* (como a máxima eficiência e a organização empresarial enxuta, entre outras), impondo intensa precarização na seara das relações trabalhistas¹³.

Nessa linha, deve-se esclarecer que o desenvolvimento tecnológico representa um dos pilares do profundo processo de transformação que as relações

11 OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio; CARELLI, Rodrigo de Lacerda; GRILLO, Sayonara. Conceito e crítica das plataformas digitais de trabalho. *Revista Direito e Praxis*, Rio de Janeiro, v. 11, n. 4, p. 2609-2634, 2020. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rdp/a/y85fPG8WFK5qpY5FPhpvF9m/abstract/?lang=pt>. Acesso em: 1 ago. 2022. p. 2613.

12 *Idem*, p. 2614.

13 *Idem*, p. 2615-2616.

de trabalho vêm sofrendo nas últimas décadas. Contribuem para esse cenário a globalização, o neoliberalismo, a consolidação da sociedade em rede e a internacionalização das relações de trabalho. Tal conjuntura exige uma revisão da normativa trabalhista, no sentido de se interpretar as categorias-chaves do arcabouço teórico de proteção ao trabalhador à luz da regulação abrangente da Constituição de 1988.

Isso posto, nota-se que a CLT, de 1943, regulamentava basicamente o trabalho desempenhado no espaço fabril, em relações trabalhistas mediadas pela *dimensão clássica da subordinação jurídica*, efetivada por meios pessoais e diretos de controle empregatício, sob uma perspectiva que se pode denominar de *linear*.

Com o passar do tempo, as mudanças sociais e tecnológicas tornaram possível um novo panorama, com a diversificação de ocupações, o estabelecimento de grupos econômicos transnacionais, cujas cadeias econômicas extrapolam as fronteiras de cada país, e com a expansão de estratégias empresariais, como a terceirização. As empresas, então, começaram a explorar uma relação *tridimensional* de trabalho que deixou de ser plenamente compreendida apenas pelo uso do conceito clássico da subordinação jurídica.

A doutrina, então, passou refletir sobre a *subordinação estrutural*, proposta por Mauricio Godinho Delgado, nos seguintes termos:

“(...) a subordinação que se expressa ‘pela inserção do trabalhador na dinâmica do tomador de seus serviços, independentemente de receber (ou não) suas ordens diretas, mas acolhendo, estruturalmente, sua dinâmica de organização e funcionamento’. Nesta dimensão da subordinação, não importa que o trabalhador se harmonize (ou não) aos objetivos do empreendimento, nem que receba ordens diretas das específicas chefias deste: o fundamental é que esteja estruturalmente vinculado à dinâmica operativa da atividade do tomador de serviços.”¹⁴

Todavia, a ascensão das plataformas digitais no mercado de trabalho tem provocado os estudiosos a mais uma vez repensarem a subordinação jurídica, pois, se antes, a relação de trabalho detinha uma arquitetura linear, com limites bem definidos no que toca ao local, ao tempo e à execução de tarefas, hoje se percebe que nem mesmo a noção de arquitetura tridimensional é suficiente para delinear as relações de trabalho plataformizadas. É porque, com a revolução digital, o controle nas relações de trabalho tornou-se preponderantemente difuso, e ainda assim eficiente.

Desse modo, a doutrina passa a indicar a presença da *subordinação algorítmica*, que, segundo descrevem Gabriela Neves Delgado e Bruna Vasconcelos

14 DELGADO, *op. cit.*, p. 352-353.

de Carvalho, trata-se de uma expressão da subordinação jurídica típica do modelo de gestão do trabalho por plataformas digitais. O conceito indicaria a forma pela qual o poder diretivo é exercido, sendo distinto das modalidades tradicionais que dependem de um espaço geográfico bem definido e de um controle rígido do horário de trabalho. Nesse cenário, a empresa se vale de algoritmos para exercer um controle difuso, porém eficiente, sobre o trabalhador, no sentido de administrar, controlar e direcionar seu trabalho, mapeando as atividades executadas e registrando a percepção do cliente/usuário sobre o serviço prestado¹⁵.

2.3 – A competência da Justiça do Trabalho para as relações de trabalho plataformizadas: desafios e perspectivas

O debate sobre a configuração do vínculo empregatício nos casos concretos tem provocado diversas controvérsias, sobretudo quando as lides trabalhistas envolvem a emergente figura dos trabalhadores plataformizados. Essa discussão não está presente apenas na Justiça do Trabalho, mas também na Justiça Comum, o que ficou claro com a publicação de acórdão do Superior Tribunal de Justiça (STJ), a primeira decisão de conflitos de competência sobre a matéria, no bojo do julgamento do Conflito de Competência nº 164.544/MG, em setembro de 2019¹⁶.

Eis o caso relatado na decisão: um motorista que havia prestado serviços para a Uber moveu uma ação na Justiça Comum pleiteando que sua conta, bloqueada pelo aplicativo, fosse reativada, e também requereu danos materiais e morais em razão desse bloqueio. Segundo o trabalhador, a empresa justificou que houve comportamento irregular e uso inadequado do aplicativo. Além disso, o requerente alegou que o desligamento da plataforma impediu que ele exercesse a profissão de motorista, fato que ocasionou prejuízo financeiro, pois havia locado veículo para a realização das corridas¹⁷.

15 DELGADO, Gabriela Neves; CARVALHO, Bruna Vasconcelos. Direitos fundamentais trabalhistas para quem? Reflexões sobre o trabalho plataformizado na perspectiva do direito constitucional do trabalho. In: PORTO, Noemia; LOURENÇO FILHO, Ricardo; CONFORTI, Luciana Paula (Org.). *Plataformas digitais de trabalho: aspectos materiais e processuais*. Brasília: Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho; Escola Nacional Associativa dos Magistrados da Justiça do Trabalho, 2021. *E-book*. p. 34-53. Disponível em: <https://tinyurl.com/2p86pvtr>. Acesso em: 1 mar. 2022. p. 42-43.

16 Para uma análise mais completa da decisão do STJ no Conflito de Competência nº 164.544/MG, cf. DELGADO, Gabriela Neves; COUTINHO, Raianne Liberal; ASSIS, Carolina Di. A competência da Justiça do Trabalho nas relações de trabalho digitais uberizadas: apontamentos sobre a decisão do Superior Tribunal de Justiça no Conflito de Competência nº 164.544 – MG. *Revista LTr*, São Paulo, ano 85, n. 5, p. 588-595, maio 2021.

17 BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. *Conflito de Competência nº 164.544/MG*. CONFLITO NEGATIVO DE COMPETÊNCIA. INCIDENTE MANEJADO SOB A ÉGIDE DO NCPC. AÇÃO DE OBRIGAÇÃO DE FAZER C/C REPARAÇÃO DE DANOS MATERIAIS E MORAIS AJUIZADA POR MOTORISTA DE APLICATIVO UBER. RELAÇÃO DE TRABALHO NÃO CARACTERIZADA. *SHARING ECONOMY*. NATUREZA CÍVEL. COMPETÊNCIA DO JUÍZO ESTADUAL. Disponível em: <https://tinyurl.com/6epwkvcv>. Acesso em: 1 ago. 2022.

