

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E ECONÔMICAS
FACULDADE NACIONAL DE DIREITO

**O SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL E O TRABALHO EM PLATAFORMAS
DIGITAIS**

PEDRO LOPES MACHADO FERNANDES DA SILVA

Rio de Janeiro

2024

PEDRO LOPES MACHADO FERNANDES DA SILVA

**O SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL E O TRABALHO EM PLATAFORMAS
DIGITAIS**

Monografia de final de curso, elaborada no âmbito da graduação em Direito da Universidade Federal do Rio de Janeiro, como pré-requisito para obtenção do grau de bacharel em Direito, sob a orientação do **Professor Rodrigo de Lacerda Carelli**.

Rio de Janeiro

2024

PEDRO LOPES MACHADO FERNANDES DA SILVA

**O SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL E O TRABALHO EM PLATAFORMAS
DIGITAIS**

Monografia de final de curso, elaborada no âmbito da graduação em Direito da Universidade Federal do Rio de Janeiro, como pré-requisito para obtenção do grau de bacharel em Direito, sob a orientação do **Professor Rodrigo de Lacerda Carelli**.

Data da Aprovação: 28 /11 / 2024.

Banca Examinadora:

Professor Rodrigo de Lacerda Carelli

Carolline Vasconcellos Pereira

Bartira Barros Salmom de Souza

Rio de Janeiro

2024

CIP - Catalogação na Publicação

da Silva, Pedro Lopes Machado Fernandes
d111s O Supremo Tribunal Federal e o trabalho em
plataformas digitais / Pedro Lopes Machado
Fernandes da Silva. -- Rio de Janeiro, 2024.
74 f.

Orientador: Rodrigo de Lacerda Carelli.
Trabalho de conclusão de curso (graduação) -
Universidade Federal do Rio de Janeiro, Faculdade
Nacional de Direito, Bacharel em Direito, 2024.

1. Supremo Tribunal Federal. 2. Reclamação
Constitucional. 3. Vínculo empregatício. 4.
Plataformas digitais. I. Carelli, Rodrigo de
Lacerda, orient. II. Título.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus por sempre estar comigo e por sempre atender minhas orações. Obrigado, meu Deus. Em toda minha vida, permaneci no amor e, por isso, sei que permaneci contigo. Agradeço por me ajudar a escolher o direito e peço para que continue comigo nos desafios do futuro e em toda minha vida.

Agradeço ao meu pai, Alexandre, por me ensinar e me criar com carinho, amor e como um homem bom. Obrigado por ser um exemplo para mim e por me mostrar que devemos ser persistentes, focados e determinados para conquistarmos nossos sonhos. Sei que ainda tenho muito o que aprender.

Agradeço a minha mãe, Anna, por todo carinho e ensinamentos ao longo de minha vida. Obrigado por me entender, me orientar e me fazer acreditar em mim mesmo. Não sei onde estaria, se não fosse pelos seus ensinamentos e pelo seu amor.

Sou quem sou, graças a vocês. Tenho orgulho de aprender tanto com pessoas tão maravilhosas e bondosas. O caminho é longo e árduo, mas, vivendo no amor que me ensinaram, sei que posso tudo.

Agradeço ao meu irmão, Felipe, por sua amizade e confiança. Apesar de ser mais novo do que eu (e bem imaturo ainda), aprendo muito com você, meu irmão. Obrigado por ser meu melhor amigo e que nossa amizade e companheirismo seja para sempre.

Agradeço a minha namorada Isabella por ser minha companheira e melhor amiga, uma mulher inigualável, determinada e que compreende o direito, verdadeiramente. Eu te amo muito. Obrigado por estudar comigo, mandar fotos do caderno e por acreditar em mim (sem Bella, não sei como estaria meu CR). Que a OAB e o título de bacharel sejam apenas as primeiras de nossas conquistas. Sabe que se estudarmos juntos, não há nenhuma prova que possa nos vencer.

Agradeço ao meu orientador Rodrigo Carelli por despertar meu interesse em direito do trabalho e por me ensinar sobre a realidade dos direitos dos trabalhadores de plataformas

digitais no Brasil. Desejo que seus ensinamentos cheguem à Suprema Corte brasileira para que tenhamos um futuro melhor para a justiça trabalhista e para toda a sociedade.

RESUMO

O presente trabalho analisa o posicionamento do Supremo Tribunal Federal nas decisões de Reclamações Constitucionais que chegam sobre vínculo empregatício entre trabalhadores e plataformas digitais, destacando os principais argumentos utilizados pelos ministros para justificarem sua postura de não reconhecimento de relação de emprego. Ainda, o presente artigo destrincha o entendimento da doutrina e dos tribunais ao redor do mundo sobre a existência ou não de relação de emprego entre os trabalhadores e plataformas digitais, descrevendo os fundamentos da Constituição da República de 1988 relacionados ao tema, os princípios do direito do trabalho e sua aplicação à matéria. Dessa forma, o trabalho em epígrafe desenha a atual compreensão do Supremo Tribunal Federal sobre a não existência de vínculo de emprego entre os trabalhadores e as plataformas digitais, comparando-a aos ensinamentos doutrinários, às decisões internacionais e à justiça do trabalho, os quais, majoritariamente, reconhecem a relação de emprego.

Palavras-chave: Supremo Tribunal Federal; Reclamação Constitucional; Vínculo empregatício; Plataformas digitais.

ABSTRACT

This work analyzes the position of the Federal Supreme Court in the decisions of Constitutional Complaints that come about employment relationships between workers and digital platforms, highlighting the main arguments used by the justices to justify their position of non-recognition of an employment relationship. In addition, this article unravels the understanding of doctrine and courts around the world on the existence or not of an employment relationship between workers and digital platforms, describing the foundations of the 1988 Constitution of the Republic related to the subject, the principles of labor law and their application to the matter. In this way, the above-mentioned work seeks to draw the current understanding of the Federal Supreme Court on the non-existence of an employment relationship between workers and digital platforms, comparing it to doctrinal teachings, international decisions and labor justice, which, for the most part, recognize the employment relationship.

Key words: Federal Supreme Court; Constitutional Complaints; Employment Relationships; Digital platforms.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	9
1. O CONTEXTO E A PRODUÇÃO DE PLATAFORMAS DIGITAIS.....	12
1.1. O neoliberalismo e o significado de plataformas digitais.....	12
1.2. Direito constitucional e direito do trabalho: o caminho para interpretar a atuação das plataformas digitais.....	15
1.2.1. Direito Constitucional.....	15
1.2.2. Direito do Trabalho.....	17
1.3. A ocultação do vínculo empregatício e realidade do trabalho nas plataformas digitais.....	23
2. DISCUSSÃO SOBRE O VÍNCULO EMPREGATÍCIO	25
2.1. Doutrina.....	25
2.2. Decisões no mundo.....	31
2.3. Justiça do trabalho.....	35
3. SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL.....	45
3.1. STF e a Reforma Trabalhista.....	45
3.2. STF e o vínculo empregatício em plataformas digitais: análise de julgados em sede de Reclamação Constitucional.....	49
3.3. STF e o vínculo empregatício em plataformas digitais: implicações dos julgados.....	60
CONCLUSÃO.....	65
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	67

INTRODUÇÃO

O sistema capitalista sustenta-se na exploração da maioria absoluta dos membros do corpo social, fundamentando seus alicerces na coisificação do ser humano. Com isso, transforma o homem em “mercadoria” e despreza a própria humanidade (MARX, 2004, p. 113). Inquestionavelmente, aqueles que produzem e perpetuam o sistema do capital são os próprios humanos, esses detentores dos meios de produção, como as grandes empresas e corporações.

Nesse contexto, o direito brasileiro, na tentativa de garantir que os seres humanos possuam dignidade na sua existência e no seu trabalho, normatiza as relações laborais, desenvolvendo regras para que haja uma diminuição da desigualdade entre empregado e empregador, em meio a um constante conflito de interesses. Consequentemente, é definido pela lei os conceitos de empregado, empregador, relação de emprego e diversas formas de trabalho, além de valores e princípios protetores, baseados na Constituição Federal de 1988, ou seja, uma perspectiva ampla e social.

Entretanto, com a construção tecnológica orientada pelo incessante impulso capitalista para acúmulo de capital, os humanos detentores dos meios de produção fraudam, verdadeiramente, a legislação trabalhista e seus princípios intrínsecos, criando de forma deturpada uma falsa realidade em que o direito do trabalho não seria aplicado em sua relação com os trabalhadores.

Nesse sentido, o objetivo geral do presente trabalho é analisar o posicionamento do Supremo Tribunal Federal e seus julgados de Reclamação Constitucional com relação à existência de vínculo empregatício entre trabalhadores e plataformas digitais, a partir da análise dos modos de execução da atividade das plataformas digitais, a postura doutrinária, jurisprudencial e as decisões da Suprema Corte, bem como pela análise documental fornecida *online* e em livros para caracterização de uma relação de emprego. Com isso, serão destrinchados os verdadeiros significados de “trabalho autônomo”, subordinação nas relações de trabalho e plataformas digitais, com a devida interpretação por meio da Constituição Federal e dos princípios do direito do trabalho.

Desse modo, a partir das disposições do direito do trabalho, como a Consolidação das Leis do Trabalho, interpretando a legislação, por meio dos princípios e garantias fundamentais edificados no direito do trabalho brasileiro e na Constituição Federal de 1988, é imprescindível que sejam estudadas a jurisprudência e as manifestações do Supremo Tribunal Federal em sede de Reclamação Constitucional, a fim de chegar à conclusão de se o STF, como órgão máximo do Poder Judiciário brasileiro, atua ou não como uma entidade que definha os direitos trabalhistas e assume posicionamentos favoráveis aos empregadores, fortalecendo ideias conservadores e retrógrados na perspectiva de direitos sociais.

Diante de suas singularidades, será realizado o estudo dos métodos de contratação e as ferramentas tecnológicas utilizadas pelas empresas ditas plataformas digitais, observando como é feito o controle dos trabalhadores. Isso porque, unindo uma principiológica interpretação do direito do trabalho com o exposto pelas plataformas digitais, será possível desvelar a relação existente entre trabalhadores e empresa e o quanto esse vínculo é, ao máximo, explorado para contornar a obrigatória garantia de direitos aos seus empregados e custos correspondentes.

Nessa lógica, a revisão de literatura do presente trabalho fundamenta-se em doutrinas, artigos jurídicos, revistas jurídicas e dissertações que realizam uma leitura do direito do trabalho edificada na dignidade humana, bem como a explicação sobre conceitos da disciplina e sobre o vínculo existente entre trabalhadores e plataformas digitais. Além disso, são analisadas decisões e jurisprudências dos tribunais especializados em direito do trabalho e do Supremo Tribunal Federal sobre a relação entre empregador e empregado no contexto das empresas que se autodenominam plataformas digitais, explicitando argumentos contrários e favoráveis ao reconhecimento da relação de emprego.

A tentativa das empresas de contornar a legislação trabalhista e os preceitos do direito do trabalho é um retrocesso desumano e perigoso, que coloca em risco o futuro das relações de trabalho, tornando-o incerto. Assim, o direito perde seu caráter protetor e as possibilidades de exploração e transformação do ser humano em mercadoria manifestam-se de modo evidente e fácil para os detentores dos meios de produção, indo contra a toda edificação histórica do direito que observa o ser humano como fim em si mesmo e não como mera peça do sistema capitalista de produção.

Desse modo, o presente trabalho está estruturado em três diferentes capítulos, cada um dedicado a questões específicas. O primeiro capítulo explorará o contexto e a produção de plataformas digitais, com uma análise do cenário de neoliberalismo presente na atualidade, bem como definindo o significado do que é uma “plataforma digital” e como atuam as empresas que se autodenominam plataformas. Nessa lógica, o tópico 1.2 focará na explicação de matérias relevantes sobre direito constitucional e direito do trabalho que servem como fundamento principiológico de direito para entender a atuação das plataformas digitais e suas consequências legais. Esse tópico também abordará institutos jurídicos relevantes para compreensão dos entendimentos da Suprema Corte brasileira.

No tópico 1.3, será demonstrada a ocultação do vínculo empregatício e a realidade dos trabalhadores submetidos ao labor em plataformas digitais. Dessa maneira, o primeiro capítulo estabelecerá uma base teórica para o entendimento das plataformas digitais, abordando temas jurídicos sensíveis e suas repercussões no campo do direito ligado às plataformas.

O segundo capítulo apresentará a discussão sobre a existência ou não de vínculo empregatício de trabalhadores em plataformas digitais, demonstrando e analisando o posicionamento da doutrina brasileira, das decisões internacionais sobre o tema e da justiça do trabalho, a partir de julgamentos dos Tribunais Regionais do Trabalho e do Tribunal Superior do Trabalho.

Por fim, o terceiro capítulo tratará do Supremo Tribunal Federal no contexto das plataformas digitais do trabalho, a partir da contextualização histórica dos ideais da Suprema Corte a partir da Reforma Trabalhista de 2017, com breves explicações sobre o entendimento do STF sobre a terceirização da atividade fim.

Esse capítulo desvelará a postura do Supremo Tribunal Federal com relação ao tema de trabalho em plataformas digitais, detalhando seus argumentos e implicações na realidade. A análise será feita a partir de decisões monocráticas do STF em sede de Reclamação Constitucional, destacando os argumentos utilizados pelos Ministros Relatores sobre a matéria e as relações que são feitas com julgamentos passados e interpretações sobre o texto constitucional, com o intuito de entender o posicionamento do aludido Tribunal quanto ao tema.

1. O CONTEXTO E A PRODUÇÃO DE PLATAFORMAS DIGITAIS

1.1. O neoliberalismo e o significado de plataformas digitais

O neoliberalismo, na contemporaneidade, está edificado no corpo social como ideologia determinante das práticas políticas econômicas, fundamentando-se nos preceitos de livre comércio, livre mercado e, portanto, participação mínima do ente estatal (HARVEY, 2008, p. 2). Nessa lógica neoliberal, as empresas e grandes corporações se fortalecem e o Estado deve atuar como agente regulatório, limitado e controlado (SOUZA, 2022, p. 18).

Nesse contexto, a iniciativa privada, seguindo seus próprios interesses, realiza grandes investimentos na tecnologia e pesquisa, desenvolvendo, através da ciência, novas tecnologias que atendam a seus objetivos. Isso significa que os avanços tecnológicos seguem a “lógica do mercado” (CARELLI; OLIVEIRA, 2021, p. 60), isto é, as novas formas tecnológicas são produzidas, não por uma onda inevitável de evolução dessas ferramentas, mas sim por empresas que conduzem o fluxo no sentido das presentes tecnologias (CARELLI; OLIVEIRA, 2021, p. 37).

Esse entendimento sobre a fabricação de tecnologia é importante para compreender o propósito do presente trabalho, tendo em vista que percepções de que a tecnologia provém de uma evolução imparável e inevitável são um equívoco, um fetichismo tecnológico que é extremamente perigoso para os direitos e garantias individuais, principalmente se for a compreensão dos aplicadores desses direitos. Assim, a tecnologia é um produto da racionalidade humana, feito de acordo com os interesses das classes dominantes e detentores dos meios de produção (CARELLI; OLIVEIRA, 2021, p. 37).

Nessa perspectiva, a tecnologia deve ser desenvolvida e aplicada nos limites das regras da sociedade em que está inserida, não sendo nada além de uma construção humana orientada e muito bem pensada. Até porque, as empresas e grandes corporações, dentro da racionalidade liberal, buscarão desenvolver meios e discursos para que possam aumentar seu lucro e exploração sem a interferência do Estado e de suas regras protetivas.

Desse modo, são criadas as plataformas digitais. Rodrigo Carelli e Murilo Carvalho definem o termo “plataformas” a uma “infraestrutura ou ambiente que possibilita a interação

entre dois ou mais grupos”, como um *shopping center* (CARELLI; OLIVEIRA, 2021. 51), ou seja, trata-se de um local em que clientes e comerciantes interagem e realizam contratos. Com isso, apesar de que plataformas não são um instituto recente, sua ideia é digitalizada, edificando-se na esfera da internet, com a rede mundial de computadores e é desenhada e coordenada por algoritmos, os quais são ordens, instruções produzidas pelas empresas para que suas plataformas operem de determinado modo (CARELLI; OLIVEIRA, 2021, p. 43).

Importante reiterar que as plataformas digitais são construídas pelas empresas que as desenham e operam por meio de algoritmos, isto é, tudo é feito intencionalmente por seres humanos. Com isso, as produções das plataformas digitais arquitetados por algoritmos provenientes da mente humana são retroalimentados pelos chamados “dados” (CARELLI; OLIVEIRA, 2021, p. 43), os quais são uma decodificação da realidade e seus eventos em símbolos e variáveis, altamente valiosos e particulares.

No conceito de “plataformas”, os dados são fornecidos pelos grupos que interagem no ambiente proporcionado pela platformização, sejam os “clientes”, sejam os “comerciantes”. Nesse sentido, as empresas agem como se plataformas fossem, organizando as relações entre os grupos que nela se encontram, mas, como ressalva Carelli, plataformas digitais nunca serão a atividade econômica de uma empresa (CARELLI; OLIVEIRA, 2021, p. 74).

Nessa lógica, “plataformas digitais” são um “modelo empresarial que se utiliza da tecnologia digital e dos meios atuais disponíveis de telecomunicação para instituição, de forma pura, parcial ou residual, de um 'marketplace' ou mercado” (CARELLI; OLIVEIRA, 2021, p. 53). Porém, importante conceituar que as plataformas digitais expandem seus domínios para a esfera da “prestação de serviços”, em que serviços são oferecidos pelas plataformas e são efetivamente realizados pelo trabalhador, o qual materializa esse serviço, isto é, transforma a realidade, além de fornecer seus dados, alimentando a plataforma digital.

Assim, existem diversos campos de “prestações de serviços” em que uma plataforma pode atuar, seja como agente de empregos, delivery ou transporte. Em outras palavras, as plataformas oferecem serviços a quem quiser prestá-los, distribui o trabalho (CARELLI; OLIVEIRA, 2021, p. 55), além de, evidentemente, oferecer para aqueles que desejam usufruir desses serviços.

Nesse sentido, as plataformas digitais são construídas como um modelo que produz um véu de que não há relação direta da empresa com clientes e seus trabalhadores, seguindo o conceito de “plataforma” como um “*marketplace*” em que o estado não poderia tocar, nem “aventurar-se” (HARVEY, 2008, p. 2) e os trabalhadores são “comerciantes”, “empreendedores”, autônomos, desvinculados, meros utilizadores da tecnologia. Logo, os riscos da atividade laboral realizada pelos trabalhadores são transferidos para eles, o que resulta em uma “precariedade” do trabalho (CARELLI, 2020a, p. 3).

Entretanto, importante citar que algumas plataformas digitais ainda seguem o verdadeiro significado de seu modelo como o Mercado Livre, o qual atua como um “*marketplace*” real. Mas, a Uber, por exemplo, tenta criar uma falsa realidade de que é mera plataforma digital, sendo responsável por organizar a prestação de serviço de transporte, utilizando da tecnologia para escapar das proteções trabalhistas do direito e da legislação fiscal (CARELLI; OLIVEIRA, 2021, p. 58).

