

UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E ECONÔMICAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO PROCESSUAL

THAIS BORGES DA SILVA

**A TUTELA COLETIVA DOS DIREITOS DOS
TRABALHADORES UBERIZADOS PELO MINISTÉRIO
PÚBLICO DO TRABALHO**

VITÓRIA
2022

THAIS BORGES DA SILVA

**A TUTELA COLETIVA DOS DIREITOS DOS
TRABALHADORES UBERIZADOS PELO MINISTÉRIO
PÚBLICO DO TRABALHO**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Direito Processual da Universidade Federal do Espírito Santo, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Direito Processual, na linha de pesquisa Sistemas de Justiça, Constitucionalidade e Tutelas de Direitos Individuais e Coletivos.

Orientador: Prof. Dr. Cláudio Iannotti da Rocha.

VITÓRIA
2022

Ficha catalográfica disponibilizada pelo Sistema Integrado de Bibliotecas - SIBI/UFES e elaborada pelo autor

S586t SILVA, THAIS, 1983-
A TUTELA COLETIVA DOS DIREITOS DOS TRABALHADORES UBERIZADOS PELO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO / THAIS SILVA. - 2022.
161 f.

Orientador: CLÁUDIO ROCHA.
Dissertação (Mestrado em Direito Processual) - Universidade Federal do Espírito Santo, Centro de Ciências Jurídicas e Econômicas.

1. DIREITO PROCESSUAL COLETIVO. 2. DIREITO DO TRABALHO. 3. MINISTÉRIO PÚBLICO. I. ROCHA, CLÁUDIO. II. Universidade Federal do Espírito Santo. Centro de Ciências Jurídicas e Econômicas. III. Título.

CDU: 340

THAIS BORGES DA SILVA

**A TUTELA COLETIVA DOS DIREITOS DOS
TRABALHADORES UBERIZADOS PELO MINISTÉRIO
PÚBLICO DO TRABALHO**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Direito Processual da Universidade Federal do Espírito Santo, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Direito Processual, na linha de pesquisa Sistemas de Justiça, Constitucionalidade e Tutelas de Direitos Individuais e Coletivos.

BANCA EXAMINADORA

Prof. Dr. Cláudio Iannotti da Rocha – Orientador
Universidade Federal do Espírito Santo

Prof. Dr. Tiago Figueiredo Gonçalves
Universidade Federal do Espírito Santo

Prof. Dr. Edilton Meireles de Oliveira Santos
Universidade Federal da Bahia

Prof. Dr. Ricardo José Macedo de Britto Pereira
Centro Universitário do Distrito Federal

Para Antonio e Marina, páginas centrais
da história da minha vida.

AGRADECIMENTOS

Agradeço imensamente à minha família por todo apoio dedicado durante a jornada acadêmica, sobretudo ao Fernando, companheiro de uma vida, pelas palavras e atitudes de conforto, de compreensão, de afeto e de encorajamento.

Ao meu orientador, Professor Dr. Cláudio Iannotti da Rocha, pelo incentivo e pela disponibilidade a mim dedicados durante todo o curso. Suas reflexões e conselhos mostraram-me o caminho, serviram-me de inspiração e nunca serão por mim esquecidos.

Aos Professores Drs. Tiago Figueiredo Gonçalves, Edilton Meireles de Oliveira Santos e Ricardo José Macedo de Britto Pereira, pela gentileza em aceitar o convite para a participação nas bancas de qualificação e de defesa e, sobretudo, pelos pertinentes apontamentos e sugestões, que muito contribuíram para a qualidade do trabalho.

Aos colegas de Ministério Público do Trabalho, instituição que orgulhosamente integro, especialmente à Carolina De Prá, pelo compartilhamento de ideias e de materiais valiosos para a realização deste estudo.

RESUMO

A pesquisa trata da tutela coletiva dos direitos dos trabalhadores uberizados pelo Ministério Público do Trabalho como instrumento de acesso efetivo à justiça. O tema foi proposto a partir da verificação da existência de obstáculos ao acesso individual desses trabalhadores à Justiça Laboral. Tendo em vista a constatação de que a atomização das demandas dos trabalhadores uberizados não tem tido o condão de lhes ofertar uma tutela jurídica adequada, apresenta-se como alternativa a atuação coletiva implementada pelo Ministério Público do Trabalho. Buscou-se inicialmente investigar os impactos da Quarta Revolução Industrial nas novas formas de organização do trabalho, delimitar quem são os trabalhadores uberizados e perquirir se os elementos do vínculo empregatício estão presentes na relação estabelecida entre eles e as plataformas. Em seguida, foram identificados os obstáculos materiais e processuais que se apresentam ao acesso individual dos trabalhadores uberizados à justiça, além de terem sido averiguadas as características do modelo brasileiro de processo coletivo que podem contribuir para uma maior efetividade da tutela coletiva. Finalmente, foram apontados os instrumentos das atuações extrajudiciais e judiciais do Ministério Público do Trabalho e examinada a atuação levada a efeito pela instituição especificamente no que tange aos trabalhadores uberizados. Foi possível concluir que o Ministério Público do Trabalho tem exercido importante papel de contribuir para a melhoria das condições de trabalho desta parcela da classe trabalhadora, minimizando os efeitos nefastos que vêm sendo produzidos por este novo modelo produtivo, calcado na exploração da mão de obra às margens da legislação trabalhista.

Palavras- chave: Uberização do trabalho. Processo coletivo. Ministério Público do Trabalho. Acesso efetivo à justiça.

ABSTRACT

The research deals with the collective protection of uberized workers' rights by the Labor Prosecutor's Office as an instrument of effective access to justice. The theme was proposed from the verification of the existence of obstacles to the individual access of uberized workers to the Labor Court. Due to the conclusion that the atomization of the demands of uberized workers has not had the power to offer them adequate legal protection, the collective action implemented by the Labor Prosecutor's Office is presented as an alternative. Initially, were investigated the impacts of the Fourth Industrial Revolution on new forms of work organization, who are uberized workers and whether the elements of the employment relationship are present in the relationship established between them and the digital platforms. Then, were identified the material and procedural obstacles that present themselves to the individual access of uberized workers to the Labor Court. Beyond that, were investigated the characteristics of the brazilian model of collective process that can contribute to a greater effectiveness of collective protection to the detriment of the individual. Finally, were indicated the instruments of the extrajudicial and judicial actions of the Labor Prosecutor's Office and has been analyzed the action carried out by the institution specifically with regard to uberized workers. It was possible to conclude that the Labor Prosecutor's Office has played an important role in contributing to the improvement of working conditions in this group of workers, reducing the harmful effects that have been produced by this new productive model, based on the exploitation of labor on the margins of labor legislation.

Keywords: Uberization. Collective process. Labor Prosecutor's Office. Effective access to justice.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	09
2	A QUARTA REVOLUÇÃO INDUSTRIAL E SEUS IMPACTOS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO: A UBERIZAÇÃO DO TRABALHO.....	14
	2.1 A ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO AO LONGO DA HISTÓRIA.....	17
	2.2 O TRABALHADOR UBERIZADO.....	21
	2.3 A SUBORDINAÇÃO JURÍDICA NA RELAÇÃO DE TRABALHO UBERIZADO.....	24
	2.4 BREVE PANORAMA JURISPRUDENCIAL BRASILEIRO E ESTRANGEIRO RELATIVO AO REGIME JURÍDICO APLICÁVEL AOS TRABALHADORES UBERIZADOS.....	35
3	O ACESSO EFETIVO DOS TRABALHADORES UBERIZADOS À JUSTIÇA PELA VIA DA TUTELA COLETIVA.....	46
	3.1 OBSTÁCULOS AO ACESSO À JUSTIÇA.....	46
	3.2 OBSTÁCULOS AO ACESSO INDIVIDUAL DOS TRABALHADORES UBERIZADOS À JUSTIÇA DO TRABALHO.....	50
	3.2.1 O desconhecimento dos direitos: a sedução dos discursos da liberdade e do empreendedorismo na uberização do trabalho.....	51
	3.2.2 A estratégia de litigância manipulativa de jurisprudência adotada pelas plataformas digitais.....	55
	3.3 A TUTELA COLETIVA COMO INSTRUMENTO DE PROMOÇÃO DA EFETIVIDADE DOS DIREITOS DOS TRABALHADORES UBERIZADOS.....	60
	3.3.1 Classificação dos direitos e litígios coletivos.....	62
	3.3.2 Finalidades das ações coletivas.....	65
	3.3.2.1 Economia processual.....	66
	3.3.2.2 Acesso à justiça.....	67
	3.3.2.3 Efetivação do direito material.....	69
	<i>3.3.2.3.1 Ações coletivas relacionadas à uberização do trabalho como estratégicas e estruturais.....</i>	<i>70</i>
4	A DEFESA DOS DIREITOS DOS TRABALHADORES UBERIZADOS PELO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO.....	75
	4.1 O MINISTÉRIO PÚBLICO NA CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988.....	75
	4.2 O MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO.....	78
	4.2.1 As formas de atuação do Ministério Público do Trabalho.....	80
	4.2.1.1 A atuação judicial do Ministério Público do Trabalho.....	81
	<i>4.2.1.1.1 A atuação como órgão agente.....</i>	<i>81</i>
	<i>4.2.1.1.1.1 Ação civil pública.....</i>	<i>82</i>
	<i>4.2.1.1.1.2 A atuação como órgão interveniente.....</i>	<i>87</i>
	4.2.1.2 A atuação extrajudicial do Ministério Público do Trabalho.....	88
	<i>4.2.1.2.1 Inquérito civil.....</i>	<i>89</i>
	<i>4.2.1.2.2 Termo de ajuste de conduta.....</i>	<i>92</i>
	<i>4.2.1.2.3 Recomendação.....</i>	<i>93</i>

4.2.2	As coordenadorias nacionais temáticas.....	95
4.3	A ATUAÇÃO DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO NO TRABALHO VIA PLATAFORMAS DIGITAIS.....	96
4.3.1	A atuação judicial em face das plataformas digitais.....	98
4.3.1.1	As ações civis públicas que buscam o reconhecimento do vínculo empregatício.....	100
4.3.1.1.1	<i>Ação Civil Pública nº 1001058-88.2018.5.02.0008 - ajuizada em face de Loggi Tecnologia Ltda e L4b Logística Ltda.....</i>	<i>101</i>
4.3.1.1.2	<i>Ação Civil Pública nº 1000100-78.2019.5.02.0037- ajuizada em face de Ifood.com Agência de Restaurantes Online S.A e Rapiddo Agência de Serviços de Entrega Rápida S/A.....</i>	<i>112</i>
4.3.1.1.3	<i>Ação Civil Pública nº 1000272-17.2020.5.02.0059 - ajuizada em face de Ixia Gerenciamento de Negócios Ltda.....</i>	<i>117</i>
4.3.1.1.4	<i>Ação Civil Pública nº 1000489-47.2021.5.02.0052 - ajuizada em face de Projeto A TI Editoração e Serviços de Coleta de Dados Eireli.....</i>	<i>123</i>
4.3.1.2	As ações civis públicas que buscam a implementação de medidas de proteção em face do coronavírus.....	124
4.3.1.2.1	<i>Ação Civil Pública nº 1000405-68.2020.5.02.0056 - ajuizada em face de Rappi Brasil Intermediação de Negócios Ltda.....</i>	<i>129</i>
4.3.1.2.2	<i>Ação Civil Pública nº 1000443-32.2020.5.02.0072 - ajuizada em face de Inovadora 2a Serviços S/A - Wappa.....</i>	<i>132</i>
4.3.1.2.3	<i>Ação Civil Pública nº 0000458-84.2020.5.07.0005 - ajuizada em face de Uber do Brasil Tecnologia Ltda e Ação Civil Pública nº 0000461-18.2020.5.07.0012 - ajuizada em face de 99 Tecnologia Ltda 99.....</i>	<i>135</i>
4.3.1.3	A atuação judicial interveniente.....	137
4.3.2	A atuação extrajudicial em face das plataformas digitais.....	138
4.3.2.1	A atuação extrajudicial investigativa.....	138
4.3.2.2	A atuação extrajudicial promocional.....	138
5	CONCLUSÃO.....	142
	REFERÊNCIAS.....	147

1 INTRODUÇÃO

Uma das matérias mais estudadas do Direito Processual é a relativa ao acesso à justiça, que, assim como os demais direitos de primeira dimensão, passou nas últimas décadas a ser analisado sob uma nova ótica. Se antes significava apenas o direito de reclamar em juízo uma lesão ou contestar uma ação, agora é imprescindível que assegure a obtenção de justiça substancial, devendo ser compreendido como acesso à “ordem jurídica justa”¹.

A mudança de perspectiva ora analisada é fruto da tomada de consciência da função instrumental que o processo desempenha e da conseqüente necessidade de que o faça de maneira efetiva, para que seus resultados sejam os mais justos possíveis.

O direito de ação volta a se ligar à problemática social, de forma a proporcionar a tão sonhada igualdade de armas, a garantia de que o resultado final de uma demanda dependa exclusivamente dos méritos jurídicos dos litigantes e não de outros fatores externos².

É, portanto, incontestável a importância de se empreender esforços a fim de tornar o acesso à justiça efetivo.

A pesquisa realizada representa mais uma contribuição ao aprofundamento das discussões voltadas ao atingimento desse desiderato, relacionando-se diretamente à análise da tutela coletiva dos direitos dos trabalhadores uberizados pelo Ministério Público do Trabalho como instrumento de acesso efetivo à justiça, tema que se amolda perfeitamente à área de concentração do Programa de Pós-graduação em Direito Processual da Universidade Federal do Espírito Santo “Justiça, Processo e Constituição” e, especialmente, à linha de pesquisa “Sistemas de justiça, constitucionalidade e tutelas de direitos individuais e coletivos”, que abrange investigações que interrogam a doutrina, a legislação e a jurisprudência em relação aos procedimentos de resolução dos conflitos, realização da justiça e da pacificação social.

¹ WATANABE, Kazuo. Acesso à justiça e sociedade moderna. In: GRINOVER, Ada Pellegrini; DINAMARCO, Cândido Rangel; WATANABE, Kazuo (Coord). **Participação e processo**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1998, p. 128.

² CAPPELLETTI, Mauro; GARTH, Bryant. **Acesso à Justiça**. Tradução de Ellen Gracie Northfleet. Porto Alegre: Fabris, 1988, p. 15.

O tema foi proposto a partir da verificação da existência de obstáculos ao acesso individual dos trabalhadores uberizados à Justiça Laboral, os quais perpassam pelo desconhecimento dos próprios direitos, pelo receio de sofrer retaliações das plataformas digitais em razão de reivindicarem melhores condições de trabalho e pela própria advocacia estratégica praticada pelas empresas nas reclamações individuais.

Inicialmente, registra-se que a expressão “trabalhador uberizado” será utilizada nesta pesquisa com a finalidade de abranger aqueles que se dedicam ao trabalho *on demand* e ao *crowdwork*, formas de trabalho que serão melhor detalhadas à frente.

Tendo em vista a constatação de que a atomização das demandas dos trabalhadores uberizados não tem tido o condão de lhes ofertar uma tutela jurídica adequada, apresenta-se como alternativa a atuação coletiva implementada pelo Ministério Público do Trabalho.

Nessa direção, o estudo procura responder ao seguinte questionamento: a tutela coletiva, por parte do Ministério Público do Trabalho é um instrumento que pode garantir a efetividade dos direitos dos trabalhadores uberizados? A hipótese formulada e comprovada ao longo do estudo é afirmativa. A análise da atuação extrajudicial (investigativa e promocional) e judicial (agente e interveniente) implementada pelo *Parquet* no que se refere ao trabalho via plataformas digitais permite concluir por sua potencialidade em dar efetividade aos direitos dessa classe de trabalhadores.

Para alcançar o objetivo principal da pesquisa, que é o de examinar a efetividade da tutela coletiva mencionada, foi necessário atingir os seguintes objetivos específicos: investigar os impactos da Quarta Revolução Industrial nas novas formas de organização do trabalho; delimitar quem são os trabalhadores uberizados; perquirir se os elementos do vínculo empregatício estão presentes na relação estabelecida entre os trabalhadores uberizados e as plataformas, com ênfase, em especial, à subordinação; identificar os obstáculos que se apresentam ao acesso individual dos trabalhadores uberizados à justiça; averiguar quais características do modelo brasileiro de processo coletivo podem contribuir para uma maior efetividade da tutela coletiva em detrimento da individual; apontar os instrumentos das atuações extrajudicial e judicial do Ministério Público do Trabalho,

delineando seus contornos; examinar a atuação levada a efeito pela instituição especificamente no que tange aos trabalhadores uberizados.

A relevância da pesquisa realizada justifica-se em sua colaboração para o aprofundamento dos estudos em torno da uberização do trabalho, buscando-se contribuir, através da ampliação do acesso à justiça dos trabalhadores uberizados, para a minimização dos efeitos nefastos que vem sendo produzidos por esse novo modelo produtivo, calcado na exploração da mão de obra às margens da legislação trabalhista.

A presente dissertação é estimulada por essa aflição, de forma que buscará promover uma reflexão sobre estes novos e complexos desafios postos ao Direito do Trabalho e ao Direito Processual do Trabalho.

Para tanto, estrutura-se em três capítulos, assim desenvolvidos: no capítulo inicial, investigam-se os impactos da Quarta Revolução Industrial nas novas formas de organização do trabalho, delimita-se quem são os trabalhadores uberizados.

Em seguida, registra-se que a despeito de comumente serem apontadas diversas violações aos direitos dos trabalhadores uberizados, a principal delas é, inquestionavelmente, o não reconhecimento do vínculo empregatício por parte das plataformas digitais, tratando-se essa de uma das matérias trabalhistas mais debatidas e de maior relevo na atualidade. Dessa forma, mostrou-se necessário analisar a relação estabelecida entre os mencionados sujeitos, verificando se nela estão presentes os elementos do vínculo empregatício, especialmente a subordinação. Para melhor compreender de que maneira a subordinação está materializada no trabalho uberizado, inicialmente foi efetuado um retrospecto da evolução dos modos de produção nas diversas fases históricas. Posteriormente, foi detalhado o *modus operandi* desse novo modal de trabalho, identificando as formas de controle, comando e vigilância exercidas pelas plataformas. Por fim, foi traçado um breve panorama jurisprudencial brasileiro e estrangeiro relativo ao regime jurídico aplicável aos trabalhadores uberizados.

O capítulo seguinte tem o fito de demonstrar a existência de barreiras ao acesso individual à justiça por parte dos trabalhadores uberizados. Nesse caminho, foram inicialmente estudados os obstáculos ao acesso à justiça apresentados pela doutrina de Mauro Cappelletti e Bryant Garth, como o custo do processo, as possibilidades das partes e os problemas especiais dos interesses coletivos. Em seguida, foram abordados os entraves ao acesso do trabalhador à justiça, os quais

são ainda mais acentuados, em razão de sua hipossuficiência financeira, técnica e até mesmo psicológica, e em decorrência da comum prática de retaliações empresariais a trabalhadores que exercem seu direito de ação. Por fim, foram apresentados obstáculos ao acesso à justiça por parte dos trabalhadores uberizados, como aqueles relacionados ao desconhecimento de seus direitos, em decorrência da estratégia de marketing empresarial de propagação de discursos da liberdade e empreendedorismo, bem como ao movimento de litigância manipulativa da jurisprudência praticado pelas empresas de plataformas digitais.

Após a confirmação da existência dessas barreiras, em conclusão ao capítulo foi proposta a tutela coletiva como solução adequada ao alcance do acesso à ordem jurídica justa, tendo sido averiguadas as características do modelo brasileiro de processo judicial coletivo que podem contribuir para uma maior efetividade da tutela coletiva em detrimento da individual, dentre as quais destaca-se a legitimidade de entidades em tese melhor preparadas para a defesa de direitos coletivos, como o Ministério Público do Trabalho.

Por fim, o último capítulo destinou-se ao estudo da atuação do Ministério Público do Trabalho na defesa dos direitos dos trabalhadores uberizados. Assim, inicialmente foi analisado o novo perfil atribuído pela Constituição Federal de 1988 ao Ministério Público, para, em seguida, verificar os instrumentos, as formas de atuação e as metas prioritárias do Ministério Público do Trabalho. Ato contínuo passou-se ao detalhamento das modalidades de atuação promocional e finalística que vêm sendo implementadas pelo *Parquet* especificamente no que pertine à uberização do trabalho, bem como à identificação e ao exame das ações civis públicas ajuizadas pela instituição relativamente ao vínculo de emprego e às medidas de proteção em face do coronavírus, assim como das decisões a elas correlatas e acordos nelas celebrados.

O desenvolvimento da pesquisa foi realizado através de um estudo investigativo do tipo hipotético-dedutivo, eis que, formuladas as hipóteses já indicadas, pelo processo de inferência dedutiva, foi testada a predição da ocorrência de fenômenos por elas abrangidos.

No que tange aos métodos de procedimento, foi inicialmente utilizado o método histórico, na medida em que se investigou as constantes reestruturações produtivas ocorridas ao longo dos tempos, com o estudo do modo através do qual o capital se estruturou, dos seus sistemas de gestão. A análise dos acontecimentos e

instituições do passado foi imprescindível para verificar sua influência na nova organização do trabalho, para bem compreender a gênese e o desenvolvimento do fenômeno da uberização do trabalho.

Ainda, foi utilizado o método comparativo por ocasião do exame das decisões judiciais proferidas em ações trabalhistas no Brasil e em tribunais estrangeiros.

A pesquisa iniciou-se com estudo das obras que têm por objeto o fenômeno da uberização do trabalho e seus impactos na precarização das relações de trabalho, sendo referências dessa temática os seguintes autores: Alain Supiot, Valério De Stefano, Adrian Todolí Signes, Rodrigo de Lacerda Carelli, Ana Carolina Reis Paes Leme, Cláudio Iannotti da Rocha e Ricardo Antunes.

Em seguida, o estudo dirigiu-se a verificar os mecanismos de tutela coletiva dos direitos dos trabalhadores uberizados, de forma que a organização da percepção do objeto da pesquisa dependeu da leitura das doutrinas sobre o processo coletivo e a atuação do Ministério Público do Trabalho, mencionando-se aqui as obras de Mauro Cappelletti e Bryant Garth, Antonio Gidi, Nelson Nery Junior, Ada Pelegrini Grinover, Kazuo Watanabe, Sérgio Cruz Arenhart, Freddie Didier, Hermes Zaneti, Edilson Vitorelli, Hugo Nigro Mazzilli, Carlos Henrique Bezzera Leite, Raimundo Simão de Melo e Ricardo José Macedo de Britto Pereira.

Ademais, foi realizada consulta à jurisprudência dos Tribunais brasileiros, especialmente do Supremo Tribunal Federal, do Tribunal Superior do Trabalho e dos Tribunais Regionais do Trabalho.

Também foram pesquisados instrumentos legislativos nacionais e internacionais pertinentes ao tema deste trabalho, como Convenções da Organização Internacional do Trabalho, a Constituição Federal³, a Consolidação das Leis do Trabalho⁴, a Lei de Ação Civil Pública (nº 7.347/85)⁵, o Código de Defesa do Consumidor (nº 8.078/90)⁶ e a Lei Complementar nº 75/93⁷.

³ BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 17 jan. 2021.

⁴ BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Brasília, 1943 Disponível em:<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm>. Acesso em: 17 jan. 2021.

⁵ BRASIL. **Lei nº 7.347, de 24 de julho de 1985**. Brasília, 1985. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7347orig.htm>. Acesso em 17 jan. 2021.

⁶ BRASIL. **Lei nº 8.078, de 11 de setembro de 1990**. Brasília, 1990. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8078.htm>. Acesso em: 17 jan. 2021.

⁷ BRASIL. **Lei Complementar nº 75, de 20 de maio de 1993**. Brasília, 1993. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/Lcp75.htm>. Acesso em: 17 jan. 2021.

2 A QUARTA REVOLUÇÃO INDUSTRIAL E SEUS IMPACTOS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO: A UBERIZAÇÃO DO TRABALHO

Assim, de um lado deve existir a disponibilidade perpétua para o labor, facilitada pela expansão do trabalho on-line e dos “aplicativos”, que tornam invisíveis as grandes corporações globais que comandam o mundo financeiro e dos negócios. De outro, expande-se a praga da precariedade total, que surrupia ainda mais os direitos vigentes. Se essa lógica não for radicalmente confrontada e obstada, os novos proletariados dos serviços se encontrarão entre uma realidade triste e outra trágica: oscilarão entre o desemprego completo e, na melhor das hipóteses, a disponibilidade para tentar obter o privilégio da servidão⁸.

Ao longo da história, diversas revoluções apoiadas em avanços tecnológicos provocaram transformações profundas nas estruturas da sociedade, com impacto nas mais variadas relações humanas, dentre elas, as de trabalho.

Nos últimos anos, inovações tecnológicas, como a internet das coisas, a computação em nuvem (*cloud computing*), a inteligência artificial, o *big data*, as criptomoedas, o *blockchain*, o aprendizado de máquina (*machine-learning/deep learning*), a internet e a robótica avançadas, os algoritmos, a neurotecnologia, a nanotecnologia e a biotecnologia, marcaram o início de uma nova revolução tecnológica, a Quarta Revolução Industrial, ou Indústria 4.0, considerada por Klaus Schwab⁹, em sua escala, escopo e complexidade, como algo diferente de tudo já experimentado pela humanidade, com o condão de alterar significativamente a forma como vivemos, trabalhamos e nos relacionamos.

Ao classificar as tecnologias que impulsionam a Quarta Revolução Industrial, o autor descreve a internet das coisas como “uma das principais pontes entre as aplicações físicas e digitais”, já que “a relação entre as coisas (produtos, serviços, lugares etc.) e as pessoas se torna possível por meio de diversas plataformas e tecnologias conectadas”¹⁰.

Essas plataformas tecnológicas são as responsáveis pelo surgimento do que, em 2011, se começou a denominar economia do compartilhamento, fenômeno também conhecido como economia *on demand*, economia colaborativa, economia *gig*, trabalho em plataforma, economia dos bicos, *crowdsourcing* e uberização do trabalho (em referência à empresa Uber, responsável pela propagação mundial

⁸ ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital**. 2. ed. São Paulo: Boitempo, 2020, p. 36.

⁹ SCHWAB, Klaus. **A quarta revolução industrial**. Tradução de Daniel Moreira Miranda. São Paulo: EDIPRO, 2016, p. 14.

¹⁰ SCHWAB, Klaus. **A quarta revolução industrial**. 2016, p. 29.

deste novo modelo de organização do trabalho¹¹), expressão que será utilizada neste estudo.

Como bem enfatiza Tom Slee, o termo economia do compartilhamento já caiu em desuso, uma vez que a ideia romantizada de um movimento social comunitário com a “intenção de substituir corporações sem rosto por conexões humanas reais” nunca se consumou. As alegações de sustentabilidade, comunidade e anticonsumismo, centrais no apelo da economia de compartilhamento, foram alijadas do processo, “quando o dinheiro entrou”¹². A estrutura neoliberalista de organização da economia logo se apoderou do discurso colaborativo e impôs uma tônica tipicamente sua para as plataformas¹³.

Na prática, o que se verificou foi o estabelecimento de plataformas globais movidas por algoritmos que, com o pretexto de atuarem exclusivamente como intermediadoras entre o cliente e o prestador do serviço, vêm explorando a mão-de-obra de trabalhadores às margens da legislação. Assim, constituem-se verdadeiros oligopólios de empresas que ofertam os mais variados serviços acessíveis através dos *smartphones*, *tablets* e computadores, fazendo com que o ser humano tenha um mundo virtual na palma de suas mãos, independentemente de onde esteja, rompendo todas as fronteiras, geográficas e linguísticas.

Nesse novo método de organização do serviço, as plataformas eletrônicas criam uma estrutura invisível, que conecta demanda e oferta, facilitando a interação dos trabalhadores, empresas e usuários, alcançando diversos setores de prestação de serviços, o que foi possível em razão da disseminação do uso da internet e da tecnologia da informação.

A economia baseada na prestação de serviços por meio de plataformas inclui um conjunto de negócios diferentes entre si, os quais dividem-se basicamente em dois grupos, o das plataformas que apenas aproximam o cliente e o fornecedor do produto ou serviço, sem efetuarem a intermediação de trabalho humano (por

¹¹ Importante observar que a despeito de a uberização ter surgido a partir do *modus operandi* da empresa Uber, trata-se de uma forma de desempenho de trabalho que, atualmente, não se restringe apenas aos serviços de transporte e de entregas, estendendo-se aos mais variados tipos de serviços, como os de conservação e limpeza, jurídicos, educacionais, médicos.

¹² SLEE, Tom. **Uberização**: a nova onda do trabalho precarizado. Tradução de João Peres. São Paulo: Elefante, 2017, p. 14.

¹³ OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. Formas de contratação do trabalhador na prestação de serviços sob plataformas digitais. In: CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da. (Org.). **Futuro do trabalho**: os efeitos da revolução digital na sociedade. Brasília: ESMPU, 2020, p. 159.

exemplo: AirBnB, Booking.com) e, de outro lado, o grupo das plataformas que demandam a utilização imprescindível do trabalho humano para a prestação do serviço por elas fornecido. Dentre essas, há as que efetivamente funcionam como agências de emprego, fazendo a mera aproximação entre oferta e demanda de trabalho, sem efetuarem a gestão do serviço prestado. Lado outro, existem as plataformas que não somente efetuam a intermediação eletrônica, como um verdadeiro *marketplace*, mas fazem a gestão intensa do serviço prestado¹⁴, como por exemplo, as plataformas de entregas de mercadorias e de transporte. É ao funcionamento deste último grupo de plataformas que será direcionado o presente estudo.

Valério De Stefano¹⁵ classifica as formas de trabalho na economia dos bicos em duas principais: trabalho *on demand* via aplicativos e *crowdwork*. O primeiro corresponde à execução de atividades laborais tradicionais, como transporte e entrega de mercadorias, oferecidas por meio de aplicativo, que seleciona e gerencia a mão de obra e a conecta aos clientes. Por sua vez, o *crowdwork* é o trabalho executado a partir de plataformas *online*, que colocam em contato um número indefinido de organizações, negócios e indivíduos pela internet, possibilitando a conexão entre clientes e trabalhadores.

Recorrentemente, têm sido apontadas por aqueles que se debruçam a estudar as relações estabelecidas entre os trabalhadores uberizados e as plataformas digitais várias violações de direitos, sendo o não reconhecimento do vínculo empregatício, inquestionavelmente, a principal delas.

Trata-se de negativa fundamentada pelas plataformas, regra geral, na alegação de inexistência de subordinação jurídica, em razão de suposta autonomia do trabalhador. Será justamente a tônica binária de liberdade e subordinação o objeto de análise deste primeiro capítulo.

¹⁴ CARELLI, Rodrigo de Lacerda. O trabalho em plataformas e o vínculo de emprego: desfazendo mitos e mostrando a nudez do rei. In: CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da. (Org.). **Futuro do trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade**. Brasília: ESMPU, 2020, p. 71.

¹⁵ DE STEFANO, Valério. The gig economy and labour regulation: an international and comparative approach. In: ROCHA, Cláudio Jannotti da; PORTO, Lorena Vasconcelos; ALVARENGA, Rúbia

2.1 A ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO AO LONGO DA HISTÓRIA

Para melhor compreender o novo modal de trabalho que sustenta a Indústria 4.0 e de que maneira a subordinação nele está materializada, é imprescindível analisar a evolução dos modos de produção nas diversas fases históricas.

Com a Primeira Revolução Industrial (1760-1860), impulsionada pelo surgimento da máquina a vapor, houve uma transformação significativa da produção, que deixou de ser artesanal e manufatureira. As Corporações de Ofício foram substituídas pelas usinas, locais onde a nova classe trabalhadora operária se reunia, operando as máquinas e participando do processo produtivo do início ao fim¹⁶.

Em seguida, teve início a Segunda Revolução Industrial (1860-1945), engendrada sob a máquina movida à eletricidade, período em que surgiram os sistemas de gestão taylorista e fordista, caracterizados pelo rígido controle sobre as tarefas executadas pelos trabalhadores, o que otimizou consideravelmente a velocidade do processo produtivo¹⁷.

Trata-se de modelos que se complementaram. O taylorismo foi marcado pela decomposição do processo de trabalho em tarefas fragmentadas, com estudo do tempo e do movimento, bem como pela instituição de hierarquia, planejamento, organização e racionalização na produção. Por sua vez, o fordismo acrescentou às técnicas de Taylor a esteira de produção, que impunha a velocidade das tarefas, já que o operário ficava parado em seu posto de trabalho enquanto os produtos eram a ele direcionados. Assim, os trabalhadores deixaram de conhecer o processo produtivo de forma integral, já que se especializaram em uma única atividade (alienação do processo produtivo).

Zanotelli de. (Org.). **Direito Internacional do Trabalho**: aplicabilidade e eficácia dos instrumentos internacionais de proteção do trabalhador. São Paulo: LTr, 2018, p. 61-62.

¹⁶ ROCHA, Cláudio Jannotti da; PORTO, Lorena Vasconcelos; ALVARENGA, Rubia Zanotelli de. As Revoluções Industriais e o meio ambiente do trabalho: reflexões, análises, comparações e os fundamentos do Direito do Trabalho. In: ROCHA, Cláudio Jannotti da; PORTO, Lorena Vasconcelos (Org.). **O mundo do trabalho e a 4ª revolução industrial**: homenagem ao Professor Márcio Túlio Viana. São Paulo: Tirant Lo Blanch, 2020, p. 59.

¹⁷ ROCHA, Cláudio Jannotti da; PORTO, Lorena Vasconcelos; ALVARENGA, Rubia Zanotelli de. As Revoluções Industriais e o meio ambiente do trabalho: reflexões, análises, comparações e os fundamentos do Direito do Trabalho. In: ROCHA, Cláudio Jannotti da; PORTO, Lorena Vasconcelos (Org.). **O mundo do trabalho e a 4ª revolução industrial**: homenagem ao Professor Márcio Túlio Viana. 2020, p. 61.

A concentração da força de trabalho nas indústrias e a otimização da produção exigiram do capitalista a instituição de mecanismos de controle e de supervisão direta e rígida do desempenho das atividades. A esse respeito, Lorena Porto¹⁸ pontua que nas fábricas foi imposta ao operário, desde o início, uma acentuada disciplina, com o intuito de aumentar sua capacidade produtiva e sua obediência.

É neste contexto da reunião dos trabalhadores nas fábricas, da disposição de seu tempo às horas de trabalho e da rigidez disciplinar, que surge o Direito do Trabalho. Assim, corolário lógico que a relação de emprego, sua figura fundante, tivesse se estruturado na subordinação jurídica associada à submissão do empregado às ordens diretas do empregador, detentor dos meios e dos frutos de produção.

Após a Segunda Guerra Mundial, iniciou-se a implantação na produção industrial de novas tecnologias de informação, constituídas na microeletrônica, nos computadores e nas telecomunicações. A transformação advinda desse processo foi tão significativa, que esse período histórico foi caracterizado como a Terceira Revolução Industrial¹⁹.

A partir da década de 1970, com a crise econômica do petróleo, mais uma vez a organização capitalista procurou se reestruturar, lançando mão dos novos instrumentos tecnológicos da microinformática, da robótica, da microeletrônica e das telecomunicações, assim como da internet, do satélite e do aprimoramento da indústria química.

A retração do mercado de consumo impôs a superação do modelo de produção em massa, típico do taylorismo/fordismo. Assim, despontou o sistema de organização da produção toyotista, baseado na produção reduzida, na descentralização, com a delegação a terceiros de várias de suas etapas, com os intuitos de reduzir os custos do produto final e de aumentar a competitividade no mercado. Germinaram nesse sistema os modelos de empresa enxuta e de produção *just in time*.

¹⁸ PORTO, Lorena Vasconcelos. **A subordinação no contrato de trabalho**: uma releitura necessária. São Paulo: LTr, 2009, p. 40.

¹⁹ ROCHA, Cláudio Jannotti da; PORTO, Lorena Vasconcelos; ALVARENGA, Rubia Zanotelli de. As Revoluções Industriais e o meio ambiente do trabalho: reflexões, análises, comparações e os fundamentos do Direito do Trabalho. In: ROCHA, Cláudio Jannotti da; PORTO, Lorena Vasconcelos (Org.). **O mundo do trabalho e a 4ª revolução industrial**: homenagem ao Professor Márcio Túlio Viana. 2020, p. 62-64.

Ao mesmo tempo em que a empresa ficou menor fisicamente, ela cresceu geograficamente, porquanto sua produção se descentralizou, passando a ser realizada além dos seus muros e portões, através de outras empresas.

Tem-se, a partir da cisão da cadeia produtiva, a predominância da produção fragmentada e da terceirização, situação na qual o controle do trabalho não mais se opera pelo tempo em que o trabalhador fica à disposição do empregador, mas vincula-se ao resultado do trabalho.²⁰ O controle sobre o trabalhador deixa de ser rígido, hierarquizado, presencial, individualizado, de forma que a subordinação jurídica não se atrela mais tão somente à dimensão pessoal, e sim à dinâmica estrutural.

Ricardo Antunes aponta diversos impactos perniciosos da descentralização da produção no universo do trabalho: “[...] desregulamentação dos direitos sociais; precarização e terceirização da força humana que trabalha; aumento da fragmentação e heterogeneização no interior da classe trabalhadora; enfraquecimento do sindicalismo de classe [...]”²¹

A precarização do trabalho, marca do neoliberalismo, acentua-se na atualidade da Quarta Revolução, que, utilizando-se de todo o arranjo da Terceira Revolução Industrial, surge, no início do século XXI, inicialmente na Alemanha. Com ela, foram desenvolvidos produtos tecnológicos como os aparelhos celulares, *smartphones*, *tablets*, *drones*, *smart tv* e os novos computadores, apresentando ao mundo a era virtual²².

As novas formas tecnológicas constituem um xadrez informacional que facilitou o transporte, a comunicação, a logística de mercadorias e principalmente o consumo, que, por seu turno, representam o sustentáculo da *gig economy*. Conforme já mencionado, é no contexto da Quarta Revolução Industrial que surge o fenômeno da uberização, a partir da criação da plataforma digital desenvolvida pela empresa Uber para prestação de serviços de transporte de passageiros. É nesse momento que serviços tradicionais, como os de transporte de passageiros e de

²⁰ OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. **Relação de emprego, dependência econômica e subordinação jurídica: revisitando os conceitos – critérios de identificação do vínculo empregatício**. 2. ed. Curitiba: Juruá Editora, 2019, p.140.

²¹ ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital**. 2020, p. 108.

²² ROCHA, Cláudio Jannotti da; PORTO, Lorena Vasconcelos; ABAURRE, Helena Emerick. A tutela jurídica do crowdwork e do trabalho on-demand no Direito brasileiro. In: ROCHA, Cláudio Jannotti da; PORTO, Lorena Vasconcelos (Org.). **O mundo do trabalho e a 4ª revolução industrial: homenagem ao Professor Márcio Túlio Viana**. 2020, p. 74-75.

entregas de mercadorias, têm a sua forma de prestação modificada pelo incremento das tecnologias de comunicação e da internet das coisas.

Neste modelo de negócios, em que há oferta de serviços por meio de plataformas digitais, o enxugamento das empresas, iniciado com a organização toyotista, é levado ao extremo, podendo se falar, nas palavras de Adrián Todolí-Signes, em “atomização do mercado”²³. As empresas deixam de contratar trabalhadores (exceto os mais imprescindíveis) e passam a ter como objeto colocar em contato o tomador de serviços com o provedor desse, o qual não será uma empresa, mas um trabalhador.

Como se demonstrará, foi restituída ao trabalhador certa autonomia no desempenho da atividade, autonomia essa que é uma “autonomia na subordinação”²⁴. Os trabalhadores não seguem mais ordens diretas e, sim, “regras do programa”, de forma que não agem livremente, mas exprimem reações esperadas. O controle deixou de ser realizado presencialmente nas indústrias, tendo passado a ser executado por meios telemáticos.

Inquestionável, pois, que os contornos da subordinação jurídica devem ao longo do tempo também passar por transformações, adaptando-se às modificações da organização produtiva e do trabalho. Não se pode pensar como única modalidade de subordinação a justificar o reconhecimento do vínculo empregatício a clássica ou tradicional, manifestada pela intensidade de ordens do tomador de serviços em relação ao trabalhador.

Nesse sentido, Ricardo José Macedo de Britto Pereira afirma que as respostas às constantes transformações no modo de produção que pressionam o conceito tradicional de subordinação jurídica devem ser “[...] sua revisão e ampliação para alcançar situações em que o poder do beneficiário dos serviços não desaparece, porém passa a ser exercido por diferentes técnicas e instrumentos”²⁵.

²³ SIGNES, Adrián Todolí. O mercado de trabalho no século XXI: on-demandeconomy, crowdourcing e outras formas de descentralização produtiva que atomizam o mercado de trabalho. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. (Org.). **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano**. A intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais. São Paulo: LTr, 2017, p. 29.

²⁴ SUPIOT, Alain. **La gouvernance par les nombres**. Paris: Fayard, 2015, p. 354.

²⁵ PEREIRA, Ricardo José Macedo de Britto. O trabalho realizado por plataformas digitais. Readequação do conceito de subordinação no contexto do direito fundamental ao trabalho digno. In: PEREIRA, Ricardo José Macedo de Britto; CALSING, Renata de Assis; LEMOS, Maria Cecília de Almeida Monteiro (Coord). **Desafios do Trabalho no Século XXI e as Novas Tecnologias**. Belo Horizonte: FAPDF - RTM, 2020, p. 102.

Não podem, assim, os operadores do direito descuidar-se de acompanhar as múltiplas mutações ocorridas no mundo do trabalho, devendo reconhecer as várias faces que a subordinação jurídica tem assumido ao longo do tempo, sob pena de se excluir do sistema de proteção trabalhista um grande contingente de trabalhadores dependentes.

2.2 O TRABALHADOR UBERIZADO

No novo modal laboral, denominado de uberização, conforme já mencionado, as formas de trabalho nas empresas da Indústria 4.0 podem ser divididas em dois grandes grupos: o trabalho *on demand* via aplicativos, também denominado de *crowdwork offline*²⁶, e o *crowdwork ou crowdwork online*.

A principal característica do *crowdwork* é a possibilidade de ser realizado integralmente de forma virtual. Trata-se de trabalho que geralmente envolve microtarefas, atividades extremamente fragmentadas, que não demandam muita qualificação, mas que são inexecutáveis por computadores ou sistemas automatizados (como responder pesquisas, transcrever áudios, por exemplo).

Resta por justificada a denominação de trabalho em multidão (tradução livre de *crowdwork*), já que essa modalidade de labor envolve intensa fragmentação de tarefas, que se viabilizam quando realizadas por um conjunto de pessoas. As microtarefas ficam à disposição de todos, a qualquer hora e em qualquer lugar, através de um site ou de um aplicativo.

Após análise das características das atividades desenvolvidas, Adrián Todolí Signes preconiza que se está diante de uma “espécie de Taylorismo do século XXI”²⁷, eis que a organização científica do trabalho instituída por Taylor se baseia, justamente, em dividir a produção em pequenas tarefas designadas a cada um dos trabalhadores.

²⁶ *Crowdwork on-line e crowdwork off-line* são expressões utilizadas por Adrian Todolí Signes que levam em conta o critério de modo de execução das atividades, respectivamente de forma eletrônica ou física. SIGNES, Adrián Todolí. O mercado de trabalho no século XXI: on-demand economy, crowdsourcing e outras formas de descentralização produtiva que atomizam o mercado de trabalho. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. (Org.). **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano**. A intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais. 2017, p. 35.

²⁷ SIGNES, Adrián Todolí. O mercado de trabalho no século XXI: on-demand economy, crowdsourcing e outras formas de descentralização produtiva que atomizam o mercado de trabalho. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de

A plataforma de *crowdwork* mais conhecida é a MTurk (Amazon Mechanical Turk), que oferta milhares de tarefas a serem desempenhadas, funcionando como um intermediário entre alguém em busca de um trabalho e pessoas que querem completar as tarefas, que são chamadas de HIT (*Human Intelligence Task* ou Tarefa de Inteligência Humana). O solicitante apresenta a tarefa e o preço a ser pago. Apenas ele estabelece as condições de contratação e somente ele possui os poderes de recusar o serviço e de avaliar as tarefas realizadas.

Feitas estas breves considerações sobre o trabalho do *crowdwork*, volta-se a atenção ao trabalhador *on demand*, o qual se difere do primeiro, precipuamente, por estar vinculado ao desempenho de atividades tradicionais, como transporte, limpeza e entrega, que são ofertadas e contratadas por meio de aplicativos, exigindo, pois, uma execução local e física. Ainda em contraposição com o *crowdwork*, no trabalho *on demand* um único trabalhador presta completamente o serviço demandado.

O trabalho *on demand* vem crescendo substancialmente em números e em importância em todo o mundo, o que tem tornado também visíveis as condições precárias a que estão submetidos os trabalhadores.

O quantitativo de trabalhadores cadastrados nas plataformas digitais é enorme. Em maio de 2022, o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada – IPEA divulgou uma análise traçando uma estimativa das pessoas ocupadas na *gig economy* do setor de transporte no Brasil, através de pesquisas amostrais nacionais PNAD Contínua e PNAD COVID-19. De acordo com o estudo, intitulado “Painel da Gig Economy no setor de transportes do Brasil: quem, onde, quantos e quanto ganham”²⁸, as estimativas apontam que, no quarto trimestre de 2021, aproximadamente, 1,5 milhão de pessoas estavam trabalhando na *gig economy* no setor de transportes do país. Desse número, 61,2% eram motoristas de aplicativo, 20,9% entregavam mercadorias via motocicleta, 14,4% atuavam como mototaxistas e o restante exercia a atividade de entrega de mercadoria via outro meio de transporte.

Resende. (Org.). **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano**. A intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais. 2017, p. 33.

²⁸ INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA (IPEA). Painel da Gig Economy no setor de transportes do Brasil: quem, onde, quantos e quanto ganham. **Carta de Conjuntura**, número 55, nota de conjuntura 14, 2º trimestre de 2022. Brasília: IPEA, 2022.

A partir da crise decorrente da pandemia de COVID-19, que gerou aumento no desemprego, as notícias dos jornais dão conta de que uma multidão de trabalhadores buscou cadastramento nos aplicativos de entrega²⁹.

O levantamento realizado pelo IPEA mostrou que, entre 2016 e 2021, o número de entregadores de mercadorias via moto no país aumentou consideravelmente, passando de 25 mil para 322 mil.

Vê-se, pois, que se trata de um grande contingente de trabalhadores, os quais estão submetidos a uma série de violações laborais. Para além da sonegação dos direitos trabalhistas básicos, em razão do não reconhecimento do vínculo empregatício, ainda são apontadas outras lesões aos direitos dos trabalhadores uberizados, como a postura restritiva das empresas ao diálogo e à organização coletiva, a alteração de tarifas de forma unilateral, a baixa remuneração, a aplicação de penalidades, como a desvinculação dos aplicativos, sem a garantia de defesa aos trabalhadores.

O meio ambiente laboral dos uberizados também merece atenção. Se antes havia poucos questionamentos a esse respeito por parte dos trabalhadores, a preocupação se potencializou sobremaneira com a pandemia de COVID-19, que trouxe luz à precariedade das condições de saúde e segurança do trabalho prestado, em especial dos entregadores de aplicativos.

O distanciamento social imposto fez aumentar consideravelmente a demanda de entrega de mercadorias, atividade essa que foi considerada essencial pelo Governo Federal. Assim, ao contrário da maioria dos trabalhadores, os entregadores de mercadorias permaneceram em atividade no auge pandêmico, sem condições adequadas de proteção de sua saúde, profundamente vulneráveis à contaminação, podendo se afirmar que nesse contexto a profissão tornou-se labor de altíssimo risco³⁰.

De todo o exposto, imperioso constatar que não faltam discussões sobre violações a direitos trabalhistas no campo das relações entre trabalhadores uberizados e plataformas digitais. A principal questão que se coloca é, sem sombra

²⁹ Trabalhador enfrenta fila de espera para se tornar entregador em aplicativos. **Época Negócios**. São Paulo, 19 jul. 2020. Disponível em: <<https://epocanegocios.globo.com/Carreira/noticia/2020/07/epoca-negocios-trabalhador-enfrenta-fila-de-espera-para-se-tornar-entregador-em-aplicativos.html>>. Acesso em: 10 de ago. 2020.

de dúvidas, a negativa de reconhecimento de vínculo de emprego por parte das plataformas responsáveis pelo trabalho uberizado. Trata-se da matéria que mais tem apresentado controvérsias na atualidade na esfera laboral, precipuamente porque não reconhecer o vínculo de emprego no Brasil corresponde a não garantir nenhum outro direito trabalhista ao uberizado. Por essa razão, neste estudo será aprofundada a análise sobre a relação jurídica estabelecida entre o trabalhador uberizado e as plataformas, com ênfase para seu elemento central, a subordinação jurídica.