Ao analisar o caso, o juízo cível declinou de sua competência em favor da Justiça do Trabalho, vislumbrando a configuração de relação de trabalho. Entretanto, o juiz trabalhista também declarou incompetência, suscitando o Conflito de Competência.

O conflito de competência se estabelece quando dois ou mais juízes se consideram incompetentes, atribuindo um ao outro a competência, como prevê o art. 66, inciso II, do Código de Processo Civil (CPC)¹⁸. Nessa situação, o art. 105, inciso I, alínea “d”, do Texto Constitucional, determina que o STJ deve julgar os conflitos de competência entre juízes vinculados a tribunais diversos¹⁹. Por isso, no caso em análise, a demanda seguiu para o STJ.

No STJ, foi considerado que os fundamentos fáticos e jurídicos da causa não vislumbravam uma eventual relação de emprego, uma vez que a obrigação decorria de “contrato firmado com empresa detentora de aplicativo de celular, de cunho eminentemente civil”. Ademais, não havia pretensão por parte do autor de receber verbas trabalhistas, pois, conforme o STJ, os motoristas da Uber atuariam como empreendedores individuais²⁰.

Sob esses argumentos, o acórdão prolatado fixou tese de que compete à Justiça Estadual o julgamento de ações de obrigação de fazer combinadas com ações de reparação de danos materiais e morais quando ajuizadas por motoristas de aplicativo que pretendam a reativação da conta na plataforma da Uber. A decisão indicou que os motoristas prestavam serviços de forma não habitual, sem jornada preestabelecida nem salário fixo, o que confirmaria, em tese, a não configuração de vínculo empregatício²¹.

Verifica-se nessa argumentação uma dificuldade de incorporação da EC nº 45/2004, que há quase 20 anos ampliou a competência da Justiça do Trabalho para processar e julgar conflitos provenientes de toda e qualquer relação de trabalho.

Como explicam Andrea Presas Rocha e Murilo Carvalho Sampaio Oliveira, os conflitos existentes entre as plataformas digitais e seus trabalhadores têm conduzido à proposição de diversas demandas tanto na Justiça Comum quanto na Justiça do Trabalho. Reconhecimento de vínculo empregatício, reativação

18 BRASIL. *Lei nº 13.105, de 16 de março de 2021*. Código de Processo Civil. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/13105.htm. Acesso em: 2 ago. 2022.

19 BRASIL. Constituição (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil*. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Disponível em: <https://tinyurl.com/3744z739>. Acesso em: 1 ago. 2022.

20 BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. *Conflito de Competência nº 164.544/MG*. CONFLITO NEGATIVO DE COMPETÊNCIA. INCIDENTE MANEJADO SOB A ÉGIDE DO NCP. AÇÃO DE OBRIGAÇÃO DE FAZER C/C REPARAÇÃO DE DANOS MATERIAIS E MORAIS AJUIZADA POR MOTORISTA DE APLICATIVO UBER. RELAÇÃO DE TRABALHO NÃO CARACTERIZADA. *SHARING ECONOMY*. NATUREZA CÍVEL. COMPETÊNCIA DO JUÍZO ESTADUAL. Disponível em: <https://tinyurl.com/6epwkvcr>. Acesso em: 1 ago. 2022.

21 *Idem*.

de cadastro e proteção sanitária devido à pandemia são alguns dos temas mais recorrentes nas ações ajuizadas. Interessante que, como informam os autores, “há julgados cíveis que concluem pela caracterização de ‘subordinação’ e julgados trabalhistas que identificaram trabalho autônomo”²².

Ou seja, há grande insegurança jurídica em torno do tema e dissensos dentro da própria jurisprudência face à ausência de regulamentação específica para o trabalho em plataformas. De todo modo, há *quatro pontos pertinentes* nesse debate que precisam ser registrados.

O *primeiro ponto* diz respeito ao fato de a Justiça do Trabalho ser claramente competente para processar e julgar demandas de reconhecimento do vínculo de emprego de trabalhadores plataformizados. Nesse sentido, é preciso verificar, sobretudo, a presença da subordinação algorítmica, sem desconsiderar os demais elementos fático-jurídicos da relação de emprego. A subordinação algorítmica indica a forma pela qual o poder diretivo é exercido nas relações de trabalho plataformizadas, sendo que os algoritmos se valem de um controle difuso, a partir da perspectiva do ciberespaço, mas que é capaz de controlar todo o ecossistema de trabalho, por meio do controle das rotas, da velocidade do veículo do trabalhador e pelo controle por precificação, entre outros exemplos.

O *segundo ponto* que merece registro na discussão concerne à Justiça do Trabalho ser competente para processar e julgar demandas decorrentes das relações de trabalho plataformizadas, quando os litígios decorrerem de uma plataforma de trabalho, independentemente da modalidade contratual celebrada. Como sustentam Andrea Presas Rocha e Murilo Carvalho Sampaio Oliveira, quando as plataformas vendem aos clientes/usuários um serviço intermediado por trabalho alheio, elas se caracterizam como *plataformas de trabalho*²³, como ocorre, via de regra, no exemplo específico da Uber. Luciana Conforti também afirma que há plataformas que não se limitam a realizar mera intermediação virtual, mas detêm o controle total dos serviços que estão sendo prestados²⁴.

Assim, para Andrea Presas Rocha e Murilo Carvalho Sampaio Oliveira:

“Por aplicação destes conceitos e sem adentrar na polêmica da existência de dependência ou subordinação, *percebe-se que os litígios que versem sobre as condições de trabalho, tal como o reestabelecimento do cadastro do trabalhador junto à plataforma, o direito à informação sobre os dados produzidos pela plataforma ou a falta de pagamento pelo*

22 ROCHA, Andrea Presas; OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. A jurisdição sobre litígios entre trabalhadores e plataformas digitais. *Vistos etc.* – Revista da Associação dos Magistrados da Justiça do Trabalho da 5ª Região, Salvador, v. I, n. 17, p. 27-37, 2021. p. 27.

23 *Idem*, p. 31.