A empresa Rappi, segue a mesma lógica, investindo na ideia de que não realiza propriamente a sua atividade fim de entrega de múltiplas mercadorias, apenas viabiliza essa entrega de produtos por meio de sua plataforma digital. Evidentemente que a Rappi não inventou o serviço de entrega, pois essa atividade já existe no mercado há muito tempo (CARELLI; OLIVEIRA, 2021, p. 74), o que faz com que ela entre no mercado sob o arquétipo de plataforma digital, não obedecendo nenhum dos trâmites legais e exigências constitucionais com relação aos direitos dos trabalhadores.

Assim, as empresas, partindo da racionalidade neoliberal, estruturam-se sobre uma precarização do trabalho, através de uma concepção do “homem empreendedor de si mesmo” (CARELLI, 2020a, p. 4), em que os valores constitucionais e os direitos trabalhistas não são obedecidos.

Desse modo, é necessário entender o direito constitucional brasileiro e o direito do trabalho para que seja plenamente compreendida a transgressão realizada pelas empresas que atuam sob o molde de plataformas digitais, as quais estão sendo legitimadas pelas decisões do Supremo Tribunal Federal em sede de Reclamação Trabalhista.

1.2. Direito constitucional e direito do trabalho: o caminho para interpretar a atuação das plataformas digitais

1.2.1. Direito Constitucional

O modo de produção capitalista é fundamentado na “criação, apropriação e reprodução da desigualdade” no corpo social (CARELLI, 2020a, p. 7) e o direito brasileiro torna legítimo esse sistema. Contudo, a constituição brasileira, como lei fundamental do país, e todo o ordenamento jurídico dela proveniente, estabelecem limites para a exploração que o consolidado sistema capitalista se propõe.

Nesse sentido, a constituição estabelece as “regras e princípios que definem a estrutura, o funcionamento e os direitos fundamentais de um Estado” (BITENCOURT, 2023, p. 17), sendo os “princípios”, uma certa forma de sentido para interpretação, uma “postura mental” (BOMFIM, 2022, p. 157) que o aplicador do direito deve possuir em sua atuação. Desse modo, é exposto o princípio da supremacia constitucional, o qual descreve que o direito deve ser aplicado com base nos princípios e regras expostos na Constituição Federal, pois eles orientam todo o ordenamento jurídico e, portanto, não devem ser contrariados.

Nessa perspectiva, Luís Roberto Barroso (BARROSO apud BOMFIM, 2022, p. 105) desvela que as normas expostas na Constituição da República possuem quatro características, sendo elas a “superioridade hierárquica”, “natureza da linguagem”, o “conteúdo específico” e o “caráter político”. A primeira característica denominada “superioridade hierárquica” faz referência justamente a questão de que a ordem jurídica nacional é subordinada à Carta Magna, não podendo existir atos jurídicos contrários.

Na sequência, a característica “natureza da linguagem” (BARROSO apud BOMFIM, 2022, p. 105) trata do fato de que certas normas constitucionais são dotadas de maior grau de subjetividade, permitindo que o intérprete do direito possua certa margem de discricionariedade, mas que, evidentemente, esteja dentro dos limites da constituição. Já o “conteúdo específico” trata de que a Constituição da República descreve conteúdos que estão apenas presentes em seu texto.

Por fim, o “caráter político” refere-se ao fato de que a Carta Magna é uma produção política, sendo um texto produzido pelo poder constituinte originário.

A compreensão do texto constitucional é necessária para sua interpretação efetiva e aplicação de seus mandamentos no exercício do direito, como o direito do trabalho. Os princípios que regem a Constituição, também devem comandar os ramos do direito dela provenientes e, portanto, as relações de trabalho.

Nessa lógica, dentre os princípios expostos na Carta Magna que conduzem o ordenamento jurídico brasileiro, deve ser destacado o artigo 1, incisos III e IV (BRASIL, 1988), os quais estabelecem os fundamentos da dignidade da pessoa humana, os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa. O princípio da dignidade da pessoa humana é basilar para a compreensão de outros direitos fundamentais, fazendo referência a uma vida digna, reconhecendo o valor único de cada indivíduo, isto é, orienta o ordenamento no brasileiro no sentido de que os membros da sociedade são fins em si mesmos, nunca deverão ser meios para nada.

Ainda, o texto constitucional dá ênfase a concepção de que os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa devem estar em equilíbrio, devendo o Estado estruturar-se sobre uma compreensão de horizontalidade entre esses princípios. Nesse sentido, a Constituição da República orienta que devem ser garantidos os valores sociais do trabalho, tanto quanto a garantia da livre iniciativa.

Em sequência, o texto constitucional desvela o direito à vida em seu artigo 5, caput, o qual é também um direito que guia outros direitos, determinando que todos possuem o direito de continuarem vivos, como também o direito a uma vida digna. Apesar de certo nível de subjetividade característica das normas constitucionais, o direito à vida, como os outros princípios fundamentais, deve ser entendido e aplicado em grau de máxima efetividade (BRASIL, 2014, p. 9) nas relações jurídicas existentes, como a relação de trabalho.

Além disso, é relevante explicitar o direito fundamental à saúde, previsto no artigo 196 da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, que engloba tanto a saúde física, quanto mental, pois “saúde” seria “o estado habitual de equilíbrio do organismo ou simplesmente ‘o completo bem-estar psíquico, mental e social do indivíduo’” (Revista do

Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região, 2015, p. 146). Essa compreensão da abrangência do direito a saúde é altamente relevante para o estudo dos elementos físicos e mentais dos trabalhadores quando inseridos em condições de precarização do trabalho.

Em razão disso, a Constituição da República mencionou diretamente a proteção a saúde no meio ambiente de trabalho, seja para os trabalhadores rurais ou urbanos, buscando diminuir a inserção de pessoas em situações de trabalho penosas, insalubre ou perigosas. Essa proteção foi materializada por meio de normas protetivas referentes aos direitos a “saúde, higiene e segurança” (Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região, 2015, p. 150), além da criação dos adicionais de insalubridade e periculosidade, os quais visam desencorajar o empregador a colocar os trabalhadores sob determinadas condições prejudiciais a sua saúde.

Ainda, deve ser destacado o direito fundamental ao meio ambiente, nele incluído o meio ambiente do trabalho, disposto nos artigos 225, caput, e 200, inciso VIII, da Constituição da República (BRASIL, 1988), em que deve ser protegido o meio ambiente no qual o trabalhador está exposto, existindo a exigência para que a proteção seja integral, como é próprio no direito ambiental. Isso significa dizer que meio ambiente do trabalho é meio ambiente para fins de tutela, devendo existir uma proteção integral.

Por fim, é relevante citar que no status de supralegalidade, estão os tratados internacionais de direitos humanos e nele incluídos as convenções da Organização Internacional do Trabalho, como as de número 148 e 155, os quais dispõem sobre a proteção ao meio ambiente e saúde no trabalho, intrinsecamente relacionados aos valores constitucionais citados anteriormente.

1.2.2. Direito do Trabalho.

A interpretação e aplicação do direito no âmbito das relações das ditas plataformas digitais deve ser feito por meio dos princípios constitucionais, bem como pelos princípios e regras do direito do trabalho, o qual, evidentemente, é produto dos fundamentos expostos na Carta Magna. Até porque, o direito do trabalho nasce no período da Revolução Industrial, em que a exploração de mão de obra realizada pelos detentores dos meios de produção era desumana.

Assim, regulamentar as relações de trabalho surge de uma concepção de valorização da dignidade da pessoa humana, ou seja, o direito do trabalho é um direito humano. Durante a Revolução Industrial, com o desenvolvimento de máquinas para utilização nas fábricas, é estabelecido uma precarização do trabalho em que qualquer indivíduo, sem necessidade de especialização ou aprendizado, poderia ser explorado pela classe dominante livremente (BOMFIM, 2022, p. 12), além de poder ser substituído a qualquer momento.

Desse modo, os trabalhadores, sejam homens, mulheres ou crianças, estavam submetidos a jornadas de trabalho extremas, salários baixíssimos e condições insalubres ou perigosas sem qualquer tipo de proteção. Esse paradigma desvelava uma verdadeira hipossuficiência da classe trabalhadora com relação a classe detentora dos meios de produção, uma desigualdade, evidenciando a necessidade de que o Estado deveria atuar ativamente para proteger os operários, garantir-lhes dignidade a sua existência (BOMFIM, 2022, p. 12).

Nessa perspectiva, em uma situação de condições precárias de trabalho, em que a exploração da classe dominante é perversa e ilimitada, o Estado intervém para proteger os trabalhadores, os hipossuficientes que necessitam de uma tutela para garantir seus direitos como indivíduos, membros do corpo social. Assim, surge o direito do trabalho, o qual é responsável por proteger o trabalhador, ao mesmo tempo em que legitima a existência de uma exploração e de uma desigualdade entre as classes.

Vólia Bomfim descreve que o direito do trabalho possui cinco diferentes funções, sendo elas: (a) função tutelar, pois o direito trabalhista essencialmente busca proteger o trabalhador, além de regulamentar o mínimo de garantias que devem ser estabelecidas em um contrato de trabalho; (b) função econômica, pelo fato de que possui implicações econômicas, seja valorizando o mercado, seja “democratizando o acesso às riquezas” (BOMFIM, 2022, p. 12); (c) função “coordenadora ou pacificadora”, porque, como destrinchado anteriormente, o direito do trabalho busca equilibrar, solucionar o embate entre a classe trabalhadora e a classe detentora dos meios de produção; (d) função política, pois o direito do trabalho é fruto de uma atuação ativa do estado que impacta a coletividade e pressupõe satisfazer os interesses do corpo social; (e) função social, pois regulamentar as relações de trabalho é uma busca por desenvolvimento nas condições sociais dos trabalhadores, membros da sociedade.

Bomfim descreve, ainda, que determinados autores compreendem uma sexta função, a função conservadora do direito do trabalho, tendo em vista que, intervindo nas relações entre os particulares, o Estado seria capaz de impedir futuras progressões de demandas trabalhistas, estagnando o próprio direito laboral (BOMFIM, 2022, p. 12).

Nesse sentido, o direito do trabalho nacional, mesmo antes da confecção da Constituição da República de 1988, mas que atualmente é edificado pelos valores constitucionais, possui como princípio fundamental a proteção do trabalhador, em razão da relação desigual existente entre os trabalhadores e a classe dominante.

Esse princípio possui relação intrínseca com o princípio da igualdade desvelado pela Constituição da República de 1988 em seu artigo 5, caput (BRASIL, 1988), tendo em vista que o fundamento da igualdade ramifica-se para a chamada igualdade material, em que os desiguais devem ser tratados como desiguais na medida de sua desigualdade, na tentativa de solucionar essa situação de desequilíbrio (BOMFIM, 2022, p. 169).

Dessa forma, o princípio da proteção ao trabalhador estabelece requisitos mínimos para a existência de um contrato de emprego e, conforme entendimento de Plá Rodriguez (RODRIGUEZ apud BOMFIM, 2022, p. 174), é dividido em três outros princípios, sendo eles o princípio da prevalência da norma mais favorável ao trabalhador, o princípio da prevalência da condição mais benéfica ao trabalhador e o princípio da interpretação *in dubio pro misero*.

O princípio da norma mais favorável ao trabalhador desvela que diante de uma situação trabalhista em que é possível a aplicação de mais de uma norma, deve ser aplicada a mais favorável, não importando qual norma seria hierarquicamente superior a outra (BOMFIM, 2022, p. 183). Já o princípio da prevalência da condição mais benéfica ao trabalhador é referente ao fato de que se o empregado adquirir ou for inserido em uma situação que lhe seja mais favorável, como uma jornada de trabalho menor ou uma remuneração maior, essa condição mais benéfica prevalecerá e não poderá ser retirada futuramente (BOMFIM, 2022, p. 175).

Ademais, a terceira espécie de princípio derivado da proteção ao trabalhador, chamada de interpretação *in dubio pro misero* significa que na existência de uma norma dotada de mais de uma interpretação, deve ser realizada aquela que seja mais benéfica ao operário, a parte em condição de hipossuficiência (BOMFIM, 2022, p. 186). Porém, como Maurício Godinho

Delgado (DELGADO, 2019, p. 249) descreve, esse princípio é antigo e, na atualidade e na prática, atingiu certo nível de inutilidade, pois o princípio da norma mais favorável já engloba o conceito do *in dubio pro misero*.

Além disso, outro princípio muito relevante e central para a compreensão das relações de trabalho realizadas pelas empresas que agem como se plataformas digitais fossem é o princípio da primazia da realidade dos fatos sobre as formas. Esse fundamento, como descrito por Bomfim, significa que para o direito do trabalho “o que importa é o que realmente aconteceu e não o que está escrito” (BOMFIM, 2022, p. 191), ou seja, devemos analisar o que realidade apresenta como relação jurídica entre as partes, não importando o que foi assinado ou concordado entre os sujeitos no contrato.

Desse modo, um suposto vínculo civil de prestação de serviços pode ser desfeito e, a partir disso, reconhecida uma relação de emprego, caso todos os seus requisitos estejam presentes (DELGADO, 2019, p. 244). Nessa lógica, Maurício Godinho Delgado explica que o direito do trabalho deve analisar “a prática concreta efetivada ao longo da prestação de serviços, independentemente da vontade eventualmente manifestada pelas partes na respectiva relação jurídica” (DELGADO, 2019, p. 244).

O princípio da primazia da realidade existe pelo fato de que o empregado está em um estado de “sujeição permanente” ao empregador (BOMFIM, 2022, p. 192), podendo concordar com situações e ordens degradantes na procura por preservar seu emprego, como por exemplo não receber adicionais que lhe são devidos, como horas extras, mesmo que o empregado assine cartões de ponto que não demonstram trabalho extra. Nessa lógica, comprovando que efetivamente trabalhou mais, deve prevalecer a realidade da relação de trabalho, não o que foi pactuado em documentos (BOMFIM, 2022, p. 192).

Em sequência, para fins de estudo do tema do presente trabalho, é relevante a compreensão do princípio da continuidade da relação de emprego, o qual surge a partir da ideia de que o “empregado, quando aceita um emprego, pretenda permanecer neste por tempo indefinido” (BOMFIM, 2022, p. 197). Isso quer dizer que o trabalhador, em uma concepção geral, busca uma estabilidade, um equilíbrio quando estabelece uma relação de emprego.

Além do mais, o princípio da preservação da empresa ou também chamado de função social da empresa deve ser explicado. Isso porque esse fundamento é referente a importância da atuação das empresas no corpo social, seja impulsionando a economia ou criando empregos.

O princípio da função social da empresa não está limitado ao cenário de possível fim de uma sociedade empresarial, mas também se aplica aos “interesses a serem protegidos enquanto a empresa estiver em funcionamento” (BOMFIM, 2022, p. 199). Essa conjuntura pode ser explicada pelo fato de que a empresa, diante de seu relevante e essencial papel na sociedade capitalista, deve contribuir com o corpo social, seguindo os direitos trabalhistas, não discriminando seus trabalhadores por quaisquer razões, garantindo condições de saúde e meio ambiente do trabalho digna a seus subordinados, ou seja, uma atuação responsável com a dignidade dos seres humanos sujeitos a empresa, pois devem ser garantidos efetivamente seus direitos.

Ainda, o princípio da preservação da empresa faz referência ao necessário cumprimento da sociedade empresarial com suas obrigações fiscais e parafiscais. Nessa perspectiva, o fundamento da função social da empresa pode ser dividido em duas espécies, sendo elas a endógena e a exógena (PEREZ apud BOMFIM, 2022, p. 204).

A linha exógena é relacionada aos deveres externos à empresa, como sua relação com o Estado. Já a linha endógena trata dos interesses internos da empresa, ou seja, sua relação com os trabalhadores, tendo em vista que a empresa deve seguir os direitos trabalhistas, bem como não abusar do direito, o qual significaria ações e comportamentos que ultrapassam os valores da “ética, moral, a boa-fé, os bons costumes, o bem comum e a função social do direito” (BOMFIM, 2022, p. 204).

Nessa lógica, os princípios descritos são alguns dos mais relevantes para o estudo do presente trabalho, devendo ser analisado, a partir dos fundamentos, os requisitos para materialização de uma relação de emprego, os quais são determinados pelo direito do trabalho. Desse modo, uma relação de emprego, apesar de possuir semelhanças a uma prestação de serviços, é diferente dessa última, em razão de seus pressupostos caracterizadores.

Como destrinchado por Vólia Bomfim, para que exista uma relação de emprego, cinco requisitos devem estar presentes: pessoalidade, subordinação, onerosidade, não eventualidade

e o empregado não corre o risco do empreendimento, também chamado de alteridade (BOMFIM, 2022, p. 254).

Entretanto, é importante explicar que, para o doutrinador Maurício Godinho Delgado, a alteridade não configura elemento essencial para configuração de relação de emprego (DELGADO, 2019, p. 337), sendo um “efeito jurídico específico” (DELGADO, 2019, p. 496), relacionado mais a figura do empregador do que do empregado. Nessa mesma lógica, Rodrigo Carelli entende que os requisitos para configuração de relação de emprego são quatro: “pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação” (CARELLI, 2024f) e esse entendimento é o que será utilizado no presente estudo.

As condições explicitadas devem estar presentes cumulativamente, caso contrário, não está configurado um vínculo empregatício.

O requisito da pessoalidade é relacionado ao fato de que em uma relação de emprego, a contratação do empregado é pessoal, isto é, o próprio indivíduo foi selecionado para realizar as atividades laborais. Nesse sentido, “o contrato é firmado com certa e determinada pessoa” (BOMFIM, 2022, p. 155), ou seja, não pode ser transferido para outro indivíduo, é personalíssimo.

O pressuposto da subordinação significa que em um vínculo empregatício, o empregado é submisso ao empregador, existindo evidentemente uma hierarquia entre empregador e empregado, sendo o último sujeito as ordens do primeiro. Com isso, o empregador “é dotado do poder de direção por comandar, escolher e controlar os fatores de produção da empresa” (BOMFIM, 2022, p. 258).

Ainda, o requisito da onerosidade significa “vantagens recíprocas” (BOMFIM, 2022, p. 265), isto é, o empregador utiliza da mão de obra do empregado, seus serviços realizados e esse trabalhador recebe o pagamento por esse serviço. Por último, o pressuposto da não eventualidade, descrito no artigo 3, caput, da Consolidação das Leis do Trabalho (BRASIL, 1943), faz referência a “necessidade permanente do serviço ou da atividade do trabalhador para o empreendimento, seja de forma contínua ou intermitente”, conforme destrinchado por Vólia Bomfim (BOMFIM, 2022, p. 273).

Por último, é relevante citar o instituto da alteridade, o qual significa que o trabalhador “presta serviços por conta alheia (do empregador)” (BOMFIM, 2022, p. 281), ou seja, o empregador é quem corre os riscos do negócio, não sendo o trabalhador responsável pelos prejuízos da empresa ou quaisquer outras responsabilidades relacionadas, observando o disposto no artigo 2, caput, da Consolidação das Leis do Trabalho: “Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço” (BRASIL, 1943).

Assim, a partir do estudo dos princípios constitucionais e do direito do trabalho, bem como dos requisitos para existência de uma relação de emprego, o presente trabalho é edificado sob a concepção de que há vínculo empregatício entre os trabalhadores de uma empresa, dita plataforma digital, e a própria empresa, convergindo com os recentes entendimentos da Suprema Corte brasileira em sede de Reclamação Constitucional.