2.3 A SUBORDINAÇÃO JURÍDICA NA RELAÇÃO DE TRABALHO UBERIZADO

A maior parte das empresas que atuam na economia dos bicos classificam os trabalhadores que lhes prestam serviços como autônomos. O argumento utilizado para justificar tal caracterização é a suposta falta ou mitigação de subordinação, a existência de liberdade na prestação do serviço, em razão de os trabalhadores: realizarem suas atividades quando, como e onde querem; não serem obrigados a atingir produtividade mínima; poderem prestar serviços para várias plataformas, não havendo a exigência de exclusividade; possuírem as ferramentas de trabalho; suportarem os riscos da atividade.

Neste contexto, as plataformas se autodenominam agentes digitais intermediadores entre a oferta e a procura de serviços, e não empresas de transporte, de entrega de mercadorias, de prestação de serviços etc. Seriam, assim, somente instrumentos de conexão entre “microempreendedores” e consumidores, cobrando uma comissão pela intermediação prestada. Trata-se de posicionamento que tem o claro propósito de buscar a fuga da regulamentação e, conseqüentemente, a redução de diversos custos operacionais, dentre os quais se incluem as verbas trabalhistas.

A realização de mera intermediação eletrônica dos serviços e a suposta liberdade do trabalhador são, pois, os principais fundamentos utilizados pelas

³⁰ ROCHA, Cláudio Jannotti; GONÇALVES, Tiago Figueiredo. A uberização e o coronavírus. In: CAMPOS, Adriana Pereira; MAZZEI, Rodrigo (Coord.). **Questões jurídicas decorrentes da COVID-19: processo, direito civil e direito do trabalho**. Curitiba: Juruá, 2020, p. 238.

empresas da economia *gig* como escudo para poder prestar serviços sem cumprir as regras democráticas estatuídas³¹.

Esse discurso, como bem adverte Rodrigo de Lacerda Carelli, não encontra respaldo na realidade para a grande maioria das plataformas eletrônicas, como as que prestam serviços de transporte de pessoas e mercadorias, as quais não se contentam em realizar a intermediação “[...] mas tomam providências para a garantia da qualidade da prestação do serviço, além de imporem preço e remuneração, acabando por serem protagonistas no serviço e não meras intermediárias entre negociantes”³².

São essas empresas verdadeiras vendedoras de serviços, utilizando-se, para tal, de mão de obra dos motoristas, dos entregadores e demais trabalhadores uberizados. Na relação em questão, é celebrado um contrato entre o usuário do serviço e a plataforma, a qual elabora unilateralmente a proposta, inclusive quanto a seu elemento principal, o valor do serviço prestado. O cliente contrata a empresa, não lhe interessando quem é o motorista, o entregador, o trabalhador que desempenhará a atividade, já que aquele credita sua confiança na plataforma que lhe fornece o serviço. Materializa-se no caso uma relação de consumo entre o cliente e a plataforma, que, inclusive, emite nota fiscal pela prestação de serviço. Por sua vez, o trabalhador é quem executa a atividade em benefício econômico da plataforma.

Ainda, verifica-se que o lucro das empresas está diretamente vinculado ao serviço de transporte de pessoas, de entrega de mercadorias, já que elas não cobram dos trabalhadores taxa fixa pela utilização dos aplicativos, mas, sim, retém parte do valor pago pelo cliente.

Em consonância com esse raciocínio, já há diversas decisões de tribunais estrangeiros confirmando, quanto à empresa Uber, por exemplo, que o serviço por ela prestado é efetivamente de transporte. Dentre essas, indicam-se julgados do

³¹ CARELLI, Rodrigo de Lacerda. O trabalho em plataformas e o vínculo de emprego: desfazendo mitos e mostrando a nudez do rei. In: CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da. (Org.). **Futuro do trabalho**: os efeitos da revolução digital na sociedade. Brasília: ESMPU, 2020, p. 66.

³² CARELLI, Rodrigo de Lacerda. O trabalho em plataformas e o vínculo de emprego: desfazendo mitos e mostrando a nudez do rei. In: CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da. (Org.). **Futuro do trabalho**: os efeitos da revolução digital na sociedade. 2020, p 70.

Tribunal de Justiça da Comunidade Europeia (TJCE)³³, da Justiça do Trabalho britânica³⁴ e da Suprema Corte da Justiça da Califórnia³⁵.

A primeira conclusão que se apresenta é, pois, a de que a manutenção da atividade das empresas de plataformas eletrônicas depende integralmente da força de trabalho dos motoristas, dos entregadores e dos demais trabalhadores uberizados.

Tem-se, assim, que as plataformas são verdadeiras empresas prestadoras de serviço, funcionalmente dependentes dos trabalhadores, de forma que há de se reconhecer aspectos da subordinação jurídica objetiva na relação que se estabelece entre esses sujeitos, manifestada pela integração do trabalhador nos fins e objetivos do empreendimento do tomador de serviços.

Como ensina Paulo Emílio Ribeiro de Vilhena, na subordinação jurídica objetiva, a “[...] a atividade do trabalhador, como que segue, em linhas harmônicas, a atividade da empresa, dela recebendo o influxo próximo ou remoto de seus movimentos”³⁶.

A esse respeito, Fausto Siqueira Gaia³⁷, com arrimo na doutrina de Robert Sprague, alerta que a verificação da existência da subordinação jurídica deve se apoiar no grau de dependência apresentado pelo empregador em relação à força de trabalho, concluindo estar ela presente nos trabalhos que envolvem as tecnologias disruptivas.

Fincada a premissa do reconhecimento da subordinação jurídica objetiva, também se verifica na relação entre plataformas de transporte de pessoas e mercadorias e os trabalhadores uberizados a subordinação jurídica decorrente do significativo controle, por parte daquelas, da atividade desempenhada pelos

³³UNIÃO EUROPEIA. Tribunal de Justiça da União Europeia – TJUE. Acórdão (Grande Seção), Processo C-434/15. 20/12/2017. Disponível em: <<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=198047&pageIndex=0&doclang=pt&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=3218839>>. Acesso em: 10 fev. 2022.

³⁴ REINO UNIDO. Court of Appeal. Uber B.V, Uber London Ltd. E UberBrittaniaLtd. Versus Aslam e Ferrar. Case nº A2/2017/3467. 19/12/2018. Disponível em: <<https://www.judiciary.uk/judgments/court-of-appeal-judgment-uber-v-aslam-others/>>. Acesso em 10 fev. 2022.

³⁵ USA. United States District Court, N.D. California. O'CONNOR v. Uber Technologies Inc. No. C-13-3826 EMC. 11/03/2015. Decisão disponível em: <<https://h2o.law.harvard.edu/collages/42126/export>>. Acesso em: 10 fev. 2022.

³⁶ VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. **Relação de Emprego**: estrutura legal e supostos. São Paulo: Saraiva, 1975, p. 235.

³⁷ SIQUEIRA, Fausto Gaia. **Uberização do trabalho**: Aspectos da subordinação jurídica disruptiva. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019, p. 279-280.

trabalhadores, o qual vem sendo denominado pela doutrina de controle por programação ou por algoritmo³⁸.

Ensina Alain Supiot³⁹ que no controle por programação, faceta moderna da organização do trabalho, a direção manifesta-se por objetivos, a partir da programação, da estipulação de regras e de comandos preordenados e mutáveis pelo programador, ficando o trabalhador incumbido de reagir em tempo real aos sinais emitidos. Reconhece o autor que a direção por objetivos atribui nova faceta à subordinação, que passa a se guiar pela noção de “liberdade programada”, podendo se falar que a autonomia concedida é uma “autonomia na subordinação”, já que os trabalhadores não agem livremente, mas exprimem reações esperadas.

Ana Carolina Reis Paes Leme sintetiza com precisão a “autonomia na subordinação”:

O comando, o controle, a supervisão e a vigilância se condensaram e ficaram ocultos dentro da própria plataforma de prestação dos serviços. Nesse prisma, a ausência de comandos pessoais exteriorizados pela figura de um preposto gera a falsa impressão de que o trabalhador goza de plena autonomia e liberdade de trabalhar quando e como quiser. No entanto, muito pelo contrário, a autonomia do motorista está condicionada aos parâmetros previamente especificados e inseridos na plataforma eletrônica. A contradição é facilmente identificada: ao mesmo tempo em que sinaliza a entrega de parcela de autonomia ao trabalhador, essa liberdade é impedida pela própria programação, que obsta a tomada de decisão pelo trabalhador. O algoritmo é o empregador dentro do aplicativo, no smartphone plugado no painel do condutor, sinalizando o tempo todo para que ele siga seus comandos.⁴⁰

Da mesma forma entende Renan Bernardi Kalil, para quem não se deve buscar na relação em questão o proprietário ou o gerente dando ordens e supervisionando diretamente a atividade, condutas inerentes à subordinação manifestada no capitalismo industrial. No capitalismo de plataforma, essa forma de controle é desnecessária. Conclui que na Uber, “[...] a combinação entre o sistema de avaliações, as regras fixadas pela empresa e o algoritmo, que processa informações recebidas em tempo real e modula determinados aspectos da

³⁸ O algoritmo é conceituado por Yuval Noah Harari como “[...] conjunto metódico de passos que pode ser usado na realização de cálculos, na resolução de problemas e na tomada de decisões. Não se trata de um cálculo específico, mas do método empregado quando se fazem cálculos”. HARARI, Yuval Noah. **Homo Deus: uma breve história do amanhã**. São Paulo: Companhia das Letras, 2016, p. 91.

³⁹ SUPIOT, Alain. **La gouvernance par les nombres**. 2015, p. 354-355.

⁴⁰ LEME, Ana Carolina Reis Paes. **Da máquina à nuvem: caminhos para o acesso à justiça pela via de direitos dos motoristas da Uber**. São Paulo: LTr, 2019, p. 97.

prestação de serviços” comprova a constatação de subordinação na relação, sem existir contato humano direto com o trabalhador⁴¹.

Iniciando a análise acerca da falta de liberdade do trabalhador uberizado, Rodrigo Lacerda Carelli aponta a precificação como importante fator de desconstrução da falácia de que ele “trabalha o quanto quer”, eis que há, por parte das plataformas, controle do tempo de trabalho pelo preço baixo da tarifa. Assim, com uma tarifa mais reduzida, é necessário que o trabalhador labore por mais tempo, a fim de garantir sua subsistência. Lado outro, para as plataformas, é essencial que haja sempre um considerável número de trabalhadores à disposição. Desta forma, “com baixa remuneração por hora trabalhada, consegue-se, sem qualquer ordem direta, manter o trabalhador à disposição por mais horas ao dia”.⁴²

Registra-se, ainda, quanto à precificação, que o valor cobrado dos usuários dos serviços ofertados é definido unilateralmente pelas plataformas, não possuindo os trabalhadores qualquer ingerência sobre essa decisão.

Esse poder de definição unilateral se estende, para além do preço cobrado, a todos os aspectos da prestação de serviços, já que são as plataformas que selecionam o trabalhador que realizará a atividade, estimam o tempo de execução, fixam a forma de atendimento, indicam o comportamento exigido do trabalhador, estipulam o padrão das ferramentas de trabalho. Não possuem os trabalhadores uberizados, portanto, qualquer liberdade na escolha da clientela (estando, inclusive, proibidos pelas plataformas de fidelizar os clientes) ou na estipulação do preço e das demais condições da atividade que desempenham.

A análise da dinâmica que habitualmente é verificada na relação estabelecida entre as plataformas digitais de transporte e os trabalhadores uberizados permite identificar outras várias medidas de controle e comando da atividade. De acordo com Supiot⁴³, o controle na uberização se utiliza de antiga e ultrapassada técnica de gestão materializada na ideia do controle por “*stick*” (porrete) e “*carrots*” (premiação), de acordo com a qual, quem segue a programação recebe prêmios, enquanto quem

⁴¹ KALIL, Renan Bernardi. **A regulação do trabalho via plataformas digitais**. São Paulo: Blucher, 2020, p. 240.

⁴² CARELLI, Rodrigo de Lacerda. O trabalho em plataformas e o vínculo de emprego: desfazendo mitos e mostrando a nudez do rei. In: CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da. (Org.). **Futuro do trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade**. 2020, p. 142.

⁴³ SUPIOT, Alain. **La gouvernance par les nombres**. 2015, p. 339.

não se adapta aos comandos programados, é punido (suspensão ou excluído da plataforma).

Nesta toada, as plataformas estimulam que os trabalhadores se mantenham conectados e permaneçam trabalhando o maior tempo possível, de forma que a inatividade por determinado período e a rejeição de chamados pelos trabalhadores podem ensejar a aplicação de penalidades (suspensão ou mesmo descredenciamento), as quais são impostas sem que eles tenham sequer possibilidade de defesa.

Também podem os trabalhadores ser punidos em razão das avaliações atribuídas pelos clientes em forma de notas, possibilidade essa que, inclusive, é prevista nos contratos celebrados entre os trabalhadores e as plataformas, como apurado pelo Ministério Público do Trabalho no curso de inquéritos civis, o que será visto no último capítulo deste estudo. Conforme alerta Rodrigo Carelli⁴⁴, a avaliação possui nítida função de controle, já que tem como destinatária a empresa, e não os clientes, que não podem escolher o trabalhador pela nota que possui. É de se concluir que a nota somente existe para monitoramento das empresas sobre o trabalho realizado.

Configura-se essa avaliação uma forma de potencialização do controle, que passa a ser pulverizado para a multidão de usuários do serviço prestado. A esse respeito, assevera Byung-Chul Han⁴⁵ que no panóptico digital do século XXI o cidadão não é mais vigiado por um centro, já que, frente ao progresso das técnicas de supervisão, há uma supervisão de todos por todos.

Acrescenta-se a essa pulverização do controle a circunstância de que a forma de avaliação não é transparente, já que os trabalhadores não têm ciência dos comentários feitos pelos clientes e, tampouco, possuem mecanismos e esferas de defesa. Esse método de avaliação coloca os trabalhadores uberizados em permanente situação de preocupação em serem desligados e, assim, perderem sua

⁴⁴ CARELLI, Rodrigo de Lacerda. O Caso Uber e o Controle por Programação: de carona para o Século XIX. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. (Org.). **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano: a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais**. São Paulo: LTr, 2017, 143.

⁴⁵ HAN, Byung-Chul. **Sociedade da transparência**. Rio de Janeiro: Editora Vozes, 2017, p. 106-109.

fonte de subsistência, perderem, nas palavras de Ricardo Antunes, a possibilidade de obter o “privilégio da servidão”⁴⁶.

Inquestionavelmente, a vigilância sobre os trabalhadores uberizados é intensa. Os motoristas e entregadores de mercadorias são constantemente monitorados por sistemas de GPS, que permitem fiscalizar sua posição, sua velocidade, dentre outros aspectos. Recentemente, a empresa Uber, por exemplo, passou até a gravar em vídeo e em áudio as viagens dos motoristas⁴⁷.

Destaca-se ainda que a subordinação também fica comprovada através dos planos de carreira ou de organização que as empresas de plataforma constituem pela conjugação da avaliação e da quantidade de dias e de horas em que os trabalhadores ficam disponíveis trabalhando. Assim, os entregadores e motoristas que recebem as melhores avaliações e que ficam mais dias e horas logados no aplicativo, ganham as melhores corridas.

Dessa forma, mesmo que defendendo a ideia de que os trabalhadores têm opção de trabalhar o dia e a hora em que desejam, esta tônica da liberdade não se sustenta, porquanto através da sistemática acima demonstrada, percebe-se nitidamente a subordinação, ainda que escamoteada, fazendo com que o trabalhador labore incessantemente.

A outra face da técnica de gestão se efetiva por meio de premiações (*carrots*). É o que ocorre, por exemplo, quando as plataformas precisam de mais trabalhadores em determinados dias (como em feriados), horários de pico ou locais. Assim, concedem elas benefícios para estimular que os trabalhadores se mantenham ativos, tais quais a garantia de um pagamento mínimo por hora de ativação. Também é comum que elas enviem aos uberizados mensagens sobre aumento de preço e de demanda, para estimular o maior número de trabalhadores ativos nos horários em que há projeção de maior quantidade de chamados.

Trata-se de materialização da exploração do capitalismo da emoção. Para gerar maior produtividade e manter os uberizados ativos nos aplicativos por maior tempo, busca-se estimulá-los, por meio de regras que envolvem premiações, sensação de êxito e a incerteza de se alcançar o resultado pretendido. Entra nesse

⁴⁶ ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão**: o novo proletariado de serviços na era digital. 2020, p. 36.

⁴⁷ SILVA, Victor Hugo. Uber começa a gravar vídeo de viagens no Brasil com celular do motorista. **Tecnoblog**. São Paulo, 23 fev. 2021. Disponível em: <<https://tecnoblog.net/414856/uber-comeca-a-gravar-video-de-viagens-no-brasil-com-celular-do-motorista/>>. Acesso em: 08 mar. 2021.

contexto a gamificação do trabalho, a qual Ludmila Costek Abílio⁴⁸ exemplifica, após realização de pesquisa de campo, com a situação de ocorrência de chuvas, quando o trabalho do entregador se torna ainda mais arriscado, ocasião em que, em razão da diminuição da demanda, a empresa oferece aumento do valor da hora de trabalho, aumento esse que nunca está garantido e se apresenta como premiação.

Contribuindo para o entendimento do fenômeno da gamificação, Byung-Chul Han ensina:

Para gerar mais produtividade, o capitalismo da emoção também se apropria do jogo, daquilo que seria, na verdade, o outro do trabalho. Ele gamifica o mundo do trabalho e da vida. O jogo emocionaliza e até dramatiza o trabalho, criando assim mais motivação. Através da rápida sensação de realização e do sistema de recompensas, o jogo gera mais desempenho e rendimento. O jogador com suas emoções está muito mais envolvido do que um trabalhador meramente funcional ou que atua apenas no nível racional.⁴⁹

A gamificação é, pois, um dos componentes utilizados pelas plataformas digitais para gerenciar o trabalho dos uberizados, fazendo parte do controle por programação.

Diante de todo o exposto, é imprescindível reconhecer que o *modus operandi* do serviço ofertado pelas plataformas, especialmente as de transporte de passageiros e mercadorias, evidencia a situação de subordinação jurídica dos trabalhadores uberizados.

A constatação da existência de subordinação na relação entre uberizados e empresas de plataformas digitais de transporte, e, conseqüentemente, do vínculo de emprego, não é ilidida pelos argumentos de falta de exclusividade da relação (trabalhadores podem prestar serviços para várias plataformas); flexibilidade de escolha do horário de trabalho e de recusa de chamados; utilização de próprias ferramentas de trabalho.

Com relação à primeira alegação, irrefutável que a exclusividade nunca foi exigência para caracterização de vínculo empregatício, de modo que a multiplicidade

⁴⁸ ABÍLIO, Ludmila Costek. Uberização: do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado. **Psicoperspectivas** 18(3). Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.5027/psicoperspectivasvol18-issue3-fulltext-1674>>. Acesso em: 20 fev. 2021.

⁴⁹ HAN, Byung-Chul. **Psicopolítica**. O neoliberalismo e as novas técnicas de poder. Belo Horizonte: Ayiné, 2018, p. 69.

de vínculos é comum em alguns tipos de trabalho, como, por exemplo, os da área da saúde e da educação.

Da mesma forma, a rigidez de horários tampouco constitui elemento do vínculo. A flexibilidade de escolha do horário de trabalho, comum aos contratos em que a aferição é feita por produtividade, é fenômeno que tem se tornado cada vez mais frequente nos tempos atuais, especialmente com a disseminação do teletrabalho.

No que se refere à possibilidade de recusa de chamados pelos uberizados, tem-se, como acima mencionado, que não é uma conduta solta de amarras, já que as plataformas aplicam punições quando essa negativa ultrapassa limite previamente estabelecido. Ademais, mesmo que o trabalhador tivesse a livre chance de recusar o chamado, tal situação não descaracterizaria a existência do vínculo, já que o trabalhador intermitente, reconhecido pela Consolidação das Leis Trabalhistas como empregado, pode fazê-lo, sem que reste afastada a subordinação, conforme preceitua o artigo 452-A, §3º.

Outrossim, como já abordado anteriormente, a política de fixação de tarifas baixas tem o resultado de manter o trabalhador uberizado laborando por extensas jornadas, para garantir o mínimo para sua subsistência e de sua família, não se verificando, na prática, a tão aludida liberdade de escolher não trabalhar.

Por fim, é irrelevante o fato de os uberizados utilizarem as próprias ferramentas para o trabalho (veículo, *smartphone* etc.), já que é a empresa quem domina os meios de produção mais valiosos e indispensáveis, que são as informações contidas nas plataformas. O não fornecimento aos trabalhadores dos instrumentos laborais é mais uma das medidas precarizantes implementadas pelas empresas.

Apresentados diversos exemplos de como o controle por programação se apresenta na realidade da relação estabelecida entre as plataformas de transporte e os trabalhadores uberizados, impõe consignar que ele já é reconhecido como modalidade de controle pelo ordenamento jurídico brasileiro, especialmente com a introdução do parágrafo único ao artigo 6º da CLT, que estabelece que “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 conclusão constou, inclusive, de estudo publicado pela Organização Internacional do Trabalho, denominado “*Platform work and the employment relationship*”⁵⁰, no qual se fez menção ao dispositivo legal acima descrito, enfatizando-se que a despeito de ter sido inicialmente instituído para garantir a caracterização do vínculo de emprego aos teletrabalhadores, também deve ser aplicado aos trabalhadores de plataformas.

É de se concluir, pois, que o Direito do Trabalho brasileiro já tem instrumentos para tratar do trabalho uberizado, reconhecendo a condição de subordinação jurídica a que estão submetidos os trabalhadores.

Comprovada à sociedade a intensidade do comando, do controle e da vigilância exercidos sobre os uberizados, indubitável que não são eles trabalhadores autônomos. Autônomo é quem gerencia seu negócio e seu trabalho; é quem decide o preço, o modo de pagamento, a clientela, a forma de execução e as demais condições da prestação do serviço.

O reconhecimento da existência de subordinação jurídica na relação que se estabelece entre as plataformas digitais e os trabalhadores uberizados e, conseqüentemente, do vínculo empregatício desses, é medida que tem por consequência a afirmação do caráter de proteção que justificou a criação do Direito do Trabalho.

Não se deve olvidar da finalidade protetiva desse ramo do Direito, o que é imprescindível para a garantia da inclusão socioeconômica dos trabalhadores uberizados e para a efetiva valorização de seu trabalho.

Dessa forma, não pode a uberização do trabalho ser tratada como um setor à parte da economia, isento da observância dos requisitos legais de estruturação e funcionamento, sob pena de desamparar uma considerável massa de trabalhadores dependentes.

Feitas essas considerações, impõe registrar a existência de entendimentos contrários de parte da doutrina. Há quem afirme, como Murilo Caldeira Geminiani, que o trabalho desenvolvido em empresas proprietárias de plataformas digitais é

⁵⁰ DE STEFANO, Valerio; DURRI, Ilda; STYLOGIANNIS, Charalampos; WOUTERS, Mathias. **Platform Work and the employment relationship**. ILO Working Paper 27, Genebra: Internacional Labour Organization, 2021, p. 29.

autônomo, já que o trabalhador não está sujeito ao controle da jornada, determina o modo e o tempo de trabalho e não sofre penalidade se não prestar o serviço⁵¹.

Conforme já visto, tais constatações distanciam-se da realidade verificada nas relações estabelecidas entre as plataformas eletrônicas e os trabalhadores uberizados.

Ainda, há aqueles que, a despeito de não reconhecerem autonomia na relação de trabalho em questão, tampouco vislumbram a subordinação jurídica. Nesse sentido entende André Gonçalves Zipperer, para quem há um “[...] desajuste de normas que regem o trabalhador subordinado com as peculiaridades do trabalho *crowdwork*”. Sustenta o autor tratar-se de um trabalho coordenado, por intermédio do qual o trabalhador, ao se cadastrar na plataforma, acorda em observar os padrões de conduta preestabelecidos. Assim, conclui que o Direito do Trabalho precisa ser repensado a partir dessas novas realidades, cabendo ao legislador criar “[...] um gênero *tertium* entre autonomia e subordinação, ao qual deve ser atribuído um regime intermediário de garantias e proteções”⁵².

De maneira oposta, Benjamin Sachs defende não se justificar a criação de uma categoria intermediária. Tendo em vista que a maior parte da análise que embasa a criação da categoria do trabalhador independente é oriunda da realidade dos motoristas da Uber, afirma o autor que os motivos apontados para que os trabalhadores dessa empresa não sejam classificados como empregados, como a inexistência de dependência em face de um único empregador, o curto prazo das relações com a empresa e o controle dos horários e das estratégias para auferir ganhos, não são determinantes da relação de trabalho para inviabilizar o reconhecimento do vínculo de emprego. Pelo contrário, há na relação em questão elementos que assumem protagonismo para a identificação do vínculo, como: o controle sobre a execução do trabalho; as tarefas desempenhadas pelos motoristas fazerem parte do negócio central da empresa; o investimento dos trabalhadores ser consideravelmente menor que o da Uber, ao se analisar a atividade econômica como um todo; os motoristas não terem habilidades gerenciais para organizar suas tarefas e potencializar os lucros; suas atividades não demandarem qualificação

⁵¹ GEMINIANI, Murilo Caldeira. A natureza jurídica das relações de trabalho na *gig economy*. **Revista LTr**, São Paulo, v. 83, n. 02, p. 223-233, fev. 2019.

⁵² ZIPPERER, André Gonçalves. **A intermediação de trabalho via plataformas digitais: repensando o direito do trabalho a partir das novas realidades do século XXI**. São Paulo: LTr, 2019, p. 240-246.

específica; a Uber controlar o acesso dos motoristas à plataforma e determinar o preço do trabalho⁵³.

Trata-se de entendimento perfilhado por Lorena Vasconcelos, para quem a criação de uma categoria intermediária não se justifica, eis que as mudanças que se identificam nas relações de trabalho não reduziram o controle das atividades executadas pelos trabalhadores, mas apenas modificaram a forma pela qual é implementado. Assim, defende que o movimento adequado seria a análise da subordinação sob um viés expansionista e não a permissão em classificar o trabalhador em uma categoria que lhe assegure menos direitos⁵⁴.

2.4 BREVE PANORAMA JURISPRUDENCIAL BRASILEIRO E ESTRANGEIRO RELATIVO AO REGIME JURÍDICO APLICÁVEL AOS TRABALHADORES UBERIZADOS

Feitas essas considerações, impõe-se registrar que diversos tribunais estrangeiros já pacificaram o entendimento da existência de subordinação entre trabalhadores uberizados e as plataformas.

Em aprofundado estudo de Direito Comparado, Cláudio Jannotti da Rocha e Edilton Meireles⁵⁵ analisam a jurisprudência de cortes superiores da Alemanha, Espanha, França, Holanda, Itália e Reino Unido.

Na Alemanha⁵⁶, foi estudado acórdão⁵⁷ proferido pelo Tribunal Federal do Trabalho (equivalente germânico ao Tribunal Superior do Trabalho, no Brasil), que reconheceu a relação de emprego entre um trabalhador e uma plataforma digital de *crowdwork*. Asseverou-se na decisão que apesar de o trabalhador não ser obrigado a aceitar todas as chamadas enviadas pela empresa, a dinâmica estrutural dessa foi pensada e projetada para estimular e fazer com que ele aceitasse continuamente as convocações para desempenhar as microtarefas. Constou ainda como fundamento

⁵³ SACHS, Benjamin. *Do we need an “independent worker” category?* **OnLabor**, Cambridge, 08 dez. 2015. Disponível em: <<https://onlabor.org/do-we-need-an-independent-worker-category/>>. Acesso em: 10 jun. 2022.

⁵⁴ PORTO, Lorena Vasconcelos. **A subordinação no contrato de trabalho: uma releitura necessária**. 2009, p. 101-103.

⁵⁵ ROCHA, Cláudio Jannotti da; MEIRELES, Edilton. **A uberização e a jurisprudência trabalhista estrangeira**. Belo Horizonte: Conhecimento Editora, 2021.

⁵⁶ ROCHA, Cláudio Jannotti da; MEIRELES, Edilton. **A uberização e a jurisprudência trabalhista estrangeira**. 2021, p. 35-41.

⁵⁷ ALEMANHA. Bundesarbeitsgericht (Tribunal Federal do Trabalho). Neunter Senat (Nona Turma). ArbeitnehmerstatuseinesCrowdworkers. BUNDESARBEITSGERICHT. Julgado em 01.12.2020, 9 AZR

do reconhecimento do vínculo o controle sobre o desempenho das tarefas implementado pelas plataformas, seja através rastreamento por GPS, seja pela determinação de tempo máximo para execução da tarefa.

Já na Espanha⁵⁸, os autores apontaram a decisão⁵⁹ proferida pelo Tribunal Supremo, em setembro de 2020, julgando o Recurso de Cassação para Uniformização da Doutrina, em que houve declaração do vínculo de emprego entre um entregador e a plataforma digital Glovo. Destacou-se na decisão que a dependência é a situação do trabalhador submetido, ainda que de forma flexível e não rígida, à esfera organizacional da empresa, definição que se assemelha à de subordinação objetiva.

Constatou ainda o Tribunal que o trabalhador nunca exerceu sua atividade com critérios de organização próprios, mas, sim, com observância das determinações empresariais. Ademais, entendeu-se que a bicicleta e o celular de propriedade do trabalhador são apenas meios acessórios ou complementares, sendo o aplicativo desenvolvido pela Glovo a infraestrutura essencial para a realização da atividade.

Também constou do acórdão que apesar de o entregador poder recusar a chamada, havia um sistema de pontuação formado por três fatores, dentre os quais se inclui o volume de trabalho nas horas com maior demanda. Como os trabalhadores com maiores pontuações gozam de acesso preferencial aos serviços, não se pode falar em liberdade irrestrita na recusa das chamadas e na escolha de horários de trabalho. Por fim, enfatizou-se na decisão a questão da avaliação dos clientes como sistemática de fiscalização e análise do trabalho realizado pelo entregador, integrante do modo de pontuação da empresa.

Decisão⁶⁰ semelhante foi proferida na França, pela Corte de Cassação, Corte Suprema desse país, a qual, em março de 2020, reconheceu a existência de vínculo

102/20. ECLI:DE:BAG:2020:011220.U.9AZR102.20.0. Disponível em: <<https://www.bundesarbeitsgericht.de/entscheidung/9-azr-102-20/>>. Acesso em 22 abr. 2022.

⁵⁸ ROCHA, Cláudio Jannotti da; MEIRELES, Edilton. **A uberização e a jurisprudência trabalhista estrangeira**. 2021, p. 41-63.

⁵⁹ ESPANHA. Tribunal Supremo. Sala de Lo Social Pleno. Recurso de cassación para la unificación de doctrina numero 4746/201. STS 2924/2020 – ECLI:ES:TS:2020:2924. Sentencia num. 805/202. Julgado em 25/09/2020. Numero del procedimiento 4746/2019. Disponível em: <<https://www.poderjudicial.es/cgpj/es/Poder-Judicial/Tribunal-Supremo/Noticias-Judiciales/El-Tribunal-Supremo-declara-la-existencia-de-la-relacion-laboral-entre-Glovo-y-un-repartidor>>. Acesso em: 22 abr. 2022.

⁶⁰ FRANÇA. Cour de Cassation. Chambre Sociale. Arrêt n° 374 du 4 mars 2020 (19-13.316). Uber France, société par actions simplifiée unipersonnelle et autre(s)

de emprego entre um motorista e as empresas Uber France e Uber BV. Conforme analisaram Cláudio Jannotti da Rocha e Edilton Meireles⁶¹, a decisão entendeu que a subordinação jurídica está presente também quando o empregador determina unilateralmente os termos e as condições da execução do trabalho, o que ocorreu no caso em tela.

Nesse sentido, asseverou-se que o trabalhador não tinha liberdade para obter seus próprios clientes, para estabelecer suas tarifas ou preços e para determinar os termos e condições do transporte, fatores inteiramente administrados pelas empresas. Ainda, constou da decisão que a liberdade de conexão e de jornada de trabalho não é excludente da subordinação, já que sempre que o motorista se conecta ao aparelho, passa a ser severamente controlado e monitorado pela Uber, além de avaliado pelos clientes.

Finalmente, reconheceu-se que a subordinação também restou comprovada no contrato celebrado pelas partes, o qual autoriza a Uber a desativar ou restringir o acesso ou o uso do aplicativo, seja pelas recusas do motorista em aceitar chamadas, seja por qualquer outro motivo que a empresa entender razoável.

Na Holanda⁶², em 2021, o Tribunal de Apelação de Amsterdã julgou um recurso interposto pela empresa Deliveroo, em ação coletiva⁶³ ajuizada pela Federação dos Trabalhadores no Comércio Holandês. O Tribunal reconheceu a relação de emprego entre a empresa e seus entregadores, levando em consideração que o trabalhador era remunerado por produtividade, pela quantidade de entrega feitas, bem como que há, no caso, uma relação de autoridade, já que a Deliveroo controla a forma e o conteúdo do trabalho, assim como os critérios de pagamento, sendo tudo imposto e alterado unilateralmente por ela.

ECLI:FR:CCAS:2020:S000374. Disponível em: <
https://www.courdecassation.fr/decision/5fca56cd0a790c1ec36ddc07?search_api_fulltext=19-13.316&op=Rechercher%20sur%20judilibre&date_du=&date_au=&judilibre_jurisdiction=all&previousdecisionpage=&previousdecisionindex=&nextdecisionpage=&nextdecisionindex=>. Acesso em: 22 abr. 2022.

⁶¹ ROCHA, Cláudio Jannotti da; MEIRELES, Edilton. **A uberização e a jurisprudência trabalhista estrangeira**. 2021, p. 63-70.

⁶² ROCHA, Cláudio Jannotti da; MEIRELES, Edilton. **A uberização e a jurisprudência trabalhista estrangeira**. 2021, p. 71-76.

⁶³ HOLANDA. Tribunal de Apelação de Amsterdã (Gerechtshof Amsterda). DeliverooNetherlands B.V, vs. FederatieNederlandseVakbeweging, n. 7044576 CV EXPL 18-14763. Julgamento 16-02-2021/200.261.051/01. ECLI:NL:GHAMS:2021:392. Disponível em: <
<https://uitspraken.rechtspraak.nl/inziendocument?id=ECLI:NL:GHAMS:2021:392>>. Acesso em: 22 abr. 2022.

Por sua vez, na Itália⁶⁴, o Tribunal de Cassação (que corresponde ao Supremo Tribunal Federal no Brasil), decidiu⁶⁵ em novembro de 2020 que os entregadores da empresa Foodinho SRL possuem vínculo empregatício. Asseverou-se que os trabalhadores heterorganizados, dentre os quais incluem-se os uberizados (artigo 2º, § 1º, do Decreto Legislativo nº 81 de 2015, que prevê a colaboração organizada pelo cliente), possuem a mesma proteção de que gozam os trabalhadores subordinados tradicionais, não constituindo, pois, um terceiro gênero entre esses e os trabalhadores autônomos. Assim, foi destinada a proteção do trabalho subordinado aos trabalhadores de plataformas digitais, trabalhadores de colaboração que prestam serviços de maneira pessoal, contínua e cuja execução do trabalho é organizada pelo cliente quanto ao tempo e local.

Por fim, estudaram os doutrinadores mencionados a decisão proferida pela Suprema Corte do Reino Unido⁶⁶, em fevereiro de 2021, em ação individual trabalhista⁶⁷ ajuizada por três motoristas em face da empresa Uber. A decisão confirmou as decisões das instâncias inferiores, tendo enfatizado que a Uber estabelece o preço do serviço e os demais termos do contrato; controla o trabalhador que está conectado à plataforma, com o monitoramento da aceitação de pedidos; exerce controle significativo sobre como os motoristas prestam serviços, como o sistema de notas; restringe a comunicação entre motoristas e passageiros, impedindo que eles desenvolvam qualquer relacionamento além da corrida específica.

Em conclusão, a Suprema Corte determinou que a Uber deve considerar seus motoristas não como autônomos, mas como trabalhadores (*workers*), classificação jurídica que está abaixo dos empregados (*employees*).

⁶⁴ ROCHA, Cláudio Jannotti da; MEIRELES, Edilton. **A uberização e a jurisprudência trabalhista estrangeira**. 2021, p. 76-86.

⁶⁵ ITÁLIA. Corte diCazzazioneCivile. Sexta Sezione. Num. 1663 Anno 2020. Ricorso 11629-2019. Foodinho S.R.L. incorporante di Digital Services XXXVI Italy S.R.L in liquidazione vs. Pisano Marco et al.ECLI:IT:CASS:2020:1663CIV. Julgamento 24/01/2020. Disponível em: <<http://www.italgiure.giustizia.it/sncass/>>. Acesso em: 22 abr. 2022.

⁶⁶ ROCHA, Cláudio Jannotti da; MEIRELES, Edilton. **A uberização e a jurisprudência trabalhista estrangeira**. 2021, p. 87-102.

⁶⁷ REINO UNIDO. The Supreme Court of the United Kingdom. UKSC 2019/0029. Uber BBV and others (Appellants) v Aslam and others (Respondents) [2021]. UKSC 5 On appeal from: [2018] EWCA Civ 2748. Disponível em: <<https://www.supremecourt.uk/cases/docs/uksc-2019-0029-judgment.pdf>>. Acesso em: 22 abr. 2022.

A esse respeito, Rodrigo Carelli⁶⁸ esclarece que a decisão classificou os motoristas como *workers* apenas porque foi esse o pedido da ação, escolha estratégica em razão da maior possibilidade de êxito e da semelhança entre os direitos designados às duas categorias. Todavia, registrou que em diversos pontos da decisão reconheceu-se expressamente a condição de subordinação dos motoristas à Uber, o que justificaria seu enquadramento como *employees*.

Necessário destacar, por fim, o julgamento da Suprema Corte da Califórnia, no caso *Dynamex Operations West Inc. versus Superior Court*, em abril de 2018, em que foi aprimorado um teste de fator ao decidir sobre o enquadramento de trabalhadores como empregados^{69 70}. O teste, que ficou conhecido como Teste ABC, estabelece que o trabalhador será classificado como contratado independente se, cumulativamente: A) estiver livre do controle e da direção da entidade contratante quando da contratação e durante a execução da obra; B) executar atividade que esteja fora do curso normal dos negócios da entidade contratante; C) estiver no negócio por si, ou seja, o trabalhador deve estar envolvido em uma ocupação independente, mas da mesma natureza que o trabalho realizado para a plataforma.

Trata-se de critérios que, a *contrario sensu*, encontram paralelo nas seguintes definições doutrinárias e jurisprudenciais utilizadas no Brasil, a saber: A) existência de subordinação em razão de “controle e direção”, inclusive pelo princípio da primazia da realidade; B) trabalho na atividade fim da empresa; C) dependência econômica⁷¹.

⁶⁸ CARELLI, Rodrigo de Lacerda. Suprema Corte do Reino Unido confirma: motoristas da Uber não são trabalhadores autônomos. **TRAB21**. Rio de Janeiro, 19 fev. 2021. Disponível em: <<https://trab21.blog/2021/02/19/suprema-corte-do-reino-unido-confirma-motoristas-da-uber-nao-sao-trabalhadores-autonomos/>>. Acesso em: 08 fev. 2022.

⁶⁹ EUA. Case *Dynamex Operations West vs. Superior Court, Inc and Charles Lee*. Supreme Court of California, Los Angeles: Los Angeles County. Petitioner, S222732 v. Ct. App. 2/7 B249546. 30 abr. 2018. Disponível em: <<https://law.justia.com/cases/california/supreme-court/2018/s222732.html>>. Acesso em: 22 abr. 2022.

⁷⁰ Sobre a decisão do caso *Dynamex* e a Assembly Bill AB5, ver interessantes estudos: PEREIRA, Ricardo José Macedo de Britto; ZANATTA, Eunice Maria Franco; NASCIMENTO, Fabíola Moraes do. Teste ABC da Califórnia: uma reflexão a respeito da necessidade de proteção mínima do trabalhador em plataformas digitais. In: PEREIRA, Ricardo José Macedo de Britto; CALSING, Renata de Assis; LEMOS, Maria Cecília de Almeida Monteiro (Coord). **Desafios do Trabalho no Século XXI e as Novas Tecnologias**. Belo Horizonte: FAPDF: RTM, 2020, p. 129-144. Ainda: ORSINI, Adriana Goulart de Sena; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende; MENEHINI, Nancy Vidal. **Trabalhadores plataformizados e o acesso à justiça pela via dos direitos**: regulações e lutas em países das Américas, Europa e Ásia voltadas ao reconhecimento, redistribuição e representação. Belo Horizonte: Editora Expert, 2021.

⁷¹ CASAGRANDE, Cássio. California dreamin': o caso *Dynamex* e a esperança contra o pesadelo uberista. **Democracia e mundo do trabalho em debate**. Rio de Janeiro, 08 jul. 2019. Disponível em:

Reconheceu-se no julgado a condição de empregados dos motoristas da empresa Dynamex, tendo sido fixado precedente judicial aos casos de trabalho uberizado. A relevância da decisão foi tamanha, que influenciou a edição da Assembly Bill AB5⁷², lei que alterou os conceitos de empregado previstos no Código do Trabalho e no Código de Seguro Desemprego da Califórnia, instituindo a presunção da classificação como empregado à “pessoa que forneça trabalho ou serviços mediante remuneração”, bem como estabelecendo a aplicação do teste de classificação ABC, que exige o cumprimento cumulativo dos três critérios para fins de descaracterização da presunção e reconhecimento da relação como de trabalho autônomo.

Na contramão do verificado ao redor do mundo, a análise das decisões proferidas no Brasil permite verificar que a Justiça do Trabalho brasileira tem se mostrado refratária ao reconhecimento do vínculo empregatício entre uberizados e as plataformas digitais nas reclamações trabalhistas individuais, a despeito de ainda não existir uma jurisprudência consolidada sobre o tema.

Cita-se o caso da empresa Uber, pioneira nesse novo modelo de organização do trabalho, com relação à qual já foram proferidas mais de 1800 decisões de Varas do Trabalho e de Tribunais Regionais do Trabalho, no sentido da não caracterização do vínculo de emprego, conforme informação da própria empresa em nota publicada no mês de abril de 2022⁷³.

No Tribunal Superior do Trabalho, não foram muitos os casos julgados. Com relação à empresa Uber, até julho de 2022, havia decisões contrárias ao reconhecimento de vínculo das 4ª e 5ª Turmas do Tribunal Superior do Trabalho e uma decisão favorável da 3ª Turma.

O primeiro acórdão contrário ao reconhecimento do vínculo empregatício foi proferido pela 5ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho em fevereiro de 2020, em

<<https://www.dmtemdebate.com.br/california-dreamin-o-caso-dynamex-e-a-esperanca-contra-o-pesadelo-uberista/>>. Acesso em: 08 fev. 2022.

⁷² EUA. California Assembly Bill 5. An act to amend Section 3351 of, and to add Section 2750.3 to, the Labor Code, and to amend Sections 606.5 and 621 of the Unemployment Insurance Code, relating to employment, and making an appropriation therefor; 18 de setembro de 2019. Disponível em: <https://leginfo.ca.gov/faces/billTextClient.xhtml?bill_id=201920200AB5>. Acesso em: 08 fev. 2022.

⁷³ MAIA, Flávia. Precedente inédito. 3ª Turma do TST reconhece vínculo empregatício entre motorista e Uber. **Jota**. Brasília, 08 abr. 2022. Disponível em: <<https://www.jota.info/tributos-e-empresas/trabalho/3a-turma-do-tst-reconhece-vinculo-empregaticio-entre-motorista-e-uber-08042022>>. Acesso em: 22 fev. 2022.

sede de julgamento do Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 1000123-89.2017.5.02.0038⁷⁴.

A decisão baseou-se na possibilidade de o motorista ficar *off-line*, sem delimitação de tempo, em sua “ampla flexibilidade em determinar sua rotina, seus horários de trabalho, locais em que deseja atuar e quantidade de clientes que pretende atender por dia”. Constou do acórdão que essa auto-determinação é incompatível com o reconhecimento da relação de emprego, a qual tem como elemento básico a subordinação.

Ainda, fundamentou-se que o motorista fica com o equivalente a 75% a 80% do valor pago pelo usuário, percentual que se revela superior ao que a Corte vem admitindo como bastante à caracterização da relação de parceria, “uma vez que o rateio do valor do serviço em alto percentual a uma das partes evidencia vantagem remuneratória não condizente com o liame de emprego”.

Por fim, ressaltou-se que a possibilidade de avaliação dos motoristas pelos usuários não configura subordinação, mas sim uma ferramenta de *feedback* para os clientes saberem sobre a qualidade da prestação de serviços do condutor.

Da mesma forma, a 4ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho decidiu já em algumas ocasiões pela inexistência dos requisitos do vínculo de emprego de motoristas da empresa Uber.

No julgamento do Recurso de Revista nº 10555-54.2019.5.03.0179⁷⁵, entendeu-se pela mitigação da não eventualidade, já que inexistente a obrigação de uma frequência predeterminada ou mínima de labor pelo motorista para o uso do aplicativo, estando a cargo deste definir os dias e a constância em que irá trabalhar. Tampouco foi verificada pelos julgadores a presença da subordinação jurídica, tendo em vista a autonomia do motorista em “escolher os dias, horários e forma de labor, podendo desligar o aplicativo a qualquer momento e pelo tempo que entender necessário”, sem se vincular a metas ou a sanções determinadas pela empresa.

Afirmou-se, ainda, que a observância a cláusulas contratuais é necessária para a preservação da confiabilidade do aplicativo e para sua manutenção no

⁷⁴ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (5ª Turma). **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 1000123-89.2017.5.02.0038**. Relator: Min. Breno Medeiros. DJe, 7 fev. 2020. Disponível em: <www.tst.jus.br>. Acesso em 15 fev. 2022.

⁷⁵ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (4ª Turma). **Recurso de Revista nº 10555-54.2019.5.03.0179**. Relator: Min. Ives Gandra Filho. DJe, 5 mar. 2021. Disponível em: <www.tst.jus.br>. Acesso em 15 fev. 2022.

mercado concorrencial, não configurando controle do trabalho prestado pelo motorista.

Também foi defendida a legalidade da definição unilateral dos valores cobrados pela empresa provedora do aplicativo, bem como a sua inabilidade de descaracterizar a autonomia do motorista na prestação dos serviços, eis que aqueles são fixados em percentuais elevados, não condizentes com o vínculo de emprego.

Da análise dos julgados da 4ª e da 5ª Turmas do Tribunal Superior do Trabalho, é possível constatar que eles se apoiam precipuamente nos mesmos fundamentos: possibilidade de escolha de dia e horário de trabalho por parte dos motoristas e recebimento pelos trabalhadores de percentual elevado do valor do serviço prestado.

Quanto a essa última premissa, impõe-se registrar ser desprovida de suporte legal, eis que o montante de valor repassado ao trabalhador não configura elemento necessário para caracterização ou não do vínculo empregatício.

Ainda, as decisões, ao registrarem que há destinação de percentual elevado aos motoristas, olvidam-se que são eles os proprietários dos veículos, tendo que arcar com todos os custos inerentes, como manutenção, combustível, seguro, impostos, os quais também são elevados. É de se concluir, pois, que deduzidas essas despesas, a remuneração de fato recebida pelo serviço realizado é bem inferior ao valor correspondente a 75% da corrida.

Por sua vez, no que toca às possibilidades de escolha do dia e horário de trabalho e de aceite da oferta de trabalho, trata-se do único traço de liberdade de que dispõem trabalhadores uberizados. E, ainda assim, não se tem uma liberdade incondicionada, já que, conforme verificado na realidade de plataformas de transporte de pessoas e de mercadorias, podem períodos determinados de inatividade e recusas de chamados influenciar nas notas atribuídas aos trabalhadores e, conseqüentemente, gerar aplicação de penalidades, como bloqueios e descredenciamento das plataformas. Ainda, os parâmetros estabelecidos pela plataforma, estimulam os motoristas a permanecerem logados em horários com maior demanda, oferecendo prêmios para que aceitem as corridas e permaneçam o maior tempo possível trabalhando.

Essa suposta liberdade é, pois, regulada pela programação de controle do algoritmo, que estimula ativações e permanência *online*.