24 CONFORTI, Luciana Paula. Trabalho na era digital: saúde e segurança ameaçadas pelo App. In: FREITAS, Ana Maria Aparecida de; FARIAS, Fábio André de; CALDAS, Laura Pedrosa (Org.). *Entre o tripalium e a revolução 4.0: saúde e segurança no trabalho*. Belo Horizonte: RTM, 2019. p. 240.

trabalho emprestado, configuram-se como conflitos vinculados a uma relação de trabalho, seja ele autônomo ou subordinado.”²⁵

Logo, mesmo que no caso concreto não haja elementos suficientes para a configuração da relação de emprego, *é plausível o reconhecimento de relação de trabalho quando a plataforma explorar trabalho humano alheio de forma remunerada*. Nesse sentido, se os litígios versarem sobre condições de trabalho plataformizadas, porque se vinculam naturalmente a uma relação genérica de trabalho, independentemente da dinâmica contratual, a competência é da Justiça do Trabalho, por força da EC nº 45/2004. É o que deveria ocorrer, por exemplo, com demandas para a reativação do cadastro de trabalhador junto à plataforma, para o direito à informação sobre os dados produzidos pela plataforma e sobre a falta de pagamento pelo trabalho prestado.

É evidente que a análise de casos concretos demanda apurada investigação, face à complexidade que permeia os delineamentos do trabalho plataformizado. No caso específico da Uber, Gabriela Neves Delgado, Raianne Liberal Coutinho e Carolina Di Assis defendem a possibilidade de reconhecimento de relação de emprego, devido à hierarquia que se estabelece entre a empresa e os motoristas, estando estes submetidos a formas de comando e controle compreendidas dentro do conceito de “subordinação algorítmica”. Nesse modelo, a liberdade dos trabalhadores seria mitigada “por um amplo sistema que envolve técnicas de *gamificação*, controle por precificação e avaliações das corridas pelos usuários”²⁶.

O *terceiro ponto* abrange a necessidade de se aplicar a *lógica prevalecente do direito fundamental ao trabalho digno* para as relações de trabalho e para as relações de emprego, firmada a competência da Justiça do Trabalho. Ou seja, no caso do trabalho plataformizado, ainda que não seja possível reconhecer, no caso concreto, o vínculo de emprego, os direitos fundamentais trabalhistas devem ser assegurados, considerando que a Constituição Federal de 1988 não abre brechas para interpretações que importem em deixar qualquer trabalhador sem proteção, conforme se depreende da leitura do art. 7º, *caput*, da CF/1988²⁷.

Na perspectiva defendida por Mauricio Godinho Delgado, deve haver um *patamar civilizatório mínimo*, isto é, um piso mínimo de proteção a todo e qualquer trabalhador²⁸. Isso porque não é plausível crer que a matriz constitu-

25 ROCHA e OLIVEIRA, *op. cit.*, p. 31. (Grifos acrescidos)

26 DELGADO, Gabriela Neves; COUTINHO, Raianne Liberal; ASSIS, Carolina Di. A competência da Justiça do Trabalho nas relações de trabalho digitais uberizadas: apontamentos sobre a decisão do Superior Tribunal de Justiça no Conflito de Competência n. 164.544 – MG. *Revista LTr*, São Paulo, ano 85, n. 5, p. 588-595, maio 2021. p. 590.

27 A tese do direito fundamental ao trabalho digno foi desenvolvida com profundidade por Gabriela Neves Delgado em: DELGADO, Gabriela Neves. *Direito fundamental ao trabalho digno*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2015.

28 DELGADO, Mauricio Godinho. Funções do direito do trabalho no capitalismo e na democracia. In: DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. *Constituição da República e direitos*

cional de 1988 assegure direitos básicos, como o direito à saúde e à limitação de jornada, apenas a quem seja trabalhador empregado.

A reflexão sobre as necessárias ressignificações interpretativas da Constituição Federal de 1988 é muito bem articulada por Menelick de Carvalho Netto. Para o autor, a identidade constitucional é aberta, não podendo jamais se fechar, pois a completude erradicaria o próprio sentido do constitucionalismo. Por isso, a proteção do sujeito constitucional deve se adequar a cada época, mantendo a democracia viva e em curso²⁹. Nessa linha, compreende-se que a própria aplicação da CLT no Direito do Trabalho contemporâneo mostra que, embora tenha sido publicada em 1943, ela pode permanecer atual se for constantemente reinterpretada à luz do Texto Constitucional vigente.

É por esse motivo que, como defendem Marcelo Rodrigo Carniato e Luciana Paula Conforti, nas relações de trabalho plataformizadas, a despeito do que foi estabelecido pelo STJ, há essência de trabalho humano, independentemente da relação jurídica contratual que circunde a empresa e o trabalhador. Logo, para julgar os conflitos daí advindos, o Texto Constitucional de 1988 definiu uma Justiça especializada com estrutura própria³⁰.

Para os autores:

“Em tempos nos quais os índices de ocupação informal começam a se sobrepor à contratação pelo regime celetista, assim como com o surgimento de relações trabalhistas autônomas ou não, no ambiente da economia 4.0, torna-se imprescindível reconhecer a importância da Justiça do Trabalho como segmento especializado na solução de conflitos que envolvam o trabalho humano, contribuindo para a criação de um ambiente de segurança jurídica no contexto das relações entre empregados, empregadores, prestadores e tomadores de serviços, garantindo o trabalho digno, o equilíbrio nas relações comerciais e a responsabilidade social.”³¹

Ademais, essa tendência de proteção ampla aos trabalhadores encontra respaldo em publicações recentes da Organização Internacional do Trabalho (OIT). Em 2009, a Conferência Internacional do Trabalho, tendo por pressu-

fundamentais: dignidade da pessoa humana, justiça social e direito do trabalho. 4. ed. São Paulo: LTr, 2017. p. 82.

29 CARVALHO NETTO, Menelick de. Racionalização do ordenamento jurídico e democracia. In: MOURÃO, Gabriela Horta Barbosa; CASTRO, Marcílio França (Coord.). *A consolidação das leis e o aperfeiçoamento da democracia*. Belo Horizonte: Assembleia Legislativa do Estado de Minas Gerais, 2003. p. 13-38. Disponível em: <https://dspace.almg.gov.br/handle/11037/4>. Acesso em: 28 abr. 2020. p. 30.

30 CARNIATO, Marcelo Rodrigo; CONFORTI, Luciana Paula. *A relação de trabalho na economia 4.0 e a competência da justiça*. Sítio eletrônico da Amatra 13. Disponível em: <https://www.amatra13.org.br/artigos/a-relacao-de-trabalho-na-economia-4-0-e-a-competencia-da-justica/>. Acesso em: 10 ago. 2022.

31 *Idem*.

posto o papel basilar das políticas de proteção social como resposta à crise econômica então instaurada, sinalizou que os países considerassem “a criação de um sistema adequado de proteção social para todos, assente num regime básico de proteção social”³².

Em 2012, a OIT adotou a Recomendação (nº 202) Relativa aos Pisos de Proteção Social e a Resolução Relativa aos Esforços para Tornar os Pisos de Proteção Social uma Realidade Nacional em Todo o Mundo, que articulam, entre outros, parâmetros para a inclusão social das pessoas que trabalham na economia informal³³. Além disso, em 2019, foi publicado, pela Comissão Global sobre o Futuro do Trabalho da OIT, o Relatório “Trabalho para um futuro mais brilhante”, que corrobora a necessidade de os governos assegurarem um “ piso de proteção social”, do nascimento até a idade avançada, para evitar insegurança, além de auxiliar os cidadãos na participação do mercado de trabalho³⁴.