1.3. A ocultação do vínculo empregatício e realidade do trabalho nas plataformas digitais.

Oliveira, Carelli e Grillo destrincham a atuação das plataformas digitais, ressaltando que para além do fato de as empresas classificarem os trabalhadores como “prestadores de serviços”, negando a existência de um vínculo empregatício, elas realizam um “discurso nebuloso” (CARELLI; GRILLO; OLIVEIRA, 2020, p. 8), afirmando que oferecem aos indivíduos e a sociedade uma “oportunidade de renda”, em meio ao desemprego e a crise econômica. Nessa lógica, as empresas buscam adquirir um papel de “provedoras”, enquanto procuram legitimar a precarização do trabalho, esquivando-se de todas as prerrogativas principiológicas explicadas anteriormente, isto é, uma atuação das plataformas digitais que viola todos os espectros dos princípios constitucionais e trabalhistas, como a dignidade da pessoa humana.

Desse modo, é construído um verdadeiro mito do que seriam as plataformas digitais, na medida em que ocultam a existência de um vínculo empregatício e a realidade precária dos trabalhadores. Isso porque, essas empresas chamadas de “empresas nuvem” (CARELLI; GRILLO; OLIVEIRA, 2020, p. 8) criam uma ficção de que não há nada, nem fábricas, nem trabalhadores e nem produtos, sendo apenas uma figura externa, uma entidade caridosa, apesar de possuir imenso número de operários, além de locais físicos e propriedade.

Nessa perspectiva, as empresas ditas plataformas digitais agem exatamente nos padrões capitalistas que por elas são negados, com a “criação, apropriação e reprodução da desigualdade” (CARELLI; GRILLO; OLIVEIRA, 2020, p. 7). Com isso, os trabalhadores dessas empresas encontram-se enclausurados em uma precarização trabalhista altamente abusiva, com jornadas de trabalho que chegam a 12 horas diárias (SOUZA, 2022, p. 15), além da exposição a condições perigosas e insalubres, sem nenhum tipo de proteção ou auxílio legal do direito do trabalho.

Nesse sentido, conforme pesquisa feita pelo Ministério do Trabalho em parceria com a Universidade Federal da Bahia (UFBA), quase 60% dos entregadores das empresas ditas como plataformas digitais entrevistados já sofreram violência ou acidentes (MARTINS, 2023). Dessa forma, como não há vínculo legal entre a empresa e o entregador, os trabalhadores ficam à mercê da própria sorte.

Assim, a realidade é ocultada, através de um discurso que fetichiza a tecnologia e busca naturalizar o trabalho precário e a coisificação humana, violando o direito brasileiro e a integridade física e mental dos operários.

2. DISCUSSÃO SOBRE O VÍNCULO EMPREGATÍCIO

Rodrigo Carelli e Murilo Oliveira (2021) destrincham que no debate sobre a existência ou não de vínculo empregatício entre os trabalhadores e as supostas plataformas digitais, é evidente a tentativa de enquadrar o trabalho nessas plataformas como uma forma de trabalho autônomo. Isso significa dizer que a discussão se concentra na existência ou não de autonomia nos indivíduos que trabalham para as plataformas digitais, sendo necessário observar se estão presentes os requisitos que caracterizam uma relação de emprego (CARELLI; OLIVEIRA, 2021, p. 89).

Desse modo, é relevante que seja analisado o verdadeiro significado de autonomia, a concepção de subordinação, bem como o posicionamento da doutrina majoritária sobre a existência ou não de vínculo de emprego entre trabalhadores e empresas ditas plataformas digitais.

2.1. Doutrina

A existência ou não de vínculo empregatício nas plataformas digitais está intrinsecamente conectada a concepção do que é um trabalho assalariado e sua contraposição ao chamado trabalho autônomo. Com isso, a doutrina brasileira orienta-se no sentido de que há sim subordinação dos trabalhadores nas plataformas digitais, bem como o preenchimento dos outros requisitos para configuração de um contrato de trabalho.

Essa conjuntura pode ser explicada pelo fato de que a diferença básica entre um trabalho com vínculo empregatício e um trabalho autônomo está na ideia de que o “trabalhador subordinado está inserido na atividade econômica alheia enquanto o autônomo realiza atividade econômica própria” (CARELLI; OLIVEIRA, 2021, p. 92). Nessa lógica, a subordinação que materializa o vínculo empregatício está relacionada ao fato de que o empregado é utilizado pelo empregador, atuando em sua atividade econômica (CARELLI; OLIVEIRA, 2021, p. 92).

Em outras palavras, o trabalhador autônomo é, verdadeiramente, “dono de si mesmo”, possuindo liberdade ampla no contexto laboral. Nessa perspectiva, autonomia está interligada a uma interpretação extensa de autogoverno (CARELLI; OLIVEIRA, 2021, p. 92), em que o

trabalhador autônomo controla completamente seu negócio, ou seja, o empreendimento pertence a ele.

Nesse sentido, a doutrina estabelece que o erro no entendimento da definição de um trabalhador autônomo está ou no fato de que o indivíduo desenvolve e controla sua própria atividade econômica ou na concepção de que o trabalhador autônomo articula e estrutura seu negócio (CARELLI; OLIVEIRA, 2021, p. 93). Logo, em um cenário em que uma plataforma digital realiza essas atividades de controle, seja na criação de padrões a serem seguidos pelos trabalhadores ou na definição de valores a serem pagos pelos serviços, a autonomia é automaticamente desconfigurada (CARELLI; OLIVEIRA, 2021, p. 94).

Carelli e Oliveira consideram que autonomia e autogestão para fins de caracterização de um trabalho autônomo estão muito além de mero controle de jornada de trabalho. Isso porque, em um contexto de trabalho em plataformas digitais, a consciência e compreensão do algoritmo que comanda a plataforma, bem como sobre o tratamento dos dados fornecidos integram a interpretação ampla de autonomia (CARELLI; OLIVEIRA, 2021, p. 94), já que, caso contrário, o trabalhador perderia seu autogoverno, estando inserido em uma dependência tecnológica da plataforma.

Do mesmo modo, Maurício Godinho Delgado entende que o trabalhador autônomo é aquele em que não está presente o elemento “fático-jurídico da subordinação” (DELGADO, 2019, p. 397), isto é, existindo alguma forma de subordinação, o trabalhador não possui autonomia. Ainda, o doutrinador destaca que para que seja caracterizado o trabalho autônomo, deve estar ausente também o aspecto da pessoalidade, mas é evidenciado que o fundamento principal de um operário dotado de autonomia é a falta de subordinação (DELGADO, 2019, p. 397).

Em contraposição, Vólia Bomfim (BOMFIM, 2022, p. 289) descreve que um trabalhador autônomo pode sim possuir subordinação e pessoalidade, sendo essa subordinação definida como “leve”, como ocorre nos casos de representantes comerciais e empreiteiros de labor. Nesse sentido, para a doutrinadora, a autonomia está presente nos casos em que o trabalhador assume os riscos da atividade.

Nessa perspectiva, a doutrinadora define o autônomo como o “trabalhador que explora seu ofício ou profissão com habitualidade, por conta e risco próprio” (BOMFIM, 2022, p. 288). Entretanto, com relação ao vínculo empregatício em casos de plataformas digitais, Bomfim evidencia que o tema é controverso, pois cita decisões judiciais envolvendo a empresa Uber sobre a existência de vínculo de emprego ou não com motoristas, demonstrando que em alguns casos é entendido uma subordinação à plataforma digital e seu funcionamento. Porém, em outras decisões, é feita uma compreensão de que não há subordinação e os trabalhadores assumem os riscos do negócio.

Victor Hugo de Almeida e Gabriel Chiusoli Ruscito (RUSCITO; ALMEIDA, 2023, p. 98) seguem essa última lógica, pois entendem que os requisitos para configuração de vínculo empregatício entre trabalhador e plataforma digital não são preenchidos. Isso porque os trabalhadores podem controlar sua jornada de trabalho, além de que não há uma contratação personalíssima, fazendo com que não seja construída uma efetiva subordinação e os trabalhadores acabam por manter sua autonomia (RUSCITO; ALMEIDA, 2023, p. 97).

Em contrapartida, Rodrigo Carelli, fundamentado na já explicada interpretação ampla de autonomia, destrincha que a “rigidez de horários nunca foi exigência para a caracterização da relação de emprego” (CARELLI; CAVALCANTI; FONSECA, 2020, p. 78), tendo em vista que a utilização desse elemento do controle da jornada de trabalho como argumento para desconstrução de relação empregatícia não possui embasamento na legislação ou na doutrina.

Além disso, com relação à alegação de ausência de pessoalidade utilizado por Victor Hugo de Almeida e Gabriel Chiusoli Ruscito, Oliveira e Carelli destrinçam que na relação entre trabalhador e plataforma há o elemento pessoalidade, pois, no caso da empresa Uber, é feito o cadastro do motorista na plataforma digital, sendo esse fato um elemento essencialmente personalíssimo (CARELLI; OLIVEIRA, 2021, p. 108).

Nessa perspectiva, argumentos que negam o vínculo empregatício afirmando que não é possível observar uma efetiva subordinação, não compreendem o conceito de autonomia e nem o de subordinação, até porque, segundo Maurício Godinho Delgado, “autonomia é conceito antitético ao de subordinação” (DELGADO, 2019, p. 397).

No mesmo sentido, Oliveira e Carelli descrevem que subordinação e dependência, a partir de uma compreensão extensiva, são o “antônimo de autonomia” (CARELLI; OLIVEIRA, 2021, p. 118), estando ambos os elementos intrinsecamente conectados à ideia de controle. Entretanto, possuem significados tradicionais diferentes, como ressaltam os autores (CARELLI; OLIVEIRA, 2021, p. 118).

Com isso, é evidente o entendimento de que caso o trabalhador esteja fora do âmbito da autonomia, isto é, o “autogoverno” como explicado anteriormente, ele estará subordinado, dependente, controlado por seu empregador.

No entanto, em uma análise mais profunda com relação aos conceitos de subordinação, a partir do estudo das diversas classificações de subordinação, em especial a subordinação jurídica, as plataformas digitais, superficialmente, buscam imprimir que mantém a liberdade dos trabalhadores (CARELLI; OLIVEIRA, 2021, p. 121).

Essa conjuntura pode ser explicada pelo fato de que o conceito clássico de subordinação jurídica, baseado em relações presenciais entre empregado e empregador não é mais suficiente para o entendimento real do estado de subordinação em que os trabalhadores de plataformas digitais estão inseridos (CARELLI; OLIVEIRA, 2021, p. 121).

Desse modo, para destrinchar corretamente a subordinação dos trabalhadores perante as plataformas digitais, devem ser estudadas as seguintes classificações de subordinação trazidas por Oliveira e Carelli, sendo elas a “subordinação reticular, algorítmica, disruptiva, controle por programação e dependência econômica” (CARELLI; OLIVEIRA, 2021, p. 121).

A subordinação reticular é definida como aquela em que o foco está no indivíduo, isto é, um conceito subjetivo de que o trabalhador está subordinado não por um ambiente físico opressor, com fiscais e controles diretos, mas sim a imposição de uma sujeição ao empregador que transcende o espaço físico, geográfico e entra na individualidade do operário (CARELLI; OLIVEIRA, 2021, p. 122).

A subordinação algorítmica está prevista no artigo sexto, parágrafo único, da Consolidação das Leis do Trabalho (BRASIL, 1943):

Art. 6º Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego.

Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio.

Essa classificação de subordinação é fundamentada no conceito de algoritmo, o qual é um programa criado pela empresa desenvolvedora da plataforma digital que comanda, fiscaliza e determina o trabalho que deve ser realizado pelo subordinado (CARELLI; OLIVEIRA, 2021, p. 124).

A subordinação disruptiva está relacionada a uma “dependência funcional” (CARELLI; OLIVEIRA, 2021, p. 124) do trabalhador com a plataforma digital. Isso porque a plataforma, utilizando da estrutura tecnológica de seu programa/aplicativo, vincula o empregado, realizando as atividades fiscalizatórias e de controle. Com isso, o trabalhador é dependente dessa tecnologia para realizar o trabalho.

Essa classificação de subordinação, conforme Carelli e Oliveira desvelam, é uma forma mista de subordinação jurídica objetiva e subordinação jurídica subjetiva (CARELLI; OLIVEIRA, 2021, p. 124).

Vólia Bomfim explica a definição desses dois tipos de subordinação jurídica que convergem na subordinação disruptiva: “Quando o comando do empregador recai sobre a pessoa do empregado, a subordinação é subjetiva; quando recai sobre os serviços executados pelo trabalhador é objetiva” (BOMFIM, 2022, p. 261).

Nesse sentido, a subordinação disruptiva expõe que o controle pela plataforma digital sobre o trabalhador, utilizando da estrutura algorítmica, é feita tanto no trabalho que ele realiza, seja a entrega de refeições ou transporte de pessoas, e na própria individualidade do empregado que deve acessar e se expor pessoalmente para a plataforma digital.

Ainda, outra forma de subordinação é o “controle por programação”, idealizado por Rodrigo Carelli com base em Alain Supiot (CARELLI; OLIVEIRA, 2021, p. 125). Essa forma de subordinação retrata que o trabalhador, inserido na relação com a plataforma digital, recebe

metas, as quais sendo cumpridas geram premiações e, caso não sejam atingidas, podem gerar punições.

Desse modo, os trabalhadores são controlados pelos algoritmos desenhados pelas empresas das plataformas digitais para o cumprimento de metas, as quais não fiscalizam ou controlam diretamente, mas sim indicam a melhor maneira para realização da atividade laboral, um roteiro a ser seguido que convence o trabalhador ao ponto de controlá-lo. Com isso os autores definem que: “O programa controla o trabalhador. Não importa o que ele deseja, sempre será empurrado para uma solução prevista, seja por meio de indicação de onde trabalhar, o melhor horário ou a escolha de ofertas de trabalho” (CARELLI; OLIVEIRA, 2021, p. 126).

Por fim, a última forma de subordinação é a “dependência econômica” que desvela que “o empregado é dependente porque sua força de trabalho não se realiza sozinha, pois pertence estruturalmente à empresa, fazendo parte desta e, como consequência possível, podendo ser subordinado” (CARELLI; OLIVEIRA, 2021, p. 128). Isso significa dizer que, no contexto de plataformas digitais, a atividade laboral do trabalhador depende da empresa para existir e ser precificado, ou seja, o empregado necessita da empresa, a medida em se insere nela, mesmo que as plataformas vendam uma ideia de liberdade dos trabalhadores.

Como exemplo, Oliveira e Carelli citam as plataformas digitais (empresas) de transporte, as quais demonstram que “a plataforma não é apenas uma intermediadora entre motorista e passageiro, até porque o preço estabelecido é sobre calculado pelo trabalho oferecido e não sobre o serviço tecnológico de aproximação de grupos” (CARELLI; OLIVEIRA, 2021, p. 129).

Nessa lógica, se os empregados de plataformas digitais não fossem empregados, mas sim trabalhadores autônomos ou microempreendedores, eles estabeleceriam o preço de seu trabalho (CARELLI; OLIVEIRA, 2021, p. 129).

Portanto, é evidente o posicionamento majoritário da doutrina no sentido de que há sim vínculo empregatício entre os trabalhadores e as plataformas digitais, estando presente todos os requisitos para caracterização de uma relação de emprego. Com isso, alegações de que não há subordinação ou pessoalidade não possuem fundamento conceitual ou na legislação, indo em confronto com princípios constitucionais e trabalhistas.

2.2. Decisões no mundo

As decisões estrangeiras orientam-se no sentido semelhante da doutrina majoritária brasileira, reconhecendo o vínculo empregatício entre trabalhadores e plataformas digitais (CARELLI; OLIVEIRA, 2021, p. 140). Em especial, os países europeus apresentam grande avanço no entendimento de que existe relação de emprego no trabalho em plataformas, com fundamento na subordinação algorítmica e no princípio da primazia da realidade dos fatos sobre a forma (CARELLI, 2024b, p. 201 e 202).

Carelli e Oliveira destrincham que o tribunal da França - que possui a mesma hierarquia no que tange ao Tribunal Superior do Trabalho do Brasil (CARELLI; OLIVEIRA, 2021, p. 141) -, chamado de Corte de Cassação, reconheceu vínculo empregatício entre entregador de refeições e plataforma digital pelo fato de que a empresa não realizava simples intermediação entre restaurantes, clientes e trabalhadores, mas possuía controle em tempo real da localização do trabalhador e de seu deslocamento, contabilizando a distância percorrida (CARELLI; OLIVEIRA, 2021, p. 141). Desse modo, a empresa estava participando ativamente e controlando os serviços prestados, possuindo um sistema de prêmios e punições com os entregadores que controlava e definia o modo de agir desses trabalhadores (CARELLI; OLIVEIRA, 2021, p. 141).

Nesse sentido, a decisão, edificada no princípio da realidade dos fatos sobre a forma, define que “a existência de uma relação de trabalho não depende nem da vontade expressa pelas partes, nem da denominação por eles dadas ao negócio, mas de condições de fato nas quais é exercida a atividade dos trabalhadores” (CARELLI; OLIVEIRA, 2021, p. 141).

Em um caso na Alemanha, foi reconhecido vínculo de emprego entre um trabalhador e plataforma digital, com base também na subordinação algorítmica e na gamificação, pois o indivíduo era estimulado a continuar trabalhando para a plataforma digital, na medida em que realizava mais tarefas e “subia de nível”, aumentando sua remuneração (CARELLI; OLIVEIRA, 2021, p. 143). Igualmente nesse caso, a decisão estrangeira compreendeu que, apesar do contrato definir o trabalho como autônomo, a realidade preenchia os requisitos de uma relação de emprego formal (CARELLI; OLIVEIRA, 2021, p. 143).

Ademais, a Alemanha reconhece, efetivamente, os motoristas da Uber como empregados, “com todos os direitos fartamente distribuídos na social-democracia alemã reconhecidos. A Uber contrata uma empresa terceirizada e todos os trabalhadores são empregados por essa companhia” (CARELLI, 2024d). Além disso, a empresa afirmou que o vínculo de emprego com os trabalhadores não afetaria o lucro, o qual existe na Alemanha (CARELLI, 2024d).

Na Espanha (CARELLI; OLIVEIRA, 2021, p. 143), o caso de um entregador da plataforma digital Glovo, o Tribunal Supremo reconheceu o vínculo empregatício, uma vez que a empresa detinha de todo o controle organizacional e estrutural da plataforma digital, fazendo com que o trabalhador não tivesse qualquer autonomia. Nessa lógica, a decisão do tribunal espanhol entendeu que o trabalhador estava sempre sendo controlado e condicionado pela plataforma digital, sem possui qualquer conhecimento real ou domínio sobre o funcionamento da plataforma digital (CARELLI; OLIVEIRA, 2021, p. 144).

Ainda, esse caso na Espanha apresenta o sistema de gamificação semelhante aos casos anteriores, em que o trabalhador dependia de níveis de pontuação e a remuneração era fornecida pela empresa (CARELLI; OLIVEIRA, 2021, p. 144). Nesse sentido, “a empresa que negocia com os estabelecimentos os preços que são pagos e fixa unilateralmente as tarifas que o entregador percebe pelas entregas feitas, inclusive em relação a quilometragem e tempo de espera” (CARELLI; OLIVEIRA, 2021, p. 145). Portanto, o Tribunal Supremo percebeu o preenchimento de todos os requisitos para existência de vínculo empregatício.