A esse respeito, Murilo Carvalho Oliveira pondera que “[...] a questão da definição do momento de início ou mesmo de término do labor é superada pela ‘programação por controle’ e, na visão da totalidade do algoritmo, permite estimular ativações ou desativações dos trabalhadores com propagandas e premiações”⁷⁶.

Não se pode admitir que a alternância de períodos de atividade e inatividade e a possibilidade de recusa do chamado tenham o condão de descaracterizar a subordinação. O legislador brasileiro cuidou de sepultar esta discussão, ao estabelecer a subordinação jurídica no trabalho intermitente: “Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade” (artigo 443, § 3º, da CLT). Previu ainda que a recusa da oferta não descaracteriza a subordinação para fins do contrato de trabalho intermitente (artigo 452-A, §3º, da CLT).

Após passada esta fase inicial de recusa ou aceite do chamado, anterior e externa à relação de trabalho, as plataformas digitais assumem o controle, o comando e a fiscalização do trabalho prestado, em todos os seus aspectos, incidindo a subordinação jurídica no momento em que o trabalho é prestado, conforme já verificado no tópico anterior.

É bem de se ver, pois, que a falta de imposição de jornada rígida de trabalho pelas plataformas não descaracteriza os elementos da subordinação e da não eventualidade. Diante da política organizacional das empresas, que mantêm o nível de prestação de serviços por contarem com elevado número de trabalhadores disponíveis para atender os chamados, torna-se desnecessário impor jornada de trabalho fixa.

A fundamentação ora apresentada a fim de refutar a conclusão de inexistência de vínculo empregatício manifestada nas decisões das 4ª e 5ª Turmas do Tribunal Superior do Trabalho também foi utilizada pela 3ª Turma em sede do julgamento do Recurso de Revista nº 100353-02.2017.5.01.0066⁷⁷, primeira decisão

⁷⁶ OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. Formas de contratação do trabalhador na prestação de serviços sob plataformas digitais. In: CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da. (Org.). **Futuro do trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade**. Brasília: ESMPU, 2020, p. 157.

⁷⁷ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (3ª Turma). **Recurso de Revista nº 100353-02.2017.5.01.00066**. Relator: Min. Maurício Godinho Delgado. DJe, 11 abr. 2022. Disponível em: <www.tst.jus.br>. Acesso em 15 fev. 2022.

do Colendo Tribunal em que houve o reconhecimento do vínculo empregatício de trabalhador uberizado.

Registrou-se na decisão a presença de todos os elementos do vínculo de emprego no caso, tendo sido atribuída especial atenção a não eventualidade e à subordinação.

Quanto ao primeiro elemento, entendeu-se o que o trabalho do uberizado estava inserido na dinâmica intrínseca da atividade econômica da empresa Uber, inexistindo qualquer traço de transitoriedade ou especificidade na prestação do serviço. Tampouco considerou-se eventual o trabalho, sob a ótica da teoria do evento, eis que não se tratava de atividade desempenhada para certa obra ou serviço, decorrente de algum acontecimento fortuito ou casual.

No que toca à subordinação, verificou-se sua configuração nas dimensões: clássica, em razão da existência de ordens diretas da reclamada promovidas por meios remotos e digitais, demonstrando os aspectos diretivo, regulamentar, fiscalizatório e disciplinar do poder empregatício; objetiva, tendo em vista o trabalho executado estritamente alinhado aos objetivos empresariais; c) estrutural, mediante a inteira inserção do profissional contratado na organização da atividade econômica desempenhada pela reclamada, em sua dinâmica de funcionamento e na cultura jurídica e organizacional nela preponderante; d) algorítmica, uma vez que a empresa utiliza um sistema sofisticado de arregimentação, gestão, supervisão, avaliação e controle de mão de obra intensiva, à base de ferramentas computadorizadas, de inteligência artificial.

Esta constatação foi alcançada em razão de se ter verificado que a empresa: organiza unilateralmente as chamadas dos seus clientes e indica os motoristas para prestar os serviços; exige a permanência do trabalhador conectado à plataforma digital para prestar os serviços, sob risco de descredenciamento da plataforma digital; avalia continuamente a performance dos motoristas, por meio de um controle telemático e pulverizado da qualidade dos serviços a partir da tecnologia da plataforma digital e das notas atribuídas pelos clientes ao trabalhador, sistemática que serve até mesmo de parâmetro para o descredenciamento, caso não seja alcançada média mínima; estabelece unilateralmente os parâmetros mais essenciais da forma de prestação dos serviços e da dinâmica de funcionamento da atividade econômica, como, por exemplo, a exigência de idade mínima dos automóveis utilizados pelos trabalhadores, bem como a definição do preço da corrida e do

quilômetro rodado no âmbito de sua plataforma digital. Além disto, verificou-se que a prestação de serviços se desenvolveu diariamente, durante o período da relação de trabalho, com intenso controle da empresa sobre o trabalho prestado e a observância de suas diretrizes organizacionais, por meio da plataforma digital (meio telemático) e da participação difusa dos seus clientes.

Trata-se, conforme visto, de decisão inédita no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho. Em razão da existência de divergência de entendimentos entre a 3ª e as 4ª e 5ª Turmas do Tribunal, a tendência é de que a questão seja levada à uniformização pela Subseção 1 de Dissídios Individuais.

Analisadas as decisões do Tribunal Superior do Trabalho, é importante registrar, quanto às decisões dos Tribunais Regionais do Trabalho, não ser possível, efetivamente, afirmar que a jurisprudência seja majoritariamente favorável às empresas de plataformas digitais. Isso porque, conforme se demonstrará no próximo capítulo, destinado à análise dos obstáculos verificados no acesso individual dos trabalhadores à justiça, tem-se verificado, recentemente, uma estratégia de litigância manipulativa de jurisprudência adotada pelas plataformas digitais, as quais têm buscado celebrar acordos somente após a distribuição dos recursos a turmas que possam gerar risco de decisão de reconhecimento do vínculo, de modo que o enfrentamento da matéria de fundo fica direcionado exclusivamente a julgadores que possam produzir jurisprudência favorável aos seus interesses.

3 O ACESSO EFETIVO DOS TRABALHADORES UBERIZADOS À JUSTIÇA PELA VIA DA TUTELA COLETIVA

O acesso à justiça pode, portanto, ser encarado como o requisito fundamental – o mais básico dos direitos humanos – de um sistema jurídico moderno e igualitário que pretenda garantir, e não apenas proclamar os direitos de todos⁷⁸.

A tutela de direitos coletivos tem mostrado relevante função no enfrentamento de diversos obstáculos que se impõem ao acesso efetivo à justiça. Na esfera trabalhista, algumas dessas barreiras manifestam-se de forma ainda mais acentuada, especialmente em razão da condição de hipossuficiência do trabalhador. Conforme se verá, a potencialização dos entraves é bastante clara quando se analisa o acesso individual à justiça pelos trabalhadores uberizados.

3.1 OBSTÁCULOS AO ACESSO À JUSTIÇA

Os estudos empreendidos a fim de tornar a justiça acessível de forma efetiva iniciaram-se no século passado, quando se verificou a consagração de novos direitos, ocasião em que a imprescindibilidade de um real acesso à justiça tornou-se ainda mais evidente.⁷⁹

Os direitos sociais foram prestigiados pelas então novas constituições e, diferentemente dos direitos civis e políticos (também denominados de direitos de conteúdo negativo ou liberdades formais, que se realizam com a mera abstenção do Estado), impõem de uma atuação positiva deste.

Nesse contexto, adquiriu a temática do acesso à justiça acentuada relevância, como instrumento necessário à garantia dos novos direitos, como sustenta Boaventura Souza Santos:

[...] a consagração constitucional dos novos direitos econômicos e sociais e sua expansão paralela à do Estado do bem-estar transformou o direito ao acesso efetivo à justiça num direito charneira, um direito cuja denegação acarretaria a de todos os demais. Uma vez destituídos os mecanismos que fizessem impor o seu respeito, os novos direitos sociais e econômicos

⁷⁸ CAPPELLETTI, Mauro; GARTH, Bryant. **Acesso à Justiça**. 1988, p. 12.

⁷⁹ MARINONI, Luiz Guilherme Marinoni; ARENHART, Sérgio Cruz; MITIDIERO, Daniel. **Curso de Processo Civil: teoria do processo civil**. V. 1. 7. ed. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2022. RB 16.1. E-book. Disponível em: <<https://proview.thomsonreuters.com/launchapp/title/rt/monografias/101481798/v7/page/RB-16.1>>. Acesso em 20 jun. 2022.

passariam a meras declarações políticas, de conteúdo e função mistificadores⁸⁰.

Com efeito, pouco adianta a previsão de diversos direitos, se faltam mecanismos básicos que os garantam, que lhes possibilitem serem aplicados. Norberto Bobbio, há bastante tempo asseverou que “[...] o problema fundamental em relação aos direitos do homem, hoje, já não é tanto o de justificá-los, mas o de protegê-los”. Não se trata de saber quais são os direitos, “[...] mas sim qual o modo mais seguro para garanti-los, para impedir que, apesar das mais solenes declarações, eles sejam continuamente violados”⁸¹.

O acesso à justiça, assim como os demais direitos de primeira dimensão, passou a ser analisado sob uma nova ótica. Se antes significava apenas o direito de reclamar em juízo uma lesão ou contestar uma ação, agora é imprescindível que assegure a obtenção de justiça substancial, devendo ser compreendido como acesso à “ordem jurídica justa”⁸².

A mudança de perspectiva ora analisada é fruto da tomada de consciência da função instrumental que o processo desempenha e da conseqüente necessidade de que ele o faça de maneira efetiva, para que seus resultados sejam os mais justos possíveis.

O direito de ação volta, portanto, assim como as demais questões processuais, a se ligar à problemática social, de forma a proporcionar a tão sonhada igualdade das armas, a garantia de que o resultado final de uma demanda dependa exclusivamente dos méritos jurídicos dos litigantes e não de outros fatores externos⁸³.

É, portanto, incontestável a importância de se empreender esforços a fim de tornar efetivo o acesso à justiça. Por essa razão, a temática do acesso à justiça está entre as mais debatidas no direito nas últimas décadas. As discussões consolidaram-se através dos estudos de Mauro Cappelletti e Bryant Garth⁸⁴, que, a partir da década de 70, lideraram um movimento mundial pelo acesso à justiça.

⁸⁰ SANTOS, Boaventura Sousa. O Acesso à Justiça. In: **Associação dos Magistrados Brasileiros, Justiça: Promessas e Realidade**. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1996, p.406.

⁸¹ BOBBIO, Norberto. **A era dos direitos**. Tradução de Carlos Nelson Coutinho. Nova ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004, p. 16-17.

⁸² WATANABE, Kazuo. Acesso à justiça e sociedade moderna. In: GRINOVER, Ada Pellegrini; DINAMARCO, Cândido Rangel; WATANABE, Kazuo (Coord). **Participação e processo**. 1998, p. 28.

⁸³ CAPPELLETTI, Mauro; GARTH, Bryant. **Acesso à Justiça**. 1988, p. 15.

⁸⁴ CAPPELLETTI, Mauro; GARTH, Bryant. **Acesso à Justiça**. 1998.

Os autores voltaram sua atenção a identificar os obstáculos ao acesso à justiça e de que forma eles podem ser atacados a fim de assegurar não apenas o acesso formal, mas também o acesso efetivo.

Sendo assim, indicaram como entraves o custo do processo, as possibilidades das partes e os problemas especiais dos interesses difusos. Em seguida, sistematizaram em três ondas os principais movimentos renovatórios do acesso à justiça, destinados ao enfrentamento dos obstáculos descritos. A primeira onda está relacionada ao obstáculo econômico e contempla a assistência judiciária aos pobres. Por sua vez, a segunda onda refere-se à representação dos interesses coletivos em juízo e tem por escopo romper o obstáculo organizacional. Por fim, a terceira onda estabelece uma concepção mais ampla de acesso à justiça e visa simplificar a resolução de conflitos, por meio de alternativas às formas tradicionais.

Com relação ao obstáculo econômico, registram Cappelletti e Garth que a resolução formal de litígios nos tribunais, em regra, é bastante dispendiosa para as partes, que precisam suportar significativa proporção dos gastos, incluindo honorários advocatícios e custas judiciais. Ainda, os efeitos da demora da prestação jurisdicional aumentam os custos e “[...] pressionam os economicamente fracos a abandonar suas causas ou aceitar acordos por valores muito inferiores àqueles a que teriam direito”⁸⁵.

Em seguida, os autores elencam as “possibilidades das partes”⁸⁶ como “ponto central” quando se pensa na denegação ou na garantia de acesso efetivo à justiça. Sustentam que a capacidade financeira das partes exerce considerável influência no resultado da ação, eis que “pessoas ou organizações que possuam recursos financeiros a serem utilizados têm vantagens óbvias ao propor ou defender demandas [...]”⁸⁷, podendo pagar para litigar, aguentando suportar a demora do litígio, e sendo capazes de investir mais na apresentação de argumentos de maneira mais eficiente.

Um segundo ponto a ser considerado quanto às possibilidades das partes é a capacidade jurídica pessoal, que se relaciona com as vantagens de níveis educacionais e de status social que possibilitam o reconhecimento da existência de

⁸⁵ CAPPELLETTI, Mauro; GARTH, Bryant. **Acesso à Justiça**. 1988, p. 20.

⁸⁶ Expressão utilizada por GALANTER, Marc. *Afterword: Explaining Litigation*. **Law and Society Review**, Amhrest, v. 9, n. 2, p. 347-368, 1975. Disponível em: <<https://repository.law.wisc.edu/s/uwlaw/media/37917>>. Acesso em: 10 jun. 2022.

⁸⁷ CAPPELLETTI, Mauro; GARTH, Bryant. **Acesso à Justiça**. 1988, p. 21.

um direito juridicamente exigível. Registra-se que mesmo pessoas bem informadas têm limitados conhecimentos jurídicos, o que dificulta se objetarem às irregularidades que as prejudicam e, conseqüentemente, ajuizarem uma ação.

O desconhecimento pela população dos direitos que lhe são garantidos, bem como da forma de os exercer e defender, são fatores que contribuem significativamente para inibir o acesso à justiça.

Para Cappelletti e Garth, a falta de conhecimento relaciona-se, ainda, com uma outra importante barreira, “[..] a disposição psicológica das pessoas para recorrer a processos judiciais”, pouco atraídas pelos “procedimentos complicados, formalismo, ambientes que intimidam, como o dos tribunais, juízes e advogados, figuras tidas como opressoras”⁸⁸.

Ademais, indicam os autores como bastante influentes no resultado das ações as vantagens que possuem os litigantes habituais (as entidades desenvolvidas, com experiência judicial mais extensa) em face dos litigantes eventuais (aqueles que têm contatos isolados, pouco frequentes, com o sistema judiciário)⁸⁹.

Na sociedade moderna, muitas ações são ajuizadas em face de grandes organizações provedoras de serviços, como empresas e o Estado, os quais, em razão da frequência de sua participação como usuários do sistema de justiça, possuem algumas vantagens em relação aos demais usuários, tais quais: pessoal especializado, com maior experiência com o direito, que lhes possibilita melhor planejamento da demanda; oportunidade de desenvolver relações informais com os membros das instâncias julgadoras; diluição dos riscos da demanda por maior número de casos; possibilidade de testar estratégias com determinados casos, a fim de garantir expectativa mais favorável em reação a casos futuros^{90 91}.

Essa situação tem o potencial de gerar considerável desequilíbrio processual entre as partes.

⁸⁸ CAPPELLETTI, Mauro; GARTH, Bryant. **Acesso à Justiça**. 1988, p. 23-24.

⁸⁹ CAPPELLETTI, Mauro; GARTH, Bryant. **Acesso à Justiça**. 1988, p. 25.

⁹⁰ CAPPELLETTI, Mauro; GARTH, Bryant. **Acesso à Justiça**. 1988, p. 25.

⁹¹ MOREIRA, José Carlos Barbosa. *La igualdad em las partes en el Proceso Civil*. **Revista del Instituto Colombiano de Derecho Procesal**, Bogotá, v. 5, p. 55-67, 1986. Disponível em: < <http://publicacionesicdp.com/index.php/Revistas-icdp/article/view/321>>. Acesso em: 15 jun. 2022.

A análise sociológica de Boaventura Sousa Santos⁹² sobre os obstáculos sociais e culturais ao acesso à justiça em países de modernidade periférica permitiu-lhe concluir que, efetivamente: a distância do cidadão em relação à administração da sociedade é tanto mais alta quanto mais baixo é seu extrato social; pessoas com menos recursos financeiros tendem a desconhecer seus direitos e têm dificuldade de entender que o problema que atravessam é jurídico; ainda que reconheçam os direitos, deixam de procurar defendê-los judicialmente seja por medo de represálias, seja em razão de experiências ruins anteriores com a justiça; tais pessoas têm dificuldade em identificar um advogado para sua defesa.

Por fim, os problemas especiais dos interesses coletivos, último obstáculo ao acesso à justiça apontado por Cappelletti e Garth, estão relacionados à inexistência de mecanismos hábeis à sua defesa ou ao desinteresse dos indivíduos em acionar o Poder Judiciário em razão de ser pequeno o resultado da demanda.

Por tudo que já foi narrado, é imperiosa a conclusão de que os obstáculos do acesso à justiça impactam com maior força os litigantes individuais e com menos recursos financeiros⁹³, os quais, na relação de trabalho objeto deste estudo, são os trabalhadores uberizados.

Os entraves ao acesso efetivo à justiça por parte dos trabalhadores uberizados individualmente considerados apresentam matizes que merecem ser analisados de forma mais detida e que justificam a intensificação do manejo da tutela coletiva como garantia do respeito aos direitos sociais constitucionalmente consagrados.

3.2 OBSTÁCULOS AO ACESSO INDIVIDUAL DOS TRABALHADORES UBERIZADOS À JUSTIÇA DO TRABALHO

Na esfera trabalhista, os obstáculos relacionados aos custos do processo e à capacidade das partes são ainda mais acentuados. O trabalhador na relação de trabalho é quase sempre hipossuficiente, desprovido de condições financeiras,

⁹² SANTOS, Boaventura Sousa. Introdução à sociologia da administração da Justiça. **Revista Crítica de Ciências Sociais**, Coimbra, n. 21, nov. 1986, p. 18-23. Disponível em: <http://www.boaventuradesousasantos.pt/media/pdfs/Introducao_a_sociologia_da_adm_justica_RCC_S21.PDF>. Acesso em: 03 jan. 2022.

⁹³ CAPPELLETTI, Mauro; GARTH, Bryant. **Acesso à Justiça**. 1988, p. 28.

técnicas e até mesmo psicológicas para enfrentar empresas em demandas judiciais⁹⁴.

Na realidade do trabalho, é ainda bastante comum a prática de ameaças de desemprego e mesmo de retaliações por empregadores em represália pelo exercício do direito de ação por trabalhadores. Há casos, inclusive, de empregadores que elaboram e divulgam listas discriminatórias de trabalhadores que ajuizaram ações trabalhistas, o que tem por pernicioso consequência dificultar sua reinserção no mercado de trabalho, configurando restrição ao acesso ao emprego, sua única fonte de sustento.

Tais condutas funcionam como intimidação, pressão para trabalhadores não defenderem os seus direitos perante o Poder Judiciário Trabalhista, fazendo com que eles se submetam, no curso da relação de trabalho, a condições irregulares e até mesmo degradantes. Por essa razão, afirma-se que a Justiça do Trabalho é a justiça do desemprego, sendo, usualmente, acionada por trabalhadores somente quando a relação de trabalho já foi extinta, ocasião em que buscam a reparação dos direitos violados. Nessa situação de desemprego, a hipossuficiência financeira do trabalhador é ainda mais agravada, de forma que ele se vê premido a aceitar acordos flagrantemente prejudiciais, a fim de suprir suas necessidades de subsistência.

3.2.1 O desconhecimento dos direitos: a sedução dos discursos da liberdade e do empreendedorismo na uberização do trabalho

Como verificado no capítulo anterior, a maior parte das empresas que atuam na *gig economy* classificam os trabalhadores que lhes prestam serviços como autônomos. Argumenta-se que eles possuem liberdade na prestação do serviço, já que realizam as atividades quando querem, além de não serem obrigados a atingir produtividade mínima e de poderem prestar serviços para várias plataformas, não havendo a exigência de exclusividade.

Os discursos da liberdade e do empreendedorismo difundidos por essas empresas são bastante sedutores. Busca-se, com eles, influenciar a opinião dos próprios trabalhadores envolvidos e da sociedade em geral, com apelo às emoções

⁹⁴ MELO, Raimundo Simão de. **Ação Civil Pública na Justiça do Trabalho**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2014, p.167-168.

e com amparo nas premissas da modernidade, da economia colaborativa, da criatividade.

Em estudo aprofundado sobre o *modos operandi* da Uber, Ana Carolina Paes Leme⁹⁵ explica que essa empresa utiliza técnicas de *neuromarketing* e da ciência comportamental para capturar a subjetividade de trabalhadores a fim de atrair, de maneira sutil, uma multidão de motoristas e ciclistas “parceiros”, além de conseguir o engajamento dos clientes que, inclusive, defendem a marca. Lembra-se, a esse respeito, de comerciais da empresa que trazem bordões como: “trabalhe com a Uber quando quiser”, “seja seu chefe, dirija seu carro”, o motorista tem a liberdade de “tocar seu negócio do jeito que quiser, sem deixar de lado o que realmente importa”.

Contribuíram essas estratégias de propaganda para incutir na mente do trabalhador uberizado, da própria sociedade e do Estado a ideia de que estão vivendo “um novo paradigma de negócios”, em uma relação de parceria, de liberdade, de empreendedorismo, o que foi imprescindível para que grande parte dos afetados sequer identificassem a violação de seus direitos⁹⁶.

Ainda, difunde-se a ideia de que as empresas, ao disponibilizarem plataformas digitais para quem quer ofertar seus negócios, estão conferindo oportunidades para desenvolvimento de pequenos negócios, democratizando os meios de produção, já que bastaria aos “parceiros” terem um celular, um carro ou mesmo uma bicicleta, para a produção autônoma de renda⁹⁷.

O discurso corporativo é no sentido de atribuir exclusivamente ao trabalhador a responsabilidade por seu sucesso ou seu fracasso: “Mais do que nunca, seu sucesso somente depende de você”. O indivíduo passou a ser o único responsável por seu destino e pela melhoria de suas condições de vida.

No contexto da Quarta Revolução Industrial, o capitalista percebeu que a autoexploração é essencialmente mais eficiente e mais produtiva, por caminhar, lado a lado, com a sensação de liberdade. Em sua obra *Psicopolítica*, Byung-Chul Han destaca a eficiência e a inteligência do sistema neoliberal na exploração da liberdade, enfatizando que tudo que pertence às práticas e às formas de expressão

⁹⁵ LEME, Ana Carolina Reis Paes. **Da máquina à nuvem: caminhos para o acesso à justiça pela via de direitos dos motoristas da Uber.** 2019, p. 53.

⁹⁶ LEME, Ana Carolina Reis Paes. **Da máquina à nuvem: caminhos para o acesso à justiça pela via de direitos dos motoristas da Uber.** 2019, p. 53.

⁹⁷ FILGUEIRAS, Vitor; ANTUNES, Ricardo. Plataformas digitais, uberização do trabalho e regulação no capitalismo contemporâneo. In: ANTUNES, Ricardo. (Org.) **Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0.** São Paulo: Boitempo, 2020, p. 63-64.

de liberdade (como a emoção, o jogo e a comunicação) é explorado. “Explorar alguém contra sua própria vontade não é eficiente, na medida em que torna o rendimento muito baixo. É a exploração da liberdade que produz o maior lucro”⁹⁸.

Por essa razão, foram desenvolvidas técnicas mais sutis de poder, que não se apoderam do indivíduo, mas buscam assegurar que ele aja de forma a reproduzir por si próprio a estrutura de dominação que interpreta como liberdade.

A esse respeito, afirma Ricardo Antunes que o “empreendedor” se vê como um quase burguês, “[...] mas frequentemente se converte em um proletário de si próprio, que autoexplora seu trabalho”⁹⁹.

O filósofo sul-coreano Han estuda a substituição do sujeito da obediência para o sujeito do desempenho e constata que essa alteração não promoveu a liberdade do trabalhador “empreendedor”, mas, pelo contrário, manteve ou mesmo potencializou o controle. Nesse contexto, “[...] o sujeito neoliberal de desempenho, como empresário de si mesmo, explora-se voluntária e apaixonadamente. [...] Aqui coincidem a otimização de si e a submissão, a liberdade e a exploração”.¹⁰⁰

Essa técnica de dominação neoliberal visa explorar não apenas a jornada de trabalho, mas a pessoa por completo. É nesse contexto que Han afirma que o sujeito do regime neoliberal “morre da obrigação de produzir cada vez mais desempenho”.¹⁰¹

A retórica das plataformas digitais de escamotear a natureza das relações estabelecidas e de propagar as narrativas de que os trabalhadores são autônomos e de que os padrões de emprego são formas de resistência ao futuro, tem sido um ingrediente central para o dito sucesso das plataformas¹⁰².

Da mesma forma, o argumento empresarial de que os altos custos decorrentes do reconhecimento do vínculo empregatício inviabilizariam o novo modelo de negócios da uberização também tem encontrado aceitação na sociedade, inclusive entre os próprios trabalhadores uberizados, substancialmente dependentes da oferta de trabalho das plataformas, diante da falta de melhor opção no mercado

⁹⁸ HAN, Byung-Chul. **Psicopolítica**. O neoliberalismo e as novas técnicas de poder. 2018, p. 11-12.

⁹⁹ ANTUNES, Ricardo. Trabalho intermitente e uberização do trabalho no limiar da Indústria 4.0. In: ANTUNES, Ricardo. (Org). **Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0**. São Paulo: Boitempo, 2020, p. 16.

¹⁰⁰ HAN, Byung-Chul. **Psicopolítica**. O neoliberalismo e as novas técnicas de poder. 2018, p. 44.

¹⁰¹ HAN, Byung-Chul. **Psicopolítica**. O neoliberalismo e as novas técnicas de poder. 2018, p. 48.

¹⁰² FILGUEIRAS, Vitor; ANTUNES, Ricardo. Plataformas digitais, uberização do trabalho e regulação no capitalismo contemporâneo. In: ANTUNES, Ricardo. (Org.) **Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0**. São Paulo: Boitempo, 2020, p. 60.

de trabalho decorrente da crise econômica atualmente vivenciada. Trata-se de premissa que não se sustenta, eis que, conforme já afirmado anteriormente, a economia dos bicos não pode ser tratada como setor à parte da economia, à margem das legislações trabalhista e tributária. Ainda assim, tem esse argumento representado mais uma contribuição para o referendo social da atuação das plataformas digitais sem observância da regulamentação.

Toda esta narrativa empresarial que impede a criação de uma consciência coletiva sobre as violações praticadas pelas plataformas digitais tem acarretado grave obstáculo ao acesso à justiça por parte dos trabalhadores uberizados, em razão de eles não se reconhecerem como empregados e, conseqüentemente, não buscarem a tutela de seus direitos.

Prova disso é o baixo número de ações trabalhistas ajuizadas em face das plataformas digitais. Em pesquisa de campo realizada no ano de 2018, no que tange à empresa Uber, verificou Ana Carolina Reis Paes Leme a existência de apenas trinta e cinco reclamações trabalhistas ajuizadas no Estado de São Paulo, a despeito de então a empresa possuir cento e cinquenta mil motoristas “parceiros”¹⁰³.

Com o passar do tempo, o número de ações trabalhistas foi aumentando. Levantamento das reclamações trabalhistas ajuizadas em face das empresas Uber, 99, Rappi, iFood e Loggi realizado pela plataforma de jurimetria Data Lawyer dá conta de que, no ano de 2021, o volume de ações sobre a existência de vínculo de emprego entre trabalhadores e empresas de aplicativos corresponde a quase o dobro do total registrado nos cinco anos anteriores.

Ocorre que, a despeito de ter havido aumento no número de ações ajuizadas no ano de 2021, trata-se de volume ainda reduzido (aproximadamente sete mil ações), se comparado ao quantitativo de trabalhadores atualmente engajados nas plataformas como “parceiros”, sem reconhecimento do vínculo empregatício¹⁰⁴.

Esse obstáculo ao acesso individual dos uberizados é problema que pode ser atenuado pela tutela coletiva, a qual visa impedir que o direito dos trabalhadores fique relegado ao abandono.

¹⁰³ LEME, Ana Carolina Reis Paes. **Da máquina à nuvem: caminhos para o acesso à justiça pela via de direitos dos motoristas da Uber**. 2019, p. 110-116.

¹⁰⁴ POMBO, Bárbara. Volume de ações contra aplicativos dispara na Justiça do Trabalho. **FCR Law News**. São Paulo, 28 dez. 2021. Disponível em: <<https://news.fcrlaw.com.br/news/volume-de-acoes-contra-aplicativos-dispara-na-justica-do-trabalho/>>. Acesso em: 20 jun. 2022.

3.2.2 A estratégia de litigância manipulativa de jurisprudência adotada pelas plataformas digitais

Mais um importante obstáculo que se impõe ao acesso individual dos trabalhadores uberizados à justiça é o movimento de litigância manipulativa da jurisprudência, que vem sendo praticado pelas plataformas digitais, especialmente as de transporte e entrega de mercadorias. Essa estratégia empresarial não tem passado despercebida à doutrina e aos órgãos julgadores.

Já em 2019, Ana Carolina Reis Paes Leme, em estudo acerca do acesso à justiça dos trabalhadores da empresa Uber, efetuou levantamento das ações ajuizadas por motoristas na Justiça do Trabalho brasileira até julho de 2018. Após verificar que não havia, até então, nenhum acórdão favorável ao reconhecimento do vínculo de emprego, e diante do elevado índice de acordos em segundo grau, vislumbrou indícios da prática de manipulação empresarial da jurisprudência trabalhista¹⁰⁵.

A análise dos dados das ações ajuizadas no Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região permitiu verificar que do total de ações até então ajuizadas em face da Uber (em curso e arquivadas), em doze houve pactuação de acordo e em catorze foi prolatado acórdão negando o reconhecimento do vínculo. Registre-se que os acordos, que preveem o não reconhecimento do vínculo empregatício, são propostos mesmo nos casos em que as ações foram julgadas improcedentes.

As empresas estudam julgamentos anteriores da turma para a qual foi distribuído o recurso, bem como perfis dos julgadores dela componentes (verificando, inclusive, suas manifestações acadêmicas). A partir dessas informações, buscam celebrar acordos somente após a distribuição dos recursos a turmas que possam gerar risco de decisão de reconhecimento do vínculo, de modo que o enfrentamento da matéria de fundo fica direcionado exclusivamente a julgadores que possam produzir jurisprudência favorável aos seus interesses. Conforme constatam Ana Carolina Paes Leme e Adriana Orsini, trata-se de “[...] conciliação seletiva baseada nas pessoas dos julgadores e não, propriamente, na prova dos autos e risco daí decorrente”¹⁰⁶.

¹⁰⁵ LEME, Ana Carolina Reis Paes. **Da máquina à nuvem: caminhos para o acesso à justiça pela via de direitos dos motoristas da Uber**. 2019, p. 149-154.

¹⁰⁶ ORSINI, Adriana Goulart de Sena; LEME, Ana Carolina Reis Paes. Litigância manipulativa da jurisprudência e plataformas digitais de transporte: levantando o véu do procedimento conciliatório

Também o Ministério Público do Trabalho vem aprofundando os estudos sobre a atuação processual das empresas de plataformas digitais, tendo observado que efetivamente “[...] há um contexto de atuação de defesa desenvolvida pelas empresas com base em jurimetria, com vistas a dificultar o revolvimento da matéria pelo Poder Judiciário, construindo posicionamento jurisprudencial a seu favor.”¹⁰⁷

No entender do *Parquet* Laboral, têm as empresas adotado típica estratégia de litigância de provocar conciliações em processos distribuídos em grau recursal para turmas e/ou desembargadores relatores cujas posições sejam potencialmente favoráveis ao reconhecimento de vínculo de emprego.

Dessa forma, reservam os julgamentos de mérito de recursos exclusivamente às turmas e desembargadores cujas posições são alinhadas com a declaração da natureza autônoma da atividade.

Verificou-se através da análise dos andamentos das ações ajuizadas um padrão comportamental de que, ato contínuo à distribuição dos recursos e à publicação da pauta de julgamento, e antes da data prevista para seu julgamento, as partes peticionam conjuntamente, requerendo homologação do acordo.

Conforme pesquisa realizada pela Coordenadoria Nacional de Combate às Fraudes nas Relações de Emprego - CONAFRET¹⁰⁸ do Ministério Público do Trabalho, no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, por exemplo, as plataformas têm proposto acordos nos processos distribuídos às 1ª, 4ª, 6ª, 8ª, 9ª, 12ª, 13ª, 15ª e 17ª Turmas, por já antecipar as decisões que seriam proferidas. Por sua vez, no Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, esse movimento tem ocorrido de forma sistemática nas 1ª, 4ª e 11ª Turmas e de modo pontual na 3ª e 7ª Turmas, a depender da composição.

O resultado desse comportamento é a formação de uma aparente unanimidade jurisprudencial no segundo grau acerca da inexistência de vínculo de emprego entre os uberizados e as plataformas, estratégia manipuladora da jurisprudência trabalhista, em violação ao sistema judicial de precedentes

estratégico. **Revista eletrônica do TRT da 9ª Região**, Curitiba, v. 10, n. 95, p 24-44, jan.2021. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/182317/2021_rev_trt09_elet_r_v0010_n0095.pdf?sequence=4&isAllowed=y>. Acesso em: 10 fev. 2022.

¹⁰⁷ CUNHA, Tadeu Henrique Lopes da; BUARQUE, Carolina De Prá Camporez. O trabalho via plataformas digitais e a atuação do Ministério Público do Trabalho. **Revista Jurídica Eletrônica RTM**, Belo Horizonte, n. 20, jan./jul. 2021, p. 21.

¹⁰⁸ Vide parecer exarado nos autos do RORSum nº 0010468-84.2020.5.03.0140, em trâmite no Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Consulta disponível no site <www.trt3.jus.br>. Acesso em: 20 fev. 2022.

obrigatórios. Dessa forma, impede-se a construção de uma jurisprudência de precedentes amadurecida no ambiente de natural divergência acerca do tema, de grande repercussão social.

Recentemente, a manipulação tem começado a ser notada e rechaçada pelo Poder Judiciário. Em vários acórdãos¹⁰⁹ houve o indeferimento dos pedidos de homologação de acordos formulados às vésperas das sessões de julgamento. Constatou-se como um dos fundamentos das decisões o fato de essa estratégia impedir que os Tribunais unifiquem sua jurisprudência por meio dos instrumentos processuais próprios, comprometendo o pleno exercício da função jurisdicional. Ainda, entendeu-se que essa prática congestiona o sistema judiciário, ensejando dispêndio inútil de força de trabalho com atividades processuais desnecessárias em sede recursal, tudo a fim de legitimar por via oblíqua as condutas adotadas pelas plataformas. Também se asseverou nas decisões que a conduta configura abuso de direito, com violação dos princípios da boa-fé processual e da paridade das armas.

Foi o que ocorreu em acórdão lançado no Recurso Ordinário nº 0010258-59.2020.5.03.0002, ação ajuizada em face da Uber, em que se registrou que essa postura empresarial interfere efetivamente no cumprimento da missão dos tribunais de unificação de jurisprudência, comprometendo a realização de justiça, impedindo o fluxo natural da jurisprudência e a configuração de entendimentos plurais, o que é necessário para que as instâncias competentes possam concluir o posicionamento definitivo sobre a matéria. Ainda, entendeu-se que a conduta empresarial contribui

¹⁰⁹ Além das decisões abaixo transcritas, há ainda diversas outras em que foi indeferida a homologação de acordo, com argumento também na manipulação da jurisprudência, tais quais: BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. **Recurso Ordinário nº 0100853-94.2019.5.01.0067**. Relatora: Des. Carina Rodrigues Bicalho. Dje, 28 jul. 2021. Disponível em: <www.trt1.jus.br>. Acesso em 5 fev. 2022; BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (4ª Turma). **Recurso Ordinário nº 0010496-52.2020.5.03.0140**. Relatora: Des. Paula Oliveira Cantelli. Dje, 13 abr. 2021. Disponível em: <www.trt3.jus.br>. Acesso em 5 fev. 2022; BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (4ª Turma). **Recurso Ordinário nº 0010746-88.2020.5.03.0139**. Relatora: Des. Paula Oliveira Cantelli. Dje, 23 mar. 2021. Disponível em: <www.trt3.jus.br>. Acesso em 5 fev. 2022; BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (11ª Turma). **Recurso Ordinário nº 0010602-98.2020.5.03.0112**. Relatora: Des. Juliana Vignoli Cordeiro. Dje, 19 out. 2020. Disponível em: <www.trt3.jus.br>. Acesso em 5 fev. 2022; BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (11ª Turma). **Recurso Ordinário nº 0010536-09.2020.5.03.0019**. Relatora: Des. Juliana Vignoli Cordeiro. Dje, 19 dez. 2020. Disponível em: <www.trt3.jus.br>. Acesso em 5 fev. 2022; BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (11ª Turma). **Recurso Ordinário nº 0010632-54.2020.5.03.0009**. Relatora: Des. Juliana Vignoli Cordeiro. Dje, 19 dez. 2020. Disponível em: <www.trt3.jus.br>. Acesso em 5 fev. 2022; BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (8ª Turma). **Recurso Ordinário nº 0020270-25.2020.5.04.0352**. Relatora: Des. Brígida Joaquina Charão Barcelos. Dje, 3 jul. 2021. Disponível em: <www.trt4.jus.br>. Acesso em 5 fev. 2022; BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região (3ª Turma). **Recurso Ordinário nº 0000416-06.2020.5.11.0011**.

para o agravamento das taxas de congestionamento e dispêndio inócuo da força de trabalho dos magistrados e servidores, já que há desnecessária movimentação de toda a estrutura para que os processos sejam incluídos em pauta.¹¹⁰

Da mesma forma, em decisão proferida pela 6ª Turma – 11ª Câmara do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, na Ação nº 0011710-15.2019.5.15.0032, ajuizada em face da Uber, foi indeferido o pedido de retirada de pauta para homologação do acordo. Além de se ter entendido que o valor do acordo não era razoável e que a previsão do caráter exclusivamente indenizatório do valor acordado afronta a legislação tributária e previdenciária, reconheceu-se na decisão que a estratégia empresarial de buscar camuflar a dissidência de entendimentos quanto à matéria caracteriza abuso do direito processual, sendo incompatível com o princípio da cooperação.¹¹¹

Não se trata de negar a importância da conciliação judicial trabalhista para o alcance à justiça. Ocorre que não se pode fechar os olhos para o fato de que a conduta praticada pelas plataformas digitais desvirtua a finalidade social da conciliação e viola a boa fé processual.

É de se concluir que a artificialização da jurisprudência tem causado danos ao interesse coletivo dos trabalhadores uberizados que atuam no ramo do transporte de passageiros e mercadorias. É violado interesse transindividual do grupo de trabalhadores a uma jurisprudência que reflita a realidade. Da mesma forma, também é lesado o interesse da sociedade em geral em ver rechaçada a prática sistemática de não reconhecimento do vínculo empregatício, com a finalidade de evitar a ocorrência de *dumping* social.

Lado outro, mesmo sob o enfoque individual do trabalhador litigante, há que se reconhecer a ilicitude do objeto dos acordos. A cláusula que dá quitação plena à relação jurídica, mencionando a inexistência de vínculo empregatício e fulminando qualquer pretensão a ele vinculada, corresponde à renúncia de direitos indisponíveis

Relatora: Des. Ruth Barbosa Sampaio. Dje, 26 jun. 2021. Disponível em: <www.trt11.jus.br>. Acesso em 5 fev. 2022.

¹¹⁰ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (11ª Turma). **Recurso Ordinário nº 0010258- 59.2020.5.03.0002**. Relator: Des. Antônio Gomes de Vasconcelos. DJe, 16 dez. 2020. Disponível em: <www.trt3.jus.br>. Acesso em 15 fev. 2022.

¹¹¹ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região (6ª Turma, 11ª Câmara). **Recurso Ordinário nº 0011710-15.2019.5.15.0032**. Relator: Des. João Batista Martins César. DJe, 28 abr. 2021. Disponível em: <www.trt15.jus.br>. Acesso em 15 fev. 2022.

decorrentes do contrato de trabalho subordinado, sendo insuficiente a concordância do trabalhador.

A homologação do acordo trabalhista é faculdade do juiz, que deve necessariamente ponderar sobre o aparente impasse entre a almejada estabilidade das relações jurídicas e o caráter indisponível de certos direitos trabalhistas, devendo negar a homologação do acordo que infrinja as normas de proteção e prejudique o empregado; que imponha ônus excessivo ao empregador, resultando em graves dificuldades para o seu cumprimento; que contenha prestações sucessivas de alongada extensão ou de difícil acompanhamento e que traga em si o germe de outras disputas; que valha para as partes alcançar fim defeso em lei (arts. 139, III, e 142 do Código de Processo Civil¹¹²)¹¹³.

No que tange ao acesso à justiça, a estratégia das plataformas tem a grave consequência de levar aos trabalhadores uberizados a falsa impressão de que a jurisprudência é uníssona em não reconhecer o vínculo empregatício e os demais direitos trabalhistas, o que acaba por desestimulá-los de acionar o Poder Judiciário.

Assim, com mais razão se justifica a tutela coletiva dos direitos dos trabalhadores uberizados pelos legitimados constitucionalmente estabelecidos, os quais não estão autorizados a celebrar acordos dispondo dos direitos dos substituídos.

Conforme se verá mais à frente, o Ministério Público do Trabalho, um dos legitimados para a defesa dos direitos difusos, coletivos e individuais homogêneos da classe trabalhadora, tem atuado com afinco, extrajudicialmente e judicialmente, para combater as irregularidades trabalhistas prejudiciais aos trabalhadores uberizados relacionadas ao vínculo empregatício e ao meio ambiente laboral.

Antes de passar ao estudo da instituição Ministério Público do Trabalho e da sua atuação relativa à uberização do trabalho, é imprescindível analisar os benefícios proporcionados pela tutela coletiva ao acesso efetivo à justiça dos trabalhadores uberizados.

¹¹² BRASIL. **Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015**. Brasília, 2015. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm>. Acesso em: 10 fev. 2022.

¹¹³ ORSINI, Adriana Goulart de Sena; LEME, Ana Carolina Reis Paes. Litigância manipulativa da jurisprudência e plataformas digitais de transporte: levantando o véu do procedimento conciliatório estratégico. **Revista Eletrônica do TRT da 9ª Região**, Curitiba, v. 10, n. 95, p 24-44, jan.2021. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/182317/2021_rev_trt09_elet_r_v0010_n0095.pdf?sequence=4&isAllowed=y>. Acesso em: 10 fev. 2022.

3.3 A TUTELA COLETIVA COMO INSTRUMENTO DE PROMOÇÃO DA EFETIVIDADE DOS DIREITOS DOS TRABALHADORES UBERIZADOS

A positivação dos novos direitos e, conseqüentemente, dos instrumentos necessários à sua defesa, decorre das drásticas modificações experimentadas pela sociedade no século XX, a qual tem se tornado cada vez mais complexa. Está o mundo contemporâneo, nas palavras de José Carlos Barbosa Moreira, propenso aos “fenômenos de massa”¹¹⁴, que atingem a produção, a distribuição, o consumo, a cultura, a comunicação.

A expansão do capitalismo internacional com a globalização econômica afetou diretamente os recursos naturais, especialmente os dos países em desenvolvimento, para os quais migraram as empresas em busca de redução de custos operacionais. Ademais, a modificação da organização da produção e do trabalho levou a um processo de consumo desenfreado, bem como à massificação das relações sociais.

Na atualidade, multiplicam-se as lesões decorrentes de circunstâncias de fato ou relações jurídicas em comum sofridas pelas pessoas, nas qualidades de consumidores, contribuintes, trabalhadores, servidores públicos, condôminos.

Os inúmeros direitos coletivos positivados são seguidamente violados, não tendo sido os tradicionais instrumentos do processo suficientes para garantir sua efetividade.

Como o processo foi pensado e construído para buscar a solução de controvérsias entre duas partes identificadas a respeito de seus interesses individuais, os direitos que pertenciam a um grupo ou à população em geral não eram adequadamente protegidos. A concepção tradicional individualista do processo se tornou insuficiente a tutelar os direitos coletivos.

Diante do exposto, mostrou-se imprescindível a instituição de instrumentos adequados à efetiva proteção desses direitos. Surgiu, neste contexto, o processo coletivo, como ferramenta de prevenção e reparação da agressão aos direitos transindividuais.

¹¹⁴ MOREIRA, José Carlos Barbosa. Ações coletivas na Constituição Federal de 1988. In: MILARÉ, Édis (Coord.). **A ação civil pública após 25 anos**. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2010, p. 363.

Na esfera trabalhista, a tutela coletiva assume significativo relevo, uma vez que as relações laborais constituem campo fértil para a coletivização dos interesses, em razão da possibilidade de lesão de direitos de forma uniforme em relação ao conjunto de trabalhadores.

Muitos dos conflitos laborais decorrem da violação sistemática do ordenamento jurídico, sendo verificado nos últimos tempos um processo progressivo de exclusão dos trabalhadores do sistema de direitos, como o que sucede na uberização do trabalho. Ocorre que a resistência por parte dos próprios trabalhadores tornou-se extremamente difícil, em razão das características do atual modelo de produção, marcado pela fragmentação e pela competitividade. Assim, é necessário que a defesa em face destas lesões seja oferecida em perspectiva coletiva¹¹⁵.

Acerca da importância do processo coletivo trabalhista, asseveram José Roberto Freire Pimenta e Nádia Soraggi Fernandes:

A sociedade de hoje é uma sociedade em massa, a produção é em massa, o consumo é em massa e a conflituosidade é também em massa. Com o Direito do Trabalho não é diferente: existe um desrespeito generalizado, repetitivo e padronizado aos direitos dos trabalhadores. Assim, nada mais lógico que a Justiça trabalhista, responsável direta pela efetividade de tais direitos, comece a agir também de maneira coletiva. É necessário ultrapassar definitivamente os limites tradicionais do antigo sistema individualista ortodoxo. A solução para a garantia dos direitos trabalhistas reside agora na tutela coletiva no Processo do Trabalho.¹¹⁶

Não é à toa que o berço das ações coletivas no Direito Processual brasileiro foi o processo trabalhista. A primeira iniciativa em se tratar da tutela de direitos transindividuais em juízo deve ser atribuída à Consolidação das Leis do Trabalho, com a previsão do dissídio coletivo.

A tutela coletiva brasileira está entre as mais modernas do mundo, encontrando-se espalhada ao longo do ordenamento jurídico pátrio, formando assim o que comumente se denomina de microssistema processual coletivo.

A partir de meados da década de oitenta, com a repercussão dos estudos desenvolvidos na Itália, vários diplomas normativos têm se dedicado às ações

¹¹⁵ PEREIRA, Ricardo José Macedo de Britto. **Ação civil pública no processo do trabalho**. Salvador: Editora Juspodivm, 2014, p. 42-43.

¹¹⁶ PIMENTA, José Roberto Freire; FERNANDES, Nádia Soraggi. A importância da coletivização do processo trabalhista. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 46, n. 76, p. 45-60, jul./dez. 2007, p. 47.

coletivas, especialmente a Lei nº 7.347/85, Lei da Ação Civil Pública e a Lei nº 8.078/90, Código de Defesa do Consumidor, as quais ocupam os papéis de pilares estruturantes da tutela coletiva no ordenamento processual brasileiro. Tais diplomas jurídicos “[...] não apenas convivem paralelamente, mas fazem referências mútuas e recíprocas, de modo que, mesmo dispersos, constituem espécie de ordenamento sincrético”¹¹⁷.

Ainda, a Constituição Federal de 1988 promoveu relevantes e transformadoras contribuições ao Direito Processual Coletivo brasileiro, ao inserir os direitos coletivos como fundamentais, ao admitir implicitamente a existência do processo coletivo como garantia fundamental ao acesso à justiça, ao ampliar o rol de legitimados para a propositura das ações coletivas e ao prever diversos instrumentos voltados a efetividade dos direitos coletivos, como a ação civil pública e o inquérito civil.

3.3.1 Classificação dos direitos e litígios coletivos

Antes de tratar das finalidades das ações coletivas e sua relação com o alcance da efetividade dos direitos trabalhistas, necessário tecer breves comentários sobre seu objeto.

O processo coletivo é aquele em que se postula um direito coletivo *lato sensu* ou em que se afirma a existência de uma situação jurídica coletiva passiva¹¹⁸.