No relatório “As plataformas digitais e o futuro do trabalho: promover o trabalho digno no mundo digital”, publicado em 2020, a OIT reitera sua preocupação sobre a falta de regulamentação específica para o trabalho em plataformas e sobre a circunstância corriqueira de serem as próprias plataformas responsáveis por definir as condições de trabalho. Argumenta que essa “autorregulação” é problemática, pois o foco da empresa não é o trabalhador, que se depara com obstáculos na execução do trabalho, como, por exemplo, a dificuldade de planejar seu dia, o trabalho comumente mal remunerado e a falta de dificuldade de comunicação com a empresa e com os clientes/usuários³⁵.

Diante disso, as empresas compreendem, de forma equivocada, que podem ofertar uma “cesta básica” de direitos aos trabalhadores platformizados, a seu critério e conforme sua conveniência, como se os direitos fundamentais trabalhistas não tivessem aplicabilidade obrigatória, mas fossem meramente dispositivos, dinâmica que rompe com a teoria dos direitos fundamentais sobre a qual foi construído o Texto Constitucional de 1988. A Constituição é o paradigma regulatório, por isso não podem ser aceitas teorias que distorcem a

32 ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Construir sistemas de proteção social: normas internacionais e instrumentos de direitos humanos*. Genebra: OIT, 2019. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_734079.pdf. Acesso em: 15 ago. 2022. p. 2-3, 89.

33 ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Construir sistemas de proteção social: normas internacionais e instrumentos de direitos humanos*. Genebra: OIT, 2019. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_734079.pdf. Acesso em: 15 ago. 2022. p. 2-3, 89.

34 ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Trabalho para um futuro mais brilhante*. Genebra: OIT, Comissão Global sobre o Futuro do Trabalho, 2019. Disponível em: <https://tinyurl.com/yxu3h63d>. Acesso em: 30 maio 2020. p. 35.

35 ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *As plataformas digitais e o futuro do trabalho: promover o trabalho digno no mundo digital*. Genebra: Bureau Internacional do Trabalho, 2020. Disponível em: <https://tinyurl.com/4pd8yddw>. Acesso em: 12 ago. 2022. p. 95.

fundamentalidade dos direitos trabalhistas, e seus atributos de imperatividade e indisponibilidade.

Para um trabalho mais justo nas plataformas, o relatório da OIT propõe dezoito critérios a serem seguidos, dos quais é importante ressaltar, dados os objetivos desta pesquisa: 1. Os trabalhadores não deveriam ser considerados “trabalhadores por conta própria” se na prática forem trabalhadores por conta de outrem; 2. Os trabalhadores deveriam ter à sua disposição meios jurídicos que permitam o conhecimento de suas necessidades, como, por exemplo, a sindicalização e a negociação coletiva; 3. Os trabalhadores deveriam receber, ao menos, o salário mínimo em vigor no país onde residirem; 4. Os trabalhadores deveriam receber o valor total pelo qual os clientes são faturados, pois não cabe ao trabalhador pagar taxas para trabalhar (princípio consagrado na OIT); 5. Os trabalhadores deveriam ter verdadeira flexibilidade para escolher quais tarefas aceitar ou rejeitar e os horários nos quais trabalhar; 6. As condições contratuais da plataforma deveriam ser muito claras, concisas e de fácil compreensão; 7. Os trabalhadores deveriam poder contestar o não pagamento, as avaliações negativas de clientes e o encerramento de contas³⁶.

Com o intuito de complementar esses critérios, o relatório da OIT também reitera sobre a necessidade de adaptar os mecanismos de segurança social a fim de abranger todos os trabalhadores, independentemente do tipo de contrato a que estejam submetidos³⁷. Essa postura remonta à defesa do “patamar civilizatório mínimo” de proteção definido por Mauricio Godinho Delgado, sobretudo no que tange ao direito à saúde e à segurança no trabalho.

Finalmente, o *quarto ponto* do debate lançado neste artigo remonta à impossibilidade de supressão dos direitos fundamentais estabelecidos no Texto Constitucional, o que, por óbvio, se aplica aos direitos fundamentais trabalhistas.

Por isso, considerando a proteção integral de todo e qualquer trabalhador, nos moldes de uma proteção pautada no direito fundamental ao trabalho digno, mais uma vez frise-se, a Justiça do Trabalho é a Justiça competente para julgar litígios decorrentes da relação de trabalho como um todo e não somente de litígios decorrentes da relação de emprego. Esse entendimento se coaduna com o alargamento de competência proporcionado pela publicação da EC nº 45/2004, sendo a contestação dessa competência um desafio que os tribunais trabalhistas devem enfrentar.

36 *Idem*, p. 106-110.

37 ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *As plataformas digitais e o futuro do trabalho*: promover o trabalho digno no mundo digital. Genebra: Bureau Internacional do Trabalho, 2020. Disponível em: <https://tinyurl.com/4pd8yddw>. Acesso em: 12 ago. 2022. p. 111.

3 – Análise da jurisprudência trabalhista sob a perspectiva constitucional

3.1 – Pressupostos metodológicos

A presente pesquisa objetivou aferir, a partir dos parâmetros constitucionais de proteção à pessoa trabalhadora, na perspectiva do direito fundamental ao trabalho digno³⁸, o padrão de regulação conferido pelo Poder Judiciário Trabalhista da 2ª Região, em segunda instância, e pelo TST, em casos que envolvem pedido de efetivação de direitos trabalhistas para trabalhadores que atuam em plataformas digitais de transporte por aplicativos, considerando-se, inclusive, o debate acerca da competência da Justiça do Trabalho para solucionar lides provenientes de relações de trabalho plataformizadas. Para tanto, adotou-se como parâmetro temporal de pesquisa o período de 10 de janeiro de 2022 a 29 de julho de 2022, ou seja, o primeiro semestre judiciário do ano de 2022.

O referido marco temporal foi delimitado tendo em vista os objetivos e os limites inerentes à presente pesquisa. O TRT2 foi escolhido pelo fato de ocupar o 1º lugar no ranking dos tribunais brasileiros de grande porte na Justiça do Trabalho. Situado no Estado de São Paulo – cuja economia responde por 31,8% do PIB nacional³⁹ –, o TRT da 2ª Região recebeu, no ano de 2020, 562.834 casos novos, mantendo em seu acervo 990.336 casos pendentes de julgamento⁴⁰.