Estados Unidos, Bélgica e Uruguai reconheceram o vínculo de emprego entre motoristas e a empresa Uber, evidenciando a subordinação algorítmica e o princípio da realidade dos fatos sobre a forma (CARELLI; OLIVEIRA, 2021, p. 146 até 150). O entendimento desses países segue o raciocínio da doutrina majoritária brasileira, a qual diferencia uma verdadeira autonomia de um trabalhador autônomo e o trabalho realizado pelos motoristas da empresa de transporte Uber.

Oliveira e Carelli destacam que no caso do país Uruguai, a decisão estrangeira utilizou a Recomendação nº 198 da Organização Internacional do Trabalho, a qual, fundamentada no princípio da proteção ao trabalhador e na primazia dos fatos, explica que “o trabalho necessita de proteção e, assim, não é admissível qualquer trabalho, mas sim aqueles aos quais são

garantidos direitos mínimos que permitam qualificá-lo como trabalho decente”. (CARELLI; OLIVEIRA, 2021, p. 149).

No Chile, em um caso de entregador e plataforma digital Pedidos Ya, em que havia subordinação algorítmica e gamificação, a decisão judicial evidenciou que a empresa possuía a localização do trabalhador, estimulava-o por meio de um sistema de prêmios e punições, além de controlar o caminho que ele deveria seguir (CARELLI; OLIVEIRA, 2021, p. 150). Nessa lógica, por meio desse sistema de que o entregador deveria aumentar sua pontuação, sua remuneração poderia ser elevada ou diminuída pela plataforma digital, a depender do desempenho do trabalhador (CARELLI; OLIVEIRA, 2021, p. 150).

Na Austrália, a Fair Work Comission reconheceu o vínculo empregatício entre trabalhador e plataforma digital, com base na diferença entre empregado e trabalhador autônomo, já que um trabalhador autônomo possui uma autonomia plena, conhece, controla e realiza o próprio negócio (CARELLI; OLIVEIRA, 2021, p. 150). Nesse sentido, o caso possui as mesmas questões encontradas nos processos em outros países, o controle por algoritmo e a medição de performance por meio de pontos (CARELLI; OLIVEIRA, 2021, p. 151).

Ainda, na Holanda, a Corte de Amsterdam evidenciou “a existência de uma relação de autoridade entre a empresa e os entregadores” (CARELLI; OLIVEIRA, 2021, p. 152), em um caso de relação de emprego dos trabalhadores com a plataforma digital Deliveroo. Os autores Oliveira e Carelli destrincham que a decisão no caso explicitou que a empresa modificava o contrato de forma constante, além de alterar a estrutura de o trabalho seria realizado, o que demonstrou verdadeiro controle e soberania da plataforma sobre os trabalhadores (CARELLI; OLIVEIRA, 2021, p. 152).

Na Inglaterra, em um caso de vínculo de emprego entre motoristas e a empresa Uber, a decisão afirmou que o negócio da Uber é o transporte e os motoristas trabalhadores não podem ser considerados como empreendedores, cuja única forma de melhorar seu negócio é continuar trabalhando para a Uber (CARELLI; OLIVEIRA, 2021, p. 154). Desse modo, a decisão da Suprema Corte do Reino Unido entendeu a existência de relação de emprego entre motoristas e a plataforma digital, não sendo os trabalhadores dotados de autonomia (CARELLI; OLIVEIRA, 2021, p. 155).

Nesse caso, foi utilizado como fundamento o fato de haver subordinação entre os motoristas e a plataforma digital, pois a tecnologia é de conhecimento único da Uber e sua propriedade, além de que a empresa controla os trabalhadores, criando níveis de performance que, caso sejam considerados negativos, podem causar o desligamento do trabalhador (CARELLI; OLIVEIRA, 2021, p. 158).

A Itália, país que já possui leis específicas sobre trabalho em plataformas digitais, decidiu em um caso de entregadores de plataformas digitais que o labor realizado por esses trabalhadores é estruturado pela empresa, fazendo com que devam receber todos os direitos provenientes de uma relação de emprego (CARELLI; OLIVEIRA, 2021, p. 159).

Na Espanha, o Tribunal Social de Valencia compreendeu como ilegal uma suposta terceirização que a Cabify estava realizando com os motoristas, pois a empresa utilizava, em seus serviços, trabalhadores que eram empregados de uma outra empresa (CARELLI, 2024c). Ou seja, o Cabify era o contratante e utilizava motoristas de uma empresa “terceirizada” (CARELLI, 2024c). Entretanto, o Tribunal espanhol identificou a ilegalidade na relação, a qual fraudava uma terceirização, tendo em vista que a Cabify é uma empresa de transporte e não mera plataforma intermediadora, a empresa controlava e possuía poder disciplinar sobre os trabalhadores, controlando-os, além de que era proprietária dos meios de produção e definia os valores da corrida (CARELLI, 2024c).

Por fim, é importante destacar que a União Europeia chegou a um acordo para melhorar as condições de trabalho dos obreiros em sua relação com as plataformas digitais (CARELLI, 2024e). Nesse sentido, o acordo busca combater as fraudes trabalhistas realizadas pelas empresas que se autodenominam plataformas digitais, demonstrando a existência de vínculo empregatício, bem como garantir direitos protetivos com relação a subordinação algorítmica e utilização de dados (CARELLI, 2024e).

Dessa forma, o acordo busca regular o controle por algoritmo dos trabalhadores de empresas autodenominadas plataformas digitais, ressaltando que deve ser combatido o argumento de que os trabalhadores seriam autônomos e não empregados. Com isso, a União Europeia pretende garantir que os trabalhadores possuam acesso à informação sobre o funcionamento da plataforma digital e seu algoritmo, banindo o monitoramento constante do

trabalhador, o qual envolvia controle até mesmo de seu estado psicológico (COUNCIL OF THE EU, 2024).

O acordo feito na Europa prevê a presunção de existência de relação de emprego, quando a realidade do trabalhador preencher os requisitos de vínculo empregatício, como a subordinação (CARELLI, 2024e), enfatizando um posicionamento de proteção dos direitos dos trabalhadores em um sentido amplo, atingindo esferas como direito a informação e privacidade.

2.3. Justiça do trabalho

O Tribunal Superior do Trabalho tem decidido a favor do reconhecimento do vínculo empregatício entre trabalhadores e plataformas digitais, enquadrando-se no entendimento internacional com relação ao tema. Entretanto, em algumas decisões a justiça do trabalho não reconhece a existência de relação de emprego, com base no fundamento de inexistência da subordinação jurídica.

Como exemplo, no processo AIRR - 0000052-59.2024.5.13.0004, publicado no dia 4 de setembro de 2024 pela quarta turma, sobre reconhecimento de vínculo de emprego entre um motorista e a empresa Uber, o Tribunal Superior do Trabalho decidiu em acórdão pelo desprovisionamento do recurso de agravo de instrumento, sob as alegações de que se trata de uma nova forma de trabalho e a possível concessão do vínculo empregatício poderia colocar em risco o “desenvolvimento socioeconômico do país” (BRASIL, 2024b).

Além disso, para descaracterizar a relação de emprego, o acórdão afirma que como o motorista pode definir sua jornada de trabalho, ou seja, os dias que deseja trabalhar e os horários trabalhados, não estaria configurado o requisito de habitualidade (BRASIL, 2024b). Esse entendimento é completamente contrário às definições da doutrina majoritária, tendo em vista que controle de jornada de trabalho, o qual não é requisito para configuração de relação de emprego, diverge do conceito de habitualidade.

Na mesma linha, pela suposta “ampla autonomia” (BRASIL, 2024b) do motorista, seja definindo sua jornada de trabalho e como deseja realizar seu trabalho, isto é, pode sair do aplicativo quando bem entender, não existindo punições para o desligamento voluntário, o motorista seria trabalhador autônomo, inscrito como Microempreendedor Individual – MEI.

Ainda, com relação ao tema financeiro, é explicado que o motorista assume os riscos do negócio, devendo arcar “com os custos da prestação do serviço (manutenção do carro, combustível, IPVA), caber a ele a responsabilidade por eventuais sinistros, multas, atos ilícitos ocorridos, dentre outros” (BRASIL, 2024b). Desse modo, estaria reforçado o posicionamento de autonomia do motorista.

Por fim, para afastar o argumento de subordinação estrutural, o acórdão descreve que “não cabe ao Poder Judiciário ampliar conceitos jurídicos a fim de reconhecer o vínculo empregatício de profissionais que atuam em novas formas de trabalho, emergentes da dinâmica do mercado concorrencial atual” (BRASIL, 2024b), narrando que o trabalho de motoristas da empresa Uber seria um novo modo de atividade laboral.

Esse acórdão afronta o entendimento majoritário da doutrina, considerando que não cabe ao Poder Judiciário e seus aplicadores, considerar o vínculo entre motorista e a plataforma digital, considerando-a como uma nova forma de atividade laboral, proveniente de “avanços tecnológicos”. Nesse sentido, segue a ementa do julgado:

AGRAVO DE INSTRUMENTO DO RECLAMANTE – VÍNCULO DE EMPREGO ENTRE MOTORISTA E PLATAFORMA TECNOLÓGICA OU APLICATIVO CAPTADOR DE CLIENTES (UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA.) – IMPOSSIBILIDADE DE RECONHECIMENTO DIANTE DA AUSÊNCIA DE SUBORDINAÇÃO JURÍDICA – TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA – DESPROVIMENTO.

As decisões de terceira instância, isto é, as decisões do Tribunal Superior do Trabalho majoritariamente têm negado a existência de vínculo empregatício entre trabalhadores e plataformas digitais, como destaca Oliveira e Carelli (CARELLI; OLIVEIRA, 2021, p. 161).

Na mesma linha, determinadas decisões dos tribunais regionais do trabalho também têm afastado a relação de emprego, utilizando argumentos semelhantes sobre subordinação jurídica clássica, sem levar em considerações as formas de subordinação descritas pela doutrina.

Como exemplo, a decisão do Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região em Recurso Ordinário no processo 0010534-87.2023.5.03.0066 (BRASIL, 2024e), julgado no dia 24 de abril de 2024, descreve que não foram preenchidos os requisitos de relação de emprego,

em face da ausência de subordinação jurídica. Nessa lógica, segue o entendimento jurisprudencial:

MOTORISTA DE APLICATIVO. VÍNCULO DE EMPREGO. SUBORDINAÇÃO JURÍDICA. AUSÊNCIA. NÃO CONFIGURAÇÃO. A configuração do vínculo de emprego se dá com o preenchimento dos requisitos previstos no art. 3º da CLT, inclusive nas relações derivadas do uso de plataformas digitais que conectam prestadores e usuários de serviços. Constatada a ausência de subordinação jurídica entre a operadora da plataforma digital e o prestador dos serviços aos usuários finais, o vínculo empregatício não está configurado. (BRASIL, 2024e)

No acórdão é dito que o trabalhador fixou jornada de trabalho de 6 horas da manhã até às 21 horas, mas como poderia se abster de trabalhar quando quisesse, além de definir diferentes jornadas, não tendo de notificar a plataforma digital, não estaria preenchido os requisitos necessários para caracterização de relação de emprego (BRASIL, 2024e).

Diversamente, o Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região, decidiu no acórdão de processo número 0017351-03.2022.5.16.0015 (BRASIL, 2024f), publicado no dia 19 de fevereiro de 2024, o reconhecimento de relação de emprego entre entregador e a empresa *Ifood*. Com isso, segue a ementa do julgado:

MOTORISTA DE APLICATIVO. OPERADOR LOGÍSTICO (OL). RELAÇÃO DE EMPREGO CONFIGURADA. PERÍODO DE 16/01/2021 a 09/07/2021. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA DA TOMADORA DE SERVIÇOS (IFOOD). Diante da prova dos autos, há de ser mantido o reconhecimento do vínculo empregatício com a primeira reclamada (empresa prestadora de serviços de entrega), quanto ao primeiro período de labor, responsabilizando subsidiariamente a segunda reclamada (iFood), por nítida terceirização e falha na fiscalização contratual, em contraposição à tese de mero contrato de intermediação. Recurso Ordinário da 2ª reclamada conhecido e não provido. APLICATIVO IFOOD. VÍNCULO EMPREGATÍCIO COM O ENTREGADOR NUVEM. PERÍODO DE 10/07/2021 a 28/05/2022. Segundo a prova dos autos e as circunstâncias peculiares que revestem a prestação de serviços do reclamante como entregador "nuvem", há de ser reconhecida a vinculação direta com a empresa iFood, nos moldes da legislação trabalhista (arts. 3º e 6º da CLT). Recurso Ordinário do autor conhecido e parcialmente provido. (BRASIL, 2024f)

No acórdão, a fundamentação segue a compreensão majoritária da doutrina que reconhece a real atividade das empresas que se dizem plataformas digitais, isto é, o *Ifood* não realiza mera atividade de intermediação, mas sim a atividade de entrega de refeições. Na mesma lógica, a empresa Uber realiza a atividade de transporte de pessoas, tendo em vista o fato de produzir uma subordinação algorítmica, definindo o valor das corridas e estabelecendo padrões a serem seguidos pelos trabalhadores (BRASIL, 2024f).

Ainda, o acórdão evidencia que apesar da existência de dissenso nas decisões judiciais sobre configuração de vínculo empregatício entre trabalhador e plataforma digital, além da ausência de lei específica sobre o assunto, o Poder Judiciário não deve permitir que a realidade seja ignorada e que os trabalhadores sejam expostos a uma crescente precarização de sua atividade laboral (BRASIL, 2024f).

Com isso, na busca por proteger os trabalhadores deve ser feita uma verificação de cada caso concreto e uma observação sobre a real subordinação existente entre trabalhador e plataforma digital.

Nessa perspectiva, o caso em questão demonstra que o entregador (reclamante), estava inserido em uma regra chamada “Score Alto”, a qual determina que quanto mais tempo o entregador se mantém logado no aplicativo, maior fica seu “score” (BRASIL, 2024f). Ainda, é descrito que o entregador, apesar de poder optar por não receber novos pedidos no aplicativo da empresa *Ifood*, estaria sujeito a punições caso não os aceitasse e, conseqüentemente, seu “score” diminuiria (BRASIL, 2024f).

Assim, subordinação nomeada de “controle por programação”, além da própria subordinação algorítmica, conforme destrinchado pela doutrina brasileira, estão explícitas no caso e reconhecidas no acórdão em questão. Com isso, a referenda decisão desvela: “não há como negar-se a existência de fiscalização/controle pelo próprio sistema do aplicativo, por meio das ferramentas ou mecanismos” (BRASIL, 2024f).

Além disso, conforme explica o acórdão, não há qualquer efetivo autogoverno do entregador, o qual segue exatamente os comandos que a plataforma digital estabelece, evitando até mesmo utilizar de outras plataformas para manter nas premiações crescente do iFood pelo tempo de login (BRASIL, 2024f). Nesse sentido, não há liberdade para o trabalhador, o qual realiza as atividades definidas pelo aplicativo, segue os caminhos pré-determinados, recebe os valores definidos pela empresa e fica sujeito a penalizações caso descumpra variados comandos. Portanto, foi reconhecido o vínculo empregatício.

Em contraposição, o Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região, no processo número 0000850-31.2022.5.13.0023 (BRASIL, 2023d), em decisão de Recurso Ordinário Trabalhista

publicado no dia 6 de outubro de 2023, foi desprovido o pedido de vínculo empregatício entre entregador e a empresa *Ifood*. Nessa perspectiva segue ementa do julgado:

RECURSO ORDINÁRIO DAS RECLAMADAS. ENTREGADOR DE APLICATIVO. PLATAFORMA DIGITAL IFOOD. EMPRESA INTERMEDIÁRIA. OPERADORA LOGÍSTICA. VÍNCULO DE EMPREGO NÃO CARACTERIZADO. INEXISTÊNCIA DE SUBORDINAÇÃO JURÍDICA. Não demonstrado, nos autos, elemento substancial e indispensável para o reconhecimento do liame empregatício, qual seja a subordinação jurídica, restando claro nos autos a total autonomia do entregador cadastrado no aplicativo, é de ser provido o recurso, para afastar o vínculo empregatício reconhecido na origem. Recurso provido. RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMANTE. Tendo em vista o julgamento do apelo das demandadas, em que se reconheceu a ausência de vínculo, julgando improcedente a demanda, torna-se prejudicada a análise do recurso ordinário interposto pela reclamante. Recurso prejudicado.
(BRASIL, 2023d)

No acórdão é descrito que não há configuração da relação de emprego, pois estaria presente a “total autonomia” (BRASIL, 2023d) do trabalhador, tendo em vista que a tecnologia da plataforma digital não realiza “comando, organização, controle e supervisão” (BRASIL, 2023d).

Desse modo, é dito que há apenas intermediação por parte da plataforma digital *Ifood*, estando o entregador livre para recusar a entrega de pedidos e não possuindo penalizações, conforme estaria demonstrado em provas testemunhais acostadas aos autos (BRASIL, 2023d). Nesse sentido, a referida decisão explica que o entregador poderia sair do aplicativo quando bem entendesse, decidindo sua jornada de trabalho.

Por fim, o acórdão afirma que “o entregador tem de cumprir os estritos termos de uso a que aderiu, a fim de não mediocritizar a relação com a qual se comprometeu, de maneira que possíveis sanções são alheias à esfera trabalhista” (BRASIL, 2023d). Nessa lógica, no caso em questão é evidente a não aplicação do princípio da primazia da realidade dos fatos sobre a forma, fundamento basilar do direito do trabalho, proveniente da garantia de proteção aos trabalhadores.

Já o Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, em caso semelhante, interpretou a matéria de vínculo empregatício em conformidade com os princípios protetivos do direito do trabalho, em Recurso Ordinário no processo 0001513-73.2022.5.09.0028, publicado em 22 de

setembro de 2023 (BRASIL, 2023e). Com isso, segue a ementa do entendimento jurisprudencial:

RECURSO ORDINÁRIO. RECONHECIMENTO DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO. MOTOBOY. INTERMEDIADOR/OPERADOR LOGÍSTICO DO IFOOD (SISTEMA "OL"). 1. Para o reconhecimento do vínculo de emprego, como é cediço, faz-se necessária a presença concomitante de todos os requisitos definidores previstos nos artigos 2º (alteridade - não assunção dos riscos da atividade econômica) e 3º da CLT (pessoalidade, onerosidade, subordinação e não eventualidade). 2. Considerando que, na defesa, o reclamado não nega, especificamente, a prestação de serviços, limitando-se a alegar que os serviços lhe foram prestados pelo autor na condição de autônomo, é da empresa o ônus de provar que a relação jurídica não era de emprego, fato impeditivo dos direitos postulados (art. 818, inciso II, da CLT e art. 373, inciso II, do CPC), do qual, todavia, não se desincumbiu a contento. 3. De acordo com a prova oral produzida no caso em apreço (princípio da primazia da realidade), o réu (Operador Logístico) trata-se de empresa contratada pela plataforma "ifood" para organizar e gerenciar uma frota de entregadores fixos - a exemplo do reclamante -, os quais prestam serviços pessoalmente e de forma habitual (não eventuais), porquanto relacionados ao fins sociais do reclamado, com subordinação e mediante remuneração por este efetuada, nos moldes previstos nos artigos 2º e 3º da CLT. 4. Recurso ordinário do reclamante ao qual se dá provimento. (BRASIL, 2023e)

No caso em questão, o acórdão entendeu que apesar de um trabalhador utilizar veículo próprio para realizar entrega de refeições, isso não indica a presença de qualquer autonomia, não podendo ser utilizado como argumento para impedir a configuração de vínculo empregatício (BRASIL, 2023e).