No Direito brasileiro, coube à legislação definir quais categorias de direitos constituem os direitos coletivos *lato sensu* e podem ser tutelados em juízo de forma coletiva. De maneira inovadora, o Código de Defesa do Consumidor dividiu-os em difusos, coletivos *stricto sensu* e individuais homogêneos, tendo ainda se ocupado de conceituá-los. Difusos são os direitos transindividuais, de natureza indivisível, titularizados por um grupo composto por pessoas indeterminadas ligadas por circunstâncias de fato. Por sua vez, coletivos em sentido estrito são os direitos transindividuais, de natureza indivisível, de que seja titular grupo, categoria ou classe de pessoas indeterminadas, mas determináveis, ligadas entre si, ou com a

¹¹⁷ ARENHART, Sérgio Cruz; OSNA, Gustavo Carvalho. **Curso de processo civil coletivo**. 4. ed. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2022. RB 7.1. E-book. Disponível em: <<https://proview.thomsonreuters.com/launchapp/title/rt/monografias/174115837/v4/page/RB-7.1>>. Acesso em: 03 ago. 2022.

parte contrária, por uma relação jurídica base. Finalmente, os direitos individuais homogêneos são aqueles decorrentes de origem comum, não se exigindo para caracterização da homogeneidade a identidade dos danos lesados, mas apenas a afinidade¹¹⁹. A homogeneidade está na origem da lesão e, não, na expressão individual do dano¹²⁰, o qual pode ser experimentado de maneira singularizada pelos titulares, podendo variar quantitativamente.

É de se ver que enquanto os direitos difusos e coletivos são transindividuais e indivisíveis, os individuais homogêneos são individuais e divisíveis.

Por essa razão, parte da doutrina questiona a coletividade dos direitos individuais homogêneos. Para José Carlos Barbosa Moreira, os direitos individuais homogêneos são essencialmente individuais, mas acidentalmente coletivos, justamente por ter sido permitida a tutela coletiva de interesses individuais¹²¹. Por sua vez, Teori Albino Zavaski afirma que quando se tutela os direitos individuais homogêneos, se promove a “defesa coletiva de direitos” e não a “defesa de direitos coletivos”¹²².

A legislação não dirimiu todas as dúvidas teóricas e práticas acerca da identificação dessas três espécies. As incertezas decorrem especialmente do equívoco comumente observado de se pretender classificar o direito segundo a matéria genérica (meio ambiente, consumo, trabalho, por exemplo). Ora, é irrefutável que um mesmo fato ou ato pode desencadear lesões a direitos difusos, coletivos ou individuais homogêneos, de sorte que o preciso enquadramento em uma dessas três categorias depende da “pretensão de direito material, aliado à espécie de pedido”¹²³,

¹¹⁸ DIDIER JR, Fredie. ZANETI JR, Hermes. **Curso de direito processual civil: processo coletivo**. Salvador: JusPodivm, 2020, p. 36-37.

¹¹⁹ ZAVASKI, Teori Albino. **Processo coletivo: tutela de direitos coletivos e tutela coletiva de direitos**. São Paulo: Revista dos Tribunais. 2017. E-book. Disponível em: <<https://proview.thomsonreuters.com/launchapp/title/rt/monografias/101605132/v7/document/119306851/anchor/a-119306851>>. Acesso em: 11 jun. 2022.

¹²⁰ MAZZILLI, Hugo Nigro. **A defesa dos interesses difusos em juízo: meio ambiente, consumidor, patrimônio cultural, patrimônio público e outros interesses**. 28. ed. São Paulo: Saraiva, 2015, p. 57.

¹²¹ MOREIRA, José Carlos Barbosa. Ações coletivas na Constituição Federal de 1988. In: MILARÉ, Édis (Coord.). **A ação civil pública após 25 anos**. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2010, p. 363.

¹²² ZAVASKI, Teori Albino. **Processo coletivo: tutela de direitos coletivos e tutela coletiva de direitos**. São Paulo: Revista dos Tribunais. 2017. E-book. Disponível em: <<https://proview.thomsonreuters.com/launchapp/title/rt/monografias/101605132/v7/document/119306851/anchor/a-119306851>>. Acesso em: 11 jun. 2022.

¹²³ NERY JUNIOR, Nelson; NERY, Rosa Maria de Andrade. Ações coletivas no direito processual civil brasileiro: exame de alguns casos julgados pelos tribunais brasileiros. In: MILARÉ, Édis (Coord.). **A ação civil pública após 25 anos**. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2010, p. 610.

“do pedido que será concretamente formulado na ação coletiva”¹²⁴, “do objeto litigioso da demanda”¹²⁵.

A previsão formal dessas categorias de direitos coletivos pelo Código de Defesa do Consumidor assumiu relevante função para o desenvolvimento da tutela coletiva brasileira, especialmente em razão de ter auxiliado a compreender questões relacionadas à sua titularidade.

Todavia, a doutrina vem entendendo, com suporte nos estudos de Edilson Vitorelli, que essa classificação é insuficiente para refletir os litígios relacionados a esses direitos, eis que ignora que os “[...] litígios coletivos têm graus variados de complexidade e de conflituosidade, que impedem que todos eles sejam tratados da mesma maneira”¹²⁶.

Vislumbrando-se a necessidade de se construir uma classificação em torno do tipo de litígio coletivo, Edilson Vitorelli propõe sua divisão em litígios de difusão global, local e irradiada.

Os primeiros são definidos como os decorrentes de violações que não atingem, particularmente, nenhum indivíduo. Sua complexidade e sua conflituosidade são tendencialmente baixas, respectivamente porque o litígio é relevante juridicamente apenas na esfera coletiva e porque o reduzido impacto individual faz com que as pessoas não se importem com a solução do caso.

Por sua vez, os litígios transindividuais locais referem-se a violações que atingem, de modo específico, pessoas que integram uma sociedade altamente coesa, unida por “laços identitários de solidariedade social, emocional e territorial”.¹²⁷ A lesão irradia efeitos sobre pessoas externas, mas de forma irrelevante se comparados à gravidade dos efeitos experimentados pelos membros do grupo. Nesses casos, a conflituosidade é média porque a solidariedade entre as pessoas diminui o nível de dissenso. Por sua vez, a complexidade é tendencialmente alta,

¹²⁴ MAZZILLI, Hugo Nigro. **A defesa dos interesses difusos em juízo**: meio ambiente, consumidor, patrimônio cultural, patrimônio público e outros interesses. 2015, p. 60.

¹²⁵ WATANABE, Kazuo. Do objeto litigioso das ações coletivas: cuidados necessários para sua correta fixação. In: MILARÉ, Édis (Coord.). **A ação civil pública após 25 anos**. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2010, p. 508.

¹²⁶ VITORELLI, Edilson. **O devido processo legal coletivo**. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2022. RB 2.21. E-book. Disponível em: <<https://proview.thomsonreuters.com/launchapp/title/rt/monografias/112830649/v3/page/RB-2.21>>. Acesso em: 25 jun. 2022.

¹²⁷ VITORELLI, Edilson. **O devido processo legal coletivo**. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2022. RB 2.21. E-book. Disponível em:

porque o problema precisa ser resolvido tanto individualmente, quanto coletivamente.

Por fim, os litígios transindividuais irradiados envolvem “[...] a lesão a direitos transindividuais que interessam, de modo desigual e variável, a distintos segmentos sociais, implicando alto grau de conflituosidade e de complexidade, dada a ausência de solidariedade entre os integrantes do grupo”¹²⁸.

Trata-se de classificação que tem o condão de possibilitar a promoção de uma diferenciação do procedimento coletivo, sua adaptação às peculiaridades do caso concreto, com a finalidade de garantir o devido processo legal coletivo.

3.3.2 Finalidades das ações coletivas

São comumente apontadas na doutrina¹²⁹ diversas finalidades das ações coletivas, como: agilizar a prestação jurisdicional, com a redução de ações individuais, evitando a multiplicação excessiva de demandas e contribuindo para o desafogamento do Poder Judiciário; evitar a coexistência de decisões conflitantes e, conseqüentemente, o desprestígio da prestação jurisdicional; diminuir o custo do processo; assegurar a efetiva prevenção e, não só, a reparação dos direitos violados; despersonalizar o autor, evitando que seja alvo de represálias; buscar conferir maior equilíbrio às partes, eis que o hipossuficiente será representado por entidades em tese melhor preparadas para a defesa dos direitos.

Antonio Gidi sistematiza os objetivos das técnicas jurisdicionais para a tutela coletiva dos direitos em três grandes grupos: a promoção da economia processual, a garantia do acesso à justiça e a efetivação do direito material¹³⁰.

<<https://proview.thomsonreuters.com/launchapp/title/rt/monografias/112830649/v3/page/RB-2.21>>.

Acesso em: 25 jun. 2022.

¹²⁸ VITORELLI, Edilson. **O devido processo legal coletivo**. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2022. RB 2.21. E-book. Disponível em:

<<https://proview.thomsonreuters.com/launchapp/title/rt/monografias/112830649/v3/page/RB-2.21>>.

Acesso em: 25 jun. 2022.

¹²⁹ Ver: MELO, Raimundo Simão de. **Ação Civil Pública na Justiça do Trabalho**. 2014, p. 44-45; CALDEIRA, Adriano. **Processo coletivo**: uma análise sistemática acerca da litispendência. São Paulo: LTr, 2012, p. 31-32.

¹³⁰ GIDI, Antonio. **A class action como instrumento de tutela coletiva dos direitos**: as ações coletivas em uma perspectiva comparada. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2007, p. 25-39.

3.3.2.1 Economia processual

Quanto à economia processual, tem-se que ao se permitir que uma multiplicidade de ações individuais repetitivas seja substituída por uma única ação coletiva, há promoção de redução de tempo e de gastos não só para as partes, mas também para o Poder Judiciário.

Ainda, a utilização da ação coletiva produz uniformidade no tratamento do conflito coletivo. Com a pulverização de ações individuais que tramitam perante diversos órgãos judiciais, espalhados por todo o território nacional, os juízes frequentemente chegam a conclusões e tomam decisões distintas, as quais ocasionalmente acabam por transitar em julgado, quando não há interposição de recurso ou quando este não é conhecido. Assim, pessoas em situações fáticas iguais sob o ponto de vista do direito material recebem tratamento diferenciado. Como alerta Aloísio Gonçalves de Castro, “a miscelânea de pronunciamentos, liminares e definitivos, diferenciados e antagônicos do Poder Judiciário passa a ser fonte de descrédito para a própria função judicante, ensejando enorme insegurança jurídica para a sociedade”¹³¹. O Poder Judiciário deixa de cumprir sua missão de pacificação das relações sociais.

A circunstância relatada é verificada com frequência no que tange às reclamações trabalhistas ajuizadas por trabalhadores uberizados. Há, na atualidade, uma multiplicidade de ações individuais, fundadas nas mesmas questões fático-jurídicas (relação de emprego sonegada por meios fraudulentos ou inadequação do meio ambiente laboral, por exemplo), distribuídas para juízos diferentes e com decisões conflitantes entre si. O panorama jurisprudencial brasileiro traçado no capítulo anterior permitiu verificar que a relação jurídica dos trabalhadores uberizados é um tema sujeito a significativas divergências atualmente. Nesse sentido, as ações coletivas se impõem como importante solução à redução do problema da coexistência de decisões conflitantes.

¹³¹ MENDES, Aloísio Gonçalves de Castro. **Ações coletivas e meios de resolução coletiva de conflitos no direito comparado e nacional**. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2014. E-book. Disponível em: <<https://proview.thomsonreuters.com/launchapp/title/rt/monografias/101615288/v4/document/101772746/anchor/a-101772746>>. Acesso em: 21 jun. 2022.

3.3.2.2 Acesso à justiça

Outro objetivo buscado pelas ações coletivas refere-se à promoção do acesso à justiça, assegurando a apreciação de pretensões que dificilmente seriam tuteladas pelo Poder Judiciário.

Sob esse enfoque, serve a tutela coletiva para abraçar os casos de lesões individuais diminutas, que não representam valores significativos, de forma que não estimulam os prejudicados a assumirem os ônus e custos judiciais.

Assim, as ações coletivas têm o potencial de impedir que o cometimento do ato ilícito represente um proveito para o autor, o que ocorre quando poucos lesados individuais buscam o ressarcimento dos danos.

A tutela coletiva também constitui ferramenta de enfrentamento ao obstáculo relativo à falta de formação e de informação jurídica. Conforme já visto no capítulo anterior, trata-se de entraves comumente verificados quanto aos trabalhadores uberizados.

Na esfera trabalhista, a ação coletiva tem ainda a importância de democratizar o acesso do trabalhador à justiça, eis que na realidade do trabalho é bastante comum a prática de ameaças de desemprego e até mesmo de retaliações por empregadores em represália pelo exercício do direito de ação por trabalhadores.

Também se sobressai a relevância das ações coletivas como instrumento de garantia de maior equilíbrio na relação processual, já que o tratamento individual de conflitos entre litigantes habituais e eventuais pode gerar um problema de igualdade.

A coletivização do tratamento desse tipo de litígio tem o condão de buscar promover maior equilíbrio no acesso ao processo, eis que pode assumir a posição do indivíduo um substituto com recursos financeiros e técnicos adequados, com capacidade de se equiparar ao adversário.

Quanto a essa última vantagem, impõe observar que o ordenamento jurídico brasileiro apresentou solução inovadora em direção à busca da igualdade das armas, ao prever um rol de legitimados coletivos para as ações coletivas. É medida que tem a finalidade de transformá-los em litigantes habituais, o que acaba por reduzir as diferenças de nível entre as partes. Na esfera trabalhista, assume significativa relevância a legitimação extraordinária, eis que, em nossa sociedade, marcada pela massificação das relações sociais, em regra, são as grandes empresas,

fornecedoras de serviços e produtos massificados, as principais responsáveis pelas violações trabalhistas ¹³².

É o que ocorre na relação laboral objeto desta pesquisa, em que os trabalhadores uberizados, isoladamente, encontram-se em posição de fraqueza diante do porte de seus adversários, frequentemente empresas multinacionais, proprietárias das plataformas digitais, mais bem estruturadas em termos de organização, informação e capacidade financeira.

No microsistema processual coletivo brasileiro, são legitimados à ação civil pública concorrentemente e de forma disjuntiva Ministério Público, Defensoria Pública, União, Estados, Distrito Federal e Municípios, autarquia, empresa pública, fundação ou sociedade de economia mista, associações constituídas há mais de um ano. Por sua vez, à ação popular, é legitimado qualquer cidadão. A opção adotada foi a de o legislador definir expressamente o rol de legitimados e estabelecer parâmetros objetivos de legitimação. Difere esse modelo do sistema americano de legitimidade individual de membro da classe que possua representatividade adequada, examinada pelo juiz em cada caso concreto, e, também, do sistema europeu, que confere legitimidade coletiva predominantemente às associações civis.

Há quem defenda que o modelo brasileiro de legitimação coletiva é bastante adequado às peculiaridades brasileiras, já que implementou uma solução mista, englobando vários entes legitimados, da sociedade civil e do Estado.

Sustenta-se que o sistema europeu não poderia ser satisfatoriamente transposto para esse país, tendo em vista a incipiente organização da sociedade civil brasileira. Lado outro, o modelo americano, ao legitimar o indivíduo, hipossuficiente em relação às grandes empresas e ao poder público, acaba por exigir a representação por escritórios de advocacia especializados em causas coletivas e que privilegiam, regra geral, causas indenizatórias em detrimento à utilização da tutela coletiva para minorar a exclusão social¹³³.

Outrossim, parte da doutrina¹³⁴ defende a necessidade de alargamento do rol de legitimados para todas as ações coletivas, inclusive com a inclusão dos cidadãos

¹³² GAVRONSKI, Alexandre Amaral. **Técnicas extraprocessuais de tutela coletiva**. A efetividade da tutela coletiva fora do processo judicial. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2010, p. 229.

¹³³ GAVRONSKI, Alexandre Amaral. **Técnicas extraprocessuais de tutela coletiva**. A efetividade da tutela coletiva fora do processo judicial. 2010, p. 76.

¹³⁴ MENDES, Aluísio Gonçalves de Castro. A legitimação, a representatividade adequada e a certificação nos processos coletivos e as ações coletivas passivas. **Revista de Processo**, São Paulo, v. 209, p. 243-264, jul. 2012, p. 246-249.

(como já ocorre na ação popular), com vistas a garantir a ampliação ao máximo da defesa dos interesses transindividuais e, conseqüentemente, do acesso efetivo à justiça.

Na esfera trabalhista, a legitimidade coletiva concorrente e disjuntiva do Ministério Público e dos sindicatos, responsáveis pelo ajuizamento de quase a totalidade das ações coletivas laborais, vem contribuindo sobremaneira para a superação dos obstáculos ao acesso à Justiça do Trabalho, especialmente ao garantir a despersonalização do trabalhador perante o empregador ou o tomador de serviços.

Por fim, ainda no tocante à relevância das ações coletivas para alcance do acesso efetivo à justiça, apresenta-se a sua função preventiva, já que objetivam elas não só a reparação, mas também a prevenção efetiva dos danos. Frequentemente é pleiteada nessas ações a tutela inibitória, a qual se materializa pela imposição de obrigações de fazer e não fazer, a fim de buscar prevenir a ocorrência, a repetição ou a continuação de um ato ilícito. Assim, a Justiça do Trabalho deixa de meramente indenizar em pecúnia direitos já violados e passa a efetivamente fazer valer esses direitos.

Tem a tutela inibitória fundamento constitucional na garantia do acesso à justiça, que abrange não somente a lesão, mas também a ameaça a direito (artigo 5º, XXXV).

Luiz Guilherme Marinoni enfatiza a relevância da tutela inibitória, especialmente para a efetiva proteção dos direitos fundamentais, eis que se a única sanção contra o ilícito fosse a obrigação de ressarcir, a própria razão de ser das normas que os asseguram estaria comprometida¹³⁵.

3.3.2.3 Efetivação do direito material

Antonio Gidi aponta como último objetivo buscado pela tutela coletiva de direitos o de tornar efetivo o direito material, o que é obtido através da realização

¹³⁵ MARINONI, Luiz Guilherme. **Tutela inibitória e tutela de remoção do ilícito**. 3. ed. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2022. RB 2.4. E-book. Disponível em: <<https://proview.thomsonreuters.com/launchapp/title/rt/monografias/101686454/v8/page/RB-2.4>>. Acesso em: 03 ago. 2022.

autoritativa da justiça no caso concreto, corrigindo o ato ilícito e, de forma preventiva, estimulando a sociedade ao cumprimento voluntário do direito¹³⁶.

A efetivação do direito material é finalidade de toda ação coletiva. Mas há ações coletivas que vão além, podendo se constituir em um poderoso instrumento de transformação da sociedade. Frequentemente, o processo coletivo pode servir para garantir a importância política de determinadas causas, bem como para a promoção de mudanças estruturais em instituições complexas.¹³⁷

3.3.2.3.1 *Ações coletivas relacionadas à uberização do trabalho como estratégicas e estruturais*

A garantia da importância de determinadas causas é um dos objetivos dos processos estratégicos, conceituados por Edilson Vitorelli como aqueles que não são voltados precipuamente à solução do conflito entre as partes, mas ao “[...] estabelecimento de uma nova compreensão do direito, para que ela seja sedimentada e aplicada a outros casos”, com reflexos profundos e duradouros sobre o sistema jurídico e a sociedade¹³⁸.

Os processos estratégicos podem tratar tanto de temas relacionados ao direito público, quanto ao direito privado. Ainda, podem ser coletivos ou individuais.

Busca-se nesses processos estabelecer um novo entendimento jurídico sobre determinado assunto, de forma que o objetivo está relacionado à formação de um precedente e, não, à resolução específica do litígio entre as partes, que são instrumentais.

No caso da tutela coletiva relacionada à uberização do trabalho, incontestavelmente, esse desiderato faz-se presente.

Trata-se a uberização do trabalho de tema que representa significativa importância e repercussão, tanto política, quanto econômica, jurídica e social. Conforme já demonstrado no capítulo anterior, pesquisas estimam que, no quarto trimestre de 2021, aproximadamente 1,5 milhão de pessoas estavam trabalhando na

¹³⁶ GIDI, Antonio. **A class action como instrumento de tutela coletiva dos direitos**: as ações coletivas em uma perspectiva comparada. 2007, p. 33-37.

¹³⁷ GIDI, Antonio. **A class action como instrumento de tutela coletiva dos direitos**: as ações coletivas em uma perspectiva comparada. 2007, p. 33-39.

¹³⁸ VITORELLI, Edilson. Levando os conceitos a sério: processo estrutural, processo coletivo, processo estratégico e suas diferenças. **Revista de Processo**, São Paulo, v. 284/2018, out./2018, p. 355.

gig economy apenas no setor de transportes de passageiros e mercadorias no Brasil.

A sociedade em geral tem substancial interesse no resultado das controvérsias sobre as novas modalidades de contratação e sobre o meio ambiente laboral dos uberizados. Por essa razão, pode-se afirmar que as ações ajuizadas para solucionar esses litígios devem ser classificadas como processos estratégicos¹³⁹.

Para além da relevância estratégica do enfrentamento dessas questões para fins de estabelecimento de uma nova compreensão do direito, com sedimentação do entendimento de forma coletiva, é de se verificar que esses litígios exigem ainda a promoção de mudanças estruturais em instituições complexas.

Dessa forma, podem eles ser caracterizados em sentido amplo como estruturais, já que resultantes de práticas gerenciais desarmônicas em relação aos ditames impostos pela normatividade vigente asseguradores de direitos fundamentais¹⁴⁰. Demandam tais conflitos coletivos a recomposição interna do modelo de organização, de gestão empresarial, a reconstrução dos mecanismos institucionais que dificultam o gozo dos direitos fundamentais dos trabalhadores.

Edilson Vitorelli conceitua os litígios estruturais como:

aqueles que envolvem conflitos multipolares, de elevada complexidade, cujo objetivo é promover valores públicos pela via jurisdicional, mediante transformação de uma instituição pública ou privada. Há necessidade de reorganização de toda uma instituição, com alteração de seus processos internos, de sua estrutura burocrática e da mentalidade de seus agentes, para que ela passe a cumprir sua função de acordo com o valor afirmado pela decisão¹⁴¹.

Também Hermes Zaneti Jr e Fredie Didier Jr atrelam o conceito de problemas estruturais a um estado de coisas que necessita de reorganização ou estruturação, acrescentando que eles não se restringem aos vivenciados na esfera pública e aos relativos à implementação de políticas públicas¹⁴².

¹³⁹ VITORELLI, Edilson. Levando os conceitos a sério: processo estrutural, processo coletivo, processo estratégico e suas diferenças. **Revista de Processo**, São Paulo, v. 284/2018, out./2018, p. 357.

¹⁴⁰ MARTINEZ, Luciano; CARVALHO JÚNIOR, Pedro Lino de. **Assédio moral trabalhista: ações coletivas e processo estrutural**. São Paulo: SaraivaJur, 2022, p. 40.

¹⁴¹ VITORELLI, Edilson. Litígios estruturais. In: ARENHART, Sérgio Cruz; JOBIM, Marco Félix (Orgs.). **Processos estruturais**. Salvador: JusPodivm, 2017, p. 372.

¹⁴² DIDIER JR, Fredie. ZANETI JR, Hermes. **Curso de direito processual civil: processo coletivo**. 2020, p. 574.

Os litígios estruturais têm como uma de suas principais características a complexidade, de forma que sua efetiva solução é incompatível com respostas simples e tradicionais, exigindo diálogo, raciocínio crítico e criativo na elaboração dos caminhos necessários para a proteção do direito.

Nos litígios estruturais devem ser atacadas as causas da lesão e não apenas suas consequências, de modo que as soluções implementadas poderão cumprir a função de reorganização dos sistemas ou instituições, o que tem o condão de efetivamente evitar a continuidade da prática de novas lesões, prevenindo, conseqüentemente, a multiplicidade de novas ações individuais.

É necessário pensar em intervenções que atuem no próprio desenho da instituição objeto da discussão. A resposta jurisdicional deve ter por finalidade alterar a estrutura de certo sistema econômico, cultural, político ou social. Lado outro, também devem ser implementadas medidas que alterem o comportamento dos sujeitos inseridos no sistema (instrumentos de regulação comportamental), através de estímulos (positivos ou negativos), com o intuito de fomentar certos comportamentos desejáveis ou a desencorajar comportamentos indesejáveis¹⁴³.

Advertem Marco Felix Jobim, Sérgio Cruz Arenhart e Gustavo Osna não ser incomum verificar que no alicerce da infração causadora do litígio estrutural encontram-se práticas aceitáveis (ou ao menos não reprováveis) socialmente, como é o caso das lesões ao vínculo de emprego dos trabalhadores uberizados. “Isso embora caminhem na contramão do bem jurídico relevante e, por força disso, não devam ser toleradas”¹⁴⁴. Com maior razão, o operador do direito deverá, para a devida proteção do direito relevante, buscar a implementação de medidas hábeis a modificar as instituições, a recompor a estrutura que inibe a máxima concretização dos direitos.

A violação de direitos fundamentais trabalhistas, marca do atual modelo de uberização do trabalho, é questão que atinge as bases e todo o arcabouço da organização empresarial e que afeta diversos centros de interesses, inclusive extrapolando os restritos limites da relação de trabalho.

¹⁴³ JOBIM, Marco Felix; ARENHART, Sérgio Cruz; OSNA, Gustavo. **Curso de processo estrutural**. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2021. RB 2.3. E-book. Disponível em: <<https://proview.thomsonreuters.com/launchapp/title/rt/monografias/260701231/v1/page/RB-2.3>>. Acesso em: 20 jun. 2022.

¹⁴⁴ JOBIM, Marco Felix; ARENHART, Sérgio Cruz; OSNA, Gustavo. **Curso de processo estrutural**. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2021. RB 2.9. E-book. Disponível em:

Por essa razão, deve tal problema ser tratado estruturalmente, através de diversas e sucessivas medidas que viabilizem uma efetiva transformação da cultura organizacional. O mundo do trabalho atravessa um momento de grandes transformações em seus alicerces normativos e principiológicos, a exigir dos juristas imaginação e criatividade.

A reestruturação necessária pode ser feita de diversos modos, pela atuação privada ou mesmo com a condução do Poder Executivo, do Ministério Público, ou pela via do processo judicial estrutural¹⁴⁵.

No próximo capítulo, serão apresentados diversos exemplos de como a atuação do Ministério Público do Trabalho tem avançado no caminho da implementação de estratégias e de providências estruturais para garantia dos direitos coletivos dos trabalhadores uberizados, tanto na esfera extrajudicial, por meio da celebração de termos de ajuste de conduta e da instauração de procedimentos promocionais, quanto no âmbito judicial. Nesses casos, se está diante de litígios estruturais com relevante repercussão social, nos quais a decisão afetará todo um setor da economia, representando uma mudança de paradigma de contratação, moldando um padrão de comportamento, definindo o futuro dos trabalhadores uberizados.

Em estudo realizado sobre a atuação do Ministério Público do Trabalho no contexto da pandemia do coronavírus, Gisele Santos Fernandes Góes e Ney Maranhão destacaram que a instituição, “com coragem e proatividade”, colaborou com propostas de solução para conflitos ligados a problemáticas estruturais, graves e complexas, colocando-se à disposição para o diálogo construtivo e, também, quando necessário, para o acionamento judicial¹⁴⁶.

Nessa ocasião, o Ministério Público do Trabalho expediu recomendações, buscando o diálogo social e a conscientização dos empregadores de diversos setores, dentre eles o das plataformas digitais, sobre as medidas a serem adotadas

<https://proview.thomsonreuters.com/launchapp/title/rt/monografias/260701231/v1/page/RB-2.9>. Acesso em: 20 jun. 2022.

¹⁴⁵ VITORELLI, Edilson. Levando os conceitos a sério: processo estrutural, processo coletivo, processo estratégico e suas diferenças. **Revista de Processo**, São Paulo, v. 284/2018, out/2018, p. 357.

¹⁴⁶ GÓES, Gisele Santos Fernandes; MARANHÃO, Ney. O papel do Ministério Público – em especial do Ministério Público do Trabalho - no enfrentamento de problemáticas estruturais decorrentes do contexto pandêmico. In: BELMONTE, Alexandre Agra; MARTINEZ, Luciano; MARANHÃO, Ney. **O Direito do Trabalho na crise da COVID-19**. Salvador: Editora JusPodivm, 2020, p. 209-217.

para garantir a proteção da saúde e segurança dos trabalhadores em face dos riscos de contágio.

Buscou a instituição formular diretrizes técnicas, disponibilizar alternativas de ação, fomentar a adesão social às suas proposições, acionando o diálogo e a interação com a sociedade.

Conforme se verá no próximo capítulo, foi imposto um planejamento macroestrutural, plural, transdisciplinar, com a abertura de canal de comunicação com setores públicos e privados, para fins de articulação, tendo o Ministério Público do Trabalho atuado com o fim de incentivar a construção da solução adequada dos litígios estruturais.

4 A DEFESA DOS DIREITOS DOS TRABALHADORES UBERIZADOS PLO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

Se se ousou, em algum momento, cogitar a respeito da sua relevância institucional par os fins do Estado Democrático de Direito, com o objetivo impronunciável, porém direto, de se buscar enfraquecer o sistema de proteção do ordenamento jurídico trabalhista, como parte integrante de uma dinâmica de desconstrução dos direitos sociais, a postura protagonista do Ministério Público do Trabalho, no âmbito das repercussões trabalhistas precarizantes, ensejadas pela roupagem de “novas metodologias de trabalho”, reforçou a sua inequívoca grandeza institucional, com o reconhecimento da sociedade a respeito das suas atribuições e da credibilidade da atuação ministerial, ampliando ainda mais a captação de demandas as serem solucionadas pela via da sua intervenção.¹⁴⁷

Impõe-se como providência preliminar à adequada compreensão da atuação do Ministério Público do Trabalho na proteção dos direitos dos trabalhadores uberizados, verificar o novo perfil independente e vocacionado à defesa dos direitos constitucionais que lhe foi atribuído pela Constituição Federal de 1988 e o erigiu a um dos principais agentes de transformação social do país.

4.1 O MINISTÉRIO PÚBLICO NA CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988

Em outubro de 1988 foi promulgada a Constituição Federal ainda vigente, resultado de um consistente processo de redemocratização do país, em que os mais diversos atores sociais se viram estimulados a buscar o reconhecimento de seus pleitos perante a Assembleia Nacional Constituinte. Nesse contexto, as associações estaduais e nacional do Ministério Público elaboraram, após consulta aos membros de todo o país, um documento, intitulado Carta de Curitiba, que elencava as principais reivindicações da instituição, com delineamento do novo perfil que buscavam ver reconhecido pela Constituição em construção.

As proposições da Carta de Curitiba foram em grande parte acolhidas, tendo inspirado diversos dispositivos da Constituição Cidadã, promulgada em 05 de outubro de 1988, a qual promoveu profundas mudanças na instituição do Ministério

¹⁴⁷ CUNHA, Tadeu Henrique Lopes da; BUARQUE, Carolina De Prá Camporez. O trabalho via plataformas digitais e a atuação do Ministério Público do Trabalho. **Revista Jurídica Eletrônica RTM**, Belo Horizonte, n. 20, jan./jul. 2021, p. 24.

Público, atingindo a sua própria *ratio essendi*¹⁴⁸, de forma que se pode dizer ter sido responsável por seu renascimento.

A Constituição Federal de 1988 dotou o Ministério Público de um novíssimo perfil, à medida em que o desvinculou dos três poderes constituídos, bem como lhe atribuiu uma nova função, a de agente de transformação social, defensor dos interesses sociais, responsável pela implementação dos princípios e fundamentos constitucionais, como a cidadania, a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa¹⁴⁹. O Ministério Público brasileiro foi inserido no Título IV – “Da Organização dos Poderes”, mas em seção própria, no capítulo “Das Funções Essenciais à Justiça”.

A despeito de a Carta Maior ter sido promulgada há mais de 30 anos, ainda se discute a natureza jurídica do Ministério Público. Há quem defenda tratar-se de um quarto poder, há quem continue vinculando-o ao Poder Executivo e, por fim, quem o considere uma instituição estatal independente, defensora dos interesses sociais, posicionamento esse acolhido pela maioria da doutrina.

Prevalece o entendimento de que caso a Constituição Federal pretendesse reconhecer o Ministério Público como um quarto poder, o teria feito expressamente. De maneira oposta, registrou taxativamente em seu artigo 2º que os poderes da União são Executivo, Legislativo e Judiciário.

Tampouco deve-se reconhecer que o Ministério Público ainda continua vinculado ao Poder Executivo. Além de ter sido incluído na Carta Constitucional em capítulo próprio, foi-lhe assegurada a auto gestão institucional, com autonomias funcional, administrativa, legislativa e financeira. Ademais, as funções desempenhadas pela instituição não se enquadram nas funções estatais tradicionais e, tampouco, na defesa jurídica dos órgãos do governo e da Administração Pública. Enfatiza Cássio Casagrande a esse respeito que o Ministério Público passou a “[...] atuar ativamente na luta pela concretização de direitos sociais, muitas vezes contra os interesses do Estado-administração”¹⁵⁰.

¹⁴⁸ DINIZ, José Janguí Bezerra. **Ministério Público do Trabalho**: ação civil pública, ação anulatória e ação de cumprimento. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2017, p. 98.

¹⁴⁹ JATAHY, Carlos Roberto de Castro. 20 anos de Constituição: o novo Ministério Público e suas perspectivas no Estado Democrático de Direito. In: **Temas atuais do Ministério Público**. 4. ed. Salvador: Juspodivm, 2013, p. 33.

¹⁵⁰ CASAGRANDE, Cássio. 30 anos de judicialização das relações coletivas de trabalho: o Ministério Público do Trabalho em busca de uma identidade. In: ZUBEN, Catarina von; VALENTIM, João Hilário (org.). **30 anos da Constituição Federal**: atuação do MPT 1988-2018. Brasília: Gráfica Movimento, 2018, p. 73.

É de se concluir, pois, que o *Parquet* foi reconhecido como instituição independente e autônoma, não integrada formalmente a nenhum dos clássicos Poderes Estatais.

A Constituição conceituou o Ministério Público como instituição permanente, essencial à função jurisdicional do Estado, com a incumbência de defender a ordem jurídica, o regime democrático e os interesses sociais e individuais indisponíveis (artigo 127).

Como assevera Hugo Nigro Mazzilli, “ao afirmar seu caráter permanente, o poder constituinte originário vetou, implicitamente, que o poder constituinte derivado suprimisse ou deformasse a instituição ministerial, pois, caso contrário, haveria forma indireta de burlar o princípio”¹⁵¹. Defende-se, assim, que o Ministério Público deve ser reconhecido como cláusula pétrea.

Em sendo estabelecidos como cláusulas pétreas a forma federativa de Estado, o voto direto, secreto, universal e periódico, a separação dos poderes e os direitos e garantias individuais e, tendo sido conferidas ao Ministério Público as funções de defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis, nada mais lógico do que se concluir ter sido o *Parquet* alçado ao nível de cláusula pétrea. E como cláusula pétrea, além de ter recebido proteção total contra o poder reformador, também se torna obrigatória a sua concretização social como função constitucional fundamental¹⁵².

Para configurar esse novo perfil político institucional, a Constituição elencou suas funções, ampliou suas atribuições institucionais, além de ter lhe conferido os instrumentos e as garantias necessárias para o desempenho de seus deveres.

O Ministério Público desempenha funções nas mais variadas áreas do direito, cabendo-lhe: promover, privativamente, a ação penal pública, na forma da lei; zelar pelo efetivo respeito dos poderes públicos e dos serviços de relevância pública aos direitos assegurados na Constituição, implementando as medidas necessárias a sua garantia; promover o inquérito civil e a ação civil pública, para a proteção do patrimônio público e social, do meio ambiente e de outros interesses difusos e coletivos; promover a ação de inconstitucionalidade ou representação para fins de

¹⁵¹ MAZZILLI, Hugo Nigro. **Regime Jurídico do Ministério Público**. 6. ed. São Paulo: Saraiva, 2007, p. 107.

intervenção da União e dos Estados, nos casos previstos na Constituição; defender judicialmente os direitos e interesses das populações indígenas; expedir notificações nos procedimentos administrativos de sua competência, requisitando informações e documentos para instruí-los, na forma da lei complementar respectiva; exercer o controle externo da atividade policial, na forma da lei complementar; requisitar diligências investigatórias e a instauração de inquérito policial, indicados os fundamentos jurídicos de suas manifestações processuais; exercer outras funções que lhe forem conferidas, desde que compatíveis com sua finalidade, sendo-lhe vedada a representação judicial e a consultoria jurídica de entidades públicas (artigo 129).

Da leitura do texto constitucional, extraem-se algumas relevantes conclusões: foi vedada a defesa pelo *Parquet* do interesse público secundário (da administração ou do administrador), com expressa desvinculação da figura de advogado do Estado; foi reconhecida a sua função de *ombudsman*, defensor dos direitos do cidadão; foi prevista cláusula de abertura, ao se autorizar o exercício de outras funções compatíveis com sua finalidade. Foram ainda conferidas aos membros do Ministério Público as garantias de vitaliciedade, inamovibilidade e irredutibilidade de subsídios (artigo 128, § 5º, I).

Por fim, administrativamente, a instituição foi organizada em dois grandes ramos, o dos Ministérios Públicos Estaduais e o do Ministério Público da União, que abrange o Ministério Público Federal, o Ministério Público Militar, o Ministério Público do Distrito Federal e Territórios e o Ministério Público do Trabalho, o qual será detidamente analisado no próximo tópico.

Conclui-se, pois, que a Constituição Federal, além de assegurar a independência do Ministério Público, dotou-o de especial estrutura e de instrumentos que lhe garantem igualdade no enfrentamento às violações dos direitos coletivos, credenciando-o como principal defensor desses direitos no país.

4.2 O MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

O Ministério Público do Trabalho é o ramo do Ministério Público da União incumbido da defesa dos direitos sociais da classe trabalhadora.

¹⁵² ALMEIDA, Gregório Assagra de. O Ministério Público no Neoconstitucionalismo: perfil constitucional e alguns fatores de ampliação de sua legitimação social. In: **Temas atuais do**

O diploma constitucional alterou significativamente o perfil do Ministério Público brasileiro e, ainda mais profundamente, o perfil do Ministério Público do Trabalho. Para Sandra Lia Simón, esse é o ramo que mais teve sua atuação modificada. Inicialmente, porque o Ministério Público do Trabalho é o único que não possui atribuição criminal, e a Constituição Federal privilegiou extremamente a atuação não penal. Em segundo lugar e, como consequência do acima exposto, o Ministério Público do Trabalho “[...] passou de uma atividade eminentemente interveniente, [...] para uma atividade proativa, preponderantemente agente, investigativa, protetora dos direitos humanos decorrentes das relações de trabalho, alicerçados no princípio da dignidade humana”¹⁵³.

Em seguida, a fim de regulamentar as disposições constitucionais, foi promulgada a Lei Complementar nº 75/93, também conhecida por Estatuto do Ministério Público da União.

No que toca ao Ministério Público do Trabalho, o diploma normativo, além de tratar de seus órgãos e de sua carreira, estabelece suas atribuições, a saber: promover as ações que lhe sejam atribuídas pela Constituição Federal e pelas leis trabalhistas; manifestar-se em qualquer fase do processo trabalhista, acolhendo solicitação do juiz ou por sua iniciativa, quando entender existente interesse público que justifique a intervenção; promover a ação civil pública no âmbito da Justiça do Trabalho, para defesa de interesses coletivos, quando desrespeitados os direitos sociais constitucionalmente garantidos; propor as ações cabíveis para declaração de nulidade de cláusula de contrato, acordo coletivo ou convenção coletiva que viole as liberdades individuais ou coletivas ou os direitos individuais indisponíveis dos trabalhadores; propor as ações necessárias à defesa dos direitos e interesses dos menores, incapazes e índios, decorrentes das relações de trabalho; recorrer das decisões da Justiça do Trabalho, quando entender necessário, tanto nos processos em que for parte, como naqueles em que officiar como fiscal da lei, bem como pedir revisão dos Enunciados da Súmula de Jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho; funcionar nas sessões dos Tribunais Trabalhistas, manifestando-se verbalmente sobre a matéria em debate, sempre que entender necessário, sendo-lhe assegurado o direito de vista dos processos em julgamento, podendo solicitar as

Ministério Público. 4. ed. Salvador: Juspodivm, 2013, p. 67.

¹⁵³ SIMÓN, Sandra Lia. Reflexões sobre o Ministério Público do Trabalho na atualidade. In: **Estudos aprofundados MPT: Ministério Público do Trabalho.** 2. ed. Salvador: Juspodivm, 2013, p. 96.

requisições e diligências que julgar convenientes; instaurar instância em caso de greve, quando a defesa da ordem jurídica ou o interesse público assim o exigir; promover ou participar da instrução e conciliação em dissídios decorrentes da paralisação de serviços de qualquer natureza, oficiando obrigatoriamente nos processos, manifestando sua concordância ou discordância, em eventuais acordos firmados antes da homologação, resguardado o direito de recorrer em caso de violação à lei e à Constituição Federal; promover mandado de injunção, quando a competência for da Justiça do Trabalho; atuar como árbitro, se assim for solicitado pelas partes, nos dissídios de competência da Justiça do Trabalho; requerer as diligências que julgar convenientes para o correto andamento dos processos e para a melhor solução das lides trabalhistas; intervir obrigatoriamente em todos os feitos nos segundo e terceiro graus de jurisdição da Justiça do Trabalho, quando a parte for pessoa jurídica de Direito Público, Estado estrangeiro ou organismo internacional (artigo 83).

Ainda, a Lei Complementar nº 75/93 confere ao *Parquet* Laboral as incumbências de: instaurar inquérito civil e outros procedimentos administrativos, sempre que cabíveis, para assegurar a observância dos direitos sociais dos trabalhadores; requisitar à autoridade administrativa federal competente, dos órgãos de proteção ao trabalho, a instauração de procedimentos administrativos, podendo acompanhá-los e produzir provas; exercer outras atribuições que lhe forem conferidas por lei, desde que compatíveis com sua finalidade (artigo 84). Essas múltiplas e relevantes atribuições são exercidas por meio de distintas formas de atuação, que serão neste momento analisadas mais detidamente.

4.2.1 As formas de atuação do Ministério Público do Trabalho

Emerson Garcia assevera que uma leitura apressada do artigo 127 da Constituição Federal, que define o Ministério Público como essencial à função jurisdicional do Estado, poderia levar à equivocada conclusão de que sua atuação se daria exclusivamente na forma judicial¹⁵⁴.

¹⁵⁴ GARCIA, Emerson. **Ministério Público: Organização, atribuições e regime jurídico**. 3. ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2008, p. 47.

Conforme se demonstrará mais à frente, a suspeita não se comprova. Além da atuação judicial, como agente ou interveniente, sobressai-se na atualidade com significativo relevo a atuação ministerial extrajudicial, a qual tem mostrado efetividade na resolução dos conflitos e evitado potencializar a sobrecarga do Poder Judiciário.

4.2.1.1 A atuação judicial do Ministério Público do Trabalho

Quanto à forma judicial, a atuação do Ministério Público do Trabalho se dá como órgão agente, na qualidade de parte, ou como órgão interveniente, no papel de fiscal da ordem jurídica.

4.2.1.1.1 *Atuação como órgão agente*

Como mencionado anteriormente, antes da Constituição Federal de 1988, o Ministério Público do Trabalho atuava precipuamente como fiscal da ordem jurídica, através da emissão de pareceres em processos judiciais de competência dos Tribunais Regionais do Trabalho e do Tribunal Superior do Trabalho. Com a Constituição, seu perfil foi radicalmente modificado, já que a instituição recebeu a legitimidade e os instrumentos necessários para atuar como órgão agente, na defesa dos direitos coletivos e individuais indisponíveis dos trabalhadores. Passou, assim, a centralizar seus esforços na atuação ativa na concretização dos direitos humanos decorrentes das relações de trabalho.

Nessa linha de atuação, destacam-se como principais ações manejadas pelo *Parquet* Laboral a ação civil pública, a ação anulatória de cláusulas de contrato, acordo coletivo ou convenção coletiva e o dissídio coletivo no caso de greve em atividades essenciais lesivas ao interesse público.

Embora escape aos limites deste trabalho uma análise mais acurada sobre a ação civil pública, principal instrumento judicial de atuação do Ministério Público do Trabalho, impõe-se referir algumas de suas principais características, o que é relevante para a exata compreensão do estudo realizado no próximo capítulo, relacionado à utilização desse instrumento para a defesa dos direitos dos trabalhadores uberizados.

4.2.1.1.1.1 Ação civil pública

A ação civil pública é uma das mais importantes garantias instrumentais de defesa dos interesses e direitos coletivos fundamentais, tendo, por essa razão, passado a ser dotada de *status* constitucional¹⁵⁵. É conceituada por Ricardo José Macedo de Britto Pereira como “[...] instituto jurídico voltado para a defesa, em juízo, dos interesses e direitos difusos, coletivos e individuais homogêneos, por meio de legitimados expressamente previstos, cuja ênfase recai na efetividade desses interesses e direitos [...]”.¹⁵⁶

Foi a ação civil pública originariamente prevista no ordenamento jurídico brasileiro na Lei Complementar nº 40/81 (Lei Orgânica Nacional do Ministério Público)¹⁵⁷, que concedia ao Ministério Público a função de promovê-la, nos termos da lei.

Posteriormente, em 1985, foi esse dispositivo normativo complementado com a promulgação da Lei nº 7.347/85, denominada de Lei da Ação Civil Pública, que então disciplinava as ações de responsabilidade por danos morais e patrimoniais causados ao meio ambiente, ao consumidor, a bens e direitos de valor artístico, estético, histórico, turístico e paisagístico. É com a Constituição Federal de 1988 que esse rol foi alargado, uma vez que seu artigo 129, III, estabeleceu como função do Ministério Público a promoção do inquérito civil e da ação civil pública para a proteção do patrimônio público e social, do meio ambiente e de outros interesses difusos e coletivos.

Em seguida, o Código de Defesa do Consumidor, Lei nº 8.078/90, acrescentou à Lei de Ação Civil Pública a previsão de defesa de qualquer outro interesse difuso ou coletivo (artigo 1º, IV), além de ter estabelecido que a defesa coletiva será exercida quando se tratar de interesses ou direitos difusos, coletivos e individuais homogêneos (artigo 81, § único). Como visto, de maneira inovadora, o CDC conceituou: os interesses ou direitos difusos como “[...] os transindividuais, de natureza indivisível, de que sejam titulares pessoas indeterminadas e ligadas por circunstâncias de fato”; os interesses ou direitos coletivos como “[...] os

¹⁵⁵ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Ministério Público do Trabalho: doutrina, jurisprudência e prática**. 8. ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 181.

¹⁵⁶ PEREIRA, Ricardo José Macedo de Britto Pereira. **A ação civil pública no processo do trabalho**. Salvador: Juspodivm, 2014, p. 28.

transindividuais de natureza indivisível, de que seja titular grupo, categoria ou classe de pessoas ligadas entre si ou com a parte contrária por uma relação jurídica base”; e os interesses ou direitos individuais homogêneos como “[...] os decorrentes de origem comum”.

A despeito de o Código de Defesa do Consumidor fazer referência à expressão ações coletivas para a defesa de interesses individuais homogêneos (arts. 81 e 91) e de a Lei de Ação Civil Pública disciplinar o uso da ação civil pública para a defesa de qualquer interesse difuso ou coletivo (artigo 1º, IV), não se justifica a utilização de nomenclaturas distintas (*ação civil pública* para a ação que tutela direitos difusos e coletivos e *ação coletiva* para a ação que protege direitos individuais homogêneos), já que há no texto legal expressa previsão de integração dos dois conjuntos normativos. Para Hugo Nigro Mazzilli, a distinção é superficial, decorrente de interpretação literal dos dispositivos legais acima mencionados, a qual desconsidera que há “[...] todo um microsistema de tutela coletiva, do qual fazem parte, de forma integrada, tanto a LACP como o CDC (LACP, artigo 21; CDC, artigo 90)”¹⁵⁸. Assim, é perfeitamente admissível utilizar a ação civil pública para conceituar o instrumento de defesa de qualquer interesse ou direito coletivo *lato sensu*.

Especificamente no que toca ao Ministério Público do Trabalho, a Lei Complementar nº 75/93 (Estatuto do Ministério Público da União), ao prever expressamente sua atribuição de promover a ação civil pública no âmbito da Justiça do Trabalho para defesa de interesses sociais coletivos, sepultou as polêmicas sobre o cabimento desse instituto na esfera laboral.