A pesquisa empreendida consistiu, inicialmente, na análise quantitativa de acórdãos prolatados em sede de Recurso Ordinário, no âmbito do TRT2, no período de 10 de janeiro de 2022 a 29 de julho de 2022, que versavam sobre a competência da Justiça do Trabalho e/ou sobre o reconhecimento de vínculo de emprego em relações que envolvem plataformas digitais de transporte por aplicativos.

A seguir, identificados os referidos acórdãos prolatados pelo TRT2, consolidou-se a análise da jurisprudência na perspectiva qualitativa, com o objetivo de verificar se a Justiça do Trabalho da 2ª Região reconhece a competência da Justiça do Trabalho para processar e julgar ações que envolvam questões relativas ao trabalho plataformizado; quais direitos fundamentais trabalhistas foram efetivados para os trabalhadores plataformizados; e quais os principais argumentos constitucionais eventualmente articulados nos acórdãos identificados.

38 DELGADO, Gabriela Neves. *Direito fundamental ao trabalho digno*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2015.

39 Informação disponível em: <https://valor.globo.com/brasil/noticia/2021/11/14/confira-quatro-curiosidades-sobre-a-economia-dos-estados-brasileiros.ghtml>.

40 Conselho Nacional de Justiça. *Justiça em Números 2021*. Brasília: CNJ, 2021. Disponível em: <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/09/relatorio-justica-em-numeros2021-12.pdf>.

Após responder as questões acima formuladas, que objetivam verificar o estado da arte no TRT2, foram também identificadas as decisões prolatadas no âmbito do TST, com base nos mesmos critérios de pesquisas e recortes metodológicos.

3.2 – Análise jurisprudencial

3.2.1 – A regulação do trabalho em plataformas digitais de transporte por aplicativos pelo TRT2 conforme amostra selecionada

A consulta jurisprudencial no sítio do TRT2 foi realizada utilizando-se, na aba “Pesquisa livre”, no campo “Palavras na ementa (e)”, os termos “plataforma”, “digital” e “serviços”; no campo “Documentos”, selecionou-se a opção “Acórdão”; e no campo “Data de Publicação” lançou-se o período objeto da pesquisa, ou seja, 10/01/2022 a 29/07/2022, com objetivo de alcançar os acórdãos publicados no primeiro semestre judiciário de 2022.

A consulta jurisprudencial no sítio do TRT2 revelou quatro acórdãos publicados no período pesquisado, cuja temática estava circunscrita ao objeto de estudo proposto.

A análise empreendida denotou dois acórdãos prolatados no âmbito da 4ª Turma com idêntica ementa, embora as partes reclamadas/recorrentes fossem distintas. Nestes casos havia idêntica controvérsia, a saber, reconhecimento de relação de emprego em caso de prestação de serviços por intermédio de plataforma digital. Os outros dois acórdãos, por sua vez, foram prolatados no âmbito da 17ª Turma e, de igual modo, apresentaram ementas de idêntico teor por se tratar de idêntica controvérsia. Significa dizer que, entre os quatro acórdãos identificados na base de jurisprudência do TRT2, apenas dois acórdãos apresentaram teses distintas e, portanto, apenas aquele publicado mais recentemente em cada uma das Turmas analisadas será objeto de análise qualitativa. Em síntese, serão analisados os dois acórdãos que espelham o entendimento firmado pelo TRT2 até então, consideradas suas 4ª e 17ª Turmas, tudo em conformidade com a amostra de pesquisa selecionada.

Feitas tais delimitações, passou-se à análise qualitativa dos referidos julgados. A finalidade é aferir se a Justiça do Trabalho da 2ª Região reconhece a competência da Justiça do Trabalho para processar e julgar ações que envolvam questões relativas ao trabalho plataformizado; se o vínculo de emprego é reconhecido; e qual o padrão de argumentação relativo aos direitos fundamentais de proteção ao trabalhador plataformizado eventualmente invocados nos acórdãos identificados.

Os dados apurados na análise qualitativa dos julgados foram sistematizados na Tabela 1 a seguir.

Tabela 1 – Acórdãos prolatados no âmbito TRT2

Nº do processo CNJ	TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO				
	Pedidos articulados pelo/a Recorrente no Recurso Ordinário	Competência material da Justiça do Trabalho reconhecida? Vínculo de emprego reconhecido? Qual tipologia?	Elementos fático-jurídicos da relação de emprego no trabalho platformizado: padrão de argumentação		Direitos fundamentais de proteção ao trabalhador platformizado articulados no julgado
			Subordinação	Não eventualidade	
1001294-58.2019.5.02.0314	Reclamante requer reforma da sentença que não reconheceu o vínculo de emprego (trabalho autônomo)	Competência da JT reconhecida, nos termos do art. 114, inciso I, da CF Sentença reformada. <i>Relação de emprego reconhecida</i> , à unanimidade, pela 4ª Turma do TRT2 e devolução dos autos à Vara do Trabalho de origem para exame dos demais pedidos articulados na petição inicial	RECONHECIDA: - Adesão à plataforma depende da anuência do motorista aos termos e condições impostas pela Empresa; - Adoção, pela Empresa, de critério de “avaliação média mínima” resultante do somatório das avaliações realizadas pelos usuários/clientes, cujo objetivo é evitar o “desligamento punitivo” (perda do acesso ao sistema); - Diretriz da Empresa de o motorista se desconectar do aplicativo, no caso de não ter a intenção de aceitar solicitações de usuários/clientes, para evitar impacto negativo na imagem da Empresa e o descredenciamento; - Utilização, pela Empresa, de aplicativo de controle e fiscalização absoluto do motorista, o que inclui a regulação da velocidade do veículo do trabalhador, o que denota fiscalização mais eficiente do que a do cartão de ponto; - Envio de mensagens pela Empresa com base nos dados obtidos a partir das corridas realizadas pelos motoristas, as quais recomendam, inclusive, condutas para aumentar a qualidade do atendimento; - A contraprestação pelo trabalho realizado é calculada e repassada pela Empresa com base na quilometragem percorrida e no tempo de deslocamento.	Prestação de serviços é habitual	Nenhum