Na mesma linha, é possível aplicar essa interpretação ao caso de motoristas que trabalham para as plataformas digitais de transporte, como a Uber, pois, mesmo utilizando veículo próprio para transportar passageiros e sendo responsável pela manutenção e cuidados do veículo, isso não pode ser explicado como uma absorção dos riscos do negócio ou um aspecto para configuração de autonomia. Nesse sentido, o veículo, seja para serviço de entregas, seja para transporte, é instrumento de trabalho e não impede a concretização e uma relação de emprego.

Em um caso semelhante, o Tribunal Superior do Trabalho, no recurso de revista número 0011324-27.2022.5.03.0092, julgado no dia 28 de junho de 2024, reconheceu a existência da subordinação algorítmica para configuração da relação de emprego (BRASIL, 2024a). Nessa lógica, segue a ementa do julgado:

I - AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA DO RECLAMANTE. SUMARÍSSIMO. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. RECONHECIMENTO DE RELAÇÃO DE EMPREGO - MOTORISTA ENTREGADOR - EMPRESA-PLATAFORMA DIGITAL (IFOOD) - PRESENÇA DE ELEMENTOS FÁTICO-JURÍDICOS PREVISTOS NOS ARTIGOS 2º E 3º DA CLT - REENQUADRAMENTO JURÍDICO DOS FATOS. Ante a possível violação aos artigos 1º, III, e 7º, da Constituição Federal, recomendável o processamento do recurso de revista. Agravo de Instrumento provido.

II - RECURSO DE REVISTA DO RECLAMANTE. SUMARÍSSIMO. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. RECONHECIMENTO DE RELAÇÃO DE EMPREGO - MOTORISTA ENTREGADOR - EMPRESA-PLATAFORMA DIGITAL (IFOOD) - PRESENÇA DE ELEMENTOS FÁTICO-JURÍDICOS PREVISTOS NOS ARTIGOS 2º E 3º DA CLT - REENQUADRAMENTO JURÍDICO DOS FATOS . Cinge-se a controvérsia ao reconhecimento da relação de emprego entre empresa-plataforma digital (Ifood) e motorista entregador, especialmente à luz do requisito da subordinação jurídica. No presente caso, o Tribunal Regional entendeu que, não restaram configurados os requisitos da relação de emprego dos arts. 3º e 4º, da CLT, especialmente pela ausência de subordinação jurídica e, em razão disto, não reconheceu a relação empregatícia as partes. A conclusão adotada levou em consideração as seguintes premissas fáticas, todas consignadas no acórdão recorrido: (i) "é fato público e notório que o entregador pode escolher a corrida que fará"; (ii) "a Reclamada não impunha a corrida que o motorista devia fazer, mas disparava sinal de oferta de corrida pelo aplicativo de celular, dando a oportunidade de o motorista aceitá-la ou não" ; (iii) "que mesmo que a recusa das entregas pudesse causar a impossibilidade de fazer novas entregas até segunda ordem, ainda assim não se poderia falar em subordinação e em vínculo empregatício" ; (iv) "o fato de o Autor se submeter às escalas nem de longe demonstra controle, mas apenas coordenação necessária das atividades, pois mesmo na relação de trabalho com autonomia existem diretrizes que devem ser seguidas pelas partes"; e (v) "o Reclamante era proprietário da motocicleta, que era o seu instrumento de trabalho, fato que demonstra que possuía autonomia no desenvolvimento de suas atividades" . O quadro fático consignado pelo TRT permite a esta Corte fazer o reenquadramento jurídico para reconhecer o vínculo de emprego vindicado, sem que se cogite do óbice previsto na Súmula/TST nº 126. Isso porque, a decisão, tal como prolatada, contraria precedente recente desta 2ª Turma, no sentido de que o modelo de gestão do trabalho de empresas de plataforma-aplicativo (gamificação) exige uma releitura dos requisitos da relação de emprego, à luz dos novos arranjos produtivos, que passa ao largo da conceituação clássica e tradicional considerada pela decisão recorrida para afastar o vínculo empregatício. Nesse sentido, cite-se nova modalidade de subordinação, denominada "subordinação pelo algoritmo", que está presente no citado modelo de gestão do trabalho de empresas de plataforma-aplicativo. Recurso de Revista conhecido e provido.

(BRASIL, 2024a)

No acórdão em questão, julgado pela 2ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho, os ministros interpretam que pela existência de uma estrutura de trabalho por meio de plataformas digitais, faz-se necessário uma releitura dos requisitos para concessão de vínculo empregatício (BRASIL, 2024a). Isso significa dizer que a justiça do trabalho deve atuar para reconhecer a relação de emprego, indo além da conceituação clássica de subordinação, utilizada na maioria dos casos para desqualificar a relação de emprego.

Além disso, o acórdão utiliza do princípio da primazia da realidade dos fatos sobre a forma para afastar quaisquer argumentos sobre o não preenchimento dos requisitos que

configuram relação de emprego entre o entregador e a plataforma digital (BRASIL, 2024a). Nessa perspectiva, o acórdão cita que a tecnologia de avaliação dos entregadores pelos usuários, ou seja, a avaliação do serviço prestado pelo trabalhador pode ser interpretada como uma manifestação do poder disciplinar da plataforma digital *Ifood*, evidenciando a subordinação por algoritmo (BRASIL, 2024a).

Ainda, na decisão é descrita a utilização de um modelo chamado de gamificação (BRASIL, 2024a) em que os entregadores recebem estímulos para agir de determinados modos, além de receberem metas para atingir, enquadrando-se na classificação de subordinação desenhada pela doutrina, a chamada “controle por programação”. Essa forma de subordinação representa bem o caso julgado no acórdão, na medida em que caso não sejam atingidos certos objetivos ou os comandos do aplicativo sejam desrespeitados, os trabalhadores recebem punições que impactam diretamente no seu trabalho e ganhos pelos serviços.

Portanto, o acórdão define a configuração do vínculo empregatício, conforme o entendimento da doutrina majoritária, interpretando de acordo com os princípios constitucionais de dignidade da pessoa humana, os princípios de proteção ao trabalhador e primazia da realidade dos fatos sobre a forma. Assim, ressalta que nos novos arranjos produtivos, com a utilização de plataformas digitais, não deve ser feita uma precarização do trabalho e um abandono dos direitos protetivos, devendo ser observada a relação de emprego existente (BRASIL, 2024a).

Uma outra decisão semelhante, julgada pelo Tribunal Superior do Trabalho, no processo número 0010943-69.2022.5.03.0043, julgado em 13 de setembro de 2023, foi reconhecido o vínculo empregatício, em razão da “subordinação jurídica por meios telemáticos ou informatizados (algoritmos)” (BRASIL, 2023b), ou seja, a subordinação algorítmica explicada em outros julgados. Nesse sentido, segue a ementa resumida do julgado:

I - AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. SUMARÍSSIMO. LEI Nº 13.467/2017. RECLAMANTE. TRANSCENDÊNCIA. VÍNCULO DE EMPREGO. CARACTERIZAÇÃO. MOTOFRETISTA. ENTREGA DE MERCADORIAS VIA APLICATIVO. PLATAFORMA DIGITAL. SUBORDINAÇÃO JURÍDICA POR MEIOS TELEMÁTICOS OU INFORMATIZADOS (ALGORITMOS). 1 - Há transcendência jurídica quando se constata em exame preliminar discussão a respeito de questão nova, ou em vias de construção jurisprudencial, na interpretação da legislação trabalhista. 2 - Aconselhável o provimento do agravo de instrumento, para determinar o processamento do recurso de revista, em razão da provável violação dos arts. 1º, III e

IV, e 7º, caput, da Constituição Federal. 3 - Agravo de instrumento a que se dá provimento. II - RECURSO DE REVISTA. SUMARÍSSIMO. LEI Nº 13.467/2017. RECLAMANTE. VÍNCULO DE EMPREGO. CARACTERIZAÇÃO. MOTOFRETISTA. ENTREGA DE MERCADORIAS VIA APLICATIVO. PLATAFORMA DIGITAL. SUBORDINAÇÃO JURÍDICA POR MEIOS TELEMÁTICOS OU INFORMATIZADOS (ALGORITMOS). 1 - Para verificar a configuração de vínculo empregatício deve-se aferir - independentemente da atividade exercida pelo empregador ou pela forma de gestão adotada pela empresa - a presença dos elementos caracterizadores do vínculo de emprego: prestação de trabalho por pessoa física, com pessoalidade pelo trabalhador, não eventualidade (ou habitualidade), com subordinação e onerosidade. 2 - Quando se trata de trabalho efetuado com a intermediação de plataformas digitais, é simples a aferição dos critérios da prestação de trabalho por pessoa física e com onerosidade. No que tange à pessoalidade, faz-se necessário verificar se o trabalhador, em relação à plataforma digital, é infungível ou se há autorização para que se faça substituir livremente por outra pessoa. [...] 20 - É incontroversa (art. 374, III, CPC) a existência de prévia relação contratual entre as partes, formada especificamente para que a reclamante passasse a prestar os serviços como entregadora (motofretista) em favor dos clientes que acessavam o aplicativo, administrado e organizado pela reclamada, em busca de entrega de mercadorias em locais predefinidos pelo usuário no aplicativo. Portanto, era factualmente possível a existência de contraposição entre um "poder de comando" (organização, direção e disciplina do trabalho a cargo do credor da obrigação de fazer) e "subordinação jurídica" (acatamento da forma de execução da obrigação de fazer pelo seu devedor). 21 - O Regional consignou que a reclamada estipulou regras procedimentais para que a reclamante, na condição de entregadora, prestasse o serviço de entrega de mercadorias aos clientes do aplicativo por ela gerenciado. Ademais, como a reclamada exigia da reclamante, como entregadora, a obediência a determinadas diretrizes para a prestação dos serviços de entregas, é caracterizado, de plano, o exercício do poder de direção. Ainda, depreende-se do contexto fático consignado pelo Regional (procedimentos adotados pela reclamada como forma de "coordenação necessária das atividades") que a ausência de observância das diretrizes e dos procedimentos (regulamentos) estabelecidos pela reclamada acarretava a aplicação de sanções aos entregadores, como o reclamante. Logo, é patente que a reclamada tinha a faculdade contratualmente prevista de aplicar sanções em face do reclamante, o que denota o pleno exercício do poder disciplinar. 22 - Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento. (BRASIL, 2023b)

O acórdão evidencia o paralelo de “poder de comando” e “subordinação algorítmica” criado pela plataforma digital em sua relação com o trabalhador, em que a empresa fiscaliza, direciona e, essencialmente, controla o entregador e este segue as ordens e direcionamentos impostos pela plataforma digital (BRASIL, 2023b).

Além disso, é demonstrado o preenchimento do requisito de habitualidade para configuração de relação de emprego entre entregador e plataforma digital, pois, mesmo que o trabalhador tivesse a escolha de cessar sua jornada de trabalho em determinado dia, isso não interrompe a relação jurídica entre as partes (BRASIL, 2023b). Nesse sentido, conclui-se que a relação entre empresa e o entregador era contínua, configurando a habitualidade.

Logo, os argumentos que possam vir a surgir que neguem o vínculo empregatício entre trabalhadores e plataformas digitais são facilmente afastados quando analisada a real relação jurídica existente entre as partes, a partir de um entendimento do que é subordinação jurídica e como é feito o controle disciplinar pela empresa.

3. SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL

O Supremo Tribunal Federal é o órgão máximo do Poder Judiciário brasileiro e constituído como guardião da constituição, porém, em sua atual composição de ministros e pelas suas manifestações, a Suprema Corte revela-se como ente altamente conservador e destruturador de direitos sociais, especialmente do direito do trabalho, utilizando de seu ativismo judicial para isso (CARELLI, 2023a), como será destrinchado no presente capítulo. Nesse sentido, o Supremo Tribunal Federal não atua como guardião da Carta Magna, como em relação aos direitos fundamentais e sua interpretação que deve ser feita em “máxima efetividade”.

Enquanto isso, conforme já analisado, a justiça do trabalho cada vez mais vem reconhecendo o vínculo de emprego e a identificação de fraude trabalhista realizada pelas plataformas digitais, pela subordinação algorítmica, assim como entende a doutrina e as decisões ao redor do mundo sobre o trabalho em plataformas digitais.

Portanto, será feita uma análise demonstrativa de como a Suprema Corte reforça seu posicionamento conservador e favorável ao empresariado, na medida em que desconfigura o direito do trabalho e seus fundamentos principiológicos, não reconhecendo o vínculo de emprego entre trabalhadores e plataformas digitais.

3.1. STF e a Reforma Trabalhista

O Supremo Tribunal Federal teve uma atuação de descaso com os preceitos fundamentais e divergência com suas próprias decisões durante o período de confecção da Reforma Trabalhista. Nesse sentido, fundamentou-se em “ideologia da flexibilização, baseada em visão unifocal do princípio da livre-iniciativa, sob o mantra da ‘flexibilização das relações de trabalho’, sem realizar o devido diálogo com a doutrina de Direito do Trabalho” (CARELLI, 2016, p. 302).

Desse modo, percebe-se que a desconstrução de direitos sociais pela Suprema Corte antecede o debate sobre vínculo empregatício entre trabalhadores e plataformas digitais. Na verdade, o Supremo Tribunal Federal posicionou-se como figura central na Reforma Trabalhista, construindo a mudança com fundamento em uma forte ideologia conservadora, pró

empregador que deteriorou o direito do trabalho e os valores constitucionais (CARELLI; GRILLO, 2021, p. 2).

Nesse sentido, a Suprema Corte afastou os princípios de proteção ao trabalhador, na medida em que atuou de forma favorável à terceirização na reforma trabalhista, permitindo a terceirização da atividade fim ao declarar sua constitucionalidade (CARELLI; GRILLO, 2021, p. 2).

Em uma breve explicação, a Reforma Trabalhista foi marcada por duas fases, sendo a primeira fase definida pela Lei n. 13.429/2017, também chamada de “A nova Lei da Terceirização” e a segunda desenhada pela Lei n. 13.467/2017, a qual alterou a CLT significativamente (JESUS, 2019).

Essas alterações impactantes na legislação trabalhista tornaram possível a terceirização da atividade fim, bem como o fato de que um contratante “é pessoa física ou jurídica que celebra contrato com empresa de prestação de serviços relacionados a quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal”, conforme artigo 5-A da Lei de Contrato Temporário (BRASIL, 1974). Com isso, a empresa prestadora de serviços pode ser tanto pessoa física, quanto jurídica.

Nessa lógica, a Reforma Trabalhista permitiu a configuração da chamada “quarteirização” que é uma “terceirização em cadeia”, segundo Ana Beatriz Bueno de Jesus (JESUS, 2019, p. 49). Com a possibilidade de terceirizar a atividade fim da empresa, surge uma terceirização descontrolada, definida por Maurício Godinho Delgado e Daniela Neves Delgado que “a terceirização da atividade-fim é o fetiche da terceirização” (DELGADO, 2017 apud JESUS, 2019, p. 50).

Desse modo, o Supremo Tribunal Federal, como figura central na Reforma Trabalhista, declarou a constitucionalidade da terceirização da atividade fim, por meio do julgamento da ADPF 324 e do RE 958.252, mas, antes mesmo da reforma, o STF já se posicionava favoravelmente a “ampliação da terceirização” (JESUS, 2019, p. 51).

Através da análise dos julgamentos, Ana Beatriz Bueno de Jesus destaca o voto favorável à terceirização da atividade fim proferido pelo relator da ADPF 324, o Ministro Luís

Roberto Barroso, o qual descreve que essa terceirização descontrolada promoveria a “competitividade das empresas brasileiras”, fazendo com que houvesse uma diminuição do desemprego (BRASIL apud JESUS, 2019, p. 54) e não o contrário, com o aumento dessa forma precária de trabalho.

Nesse sentido, o voto do Ministro expressa uma ideia de que permitindo a possibilidade de uma empresa terceirizar suas atividades, inclusive a atividade fim, descontroladamente, resultaria em um aumento significativo no número de empregos formais. Logo, essa alegação sustenta a premissa de que as empresas terceirizadas iriam promover vínculos empregatícios, o que seria muito positivo para o mercado de trabalho.

Entretanto, essa justificativa que tenta criar uma “razão social” para o voto do Ministro não faz sentido, é repleta de falhas e não condiz com a realidade, pois as empresas, com a mudança, começarão a terceirizar toda e qualquer atividade, na busca por reduzir seus custos e aumentar seu lucro. Dessa forma, pessoas físicas são contratadas como empresas prestadoras de serviços.

Assim, o resultado é o oposto da conclusão descrita pelo Ministro Luís Roberto Barroso, pois os trabalhadores perdem seus direitos e são contratados com empresas prestadoras de serviços, não possuindo garantias e proteções. Nessa perspectiva, a Suprema Corte posiciona-se no sentido de facilitar a fraude trabalhista que ocorre por meio da terceirização, legitimando, verdadeiramente, essa prática.

Até porque, na realidade, o Supremo Tribunal Federal não reconhece fraudes trabalhistas ou limites para terceirização em seus julgamentos recentes sobre o tema, fazendo com que o resultado prático seja uma verdadeira legitimação da ilegalidade.

Com relação ao tema, Maurício Godinho Delgado destrincha que a terceirização “enfraquece a identidade pessoal e profissional do trabalhador, diminuindo, subjetivamente – e mesmo simbolicamente –, a valorização do trabalho e da pessoa humana trabalhadora no conjunto da sociedade capitalista” (DELGADO, 2019, p. 541).

Ainda, o Ministro Barroso escreve em seu voto que a terceirização “não prejudica a adequada representação sindical” (JESUS, 2019, p. 55). Em contrapartida, Maurício Godinho

Delgado destrincha que a terceirização definha a representação sindical, na medida em que “pulveriza os interesses comuns dos trabalhadores, gerando uma dificuldade de identificação e de fortalecimento sindicais em torno de seus interesses” (DELGADO, 2019, p 541).

Na mesma lógica, o Ministro Luiz Fux manifestou seu posicionamento no sentido de que não existe uma distinção significativa entre a terceirização de atividades meio e a terceirização de atividades fim. Em seu voto, o Ministro defende que a terceirização da atividade fim é positiva para os trabalhadores, em um raciocínio semelhante ao sustentado pelo Ministro Barroso (JESUS, 2019, p. 55).

No entanto, o Ministro Fux decidiu enfatizar “benefícios” relacionados a questões prática organizacionais e estruturais que a terceirização promove, além de afirmar o estímulo a competitividade entre as empresas no mercado (BRASIL, 2018 apud JESUS, 2019, p. 56).

Com isso, o Ministro expõe uma ideia ilusória de que a terceirização da atividade fim produziria um ambiente econômico benéfico tanto as empresas quanto aos trabalhadores, mas, na realidade, a terceirização desenfreada apenas estimula uma precarização das relações de trabalho, com uma desestruturação dos direitos e proteções trabalhistas.