Raimundo Simão de Melo destaca sua importância no âmbito trabalhista, em razão de que, além da hipossuficiência presumida técnica e financeira do trabalhador, este também sofre “[...] as ameaças do desemprego e até mesmo retaliações praticadas por certos empregadores em represália pela busca de uma reparação perante o Poder Judiciário Trabalhista”¹⁵⁹.

Tem a ação civil pública por objetos, como regra geral, a condenação em dinheiro, destinada à recomposição dos bens lesados, e/ou o cumprimento de obrigação de fazer ou não fazer (artigo 3º da Lei nº 7.347/85). Outrossim, pode a

¹⁵⁷ BRASIL. **Lei Complementar nº 40, de 14 de dezembro de 1981**. Brasília, 1981. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp40.htm>. Acesso em: 22 nov. 2021.

¹⁵⁸ MAZZILLI, Hugo Nigro. **A defesa dos interesses difusos em juízo**. 28. ed. São Paulo: Saraiva, 2015, p. 74.

¹⁵⁹ MELO, Raimundo Simão de. **Ação Civil Pública na Justiça do Trabalho**. 2014, p. 168.

ação buscar um provimento cautelar, declaratório, constitutivo, mandamental, ou de qualquer outra espécie. Isso porque a Constituição Federal garante aos legitimados ao ajuizamento da ação civil pública a promoção de qualquer medida necessária à garantia dos direitos. Ainda, prevê o artigo 83 do Código de Defesa do Consumidor que são admissíveis todas as espécies de ações capazes a propiciar adequada e efetiva tutela aos direitos coletivos em sentido amplo.

Nesse particular, enfatiza-se ser bastante comum a prestação na ação civil pública da tutela inibitória, que possui natureza preventiva e visa impedir a prática, a repetição ou a continuidade de um ilícito. Também poderá ser cominada multa (*astreintes*) para garantir o cumprimento das obrigações determinadas, a qual deverá ser suficiente e compatível com a providência pleiteada.

São legitimados para a propositura da ação civil pública o Ministério Público, a Defensoria Pública, a União, os Estados, o Distrito Federal, os Municípios, as autarquias, empresas públicas, fundações, sociedades de economia mista e as associações constituídas há pelo menos um ano e que incluam entre suas finalidades institucionais a proteção ao patrimônio público e social, ao meio ambiente, ao consumidor, à ordem econômica, à livre concorrência, aos direitos de grupos raciais, étnicos ou religiosos ou ao patrimônio artístico, estético histórico, turístico e paisagístico.

No processo do trabalho, as ações civis públicas têm sido propostas, via de regra, pelo Ministério Público do Trabalho e pelos sindicatos, espécies de associações, entes que possuem ampla legitimidade para a defesa de qualquer interesse difuso, coletivo ou individual homogêneo, na forma dos artigos 127 e 129, III e IX da Constituição Federal, artigo 1º do Código de Defesa do Consumidor e artigos 6º, VII, d, XII e 83, III, da Lei Complementar nº 75/93 (quanto ao Ministério Público) e dos artigos 8º, III e 129, §1º, da Constituição Federal (quanto aos sindicatos).

O Ministério Público do Trabalho possui ainda a função de fiscal da lei nas ações civis públicas em que não for o autor, podendo, inclusive, assumir a titularidade da ação em caso de desistência ou abandono da causa pelo sindicato, na forma do artigo 5º, §§ 1º e 3º, da Lei de Ação Civil Pública.

A competência para o ajuizamento das ações civis públicas é tratada pelo microsistema processual coletivo brasileiro, no artigo 2º da Lei de Ação Civil Pública e no artigo 93 do Código de Defesa do Consumidor. De acordo com o primeiro dispositivo, as ações coletivas serão propostas no foro do local onde ocorreu ou poderá ocorrer o dano, cujo juízo terá competência funcional para processar e julgar a causa. Por sua vez, a norma do Código de Defesa do Consumidor estabelece que quando o dano for de âmbito local, competente é o foro do lugar onde ocorreu ou deva ocorrer o dano, enquanto que quando os danos forem de âmbito nacional ou regional, é competente o foro das capitais do Estado ou o do Distrito Federal.

Trata-se de normas que têm a nobre finalidade de assegurar que a demanda seja julgada pelo juiz mais próximo dos fatos, facilitando a colheita de provas e a percepção das consequências do dano.

Na esfera trabalhista, a competência para processamento da ação civil pública é da vara do trabalho. Além dos dispositivos acima mencionados, deve-se observar, ainda, a Orientação Jurisprudencial nº 130, da SBDI-2, do TST, que estabelece que a competência para ação civil pública se fixa pela extensão do dano, de forma que: sendo ele regional, atingindo cidades sujeitas à jurisdição de mais de uma vara do trabalho, a competência será de qualquer destas; sendo ele suprarregional ou nacional, a competência será concorrente entre as varas do trabalho das sedes dos tribunais regionais do trabalho.

Por fim, necessário ainda trazer algumas considerações a respeito da coisa julgada na ação civil pública, já que se trata de instituto que apresenta peculiaridades de destaque em relação ao procedimento comum. Optou o ordenamento jurídico pátrio pelo sistema de extensão dos efeitos da coisa julgada a terceiros conforme resultado do processo (*secundum eventum litis*), de forma que, em regra, a sentença coletiva não pode prejudicar os interessados individuais, mas somente beneficiá-los.

Assim, de acordo com a Lei de Ação Civil Pública e o Código de Defesa do Consumidor, em se tratando de direitos difusos e coletivos: se o pedido for julgado improcedente por falta de provas, a sentença não fará coisa julgada *erga omnes* e *ultra partes*, podendo o autor ou qualquer outro colegitimado propor ação idêntica com outras provas; se o pedido for julgado improcedente por outros motivos, a sentença material fará coisa julgada *erga omnes* e *ultra partes*, mas apenas em

relação aos legitimados, não atingindo os interessados individuais; por fim, se o pedido for julgado procedente, a sentença fará coisa julgada *erga omnes* e *ultra partes* em sua plenitude, inclusive para beneficiar os interessados individuais, que não precisarão ajuizar ações para defesa de seus interesses. Lado outro, no caso de direitos individuais homogêneos: em sendo procedente o pedido, a sentença fará coisa julgada *erga omnes*, inclusive para beneficiar as vítimas e seus sucessores; em sendo improcedente o pedido, a sentença não fará coisa julgada *erga omnes*, podendo a vítima e seus sucessores propor ações individuais, com exceção daqueles que intervieram no processo coletivo como litisconsortes.

Por fim, quanto aos efeitos territoriais da coisa julgada na ação civil pública, tem-se que em recente julgado¹⁶⁰ o Pleno do Supremo Tribunal Federal declarou, com repercussão geral (Tema 1.075), a inconstitucionalidade do artigo 16 da Lei 7.347/85, que dispõe que “A sentença civil fará coisa julgada *erga omnes*, nos limites da competência territorial do órgão julgador [...]”, por entender ser inadmissível condicionar os efeitos da sentença aos limites da competência territorial do órgão que a proferiu.

Foi, nesta ocasião, fixada a seguinte tese:

I - É inconstitucional a redação do art. 16 da Lei 7.347/1985, alterada pela Lei 9.494/1997, sendo ripristinada sua redação original.

II - Em se tratando de ação civil pública de efeitos nacionais ou regionais, a competência deve observar o art. 93, II, da Lei 8.078/1990 (Código de Defesa do Consumidor).

III - Ajuizadas múltiplas ações civis públicas de âmbito nacional ou regional e fixada a competência nos termos do item II, firma-se a prevenção do juízo que primeiro conheceu de uma delas, para o julgamento de todas as demandas conexas.

A decisão da Suprema Corte considerou o enorme retrocesso imposto pela alteração do mencionado dispositivo legal com acréscimo da limitação territorial da sentença à redação originária.

Era nítida a confusão entre os conceitos de competência e de eficácia subjetiva ou alcance territorial da coisa julgada.

A interpretação literal do diploma legal conduzia à desarrazoada possibilidade de ajuizamento simultâneo de ações civis públicas idênticas em várias

¹⁶⁰ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário nº 1101937**. Tema de Repercussão Geral nº 1075. Relator: Min. Alexandre de Moraes, DJe, 14 jun. 2021. Disponível em: <www.stf.jus.br>. Acesso em: 02 fev. 2022.

circunscrições geográficas, com a probabilidade de prolação de decisões divergentes entre si. Inquestionável que a adstrição dos efeitos dos direitos transindividuais à base territorial do juízo prolator da decisão resulta no desvirtuamento do processo coletivo, o qual se funda na tutela de interesses essencialmente indivisíveis.

Para Ricardo José Macedo de Britto Pereira, José Roberto Freire Pimenta e Cláudio Iannotti da Rocha, trata-se de decisão que “[...] indica uma importante e elogiável evolução da jurisprudência no sentido de dotar de força a tutela coletiva, considerando os princípios da igualdade, eficiência, segurança jurídica, acesso à justiça e efetividade da tutela jurisdicional”¹⁶¹.

4.2.1.1.2 *Atuação como órgão interveniente*

Por sua vez, a atuação do Ministério Público do Trabalho como órgão interveniente, antes predominante, na atualidade tem sido mais limitada, com vistas a possibilitar que sejam priorizadas as questões de repercussão social. Nesse sentido, é a Recomendação nº 16 do Conselho Nacional do Ministério Público¹⁶², que orienta aos membros do Ministério Público brasileiro dar primazia ao planejamento das questões institucionais, à avaliação da relevância social dos temas e processos em que atuam, à busca da efetividade em suas ações e manifestações, à limitação da sua atuação em casos sem relevância social para direcioná-la na defesa dos interesses da sociedade.

No atual contexto, a atuação parecerista do Ministério Público do Trabalho tem como norte “[...] o interesse público, aquele que ultrapassa o mero interesse das partes envolvidas no litígio, quando consubstancia uma repercussão social diante da

¹⁶¹ PEREIRA, Ricardo José Macedo de Britto; PIMENTA, José Roberto Freire; ROCHA, Cláudio Iannotti da. A extensão territorial da sentença na ação civil pública: evolução da jurisprudência do Supremo Tribunal Federal até a pronúncia da inconstitucionalidade do artigo 16 da Lei 7.347/1985. In: NEMER NETO, Alberto; ROCHA, Cláudio Iannotti da; RISK FILHO, José Carlos; PIMENTA, José Roberto Freire; PEREIRA, Ricardo José Macedo de Britto (coord.). **Direito material e processual do trabalho constitucionalizados**: processo coletivo do trabalho. v. 4. São Paulo: LEX; OAB Nacional, 2021, p. 63-84.

¹⁶² CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO. **Recomendação nº 16, de 28 de abril de 2010**. Brasília, 2010. Disponível em: <https://www.cnmp.mp.br/portal/images/Normas/Recomendacoes/Recomenda%C3%A7%C3%A3o_16.pdf>. Acesso em: 15 jun. 2021.

indisponibilidade do interesse em discussão”¹⁶³, cabendo ao Ministério Público do Trabalho decidir sobre a existência desse interesse.

Além dessa hipótese, o Ministério Público também atua na condição de *custos legis*: nos feitos no segundo e terceiro graus de jurisdição, quando a parte for pessoa jurídica de Direito Público, Estado estrangeiro ou organismo internacional; nas ações individuais em que figurem como partes ou interessados crianças, adolescentes, incapazes e índios; nas ações coletivas, quando não for o autor; nos mandados de segurança; nos dissídios coletivos, em caso de greve que possa acarretar lesão a interesse público; nas ações de competência originária dos tribunais.

4.2.1.2 A atuação extrajudicial do Ministério Público do Trabalho

Para além da atuação judicial do *Parquet* Laboral, bastante relevo deve ser atribuído a sua função extrajudicial, consistente na condução de procedimentos investigatórios, que podem dar ensejo à resolução do conflito via celebração de termo de ajuste de conduta ou mesmo servir à alimentação de um processo judicial.

Por muito tempo, as noções de acesso à justiça e de inafastabilidade do Poder Judiciário foram tidas como indissolúveis, de forma que historicamente atribuiu-se ao Poder Judiciário o monopólio da justiça.

Todavia, como a adoção do método adjudicatório pelo Poder Judiciário foi incapaz de solucionar os conflitos sociais e de conferir acesso a uma tutela jurídica adequada, tempestiva e efetiva, nas últimas décadas outras ferramentas de tratamento dos conflitos foram sendo apresentadas.

Nesse contexto, também tem se modificado o perfil de atuação do Ministério Público, surgindo o modelo de atuação denominado resolutivo, em contraposição ao modelo demandista¹⁶⁴. Sustenta Marcelo Goulart que enquanto esse último se caracteriza pela estratégia da atuação judicial, privilegiando a atuação repressiva, o Ministério Público resolutivo vê a judicialização do conflito como último recurso. Assim, utilizando os instrumentos extrajudiciais que lhe foram concedidos, o

¹⁶³ MELO, Raimundo Simão de. O Ministério Público do Trabalho na Constituição Federal de 1988. In: ZUBEN, Catarina von; VALENTIM, João Hilário (org.). **30 anos da Constituição Federal: atuação do MPT 1988-2018**. Brasília: Gráfica Movimento, 2018, p. 48.

¹⁶⁴ GOULART, Marcelo Pedrosa. **Ministério Público e democracia: teoria e práxis**. São Paulo: Editora de Direito, 1998, p. 119-123.

Ministério Público resolutivo instaura inquérito civil, promove diligências, colhe provas, realiza audiências, expede recomendações, propõe e celebra termos de ajuste de conduta¹⁶⁵. Apenas se não for possível a resolução pacífica do conflito é que são ajuizadas as ações necessárias.

Na atualidade, também tem se destacado, para além da atividade investigativa, a função promocional do Ministério Público do Trabalho, em que este se apresenta como importante ator na promoção dos valores e direitos indisponíveis decorrentes das relações de trabalho, como agente de articulação social. Defende Marcelo Goulart, mais uma vez, que o Ministério Público do Trabalho deve:

[...] transformar-se em efetivo agente político, superando a perspectiva meramente processual de sua atuação; atuar integralmente e em rede, nos mais diversos níveis – local, regional, estatal, comunitário e global – ocupando novos espaços e habilitando-se como negociador e formulador de políticas públicas; transnacionalizar sua atuação, buscando parceiros no mundo globalizado, pois a luta pela hegemonia (a guerra de posição) está sendo travada no âmbito da ‘sociedade civil planetária’; buscar a solução judicial depois de esgotadas todas as possibilidades políticas e administrativas de resolução das questões que lhe são postas (ter o judiciário como espaço excepcional de atuação)¹⁶⁶.

Para Carlos Henrique Bezerra Leite, “é na função de articulador social que o Ministério Público do Trabalho atua incentivando e orientando, como instituição observadora, os setores governamentais e não-governamentais na execução de políticas públicas de elevado interesse social [...]”¹⁶⁷.

Feitas essas considerações iniciais acerca da importância da atuação extrajudicial do Ministério Público do Trabalho, sobressai-se a necessidade de abordar os principais instrumentos componentes desse modo de atuação.

4.2.1.2.1 *Inquérito civil*

Na atuação investigativa, a ferramenta mais utilizada pelo Ministério Público do Trabalho é o inquérito civil, o qual foi reconhecido em âmbito constitucional (artigo 129, III e VI).

¹⁶⁵ COURA, Alexandre de Castro; FONSECA, Bruno Gomes Borges da. **Ministério Público brasileiro: entre unidade e independência**. São Paulo: LTr, 2015, p. 148-149.

¹⁶⁶ GOULART, Marcelo Pedroso. **Ministério Público e democracia: teoria e práxis**. 1998, p. 121-122.

¹⁶⁷ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Ministério Público do Trabalho: doutrina, jurisprudência e prática**. 2017, p. 133.

Inicialmente, foi ele previsto na Lei nº 7.347/85, que, em seu artigo 8º, §1º, autoriza o Ministério Público a instaurar, sob sua presidência, inquérito civil. Atualmente, está regulamentado na Resolução nº 23/2007 do Conselho Nacional do Ministério Público¹⁶⁸, bem como em resoluções específicas de cada ramo, sendo aplicável ao Ministério Público do Trabalho a Resolução nº 69/2007, do Conselho Superior do Ministério Público do Trabalho¹⁶⁹.

Trata-se o inquérito civil de instrumento de atribuição exclusiva do Ministério Público, diferentemente da ação civil pública e do termo de ajuste de conduta, cuja legitimidade é concorrente.

O inquérito civil tem como objetivo colher elementos probatórios que poderão formar o convencimento do *Parquet* sobre violações ou ameaças de lesões a interesses metaindividuais¹⁷⁰. Registra-se que esses elementos coligidos poderão servir ao ajuizamento de ação civil pública, à celebração de termo de ajuste de conduta ou mesmo ao arquivamento do inquérito, quando não restar comprovada a ocorrência da irregularidade denunciada.

A despeito de não haver obrigatoriedade em sua instauração (conforme preceituam o artigo 8º, § 1º, da Lei nº 7.347/85 e o artigo 1º da Resolução nº 23/2007 do CNMP), não se constituindo condição indispensável para o ajuizamento de medida judicial, a prática recomenda seu manejo sempre que não houver lastro probatório consistente, a fim de evitar o ajuizamento de ações temerárias.

Sustenta Alexandre Amaral Gavronski que das características do inquérito civil, a que mais se faz notar é sua natureza inquisitiva, não contraditória. Predomina na doutrina e na jurisprudência o entendimento de que esse instrumento possui natureza de procedimento administrativo, já que nele não há acusação, não se aplicam sanções, não se limitam e nem se cassam direitos. Diante do exposto, não se exige a observância irrestrita do contraditório no sentido do devido processo legal. Ainda assim, tem se mostrado extremamente salutar ao alcance da efetividade da tutela coletiva que o *Parquet*, em uma postura de “construção argumentativa do

¹⁶⁸ CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO. **Resolução nº 23, de 17 de setembro de 2007**. Brasília, 2007. Disponível em: <<https://www.cnmp.mp.br/portal/atos-e-normas/norma/501#:~:text=RESOLU%C3%87%C3%83O%20N%C2%BA%2023%2C%20DE%2017,e%20tramita%C3%A7%C3%A3o%20do%20inqu%C3%A9rito%20civil.>>. Acesso em: 10 jun. 2022.

¹⁶⁹ CONSELHO SUPERIOR DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. **Resolução nº 69, de 12 de dezembro de 2007**. Disponível em: <<https://pgt.mpt.mp.br/externo/csmpt/resolucoes/resolu69.pdf>>. Acesso em: 10 jun. 2022.

¹⁷⁰ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Ministério Público do Trabalho: doutrina, jurisprudência e prática**. 2017, p. 235.

consenso”, possibilite ao investigado conhecer “[...] os elementos de convicção do Ministério Público e os riscos que enfrentará em uma eventual ação judicial, se disponha a corrigir sua conduta desde logo ou tenha a oportunidade de demonstrar as falhas de sua apuração [...]”¹⁷¹.

Pode o inquérito civil ser deflagrado mediante denúncia ou mesmo por iniciativa de qualquer dos membros do Ministério Público, quando tiver ciência da ocorrência de lesão ou ameaça de lesão aos direitos aos quais incumbe defender.

Para instruir o inquérito civil e demais procedimentos administrativos correlatos (procedimentos administrativos preparatórios do inquérito civil), tem o Ministério Público do Trabalho o poder de requisitar, de qualquer organismo público ou particular, certidões, informações, exames ou perícias, bem como determinar as diligências que julgar convenientes para o correto andamento dos processos e para a melhor solução das lides trabalhistas, tais quais a oitiva testemunhal, a realização de diligência no estabelecimento do empregador, dentre outras (na forma do artigo 8º, §1º, da Lei nº 7.347/85, e do artigo 83, XII, da Lei Complementar nº 75/93). Salvo motivo justificado, as requisições do *Parquet* não podem ser negadas ou desatendidas, sob pena da caracterização do crime previsto no artigo 10 da Lei nº 7.347/85.

Todas as provas lícitas podem ser realizadas para esclarecer os fatos e apurar a ocorrência das violações aos direitos sociais indisponíveis referentes às relações de trabalho. Têm a jurisprudência¹⁷² e a doutrina entendido que, a despeito

¹⁷¹ GAVRONSKI, Alexandre Amaral. **Técnicas extraprocessuais de tutela coletiva**: a efetividade da tutela coletiva fora do processo judicial. 2010, p. 300-301.

¹⁷² Vide decisões a seguir: EMENTA: [...] 2. Consoante o art. 405 do CPC/2015, laudo, termo de vitória, relatório técnico, auto de infração, certidão, declaração e outros atos gerados por agentes de qualquer órgão do Estado possuem presunção (relativa) de legalidade, legitimidade e veracidade, por se enquadrarem no conceito geral de documento público. Tal qualidade jurídica inverte o ônus da prova, sem impedir, por óbvio, a mais ampla sindicância judicial. Por outro lado, documento público não pode ser desconstituído por prova inconclusiva, dúbia, hesitante ou vaga. São dotados de natureza pública documentos elaborados no âmbito de Inquérito Civil e investigações preliminares conduzidas pelo Parquet [...]. BRASIL. Superior Tribunal de Justiça (2ª Turma). **Recurso Especial nº 1761131/SP**. Relator: Min. Herman Benjamin, DJe, 08 set. 2020. Disponível em: <www.stj.jus.br>. Acesso em: 10 mar. 2022.

EMENTA: I - RECURSO DE REVISTA DAS RÉS - CONDENAÇÃO FUNDADA EM PROVA PRODUZIDA EM INQUÉRITO CIVIL - VIOLAÇÃO AOS PRINCÍPIOS DO CONTRADITÓRIO E DO DEVIDO PROCESSO LEGAL - INOCORRÊNCIA 1. O inquérito civil possui valor probante e, desse modo, pode ser apreciado como meio de prova em Ação Civil Pública. Seu valor probatório é relativo, devendo ser o inquérito confrontado com as demais provas produzidas nos autos. 2. No caso dos autos, o Eg. Tribunal Regional do Trabalho acrescentou que a "contraprova produzida em audiência pelos réus não foi suficiente para elidir tais elementos de prova, data venia do entendimento adotado no primeiro grau " (fl. 1435). Desse modo, demonstra-se que houve o efetivo exame das provas produzidas pelos Réus com o inquérito civil, procedimento que demonstra o efetivo contraditório e

de o valor das provas colhidas no inquérito civil ser relativo, convém conferir-lhes “[...] presunção qualificada de veracidade e legitimidade, pois oriundas de investigação pública, de caráter oficial”, de forma que somente podem ser elas desconsideradas “[...] mediante contraprova robusta e não por simples alegações desvestidas de qualquer fundamento”¹⁷³.

Quando se verificar a legalidade dos atos praticados, a falta de provas ou a perda do objeto, o inquérito civil deverá ser arquivado. Lado outro, quando, após a reunião das provas, é constatada a ocorrência de irregularidades trabalhistas, o Ministério Público do Trabalho pode propor à parte investigada a solução da controvérsia por meio da celebração de termo de ajuste de conduta (previsto no artigo 5º, §6º, da Lei de Ação Civil Pública), instrumento que será aprofundado a seguir.

4.2.1.2.2 *Termo de ajuste de conduta*

O termo de ajuste de conduta é uma solução acordada de resolução dos conflitos, um negócio jurídico bilateral, limitado pela indisponibilidade dos direitos transindividuais, de forma que não se equivale a uma transação, já que não alberga concessões mútuas. Pode haver, todavia, uma negociação sobre os elementos necessários à concretização do direito, como concessão de prazo, definição de modo ou local de cumprimento e parcelamento das obrigações¹⁷⁴.

Não há no termo de ajuste de conduta criação de lei, mas sim ajustamento do comportamento às exigências normativas¹⁷⁵, podendo ter por objeto obrigação de fazer ou não fazer, de dar ou de pagar determinada quantia, como, por exemplo, indenização por dano moral coletivo. Ainda, exige a lei que o termo de ajuste de conduta contenha a previsão de cominações, com a finalidade de estimular o cumprimento das obrigações assumidas, correspondendo a uma coação de caráter

respeito ao devido processo legal. BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (8ª Turma). **Recurso de Revista nº 1310-54.2011.5.10.0001**. Relatora: Min. Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, DJe, 13 mai. 2016. Disponível em: <www.tst.jus.br>. Acesso em: 10 mar. 2022.

¹⁷³ MELO, Raimundo Simão de. **Ação Civil Pública na Justiça do Trabalho**. 2014, p. 93-94.

¹⁷⁴ GAVRONSKI, Alexandre Amaral. **Técnicas extraprocessuais de tutela coletiva**: a efetividade da tutela coletiva fora do processo judicial. 2010, p. 382-383.

¹⁷⁵ RODRIGUES, Geisa de Assis. Reflexões sobre a atuação extrajudicial do Ministério Público: inquérito civil público, compromisso de ajustamento de conduta e recomendação legal. In: FARIAS, Cristiano Chaves de; ALVES, Leonardo Barreto Moreira; ROSENVALD, Nelson (coord.) **Temas atuais do Ministério Público**. 4.ed. Salvador: Juspodivm, 2013, p. 237-293.

econômico. Não se confundem as cominações, também conhecidas por *astreintes*, com as multas ou cláusulas penais previstas no artigo 412 do Código Civil¹⁷⁶, de forma que seu pagamento não substitui a obrigação principal.

Ao contrário do inquérito civil, não se trata o termo de ajuste de conduta de instrumento de utilização exclusiva pelo Ministério Público, tendo o legislador atribuído também aos órgãos públicos a legitimidade ativa para tomada de compromisso dos interessados. Foram excluídas do rol de legitimados as associações. Assim, tem-se que na esfera trabalhista estão os sindicatos impossibilitados de serem proponentes de termo de ajuste de conduta, o que, todavia, não deve significar o desmerecimento da importância de sua participação no ato quando se mostrar necessário, como relevante ator inserido no mundo do trabalho.

Finalmente, impõe registrar que o termo de ajuste de conduta tem eficácia de título executivo extrajudicial, na forma do disposto nos artigos 5º, §6º, da Lei nº 7.347/85 e 876 da CLT, devendo ser executado, quando versar sobre direitos transindividuais trabalhistas, perante a vara do trabalho do local da lesão (artigos 877-A da CLT e 2º da Lei 7.347/85).

Trata-se de instrumento de inestimável importância, já que possibilita uma resolução para os conflitos mais célere e menos onerosa se comparada às ações judiciais, além de assegurar maior efetividade no cumprimento da obrigação, eis que decorre não de imposição da decisão judicial pelo Poder Estatal, mas sim de negociação entre as partes, de diálogo social.

4.2.1.2.3 *Recomendação*

Possui o Ministério Público do Trabalho, ainda, a atribuição de expedir recomendações, visando à melhoria dos serviços públicos e de relevância pública, bem como ao respeito aos interesses, direitos e bens cuja defesa lhe cabe promover, fixando prazo razoável para a adoção das providências cabíveis, na forma do artigo 6º, XX, da Lei Complementar nº 75/93 e do artigo 15 da Resolução nº 23/2007 do Conselho Nacional do Ministério Público.

¹⁷⁶ BRASIL. **Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002**. Brasília, 2002. Disponível em:< http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406compilada.htm>. Acesso em: 10 jun. 2022.

Mesmo que a recomendação tenha sua criação atrelada à função de *ombudsman* do Ministério Público (prevista no artigo 129, II, da Constituição Federal e relativa ao respeito dos Poderes Públicos e dos serviços de relevância pública aos direitos constitucionais), as normas acima indicadas ampliam seu objeto à promoção da observância aos interesses, direitos e bens de cuja defesa foi incumbida a instituição. Houve, pois, uma adaptação do instrumento às peculiaridades de nosso sistema jurídico e da configuração do Ministério Público brasileiro, que possui atribuições bem mais amplas do que as do *ombudsman* sueco¹⁷⁷.

A recomendação, como o próprio nome já prenuncia, não obriga o recomendado a cumprir seus termos, sendo desprovida de coercibilidade e imperatividade. Nem por isso deixa de ser um importante instrumento de atuação do Ministério Público, possuindo, em alguns casos, significativa eficácia como primeira tentativa de resolução extrajudicial do conflito. Diferentemente do termo de ajuste de conduta, é um ato jurídico unilateral (prescindindo da participação do destinatário, de modo que é mais fácil de ser expedida) e não possui eficácia de título executivo extrajudicial.

Deve a recomendação ser escrita e fundamentada, sendo direito do recomendado conhecer os motivos que levaram o Ministério Público a expedi-la, a fim de convencer-se do acerto do ato. Ainda, é necessário que fixe prazo razoável para a adoção das providências cabíveis.

Detalhados os instrumentos disponíveis ao Ministério Público do Trabalho, impõe-se registrar que tem a instituição por meio de sua atuação extrajudicial logrado significativo êxito em evitar o ajuizamento de ações desnecessárias, contribuindo, conseqüentemente, para a desoneração do Poder Judiciário, para a redução de gastos e para o alcance de uma solução mais célere e adequada ao caso concreto.

No próximo capítulo, se demonstrará que o Ministério Público do Trabalho vem, no que tange à defesa dos direitos trabalhistas dos uberizados, implementando as mais diversas formas de atuação, seja em âmbito judicial (como agente e como interveniente), seja no âmbito extrajudicial (tanto de modo investigativo, quanto promocional).

¹⁷⁷ GAVRONSKI, Alexandre Amaral. **Técnicas extraprocessuais de tutela coletiva**: a efetividade da tutela coletiva fora do processo judicial. 2010, p. 343-345.

Antes, porém, é necessário tratar do planejamento estratégico do Ministério Público do Trabalho e, conseqüentemente, da instituição das Coordenadorias Nacionais, atribuindo-se ênfase à Coordenadoria Nacional de Combate às Fraudes nas Relações de Trabalho (CONAFRET), na qual são condensados os estudos e as estratégias de atuação quanto às novas formas de organização do trabalho relacionadas à uberização.

4.2.2 As coordenadorias nacionais temáticas

Tendo em vista a diversidade das questões que afetam as relações de trabalho, bem como os variados graus de repercussão social delas decorrentes, o Ministério Público do Trabalho passou a realizar um planejamento estratégico, com o intuito de fixar objetivos e metas prioritárias nas múltiplas áreas de atuação institucional, para a consecução de resultados concretos, relacionados com os anseios e as necessidades da sociedade.

E, assim, foram fixadas inicialmente como metas prioritárias de atuação, após consulta do Colégio de Procuradores do Trabalho, as seguintes: combate ao trabalho escravo e degradante; erradicação do trabalho infantil e proteção do trabalho do adolescente; luta contra a discriminação nas relações de trabalho; defesa da saúde do trabalhador e de um meio ambiente de trabalho sadio; erradicação das fraudes nas relações de trabalho; e combate às irregularidades trabalhistas na Administração Pública.

Em seguida, para viabilizar o exercício das atribuições do Ministério Público do Trabalho de forma harmônica e integrada, foram instituídas as coordenadorias nacionais temáticas, divididas com base nas matérias indicadas como de atuação prioritária. José Cláudio de Brito Filho defende que a criação das coordenadorias temáticas foi “[...] o grande passo para dar aos membros do MPT um ambiente organizado e especializado de atuação”¹⁷⁸.

As coordenadorias atuam sob orientação da Câmara de Coordenação e Revisão e desenvolvem suas atividades por meio de projetos estratégicos, grupos de estudo e de trabalho, forças-tarefas e orientações, com o objetivo de definir

¹⁷⁸ BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. Trabalho decente e a atuação do Ministério Público do Trabalho. In: **Estudos aprofundados MPT: Ministério Público do Trabalho**. 2. ed. Salvador: Juspodivm, 2013, p. 267.

estratégias coordenadas e integradas de política de atuação institucional, em consonância com o princípio da unidade.

Atualmente, são oito as coordenadorias nacionais em atividade, a saber: Coordenadoria Nacional de Combate à Exploração do Trabalho da Criança e do Adolescente (COORDINFÂNCIA), Coordenadoria Nacional de Erradicação do Trabalho Escravo e Enfrentamento ao Tráfico de Pessoas (CONAETE), Coordenadoria Nacional de Promoção de Igualdade de Oportunidades (COORDIGUALDADE), Coordenadoria Nacional de Promoção da Regularidade do Trabalho na Administração Pública (CONAP), Coordenadoria Nacional de Defesa do Meio Ambiente de Trabalho (CODEMAT), Coordenadoria Nacional de Promoção da Liberdade Sindical e do Diálogo Social (CONALIS), Coordenadoria Nacional do Trabalho Portuário e Aquaviário (CONATPA) e Coordenadoria Nacional de Combate às Fraudes nas Relações de Trabalho (CONAFRET).

Como se verá a seguir, tratam-se as novas formas de organização do trabalho relacionadas com a atuação por meio de plataformas digitais de matéria abrangida pela atuação desta última coordenadoria, a CONAFRET, que foi criada em 30 de setembro de 2003¹⁷⁹, com a finalidade de estudar, combater e inibir as práticas fraudulentas que objetivam afastar a relação de trabalho e desvirtuar a aplicação dos direitos trabalhistas previstos na Constituição Federal, na Consolidação das Leis do Trabalho e nas demais normas de proteção ao trabalhador¹⁸⁰.

4.3 A ATUAÇÃO DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO NO TRABALHO VIA PLATAFORMAS DIGITAIS

A questão da uberização do trabalho vem sendo objeto de preocupação e de atuação do Ministério Público do Trabalho desde o ano de 2015, quando foram recebidas as primeiras denúncias relativas ao não reconhecimento do vínculo de emprego pelas plataformas digitais.

¹⁷⁹ BRASIL. Ministério Público do Trabalho. **Portaria nº 386, de 30 de setembro de 2003**. Brasília, 2003. Disponível em: <https://mpt.mp.br/pgt/legislacoes/portaria-de-criacao-da-conafret/@@display-file/arquivo_pdf>. Acesso em: 10 fev. 2022.

¹⁸⁰ SOUZA, Geraldo Emediato de. Coordenadoria Nacional de Combate às Fraudes nas Relações de Trabalho (Conafret). In: PEREIRA, Ricardo José Macedo de Britto (Org). **Ministério Público do Trabalho**. Coordenadorias temáticas. Brasília: ESMPU, 2006, p. 79.

A atuação do *Parquet* Laboral no que tange ao trabalho via plataformas digitais passou a ser efetuada de modo “estruturado e profissional”¹⁸¹ no âmbito da Coordenadoria Nacional de Combate às Fraudes nas Relações de Trabalho (CONAFRET).

Já no ano de 2016 foi instituído um grupo de estudos, denominado GE Uber, “com o objetivo inicial de aprofundar os estudos das novas formas de organização do trabalho relacionadas com a atuação por meio de aplicativos”¹⁸². Importante justificar que foi atribuído esse nome ao grupo de estudos, em razão de na ocasião de sua criação a empresa Uber ser dentre as plataformas digitais a mais atuante no Brasil. Todavia, apesar da denominação, a análise abrangeu de forma geral as empresas que desenvolvem suas atividades através deste novo modal de organização do trabalho.

O estudo, que culminou na publicação do livro “Empresas de transporte, plataformas digitais e a relação de emprego: um estudo do trabalho”, analisou os aspectos da economia do bico, distinguindo as formas de trabalho *crowdwork* e *trabalho on demand*, a mutação da subordinação a partir das constantes reestruturações produtivas e a nova forma de controle exercida pelas plataformas digitais. Por fim, foram abordadas diversas decisões judiciais proferidas nos casos de aplicativos de plataforma no Brasil e no mundo.

Para além do grupo de estudos, em 2017 foi criado no âmbito da Coordenadoria Nacional de Combate às Fraudes nas Relações de Trabalho um grupo de trabalho denominado “Novas formas de contratação”, que possuía o objetivo de uniformizar e ampliar a atuação da instituição no que toca às novas formas de contratação inerentes à “economia do bico”.

Como resultado da atuação desse grupo de trabalho, foram instaurados diversos inquéritos civis, a fim de promover a investigação de irregularidades trabalhistas que atingem os trabalhadores uberizados, tendo sido ajuizadas ações civis públicas em face de empresas de plataformas digitais (as quais serão mais detidamente analisadas no próximo tópico), após constatação no curso das

¹⁸¹ CUNHA, Tadeu Henrique Lopes da; BUARQUE, Carolina De Prá Camporez. O trabalho via plataformas digitais e a atuação do Ministério Público do Trabalho. **Revista Jurídica Eletrônica RTM**, Belo Horizonte, n. 20, jan./jul. 2021, p. 18-25.

¹⁸² OITAVEN, Juliana; CARELLI, Rodrigo; CASAGRANDE, Cássio Luís. **Empresas de transporte, plataformas digitais e a relação de emprego**: um estudo do trabalho subordinado sob aplicativos. Brasília: Ministério Público do Trabalho, 2018, p. 10.

investigações da caracterização dos requisitos do vínculo de emprego na relação formada entre os trabalhadores e as plataformas.

Como bem registraram Tadeu Cunha e Carolina Buarque em estudo que aborda a atuação do *Parquet* Laboral no trabalho via plataforma digitais¹⁸³, a relevância do tema e o aumento das demandas fizeram com que o grupo de trabalho fosse transformado em projeto estratégico.

Assim, em 2020 nasceu o “Projeto Estratégico Plataformas Digitais”, o qual é vinculado à Coordenadoria Nacional de Combate às Fraudes nas Relações de Trabalho e tem o objetivo geral de elevação do patamar mínimo de direitos assegurados à categoria dos trabalhadores contratados por plataformas digitais, com observância do ordenamento jurídico e principiologia do direito social, por meio da implementação de medidas que garantam o reconhecimento da natureza jurídica trabalhista da relação estabelecida entre trabalhador e plataforma, assim como a melhoria das condições de saúde e segurança do trabalho desempenhado pelos uberizados.

A atuação do Ministério Público do Trabalho quanto à proteção do trabalho dos trabalhadores uberizados vem sendo levada a efeito tanto judicialmente quanto extrajudicialmente. Tendo em vista já terem sido detalhadamente esclarecidas essas formas de atuação de um modo geral no capítulo anterior, passar-se-á à análise de como elas estão sendo implementadas especialmente no que tange o trabalho via plataformas digitais.

4.3.1 A atuação judicial em face das plataformas digitais

Inicialmente, registra-se que há diversos procedimentos de investigação em tramitação no Ministério Público do Trabalho em face de plataformas digitais, os quais, conforme já verificado, integram sua atuação extrajudicial. Outros inquéritos civis já concluídos ensejaram o ajuizamento de ações civis públicas na Justiça do Trabalho, após a constatação da existência de irregularidades trabalhistas.

¹⁸³ CUNHA, Tadeu Henrique Lopes da; BUARQUE, Carolina De Prá Camporez. O trabalho via plataformas digitais e a atuação do Ministério Público do Trabalho. **Revista Jurídica Eletrônica RTM**, Belo Horizonte, n. 20, jan./jul. 2021, p. 19.

Foram até o mês de julho de 2022 ajuizadas doze ações para reconhecimento de vínculo empregatício¹⁸⁴ e duas ações com pedidos de produção antecipada de provas¹⁸⁵, não havendo ainda julgamento definitivo.

Além das ações de reconhecimento de vínculo, em razão do contexto da pandemia de COVID-19, conforme já exposto, a atuação do *Parquet* se intensificou, tendo sido instaurados diversos inquéritos civis e ajuizadas ações civis públicas¹⁸⁶, após ter sido constatado, no curso das investigações, que as plataformas não disponibilizaram adequadamente insumos para higienização das mãos e do material de trabalho e não forneceram máscaras de proteção, além de outros cuidados básicos para se evitar a contaminação, bem como não ofereceram apoio financeiro a permitir o isolamento necessário dos trabalhadores integrantes dos grupos de risco ou daqueles que se contaminaram.

Finalmente, relevante ainda registrar a atuação do Ministério Público do Trabalho como órgão interveniente. Nessa modalidade de atuação, o *Parquet*, através de emissão de pareceres, busca trazer aos autos uma análise macro do

¹⁸⁴ São estas as ações: ACP 1001058- 88.2018.5.02.0008 (ajuizada em face de Loggi Tecnologia Ltda e L4b Logística Ltda); ACP 1000100-78.2019.5.02.0037 (ajuizada em face de lfood.com Agência de Restaurantes Online S.A e Rapiddo Agência de Serviços de Entrega Rápida S/A); ACP 0101136-58.2019.5.01.0022 (ajuizada em face de Cabify Agência de Serviços de Transporte de Passageiros Ltda); ACP 1000272-17.2020.5.02.0059 (ajuizada em face de Ixia Gerenciamento de Negócios Ltda); ACP 0000198-92.2021.5.09.0012 (ajuizada em face de Parafuzo Tecnologia e Intermediação de Serviço S/A); ACP 1000489-03.2021.5.02.0002 (ajuizada em face de Levoos Tecnologia e Serviços de Informação do Brasil Ltda); ACP 1000489-47.2021.5.02.0052 (ajuizada em face de Projeto A TI Editoração e Serviços de Coleta de Dados Eireli); ACP nº 1001095-77.2021.5.02.0019 (ajuizada em face de Delivery Center Holding S/A); ACP nº 1001384-45.2021.5.02.0072 (ajuizada em face de 99 Tecnologia Ltda); ACP nº 1001379-33.2021.5.02.0004 (ajuizada em face de Uber do Brasil Tecnologia Ltda); ACP nº 1001414-44.2021.5.02.0084 (ajuizada em face de Lalamove Tecnologia Brasil Ltda); ACP nº 1001416-04.2021.5.02.0055 (ajuizada em face de Rappi Brasil Intermediação de Negócios Ltda).

¹⁸⁵ São estas as ações: PAP 1001533-49.2018.5.02.0071 (ajuizada em face de Uber do Brasil Tecnologia Ltda. Andamento: tramitação suspensa por conta do RE 1.101.937, relativo à constitucionalidade do artigo 16 da Lei da Ação Civil Pública); PAP 1000204-65.2019.5.02.0071 (ajuizada em face de 99 Tecnologia Ltda, extinta sem julgamento de mérito, mas com a entrega das informações pela requerida).

¹⁸⁶ São estas as ações: ACP 1000396-28.2020.5.02.0082 (ajuizada em face de lfood.com Agência de Restaurantes Online S/A. e Rapiddo Agência de Serviços de Entrega Rápida S/A); ACP 1000405-68.2020.5.02.0056 (ajuizada em face de Rappi Brasil Intermediação de Negócios Ltda); ACP 1000436- 37.2020.5.02.0073 (ajuizada em face de Uber do Brasil Tecnologia Ltda e Uber Eats); ACP 0100332- 26.2020.5.01.0032 (ajuizada em face de Cabify Agência de Serviços de Transporte de Passageiros Ltda); ACP 1000512- 60.2020.5.02.0041 (ajuizada em face de Lalamove Tecnologia Brasil Ltda); ACP 0000458-84.2020.5.07.0005 (ajuizada em face de Uber do Brasil Tecnologia Ltda); ACP 0000461- 18.2020.5.07.0012 (ajuizada em face de 99 Tecnologia Ltda); ACP 0000749-58.2020.5.09.0028 (ajuizada em face de Loggi Tecnologia Ltda e L4b Logística Ltda); ACP 1000443-32.2020.5.02.0072 (ajuizada em face de Inovadora 2a Serviços S/A – Wappa); ACP 1001430-41.2020.5.02.0081 (ajuizada em face de James Intermediação de Negócios Ltda); ACP 0000198-92.2021.5.09.0012 (ajuizada em face de Parafuzo Tecnologia e Intermediação de Serviço S/A); ACP 0010441-72.2021.5.03.0106 (ajuizada em face de Shippify Tecnologia Ltda).

desenvolvimento da uberização do trabalho, não se olvidando de relacioná-la aos elementos do caso concreto. Ainda, mais recentemente, após profunda observação sobre o comportamento das empresas de plataformas no curso das ações individuais ajuizadas, o Ministério Público do Trabalho constatou, como já demonstrado no capítulo três, que vem elas atuando com base em jurimetria, construindo posicionamento jurisprudencial a seu favor, por meio de proposição de acordos manipulatórios da jurisprudência. Assim, tem a instituição, em sua atuação como *custos legis*, levado essa análise ao conhecimento do Poder Judiciário, buscando evitar a homologação dos mencionados acordos e propiciar o julgamento da lide.

A seguir, serão estudadas as ações ajuizadas, os acordos celebrados e as decisões judiciais correlatas à atuação do Ministério Público do Trabalho como órgão agente, assim como sua atuação na condição de *custos legis*.

4.3.1.1 As ações civis públicas que buscam o reconhecimento do vínculo empregatício

Como já registrado, até o mês de julho de 2022 foram ajuizadas doze ações civis públicas pelo Ministério Público do Trabalho com o intuito de ver reconhecido o vínculo empregatício entre os trabalhadores uberizados e empresas de plataformas digitais que desempenham atividades relacionadas à entrega de mercadorias, ao transporte de passageiros, a serviços de limpeza doméstica e de montagem de móveis e ao *crowdwork*.

Três¹⁸⁷ dessas ações, propostas em face das empresas Uber, 99 Tecnologia e Rappi, tramitam em segredo de justiça, de forma que não foi possível efetuar acompanhamento do seu andamento processual. Com relação às demais, até julho de 2022, em três ações¹⁸⁸, foram prolatadas sentenças de improcedência; em duas¹⁸⁹, sentenças de procedência parcial; e em uma¹⁹⁰, sentença de extinção sem

¹⁸⁷ ACP nº 1001384-45.2021.5.02.0072 (ajuizada em face de 99 Tecnologia Ltda); ACP nº 1001379-33.2021.5.02.0004 (ajuizada em face de Uber do Brasil Tecnologia Ltda); ACP nº 1001416-04.2021.5.02.0055 (ajuizada em face de Rappi Brasil Intermediação de Negócios Ltda).

¹⁸⁸ ACP nº 1001414-44.2021.5.02.0084 (ajuizada em face de Lalamove Tecnologia Brasil Ltda); ACP 1000100-78.2019.5.02.0037 (ajuizada em face de Ifood.com Agência de Restaurantes Online S.A e Rapiddo Agência de Serviços de Entrega Rápida S/A); ACP 1000489-03.2021.5.02.0002 (ajuizada em face de Levoo Tecnologia e Serviços de Informação do Brasil Ltda).

¹⁸⁹ ACP 1001058- 88.2018.5.02.0008 (ajuizada em face de Loggi Tecnologia Ltda e L4b Logística Ltda); ACP 1000272- 17.2020.5.02.0059 (ajuizada em face de Ixia Gerenciamento de Negócios Ltda).

resolução do mérito em razão de encerramento das atividades empresariais. Em uma¹⁹¹ das ações foi celebrado acordo. Outras duas¹⁹² ações ainda estão em fase instrutória. Por fim, apenas uma¹⁹³ teve julgamento no segundo grau de jurisdição. Ainda não houve julgamento proferido pelo Tribunal Superior do Trabalho em nenhuma delas. Tampouco se verificou trânsito em julgado.

Em razão de o modo de execução de trabalho adotado pelas variadas empresas de plataformas digitais ser bastante semelhante, há traços também similares nas ações civis públicas ajuizadas pelo Ministério Público do Trabalho. Assim e, a fim de evitar repetições desnecessárias, foram escolhidas algumas ações para detalhamento a seguir, tendo sido priorizadas aquelas em que já foram proferidos sentenças e acórdãos ou em que houve celebração de acordo.

4.3.1.1.1 Ação Civil Pública nº 1001058-88.2018.5.02.0008¹⁹⁴ - ajuizada em face de Loggi Tecnologia Ltda e L4b Logística Ltda

A primeira ação civil pública manejada pelo Ministério Público do Trabalho para buscar o reconhecimento de vínculo empregatício por empresa de plataforma digital foi a de nº 1001058-88.2018.5.02.0008, ajuizada em agosto de 2018, em face de Loggi Tecnologia Ltda e L4b Logística Ltda, componentes de mesmo grupo econômico.

Inicialmente, sustentou o Ministério Público que a despeito de a empresa Loggi se apresentar formalmente como plataforma de tecnologia de intermediação ou aparelhamento entre a demanda e a oferta de serviços de transporte de mercadorias, trata-se em verdade de uma empresa de transporte de mercadorias. Isso porque ela exerce amplo controle dos motoristas e entregadores, com imposição de diversos protocolos obrigatórios para a retirada e entrega dos produtos, não havendo qualquer autonomia deles. A supervisão de toda a operação é exercida pela empresa, que define o preço do frete, o trajeto a ser percorrido, o

¹⁹⁰ ACP 0101136- 58.2019.5.01.0022 (ajuizada em face de Cabify Agência de Serviços de Transporte de Passageiros Ltda).

¹⁹¹ ACP 1000489-47.2021.5.02.0052 (ajuizada em face de Projeto A TI Editoração e Serviços de Coleta de Dados Eireli).

¹⁹² ACP 0000198-92.2021.5.09.0012 (ajuizada em face de Parafuzo Tecnologia e Intermediação de Serviço S/A) e ACP nº 1001095-77.2021.5.02.0019 (ajuizada em face de Delivery Center Holding S/A).