Nº do processo CNJ	TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO				
	Pedidos articulados pelo/a Recorrente no Recurso Ordinário	Competência material da Justiça do Trabalho reconhecida? Vínculo de emprego reconhecido? Qual tipologia?	Elementos fático-jurídicos da relação de emprego no trabalho platformizado: padrão de argumentação		Direitos fundamentais de proteção ao trabalhador platformizado articulados no julgado
			Subordinação	Não eventualidade	
1000930-11.2020.5.02.0069	Empresa Reclamada requer reforma da sentença que reconheceu o vínculo de emprego	Competência da JT reconhecida, nos termos do art. 114, inciso I, da CF Sentença reformada. <i>Relação de emprego não reconhecida</i> , por maioria, pela 17ª Turma do TRT-2 (trabalho autônomo)	<p> NÃO RECONHECIDA:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Trata-se de intermediação digital de serviços de transporte privado, cujo acesso à plataforma digital objetiva conectar o motorista ao usuário/cliente mediante a retenção, pela Empresa, de 20 a 25% do valor obtido pela corrida; - A política empresarial quanto ao padrão de conduta não caracteriza exercício de poder diretivo e, sim, mero alinhamento entre diferentes prestadores de serviços quanto ao uso do aplicativo para garantir uniforme padrão de qualidade, fidelidade dos clientes/usuários cadastrados; - O envio de mensagens relacionadas aos horários de alta demanda é decorrente de gestão de dados e otimização de serviços, cujo interesse é dos motoristas; - A possibilidade de descredenciamento tanto do motorista quanto do usuário/cliente decorre do contrato entabulado e objetiva o aumento da qualidade da prestação de serviços; - O fato de a Empresa determinar o preço da corrida decorre da necessidade de o aplicativo ser previsível e uniforme; - O motorista não está inserido na dinâmica de negócios da Empresa, pode cancelar viagens, não é obrigado a oferecer balas ou água aos clientes/usuários, não é obrigado a adotar padrão de vestimenta, etc., o que reforça o argumento de se tratar de trabalho autônomo. 	Não analisado no acórdão	Nenhum

Fonte: Elaboração das autoras.

A análise qualitativa da amostra selecionada denota que o TRT2 reconhece a competência da Justiça do Trabalho para processar e julgar ações que envolvem questões relativas ao trabalho plataformizado. Há divergência, todavia, em relação ao reconhecimento de vínculo de emprego. Note-se que, no tocante aos elementos fático-jurídicos da relação de emprego, especialmente a subordinação, as mesmas premissas fáticas comprovadas nos autos tendem a comportar conclusões distintas pelo órgão julgador para fins de caracterização do trabalho como autônomo. Constatou-se, ademais, a ausência de articulação de fundamentos de proteção ao trabalhador plataformizado de natureza constitucional, o que, diga-se de passagem, parece ser um equívoco.

3.2.2 – A regulação do trabalho em plataformas digitais de transporte pelo Tribunal Superior do Trabalho conforme amostra selecionada

A consulta jurisprudencial no sítio do TST foi realizada utilizando-se, na aba “Pesquisa livre”, no campo “Palavras na ementa (e)”, os termos “plataform%”, “digita%” e “serviços”; no campo “Documentos”, selecionou-se a opção “Acórdão”; e no campo “Data de Publicação” foi lançado o período de 10/01/2022 a 29/07/2022, com objetivo de alcançar os acórdãos publicados no primeiro semestre judiciário de 2022.

A consulta jurisprudencial no sítio do TST revelou nove acórdãos publicados no período pesquisado, cuja temática estava circunscrita à efetivação de direitos fundamentais em favor de trabalhadores que atuam em plataformas digitais de transporte por aplicativos. Entre os nove acórdãos, foram identificados oito acórdãos prolatados no âmbito da 4ª Turma e um acórdão prolatado no âmbito da 3ª Turma do TST.

A partir da análise qualitativa dos referidos julgados, verificou-se que oito processos julgados no âmbito da 4ª Turma possuíam ementa de idêntico teor, por se tratar de idêntica controvérsia. Desse modo, optou-se pela análise do acórdão publicado mais recentemente.

Em síntese, entre os nove acórdãos identificados na base de jurisprudência do TST, apenas dois acórdãos apresentam teses distintas e, portanto, apenas aquele publicado mais recentemente em cada uma das Turmas analisadas será objeto de análise qualitativa. Desse modo, serão analisados os dois acórdãos que espelham o entendimento firmado pelo TST até então, consideradas suas 3ª e 4ª Turmas, tudo em conformidade com a amostra de pesquisa selecionada.

Feitas tais delimitações, passou-se à análise qualitativa dos referidos julgados. A finalidade é identificar o padrão de argumentação adotado pelo TST nas demandas que envolvem pedidos de reconhecimento da competência

da Justiça do Trabalho e da configuração de relação de emprego no caso de prestação de serviços por trabalhadores que atuam em plataformas digitais de transporte por aplicativos.

Os dados apurados na análise qualitativa dos julgados foram sistematizados na Tabela 2 a seguir.

Tabela 2 – Acórdãos prolatados no âmbito do TST

Nº do processo CNJ	TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO				Direitos fundamentais de proteção ao trabalhador articulados no julgado
	Pedido articulado pelo/a Recorrente no Recurso de Revista	Competência material da Justiça do Trabalho reconhecida? Vínculo de emprego reconhecido? Qual tipologia?	Elementos fático-jurídicos da relação de emprego no trabalho platformizado: padrão de argumentação	Subordinação	
100353-02.2017.5.01.0066	Reclamante requer reforma do acórdão regional que não reconheceu o vínculo de emprego, bem como devidas parcelas decorrentes dessa relação jurídica	Não houve controvérsia acerca da competência material da JT Recurso de Revista provido. <i>Relação de emprego reconhecida</i> , por maioria, pela 3ª Turma do TST e devolução dos autos à Vara do Trabalho de origem para exame dos demais pedidos articulados na petição inicial	RECONHECIDA: - A Empresa organiza as chamadas dos seus clientes/passageiros e indica os motoristas para prestação dos serviços; - Exigência de conexão à plataforma digital para prestação de serviços, sob pena de descrcredenciamento; - Avaliação contínua e permanente dos motoristas e da prestação de serviços a partir da tecnologia da plataforma digital e das notas atribuídas pelos clientes/passageiros; - Adoção de critério de “média mínima” avaliativa para fins de aplicação de sanção disciplinar (descrcredenciamento da plataforma digital); - Prestação de serviços diária com intenso controle da Empresa sobre o trabalho prestado, o tempo à disposição e a observância de suas diretrizes organizacionais, corroborada pela participação difusa dos seus clientes/usuários.	Prestação de serviços é habitual com absoluto controle do tempo à disposição e recebe repasse de 70/80% do valor calculado da Empresa tendo como parâmetro o quilômetro rodado e o tempo gasto no percurso (corrida)	Preâmbulo; art. 1º, III e IV; art. 3º, I, II, III e IV; art. 5º, <i>caput</i> ; art. 6º; art. 7º; arts. 8º até 11; art. 170, <i>caput</i> e incisos III, VII e VIII; art. 193 da CF (“preceitos constitucionais de estímulo, proteção e elogio à relação de emprego”)