Seguindo a disposição dos outros membros da Suprema Corte, o Ministro Alexandre de Moraes declarou procedente a ADPF 324 e deu provimento ao RE 958.252, na medida em que entendeu que a Constituição não limita e nem proíbe a terceirização, podendo a empresa decidir sobre sua própria estrutura produtiva, com fundamento nos princípios da “livre iniciativa, livre concorrência e valorização do trabalho” (JESUS, 2019, p. 56).

Nesse sentido, o Ministro Alexandre de Moraes compreendeu que não existe diferença entre terceirizar a atividade fim e atividade meio na contemporaneidade, vez que essa distinção seria inadequada, já que “todas as etapas da produção” corresponderiam à atividade fim (JESUS, 2019, p. 57).

Desse modo, resumidamente, o provimento da ADPF 324 e do RE 958.252, como marco das ideias da Suprema Corte na Reforma Trabalhista, é resultado de uma interpretação altamente liberal e específica da Constituição de 1988 de que a terceirização da atividade fim promove a geração de empregos, bem como estimula a competição entre as empresas, em

respeito ao princípio da livre iniciativa e não causa a precarização das relações de trabalho (JESUS, 2019, p. 66).

Em outras palavras, a decisão do Supremo Tribunal Federal, ao permitir a terceirização desenfreada, deixa de lado os valores sociais do trabalho, orientando a sociedade e o direito para um contexto de flexibilização das relações de trabalho e liberalidade, em que a organização empresarial é beneficiada e o direito do trabalho é afastado.

Além disso, a decisão do STF provocou enorme insegurança jurídica, tendo em vista que foi uma interpretação diametralmente oposta à jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho (JESUS, 2019), abrindo “um caminho para um período de incertezas jurídicas que terá que ser respondido por meio da profunda reconstrução dos pilares de proteção ao trabalho no Brasil” (DELGADO, 2018 apud JESUS, 2019, p. 66).

Por fim, nesse mesmo sentido, a Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho, em sua nota técnica, (ANAMATRA, 2023, p. 105) desvela que a terceirização desenfreada permitida pelo Supremo Tribunal Federal “está causando sérios reflexos na questão do trabalho análogo a de escravo de modo geral”, tendo em vista que, na maior parte dos casos de trabalhadores que foram salvos dessa situação análoga à escravidão, ocorreu uma “terceirização abusiva” por parte do empregador. Por esse motivo, faz-se necessária a análise do entendimento do STF no que tange a esse cenário especificamente quando se trata das plataformas digitais.

3.2. STF e o vínculo empregatício em plataformas digitais: análise de julgados em sede de Reclamação Constitucional

Inicialmente, é importante destacar que parte considerável dos julgamentos feitos pela Suprema Corte na matéria de vínculo empregatício no caso de plataformas digitais são provenientes da “estreitíssima” (CARELLI, 2023c) via da Reclamação Constitucional.

Essas Reclamações Constitucionais possuem como fundamento os precedentes da Suprema Corte que reconhecem a possibilidade de existirem outras formas de relações de trabalho que não seja a relação de emprego, desenhada pela Consolidação das Leis do Trabalho (BRASIL, 1943). Os precedentes são a “ADC 48, na Arguição de Descumprimento de Preceito

Fundamental (ADPF) 324, na Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) 5835 e nos Recursos Extraordinários (REs) 958252 e 688223, com repercussão geral” (STF, 2023).

Nesse sentido, é relevante a explicação de que a Reclamação Constitucional é um remédio que visa garantir o cumprimento das decisões do Supremo Tribunal Federal em matéria de controle concentrado de constitucionalidade e de súmula vinculante (BRASIL, 2015), conforme dispõe o Código de Processo Civil:

Art. 988. Caberá reclamação da parte interessada ou do Ministério Público para:

I - preservar a competência do tribunal;

II - garantir a autoridade das decisões do tribunal;

III – garantir a observância de enunciado de súmula vinculante e de decisão do Supremo Tribunal Federal em controle concentrado de constitucionalidade; (Redação dada pela Lei nº 13.256, de 2016) (Vigência)

IV – garantir a observância de acórdão proferido em julgamento de incidente de resolução de demandas repetitivas ou de incidente de assunção de competência; (Redação dada pela Lei nº 13.256, de 2016) (Vigência)

Em outras palavras, a Reclamação Constitucional proporciona a “dupla garantia formal da jurisdição” (ANAMATRA, 2023, p. 11), na medida em que assegura o cumprimento das decisões da Suprema Corte em todo o sistema do Poder Judiciário, bem como garante que sua competência será mantida e respeitada.

Com esse cenário desenhado, serão analisadas as decisões de Reclamações Constitucionais no Supremo Tribunal Federal, quais sejam: 59.795, 63.823, 71.994 e 70.163.

A decisão monocrática da Reclamação Constitucional 59.795, de relatoria do Ministro Alexandre de Moraes, foi ajuizada pela empresa de transporte Cabify contra decisão do Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região (BRASIL, 2023a). A empresa alega que a decisão do Tribunal Regional do Trabalho violou a ADPF 324, bem como o Recurso Extraordinário 958.252, os quais firmaram a postura da Suprema Corte sobre a possibilidade de existência de outras relações de trabalho, além da relação de emprego, bem como a terceirização da atividade fim.

Desse modo, a empresa alega que a justiça trabalhista decidiu equivocadamente ao reconhecer vínculo empregatício entre motorista e plataforma digital e de que existe relação direta entre ambos, além de definir a Cabify como empresa de transporte e não como mera plataforma intermediadora (BRASIL, 2023a).

Nessa perspectiva, a reclamante ressalta a violação aos precedentes do Supremo Tribunal Federal, os quais possibilitam a flexibilização das relações de trabalho. Assim, a empresa descreve que o caso se enquadra em um trabalho autônomo, já que o motorista possui veículo próprio, sua relação é comercial e não de emprego, pode definir seus horários, não possui remuneração mínima, escolhe quando deseja trabalhar e não está subordinado à plataforma digital, no sentido de que não há punição para suas escolhas (BRASIL, 2023a).

Nessa perspectiva, a inicial da Reclamação Constitucional, adicionada ao texto da decisão, explicita:

O enquadramento da relação estabelecida entre o motorista de aplicativo e a plataforma reclamante deve ser aquela prevista no ordenamento jurídico como maior semelhança, qual seja a situação prevista na Lei n. 11.442/2007, do transportador autônomo, sendo aquele proprietário de vínculo próprio e que tem relação de natureza comercial.

Por isso, o trabalho realizado através da plataforma tecnológica, e não, necessariamente, para ela, não deve ser enquadrado nos critérios definidos nos artigos 2º e 3º da CLT, pois o motorista pode decidir quando e se prestará seu serviço de transporte para os usuários do aplicativo Cabify, sem qualquer exigência mínima de trabalho, de número mínimo de viagens, de faturamento mínimo, sem qualquer fiscalização ou punição pela decisão do motorista.
(Brasil, 2023a)

Com isso, a Cabify argumenta atuar como mera plataforma digital intermediadora, a qual permite que um trabalhador autônomo tenha acesso aos usuários do aplicativo, não possuindo como atividade fim o transporte de pessoas.

Na decisão, o Ministro Relator cita a Ação Declaratória de Constitucionalidade 48, explicando a interpretação do Relator da referida ação, concernente à Lei 11.442/2007, sobre transporte rodoviário de cargas, de que “as controvérsias sobre as relações jurídicas envolvendo tal diploma legal devem ser analisado pela Justiça Comum, e não pela Justiça Trabalhista, diante da natureza jurídica comercial que as circundam” (BRASIL, 2023a)

Em outras palavras, o julgamento inicia-se com a alegação de que a matéria não é competência da justiça do trabalho, em razão da forma do contrato. Nessa lógica, é verdadeiramente uma inversão dos princípios da justiça do trabalho, em que o contrato prevalece sobre a realidade dos fatos. Logo, pelo raciocínio da Suprema Corte, o trabalhador

não é parte hipossuficiente, e sim um igual perante o empregador, podendo constituir contratos de natureza civil como parte equivalente na relação jurídica.

Dessa forma, o Ministro Relator confirma os argumentos da reclamante, explicando que o Supremo Tribunal Federal reconhece a flexibilização das relações de trabalho, existindo outras que não sejam a prevista na Consolidação das Leis do Trabalho. Nesse sentido, cita a terceirização e relações de trabalho que são constituídas por um contrato de natureza civil, as quais não possuem caráter trabalhista (BRASIL, 2023a).

Nessa lógica, o Ministro Relator reitera a possibilidade de existência de vínculos alternativos que não seja o vínculo empregatício entre trabalhador e plataforma digital, com fundamento na “ADC 48, na ADPF 324, no RE 958.252 (Tema 725-RG), na ADI 5835 MC/DF e no RE 688.223 (Tema 590-RG), que permitem diversos tipos de contratos distintos da estrutura tradicional do contrato de emprego regido pela CLT” (BRASIL, 2023a).

A decisão do Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região - reclamada no presente caso - reconheceu o vínculo empregatício, interpretando pela existência de subordinação algorítmica e como a empresa Cabify busca fraudar a legislação trabalhista ao afirmar que não possui relação direta com os motoristas. Nesse sentido, o TRT da terceira região entendeu que não há autonomia nos motoristas da empresa, uma vez que estão sujeitos a penalidades e ao controle da plataforma digital, a qual decide se impede o acesso do trabalhador ao aplicativo ou não (BRASIL, 2023a).

Assim, segue um trecho da decisão do Tribunal Regional do Trabalho da terceira região transcrito na decisão monocrática (BRASIL, 2023a):

“A autonomia do autor, conforme prova oral, é apenas aparente, visto que o motorista parceiro está sujeito ao cumprimento de regras, sob pena de ser suspenso ou descadastrado do aplicativo, conforme documentos de Id bf66aed (fl. 457) e Id 4b2c4b6 (fl. 459): exigência de carro com no máximo 5 anos de fabricação; ingerência direta na fixação do valor a ser pago pelo serviço prestado ao cliente, com fixação e alteração unilateral dos valores pela ré; estipulação de desempenho pessoal com possibilidade de avaliação pelos usuários.”

Ainda, a decisão do Tribunal Regional do Trabalho citada na Reclamação Constitucional explica que a Cabify determina o preço das viagens, não o motorista, destrinchando que o controle realizado pela empresa que se autodenomina plataforma digital é feito “pela multidão

de usuários, controle esse muito mais sutil, eficaz e repressor, realizado por todos e por ninguém” (BRASIL, 2023a).

O acórdão do Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região concluiu que a competência deve ser da justiça do trabalho, bem como vínculo de emprego deve ser reconhecido, protegendo os trabalhadores.

Entretanto, o Ministro Relator da aludida decisão da Reclamação Constitucional completou que o vínculo entre os motoristas e a empresa “se assemelha com a situação prevista na Lei 11.442/2007, do transportador autônomo, sendo aquele proprietário de vínculo próprio e que tem relação de natureza comercial” (BRASIL, 2023a), julgando procedente a reclamação, determinando a cassação da decisão a justiça do trabalho e remetendo os autos para a justiça comum.

As conclusões feitas pelo Relator do caso representam uma “absoluta incompreensão do Direito do Trabalho, de suas funções, seus princípios e sua racionalidade” (CARELLI, 2023b) pelo Supremo Tribunal Federal. Essa conjuntura explicada por Rodrigo Carelli desvela que a Suprema Corte não interpreta corretamente as relações de trabalho, como a relação de emprego e o trabalho autônomo, nem entende de forma correta o instituto da terceirização.

Nessa lógica, o autor destrincha a decisão da Reclamação Constitucional 59.795, explicando que a Corte Suprema rechaça o direito do trabalho, uma vez que deixa de lado o princípio da primazia da realidade dos fatos sobre a forma, o qual foi devidamente aplicado pela decisão da justiça do trabalho, objeto da reclamação (CARELLI, 2023b). Desse modo, o julgamento da reclamação constitucional expressa essencialmente uma falta de entendimento da matéria de direito do trabalho, as definições dos institutos e princípios, como a proteção do trabalhador, diante de sua vulnerabilidade.

Ademais, Carelli ressalta que a remessa dos autos à justiça comum, declarando a justiça trabalhista incompetente para julgar o caso, é um erro altamente prejudicial, porque nega ao trabalhador sua proteção constitucionalmente prevista, bem como retira a competência da justiça especializada, a qual é a competente (CARELLI, 2023b).

É evidente que o Supremo Tribunal Federal ao decidir pela incompetência da Justiça do Trabalho, bem como pelo não reconhecimento do vínculo empregatício entre o motorista e a empresa, afronta toda a construção da matéria trabalhista. Essa violação ocorre tanto no ordenamento jurídico, quanto na doutrina específica sobre a questão ou nas decisões sobre plataformas digitais pelo mundo, as quais reconhecem a justiça do trabalho como competente, além de perceberem que trabalhadores de plataformas digitais estão inseridos em uma relação de emprego.

Assim, a decisão da Suprema Corte na Reclamação Constitucional 59.795 “impede o acesso à justiça competente trabalhista, o que é único no mundo” (CARELLI, 2023b), surgindo a possibilidade de a justiça do trabalho perder sua razão de existir, corroborando com ideias de que o STF está promovendo um fim dessa justiça especializada.

Até porque o Supremo Tribunal Federal reforça seu posicionamento sobre o não reconhecimento de vínculo empregatício entre trabalhadores e empresas ditas plataformas digitais na Reclamação Constitucional 63.823, em que foi negada a existência de relação de emprego entre um entregador e a empresa Rappi (BRASIL, 2023c).

No caso, a empresa Rappi ajuizou uma Reclamação Constitucional em face de decisão do Tribunal Superior do Trabalho que reconheceu o vínculo empregatício entre a empresa e o entregador, entendendo estarem presentes os requisitos para configuração de relação de emprego. Em suas razões, a empresa Rappi afirma não existir qualquer vínculo direto com o trabalhador, atuando como intermediadora entre estabelecimentos, como mercado ou restaurantes, consumidores e entregadores (BRASIL, 2023c).

Nesse sentido, a Rappi busca construir o discurso de que sua atividade não é o serviço de entregas, mas sim uma intermediação por meio da plataforma digital. Ainda, a empresa argumenta que o pagamento dos entregadores é feito pelos consumidores, não pela empresa (BRASIL, 2023c).

Além disso, a Rappi alega o vínculo civil entre a empresa e os trabalhadores, como foi reconhecido pela Suprema Corte em seus precedentes, explicando a possibilidade de existência de contratos civis, diferentes da relação de emprego, em que há novas relações de trabalho. Em

outras palavras, explica que os entregadores são trabalhadores autônomos, não possuindo jornada fixa de trabalho e controle por parte da empresa (BRASIL, 2023c).

Nessa perspectiva, o Ministro Relator Cristiano Zanin seguiu o discurso retórico da empresa, semelhante ao ministro Alexandre de Moraes, relator da Reclamação 59.795, baseando sua decisão na concepção equivocada que a Suprema Corte possui com relação ao direito do trabalho. Com isso, o relator cita ADPF 324, o RE 958.252 e a ADC 48, as quais preveem a terceirização da atividade fim, bem como a existência de outras relações de trabalho distintas da relação de emprego.

Assim, Zanin conclui (BRASIL, 2023c):

“Sobre o tema, detalho que o Supremo Tribunal Federal, com fundamento nos princípios constitucionais da livre iniciativa e da livre concorrência, entendeu ser possível a terceirização de qualquer atividade econômica, ficando superada a distinção estabelecida entre atividade-fim e atividade-meio firmada pela jurisprudência trabalhista.”

Evidentemente, o Ministro ressalta a postura da Corte Suprema de desconsiderar o equilíbrio exigido pelo texto constitucional entre os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa. Como resultado, tem-se um forçado esquecimento e abandono dos direitos protetivos dos trabalhadores, o que causa uma precarização das relações de trabalho.

Ainda, esse esquecimento e abandono é feito pela via da Reclamação Constitucional, em que não deveria ser um instrumento para análise do cenário fático probatório (CARELLI; MOTA, 2024). Nesse sentido, o Ministro Relator do caso segue no equívoco que norteia o STF com relação ao julgamento de casos de vínculo de emprego em plataformas digitais, o qual seria a generalização do *modus operandi* das empresas e dos trabalhadores.

Em outras palavras, Zanin julga a Reclamação Constitucional 63.823 exatamente como Moraes julgou a Reclamação 59.795, pressupondo serem o mesmo caso, apesar de serem empresas diferentes e serviços diferentes. Ou seja, seguiram a mesma lógica que enfraquece o direito do trabalho.

Assim, estaria presente o instituto do *distinguishing*, isso porque a decisão objeto da Reclamação 63.823, proferida pelo Tribunal Superior do Trabalho, expõe o entendimento da

justiça do trabalho pela existência de subordinação jurídica por meio dos algoritmos, bem como o preenchimento de todos os requisitos para configuração de relação de emprego (BRASIL, 2023c). Ou seja, os Ministros do TST, a partir da análise do quadro fático probatório, concluíram que o caso difere dos precedentes da Suprema Corte, não sendo possibilidade de Reclamação Constitucional (CARELLI; MOTA, 2024), a qual possuiria cabimento, caso fosse violada diretamente uma decisão do Supremo Tribunal Federal.

Entretanto, como Carelli e Mota descrevem (CARELLI; MOTA, 2024), o STF não entende a presença do *distinguishing* na justiça trabalhista, persistindo em cassar as decisões que reconhecem o vínculo empregatício entre trabalhadores e plataformas digitais, na busca pela manutenção de sua perspectiva ideológica. Ainda, os autores pontuam que a Justiça do Trabalho, na verdade, segue o determinado pela Suprema Corte em sua jurisprudência, apesar de, nos julgamentos das Reclamações Constitucionais, os ministros descrevem o contrário, como na presente Reclamação Constitucional 63.823.

Isso porque, em sua jurisprudência, o Supremo Tribunal Federal permite a não utilização de seus precedentes nos casos em que for identificada “fraude e presença dos elementos do vínculo de emprego” (CARELLI; MOTA, 2024), já que seria um caso concreto diverso do que aquele que foi decidido na jurisprudência. Isso significa dizer que a Suprema Corte estabelece limites para a terceirização, conforme julgamentos passados (CARELLI; MOTA, 2024).

Contudo, na prática, o Supremo Tribunal Federal desconsidera essa possibilidade, a qual a própria Corte previu, retirando a competência da justiça do trabalho e permitindo uma terceirização desenfreada. Na presente Reclamação Constitucional 63.823, o Ministro Cristiano Zanin descreve que a justiça do trabalho errou, vez que desconsiderou “os precedentes do Supremo Tribunal Federal que consagram a liberdade econômica e de organização das atividades produtivas” (BRASIL, 2023c).

Desse modo, o Ministro Relator do caso conclui o julgamento determinando a cassação da decisão do Tribunal Superior do Trabalho, bem como o não reconhecimento de vínculo de emprego entre o entregador e a empresa Rappi.

Na sequência, em um caso semelhante sobre reconhecimento de relação de emprego entre trabalhador e a plataforma digital Rappi, o Ministro Relator Gilmar Mendes julga a

Reclamação Constitucional 71.994 (BRASIL, 2024d) de forma parecida, mas não idêntica ao entendimento de Cristiano Zanin. Isso porque, apesar de fundamentar sua decisão com base nos mesmos precedentes de permissibilidade da terceirização desenfreada, o Ministro Relator da Reclamação Constitucional 71.994 evidencia ainda mais a falta de compreensão do Supremo Tribunal Federal com relação a disciplina de direito do trabalho e a concepção particular da Corte de qual seria a relação entre os trabalhadores e plataformas digitais.