¹⁹³ ACP 1001058- 88.2018.5.02.0008 (ajuizada em face de Loggi Tecnologia Ltda e L4b Logística Ltda).

tempo de deslocamento e de espera, além de dar o suporte, decidindo em casos imprevistos.

Argumentou o Ministério Público do Trabalho que o único traço de liberdade de que dispõem os condutores profissionais é o de aceitar ou não a oferta de frete. Fora isso, a prestação de serviços é totalmente controlada, do início ao fim, com uma série de obrigações contratuais e protocolos rígidos a serem cumpridos.

Após a conclusão do pedido de frete pelo cliente da Loggi, é gerada uma solicitação de serviço de frete chamada “ordem de serviço”, a qual contém toda a descrição do frete: valor, tempo, trajeto, dimensões da mercadoria, pontos de parada. Não há, todavia, a informação de quem será o condutor profissional, de forma que o cliente da Loggi quando dá o aceite, sequer sabe qual trabalhador desempenhará a atividade.

Por sua vez, o condutor, quando aceita a oferta de frete e é selecionado pela Loggi, recebe em seu celular as especificações do serviço que prestará, sem qualquer possibilidade de negociação ou estipulação das condições de transporte. Assim, o entregador somente executa a tarefa, mas não participa de nenhuma etapa da formulação do serviço oferecido pela empresa.

Tão logo faz o *login* no aplicativo e durante a execução do trabalho, submete-se o condutor a monitoramento de sua localização. Ainda, há a possibilidade de o cliente realizar alterações no frete, como acréscimo de pontos de coleta, sem o consentimento do condutor.

Com relação ao preço, aspecto mais importante do produto, constatou o *Parquet* no curso do inquérito civil que esse é unilateralmente imposto pela Loggi, a qual recebe o valor do frete pago pelo usuário e desconta sua comissão de 20%, repassando ao condutor o restante. Ainda, a empresa cobra do cliente uma taxa de uso de 20% sobre o total do frete. A remuneração, assim como a dos típicos empregados, é paga de forma mensal, no oitavo dia útil do mês subsequente.

Esta conclusão de que a Loggi dirige, monitora, controla e organiza todo o serviço de frete também foi alcançada na fiscalização realizada pela Auditoria-Fiscal do Trabalho, que observou que é a empresa quem insere os parâmetros no algoritmo, como critérios de atribuição dos serviços e precificação do trabalho, bem como quem estipula critérios de tipos de equipamentos a serem utilizados (como o

¹⁹⁴ As informações sobre a ação foram obtidas através de pesquisa realizada junto ao sítio eletrônico do TRT 2ª Região: <https://ww2.trt2.jus.br>.

tamanho do baú de carga e a qualidade da bolsa de acondicionamento dos alimentos), de pagamento e de prazo de repasse dos pagamentos, de monitoramento e de alteração do produto ofertado, de admissão e de desligamento dos profissionais na plataforma, de oferecimento de descontos, de promoções e de premiações, de captação de clientes.

Registrou ainda o Ministério Público do Trabalho que o controle se apresenta de forma diferente, por meio da programação por comandos, expressa em algoritmos. A programação antecipada das ordens vincula a ação do trabalhador de modo suficiente a assegurar a prestação de serviços da forma que a plataforma deseja. A falsa autonomia do trabalhador é mitigada e condicionada pelos parâmetros previamente estabelecidos pela plataforma, que estimula os condutores a irem para áreas e horários com maior demanda, oferece prêmios para que aceitem as corridas e permaneçam o maior tempo possível trabalhando, com o intuito de manter o atendimento aos clientes o mais amplo possível.

Em seguida, foram descritos todos os elementos fático-jurídicos da relação de emprego presentes na ligação estabelecida entre os condutores e a Loggi, cujo reconhecimento foi confirmado pelo Ministério Público do Trabalho através da análise documental e de oitiva de trabalhadores.

Quanto à personalidade, registrou-se que nos termos e condições de uso e de prestação de serviços da plataforma Loggi consta cláusula que estabelece a obrigação do condutor de não fornecer seus dados de acesso à plataforma a ninguém e de não ceder o uso do veículo durante a realização da ordem de serviço, já que a licença concedida possui caráter intransferível. Ainda, pontuou-se que a constituição de empresa na condição de microempreendedor individual - MEI, exigência da Loggi para realização do cadastro, é apenas uma tentativa formal de ocultar o vínculo empregatício, não descaracterizando a ocorrência da personalidade.

Por sua vez, no que toca a não eventualidade, ponderou o *Parquet* que os condutores profissionais realizam funções inseridas nos fins normais da empresa Loggi, cuja atividade econômica consiste na execução de serviços de frete e transporte. Assim, a partir da teoria dos fins do empreendimento, indubitável que não é eventual o trabalho dos motoristas da ré.

Também restou caracterizada a onerosidade, eis que os condutores vendem sua força de trabalho como mercadoria, em troca de salário, o qual é pago diretamente pela Loggi na conta bancária da pessoa física cadastrada,

mensalmente, até o oitavo dia útil subsequente à prestação de serviços. Trata-se de valor variável, proporcional à quantidade de fretes realizados.

Por fim, quanto à subordinação, o *Parquet* reforçou que todas as regras de trabalho são impostas unilateralmente pela Loggi, a qual: estabelece as normas para admissão e manutenção dos trabalhadores ativados na plataforma; gerencia totalmente a execução; monitora o percurso e ainda pode deslocar o trabalhador da corrida ou realocá-lo, sem a sua anuência; acompanha todas as intercorrências e auxilia o condutor a resolvê-las através do acionamento do botão “Deu ruim”; fixa unilateralmente a política de preços; impõe penalidades, como suspensão ou até mesmo desligamento sumário dos condutores; impede os condutores de escolherem os clientes; proíbe que o trabalhador desvie do caminho proposto, sob pena de não auferir a remuneração por quilometragem; exige a utilização de equipamentos por ela desenvolvidos, como a bolsa térmica e o baú.

Constatou o Ministério Público do Trabalho que além da subordinação clássica, que consiste no acolhimento pelo trabalhador do direcionamento objetivo dado pelo empregador sobre a forma de realizar o trabalho, também está caracterizada no caso a subordinação estrutural, eis que a atividade de transportador de mercadorias é essencial ao correto funcionamento da empresa. Nessa concepção objetiva, a subordinação se manifesta pela simples integração da prestação laborativa nos fins da empresa.

A par do não reconhecimento do vínculo empregatício, verificou o Ministério Público do Trabalho que a Loggi também descumpre diversas normas relativas à saúde e segurança do trabalho, dentre as quais as que se referem ao intervalo interjornadas, ao intervalo intrajornada, ao limite de duas horas extras diárias, à inadequação do Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho (SESMT), do Programa de Controle Médico da Saúde Ocupacional (PCMSO) e do Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA), à falta de constituição da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), a não realização de exames médicos admissionais, a não elaboração de análise ergonômica do trabalho, a não disponibilização de instalações sanitárias e de equipamentos de proteção individual e à adoção de práticas que estimulam o aumento da velocidade dos motociclistas na realização das atividades.

Por fim, considerou o *Parquet* que a política de contratação de empregados da Loggi, apoiada em subterfúgios para burlar a lei e afastar a incidência de direitos

trabalhistas, tributários, provoca uma evidente vantagem comparativa para si em relação às demais empresas do ramo de transporte de mercadorias, gerando considerável desequilíbrio nos mercados de trabalho e de consumo. Assim, entendeu por caracterizado no caso o dano social, não somente pela lesão injusta a direitos titularizados pela coletividade, mas também pelo *dumping* social, decorrente da concorrência desleal praticada pela empresa.

Diante de todo o exposto, requereu o Ministério Público do Trabalho: a declaração da relação jurídica de emprego entre a Loggi e os condutores profissionais; o imediato registro em livro, ficha ou sistema eletrônico competente de todos os condutores profissionais; a abstenção de contratação de trabalhadores como autônomos, quando presentes os requisitos da relação de emprego; a consideração como jornada de trabalho do período à disposição, a partir do *login*, com o cômputo do tempo à disposição no aguardo de chamadas, do tempo da coleta das mercadorias e do tempo de entrega na condução efetiva do veículo; o cumprimento das normas relativas à jornada de trabalho e à saúde e segurança do trabalho inadimplidas; o pagamento de indenização referente ao dano social causado. Em seguida, houve aditamento à inicial, a fim de postular que a sentença produza efeitos para todas as matrizes e filiais das rés localizadas no território nacional.

Em dezembro de 2019, foi proferida sentença de procedência parcial. O Juízo da 8ª Vara do Trabalho de São Paulo, inicialmente, rejeitou a arguição de incompetência material da Justiça do Trabalho, com fulcro no artigo 114, I e IX, da Constituição Federal, tendo em vista que o pedido do Ministério Público do Trabalho envolve a declaração da existência de relação jurídica de emprego entre a Loggi e os condutores profissionais. Tampouco foi acolhida a preliminar de ilegitimidade ativa, em razão de se ter constatado que são tutelados no caso direito coletivo dos condutores de fruïrem da legislação trabalhista e direito difuso da sociedade em não ver a precarização das condições de trabalho dos condutores por aplicativos.

A esse respeito, importante registrar que estas duas preliminares, de incompetência material da Justiça do Trabalho e de ilegitimidade ativa do Ministério Público do Trabalho, vêm sendo arguidas recorrentemente pelas empresas rés nas ações civis públicas ajuizadas, não tendo sido acolhidas em nenhuma delas.

A competência da Justiça do Trabalho em razão da matéria é delimitada pelo pedido e pela causa de pedir, considerados de forma abstrata. Assim, como nas

ações civis públicas há narrativa de existência de eventual relação de trabalho, efetivamente é a Justiça Laboral competente para apreciá-las e julgá-las, na forma do artigo 114, I, da Constituição Federal.

Registra-se que o Tribunal Superior do Trabalho, no bojo de reclamações trabalhistas individuais ajuizadas por trabalhadores uberizados buscando reconhecimento de vínculo empregatício, já pacificou entendimento de competência da Justiça do Trabalho, tendo em vista estar-se diante de relação de trabalho. É o que ocorreu recentemente, nos autos do processo nº 849-82.2019.5.07.0002, em que foi reiterada a competência da Justiça do Trabalho, inclusive com demonstração de que o Conflito de Competência nº 164.544/MG julgado pelo Superior Tribunal de Justiça não atinge estes casos. Entendeu o Tribunal Superior do Trabalho que a declaração da competência da Justiça Comum pelo Superior Tribunal de Justiça limitou-se ao julgamento de pedido de motorista relativo à reativação da conta no aplicativo e ao consequente ressarcimento por danos morais e materiais, “[...] pretensão essa que resulta apenas do desligamento do motorista da plataforma digital ou aplicativo da empresa, e não da execução de serviço prestado com personalidade, como no caso”¹⁹⁵.

Quanto à ilegitimidade ativa, o questionamento das plataformas digitais fundamenta-se, regra geral, na premissa de que os direitos defendidos nas ações seriam direitos heterogêneos, buscando o Ministério Público do Trabalho a análise de situações fáticas individuais de cada um dos trabalhadores.

Trata-se de argumento frágil, que não se sustenta, tendo em vista que nos casos concretos das ações analisadas há um elo, um eixo comum entre os trabalhadores uberizados e a lesão a seus interesses, que é a fraude à relação de emprego. Há um grupo determinado ou determinável de trabalhadores que sofrem a lesão a seus direitos, não se verificando no caso diferença individual relevante para descaracterizar a transindividualidade dos interesses do grupo. O fato de haver interesses divergentes entre os trabalhadores faz parte da dinâmica interna dos direitos transindividuais.

¹⁹⁵ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (3ª Turma). **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 849-82.2019.5.07.0002**. Relator: Min. Alexandre Agra Belmonte. DJe, 17 dez. 2021. Disponível em: <www.tst.jus.br>. Acesso em 15 jul. 2022.

O grupo cujos direitos são tutelados nestas ações civis públicas formou-se previamente à lesão, de forma que há na origem um grupo já existente por afinidade ou identidade com grau razoável de coesão interna em relação ao litígio.

Por essa razão, os pedidos formulados nas ações são indivisíveis, sendo imprescindível que a natureza da relação jurídica dos trabalhadores uberizados seja declarada de modo uniforme. Assim, a forma de resolução do conflito de interesse é indivisível, devendo a decisão ser a mesma para todo o grupo.

Diante da notória transindividualidade dos direitos defendidos, inquestionável é a legitimidade do Ministério Público do Trabalho.

Após analisar as preliminares mencionadas, passou-se na sentença à apreciação do mérito. Primeiramente, foram diferenciados os aplicativos que seriam meros intermediários, como Airbnb, Booking e Mercado Livre, os quais não ditam o modo do contrato que será celebrado, como tempo, meio e valor de pagamento, daqueles aplicativos que se utilizam da força de trabalho dos trabalhadores, impossibilitados de fixar preço, forma de pagamento, logística, prazos, condições da oferta do bem. Registrou-se que, nesses últimos casos, “o aplicativo não é apenas o meio da realização da transação, mas seu próprio idealizador, vendedor, empreendedor”, de forma que a contratação não se efetiva entre o condutor e o cliente final, mas entre esse e a plataforma da Loggi, a qual “providencia tudo para o cliente (plataforma, preço, horário, motofrete, transparência de roteiro, feedback, cobrança, nota fiscal)”.

Em seguida, passou-se a analisar os requisitos do vínculo de emprego, tendo se asseverado que após a reforma trabalhista, que introduziu o contrato de trabalho intermitente, é inquestionável que a prestação de serviços no contrato de emprego não precisa ser obrigatoriamente contínua, podendo haver alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade. Nesse ponto, constou da sentença que na redação do artigo que incluiu a previsão do contrato intermitente (artigo 443, §3º, da CLT) não se estipulou “[...] se a inatividade é determinada pelo empregador ou pelo empregado. Daí porque o fato de o condutor aceitar ou não determinada entrega, bem como ficar períodos sem prestar serviços não desnatura a existência do contrato de emprego”.

Quanto à pessoalidade, constatou-se que são incontroversas a necessidade de o trabalhador se cadastrar na plataforma da Loggi e atender a rigorosos requisitos e a impossibilidade de que possa passar o serviço a terceiro.

No que tange à subordinação, entendeu o Juízo da 8ª Vara do Trabalho de São Paulo que: o condutor se cadastra através da plataforma da Loggi e adere a um contrato, cujos termos são por ele inegociáveis; a plataforma é quem dita o modo de distribuição do serviço, não podendo o condutor escolher o cliente; a forma de prestação de serviços foi desenvolvida pela inteligência criadora da plataforma, que a impõe ao condutor; não há qualquer possibilidade de o condutor negociar o preço. Outrossim, verificou-se a caracterização da onerosidade, em razão de que é a Loggi que efetua o pagamento do valor do frete aos condutores.

Por fim, registrou a sentença que deixar o trabalhador por aplicativo à margem das garantias e dos direitos sociais significa um grave retrocesso, já que há mais de um século são protegidos direitos relativos à limitação de jornada, ao salário mínimo, aos seguros sociais. Pontuou-se que a imposição de um patamar mínimo de civilidade é o que fará o país progredir.

Assim, em razão dos motivos expostos, foram julgados procedentes os pedidos de: declaração de relação de emprego entre a Loggi e os condutores profissionais que prestam serviço de transporte de mercadoria através da plataforma digital; registro dos profissionais cadastrados que tiveram efetiva atividade nos últimos dois meses (a partir de outubro de 2019), bem como dos que voltarem a se ativar ou que se cadastrarem a partir da data da prolação da sentença; abstenção de contratar ou manter condutores como autônomos.

Também foi a empresa condenada a: abster-se de instituir prêmio por produção, taxa de entrega ou comissão, em caráter individual ou coletivo, como forma de pagamento de salário ou remuneração, não permitindo que os ganhos de produtividade dos seus empregados motociclistas se deem com a intensificação do trabalho ou aumento da carga de trabalho; implementar o pagamento de adicional de periculosidade, na base de 30% sobre o valor bruto do frete, devido aos seus condutores, em rubrica própria; comprovar a disponibilidade de imóvel apto ao estacionamento dos veículos, às dependências para escritório e aos condutores no aguardo de ordens de serviço, nos termos do artigo 4º, III, da Lei Municipal de São Paulo nº 14.491/07¹⁹⁶; contratar apólice de seguro de vida complementar, em favor

¹⁹⁶ SÃO PAULO. **Lei nº 14.491, de 27 de julho de 2007**. São Paulo, 2007. Disponível em: <https://www.imprensaoficial.com.br/DO/BuscaDO2001Documento_11_4.aspx?link=/2007/diario%2520oficial%2520cidade%2520de%2520sao%2520paulo/julho/28/pag_0001_25JDMUDVLOTRGeBKLNN4O1VUQO2.pdf&pagina=1&data=28/07/2007&caderno=Di%C3%A1rio%20Oficial%20Cidade%20de%20S%C3%A3o%20Paulo&paginaordenacao=10001>. Acesso em: 19 jun. 2022.

dos condutores, com coberturas em caso de invalidez permanente, nos termos do artigo 14 da Lei Municipal de São Paulo nº 14.491/07; considerar como jornada de trabalho de seus condutores o tempo de deslocamento até os pontos de coleta e entrega, na condução efetiva do veículo, bem como o tempo integral de coleta e de entrega das mercadorias, aí incluído todo o tempo de espera pelo cliente e para a conclusão do frete aceito; implementar de forma efetiva e eficaz o controle da jornada de trabalho dos seus motoristas e condutores profissionais; limitar a jornada diária de trabalho de seus condutores ao máximo de 8 (oito) horas de serviço por dia; conceder o período mínimo de 11 (onze) horas consecutivas para descanso entre duas jornadas de trabalho; conceder um descanso semanal de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas; disponibilizar base para ponto de encontro ou espera, com condições adequadas de segurança, sanitárias e de conforto, para repouso e descanso dos motoristas e condutores profissionais; fornecer água potável em quantidade suficiente nos locais de descanso, adequar e implementar o PPRA e o PCMSO; disponibilizar capacetes certificados de motociclistas, bem como coletes de segurança dotado de dispositivos retrorreflexivos; pagar compensação pecuniária a título de dano moral.

É bem de se ver que os pleitos do Ministério Público do Trabalho foram reconhecidos quase de maneira unânime na sentença ora analisada.

Decidiu-se que os entregadores são empregados e devem ter os contratos de trabalho registrados, tendo sido estabelecidos parâmetros mínimos da contratação, como prazo de cumprimento, por exemplo. Outras questões, como a modalidade de contratação, não foram previstas na sentença, o que é absolutamente natural, tendo em vista tratar-se, como já visto, de litígio complexo estrutural, que possui como característica a impossibilidade de previsão de todos os cenários. A decisão nesses tipos de litígios contenta-se com a fixação de conteúdos gerais¹⁹⁷. Como ensina Arenhart, trata-se de decisão núcleo, da qual se formularão os projetos executivos necessários à sua implementação¹⁹⁸.

Posteriormente, em agosto de 2021, o Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região deu provimento ao recurso ordinário interposto pela Loggi, para afastar o

¹⁹⁷ PUGA, Mariela. La litis estructural en el caso Brown v. Board of Education. In: ARENHART, Sergio Cruz; JOBIM, Marco Félix. **Processos estruturais**. Salvador: JusPodivm, 2017, p. 86.

¹⁹⁸ ARENHART, Sergio Cruz. Decisões estruturais no direito processual civil brasileiro. Revista de processo, v. 225. São Paulo: **Revista dos Tribunais**, 2013, p. 400.

reconhecimento de vínculo entre os trabalhadores e a ré¹⁹⁹. Fundamentou-se a decisão, precipuamente, na ausência de subordinação, em razão da possibilidade de recusa na prestação do serviço e do “engajamento não obrigatório”. Consignou-se, ainda, que o trabalhador apodera-se de percentual elevado do valor do serviço prestado (no mínimo 70%), o que descaracterizaria o vínculo de emprego, já que em uma relação subordinada a apropriação da tarifa pende mais para o lado do empregador, que assume todos os riscos da atividade econômica e o custo do capital. Por fim, entendeu-se que também afasta o vínculo o fato de o trabalhador possuir o veículo utilizado no transporte, arcando com todos os custos.

Constou da razão de decidir do voto como principal fator para se afastar a subordinação a possibilidade de recusa do serviço oferecido, já que não há exigência de que o trabalhador faça *login* na plataforma. Ainda, pontuou-se que “ferramentas de incentivo à produtividade ou de desincentivo à inatividade” não são circunstâncias hábeis à caracterização da subordinação. Tampouco foi reconhecida a subordinação estrutural, por entender que os comandos do aplicativo não configuram direção do trabalho pela empresa, mas apenas “padronizações, de modo a racionalizar e dar segurança e previsibilidade à operação”. Assim, ao sugerir trajetos e ao calcular o preço das corridas, o algoritmo estaria apenas “a otimizar recursos, aspecto crucial numa economia compartilhada e que funciona em escala, quase como um regulador particular desse mercado”.

Tampouco se entendeu por configurado no caso o elemento da não eventualidade, o qual “traz a noção de permanência”, de forma que “teoricamente o empregador tem a segurança de que pode contar com o trabalho do empregado, que se obrigou a prestá-lo no tempo e na frequência determinados pelo primeiro”. Asseverou o Tribunal Regional do Trabalho que na relação de trabalho uberizado o desempenho do trabalho estaria condicionado a um ato de vontade do trabalhador, de se engajar ou não na plataforma, pelo tempo que entender. Ainda, a despeito de se ter registrado que a exclusividade não é requisito do vínculo de emprego, considerou-se que “a possibilidade de se trabalhar para plataformas concorrentes ao mesmo tempo é algo impensável no contexto rígido da CLT”.

¹⁹⁹ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (16ª Turma). **Recurso Ordinário nº 1001058-88.2018.5.02.0008**. Relator: Des. Orlando Apuene Bertao. DJe, 20 ago. 2021. Disponível em: <www.trt2.jus.br>. Acesso em 15 jul. 2022. Até o último acompanhamento do feito, em julho de 2022, não havia sido julgado o recurso de revista interposto pelo Ministério Público do Trabalho.

Finalmente, quanto à onerosidade, registrou-se no voto que a jurisprudência tem entendido que um repasse ao trabalhador superior a 50% do valor cobrado pelo serviço descaracteriza o vínculo de emprego. Como no caso em tela os condutores recebem aproximadamente 70% do valor do frete, a relação jurídica se aproximaria à de uma parceria.

Como visto, os julgadores entenderam que a possibilidade de recusa do serviço é o principal fundamento a justificar o afastamento da subordinação.

A esse respeito, impõe observar que a suposta liberdade de escolher o dia e a hora de trabalhar é uma característica ontológica do trabalho uberizado, a qual não significa autonomia no modo de executar o serviço, já que assim que o trabalhador aceita a oferta de trabalho, submete-se integralmente às regras empresariais.

Ademais, como já visto nesta pesquisa, esse fundamento desconsidera a realidade do trabalho intermitente, que foi reconhecido pela Consolidação das Leis do Trabalho como relação de emprego (artigo 452-A, *caput* e §§2º e 3º). Previu expressamente o diploma legal que “a recusa da oferta não descaracteriza a subordinação para fins do contrato de trabalho intermitente”.

Com relação ao trecho do acórdão que prevê ser impeditiva do reconhecimento do vínculo a possibilidade de o trabalhador utilizar outras plataformas concomitantemente, impõe-se consignar que a exclusividade não é requisito do contrato de trabalho. Como verificado no capítulo dois, a prestação de serviços para mais de um empregador é uma realidade muito comum em várias profissões, como profissionais de saúde e de educação, o que nunca impediu tivessem eles o vínculo empregatício configurado.

Tampouco o fundamento de repasse de percentual elevado do frete ao entregador é elemento inerente ao reconhecimento ou afastamento do vínculo empregatício, não possuindo qualquer base legal. Ainda, tal argumento desconsidera as circunstâncias de que é o trabalhador uberizado quem arca com os custos de combustível e de manutenção, ficando, desta feita, com remuneração bem inferior à indicada no acórdão (aproximadamente 70% do valor do frete).

4.3.1.1.2 Ação Civil Pública nº 1000100-78.2019.5.02.0037²⁰⁰ - ajuizada em face de Ifood.com Agência de Restaurantes Online S.A e Rapiddo Agência de Serviços de Entrega Rápida S/A

A segunda ação civil pública manejada pelo Ministério Público do Trabalho para buscar o reconhecimento de vínculo empregatício por empresa de plataforma digital foi a de nº 1000100-78.2019.5.02.0037, ajuizada em fevereiro de 2019, em face de Ifood.com Agência de Restaurantes Online S/A e Rapiddo Agência de Serviços de Entrega Rápida S/A, componentes de mesmo grupo econômico.

Na ação ora analisada, o Ministério Público do Trabalho traçou um breve histórico das investigações empreendidas em três inquéritos civis, que tramitaram nos Estados de São Paulo, Minas Gerais e Pernambuco, os quais tinham por objeto analisar o desvirtuamento da relação de emprego por meio da contratação pela Ifood de motofretistas, como autônomos ou como pessoas jurídicas. No curso das investigações, foram implementadas diversas diligências, tais quais análise de documentos, oitiva de inúmeros trabalhadores, realização de inspeção física nas sedes das empresas, oitivas de representantes dos sindicatos profissional e patronal e oitivas dos prepostos.

Verificou o *Parquet* que a empresa Ifood possui um diferencial de atuação com relação a outras plataformas de entregas de mercadorias, que consiste em exigir que o cadastramento dos condutores profissionais seja realizado através de um terceiro, chamado de operador logístico. Ocorre que, como constatou o Ministério Público do Trabalho, esse operador logístico é, na verdade, uma estratégia de disfarce, destinada a permitir o cadastramento dos motoristas profissionais através de um intermediário, com a finalidade de esconder a relação de emprego entre a Ifood e os entregadores.

Concluiu o *Parquet* que do próprio contrato celebrado com os operadores logísticos verificam-se cláusulas que comprovam a ingerência da Ifood, como: a que obriga aqueles a disponibilizar o número mínimo de entregadores indicados na escala preparada mensalmente pela Ifood; a que exige que os entregadores usem materiais cedidos pela Ifood; a que estabelece a obrigatoriedade de substituição do entregador sempre que a Ifood solicitar.

²⁰⁰ As informações sobre a ação foram obtidas através de pesquisa realizada junto ao sítio eletrônico do TRT 2ª Região: <https://ww2.trt2.jus.br>.

Foram ouvidos os representantes das empresas de operadores logísticos, os quais, conforme se constatou, regra geral são pessoas físicas, que não possuem empregados e que realizam eles próprios as entregas repassadas pela Ifood. Todavia, mesmo quando há intermediação do serviço pelo operador logístico, o entregador é sempre organizado, dirigido, controlado e monitorado pela Ifood.

Verificou o Ministério Público do Trabalho que a plataforma não somente coloca o restaurante em contato com a empresa responsável pelo delivery, mas também administra todo o serviço, desde a disponibilização do cardápio do restaurante no sistema até a entrega ao cliente.

Ainda, em diligência realizada na sede da ré, constatou-se que o setor de suporte visualiza e monitora em tempo real as entregas em andamento de todos os entregadores, seja o cadastrado como autônomo na plataforma da Rapiddo, seja o vinculado formalmente a um operador logístico contratado pela Ifood.

Registrou o Ministério Público do Trabalho ter sido comprovado que as empresas exigem dos entregadores comportamentos relacionados à higiene pessoal, à utilização de uniforme (jaqueta, baú), à entrega de panfletos da Ifood, à forma de tratar clientes. Também as empresas ré determinam a precificação das entregas, comprometem-se a garanti-las no menor tempo possível e impedem que os operadores logísticos contratem entregadores que se desligaram de outro operador há menos de um ano.

No tocante à subordinação, concluiu o Ministério Público do Trabalho que as oitivas dos entregadores realizadas no curso dos inquéritos civis comprovam que a coordenação e direcionamento do trabalho são realizados por meio do fornecimento de instruções detalhadas de sua execução, como quantidade de trabalho, modo, forma e tempo de realização, bem como que os trabalhadores sofrem controles contínuos e são avaliados constantemente, com possibilidade de punição disciplinar. Ainda, verificou-se que na modalidade entrega delivery, a Rapiddo publica escalas semanais ou quinzenais de serviço, que devem ser seguidas pelos entregadores, os quais ficam vinculados a uma determinada região/bairro e a uma jornada fixa de serviço. Quando descumpridas, tais exigências podem ensejar suspensão e até mesmo descredenciamento do aplicativo. Revelou-se dos depoimentos, ademais, ser comum que os prepostos das empresas ré façam contato diretamente com os entregadores, para direcionar ou cobrar o atendimento das chamadas. Por fim,

apurou-se o controle da prestação de serviços feito também por avaliação dos usuários, através das notas e reclamações registradas no aplicativo.

Diante de todo o exposto, o *Parquet* formulou pedidos de reconhecimento de vínculo empregatício entre os entregadores e a plataforma Ifood, além de outros relacionados ao meio ambiente laboral, à jornada de trabalho e intervalos e à indenização por dano moral coletivo, nos moldes dos requerimentos já descritos no tópico da ação civil pública ajuizada em face da empresa Loggi.

Em janeiro de 2020, foi prolatada sentença pelo Juízo da 37ª Vara do Trabalho de São Paulo, na qual decidiu-se pela improcedência de todos os pedidos²⁰¹. Preliminarmente, foram reconhecidas a competência da Justiça do Trabalho e a legitimidade ativa do Ministério Público do Trabalho.

Quanto à atividade desempenhada pela empresa, constou da sentença que seu objeto principal não é a de entrega de mercadorias, mas sim, função relativa à área de tecnologia de internet, possibilitando ao cliente final a compra de refeição no ambiente de sua preferência.

Ainda, no tocante à relação entre os operadores logísticos e as plataformas, entendeu o juízo se tratar de típica terceirização de serviços, sendo estas as tomadoras do serviço de entregadores ofertado por aqueles.

Em seguida, ao analisar a relação jurídica dos entregadores, pontuou-se na sentença que a prova testemunhal comprovou não haver obrigatoriedade de se vincular a um operador logístico, bem como que o entregador vinculado diretamente à plataforma “é realmente livre para escolher se quer trabalhar, quando quer trabalhar, por quanto tempo quer trabalhar”, bem como que “pode, ao se colocar em disponibilidade para receber chamadas para entrega, escolher a entrega que fará, considerando que, antes de aceitar, lhe é dado conhecer a distância e o valor que será pago pela entrega”. Pelo exposto, concluiu-se não estar presente na relação mencionada a subordinação, seja na dimensão clássica, seja na objetiva ou estrutural. Tampouco entendeu-se verificadas no caso a pessoalidade e a continuidade.

O órgão julgador associou a figura do entregador via aplicativo aos trabalhadores de salão de beleza, os quais, apesar de desempenharem atividade-

²⁰¹ Até o último acompanhamento do feito, em julho de 2022, não haviam sido julgados os recursos ordinários interpostos pelo Ministério Público do Trabalho e pelas empresas rés.

fim da empresa, não são reconhecidos pela jurisprudência como empregados em razão da ausência dos requisitos do vínculo empregatício. Ainda, constou como argumento da decisão o fato de o entregador possuir as ferramentas de trabalho, consideradas pelo Juízo como meios de produção.

Por fim, afirmou-se que a uberização do trabalho ainda é restrita a algumas atividades, alcançando uma pequena parcela dos trabalhadores, bem como que haveria uma parte da população, em especial os mais jovens, que não se interessariam pelo contrato de emprego, não se amoldando às suas obrigações, de forma que não seria “crível e nem razoável imaginar que toda a população possa e queira se amoldar entre empregados e empregadores”.

Inicialmente, impõe-se observar que a realidade ora vivenciada distancia-se substancialmente do acima registrado. O novo modelo de contratação de supostos “empreendedores autônomos” tem se expandido para as mais diversas profissões, não se restringindo mais tão somente aos entregadores e motoristas de aplicativos. Atualmente, já há plataformas eletrônicas de trabalho de médicos, engenheiros, empregados domésticos, jornalistas, professores. Trata-se de forma de contratação que têm o condão de alcançar grande quantitativo de ocupações, especialmente as do setor de serviços, gozando de plena aceitação entre as empresas, diante da redução dos custos de mão-de-obra, e entre os consumidores, em razão da cobrança de preço menor pelos serviços prestados e da facilidade na contratação e rapidez na execução do serviço.

Da mesma forma, entende-se que não se revela como premissa verdadeira a de que a atividade desenvolvida pela Ifood é compreendida na “área de tecnologia de aplicativo de internet”, já que a entrega da refeição é o próprio negócio da empresa, a qual organiza, gerencia, direciona e controla a atividade realizada pelos entregadores através da tecnologia. Para que a Ifood pudesse ser considerada mera intermediadora da relação de consumo, sua participação deveria se encerrar quando a oferta encontrou a procura, o que não ocorre. O consumidor, quando contrata o serviço, não escolhe o entregador, já que sequer possui seus dados. Igualmente, o entregador não tem as informações acerca do consumidor, que só é revelado após o aceite da entrega. Há que se concluir, pois, que ambos contratam com a Ifood.

A tecnologia, no caso, é somente um meio para a prestação de seus serviços de transporte de mercadorias.

Como visto no capítulo dois, diversos tribunais estrangeiros já reconheceram que a atividade desempenhada por estes tipos de plataforma é de transporte. É o que ocorreu, por exemplo, em decisão do Tribunal de Justiça da União Europeia, e em julgados de tribunais da Inglaterra, da Alemanha, da Espanha e da Califórnia.

Finalmente, pode-se entender como falho o argumento contido na sentença de que a relação entre a Ifood e o operador logístico é de típica e lícita terceirização de serviços. Apesar de as alterações promovidas Leis nº 13.467/2017²⁰² e nº 6.019/74²⁰³ terem passado a permitir a terceirização de quaisquer atividades da empresa, inclusive as finalísticas²⁰⁴, caso presentes no caso em tela os pressupostos da relação de emprego, estar-se-á diante de mero fornecimento ou intermediação de mão-de-obra, o que não foi e nem poderia ter sido admitido pela reforma trabalhista, já que é ilegal por essência, conforme princípio basilar da Organização Internacional do Trabalho, previsto na Declaração de Filadélfia, de que o trabalho não é mercadoria²⁰⁵. Assim, os empregados da empresa prestadora não podem estar subordinados à contratante, sob pena de se desfigurar a prestação de serviços, atraindo a aplicação do artigo 9º da CLT, com o reconhecimento do vínculo de emprego.

No caso dos autos, após ampla instrução probatória no inquérito civil, apurou o Ministério Público do Trabalho que os operadores logísticos contratados pela Ifood não possuíam empregados em seu quadro funcional. É de se presumir, pois, que se essas supostas empresas de entrega contratadas pela Ifood não contratam empregados, quem de fato presta o serviço de entrega são os entregadores.

O que se verificou é que os entregadores, falsos autônomos ou vinculados a uma pessoa jurídica (operador logístico), desenvolvem suas atividades de forma semelhante, sob orientação, direcionamento e controle da Ifood. Assim, presentes

²⁰² BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Brasília, 2017. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm>. Acesso em: 19 jun. 2022.

²⁰³ BRASIL. **Lei nº 6.019 de 03 de janeiro de 1974**. Brasília, 1974. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6019.htm>. Acesso em 19 jun. 2022

²⁰⁴ No julgamento do leading case RE 958252, o Supremo Tribunal Federal reconheceu a licitude da terceirização ou de qualquer forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas, mantida a responsabilidade subsidiária da empresa contratante. BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário nº 958252**. Relator: Min. Luiz Fux. DJe, 13 set. 2019. Disponível em: <www.stf.jus.br>. Acesso em 15 jul. 2022.

²⁰⁵ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Declaração de Filadélfia, de 10 de maio de 1944**. Filadélfia, 1944. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/conheca-a-oit/WCMS_336957/lang-pt/index.htm>. Acesso em: 19 jun. 2021.

os requisitos do vínculo empregatício, em especial a subordinação, deve este ser reconhecido.

Nessa mesma direção aponta Edilton Meireles em análise da sentença ora esmiuçada, entendendo que o que define a natureza da relação jurídica é a presença ou não da prestação de serviço subordinado, sendo difícil concluir que “[...] um simples entregador de mercadorias executa sua atividade com plena autonomia, à semelhança dos profissionais liberais, tais como os advogados, médicos, etc.”²⁰⁶

4.3.1.1.3 Ação Civil Pública nº 1000272-17.2020.5.02.0059²⁰⁷ - ajuizada em face de Ixia Gerenciamento de Negócios Ltda

No ano de 2020, o Ministério Público do Trabalho ajuizou a ação civil pública epigrafada em face de Ixia Gerenciamento de Negócios Ltda, empresa classificada como uma plataforma digital de trabalho multiterceirizado *online* (*crowdwork* ou *crowdsourcing*). Foi a primeira ação proposta pelo *Parquet* relativa ao trabalho na modalidade *crowdwork*.

Os trabalhadores, conhecidos como *turkers*, em referência à maior empresa do ramo, Amazon Mechanical Turk, executam pequenas tarefas de baixa complexidade (microtarefas ou microtrabalhos ou trabalhos-de-clique *repetitivos* e *monótonos*), em ambiente virtual.

A empresa Ixia presta serviços de teleatendimento e análise e classificação de dados para as empresas Sky e Liberty Seguros, consistindo a atividade desempenhada pelos teleatendentes e operacionais da Ixia em acompanhar o passo-a-passo do atendimento automático por um robô aos clientes das mencionadas empresas tomadoras, bem como em corrigir eventual erro ou falha do robô. Ainda, cabe aos trabalhadores da Ixia aperfeiçoar a automação e preencher lacunas e intervalos sem informação deixados pela inteligência artificial.

Alegou o Ministério Público do Trabalho que a opção de trabalhar ou não, de aceitar uma oferta de trabalho ou não, de decidir o dia e a hora em que se quer engajar num trabalho, é um elemento anterior e externo à relação de trabalho para fins de caracterização da subordinação jurídica, de forma que a autonomia no modo

²⁰⁶ MEIRELES, Edilton. Entregadores do Ifood. Autonomia ou relação de emprego? In: **Revista dos Tribunais**. São Paulo: Revista dos Tribunais, v. 109, n. 1013, mar. 2020, p. 351 - 354.

²⁰⁷ As informações sobre a ação foram obtidas através de pesquisa realizada junto ao sítio eletrônico do TRT 2ª Região: <https://ww2.trt2.jus.br>.

de fazer o trabalho deve ser aferida posteriormente, no momento em que o trabalho está sendo desempenhado e, não, na fase pré-contratual ou nos períodos de inatividade, como ocorre com o trabalho intermitente, acerca do qual a legislação atual expressamente prevê que a recusa da oferta não descaracteriza a subordinação.

Em seguida, registrou-se que a tese da Ixia para afastar o vínculo de emprego sustenta-se na liberdade do trabalhador em escolher os dias de trabalho, no modo de pagamento de salário por produção, no fato de o trabalho ser desempenhado de forma remota e em razão de o trabalhador ser o proprietário das ferramentas de trabalho.

Refuta o *Parquet* os fundamentos apresentados pela empresa ré, a começar pelo primeiro, a liberdade de opção de dia e hora de trabalho, argumentando que, a partir da escolha liminar, efetivada em fase anterior à da contratação, “a Ixia retoma o controle, o comando e a supervisão do trabalho alheio em todos os seus contornos e aspectos mais básicos”, estabelecendo, conforme consta do contrato de prestação de serviços, que o trabalhador: constitua MEI como requisito obrigatório para a prestação de serviços; submeta-se a um treinamento de conteúdo e duração determinados pela empresa e seja nele aprovado; execute o trabalho de acordo com regras previamente definidas pela Ixia; escolha a escala mensal de trabalho definida pela Ixia, com duração de 02, 04, 06 ou 08 horas diárias; preencha planilha com dias e horários de preferência, os quais devem ser autorizados pela Ixia; mantenha-se nos dias indicados disponível nos sistemas da empresa para trabalhar; atenda ao horário de início do serviço determinado pelo cliente; atenda ao tempo pré-determinado pela Ixia para conclusão da análise; realize atividades, como treinamento, leitura de orientações, para melhorar sua performance na empresa; obedeça rigorosamente as regras e instruções ditadas pela Ixia; preste o trabalho pessoalmente, ficando proibido de subcontratar ou utilizar terceiros para a execução dos serviços; preste contas de seu trabalho e comunique quaisquer intercorrências ou anormalidades; submeta-se à fiscalização de performance efetuada pela empresa, que poderá apresentar critérios de desempenho e de qualidade, bem como encaminhará avaliações de qualidade dos serviços prestados; receba bônus, quando superar o desempenho pré-estabelecido pela Ixia, e punição, quando obtiver baixa performance, deixando de atingir os critérios de desempenho e qualidade pré-definidos.

Ainda no tocante à subordinação, verificou o Ministério Público do Trabalho no bojo do inquérito instaurado que a Ixia determina as escalas fixas de trabalho dos empregados e que não possibilita trocas da escala ou das folgas sem sua anuência prévia e expressa.

Também restou rechaçado o argumento da ré de que o pagamento de salário por produção seria um indício a justificar o não reconhecimento do vínculo, tendo em vista que essa modalidade de estipulação de salário é prevista na Consolidação das Leis Trabalhistas. Da mesma forma, a realização de trabalho à distância ou em domicílio conta com expressa previsão legal.

Finalmente, alegou o Ministério Público do Trabalho que o fato de o trabalhador ser proprietário das ferramentas de trabalho não lhe retira a qualidade de empregado, já que o empreendimento e a atividade econômica são de responsabilidade da Ixia, que é quem admite, assalaria e dirige a prestação de serviços.

Diante de todo o exposto, pretendeu o *Parquet* a declaração da relação jurídica de emprego entre os trabalhadores e a Ixia, bem como sua condenação a efetuar o imediato registro daqueles e a pagar compensação pecuniária pelo dano moral coletivo e/ou *dumping* social causado.

Em maio de 2022 foi prolatada sentença²⁰⁸, tendo sido os pedidos julgados procedentes em parte, com reconhecimento do vínculo empregatício de todos os trabalhadores especificados na ata de audiência (programadores e mantenedores de sistema e atividade operacional, com coleta e análise de dados, inclusive aqueles que realizam suporte técnico informático) que prestaram serviços à reclamada, e com condenação desta à obrigação de não contratar ou manter trabalhadores (programadores e mantenedores de sistema e atividade operacional, com coleta e análise de dados, inclusive aqueles que realizam suporte técnico informático) como autônomos ou microempreendedores individuais, por meio de contratos de prestação de serviço, de parceria ou qualquer outra forma de contratação civil ou comercial quando presentes os requisitos do artigo 3º da CLT. Ainda foi condenada a ré ao pagamento de indenização por danos morais coletivos no valor de R\$ 130.000,00, indenização a ser revertida ao Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT).

²⁰⁸ Até o último acompanhamento processual do feito, em julho de 2022, não havia julgamento dos recursos ordinários.

Inicialmente, entendeu-se pela desnecessidade de repetição das provas obtidas no curso do inquérito civil, uma vez que os atos do *Parquet* possuem presunção de veracidade e de legitimidade. No caso em tela, a desnecessidade ficou ainda mais evidente, já os depoimentos testemunhais foram colhidos na presença da parte ré, a qual pôde, inclusive, realizar perguntas para todos os ouvidos.

Relativamente a essa questão, registra-se ser entendimento pacificado em doutrina e em jurisprudência que as diligências investigatórias realizadas no bojo do inquérito civil gozam de presunção relativa de legitimidade, não bastando simples alegação genérica de invalidade ou de falta de profundidade, para sua desconstituição. Há necessidade de que sejam confrontadas com outras provas, como exige o artigo 302, do CPC, o que não foi feito nesta ação. Ademais, verificou-se que no curso do inquérito civil que ensejou o ajuizamento da ação foram garantidos os direitos à ampla defesa e ao devido processo legal, tendo sido oportunizada à reclamada, então inquirida, a participação nas audiências de testemunhas.

Ainda, rechaçou-se na sentença a alegação da empresa de perda de objeto, em razão de por ocasião do ajuizamento da ação inexistirem prestadores de serviços contratados. Registrou-se que o pedido do Ministério Público do Trabalho se refere tanto ao passado, como ao futuro, constituindo pleito de concessão de tutela inibitória.

Efetivamente, há que se levar em conta a natureza preventiva da tutela perseguida na ação, que é eminentemente inibitória. A condenação em obrigações de fazer, produzindo coisa julgada com efeito *erga omnes*, volta-se à defesa de interesses difusos e coletivos para o futuro. Sem um provimento judicial com fixação de *astreintes*, não há garantia de que a ré não voltará a contratar empregados como autônomos, fraudando a relação de emprego²⁰⁹. Por outro lado, eventual emenda

²⁰⁹ A jurisprudência trabalhista, inclusive do Tribunal Superior do Trabalho, é pacífica nesse sentido, conforme exemplificam os seguintes julgados: BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (2ª Turma). **Recurso de Revista nº 702-92.2012.5.03.0073**. Relatora: Min. Maria Helena Mallmann. DEJT 08 jun. 2018. Disponível em: <www.tst.jus.br>. Acesso em 25 jul. 2022. BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (7ª Turma). **Recurso de Revista nº 1307-03.2011.5.24.0004**. Relator: Min. Cláudio Mascarenhas Brandão. DEJT 24 fev. 2017. Disponível em: <www.tst.jus.br>. Acesso em 25 jul. 2022. BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (5ª Turma). **Recurso de Revista nº 24059-68.2016.5.24.0076**. Relator: Min. Breno Medeiros. DEJT 31 mai. 2019. Disponível em: <www.tst.jus.br>. Acesso em 25 jul. 2022.

das irregularidades tampouco afasta a ilicitude pretérita, mantendo-se a necessidade do provimento jurisdicional reparatório.

Quanto aos elementos da relação de trabalho, apontou-se na sentença que a documentação apresentada pelo Ministério Público do Trabalho comprovou a existência de escalas fixas de trabalho, bem como os depoimentos das testemunhas demonstraram que caso o trabalhador não pudesse laborar no dia que havia escolhido, deveria encontrar alguém que o substituísse que também trabalhasse na reclamada. Tal documentação juntada atesta, ainda, que não existe eventualidade na prestação de serviços, pois o serviço dos “prestadores de serviço” é esperado e organizado pela reclamada. Concluiu-se que a subordinação restou claramente configurada, eis que a empresa tinha ingerência quanto às trocas de escalas pretendidas pelos trabalhadores, as quais somente poderiam ocorrer após prévias análise e autorização daquela. Por fim, entendeu-se como absolutamente irrelevantes os documentos acostados aos autos através dos quais os “prestadores de serviço” afirmam que não possuem interesse em reconhecimento do vínculo empregatício, tendo destacado que a sentença possui natureza declaratória quanto ao vínculo, o qual existe ainda que ambas as partes não o reconheçam.

Em seguida, foi fixada a abrangência nacional do reconhecimento dos vínculos e das obrigações, com base na decisão do Supremo Tribunal Federal no Recurso Extraordinário nº 1.101.937.

Conforme já visto, trata-se de julgamento em que o Pleno do Supremo Tribunal Federal deliberou sobre a aplicação do artigo 16 da Lei 7.347/1985, declarando sua inconstitucionalidade, com repercussão geral (Tema 1.075), para fins de estabelecer como inadmissível o condicionamento dos efeitos da sentença aos limites da competência territorial do órgão que a proferiu.

A limitação da abrangência territorial da sentença à competência do órgão prolator desconsidera a natureza indivisível dos direitos coletivos. Ademais, quanto às obrigações que buscam tutela inibitória, como as pleiteadas na ação ora analisada, só faz sentido uma sentença que acompanhe a ré no espaço, em qualquer local do território nacional em que preste ou venha a prestar serviços. Destaca-se que a política de contratação e o *modus operandi* da plataforma digital são uniformes em todo o país. Assim, como forma de preservar a coerência do sistema judicial, evitando-se a coexistência de decisões contraditórias, os efeitos da sentença devem abranger todo o território nacional.

Finalmente, foi a ré condenada a pagar indenização referente ao dano moral coletivo, tendo sido ainda apontada no caso a ocorrência de *dumping* social. Argumentou-se que a Ixia, “deixando de reconhecer os vínculos empregatícios existentes, obteve vantagem econômica sobre outras empresas de forma ilegal, e pôde se utilizar dos valores que deveria ter pago aos seus empregados de forma a alavancar o seu negócio”, o que prejudicou toda a coletividade.