Nº do processo CNJ	TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO				
	Pedido articulado pelo/a Recorrente no Recurso de Revista	Competência material da Justiça do Trabalho reconhecida? Vínculo de emprego reconhecido? Qual tipologia?	Elementos fático-jurídicos da relação de emprego no trabalho platformizado: padrão de argumentação		Direitos fundamentais de proteção ao trabalhador platformizado articulados no julgado
			Subordinação	Não eventualidade e onerosidade	
10650-56.2021.5.03.0004	Reclamante requer reforma do acordão regional que não reconheceu o vínculo de emprego, bem como devidas as parcelas decorrentes dessa relação jurídica	Não houve controvérsia acerca da competência material da JT Agravado de instrumento não provido. Relação de emprego não reconhecida, à unanimidade pela 4ª Turma do TST	NÃO RECONHECIDA: - o motorista não se submete a cumprimento de metas ou ordens definidas pela Empresa – a obrigação consiste na observância de cláusulas contratuais, tais como, valores a serem cobrados, código de conduta, instruções de comportamento, avaliação do motorista pelos clientes; - as sanções decorrem do descumprimento de cláusula contratual; - o repasse de 75/80% do valor pago pelo usuário caracteriza relação de parceria por não ser condizente com vínculo empregatício dado o elevado percentual - o trabalhador assume os riscos do negócio e os custos da prestação de serviços; - ausência de comando direto, controle e supervisão das atividades desempenhadas.	Não existe a obrigação de uma frequência ou mínima de labor pelo motorista para o uso do aplicativo, de modo que o trabalho define a constância de seu trabalho;	Art. 1º, IV, c/c art. 170, III, da CF (princípios constitucionais da livre-iniciativa e da livre-concorrência)

Fonte: Elaboração das autoras.

A análise qualitativa da amostra selecionada denota que não houve, no âmbito do TST, controvérsia a respeito da competência da Justiça do Trabalho para processar e julgar ações que envolvem questões relativas ao trabalho platformizado. Parece ser assente na jurisprudência da Corte Superior Trabalhista a competência da Justiça do Trabalho para analisar e julgar pedido de reconhecimento de vínculo de emprego com a empresa gestora do aplicativo.

Assim como constatado a partir da amostra selecionada no âmbito do TRT2, há divergência entre Turmas do TST em relação ao reconhecimento de vínculo de emprego. De igual modo, constata-se que as mesmas premissas fáticas nos autos tendem a comportar conclusões distintas pelo órgão julgador para fins de reconhecimento (ou não) da relação de emprego no trabalho platformizado.

3.2.3 – Análise da jurisprudência selecionada sob a perspectiva constitucional

A partir da análise dos julgados selecionados por via amostral, constatou-se que a competência da Justiça do Trabalho, embora reconhecida ou não controvertida no caso julgado, apenas resultou na afirmação de direitos fundamentais trabalhistas para o trabalhador plataformizado quando reconhecido o vínculo de emprego com a empresa gestora do aplicativo.

Vale dizer que, embora se trate de uma relação de trabalho – e, portanto, relação jurídica a ser tutelada pela Constituição Federal de 1988, especificamente no que tange a um patamar mínimo civilizatório de direitos trabalhistas, ou seja, um piso mínimo de proteção à pessoa humana trabalhadora –, não houve efetivação de direitos fundamentais trabalhistas àqueles reclamantes cujo vínculo de emprego não foi reconhecido pelo Tribunal.

O que se verifica é que o trabalhador plataformizado tende a ficar à mercê da “liberalidade” do ente empresarial quanto à concessão de direitos trabalhistas, em detrimento do paradigma regulatório inserto na Constituição da República, conforme explicitado anteriormente.

Nesse sentido, a análise jurisprudencial ora empreendida revela *um dos grandes desafios enfrentados pelo Poder Judiciário Trabalhista: a proteção da relação de trabalho como um todo e não somente da relação de emprego*. Tal desafio requer que se utilize, na argumentação jurídica, padrão constitucional de proteção ao sujeito trabalhador, ao valor social do trabalho e ao meio ambiente de trabalho de forma integrada, de modo a vedar práticas violadoras de direitos fundamentais e, por conseguinte, fortalecer o dever constitucional de proteção do trabalho digno, consideradas suas múltiplas dimensões⁴¹.

4 – Considerações finais

A era digital na qual se encontra imersa a sociedade revela o quanto o contexto das relações de trabalho atuais é diferente daquele de quando a Justiça do Trabalho foi implantada no Brasil. Os trabalhadores agora desempenham suas tarefas longe da sede da empresa, a qualquer tempo e sob o comando de algoritmos de aplicativos digitais, em uma lógica que reforça as diretrizes da flexibilidade e da dispersão geográfica e temporal.

Há grande diversificação de modalidades de trabalho, sendo que o trabalho plataformizado vem ganhando importância, especialmente em uma conjuntura que tenta superar os efeitos deletérios socioeconômicos da pandemia

41 DIAS, Valeria de Oliveira. *A dimensão socioambiental do direito fundamental ao trabalho digno: uma análise a partir do assédio organizacional nos bancos do Distrito Federal*. São Paulo: LTr, 2020. p. 212.

da covid-19, alastrada sobretudo a partir de 2020 no mundo. Agora, muitos desafios se impõem às relações de trabalho em geral e à Justiça do Trabalho, pois mesmo após oito décadas de sua inauguração, há questionamentos de sua competência no julgamento de demandas advindas das novas relações de trabalho digitais e na efetivação de direitos fundamentais trabalhistas para a pessoa trabalhadora, ainda que a prestação de serviços não conte com o reconhecimento do vínculo empregatício.

Por certo que a quantidade de ferramentas tecnológicas atualmente disponíveis para o trabalho, embora tenha provocado grandes mudanças na execução de tarefas, não esvaziou a competência da Justiça do Trabalho de solucionar as lides provenientes de todas as formas de trabalho. O art. 114, I, da Constituição Federal de 1988, com redação dada pela EC nº 45/2004, assegura ampla competência à Justiça Trabalhista, o que seguramente inclui as demandas decorrentes das relações de trabalho plataformizadas.

A prestação de serviços por meio de empresa gestora de aplicativo, tampouco esvaziou a relação do Poder Judiciário Trabalhista com a promoção da justiça social e a pacificações das relações de trabalho. O Direito do Trabalho constitucionalizado, amparado em princípios que objetivam concretizar no plano fático a dignidade da pessoa humana no e pelo trabalho, conferindo-lhe segurança e bem-estar social, deve ser harmonizado com a proteção à livre iniciativa e ao livre exercício de atividade econômica.

Nesse sentido, o grande desafio posto à Justiça do Trabalho é efetivar o padrão constitucional de proteção ao sujeito trabalhador, ao valor social do trabalho e ao meio ambiente de trabalho de forma integrada⁴², de modo a garantir um patamar mínimo civilizatório de direitos trabalhistas por meio da efetivação do direito fundamental ao trabalho digno, consideradas suas múltiplas dimensões, para as relações de trabalho e para as relações de emprego.

5 – Referências bibliográficas

ANTUNES, Ricardo. *Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho*. 2. ed. São Paulo: Boitempo, 2009. E-book.

BRASIL. Constituição (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil*. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Disponível em: <https://tinyurl.com/3744z739>. Acesso em: 1 ago. 2022.