Com isso, a decisão inicia-se com citação da licitude da terceirização de qualquer atividade, seja ela meio ou fim, reforçando o posicionamento de que não entendem que exista diferença entre as atividades, conforme julgamento “da ADPF 324 e do RE-RG 958.252, Rel. Min. Luiz Fux, tema 725” (BRASIL, 2024d). Dessa forma, o Ministro descreve o seguinte:

Cumprir registrar que, por ocasião do julgamento da ADPF 324, apontei que o órgão máximo da Justiça especializada (TST) tem colocado sérios entraves a opções políticas chanceladas pelo Executivo e pelo Legislativo. Ao fim e ao cabo, a engenharia social que a Justiça do Trabalho tem pretendido realizar não passa de uma tentativa inócua de frustrar a evolução dos meios de produção, os quais têm sido acompanhados por evoluções legislativas nessa matéria.

Nessa perspectiva, o Ministro Relator desvela o não conhecimento do que são plataformas digitais, algoritmos e direito do trabalho, alegando que a Justiça do Trabalho estaria tentando realizar uma “engenharia social” (BRASIL, 2024d), como se o reconhecimento de vínculo empregatício no caso não estivesse fundamentado no texto constitucional, na legislação infraconstitucional, no entendimento da doutrina majoritária ou nos julgamentos internacionais sobre o assunto.

Em outras palavras, o Supremo Tribunal Federal nesse julgamento expressa que possui uma visão completamente diferente e distante da realidade, alegando que a justiça do trabalho estaria tentando atralhar a “evolução dos meios de produção” (BRASIL, 2024d). Isto é, como se relações de trabalho criadas pelas plataformas digitais para se esquivarem de suas obrigações fossem uma transformação natural, frutos de um avanço da tecnologia moderna e não uma construção humana para aumentar o lucro.

Nessa perspectiva, o Ministro Relator desvela uma verdadeira “cegueira que vige na Suprema Corte” (CARELLI, 2024a), uma negação da realidade das relações de trabalho no Brasil e as fraudes trabalhistas que as empresas autodenominadas plataformas digitais estão

realizando. Ainda, no julgamento da Reclamação Constitucional 71.994, o Relator afirma que a discussão sobre diferença entre atividade meio e fim na justiça trabalhista, observada a Súmula 331 do TST, não causa nada, além de “insegurança jurídica e o embate institucional entre um Tribunal superior e o poder político, ambos resultados que não contribuem em nada para os avanços econômicos e sociais de que temos precisado” (BRASIL, 2024d).

Em outras palavras, o Ministro Relator apenas reforça a postura de que a justiça trabalhista retardaria uma evolução da economia e da sociedade, ao decidir pelo vínculo empregatício entre trabalhador e a Rappi. Entretanto, na verdade, o resultado é uma precarização do trabalho e um descaso com o princípio da dignidade da pessoa humana, submetendo os trabalhadores a um labor e uma vida sem qualquer direito protetivo e dignidade.

Não sendo suficiente, o Ministro Relator continua (BRASIL, 2024d):

Registrei, ainda, que se observa, no contexto global, uma ênfase na flexibilização das normas trabalhistas. Com efeito, se a Constituição Federal não impõe um modelo específico de produção, não faz qualquer sentido manter as amarras de um modelo verticalizado, fordista, na contramão de um movimento global de descentralização.

A argumentação do Relator está desconexa da realidade, tendo em vista que as decisões no mundo constroem uma perspectiva protetiva que reconhece a relação de emprego entre os trabalhadores e plataformas digitais, não havendo uma “ênfase na flexibilização das normas trabalhistas” (BRASIL, 2024d). Além disso, o trecho reitera o posicionamento de crença em uma evolução dos meios de produção e de que a justiça trabalhista promove um “atraso”, indo contra o mundo civilizado.

No entanto, como já destrinchado nesta monografia, decisões da Suprema Corte que não reconhecem a relação de emprego impulsionam uma livre terceirização e afastam o direito do trabalho são as que realmente estão na contramão da civilização (CARELLI, 2023c).

O acórdão do Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região reclamado no presente caso corretamente entendeu estarem presentes os requisitos para configuração de vínculo empregatício entre entregador e plataforma digital (BRASIL, 2024d). Isso porque pontuou o fato de que o quadro fático deve ser priorizado, em detrimento do termo de uso do aplicativo, isto é, o contrato, o qual foi assinado definindo o trabalhador como autônomo.

Nesse sentido, a decisão do Tribunal de segunda instância citado na Reclamação Constitucional em questão (BRASIL, 2024d) destrinchou as condições para existência de relação de emprego, como a pessoalidade, tendo em vista que o trabalhador não pode transferir seu trabalho para nenhum outro ou permitir acesso a sua conta, além do fato de ter fornecido seus dados pessoais no registro da plataforma digital.

Já o requisito da não eventualidade, conforme descreve a decisão, é preenchido pela questão da prestação continuada dos serviços do entregador, ou seja, o trabalho era continuamente realizado para a empresa. Ainda, o acórdão reconhece a existência de subordinação do trabalhador a plataforma digital, na medida em que a empresa controlava o comportamento laboral do entregado e os valores a serem pagos pelos serviços, os quais podiam ser alterados livremente pela Rappi, descaracterizando a existência de autonomia do entregador (BRASIL, 2024d).

Entretanto, a decisão do Ministro Relator sobre o referido acórdão da justiça do trabalho inverte por completo o princípio da primazia dos fatos sobre a forma, como no trecho: “Verifica-se, portanto, que embora tenha o beneficiário do ato reclamado se inscrito na plataforma da empresa e manifestado consentimento com os ‘Termos e Condições de Uso’, a autoridade reclamada reconheceu o vínculo empregatício entre as partes” (BRASIL, 2024d). Dessa forma, a decisão explicita a incompreensão, ou até mesmo negação, do Supremo Tribunal Federal da existência do princípio da primazia da realidade dos fatos sobre a forma em direito do trabalho.

De forma semelhante entendeu o Ministro Nunes Marques no julgamento da Reclamação 70.163 Minas Gerais (BRASIL, 2024c), vez que, a partir da aplicação dos precedentes da Suprema Corte, descreve que por existir contrato civil entre entregador e plataforma digital da Magazine Luiza (Magalu Log Serviços Logísticos Ltda) não há relação de emprego. Ou seja, significa dizer que, mesmo que estejam presentes os requisitos da pessoalidade, não eventualidade, subordinação e onerosidade, o vínculo empregatício não está presente, tendo em vista que a Suprema Corte privilegia o contrato civil, afirmando a possibilidade de existirem variadas relações de trabalho oriundas da terceirização (BRASIL, 2024c).

Nesse sentido, na transcrição da decisão do Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região, a qual foi objeto da Reclamação 70.163 Minas Gerais (BRASIL, 2024c), é demonstrado não apenas o preenchimento de todos os requisitos de uma relação de emprego, como também a realidade do trabalhador parte no processo, que chegava a laborar para a Magazine Luiza de seis a sete dias por semana e utilizava de veículo com a Logo Marca da empresa (o que é defendido pela Magazine Luiza como sendo o veículo próprio do entregador).

Além disso, a decisão do Tribunal Regional do Trabalho transcrita na Reclamação expõe a sujeição do trabalhador à empresa, porque a plataforma definia o prazo de entrega, “a obrigatoriedade do trabalhador em manter o aplicativo ligado enquanto estivesse com os produtos”, a obrigação em devolver bens não entregues no mesmo dia em foram retirados, a obrigação de seguir um caminho pré-estabelecido pela empresa e prestar diversas informações sobre suas entregas (BRASIL, 2024c).

Entretanto, o Ministro Relator Nunes Marques conclui que “não foi indicado qualquer exercício abusivo da contratação com a intenção de fraudar a existência de vínculo empregatício” (BRASIL, 2024c), além de afirmar que o princípio da livre iniciativa permite a existência de relações diversas da relação de emprego. Como resultado, é evidente uma negação da Suprema Corte diante de toda a matéria trabalhista destrinchada que foi citada nessa Reclamação que terminou por não reconhecer o vínculo empregatício.

3.3. STF e o vínculo empregatício em plataformas digitais: implicações dos julgados

As decisões monocráticas citadas em sede de Reclamações Constitucionais expressam, evidentemente, o posicionamento do Supremo Tribunal Federal sobre a não existência de relação de emprego entre trabalhadores e as empresas que se dizem plataformas digitais, além da verdadeira violação ao direito constitucional e ao direito do trabalho realizado em sede de Reclamação Constitucional.

Quando se analisa a construção jurisprudencial da Suprema Corte em matéria trabalhista, desde a Reforma Trabalhista ocorrida em 2017, a qual trouxe diversas flexibilizações nas relações de trabalho, o Supremo Tribunal Federal demonstra, de modo geral, a sua orientação liberal, a qual privilegia a livre iniciativa em relação aos valores sociais do trabalho.

Nesse sentido, o Supremo Tribunal Federal, no julgamento de remédios constitucionais de Reclamação, desconstrói toda a interpretação feita pela justiça trabalhista, definida pelo Tribunal Superior do Trabalho e pelos Tribunais Regionais do Trabalho. Isso significa dizer que a Suprema Corte realiza ações que estão além de sua competência, analisando provas e fatos nas ações trabalhistas sobre vínculo de emprego entre trabalhadores e plataformas digitais.

Como consequência, o remédio de Reclamação Constitucional é utilizado como “um instrumento estratégico da advocacia trabalhista” (CALCINI, 2023), na medida em que levam discussões trabalhistas, como o vínculo empregatício entre trabalhador e plataforma digital, à Suprema Corte, a qual decide em sentido oposto aos tribunais trabalhistas. Ainda, o Supremo Tribunal Federal acaba por determinar a cassação de decisões na justiça do trabalho (CALCINI, 2023).

De qualquer modo, a Reclamação Constitucional pode e deve ser aplicada no processo do trabalho, quando preenchidos suas hipóteses de cabimento, não existindo erro ou explícito desvirtuamento de sua função como remédio constitucional. A questão preocupante nos casos que chegam à Suprema Corte é o fato do STF ultrapassar sua competência de “análise da constitucionalidade das decisões judiciais” (CARELLI, 2023c), invadindo o cenário dos fatos, da legislação infraconstitucional trabalhista e apropriando-se da competência do Tribunal Superior do Trabalho e dos Tribunais Regionais do Trabalho.

Nessa perspectiva, em nota técnica, a Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (ANAMATRA, 2023, p. 19) demonstra que, segundo o próprio Supremo Tribunal Federal, o instrumento da Reclamação Constitucional não pode ser utilizado para reexame de fatos e provas, sendo “inviável” (ANAMATRA, 2023, p. 31). Todavia, como destrinchado na análise dos julgados, isso é exatamente o que tem sido feito na matéria de trabalho em plataformas digitais.

Ademais, de forma semelhante ao explicado por Carelli e Mota (CARELLI; MOTA, 204), a Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho descreve que deve ser aplicado o instituto do *distinguishing*, a partir de uma análise da decisão monocrática na Reclamação Constitucional 59795. Isso porque o caso concreto de trabalhadores de plataformas digitais não se enquadra no precedente de transportadores autônomos (ANAMATRA, 2023, p.

30), o qual tem sido utilizado como fundamento nas reclamações constitucionais que negam o vínculo empregatício entre trabalhadores e plataformas digitais.

Além disso, o entendimento do Supremo Tribunal Federal de retirar a competência da justiça trabalhista para julgar os casos envolvendo trabalhadores de empresas que se autointitulam plataformas digitais viola a competência ampliativa da Justiça do Trabalho definida pela Emenda Constitucional nº 45/2004 (ANAMATRA, 2023, p. 39). Isso porque, por meio do artigo 114 da Constituição Federal (BRASIL, 1988), é definido que a justiça trabalhista possui competência em lides de relações de trabalho, quaisquer que sejam suas formas, indo além da relação de emprego.

Em outras palavras, mesmo que não existisse relação de emprego no caso de trabalhadores em plataformas digitais, o que, conforme detalhado e evidenciado nessa monografia, não é verdade, ainda seria competência da justiça do trabalho e não da justiça comum, oposto ao que tem entendido os Ministros da Suprema Corte em suas decisões monocráticas analisadas. Com isso, segue o artigo 114 da Constituição da República de 1988:

Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar:

I 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; (Incluído pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004)

II as ações que envolvam exercício do direito de greve; (Incluído pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004)

III as ações sobre representação sindical, entre sindicatos, entre sindicatos e trabalhadores, e entre sindicatos e empregadores; (Incluído pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004)

IV os mandados de segurança, habeas corpus e habeas data, quando o ato questionado envolver matéria sujeita à sua jurisdição; (Incluído pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004)

V os conflitos de competência entre órgãos com jurisdição trabalhista, ressalvado o disposto no art. 102, I, o; (Incluído pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004)

VI as ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho; (Incluído pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004)

VII as ações relativas às penalidades administrativas impostas aos empregadores pelos órgãos de fiscalização das relações de trabalho; (Incluído pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004)

VIII a execução, de ofício, das contribuições sociais previstas no art. 195, I, a, e II, e seus acréscimos legais, decorrentes das sentenças que proferir; (Incluído pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004)

IX outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, na forma da lei. (Incluído pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004)

§ 1º Frustrada a negociação coletiva, as partes poderão eleger árbitros.

§ 2º Recusando-se qualquer das partes à negociação coletiva ou à arbitragem, é facultado às mesmas, de comum acordo, ajuizar dissídio coletivo de natureza econômica, podendo a Justiça do Trabalho decidir o conflito, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente. (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004)

(Vide ADI nº 3423) (Vide ADI nº 3423) (Vide ADI nº 3423) (Vide ADI nº 3431) (Vide ADI nº 3432) (Vide ADI nº 3520) (Vide ADIN 3392) (Vide ADIN 3432)

§ 3º Em caso de greve em atividade essencial, com possibilidade de lesão do interesse público, o Ministério Público do Trabalho poderá ajuizar dissídio coletivo, competindo à Justiça do Trabalho decidir o conflito. (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004)

Em vista disso, “demandas relacionadas às relações de trabalho entre trabalhadores e empresas proprietárias de plataformas digitais são de competência absoluta da Justiça do Trabalho” (ANAMATRA, 2023, p. 36).

Ademais, a Suprema Corte, nas decisões das Reclamações Constitucionais, interpreta o direito do trabalho pelo avesso, privilegiando a forma em detrimento da realidade, já que uma empresa pode contratar o trabalhador da forma como bem entender, seja como “sócio, ‘PJ’, franqueado, associado etc” (PORTO, 2024), mesmo que todos os requisitos para configuração de uma relação de emprego estejam presentes. Logo, o empregador pode decidir se deseja ter seus funcionários submetidos ao direito do trabalho ou não (PORTO, 2024).

Esse posicionamento do Supremo Tribunal Federal atinge o núcleo da Constituição Federal que é a dignidade da pessoa humana e, como Lorena Vasconcelos Porto evidencia, a Comissão Interamericana de Direitos Humanos demonstra preocupação com os julgamentos do STF, os quais violam profundamente os princípios constitucionais e do direito trabalho (PORTO, 2024).

Nessa perspectiva, a autora destaca que o caminho que a Suprema Corte está desenhando para o Brasil termina em uma desconstrução da democracia e rompimento do direito do trabalho, já que “o Direito do Trabalho e a democracia compartilham da mesma estrutura de valores: limitam o poder e permitem que os mais fracos dele participem” (PORTO, 2024). Dessa forma, dismantlar o direito do trabalho é desconstruir a própria democracia, sendo feito o oposto do que o Supremo Tribunal Federal deveria realizar, a guarda da Constituição Federal.

Ainda, o entendimento da Corte Suprema sobre o surgimento de novas relações de trabalho é fundamentado em uma generalização do *modus operandi* das plataformas digitais e seus algoritmos (CARELLI, 2023c), em uma verdadeira fetichização da tecnologia. Com isso, não é raro encontrar posicionamentos que descrevem uma espécie de progresso histórico

realizado pelo STF e como as Reclamações Constitucionais sobre a matéria trabalhista tem cumprido sua função de garantir o posicionamento da Suprema Corte (TOLENTINO, 2023).

Todavia, essas compreensões equivocadas cometem o mesmo erro do Supremo Tribunal Federal nos julgamentos das Reclamações Constitucionais analisadas sobre vínculo empregatício: a falta de conhecimento sobre a principiologia do direito do trabalho e das decisões internacionais.

Portanto, a Suprema Corte realmente conduz o Brasil na “contramão do mundo civilizado” (CARELLI, 2023c), indo no sentido oposto das decisões internacionais realizadas em outros Tribunais Supremos, bem como em acordos realizados provisoriamente sobre a garantia de direitos protetivos para os trabalhadores de plataformas digitais (CARELLI, 2023c).

CONCLUSÃO

Com base no estudo feito nessa monografia, é explícito o posicionamento do Supremo Tribunal Federal nas Reclamações Constitucionais analisadas que chegam sobre trabalho em plataformas digitais. Nesse sentido, os Ministros relatores, em suas decisões monocráticas analisadas no presente trabalho, argumentam de forma semelhante, não reconhecendo a existência de relação de emprego entre os trabalhadores e as empresas que se autointitulam plataformas digitais, além de determinarem a cassação das decisões da justiça do trabalho.

Desse modo, a Suprema Corte revela sua falta de conhecimento ou negação à disciplina de direito do trabalho, desconsiderando o princípio da primazia da realidade dos fatos sobre a forma e o próprio fundamento da proteção ao trabalhador, ambos aplicados em tribunais supremos ao redor do mundo. Como resultado, o Supremo Tribunal Federal viola o direito constitucional e a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, fazendo com que a própria função da Suprema Corte de guardiã da Carta Magna seja descumprida.

Isso porque os princípios da dignidade da pessoa humana, do direito à vida, à saúde e ao meio ambiente são igualmente desrespeitados, quando o Supremo Tribunal Federal rechaça a matéria de direito do trabalho e realiza uma interpretação completamente oposta a doutrina trabalhista, aos juízes, desembargadores e ministros do trabalho, além das decisões e entendimentos internacionais sobre o tema. Desse modo, os trabalhadores que laboram para as empresas autointituladas plataformas digitais são tratados como iguais perante seus empregadores e não recebem qualquer garantia protetiva ou suporte do Estado, sendo imersos em um trabalho precário e abusivo.

Ainda, a Suprema Corte brasileira, nas decisões monocráticas em sede de Reclamação Constitucional, demonstrou não entender a exigência de horizontalidade entre os valores sociais do trabalho e livre iniciativa feita pela Carta Magna, priorizando absolutamente a livre iniciativa e utilizando esse princípio como justificativa para negar a existência de vínculo empregatício em relações que flagrantemente ocorre uma fraude trabalhista.

Nessa lógica, o Supremo Tribunal Federal termina por retirar a competência da justiça do trabalho nos casos de plataformas digitais, afirmando-se tratar de competência da justiça

comum, o que produz nada além de uma diminuição do acesso à justiça do trabalho aos trabalhadores que necessitam da justiça trabalhista para terem seus direitos garantidos.