A ocorrência de *dumping* social decorre de desequilíbrio no mercado provocado pela política de contratação praticada pelas plataformas digitais, que gera uma manifesta vantagem comparativa para elas em relação às demais empresas do correspondente ramo de atividade. Evidentemente, uma empresa que cumpre a lei jamais poderá competir com uma empresa que se utiliza de subterfúgios para fraudar a lei, afastando a incidência de direitos trabalhistas, tributários, consumeristas.

Pode o *dumping* social ser conceituado como uma prática reiterada e sistematizada de descumprimento da legislação trabalhista com a consequência de obter vantagem econômica sobre a concorrência.

Afirma-se que a conduta das plataformas digitais de fraudar voluntária e conscientemente a legislação trabalhista vem causando *dumping* social. A esse respeito, Ana Carolina Alves Lopes, Dennis Verbicaro e Ney Maranhão lembram que a empresa Uber foi acusada diversas vezes de realizar *dumping*, atuando assim em concorrência desleal com os atores mais tradicionais do mercado local, como os taxistas. Em estudo realizado pelo Departamento de Estudos Econômicos do CADE (Conselho Administrativo de Defesa Econômica), no período de 2014 a 2016, em 590 municípios brasileiros, verificou-se que a entrada da Uber gerou, em média, a redução de 56,8% no número de corridas de aplicativos de táxis nas cidades analisadas²¹⁰.

²¹⁰ LOPES, Ana Carolina Alves; VERBICARO, Dennis; MARANHÃO, Ney. O direito à informação do consumidor quanto à jornada de trabalho do motorista por aplicativo. In: MEIRELES, Edilton (Org.). **Direito e processo do trabalho**: entre reformas, indústria 4.0, negociação e proteção. Salvador: Editora Paginae, 2021, pg. 501.

4.3.1.1.4 Ação Civil Pública nº 1000489-47.2021.5.02.0052²¹¹ - ajuizada em face de Projeto A TI Editoração e Serviços de Coleta de Dados Eireli

Em abril de 2021, o Ministério Público do Trabalho ajuizou a ação civil pública epigrafada em face de Projeto A TI Editoração e Serviços de Coleta de Dados Eireli, plataforma digital de trabalho multiterceirizado *online* (*crowdwork* ou *crowdsourcing*), que contrata trabalhadores para prestação de serviços de execução de coleta de dados em um posto de atendimento ou de forma remota, por meio de entrevistas realizadas por telefone com respondentes.

Em razão da similitude do *modus operandi* ao da empresa Ixia, a ação ajuizada guarda bastante semelhança com à anteriormente detalhada, razão pela qual é desnecessário dar destaque novamente aos argumentos do Ministério Público do Trabalho.

Na presente ação, de forma inédita até então nas ações coletivas que buscam o reconhecimento de vínculo, o *Parquet* e a Projeto A TI celebraram acordo, em setembro de 2021, homologado pelo Juízo, por intermédio do qual a empresa obrigou-se a: se abster de contratar ou manter trabalhadores contratados como autônomos ou microempreendedores individuais, por meio de contrato de prestação de serviço de parceria ou qualquer outra forma de contratação civil ou comercial, quando presentes os requisitos da relação de emprego; efetuar a contratação futura de seus trabalhadores, com utilização de contratos temporários, contrato de emprego intermitente ou contrato de emprego por prazo indeterminado, conforme a situação individual de cada trabalhador. Em caso de descumprimento, a empresa estará sujeita a uma sanção pecuniária, valor esse a ser revertido para o Fundo de Amparo ao Trabalhador.

Ainda, constou do acordo não haver reconhecimento de vínculo de emprego pretérito com relação aos trabalhadores da reclamada, sem prejuízo de que eles individualmente requeiram o que entenderem de direito.

Por fim, por entender o Ministério Público do Trabalho que o interesse público foi devidamente tutelado pelo acordo com a assunção em acordo das obrigações pela empresa, considerou-se injustificável a condenação por dano moral coletivo.

²¹¹ As informações sobre a ação foram obtidas através de pesquisa realizada junto ao sítio eletrônico do TRT 2ª Região: <https://ww2.trt2.jus.br>.

4.3.1.2 As ações civis públicas que buscam a implementação de medidas de proteção em face do coronavírus

Conforme consignado ao longo deste trabalho, com as medidas de isolamento social determinadas no curso da pandemia do coronavírus, tais quais o fechamento de comércio, restaurantes e bares, a atividade de entrega de mercadorias intensificou-se, a ponto de ter sido considerada pelo Governo Federal como essencial. Assim, potencializou-se a exposição dos entregadores e motoristas ao vírus.

Diante do exposto, o Ministério Público do Trabalho, neste contexto de pandemia, voltou sua atuação para a proteção da saúde e segurança dos trabalhadores uberizados. Foram ajuizadas diversas ações civis públicas com o intuito de buscar a implementação pelas plataformas digitais de medidas de prevenção e proteção dos trabalhadores uberizados em face do coronavírus.

A relevância da análise dessas ações extrai-se da fixação de importante precedente, que foi o de reconhecer que independentemente da constatação de existência de vínculo empregatício, os trabalhadores têm direito de ver tutelados os direitos relativos à segurança e saúde do trabalho.

Ensina Raimundo Simão de Melo que o meio ambiente de trabalho seguro e hígido é direito fundamental do cidadão trabalhador. A ênfase atribuída ao termo cidadão tem o condão de desvincular essa garantia dos direitos trabalhistas clássicos, decorrentes do contrato de trabalho²¹².

O traço distintivo do direito ao meio ambiente adequado e seguro reside na circunstância de estar ele intimamente imbrincado ao mais fundamental direito do homem, o direito à vida, o qual pressupõe vida com qualidade.

Em razão de o ambiente laboral ser o local em que os trabalhadores passam a maior parte de seu dia, a garantia de sua saúde e, conseqüentemente, de sua qualidade de vida, demanda a adequação daquele.

É inegável, pois, a interdependência dos direitos fundamentais à vida, à saúde e ao trabalho. Trata-se de conclusão que também se extrai da Constituição Federal, que inclui no rol das atribuições do Sistema Único de Saúde a execução de

²¹² MELO, Raimundo Simão de. Meio ambiente do trabalho e atividades de risco: prevenção e responsabilidades. In: GUNTHER, Luiz Eduardo; ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de (Coord.); BUSNARDO, Juliana Cristina; BACELLAR, Regina Maria Bueno (Org.). **Direitos humanos e meio ambiente do trabalho**. São Paulo: LTr, 2016, p. 146.

ações de saúde do trabalhador e a colaboração na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho (artigo 200, II e VIII).

É bem de se ver, pois, que, a adoção de medidas de prevenção e de minimização dos riscos ambientais é uma das vertentes da prestação de serviços de saúde pública.

A garantia de um meio ambiente de trabalho hígido, além de ser consectária dos direitos à saúde e à vida, decorre do próprio direito fundamental ao trabalho, o qual pressente o trabalho em adequadas condições.

Por certo, não há como garantir a valorização do trabalho humano sem que haja o devido respeito às normas de saúde e segurança do trabalho.

A própria Declaração Universal dos Direitos Humanos preconiza, em seu artigo XXIII, que “Toda pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego”²¹³.

Também de suma importância é a previsão constante do artigo 7, "b", do Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais: "Os Estados-partes no presente Pacto reconhecem o direito de toda pessoa de gozar de condições de trabalho justas e favoráveis, que assegurem especialmente condições de trabalho seguras e higiênicas"²¹⁴.

Deste modo, é imperiosa a conclusão de que a todo trabalhador deve ser assegurado um trabalho digno ou decente, o que corresponde a um trabalho em condições adequadas de saúde, segurança e higiene.

Por todo o exposto, e, em especial, por estar o direito ao meio ambiente de trabalho adequado e seguro intimamente relacionado aos direitos sociais à saúde e à segurança, previstos no artigo 6º da Constituição Federal, é conclusão inarredável que não consubstancia mero direito trabalhista.

Tanto é assim que a competência para legislar sobre normas de saúde e segurança do trabalho é concorrente entre os entes públicos, na forma do artigo 24, VI e XII, da Constituição Federal, o que não ocorre com o Direito do Trabalho, cuja competência legislativa é de exclusividade da União (artigo 22, I).

Não sendo um mero direito trabalhista, deve ser ele garantido não apenas aos

²¹³ ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Declaração Universal dos Direitos Humanos, de 10 de dezembro de 1948**. Paris, 1948. Disponível em: <<https://brasil.un.org/pt-br/91601-declaracao-universal-dos-direitos-humanos>>. Acesso em: 19 jun. 2022.

²¹⁴ BRASIL. **Decreto nº 591, de 06 de julho de 1992**. Brasília, 1992. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0591.htm>. Acesso em: 19 jun. 2022.

empregados, mas a todo trabalhador que desempenha uma atividade, remunerada ou não. Nesse sentido, posiciona-se Celso Antônio Pacheco Fiorillo, que, ao definir o meio ambiente do trabalho, assim consignou:

[...] é o local onde as pessoas desempenham suas atividades laborais, sejam remuneradas ou não, cujo equilíbrio está baseado na salubridade no meio e na ausência de agentes que comprometam a incolumidade físico-psíquica dos trabalhadores, independentemente da condição que ostentam (homens ou mulheres, maiores ou menores de idade, celetistas, servidores públicos, autônomos, etc.)²¹⁵.

Também Norma Sueli Padilha defende que o direito à sadia qualidade de vida no trabalho não está restrito ao trabalhador com vínculo celetista, enfatizando que na Constituição Federal a verdadeira acepção da palavra trabalho engloba muitos outros fatores além das normas que regulam as relações individuais e coletivas entre empregados e empregadores²¹⁶.

Os entendimentos acima manifestados estão refletidos no ordenamento jurídico brasileiro, conforme se demonstrará.

Em 1994 o Brasil ratificou a Convenção nº 155 da Organização Internacional do Trabalho, a qual determina aos Estados a definição e a execução de uma política nacional que vise à prevenção dos acidentes e danos à saúde “[...] que sejam consequência do trabalho, guardem relação com a atividade profissional ou sobrevenham durante o trabalho, reduzindo ao mínimo, na medida do possível, as causas dos riscos inerentes ao meio ambiente do trabalho” (artigo 4º)²¹⁷.

Em atendimento ao estabelecido nessa convenção, foi publicado o Decreto nº 7.602/2011, que instituiu a Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho, fixando como princípio basilar a universalidade, do que se extrai que deve a proteção à saúde e à segurança abranger toda a classe de trabalhadores (item II, a). Ainda, prevê expressamente o item IV, “a”, que as ações no âmbito da Política Nacional devem desenvolver-se de acordo com a diretriz de inclusão de todos os

²¹⁵ FIORILLO, Celso Antônio Pacheco. **Curso de Direito Ambiental Brasileiro**. 22. ed. São Paulo: Saraivajur, 2022, p. 90.

²¹⁶ PADILHA, Norma Sueli. Meio Ambiente do Trabalho: O espaço de diálogo interdisciplinar entre o Direito do Trabalho e o Direito Ambiental. **Revista do Tribunal do Trabalho da 15ª Região**. Campinas, v. 36, p. 135-164, jan-jun/2010, p. 150. Disponível em: <http://www.trt15.jus.br/escola_da_magistratura/Rev36_art6.pdf>. Acesso em 01 ago. 2022.

²¹⁷ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº 155, de 03 de junho de 1981**. Genebra, 1981. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236163/lang-pt/index.htm>. Acesso em 01 ago. 2022.

trabalhadores brasileiros no sistema nacional de promoção e proteção da saúde²¹⁸.

Nesse sentido também dispõe a Convenção nº 161 da Organização Internacional do Trabalho, que versa sobre os serviços de saúde no trabalho. Em seu artigo 3º há previsão expressa de que todo membro compromete-se a instituir, de forma progressiva, serviços de saúde laboral para os trabalhadores, independente do ramo de atividade envolvido²¹⁹.

Outra não foi a inteligência adotada pela Constituição Federal, a qual, garantiu aos trabalhadores urbanos e rurais, o direito à redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança (artigo 7º, XXII).

Destaca-se, ainda, que é bastante comum que em um mesmo local de trabalho laborem trabalhadores submetidos a distintos regimes. Caso as normas de saúde, segurança e higiene do trabalho sejam aplicadas apenas para proteger determinados grupos, não sendo estendidos a todos os mesmos direitos, ocorrerá uma distinção injustificável, violadora da isonomia.

Observa-se que a conclusão de que todos os trabalhadores que laboram em um mesmo ambiente de trabalho devem ser igualmente tutelados decorre, ainda, do caráter indivisível da proteção ao meio ambiente laboral.

Isso porque a transgressão do meio ambiente laboral não é direcionada exclusivamente a um sujeito ou grupo determinado. Ademais, a implementação de medida de proteção coletiva, de modo a reduzir ou eliminar riscos ambientais, não beneficia apenas um trabalhador ou um grupo de trabalhadores, mas a todos os que laboram em um mesmo local de trabalho. É bem de se ver, pois, que é impossível assegurar um meio ambiente de trabalho sadio e seguro a apenas uma parcela de trabalhadores.

Mesmo antes da pandemia COVID-19, a importante questão do direito à saúde no trabalho para os trabalhadores uberizados já era objeto de preocupação da doutrina trabalhista.

Defende Carolina Spack Kemmelmeier que em conformidade com o caráter fundamental do direito à saúde, bem como com a proposta de implantação de

²¹⁸ BRASIL. **Decreto nº 7.602, de 07 de novembro de 2011**. Brasília, 2011. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/decreto/d7602.htm>. Acesso em: 01 ago. 2022.

²¹⁹ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº 161, de 07 de junho de 1985**. Genebra, 1985. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236240/lang-pt/index.htm>. Acesso em 01 ago. 2022.

garantias laborais universais mínimas e com a regulamentação jurídica pátria de situações análogas (responsabilidade do tomador de serviços, do contratante do trabalho temporário e do dono da obra em contratos de empreitada), as plataformas de trabalho *on demand*, especialmente as de transporte, têm responsabilidade sobre a saúde de seus trabalhadores, independentemente de reconhecimento ou não de vínculo, “[...] tendo em vista o controle que exercem sobre o meio ambiente de trabalho (condições e organização do trabalho) por meio de uma série de técnicas de gestão de gamificação”²²⁰.

Com a pandemia do coronavírus, este debate sobre o resguardo do direito à higidez do meio ambiente laboral em que estão inseridos os trabalhadores uberizados foi levado ao Poder Judiciário Trabalhista.

Como já afirmado, o Ministério Público do Trabalho ajuizou até o mês de julho de 2022 doze ações civis públicas com esse objeto. Até a data da última pesquisa, apenas uma das ações ainda não foi julgada²²¹; uma foi extinta sem julgamento de mérito²²²; uma teve sentença de improcedência²²³; seis tiveram sentença de procedência total ou parcial²²⁴; e em apenas uma houve julgamento em segundo grau²²⁵. Nas outras três ações, foram celebrados acordos.²²⁶

Tendo em vista a similitude das causas de pedir e pedidos, e, a fim de evitar repetições desnecessárias, foram escolhidas algumas ações para detalhamento a seguir, tendo sido priorizadas aquelas em que já foram proferidos sentenças e acórdãos ou em que houve celebração de acordo.

²²⁰ KEMMELMEIER, Carolina Spack. Plataformas Digitais de Trabalho *on demand* e Direito à Saúde. In: FELICIANO, Guilherme Guimarães, MISKULIN, Ana Paula Silva Campos (Coordenadores). **Infoproletários e a Uberização do Trabalho**. Direito e Justiça em um Novo Horizonte de Possibilidades. São Paulo: Ltr. 2019. p. 95-105.

²²¹ ACP 0000198-92.2021.5.09.0012 (ajuizada em face de Parafuzo Tecnologia e Intermediação de Serviço S/A).

²²² ACP 1000396-28.2020.5.02.0082 (ajuizada em face de lfood.com Agência de Restaurantes Online S/A. e Rapiddo Agência de Serviços de Entrega Rápida S/A).

²²³ ACP 0000749- 58.2020.5.09.0028 (ajuizada em face de Loggi Tecnologia Ltda e L4b Logística Ltda).

²²⁴ ACP 0100332- 26.2020.5.01.0032 (ajuizada em face de Cabify Agência de Serviços de Transporte de Passageiros Ltda); ACP 1000512- 60.2020.5.02.0041 (ajuizada em face de Lalamove Tecnologia Brasil Ltda); ACP 0000458-84.2020.5.07.0005 (ajuizada em face de Uber do Brasil Tecnologia Ltda); ACP 0000461- 18.2020.5.07.0012 (ajuizada em face de 99 Tecnologia Ltda); ACP 1000436-37.2020.5.02.0073 (ajuizada em face de Uber do Brasil Tecnologia Ltda e Uber Eats); ACP 1000443-32.2020.5.02.0072 (ajuizada em face de Inovadora 2a Serviços S/A – Wappa).

²²⁵ ACP 1000443- 32.2020.5.02.0072 (ajuizada em face de Inovadora 2a Serviços S/A – Wappa).

4.3.1.2.1 Ação Civil Pública nº 1000405-68.2020.5.02.0056²²⁷ - ajuizada em face de Rappi Brasil Intermediação de Negócios Ltda

Inicialmente, registrou o Ministério Público do Trabalho que tão logo ao início da situação da pandemia no Brasil expediu a diversas empresas deste ramo de atividade econômica, dentre as quais a Rappi, notificações recomendatórias para cumprimento das medidas de prevenção constantes da Nota Técnica da Coordenadoria Nacional de Combate às Fraudes nas Relações de Trabalho nº 01/2020²²⁸, a qual orienta a atuação em face das medidas governamentais de contenção do alastramento da doença em relação aos trabalhadores em transporte de mercadorias e de transporte de passageiros por plataformas digitais.

Todavia, a despeito de devidamente intimada, a Rappi deixou de apresentar a comprovação da implementação das providências exigidas. Ademais, a oitiva de trabalhadores e diversas matérias jornalísticas comprovaram a condição de risco a que estavam sujeitos os entregadores, razão pela qual se fez necessário o ajuizamento da ação civil pública.

Restou bastante claro que o objeto da ação diz respeito exclusivamente à proteção da saúde dos entregadores que trabalham para o aplicativo Rappi, não sendo nela tratada a questão da relação jurídica existente entre a empresa e seus trabalhadores.

Nesse sentido, pontuou o *Parquet* que a análise do Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, bem como das normas da Organização Internacional do Trabalho e de nossa Constituição Federal e legislação infraconstitucional (Código Civil, CLT, legislação ambiental) permite concluir que independentemente da natureza jurídica da relação de trabalho é direito de todo trabalhador a proteção de sua saúde e de sua integridade física, especialmente em um contexto absolutamente excepcional, como o de uma pandemia global.

²²⁶ ACP 1000405- 68.2020.5.02.0056 (ajuizada em face de Rappi Brasil Intermediação de Negócios Ltda); ACP 1001430- 41.2020.5.02.0081 (ajuizada em face de James Intermediação de Negócios Ltda); ACP 0010441-72.2021.5.03.0106 (ajuizada em face de Shippify Tecnologia Ltda).

²²⁷ As informações sobre a ação foram obtidas através de pesquisa realizada junto ao sítio eletrônico do TRT 2ª Região: <https://ww2.trt2.jus.br>.

²²⁸ BRASIL. Ministério Público do Trabalho. **Nota Técnica CONAFRET nº 01/2020, de 19 de março de 2020**. Brasília, 2020. Disponível em: <<https://mpt.mp.br/pgt/noticias/nota-conafret-corona-virus-01.pdf>>. Acesso em: 01. out. 2021.

Diante do exposto, o Ministério Público pretendeu o deferimento de uma série de medidas relacionadas à proteção em face do coronavírus²²⁹.

²²⁹ Medidas requeridas liminarmente:

1. GARANTIR aos entregadores informações e orientações claras a respeito das medidas de controle, bem como condições sanitárias, protetivas, sociais e trabalhistas, para que se reduza, ao máximo, o risco de contaminação pelo coronavírus durante o exercício de suas atividades profissionais.

1.a. As condições sanitárias, protetivas, sociais e trabalhistas devem obedecer aos parâmetros e medidas oficiais estabelecidos pelos órgãos competentes, como a Organização Mundial de Saúde, o Ministério da Saúde, as Secretarias Estaduais e Municipais de Saúde, bem como os respectivos conselhos, servindo-se as recomendações da Nota Técnica Conjunta nº 02/2020/PGT/CODEMAT/CONAP <https://mpt.mp.br/pgt/noticias/nota-tecnica-conjunta-02-2020-pgt-codemat-conap-2.pdf>) também, mas não exclusivamente, como parâmetros de observância.

1.b. O custeio da divulgação das informações e orientações a respeito das medidas de controle do coronavírus voltadas aos profissionais do transporte de mercadorias, por plataformas digitais, bem como a garantia das condições sanitárias, protetivas, sociais e trabalhistas, voltadas à redução do risco de contaminação, caberá à empresa, aí incluídos a distribuição de produtos e equipamentos necessários à proteção e desinfecção, conforme orientação técnica dos órgãos competentes;

1.c. O fornecimento de tais insumos em pontos designados, amplamente divulgados, assim como o treinamento adequado para que os procedimentos de proteção sejam realizados de forma eficaz, são de responsabilidade da empresa, sem quaisquer ônus para os entregadores;

1.d. A empresa deve fornecer, gratuitamente, e orientar os profissionais de transporte de mercadorias a manter álcool-gel (70%, ou mais) em seus veículos;

1.e. A empresa deve providenciar espaços para a higienização de veículos, bags que transportam as mercadorias, capacetes e jaquetas (uniformes), bem como credenciar serviços de higienização;

2. GARANTIR que as orientações sobre uso, higienização, descarte e substituição de materiais de proteção e desinfecção sejam disponibilizadas com clareza e estejam facilmente acessíveis, por meio virtual e físico, em pontos designados como de intensa circulação desses profissionais, inclusive no interior dos veículos, quando possível, a fim de garantir às categorias de trabalhadores em plataformas digitais o acesso à informação clara e útil, imprescindível à contenção da pandemia.

2.a. Solicitar aos estabelecimentos tomadores dos serviços de entregas cadastrados que orientem os profissionais do transporte de mercadorias a higienizarem as mãos periodicamente, como condição prévia, inclusive, para recebimento das mercadorias a serem transportadas;

3. SOLICITAR aos profissionais de transporte de mercadorias a adoção de medidas excepcionais de prevenção do contágio pelo coronavírus no exercício de suas atividades profissionais, incluindo as listadas abaixo, mas não se limitando a elas:

3.a. Durante a entrega das mercadorias, estimular a ausência de contato físico e direto com quem as receberá, restringindo acesso às portarias ou portas de entrada do endereço final, de modo que os profissionais da entrega não adentrem as dependências comuns desses locais, tais como elevadores, escadas, halls de entrada, e outros.

4. EXPEDIR, aos estabelecimentos cadastrados na plataforma digital como tomadores dos serviços de entrega, orientação contendo medidas compulsórias de proteção aos profissionais de entrega quando da retirada de mercadorias em suas dependências, como condição necessária à continuidade da prestação dos serviços. Consideram-se medidas compulsórias de proteção, dentre outras, as seguintes:

4.a. Disponibilizar espaço seguro para a retirada das mercadorias, de modo que haja o mínimo contato direto possível entre pessoas;

4.b. Disponibilizar água potável aos profissionais de entrega, para sua hidratação, conforme recomendam os protocolos de saúde;

4.c. Disponibilizar álcool-gel (70%, ou mais) aos profissionais de entrega, sem prejuízo da disponibilização de lavatórios com água corrente e sabão para que possam higienizar devidamente as mãos, secá-las com papel toalha e após utilizar o álcool gel;

4.d. Informar obrigatoriamente à empresa controladora da plataforma digital sobre a ocorrência de caso confirmado de coronavírus entre trabalhadores ou frequentadores do estabelecimento, de que tiver conhecimento.

5. GARANTIR aos trabalhadores no transporte de mercadorias, por plataformas digitais, que integrem o grupo de alto risco (como maiores de 60 anos, portadores de doenças crônicas, imunocomprometidos e gestantes) assistência financeira para subsistência, a fim de que possam se

Em novembro de 2020, foi celebrado acordo inédito, devidamente homologado, por intermédio do qual a Rappi obrigou-se a cumprir obrigações relativas ao meio ambiente laboral, em prevenção ao coronavírus, tais quais: divulgar as informações e orientações a respeito das medidas de controle do coronavírus voltadas aos entregadores; indagar os entregadores diariamente sobre sua condição de saúde no momento, informando se apresentam sinais ou sintomas ou se tiveram contato com casos confirmados; orientar os entregadores considerados suspeitos a buscar o Sistema de Saúde do Estado para orientação sobre a conduta e avaliação, mantendo isolamento domiciliar por 14 (catorze) dias ou até apresentar exame laboratorial negativo; disponibilizar aos entregadores pontos de entrega de kits de proteção mensais consistentes em 4 máscaras laváveis reutilizáveis confeccionadas em três camadas, álcool gel 70% ou mais (500ml); estimular a ausência de contato físico e direto dos entregadores, restringindo acesso às portarias ou portas de entrada do endereço final, de modo que os profissionais da entrega não adentrem as dependências comuns desses locais, tais como elevadores, escadas, *halls* de entrada, e outros, devendo essa opção ser facultada

manter em distanciamento social, enquanto necessário, sem que sejam desprovidos de recursos mínimos para sua sobrevivência, garantindo-se a mesma assistência financeira para as trabalhadoras e trabalhadores das referidas categorias que possuam encargos familiares que também demandem necessariamente o distanciamento social em razão da pandemia do coronavírus (com filhas ou filhos, pessoas idosas ou com deficiência, pessoas com doenças crônicas que podem ter seu quadro agravado pelo coronavírus, dela dependentes).

6. ESTABELEECER política de autocuidado aos profissionais do transporte de mercadorias, por plataformas digitais, para identificação de potenciais sinais e sintomas de contaminação do coronavírus, prestando assistência para encaminhamento ao serviço médico disponível, caso se constatem sintomas mais graves da doença.

7. GARANTIR aos trabalhadores no transporte de mercadorias, por plataformas digitais, que necessitem interromper o trabalho em razão da contaminação pelo coronavírus, assistência financeira para subsistência, a fim de que possam se manter em isolamento ou quarentena ou distanciamento social, enquanto necessário, sem que sejam desprovidos de recursos mínimos para sua sobrevivência.

Medidas requeridas como pedidos finais:

1. Todas as acima relacionadas;

2. ASSEGURAR que, na hipótese de determinação oficial, por parte dos órgãos públicos competentes, de restrição de circulação pública de pessoas, que afetem as atividades profissionais desempenhadas no transporte de mercadorias, por plataformas digitais, a prestação dos serviços será paralisada.

3. GARANTIR assistência financeira para subsistência aos trabalhadores no transporte de mercadorias, por plataformas digitais, que necessitem interromper o trabalho, na hipótese de determinação oficial, por parte dos órgãos públicos competentes, de restrição de circulação pública de pessoas, como medida para conter a pandemia coronavírus, a fim de que possam se manter em distanciamento social, enquanto vigorar a medida, sem que sejam desprovidos de recursos mínimos para sua sobrevivência.

4. ADOTAR, sempre que necessário e orientado pelas autoridades de saúde locais, nacional e internacionais, medidas de controle de cunho administrativo ou estrutural para evitar a exposição dos

tanto aos clientes quanto aos entregadores; solicitar aos estabelecimentos tomadores dos serviços de entregas cadastrados que os entregadores higienizem as mãos periodicamente, como condição prévia, inclusive, para recebimento das mercadorias a serem transportadas.

Ainda, constou do acordo obrigação referente ao auxílio financeiro, tendo a empresa Rappi se comprometido a proporcionar assistência financeira a entregadores ativos diagnosticados com COVID-19 ou colocados em quarentena por entidade de saúde, pelo prazo de 15 (quinze) dias prorrogáveis por mais 15 (quinze), mediante a apresentação de atestado médico.

Além de garantir proteção e assistência aos entregadores da empresa Rappi, a relevância do acordo reside ainda na circunstância de servir de exemplo para que outras plataformas digitais assumam compromissos de manter condições de trabalho dignas e saudáveis a seus trabalhadores.

De fato, após a homologação do mencionado ajuste, outros dois acordos foram celebrados nos mesmos moldes, por James Intermediação de Negócios Ltda, em agosto de 2021, na Ação Civil Pública nº 1001430- 41.2020.5.02.0081, e por Shippify Tecnologia Ltda, em outubro de 2021, na Ação Civil Pública nº 0010441-72.2021.5.03.0106.

4.3.1.2.2 Ação Civil Pública nº 1000443-32.2020.5.02.0072²³⁰ - ajuizada em face de Inovadora 2a Serviços S/A - Wappa

A ação em questão foi proposta em razão dos mesmos fundamentos da ação civil pública acima comentada, tendo sido formulados semelhantes pedidos.

Inicialmente, foi proferida decisão liminar, tendo sido indeferida a pretensão do Ministério Público do Trabalho, com o argumento de que sua concessão importaria “[...] substituir responsabilidades do Estado, para atribuir responsabilidade objetiva para a empresa privada”.

Lado outro, na sentença foram reconhecidos parcialmente os pedidos, em razão de ter-se concluído que a empresa Wappa não demonstrou a adoção de todas as medidas necessárias, estando obrigada a implementá-las, tendo em vista sua

trabalhadores no ambiente de trabalho, assim, também a propagação dos casos de coronavírus para a população em geral.

²³⁰ As informações sobre a ação foram obtidas através de pesquisa realizada junto ao sítio eletrônico do TRT 2ª Região: <https://ww2.trt2.jus.br>.

função social, bem como sua responsabilidade civil, enquanto beneficiária da exploração da atividade produtiva, na forma do artigo 927 do Código Civil.

Foram rejeitados apenas os pedidos relativos: ao afastamento e respectivo pagamento de assistência financeira aos integrantes do grupo de risco (considerando que os mesmos já serão beneficiados pela concessão de assistência financeira em caso de contaminação, o que foi deferido); à implementação de política de cuidado aos trabalhadores (porque repetiria o determinado em outras medidas já deferidas); à paralisação das atividades na hipótese de determinação oficial, por parte dos órgãos públicos competentes, de restrição de circulação pública de pessoas e à prestação de assistência financeira nessa hipótese (pois, apesar das medidas restritivas impostas na cidade de São Paulo, há permissão para o trabalho dos profissionais cadastrados na plataforma digital); a medidas de orientações (visto que repetiria o determinado em outras obrigações já deferidas). Todos os demais pedidos foram julgados procedentes.

Em dezembro de 2021, foram julgados pelo Tribunal do Trabalho da 2ª Região os recursos ordinários interpostos pelo Ministério Público do Trabalho e pela empresa Wappa, tendo sido dado provimento a esse último.

Constou do acórdão a rejeição da preliminar de incompetência da Justiça do Trabalho, com fulcro na Súmula nº 736 do Supremo Tribunal Federal, que dispõe competir à Justiça do Trabalho julgar as ações que tenham como causa de pedir o descumprimento de normas trabalhistas relativas à segurança, higiene e saúde dos trabalhadores.²³¹

No mérito, pontuou-se que a empresa comprovou ter promovido ações de saúde e higiene com os seus motoristas, como o compartilhamento de instruções de segurança no desempenho de suas atividades e a distribuição de máscaras e álcool em gel. Entendeu o tribunal que o Ministério Público do Trabalho estaria pleiteando imposição de “[...] medidas que não estão previstas em lei e sim as que ele considera necessárias, o que não se mostra razoável, inclusive se levarmos em conta que a requerida não ficou inerte diante da pandemia”.

A esse respeito, impõe observar que os pedidos deduzidos se basearam na nota técnica já citada, elaborada pelo Ministério Público do Trabalho com

²³¹BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Súmula nº 736**. Disponível em: <<https://portal.stf.jus.br/jurisprudencia/sumariosumulas.asp?base=30&sumula=2243#:~:text=Compete>>

observância de parâmetros e medidas oficiais estabelecidas pelas autoridades públicas nacionais e internacionais para o combate a pandemia, como a Organização Mundial de Saúde e o Ministério da Saúde. Foram refletidas, pois, as providências que servem de fundamento para as políticas públicas de enfrentamento da pandemia.

Para Gisele Santos Fernandes Góes e Ney Maranhão, a pandemia do coronavírus exigiu que as instituições se reinventassem, tendo o Ministério Público do Trabalho formulado “[...] diretrizes técnicas sadias e razoáveis, fornecendo alternativas de ação em cenário de grande insegurança e pavor”, colaborando com “[...] propostas de solução para conflitos ligados a problemáticas estruturais – logo, graves e complexas”²³².

A complexidade, característica típica do processo estrutural, reside na circunstância de se admitir diversas soluções para o problema discutido²³³. Assim, no caso em tela, estabelecida a meta a ser alcançada (proteção da saúde dos trabalhadores em face do coronavírus), variados são os meios através dos quais se poderá implementá-la (fornecimento de equipamentos de proteção individual, higienização das ferramentas de trabalho, afastamento de trabalhadores do grupo de risco, concessão de auxílio financeiro).

Segundo Edilson Vitorelli, tem-se percebido à medida em que avançam os processos estruturais, que “[...] a emissão de ordens ao administrador, estabelecendo objetivos genéricos, não era suficiente para alcançar os resultados desejados”²³⁴.

O último acompanhamento processual do feito, permitiu verificar que os embargos de declaração opostos pelo Ministério Público do Trabalho foram

%20%C3%A0%20justi%C3%A7a%20do%20trabalho,higiene%20e%20sa%C3%BAde%20dos%20trabalhadores.>. Acesso em: 01 ago. 2022.

²³² GÓES, Gisele Santos Fernandes; MARANHÃO, Ney. O papel do Ministério Público – em especial do Ministério Público do Trabalho - no enfrentamento de problemáticas estruturais decorrentes do contexto pandêmico. In: BELMONTE, Alexandre Agra; MARTINEZ, Luciano; MARANHÃO, Ney. **O Direito do Trabalho na crise da COVID-19**. 2020, p. 209-217.

²³³ VITORELLI, Edilson. **O devido processo legal coletivo**. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2022. RB 6.1. E-book. Disponível em: <https://proview.thomsonreuters.com/launchapp/title/rt/monografias/112830649/v2/page/RB-6.1>. Acesso em: 25 jun. 2022.

²³⁴ VITORELLI, Edilson. **O devido processo legal coletivo**. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2022. RB 2.21. E-book. Disponível em: <https://proview.thomsonreuters.com/launchapp/title/rt/monografias/112830649/v3/page/RB-2.21>>. Acesso em: 25 jun. 2022.

rejeitados, bem como que até julho de 2022 ainda não havia sido interposto recurso de revista.

4.3.1.2.3 Ação Civil Pública nº 0000458-84.2020.5.07.0005²³⁵ - ajuizada em face de Uber do Brasil Tecnologia Ltda e Ação Civil Pública nº 0000461-18.2020.5.07.0012²³⁶ - ajuizada em face de 99 Tecnologia Ltda

As ações civis públicas epigrafadas foram distribuídas por dependência à Ação Civil Pública nº 0000295-13.2020.5.07.0003, em trâmite na 3ª Vara da Justiça do Trabalho de Fortaleza, ajuizada pelo Sindicato dos Motoristas de Transporte Privado e Particulares Individual de Passageiros por Aplicativos e Plataformas Digitais de Fortaleza e Região Metropolitana - SINDIAPLIC em face das empresas Uber do Brasil Tecnologia LTDA e 99 Tecnologia LTDA, em razão da pandemia COVID-19.

Precipuamente, as empresas Uber e 99 Tecnologia protocolaram exceção de suspeição em face do juiz titular, sob o argumento de que ele desenvolveria uma verdadeira “cruzada ideológica” contra plataformas digitais, sendo absolutamente contrário ao conceito de negócio que elas representam, o que afetaria seu interesse no julgamento da demanda. Alegaram, ainda, que em *live* transmitida pelo canal institucional do Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região, o magistrado teria se aproveitado para efetuar troca de informações, com o intuito de “ajudar” a fundamentar a condenação.

O juiz excepto negou a ocorrência de suspeição, sob o argumento de que na mencionada *live* abordou a questão do trabalho via plataformas digitais “[...] de um ponto de vista geral e recontextualizado, como fez questão de situar, não relacionando o debate com a situação processual nesta jurisdição ou com qualquer processo judicial em concreto”. Registrou, lado outro, que a manifestação pública dos magistrados sobre temas jurídicos de interesse da sociedade, em debates virtuais promovidos pelas escolas e tribunais, está protegida pelo direito de opinião.

Em seguida, o TRT 7ª Região rejeitou a suspeição arguida pelas empresas, acolhendo os argumentos do juiz excepto.

²³⁵ As informações sobre a ação foram obtidas através de pesquisa realizada junto ao sítio eletrônico do TRT 7ª Região: <https://www.trt7.jus.br>.

²³⁶ As informações sobre a ação foram obtidas através de pesquisa realizada junto ao sítio eletrônico do TRT 2ª Região: <https://www.trt7.jus.br>.

Finalmente, em abril de 2022 foi proferida sentença unificada de procedência parcial, a qual, em síntese, rejeitou as preliminares de incompetência de Justiça do Trabalho, de ilegitimidade ativa do sindicato e do Ministério Público do Trabalho, de ausência de interesse de agir deste último e de cumulação indevida de obrigações de fazer/não fazer e dar.

No mérito, quase a totalidade dos pleitos formulados foram deferidos. O pedido de ajuda pecuniária compensatória aos motoristas, diante da redução drástica de sua renda decorrente da pandemia, foi concedido com arrimo nos princípios e normas constantes da Declaração da Filadélfia, da Declaração Universal dos Direitos Humanos, do Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais e da Constituição Federal. Pelas mesmas razões, foram as empresas condenadas a efetuar o pagamento àqueles motoristas que apresentarem atestados médicos ao longo de todo período da pandemia, por efetivo adoecimento vinculado à COVID-19, ou apenas por indicação de observância de quarentena pela mesma causa, bem como aos motoristas maiores de 60 anos, portadores de doenças crônicas, imunocomprometidos, assim como as gestantes com gravidez de risco que, no curso de pandemia, tiveram ou ainda tenham tiveram que se afastar de suas atividades rotineiras.

Foram deferidos ainda os pedidos relativos ao fornecimento de máscaras e álcool em gel, à implementação de medidas de higienização dos veículos e à prestação de informações e orientações sobre a prevenção, tendo sido consignado que, considerando as incertezas do pandemia e sua projeção no tempo, ficam tais obrigações condicionadas ao que for deliberado pelas autoridades de saúde nos estados e municípios.

A análise da sentença em questão permitiu verificar que foram fixados objetivamente diversos critérios para auxiliar o cumprimento das providências determinadas, como, por exemplo, a restrição do auxílio compensatório por redução de demanda aos meses de abril, maio e junho de 2020 (quando foi verificada queda drástica das atividades e, conseqüentemente, da renda dos motoristas). Ademais, estabeleceu-se que apenas farão jus ao recebimento os motoristas que estabeleceram conexão com os aplicativos e ficaram disponíveis para prestação do serviço por 220 horas por mês ou por meio período, nesta segunda hipótese recebendo ajuda compensatória proporcional. Ficaram excluídos, ainda, os motoristas que mantinham vínculo de emprego paralelamente na época e os que

eventualmente tenham recebido auxílio emergencial referente ao período acima referido.

4.3.1.3 Atuação judicial interveniente

Além da atuação judicial na condição de órgão autor, acima detalhada, tem o Ministério Público do Trabalho também atuado como interveniente, nas ações coletivas ajuizadas pelos outros legitimados (na forma do artigo 5º, § 1º, da Lei nº 7.347/85) e nas reclamações trabalhistas individuais propostas pelos trabalhadores, que versam sobre a temática do trabalho via plataformas digitais.

Sobressai, no caso, nítido interesse público a justificar a intervenção do *Parquet* Laboral, que busca cotejar os elementos do caso concreto com o conhecimento aprofundado desta nova forma de organização do trabalho, alcançado no bojo do projeto estratégico nacional.

Nas reclamações individuais, conforme já explicitado no capítulo anterior, recorrentemente o Ministério Público do Trabalho tem verificado que as empresas gestoras de plataformas digitais vêm adotando típica estratégia de litigância de provocar conciliações em processos distribuídos em grau recursal para turmas e/ou desembargadores relatores cujas posições sejam, potencialmente, favoráveis ao reconhecimento de vínculo de emprego. Dessa forma, reservam os julgamentos de mérito de recursos exclusivamente a entendimentos alinhados com a declaração da natureza autônoma da atividade.

Diante do exposto, nos pareceres apresentados em decorrência da atuação como *custos legis*, o *Parquet* tem procurado revelar essa situação ao Poder Judiciário. Nesse contexto, preliminarmente, o Ministério Público opina pela não homologação dos acordos, em razão da constatação da estratégia empresarial manipuladora da jurisprudência trabalhista. Ainda são questionadas, quanto ao acordo, as previsões de natureza exclusivamente indenizatória da verba, para ensejar isenção tributária, e de plena e geral quitação, inclusive quanto ao reconhecimento do vínculo empregatício. No mérito, por entender presentes os requisitos do artigo 3º da CLT, tem se manifestado o Ministério Público do Trabalho pelo reconhecimento do vínculo de emprego, com o deferimento dos pedidos consecutórios.

4.3.2 A atuação extrajudicial em face das plataformas digitais

4.3.2.1 A atuação extrajudicial investigativa

Conforme mencionado, diversos procedimentos investigatórios foram instaurados para averiguação da prática de irregularidades trabalhistas em face dos trabalhadores uberizados. No curso deles, várias diligências investigatórias foram realizadas, como oitiva de testemunhas, análise documental, inspeção e etc. Todavia, ao fim dos procedimentos e, diante do manifesto desinteresse das plataformas digitais em regularizar a conduta extrajudicialmente, não houve outro caminho a ser seguido pelo Ministério Público do Trabalho senão o ajuizamento das ações civis públicas.

Até o último acompanhamento processual realizado, apenas um Termo de Ajuste de Conduta foi celebrado no curso de procedimento investigatório, o TAC nº 249/2020²³⁷. Trata-se de acordo firmado pelas empresas Zombbfy Software Ltda e Motoboycom Serviços Virtuais Ltda, em novembro de 2020, que inclui diversas obrigações relacionadas às medidas de prevenção em face da COVID-19, abrangidas pela recomendação expedida pelo Ministério Público do Trabalho e já descritas no tópico 4.3.1.2.1.

4.3.2.2 A atuação extrajudicial promocional

Na vertente promocional, uma das linhas de atuação do Ministério Público do Trabalho é o fomento à pesquisa e aos debates acerca das condições de trabalho dos uberizados.

Além do livro “Empresas de transporte, plataformas digitais e a relação de emprego: um estudo do trabalho”, já mencionado no tópico 4.3, outras obras de bastante relevância sobre a matéria foram publicadas por meio de articulação do *Parquet* do Trabalho com autores e entidades que pesquisam o fenômeno da uberização do trabalho, podendo ser citadas as seguintes: “Futuro do trabalho: os

²³⁷ Celebrado no bojo do Procedimento nº 005905.2020.02.000/0, em trâmite perante a Procuradoria Regional do Trabalho da 2ª Região.

efeitos da revolução digital na sociedade”²³⁸, resultado de seminários realizados em parceria com a Escola Superior do Ministério Público da União; “Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0”²³⁹, coletânea de artigos de pesquisadores do tema, realizada em articulação do Ministério Público do Trabalho, da Procuradoria Regional do Trabalho da 15ª Região e da Universidade Estadual de Campinas (UNICAMP) – Instituto de Filosofia e Ciências Sociais; “Condições de trabalho de entregadores via plataforma digital durante a COVID-19”²⁴⁰, publicação de estudo desenvolvido por Procuradores do Trabalho e pesquisadores da UNICAMP, da Universidade Federal de São Paulo (UNIFESP), da Universidade Federal de Juiz de Fora (UFJF) e da Universidade Federal do Paraná (UFPR).

Ainda, foram editadas a “Cartilha O Trabalho por Plataformas Digitais: O Trabalhador por Aplicativos tem direitos?”²⁴¹, elaborada pela Coordenadoria Nacional de Combate às Fraudes nas Relações de Trabalho em parceria com a Comissão do Trabalho Decente do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região e a História em Quadrinhos “Trabalho por Aplicativos”²⁴², versão nº 60 da Série MPT em Quadrinhos, elaborada pela Assessoria de Comunicação da Procuradoria Regional do Trabalho da 17ª Região em parceria com a mencionada coordenadoria.

Também neste viés de educação e de conscientização social, o Ministério Público do Trabalho, em conjunto com a UNICAMP e com o Fundo de População das Nações Unidas (UNFPA-ONU), produziu a campanha #PorTrásDoAplicativo²⁴³, que consiste em vídeos de depoimentos de entregadores de São Paulo e de Fortaleza, elaborados com o intuito de chamar a atenção da sociedade para as precárias condições a que podem ser submetidos os trabalhadores uberizados.

Conforme já mencionado, a atuação promocional do Ministério Público do Trabalho relativa ao trabalho via plataformas digitais se potencializou com a

²³⁸ CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da. (Org.). **Futuro do trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade**. Brasília: ESMPU, 2020.

²³⁹ ANTUNES, Ricardo. (Org.). **Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0**. São Paulo: Boitempo, 2020.

²⁴⁰ ABÍLIO, Ludmila Costhek *et al.* Condições de trabalho de entregadores via plataforma digital durante a COVID-19. **Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano**. Procuradoria Regional do Trabalho da 15ª Região, Campinas, v. 1, 2020. Disponível em: <<http://revistatdh.org/index.php/Revista-TDH/article/view/74/37>>. Acesso em: 14 out. 2021.

²⁴¹ Disponível em: <https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes/cartilhas/o-trabalhador-por-aplicativo-tem-direitos/@@display-file/arquivo_pdf>. Acesso em: 15 out. 2021.

²⁴² Disponível em: <<http://mptemquadrinhos.com.br/>>. Acesso em: 15 out. 2021

²⁴³ Vídeos disponíveis em: <<https://www.nepo.unicamp.br/covid19/portrasdoaplicativo.html>>. Acesso em: 15 out. 2021.

pandemia da COVID-19, a qual trouxe luz à precariedade das condições de trabalho dos entregadores de aplicativos.

Diante desse quadro, o Ministério Público do Trabalho, para além da sua atuação investigativa, passou a adotar diversas medidas promocionais para buscar minimizar a exposição dos entregadores de mercadorias ao risco do coronavírus.

A instituição, em parceria com a UNICAMP, no bojo do “Projeto Trabalho, Tecnologia e impactos sociais: o advento da indústria 4.0”, iniciou a testagem em massa dos trabalhadores da entrega de mercadorias via plataformas digitais, oferecendo-lhes, gratuitamente, testes de COVID-19, com o objetivo de monitorar a sua saúde e implementar medidas adequadas de vigilância epidemiológica²⁴⁴.

Ainda quanto à atuação promocional, no que toca à implementação de políticas públicas, registra-se importante articulação do Ministério Público do Trabalho com entes públicos, de forma a buscar exigir das plataformas o cumprimento de medidas que assegurem um patamar mínimo de proteção aos trabalhadores uberizados.

Como fruto dessa articulação, nos Estados de São Paulo, Bahia, Ceará, Minas Gerais e Pernambuco, assim como nas cidades de Palmas e São Paulo, foram editadas normas²⁴⁵ que exigem das plataformas o cumprimento de condições de saúde e segurança do trabalho em razão do contexto da pandemia da COVID-19.

A atuação do Ministério Público do Trabalho na temática do trabalho via plataformas digitais no contexto da pandemia tem repercutido sobre o processo

²⁴⁴ MPT e UNICAMP fazem testagem em massa de entregadores na região de São João da Boa Vista. Campinas, 08 set. 2020. Disponível em: <<https://www.prt15.mpt.mp.br/2-uncategorised/1156-mpt-e-unicamp-fazem-testagem-em-massa-de-entregadores-na-regiao-de-sao-joao-da-boa-vista>>. Acesso em: 15 out. 2021.

²⁴⁵ Importante exemplo é a Portaria CVS (Centro de Vigilância Sanitária) nº 13, de 10 de junho de 2020, a qual estabelece, no âmbito do Estado de São Paulo, medidas de prevenção ao coronavírus, para profissionais de entrega e coleta de mercadorias, tais quais a obrigatoriedade de as empresas fornecerem aos trabalhadores, sem custos: kit de higienização das mãos e equipamentos de trabalho, composto com soluções com água e sabão, álcool gel 70% e toalhas de papel; máscaras faciais, conforme normativa da ANVISA, em número suficiente para trocar a cada 3 horas, garantindo o uso durante todo o expediente de trabalho; orientação para o correto uso do kit e das máscaras, inclusive seu descarte. Ainda, determinou-se que as empresas devem providenciar locais para a realização da higienização de veículos, bags que transportam as mercadorias, bagageiros, compartimentos de carga, capacetes e jaquetas (uniformes), bem como que devem providenciar a emissão da Comunicação de Acidente de Trabalho – CAT, junto ao Instituto Nacional do Seguro Social – INSS, para todos os empregados que contraírem a Covid19 no exercício de suas atividades de trabalho. SÃO PAULO. Centro de Vigilância Sanitária. **Portaria CVS nº 13, de 10 de junho de 2020**. Disponível em: <http://www.cvs.saude.sp.gov.br/zip/E_PT-CVS-13%20-%20100620.pdf>. Acesso em: 15 out. 2021.

legislativo de normas que buscam a regulamentação de melhores condições de trabalho para trabalhadores via plataformas digitais.