BRASIL. *Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943*. Consolidação das Leis do Trabalho. 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 1 ago. 2022.

BRASIL. *Lei nº 13.105, de 16 de março de 2021*. Código de Processo Civil. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113105.htm. Acesso em: 2 ago. 2022.

42 DIAS, Valéria de Oliveira. *A dimensão socioambiental do direito fundamental ao trabalho digno: uma análise a partir do assédio organizacional nos bancos do Distrito Federal*. São Paulo: LTr, 2020. p. 212.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. *Conflito de Competência nº 164.544/MG*. CONFLITO NEGATIVO DE COMPETÊNCIA. INCIDENTE MANEJADO SOB A ÉGIDE DO NCPC. AÇÃO DE OBRIGAÇÃO DE FAZER C.C. REPARAÇÃO DE DANOS MATERIAIS E MORAIS AJUIZADA POR MOTORISTA DE APLICATIVO UBER. RELAÇÃO DE TRABALHO NÃO CARACTERIZADA. *SHARING ECONOMY*. NATUREZA CÍVEL. COMPETÊNCIA DO JUÍZO ESTADUAL. Disponível em: <https://tinyurl.com/6epwkvcr>. Acesso em: 1 ago. 2022.

CARNIATO, Marcelo Rodrigo; CONFORTI, Luciana Paula. *A relação de trabalho na economia 4.0 e a competência da justiça*. Sítio eletrônico da Amatra 13. Disponível em: <https://www.amatra13.org.br/artigos/a-relacao-de-trabalho-na-economia-4-0-e-a-competencia-da-justica/>. Acesso em: 10 ago. 2022.

CARVALHO NETTO, Menelick de. Racionalização do ordenamento jurídico e democracia. In: MOURÃO, Gabriela Horta Barbosa; CASTRO, Marcílio França (Coord.). *A consolidação das leis e o aperfeiçoamento da democracia*. Belo Horizonte: Assembleia Legislativa do Estado de Minas Gerais, 2003. p. 13-38. Disponível em: <https://dspace.almg.gov.br/handle/11037/4>. Acesso em: 28 abr. 2020.

CONFORTI, Luciana Paula. Trabalho na era digital: saúde e segurança ameaçadas pelo App. In: FREITAS, Ana Maria Aparecida de; FARIAS, Fábio André de; CALDAS, Laura Pedrosa (Org.). *Entre o tripalium e a revolução 4.0: saúde e segurança no trabalho*. Belo Horizonte: RTM, 2019.

DELGADO, Gabriela Neves; BORGES, Caio Afonso. A arquitetura espaço-tempo no teletrabalho: desafios de concretização do direito fundamental à limitação da jornada de trabalho no contexto pandêmico. *Revista Palavra Seca*, Belo Horizonte, v. 1, n. 1, p. 41-55, mar./ago. 2021. Disponível em: <https://palavraseca.direito.ufmg.br/index.php/palavraseca/article/view/27>. Acesso em: 9 ago. 2022.

DELGADO, Gabriela Neves; CARVALHO, Bruna Vasconcelos. Direitos fundamentais trabalhistas para quem? Reflexões sobre o trabalho plataformizado na perspectiva do Direito Constitucional do Trabalho. In: PORTO, Noemia; LOURENÇO FILHO, Ricardo; CONFORTI, Luciana Paula (Org.). *Plataformas digitais de trabalho: aspectos materiais e processuais*. Brasília: Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho; Escola Nacional Associativa dos Magistrados da Justiça do Trabalho, 2021. *E-book*. p. 34-53. Disponível em: <https://tinyurl.com/2p86pvtr>. Acesso em: 1 mar. 2022.

DELGADO, Gabriela Neves; COUTINHO, Raianne Liberal; ASSIS, Carolina Di. A competência da Justiça do Trabalho nas relações de trabalho digitais uberizadas: apontamentos sobre a decisão do Superior Tribunal de Justiça no Conflito de Competência nº 164.544 – MG. *Revista LTr*, São Paulo, ano 85, n. 5, p. 588-595, maio 2021.

DELGADO, Gabriela Neves; DIAS, Valéria de Oliveira; ASSIS, Carolina Di. *Plataformas digitais de consumo: perspectivas e desafios de proteção trabalhista para o divulgador digital*. São Paulo: JusPodivm, 2022.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

DELGADO, Mauricio Godinho. Funções do Direito do Trabalho no capitalismo e na democracia. In: DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. *Constituição da República e direitos fundamentais: dignidade da pessoa humana, justiça social e direito do trabalho*. 4. ed. São Paulo: LTr, 2017.

DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. Estruturação e desenvolvimento da Justiça do Trabalho no Brasil. In: DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. *Constituição da República e direitos fundamentais: dignidade da pessoa humana, justiça social e direito do trabalho*. 4. ed. São Paulo: LTr, 2017.

LOURENÇO FILHO, Ricardo. O individual e o coletivo no trabalho por plataformas digitais: possibilidades de compreensão da Constituição a partir da experiência do “breque dos Apps”. *REJUR – Revista Jurídica da Ufersa*, Mossoró, v. 4, n. 8, p. 72-93, jul./dez. 2020. Disponível em: <https://tinyurl.com/4npvxzjr>. Acesso em: 1 mar. 2022.

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio; CARELLI, Rodrigo de Lacerda; GRILLO, Sayonara. Conceito e crítica das plataformas digitais de trabalho. *Revista Direito e Praxis*, Rio de Janeiro, v. 11, n. 4, p. 2609-2634, 2020. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rdp/a/y85fPG8WFK5qpY5FPhpvF9m/abstract/?lang=pt>. Acesso em: 01 ago. 2022.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *As plataformas digitais e o futuro do trabalho: promover o trabalho digno no mundo digital*. Genebra: Bureau Internacional do Trabalho, 2020. Disponível em: <https://tinyurl.com/4pd8yddw>. Acesso em: 12 ago. 2022.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Construir sistemas de proteção social: normas internacionais e instrumentos de direitos humanos*. Genebra: OIT, 2019. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_734079.pdf. Acesso em: 15 ago. 2022.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Trabalho para um futuro mais brilhante*. Genebra: OIT, Comissão Global sobre o Futuro do Trabalho, 2019. Disponível em: <https://tinyurl.com/yxu3h63d>. Acesso em: 30 maio 2020.

ROCHA, Andrea Presas; OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. A jurisdição sobre litígios entre trabalhadores e plataformas digitais. *Vistos etc. – Revista da Associação dos Magistrados da Justiça do Trabalho da 5ª Região*, Salvador, v. I, n. 17, p. 27-37, 2021.

SILVA, José Afonso da. *Aplicabilidade das normas constitucionais*. 7. ed. São Paulo: Malheiros, 2008.

Recebido em: 7/11/2022

Aprovado em: 19/12/2022