Além disso, a Suprema Corte demonstra uma atuação rápida em dismantlar o direito do trabalho, realizando um julgamento célere das Reclamações Constitucionais que chegam sobre matéria trabalhista, negando-as provimento. Dessa forma, o Supremo Tribunal Federal evidencia a postura de seu forte ativismo judicial que busca, intensamente, negar os requisitos de pessoalidade, habitualidade, onerosidade e subordinação jurídica, configuradores de vínculo empregatício.

O resultado é a permissibilidade das empresas de decidirem o que bem entenderem com relação aos trabalhadores, escolhendo qual forma de contratação será a mais lucrativa e vantajosa. Com isso, inicia-se uma proliferação de empresas que afirmam ser meras intermediadoras de serviços, coisificando a mão de obra humana e utilizando-a sem limites ou controle do direito para aumentarem seu lucro e poder.

Portanto, o futuro que o Supremo Tribunal Federal desenha para o Brasil e para direito é crítico e antidemocrático, não possuindo qualquer respaldo na Constituição Federal, na legislação infraconstitucional ou nos tratados de direitos humanos que o Brasil faz parte. As decisões em sede de Reclamação Constitucional demonstram essa atitude de inserção forçada de racionalidade neoliberal no país, a qual não produz nada além de lucro para as empresas e precarização do trabalho para o corpo social.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANAMATRA. **Nota Técnica n.º 3/2023: Análise dos recentes julgados do STF acerca da competência da Justiça do Trabalho no Brasil.** Data: 25.09.2023. Disponível em: < https://direito.usp.br/pca/arquivos/7e9f9c09bcb7_pesquisa-anamatra-fdusp.pdf> . Acesso em 1 de novembro de 2024.

BITENCOURT, Caroline Muller; RECK, Janriê Rodrigues; SILVEIRA, Mateus. **Constitucional – Teoria, Prática, Peças e questões – 38 Exame da Ordem.** 4.ed. São Paulo: Editora Juspodivm, 2023.

BOMFIM, Vólia. **Direito do Trabalho.** 19. Ed. Rio de Janeiro: Forense; Método, 2022.

BRASIL. **DECRETO-LEI N.º 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho.** Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 7 out. 2023.

BRASIL. Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Diário Oficial da União: Brasília, DF, 9 ago. 1943. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm> . Acesso em: 15 de outubro de 2024.

BRASIL. Lei n.º 6.019, de 3 de janeiro de 1974. Dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras Providências. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 3 de janeiro de 1974. Disponível em: < [https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L6019compilado.htm#:~:text=LEI%20No%206.019%2C%20DE%203%20DE%20JANEIRO%20DE%201974.&text=Disp%C3%B5e%20sobre%20o%20Trabalho%20Tempor%C3%A1rio,Urbanas%2C%20e%20d%C3%A1%20outras%20Provid%C3%Aancias.&text=13.429%2C%20de%202017\)-.Art.,Consolida%C3%A7%C3%A3o%20da%20Leis%20do%20Trabalho.](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L6019compilado.htm#:~:text=LEI%20No%206.019%2C%20DE%203%20DE%20JANEIRO%20DE%201974.&text=Disp%C3%B5e%20sobre%20o%20Trabalho%20Tempor%C3%A1rio,Urbanas%2C%20e%20d%C3%A1%20outras%20Provid%C3%Aancias.&text=13.429%2C%20de%202017)-.Art.,Consolida%C3%A7%C3%A3o%20da%20Leis%20do%20Trabalho.)> . Acesso 1 de novembro de 2024.

BRASIL. [Constituição (1988)].Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Presidente da República,.Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm . Acesso em: 23 de outubro de 2024.

BRASIL. Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015. Código de Processo Civil. Diário Oficial da União: Brasília, DF, 17 mar. 2015. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113105.htm . Acesso em: 23 de setembro de 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de revista n TST-RR-1072-72.2011.5.02.0384 da 7ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho, 25/09/2014.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Reclamação Constitucional 59795 MG. Relator: Alexandre de Moraes. Data de julgamento: 19 de maio de 2023. Data de publicação: 24 de maio de 2023a. **STF.** Disponível em: <https://www.stf.jus.br/arquivo/cms/noticiaNoticiaStf/anexo/RCL5979510decisao_monocratica21.pdf> Acesso em 21 de outubro de 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista: 0010943-69.2022.5.03.0043, Relator: Katia Magalhaes Arruda, Data de Julgamento: 13/09/2023, 6ª Turma, Data de Publicação: 15/09/2023b. **TST.jus.** Disponível em: <https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=10943&digitoTst=69&anoTst=2022&orgaoTst=5&tribunalTst=03&varaTst=0043&submit=Consultar> . Acesso em 16 de outubro de 2024.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Reclamação Constitucional 63823 SP, Relator: Cristiano Zanin, Data de Julgamento: 22 de novembro de 2023, Data de Publicação 23 de novembro de 2023c. **STF.** Disponível em: <https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search/despacho1472152/false>>. Acesso em 21 de outubro de 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 13 Região. ROT: 0000850-31.2022.5.13.0023, Relator: Paulo Maia Filho, 1ª Turma. 6 de outubro de 2023d. **TRT13.** Disponível em: <<https://pje.trt13.jus.br/jurisprudencia/51d1ea9eac8a7dd24e81a77ba47c55b8>> . Acesso em 16 de outubro de 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 9 região. Recurso Ordinário Trabalhista: 0001513-73.2022.5.09.0028, Relator: Adilson Luiz Funez, Data de Julgamento: 21/09/2023, 3ª Turma, Data de Publicação: 22/09/2023e. **TRT9.** Disponível em: <<https://link.jt.jus.br/SsWGMr>> . Acesso em 16 de outubro de 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista: 00113242720225030092, Relator: Liana Chaib, Data de Julgamento: 26/06/2024, 2ª Turma, Data de Publicação: 28/06/2024a. **TST.** Disponível em: <<https://jurisprudencia.tst.jus.br/#6f5aa3cd6da04a4b0767a517356408354>> . Acesso em 16 de outubro de 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Agravo de instrumento n. 0000052-59.2024.5.13.0004, 4ª Turma, Relator Ministro Ives Gandra da Silva Martins Filho, DEJT 06/09/2024b. **TST.** Disponível em: <<https://jurisprudencia.tst.jus.br/>> . Acesso em 16 de outubro de 2024.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Reclamação Constitucional 70163 MG, Relator: Nunes Marques, Data de Julgamento: 10 de setembro de 2024, Data de Publicação 13 de setembro de 2024c. **STF.** Disponível em: <<https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search/despacho1566173/false>> . Acesso em 21 de outubro de 2024.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Reclamação Constitucional 71994 MG, Relator: Gilmar Mendes, Data de Julgamento 27 de setembro de 2024, Data de Publicação 30 de setembro 2024d. **STF.** Disponível em:

<<https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search/despacho1572648/false>> . Acesso em 21 de outubro de 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região. Recurso Ordinário: 00105348720235030066, Terceira Turma, Relator: Cesar Machado, Data de Julgamento: 27/04/2024, Disponibilização: 29/04/2024e. **TRT3**. Disponível em: <<https://juris.trt3.jus.br/juris/detalhe.htm?cid=4>> . Acesso em 16 de outubro de 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região. Recurso Ordinário n. 16 0017351-03.2022.5.16.0015, 1ª Turma, Relator: Marcia Andrea Farias da Silva, Data de Publicação: 19/02/2024f. **TRT16.jus**. Disponível em: <<https://pje.trt16.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0017351-03.2022.5.16.0015/2#a26bc1a>> . Acesso em 16 de outubro de 2024.

CALCINI, Ricardo; MORAES, Leandro Bocchi de. Reclamação como instrumento estratégico da advocacia trabalhista. **Conjur**. 24 de agosto de 2023. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2023-ago-24/pratica-trabalhista-reclamacao-constitucional-instrumento-estrategico/>> . Acesso em 23 de setembro de 2024.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. O Supremo Tribunal Federal e o julgamento de páris: o embate entre a constituição, o direito do trabalho e a ideologia em relação à prevalência do negociado sobre o legislado. **Revista TST**. , Brasília, vol. 82, n 4, página 302 a 312, out/dez 2016. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/101976/2016_carelli_rodrigo_stf_paris.pdf?sequence=1&isAllowed=y . Acesso em 13 de setembro de 2024.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda; GRILLO, Sayonara; OLIVEIRA, Murilo Sampaio Carvalho. Conceito e crítica das plataformas digitais de trabalho. **Rev. Direito e Práxis**, Rio de Janeiro, V. 11, N. 4, 2020, p. 2609-2634. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/rdp/a/y85fPG8WFK5qpY5FPhpvF9m/?lang=pt>> .

CARELLI, Rodrigo; CAVALCANTI, Tiago; FONSECA, Vanessa. **O futuro do trabalho: Os efeitos da revolução digital na sociedade**. Brasília: ESMPU, 2020. Disponível em: <<https://escola.mpu.mp.br/publicacoes/obras-avulsas/e-books-esmpu/futuro-do-trabalho-os-efeitos-da-revolucao-digital-na-sociedade>> . Acesso em: 13 out. 2023.

CARELLI, Rodrigo; GRILLO, Sayonara. Respostas Judiciais à terceirização: debates e tendências recentes. **Caderno CRH**, Salvador, v. 34, p. 1-11, 2021. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ccrh/a/BNvFR8jJ7qfczqzRvtyCQ5R/?format=pdf&lang=pt> Acesso em 16 de setembro de 2024.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda; OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. **As Plataformas Digitais e o Direito do Trabalho: como entender a tecnologia e proteger as relações de trabalho no século XXI**. Belo Horizonte: Dialética, 2021.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. A revolução retrógrada da Era Barroso: um avanço contra os Direitos Humanos no trabalho. **Jornal GGN**. 26 de outubro de 2023a. Disponível em:

<https://jornalggn.com.br/opiniaio/a-revolucao-retrograda-da-era-barroso-por-rodrigo-carelli/> . Acesso em 13 de setembro de 2024.

CARELLI, Rodrigo. Nota zero ao ministro Alexandre de Moraes em Direito do Trabalho. **Conjur**. 13 de junho de 2023b. Disponível em < <https://www.conjur.com.br/2023-jun-13/rodrigo-carelli-nota-zero-alexandre-direito-trabalho/>> . Acesso em 26 de setembro de 2024.

CARELLI, Rodrigo. O STF coloca o Brasil na contramão do mundo civilizado em relação ao trabalho controlado por plataformas digitais. **Jornal GGN**. 20 de dezembro de 2023c. Disponível em: <https://jornalggn.com.br/trabalho/o-stf-coloca-o-brasil-na-contramao-em-trabalho-por-aplicativos/> . Acesso em 23 de setembro de 2024.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. O apocalipse dos trabalhadores no Supremo Tribunal Federal. **Trab21**. 2 de fevereiro de 2024a. Disponível em: <https://trab21.org/2024/02/02/o-apocalipse-dos-trabalhadores-no-supremo-tribunal-federal/#comments> . Acesso em 4 de outubro de 2024.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. Regulação do trabalho em plataformas: O Brasil na contramão da civilização. **Revista Jurídica del Trabajo**. Vol. 5, ed. 13, página 197 a 207, junho de 2024b. Disponível em: <http://www.revistajuridicadeltrabajo.com/index.php/rjt/article/view/192/181>> . Acesso em 20 de setembro de 2024.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. Justiça espanhola entende como ilegal a terceirização da Cabify. **Trab21**. 21 de fevereiro de 2024c. Disponível em: <https://trab21.org/2024/02/21/justica-espanhola-entende-como-ilegal-a-terceirizacao-da-cabify/> . Acesso em 16 de outubro de 2024.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. Os motoristas da Uber são empregados na Alemanha. e os da Cabify, na Espanha. **Trab21**. 5 de fevereiro de 2024d. Disponível em: <https://trab21.org/2024/02/05/os-motoristas-da-uber-sao-empregados-na-alemanha-e-os-da-cabify-na-espanha/> . Acesso em 16 de outubro de 2024.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. STF e Lula na contramão da civilização: a Comunidade Europeia entra em acordo para a proteção real dos trabalhadores em plataforma. **Trab21**. 17 de março de 2024e. Disponível em: <https://trab21.org/2024/03/17/stf-e-lula-na-contramao-da-civilizacao-a-comunidade-europeia-entra-em-acordo-para-a-protecao-real-dos-trabalhadores-em-plataforma/#comments> . Acesso em 16 de outubro de 2024.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. ‘A discussão de fundo é se deve existir ou não direito de trabalho, se há possibilidade de contratação de trabalhadores sem direitos’. [Entrevista concedida a] Cátia Guimarães. **Escola Politécnica de Saúde Joaquim Venâncio**, Rio de Janeiro, 2024f. Disponível em: <https://www.epsjv.fiocruz.br/noticias/entrevista/a-discussao-de-fundo-e-se-deve-existir-ou-nao-direito-de-trabalho-se-ha#:~:text=N%C3%B3s%20temos%20quatro%20requisitos%20da,n%C3%A3o%20eventualidade%2C%20onerosidade%20e%20subordina%C3%A7%C3%A3o.> . Acesso em 16 de outubro de 2024.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. A morte e a morte do Direito (assassinado pelo STF). **Jornal GGN**. 4 de agosto de 2024g. Disponível em: <https://www.jota.info/artigos/a-morte-e-a-morte-do-direito-assassinado-pelo-stf> . Acesso de 3 de novembro de 2024.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda; MOTA, Fydel Marcus R. DIREITO DO TRABALHO PISADO COMO BARATA: JULGAMENTO DE 8 FEVEREIRO, STF E A FALÊNCIA DO PRECEDENTALISMO “À BRASILEIRA”. **Trab21.org**. 6 de fevereiro de 2024. Disponível em: <https://trab21.org/2024/02/06/direito-do-trabalho-pisado-como-barata-julgamento-de-8-fevereiro-stf-e-a-falencia-do-precedentalismo-a-brasileira/> . Acesso em 30 de setembro de 2024.

HARVEY, David. **O Neoliberalismo história e implicações**. São Paulo: Loyola, 2008. Disponível em: https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/827027/mod_resource/content/1/HARVEY.%20O%20Neoliberalismo%20%28pp.%2011-47%29.pdf . Acesso em 23 de Junho de 2024.

JESUS, Ana Beatriz Bueno de. **A terceirização e o Supremo Tribunal Federal**: Um estudo dos casos-referência ADPF 324 e RE 958.252 e de seus possíveis reflexos no direito do trabalho. Orientador: Professora Dra. Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da Silva. 2019. 82 f. Trabalho de conclusão de curso (graduação) – Direito, Universidade Federal do Rio de Janeiro, Faculdade de Direito, Bacharel em Direito, 2019. Disponível em: <https://pantheon.ufrj.br/bitstream/11422/11159/1/ABBJesus.pdf> . Acesso em 17 de setembro de 2024.

MARTINS, Thays. Quase 60% dos trabalhadores de apps já sofreram violência ou acidentes. **Correio Braziliense**, 7 de agosto de 2023. Trabalho e formação. Disponível em: < <https://www.correiobrasiliense.com.br/euestudante/trabalho-e-formacao/2023/08/5115248-quase-60-dos-trabalhadores-de-apps-ja-sofreram-violencia-ou-acidentes.html> > . Acesso em 23 de junho de 2024.

MARX, Karl. **Manuscritos econômicos-filosóficos**. São Paulo: Boitempo, 2004

Platform workers: Council confirms agreement on new rules to improve their working conditions. Council of the EU, 2024. Disponível em: <https://www.consilium.europa.eu/en/press/press-releases/2024/03/11/platform-workers-council-confirms-agreement-on-new-rules-to-improve-their-working-conditions/> . Acesso em 16 de outubro de 2024.

PORTO, Lorena Vasconcelos. O STF e a Blitzkrieg trabalhista, por Lorena Vasconcelos Porto. **Jornal GGN**. 2 de setembro de 2024. Disponível em: < https://jornalgggn.com.br/cidadania/o-stf-e-a-blitzkrieg-trabalhista-por-lorena-vasconcelos-porto/#_ftnref9 > . Acesso em 24 de setembro de 2024.

RDP, Brasília, Vol.20, n. 107, 187-213, jul/out. 2023. Disponível em: <https://www.portaldeperiodicos.idp.edu.br/direitopublico/article/view/7270/3160> . Acesso em 5 de Setembro de 2024.

Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região / Tribunal Regional do Trabalho. Região, 18ª. Seção Jurisprudência – v. 1, dez. 1998. – Goiânia, 2001. v. 15, dez. 2015; (versão eletrônica); Disponível em: < https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/52009370/revista2015-digital-1-libre.pdf?1488541431=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DFatores_Psicossociais_de_Risco_no_Meio_A.pdf&Expires=1719171893&Signature=ekVGJQdCaNPzBX84NE1qXPGwsUNIgOxWumT1JGa953vLlG~fvVzZp3ohlsWzMaOf1vVehhTK9gRH7bL4K1Y46cdstMcSwd7uf~jWmPxKv3bYH2hV~TjaB~DGpBJWIKbGkCCI8Ju6rxR8xA6a~U8DKgDqV0dcwHiX2qOURLFzYBoCVMSyHMETxnXXrEg83lvpRwQlAj8jkqlaidoMsIC9Jtg8Nu3JJRBKfbNBHqarwjpHr-F0JCoIU6eiicLXs18KJ3OY0MLw6OiLbLDkCVH3Tu2XjTA98u4cPFIPDcCM~-Wx09Z8E4vXm96g-xYNAv4kUHuo6VEXDKDWco14jIe-MQ_&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA#page=12 >. Acesso em 23 de Junho de 2024.

ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do Trabalho. Coleção Esquematizado**. 8 ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2022.

RUSCITO, Gabriel Chiusoli; ALMEIDA, Victor Hugo de. Uberização e Precarização do Meio Ambiente do Trabalho: Análise da Realidade Fático-Jurídica Brasileira Frente ao Trabalho por Meio de Tecnologias Disruptivas. **Lavori atipici ed economia digitale-Prospettiva luso-italo-brasiliana**. Portugal, 1ª edição: Instituto Iberoamericano de Estudos Jurídicos e Universidade Lusófona, p. 90 até 104, maio, 2023. Disponível em: < https://iris.uniroma1.it/retrieve/e35757c1-8675-4622-8f0d-b42e13c300a8/Knopik%20Ferraz_Il%20Telelavoro_2023.pdf#page=90 > . Acesso em 16 de outubro de 2024.

SOUZA, Vanessa Cunha de. **Doze horas por dia sem folga: Análise das condições de trabalho e enquadramento trabalhista dos entregadores da Rappi**. Orientador: Prof. Dr. Murilo Carvalho Sampaio de Oliveira. 2022. 109 f. TCC (Graduação) – Curso de Direito, Faculdade de Direito da Universidade Federal da Bahia – UFBA, Salvador. 2022. Disponível em: <https://repositoriodev.ufba.br/handle/ri/36252>. Acesso em: 7 out. 2023.

STF cassa decisão da Justiça do Trabalho sobre vínculo de emprego de motorista de aplicativo. **STF**, 2023. Disponível em: < <https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=507792&ori=1> > . Acesso em 26 de setembro de 2024.

TOLENTINO, Ronaldo Ferreira; BRAGA, Simony. Reclamação Constitucional, processos e identidades laborais. Migalhas. 26 de outubro de 2023. Disponível em: <

<https://www.migalhas.com.br/depeso/395913/reclamacao-constitucional-processo-e-identidades-laborais>> . Acesso em 26 de setembro de 2024.