Nesse contexto, registra-se que em 06/01/2022 entrou em vigor a Lei nº 14.297/2022, que dispõe sobre medidas de proteção asseguradas ao entregador que presta serviço por intermédio de empresa de aplicativo de entrega durante a vigência da emergência em saúde pública decorrente do coronavírus.

Trata-se de diploma legal que apresenta pontos que refletem as medidas recomendadas pelo *Parquet* Laboral como necessárias para minimizar os riscos de contaminação pelo coronavírus e para buscar garantir assistência financeira de subsistência nos casos de afastamento. Constou da lei que a empresa de aplicativo de entrega deve: contratar seguro contra acidentes, sem franquia, em benefício do entregador nela cadastrado; assegurar ao entregador afastado em razão de infecção pelo coronavírus assistência financeira pelo período de 15 (quinze) dias, o qual pode ser prorrogado por mais dois períodos de 15 (quinze) dias, mediante apresentação do comprovante de resultado positivo para COVID-19 ou laudo médico; fornecer informações sobre os riscos do coronavírus e os cuidados necessários para prevenir o contágio e evitar a disseminação da doença; disponibilizar máscaras e álcool em gel ou outro material higienizante aos entregadores (o que pode ser feito por meio de repasse ou reembolso das despesas efetuadas pelo entregador); adotar prioritariamente forma de pagamento por meio da internet; fazer constar de contrato expressamente as hipóteses de bloqueio, de suspensão ou de exclusão da conta do entregador da plataforma eletrônica; comunicar previamente o entregador da aplicação da exclusão de sua conta, com informação das razões que a motivaram. Ainda, ficou a empresa fornecedora do produto ou do serviço obrigada a permitir que o entregador utilize as instalações sanitárias de seu estabelecimento e a garantir o acesso do dele à água potável.

5 CONCLUSÃO

Nesta pesquisa, verificou-se inicialmente a existência de significativas violações aos direitos coletivos dos trabalhadores uberizados, especialmente diante da negativa de reconhecimento de vínculo empregatício por parte das plataformas digitais e da inadequação do meio ambiente laboral.

Ainda, evidenciou-se que tais irregularidades trabalhistas não estão sendo adequadamente tuteladas de forma individual, tendo em vista os consideráveis obstáculos ao acesso dos trabalhadores uberizados à Justiça Laboral, os quais perpassam pelo desconhecimento dos próprios direitos, pelo receio de sofrer retaliações das plataformas digitais em razão de reivindicarem melhores condições de trabalho e pela própria advocacia estratégica praticada pelas empresas nas reclamações individuais.

Na realidade do trabalho, é ainda bastante comum a prática de ameaças de desemprego e mesmo de retaliações por empregadores em represália pelo exercício do direito de ação por trabalhadores.

No que toca aos trabalhadores uberizados, além desse fundado receio de sofrer perseguição pela reivindicação de seus direitos, o acesso individual à justiça também é restringido pelo próprio desconhecimento dos direitos. Nesse contexto, as estratégias de propaganda implementadas pelas plataformas digitais contribuíram para incutir na mente dos uberizados, da própria sociedade e do Estado a ideia de que estão vivendo “um novo paradigma de negócios”, em uma relação de parceria, de liberdade, de empreendedorismo, o que foi imprescindível para que grande parte dos afetados sequer identificassem a violação de seus direitos.

Importante obstáculo também verificado na pesquisa foi a estratégia de litigância manipulativa de jurisprudência adotada pelas plataformas digitais, implementada por meio da celebração de acordos em segundo grau de jurisdição após a distribuição dos recursos a turmas que possam gerar risco de decisão de reconhecimento do vínculo, de modo que o enfrentamento da matéria de fundo fica direcionado exclusivamente a julgadores que possam produzir jurisprudência favorável aos seus interesses.

Trata-se de estratégia que tem a grave consequência de levar aos trabalhadores uberizados a falsa impressão de que a jurisprudência é uníssona em

não reconhecer o vínculo empregatício e os demais direitos trabalhistas, o que acaba por desestimulá-los de acionar o Poder Judiciário.

Assim, com mais razão se justifica a tutela dos direitos dos trabalhadores uberizados pelos legitimados constitucionalmente estabelecidos, os quais não estão autorizados a celebrar acordos dispondo dos direitos dos substituídos.

A constatação da existência de concretos obstáculos ao acesso dos trabalhadores uberizados à justiça justificou a apresentação da tutela coletiva através da atuação do Ministério Público do Trabalho como alternativa à busca de garantia de efetividade dos direitos desses trabalhadores, tendo-se entendido que os conflitos de interesse em questão são demandas que exigem respostas e providências que serão adequadas se oferecidas sob uma perspectiva coletiva e não individual.

As inúmeras vantagens inerentes às ações coletivas fundamentam a imprescindibilidade de seu manejo para defesa dos direitos coletivos dos trabalhadores uberizados. Com elas, evita-se a coexistência de decisões conflitantes e, conseqüentemente, o desprestígio da prestação jurisdicional; diminui-se o custo do processo; assegura-se a efetiva prevenção e, não só, a reparação dos direitos violados; despersonaliza-se o trabalhador, evitando que seja alvo de represálias; busca-se conferir maior equilíbrio às partes, eis que o hipossuficiente será representado por entidades em tese melhor preparadas para a defesa dos direitos.

Na esfera trabalhista, a legitimidade coletiva concorrente e disjuntiva do Ministério Público do Trabalho e dos sindicatos, responsáveis pelo ajuizamento de quase a totalidade das ações coletivas laborais, vem contribuindo sobremaneira para a superação dos obstáculos ao acesso à Justiça do Trabalho.

A Constituição Federal de 1988 alterou significativamente o perfil do Ministério Público brasileiro e, ainda mais profundamente, o perfil do Ministério Público do Trabalho, tendo o dotado de especial estrutura e de instrumentos que lhe garantem igualdade no enfrentamento às violações dos direitos coletivos sociais, credenciando-o como principal defensor desses direitos no país.

Após detalhada a atuação do Ministério Público do Trabalho no tocante ao trabalho via plataformas digitais, é inarredável a conclusão de que efetivamente tem a instituição contribuído para a melhoria das condições de trabalho dos uberizados.

Para além de garantir a efetivação do direito material, a tutela coletiva implementada pelo *Parquet* Laboral no que toca à uberização do trabalho têm o

condão de servir para destacar a importância política dessa causa, bem como para promover mudanças estruturais em instituições complexas.

Trata-se de atuação estratégica, voltada não apenas à solução do conflito entre as partes, mas ao estabelecimento de uma nova compreensão do direito, com reflexos profundos sobre o sistema jurídico e a sociedade.

Pode-se afirmar que a atuação também deve ser estrutural, já que a violação de direitos fundamentais trabalhistas, marca do atual modelo de uberização do trabalho, é uma questão que atinge as bases e todo o arcabouço da organização empresarial e que afeta diversos centros de interesses, inclusive extrapolando os restritos limites da relação de trabalho.

Por essa razão, os conflitos devem ser tratados estruturalmente, através de diversas e sucessivas medidas que viabilizem uma efetiva transformação da cultura organizacional.

A complexidade do fenômeno da uberização do trabalho exige a adoção de variadas perspectivas de enfrentamento à precarização das relações de trabalho via plataformas digitais. E foi o que o Ministério Público do Trabalho buscou fazer: implementar múltiplas providências, em sua esfera de atribuição, a fim buscar dar uma resposta mais eficaz a este quadro de violações de direitos.

Como visto, os desafios para a garantia de respeito aos direitos dos trabalhadores da *gig economy* são muitos. Passam inicialmente pela necessidade de desconstrução de mitos que têm sustentado a exploração da mão de obra desses trabalhadores, como os discursos da liberdade e do empreendedorismo, difundidos pelas plataformas digitais e naturalizados pela sociedade.

Assim, no âmbito extrajudicial, a atuação promocional do *Parquet* se destaca, tendo sido alcançado o objetivo de conscientização da sociedade e dos trabalhadores acerca dos direitos trabalhistas dos uberizados, através das inúmeras campanhas, cartilhas, livros publicados, participação em seminários. Para além dessas ações preventivas, também tem sido bastante relevante a atuação promocional da instituição de estímulo aos poderes públicos na elaboração e na condução de políticas públicas para esta classe trabalhadora, tendo repercutido sobre o processo legislativo de normas que buscam a regulamentação de melhores condições de trabalho para trabalhadores via plataformas digitais.

Por sua vez, na esfera judicial, a atuação do Ministério Público do Trabalho no que toca à pandemia do coronavírus teve o exitoso resultado de fixação de

importante e estratégico precedente, que foi o de reconhecer que independentemente da constatação de existência de vínculo empregatício, os trabalhadores têm direito de ver tutelados os direitos relativos à segurança e saúde do trabalho.

Como resultado da atuação do Ministério Público do Trabalho no contexto pandêmico, os trabalhadores uberizados viram garantidos direitos relacionados à sua saúde, através da implementação de diversas medidas de prevenção ao coronavírus, como a divulgação de informações e orientações a respeito das medidas de controle, a disponibilização aos trabalhadores de máscaras e de álcool gel, além da prestação de assistência financeira a trabalhadores diagnosticados com COVID-19 ou com suspeita, assim como aos que ocupam grupo de risco e afastaram-se do trabalho.

Quanto à atuação judicial relacionada ao reconhecimento do vínculo empregatício pelas plataformas digitais, é de se afirmar que o Ministério Público do Trabalho tem exercido a importante missão de levar para o Poder Judiciário Trabalhista teses qualificadas e provas consistentes, tendo sido reforçadas as potencialidades do processo coletivo.

Defende o Ministério Público do Trabalho a capacidade de o Direito do Trabalho assimilar as transformações e assegurar proteção social aos trabalhadores, compreendendo que as relações de trabalho decorrentes dessa nova forma de organização do trabalho, a despeito de suas peculiaridades, atraem a aplicação das normas de proteção.

Nesta seara, há de se destacar o papel de complementariedade entre o Ministério Público do Trabalho, que veicula por meio das ações civis públicas o pedido de correção da ilicitude da conduta empresarial para fins de garantia dos direitos fundamentais dos trabalhadores uberizados, e o Poder Judiciário, que determina a providência requerida.

Agora é de se esperar que, assim como tem ocorrido ao redor do mundo, a resposta da Justiça Trabalhista brasileira seja dada à altura da gravidade das condições de trabalho dos uberizados. Os conflitos coletivos, especialmente os de repercussão tão ampliada e precarizante quanto os decorrentes das relações de trabalho uberizado, devem ser enfrentados por atores comprometidos com a efetividade dos direitos sociais dos trabalhadores, com disposição de implementar as transformações necessárias na sociedade.

É a hora em que o Poder Judiciário deverá definir se cabe ao Direito manter-se, mesmo em face da revolução tecnológica, como instrumento de civilização ou como instrumento de exarcebação das desigualdades do sistema econômico²⁴⁶.

²⁴⁶ DELGADO, Maurício Godinho. Apresentação. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. (Org.). **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano**: a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais. São Paulo: LTr, 2017, p. 09.

REFERÊNCIAS

ABÍLIO, Ludmila Costek. Uberização: do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado. **Psicoperspectivas** 18(3). Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.5027/psicoperspectivasvol18-issue3-fulltext-1674>>. Acesso em: 20 fev. 2021.

ABÍLIO, Ludmila Costhek *et al.* Condições de trabalho de entregadores via plataforma digital durante a COVID-19. **Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano**. Procuradoria Regional do Trabalho da 15ª Região, Campinas, v. 1, 2020. Disponível em: <<http://revistatdh.org/index.php/Revista-TDH/article/view/74/37>>. Acesso em: 14 out. 2021.

ALEMANHA. Bundesarbeitsgericht (Tribunal Federal do Trabalho). Neunter Senat (Nona Turma). ArbeitnehmerstatuseinesCrowdworkers. BUNDESARBEITSGERICHT. Julgado em 01.12.2020, 9 AZR 102/20. ECLI:DE:BAG:2020:011220.U.9AZR102.20.0. Disponível em: <<https://www.bundesarbeitsgericht.de/entscheidung/9-azr-102-20/>>. Acesso em 22 abr. 2022.

ALMEIDA, Gregório Assagra de. O Ministério Público no Neoconstitucionalismo: perfil constitucional e alguns fatores de ampliação de sua legitimação social. In: **Temas atuais do Ministério Público**. 4. ed. Salvador: Juspodivm, 2013.

ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital**. 2. ed. São Paulo: Boitempo, 2020.

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

ANTUNES, Ricardo. Trabalho intermitente e uberização do trabalho no limiar da Indústria 4.0. In: ANTUNES, Ricardo. (Org.). **Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0**. São Paulo: Boitempo, 2020.

ARENHART, Sergio Cruz. Decisões estruturais no direito processual civil brasileiro. Revista de processo, v. 225. São Paulo: **Revista dos Tribunais**, 2013.

ARENHART, Sérgio Cruz; OSNA, Gustavo Carvalho. **Curso de processo civil coletivo**. 4. ed. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2022. E-book. Disponível em: <<https://proview.thomsonreuters.com/launchapp/title/rt/monografias/174115837/v4/page/RB-7.1>>. Acesso em: 03 ago. 2022.

BOBBIO, Norberto. **A era dos direitos**. Tradução de Carlos Nelson Coutinho. Nova ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 17 jan. 2021.

BRASIL. **Decreto nº 591, de 06 de julho de 1992**. Brasília, 1992. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0591.htm>. Acesso em: 19 jun. 2022.

BRASIL. **Decreto nº 7.602, de 07 de novembro de 2011**. Brasília, 2011. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/decreto/d7602.htm>. Acesso em: 01 ago. 2022.

BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Brasília, 1943 Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm>. Acesso em: 17 jan. 2021.

BRASIL. **Lei nº 6.019 de 03 de janeiro de 1974**. Brasília, 1974. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6019.htm>. Acesso em 19 jun. 2022.

BRASIL. **Lei nº 7.347, de 24 de julho de 1985**. Brasília, 1985. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7347orig.htm>. Acesso em 17 jan. 2021.

BRASIL. **Lei nº 8.078, de 11 de setembro de 1990**. Brasília, 1990. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8078.htm>. Acesso em: 17 jan. 2021.

BRASIL. **Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002**. Brasília, 2002. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm>. Acesso em: 10 jun. 2022.

BRASIL. **Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015**. Brasília, 2015. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm>. Acesso em: 10 fev. 2022.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Brasília, 2017. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm>. Acesso em: 19 jun. 2022.

BRASIL. **Lei Complementar nº 40, de 14 de dezembro de 1981**. Brasília, 1981. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp40.htm>. Acesso em: 22 nov. 2021

BRASIL. **Lei Complementar nº 75, de 20 de maio de 1993**. Brasília, 1993. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/Lcp75.htm>. Acesso em: 17 jan. 2021.

BRASIL. Ministério Público do Trabalho. **Nota Técnica CONAFRET nº 01/2020, de 19 de março de 2020**. Brasília, 2020. Disponível em: <<https://mpt.mp.br/pgt/noticias/nota-conafret-corona-virus-01.pdf>>. Acesso em: 01. out. 2021.

BRASIL. Ministério Público do Trabalho. **Portaria nº 386, de 30 de setembro de 2003**. Brasília, 2003. Disponível em: <https://mpt.mp.br/pgt/legislacoes/portaria-de-criacao-da-conafret/@@display-file/arquivo_pdf>. Acesso em: 10 fev. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. **Recurso Ordinário nº 0100853-94.2019.5.01.0067**. Relatora: Des. Carina Rodrigues Bicalho. Dje, 28 jul. 2021. Disponível em: <www.trt1.jus.br>. Acesso em 5 fev. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (16ª Turma). **Recurso Ordinário nº 1001058-88.2018.5.02.0008**. Relator: Des. Orlando Apuene Bertao. DJe, 20 ago. 2021. Disponível em: <www.trt2.jus.br>. Acesso em 15 jul. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (11ª Turma). **Recurso Ordinário nº 0010602-98.2020.5.03.0112**. Relatora: Des. Juliana Vignoli Cordeiro. Dje, 19 out. 2020. Disponível em: <www.trt3.jus.br>. Acesso em 5 fev. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (11ª Turma). **Recurso Ordinário nº 0010258- 59.2020.5.03.0002**. Relator: Des. Antônio Gomes de Vasconcelos. DJe, 16 dez. 2020. Disponível em: <www.trt3.jus.br>. Acesso em 15 fev. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (11ª Turma). **Recurso Ordinário nº 0010536-09.2020.5.03.0019**. Relatora: Des. Juliana Vignoli Cordeiro. Dje, 19 dez. 2020. Disponível em: <www.trt3.jus.br>. Acesso em 5 fev. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (11ª Turma). **Recurso Ordinário nº 0010632-54.2020.5.03.0009**. Relatora: Des. Juliana Vignoli Cordeiro. Dje, 19 dez. 2020. Disponível em: <www.trt3.jus.br>. Acesso em 5 fev. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (4ª Turma). **Recurso Ordinário nº 0010746-88.2020.5.03.0139**. Relatora: Des. Paula Oliveira Cantelli. Dje, 23 mar. 2021. Disponível em: <www.trt3.jus.br>. Acesso em 5 fev. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (4ª Turma). **Recurso Ordinário nº 0010496-52.2020.5.03.0140**. Relatora: Des. Paula Oliveira Cantelli. Dje, 13 abr. 2021. Disponível em: <www.trt3.jus.br>. Acesso em 5 fev. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (8ª Turma). **Recurso Ordinário nº 0020270-25.2020.5.04.0352**. Relatora: Des. Brígida Joaquina Charão Barcelos. Dje, 3 jul. 2021. Disponível em: <www.trt4.jus.br>. Acesso em 5 fev. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região (3ª Turma). **Recurso Ordinário nº 0000416-06.2020.5.11.0011**. Relatora: Des. Ruth Barbosa Sampaio. Dje, 26 jun. 2021. Disponível em: <www.trt11.jus.br>. Acesso em 5 fev. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região (6ª Turma, 11ª Câmara). **Recurso Ordinário nº 0011710-15.2019.5.15.0032**. Relator: Des. João Batista Martins César. DJe, 28 abr. 2021. Disponível em: <www.trt15.jus.br>. Acesso em 15 fev. 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (8ª Turma). **Recurso de Revista nº 1310-54.2011.5.10.0001**. Relatora: Min. Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, DJe, 13 mai. 2016. Disponível em: <www.tst.jus.br>. Acesso em: 10 mar. 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (7ª Turma). **Recurso de Revista nº 1307-03.2011.5.24.0004**. Relator: Min. Cláudio Mascarenhas Brandão. DEJT 24 fev. 2017. Disponível em: <www.tst.jus.br>. Acesso em 25 jul. 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (2ª Turma). **Recurso de Revista nº 702-92.2012.5.03.0073**. Relatora: Min. Maria Helena Mallmann. DEJT 08 jun. 2018. Disponível em: <www.tst.jus.br>. Acesso em 25 jul. 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (5ª Turma). **Recurso de Revista nº 24059-68.2016.5.24.0076**. Relator: Min. Breno Medeiros. DEJT 31 mai. 2019. Disponível em: <www.tst.jus.br>. Acesso em 25 jul. 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (5ª Turma). **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 1000123-89.2017.5.02.0038**. Relator: Min. Breno Medeiros. DJe, 7 fev. 2020. Disponível em: <www.tst.jus.br>. Acesso em 15 fev. 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (4ª Turma). **Recurso de Revista nº 10555-54.2019.5.03.0179**. Relator: Min. Ives Gandra Filho. DJe, 5 mar. 2021. Disponível em: <www.tst.jus.br>. Acesso em 15 fev. 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (3ª Turma). **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 849-82.2019.5.07.0002**. Relator: Min. Alexandre Agra Belmonte. DJe, 17 dez. 2021. Disponível em: <www.tst.jus.br>. Acesso em 15 jul. 2022

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (3ª Turma). **Recurso de Revista nº 100353-02.2017.5.01.00066**. Relator: Min. Maurício Godinho Delgado. DJe, 11 abr. 2022. Disponível em: <www.tst.jus.br>. Acesso em 15 fev. 2022.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça (2ª Turma). **Recurso Especial nº 1761131/SP**. Relator: Min. Herman Benjamin, DJe, 08 set. 2020. Disponível em: <www.stj.jus.br>. Acesso em: 10 mar. 2022.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário nº 958252**. Relator: Min. Luiz Fux. DJe, 13 set. 2019. Disponível em: <www.stf.jus.br>. Acesso em 15 jul. 2022.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário nº 1101937**. Tema de Repercussão Geral nº 1075. Relator: Min. Alexandre de Moraes, DJe, 14 jun. 2021. Disponível em: <www.stf.jus.br>. Acesso em: 02 fev. 2022.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Súmula nº 736**. Disponível em: <<https://portal.stf.jus.br/jurisprudencia/sumariosumulas.asp?base=30&sumula=2243#:~:text=Compete%20%C3%A0%20justi%C3%A7a%20do%20trabalho,higiene%20e%20sa%C3%BAde%20dos%20trabalhadores.>>. Acesso em: 01 ago. 2022.

BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. Trabalho decente e a atuação do Ministério Público do Trabalho. In: **Estudos aprofundados MPT**: Ministério Público do Trabalho. 2. ed. Salvador: Juspodivm, 2013.

CALDEIRA, Adriano. **Processo coletivo**: uma análise sistemática acerca da litispendência. São Paulo: LTr, 2012.

CAPPELLETTI, Mauro; GARTH, Bryant. **Acesso à Justiça**. Tradução de Ellen Gracie Northfleet. Porto Alegre: Fabris, 1988.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. O Caso Uber e o Controle por Programação: de carona para o Século XIX. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. (Org.). **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano**: a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais. São Paulo: LTr, 2017.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da. (Org.). **Futuro do trabalho**: os efeitos da revolução digital na sociedade. Brasília: ESMPU, 2020.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. O trabalho em plataformas e o vínculo de emprego: desfazendo mitos e mostrando a nudez do rei. In: CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da. (Org.). **Futuro do trabalho**: os efeitos da revolução digital na sociedade. Brasília: ESMPU, 2020.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. Suprema Corte do Reino Unido confirma: motoristas da Uber não são trabalhadores autônomos. **TRAB21**. Rio de Janeiro, 19 fev. 2021. Disponível em: <<https://trab21.blog/2021/02/19/suprema-corte-do-reino-unido-confirma-motoristas-da-uber-nao-sao-trabalhadores-autonomos/>>. Acesso em: 08 fev. 2022

CASAGRANDE, Cássio. 30 anos de judicialização das relações coletivas de trabalho: o Ministério Público do Trabalho em busca de uma identidade. In: ZUBEN, Catarina von; VALENTIM, João Hilário (org.). **30 anos da Constituição Federal**: atuação do MPT 1988-2018. Brasília: Gráfica Movimento, 2018.

CASAGRANDE, Cássio. California dreamin': o caso Dynamex e a esperança contra o pesadelo uberista. **Democracia e mundo do trabalho em debate**. Rio de Janeiro, 08 jul. 2019. Disponível em: <<https://www.dntemdebate.com.br/california-dreamin-o-caso-dynamex-e-a-esperanca-contr-o-pesadelo-uberista/>>. Acesso em: 08 fev. 2022.

CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO. **Resolução nº 23, de 17 de setembro de 2007**. Brasília, 2007. Disponível em: <[CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO. **Recomendação nº 16, de 28 de abril de 2010**. Brasília, 2010. Disponível em: <\[https://www.cnmp.mp.br/portal/images/Normas/Recomendacoes/Recomenda%C3%A7%C3%A3o_16.pdf\]\(https://www.cnmp.mp.br/portal/images/Normas/Recomendacoes/Recomenda%C3%A7%C3%A3o_16.pdf\)>. Acesso em: 15 jun. 2021.](https://www.cnmp.mp.br/portal/atos-e-normas/norma/501#:~:text=RESOLU%C3%87%C3%83O%20N%C2%BA%2023%2C%20DE%2017,e%20tramita%C3%A7%C3%A3o%20do%20inqu%C3%A9rito%20civil.>>. Acesso em: 10 jun. 2022.</p></div><div data-bbox=)

CONSELHO SUPERIOR DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. **Resolução nº 69, de 12 de dezembro de 2007**. Disponível em: <<https://pgt.mpt.mp.br/externo/csmp/resolucoes/resolu69.pdf>>. Acesso em: 10 jun. 2022

CUNHA, Tadeu Henrique Lopes da; BUARQUE, Carolina De Prá Camporez. O trabalho via plataformas digitais e a atuação do Ministério Público do Trabalho. **Revista Jurídica Eletrônica RTM**, Belo Horizonte, n. 20, jan./jul. 2021, p. 21.

DE STEFANO, Valério. The gig economy and labour regulation: an international and comparative approach. In: ROCHA, Cláudio Jannotti da; PORTO, Lorena Vasconcelos; ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. (Org.). **Direito Internacional do Trabalho: aplicabilidade e eficácia dos instrumentos internacionais de proteção do trabalhador**. São Paulo: LTr, 2018.

DE STEFANO, Valerio; DURRI, Ilda; STYLOGIANNIS, Charalampos; WOUTERS, Mathias. **Platform Work and the employment relationship**. ILO Working Paper 27, Genebra: Internacional Labour Organization, 2021.

DELGADO, Maurício Godinho. Apresentação. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. (Org.). **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano: a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais**. São Paulo: LTr, 2017.

DIDIER JR, Fredie. ZANETI JR, Hermes. **Curso de direito processual civil: processo coletivo**. Salvador: JusPodivm, 2020.

DINIZ, José Janguié Bezerra. **Ministério Público do Trabalho: ação civil pública, ação anulatória e ação de cumprimento**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2017.

ESPANHA. Tribunal Supremo. Sala de Lo Social Pleno. Recurso de cassación para la unificación de doctrina numero 4746/201. STS 2924/2020 – ECLI:ES:TS:2020:2924. Sentencia num. 805/202. Julgado em 25/09/2020. Numero del procedimiento 4746/2019. Disponível em: <<https://www.poderjudicial.es/cgpj/es/Poder-Judicial/Tribunal-Supremo/Noticias-Judiciales/El-Tribunal-Supremo-declara-la-existencia-de-la-relacion-laboral-entre-Glovo-y-un-repartidor>>. Acesso em: 22 abr. 2022.

FRANÇA. Cour de Cassation. Chambre Sociale. Arrêt nº 374 du 4 mars 2020 (19-13.316). Uber France, société par actionssimplifiéeunipersonnelle et autre(s) ECLI:FR:CCAS:2020:S000374. Disponível em: <https://www.courdecassation.fr/decision/5fca56cd0a790c1ec36ddc07?search_api_fulltext=19-13.316&op=Rechercher%20sur%20judilibre&date_du=&date_au=&judilibre_jurisdiction=all&previousdecisionpage=&previousdecisionindex=&nextdecisionpage=&nextdecisionindex=>>. Acesso em: 22 abr. 2022.

FILGUEIRAS, Vitor; ANTUNES, Ricardo. Plataformas digitais, uberização do trabalho e regulação no capitalismo contemporâneo. In: ANTUNES, Ricardo. (Org.) **Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0**. São Paulo: Boitempo, 2020.

FIORILLO, Celso Antônio Pacheco. **Curso de Direito Ambiental Brasileiro**. 22. ed. São Paulo: Saraivajur, 2022.

GALANTER, Marc. *Afterword: Explaining Litigation*. **Law and Society Review**, Amhrest, v. 9, n. 2, p. 347-368, 1975. Disponível em: <<https://repository.law.wisc.edu/s/uwlaw/media/37917>>. Acesso em: 10 jun. 2022.

GARCIA, Emerson. **Ministério Público**: Organização, atribuições e regime jurídico. 3. ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2008.

GAVRONSKI, Alexandre Amaral. **Técnicas extraprocessuais de tutela coletiva**. A efetividade da tutela coletiva fora do processo judicial. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2010.

GEMINIANI, Murilo Caldeira. A natureza jurídica das relações de trabalho na *gig economy*. **Revista LTr**, São Paulo, v. 83, n. 02, p. 223-233, fev. 2019.

GIDI, Antonio. **A class action como instrumento de tutela coletiva dos direitos**: as ações coletivas em uma perspectiva comparada. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2007.

GÓES, Gisele Santos Fernandes; MARANHÃO, Ney. O papel do Ministério Público – em especial do Ministério Público do Trabalho - no enfrentamento de problemáticas estruturais decorrentes do contexto pandêmico. In: BELMONTE, Alexandre Agra; MARTINEZ, Luciano; MARANHÃO, Ney. **O Direito do Trabalho na crise da COVID-19**. Salvador: Editora JusPodivm, 2020.

GOULART, Marcelo Pedroso. **Ministério Público e democracia**: teoria e práxis. São Paulo: Editora de Direito, 1998.

HAN, Byung-Chul. **Sociedade da transparência**. Rio de Janeiro: Editora Vozes, 2017.

HAN, Byung-Chul. **Psicopolítica**. O neoliberalismo e as novas técnicas de poder. Belo Horizonte: Ayiné, 2018.

HARARI, Yuval Noah. **Homo Deus**: uma breve história do amanhã. São Paulo: Companhia das Letras, 2016.

HOLANDA. Tribunal de Apelação de Amsterdã (Gerechtshof Amsterda). DeliverooNetherlands B.V, vs. FederatieNederlandseVakbeweging, n. 7044576 CV EXPL 18-14763. Julgamento 16-02-2021/200.261.051/01. ECLI:NL:GHAMS:2021:392. Disponível em: <<https://uitspraken.rechtspraak.nl/inziendocument?id=ECLI:NL:GHAMS:2021:392>>. Acesso em: 22 abr. 2022.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA (IPEA). Painel da Gig Economy no setor de transportes do Brasil: quem, onde, quantos e quanto ganham. **Carta de Conjuntura**, número 55, nota de conjuntura 14, 2º trimestre de 2022. Brasília: IPEA, 2022.

ITÁLIA. Corte diCazzazioneCivile. Sexta Sezione. Num. 1663 Anno 2020. Ricorso 11629-2019. Foodinho S.R.L. incorporante di Digital Services XXXVI Italy S.R.L in liquidazione vs. Pisano Marco et al. ECLI:IT:CASS:2020:1663CIV. Julgamento 24/01/2020. Disponível em: <<http://www.italgiure.giustizia.it/sncass/>>. Acesso em: 22 abr. 2022.

JATAHY, Carlos Roberto de Castro. 20 anos de Constituição: o novo Ministério Público e suas perspectivas no Estado Democrático de Direito. In: **Temas atuais do Ministério Público**. 4. ed. Salvador: Juspodivm, 2013.

JOBIM, Marco Felix; ARENHART, Sérgio Cruz; OSNA, Gustavo. **Curso de processo estrutural**. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2021. E-book. Disponível em: <<https://proview.thomsonreuters.com/launchapp/title/rt/monografias/260701231/v1/page/RB-2.3>>. Acesso em: 20 jun. 2022.

KALIL, Renan Bernardi. **A regulação do trabalho via plataformas digitais**. São Paulo: Blucher, 2020.

KEMMELMEIER, Carolina Spack. Plataformas Digitais de Trabalho *on demand* e Direito à Saúde. In: FELICIANO, Guilherme Guimarães, MISKULIN, Ana Paula Silva Campos (Coordenadores). **Infoproletários e a Uberização do Trabalho**. Direito e Justiça em um Novo Horizonte de Possibilidades. São Paulo: LTr. 2019.

LEME, Ana Carolina Reis Paes. **Da máquina à nuvem**: caminhos para o acesso à justiça pela via de direitos dos motoristas da Uber. São Paulo: LTr, 2019.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Ministério Público do Trabalho**: doutrina, jurisprudência e prática. 8. ed. São Paulo: LTr, 2017.

LOPES, Ana Carolina Alves; VERBICARO, Dennis; MARANHÃO, Ney. O direito à informação do consumidor quanto à jornada de trabalho do motorista por aplicativo. In: MEIRELES, Edilton (Org.). **Direito e processo do trabalho**: entre reformas, indústria 4.0, negociação e proteção. Salvador: Editora Paginae, 2021.

MAIA, Flávia. Precedente inédito. 3ª Turma do TST reconhece vínculo empregatício entre motorista e Uber. **Jota**. Brasília, 08 abr. 2022. Disponível em: <<https://www.jota.info/tributos-e-empresas/trabalho/3a-turma-do-tst-reconhece-vinculo-empregaticio-entre-motorista-e-uber-08042022>>. Acesso em: 22 fev. 2022.

MARINONI, Luiz Guilherme. **Tutela inibitória e tutela de remoção do ilícito**. 3. ed. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2022. E-book. Disponível em: <<https://proview.thomsonreuters.com/launchapp/title/rt/monografias/101686454/v8/page/RB-2.4>>. Acesso em: 03 ago. 2022.

MARINONI, Luiz Guilherme Marinoni; ARENHART, Sérgio Cruz; MITIDIERO, Daniel. **Curso de Processo Civil**: teoria do processo civil. Vol. 1. 7. ed. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2022. E-book. Disponível em: <<https://proview.thomsonreuters.com/launchapp/title/rt/monografias/101481798/v7/page/RB-16.1>>. Acesso em 20 jun. 2022.

MAZZILLI, Hugo Nigro. **Regime Jurídico do Ministério Público**. 6. ed. São Paulo: Saraiva, 2007.

MAZZILLI, Hugo Nigro. **A defesa dos interesses difusos em juízo**: meio ambiente, consumidor, patrimônio cultural, patrimônio público e outros interesses. 28. ed. São Paulo: Saraiva, 2015.

MARTINEZ, Luciano; CARVALHO JÚNIOR, Pedro Lino de. **Assédio moral trabalhista**: ações coletivas e processo estrutural. São Paulo: SaraivaJur, 2022.

MEIRELES, Edilton. Entregadores do Ifood. Autonomia ou relação de emprego? In: **Revista dos Tribunais**. São Paulo: Revista dos Tribunais, v. 109, n. 1013, mar. 2020.

MELO, Raimundo Simão de. **Ação Civil Pública na Justiça do Trabalho**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2014.

MELO, Raimundo Simão de. Meio ambiente do trabalho e atividades de risco: prevenção e responsabilidades. In: GUNTHER, Luiz Eduardo; ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de (Coord.); BUSNARDO, Juliana Cristina; BACELLAR, Regina Maria Bueno (Org.). **Direitos humanos e meio ambiente do trabalho**. São Paulo: LTr, 2016.

MELO, Raimundo Simão de. O Ministério Público do Trabalho na Constituição Federal de 1988. In: ZUBEN, Catarina von; VALENTIM, João Hilário (org.). **30 anos da Constituição Federal**: atuação do MPT 1988-2018. Brasília: Gráfica Movimento, 2018.

MENDES, Aluísio Gonçalves de Castro. A legitimação, a representatividade adequada e a certificação nos processos coletivos e as ações coletivas passivas. **Revista de Processo**, São Paulo, v. 209, p. 243-264, jul. 2012.

MENDES, Aloísio Gonçalves de Castro. **Ações coletivas e meios de resolução coletiva de conflitos no direito comparado e nacional**. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2014. E-book. Disponível em: <<https://proview.thomsonreuters.com/launchapp/title/rt/monografias/101615288/v4/document/101772746/anchor/a-101772746>>. Acesso em: 21 jun. 2022.

MOREIRA, José Carlos Barbosa. *La igualdad em las partes en el Proceso Civil*. **Revista del Instituto Colombiano de Derecho Procesal**, Bogotá, v. 5, p. 55-67, 1986. Disponível em: <<http://publicacionesicdp.com/index.php/Revistas-icdp/article/view/321>>. Acesso em: 15 jun. 2022.

MOREIRA, José Carlos Barbosa. Ações coletivas na Constituição Federal de 1988. In: MILARÉ, Édís (Coord.). **A ação civil pública após 25 anos**. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2010.

MPT e UNICAMP fazem testagem em massa de entregadores na região de São João da Boa Vista. Campinas, 08 set. 2020. Disponível em: <<https://www.prt15.mpt.mp.br/2-uncategorised/1156-mpt-e-unicamp-fazem-testagem-em-massa-de-entregadores-na-regiao-de-sao-joao-da-boa-vista>>. Acesso em: 15 out. 2021.

NERY JUNIOR, Nelson; NERY, Rosa Maria de Andrade. Ações coletivas no direito processual civil brasileiro: exame de alguns casos julgados pelos tribunais brasileiros. In: MILARÉ, Édís (Coord.). **A ação civil pública após 25 anos**. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2010.

OITAVEN, Juliana; CARELLI, Rodrigo; CASAGRANDE, Cássio Luís. **Empresas de transporte, plataformas digitais e a relação de emprego**: um estudo do trabalho subordinado sob aplicativos. Brasília: Ministério Público do Trabalho, 2018.

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. **Relação de emprego, dependência econômica e subordinação jurídica**: revisitando os conceitos – critérios de identificação do vínculo empregatício. 2. ed. Curitiba: Juruá Editora, 2019.

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. Formas de contratação do trabalhador na prestação de serviços sob plataformas digitais. In: CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da. (Org.). **Futuro do trabalho**: os efeitos da revolução digital na sociedade. Brasília: ESMPU, 2020.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Declaração Universal dos Direitos Humanos, de 10 de dezembro de 1948**. Paris, 1948. Disponível em: <<https://brasil.un.org/pt-br/91601-declaracao-universal-dos-direitos-humanos>>. Acesso em: 19 jun. 2022.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Declaração de Filadélfia, de 10 de maio de 1944**. Filadélfia, 1944. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/conheca-a-oit/WCMS_336957/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 19 jun. 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº 155, de 03 de junho de 1981**. Genebra, 1981. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236163/lang--pt/index.htm>. Acesso em 01 ago. 2022.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº 161, de 07 de junho de 1985**. Genebra, 1985. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236240/lang--pt/index.htm>. Acesso em 01 ago. 2022.

ORSINI, Adriana Goulart de Sena; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende; MENEGHINI, Nancy Vidal. **Trabalhadores plataformizados e o acesso à justiça**

pela via dos direitos: regulações e lutas em países das Américas, Europa e Ásia voltadas ao reconhecimento, redistribuição e representação. Belo Horizonte: Editora Expert, 2021.

ORSINI, Adriana Goulart de Sena; LEME, Ana Carolina Reis Paes. Litigância manipulativa da jurisprudência e plataformas digitais de transporte: levantando o véu do procedimento conciliatório estratégico. **Revista Eletrônica do TRT da 9ª Região**, Curitiba, v. 10, n. 95, p 24-44, jan.2021. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/182317/2021_rev_trt09_eletr_v0010_n0095.pdf?sequence=4&isAllowed=y>. Acesso em: 10 fev. 2022.

PADILHA, Norma Sueli. Meio Ambiente do Trabalho: O espaço de diálogo interdisciplinar entre o Direito do Trabalho e o Direito Ambiental. **Revista do Tribunal do Trabalho da 15ª Região**. Campinas, v. 36, p. 135-164, jan-jun/2010. Disponível em: <http://www.trt15.jus.br/escola_da_magistratura/Rev36_art6.pdf>. Acesso em 01 ago. 2022

PEREIRA, Ricardo José Macedo de Britto. **Ação civil pública no processo do trabalho**. Salvador: Editora Juspodivm, 2014.

PEREIRA, Ricardo José Macedo de Britto; ZANATTA, Eunice Maria Franco; NASCIMENTO, Fabíola Moraes do. Teste ABC da Califórnia: uma reflexão a respeito da necessidade de proteção mínima do trabalhador em plataformas digitais. In: PEREIRA, Ricardo José Macedo de Britto; CALSING, Renata de Assis; LEMOS, Maria Cecília de Almeida Monteiro (Coord). **Desafios do Trabalho no Século XXI e as Novas Tecnologias**. Belo Horizonte: FAPDF;RTM, 2020.

PEREIRA, Ricardo José Macedo de Britto. O trabalho realizado por plataformas digitais. Readequação do conceito de subordinação no contexto do direito fundamental ao trabalho digno. In: PEREIRA, Ricardo José Macedo de Britto; CALSING, Renata de Assis; LEMOS, Maria Cecília de Almeida Monteiro (Coord). **Desafios do Trabalho no Século XXI e as Novas Tecnologias**. Belo Horizonte: FAPDF;RTM, 2020.

PEREIRA, Ricardo José Macedo de Britto; PIMENTA, José Roberto Freire; ROCHA, Cláudio Iannotti da. A extensão territorial da sentença na ação civil pública: evolução da jurisprudência do Supremo Tribunal Federal até a pronúncia da inconstitucionalidade do artigo 16 da Lei 7.347/1985. In: NEMER NETO, Alberto; ROCHA, Cláudio Iannotti da; RISK FILHO, José Carlos; PIMENTA, José Roberto Freire; PEREIRA, Ricardo José Macedo de Britto (coord.). **Direito material e processual do trabalho constitucionalizados: processo coletivo do trabalho**. v. 4. São Paulo: LEX; OAB Nacional, 2021.

PIMENTA, José Roberto Freire; FERNANDES, Nadia Soraggi. A importância da coletivização do processo trabalhista. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 46, n. 76, p. 45-60, jul./dez. 2007.

POMBO, Bárbara. Volume de ações contra aplicativos dispara na Justiça do Trabalho. **FCR Law News**. São Paulo, 28 dez. 2021. Disponível em:

<<https://news.fcrlaw.com.br/news/volume-de-acoes-contra-aplicativos-dispara-na-justica-do-trabalho/>>. Acesso em: 20 jun. 2022.

PORTO, Lorena Vasconcelos. **A subordinação no contrato de trabalho: uma releitura necessária**. São Paulo: LTr, 2009.

PUGA, Mariela. La litis estructural en el caso Brown v. Board of Education. In: ARENHART, Sergio Cruz; JOBIM, Marco Félix. **Processos estruturais**. Salvador: JusPodivm, 2017.

REINO UNIDO. Court of Appeal. Uber B.V, Uber London Ltd. E UberBrittaniaLtd. Versus Aslam e Ferrar. Case nº A2/2017/3467. 19/12/2018. Disponível em: <<https://www.judiciary.uk/judgments/court-of-appeal-judgment-uber-v-aslam-others/>>. Acesso em 10 fev. 2022.

REINO UNIDO. The Supreme Court of the United Kingdom. UKSC 2019/0029. Uber BBV and others (Appellants) v Aslam and others (Respondents) [2021]. UKSC 5 On appeal from: [2018] EWCA Civ 2748. Disponível em: <<https://www.supremecourt.uk/cases/docs/uksc-2019-0029-judgment.pdf>>. Acesso em: 22 abr. 2022

ROCHA, Cláudio Jannotti da; PORTO, Lorena Vasconcelos; ALVARENGA, Rubia Zanotelli de. As Revoluções Industriais e o meio ambiente do trabalho: reflexões, análises, comparações e os fundamentos do Direito do Trabalho. In: ROCHA, Cláudio Jannotti da; PORTO, Lorena Vasconcelos (Org.). **O mundo do trabalho e a 4ª revolução industrial: homenagem ao Professor Márcio Túlio Viana**. São Paulo: Tirant Lo Blanch, 2020.

ROCHA, Cláudio Jannotti; GONÇALVES, Tiago Figueiredo. A uberização e o coronavírus. In: CAMPOS, Adriana Pereira; MAZZEI, Rodrigo (Coord.). **Questões jurídicas decorrentes da COVID-19: processo, direito civil e direito do trabalho**. Curitiba: Juruá, 2020.

ROCHA, Cláudio Jannotti da; MEIRELES, Edilton. **A uberização e a jurisprudência trabalhista estrangeira**. Belo Horizonte: Conhecimento Editora, 2021.

RODRIGUES, Geisa de Assis. Reflexões sobre a atuação extrajudicial do Ministério Público: inquérito civil público, compromisso de ajustamento de conduta e recomendação legal. In: FARIAS, Cristiano Chaves de; ALVES, Leonardo Barreto Moreira; ROSENVALD, Nelson (coord.) **Temas atuais do Ministério Público**. 4.ed. Salvador: Juspodivm, 2013.

SACHS, Benjamin. *Do we need an “independent worker” category?* **OnLabor**, Cambridge, 08 dez. 2015. Disponível em: <<https://onlabor.org/do-we-need-an-independent-worker-category>>. Acesso em: 10 jun. 2022.

SANTOS, Boaventura Sousa. O Acesso à Justiça. In: **Associação dos Magistrados Brasileiros, Justiça: Promessas e Realidade**. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1996.

SANTOS, Boaventura Sousa. Introdução à sociologia da administração da Justiça. **Revista Crítica de Ciências Sociais**, Coimbra, n. 21, nov. 1986, p. 18-23.

Disponível em:

<http://www.boaventuradesousasantos.pt/media/pdfs/Introducao_a_sociologia_da_admin_justica_RCCS21.PDF>. Acesso em: 03 jan. 2022.

SÃO PAULO. Centro de Vigilância Sanitária. **Portaria CVS nº 13, de 10 de junho de 2020**. Disponível em: <http://www.cvs.saude.sp.gov.br/zip/E_PT-CVS-13%20-%20100620.pdf>. Acesso em: 15 out. 2021.

SÃO PAULO. **Lei nº 14.491, de 27 de julho de 2007**. São Paulo, 2007. Disponível em:

<https://www.imprensaoficial.com.br/DO/BuscaDO2001Documento_11_4.aspx?link=/2007/diario%2520oficial%2520cidade%2520de%2520sao%2520paulo/julho/28/pag_0001_25JDMUDVLOTRGeBKLNN4O1VUQO2.pdf&pagina=1&data=28/07/2007&caderno=Di%C3%A1rio%20Oficial%20Cidade%20de%20S%C3%A3o%20Paulo&paginaordenacao=10001>. Acesso em: 19 jun. 2022.

SCHWAB, Klaus. **A quarta revolução industrial**. Tradução de Daniel Moreira Miranda. São Paulo: EDIPRO, 2016.

SIGNES, Adrián Todolí. O mercado de trabalho no século XXI: on-demandeconomy, crowdourcing e outras formas de descentralização produtiva que atomizam o mercado de trabalho. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. (Org.). **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano**. A intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais. São Paulo: LTr, 2017.

SIMÓN, Sandra Lia. Reflexões sobre o Ministério Público do Trabalho na atualidade. In: **Estudos aprofundados MPT: Ministério Público do Trabalho**. 2. ed. Salvador: Juspodivm, 2013.

SILVA, Victor Hugo. Uber começa a gravar vídeo de viagens no Brasil com celular do motorista. **Tecnoblog**. São Paulo, 23 fev. 2021. Disponível em:

<<https://tecnoblog.net/414856/uber-comeca-a-gravar-video-de-viagens-no-brasil-com-celular-do-motorista/>>. Acesso em: 08 mar. 2021.

SIQUEIRA, Fausto Gaia. **Uberização do trabalho: Aspectos da subordinação jurídica disruptiva**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019.

SLEE, Tom. **Uberização: a nova onda do trabalho precarizado**. Tradução de João Peres. São Paulo: Elefante, 2017.

SOUZA, Geraldo Emediato de. Coordenadoria Nacional de Combate às Fraudes nas Relações de Trabalho (Conafret). In: PEREIRA, Ricardo José Macedo de Britto (Org). **Ministério Público do Trabalho**. Coordenadorias temáticas. Brasília: ESMPU, 2006.

SUPIOT, Alain. **La gouvernance par les nombres**. Paris: Fayard, 2015.

Trabalhador enfrenta fila de espera para se tornar entregador em aplicativos. **Época Negócios**. São Paulo, 19 jul. 2020. Disponível em: <<https://epocanegocios.globo.com/Carreira/noticia/2020/07/epoca-negocios-trabalhador-enfrenta-fila-de-espera-para-se-tornar-entregador-em-aplicativos.html>>. Acesso em: 10 de ago. 2020.

UNIÃO EUROPEIA. Tribunal de Justiça da União Europeia – TJUE. Acórdão (Grande Seção), Processo C-434/15. 20/12/2017. Disponível em: <<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=198047&pageId=x=0&doclang=pt&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=3218839>>. Acesso em: 10 fev. 2022.

USA. California Assembly Bill 5. An act to amend Section 3351 of, and to add Section 2750.3 to, the Labor Code, and to amend Sections 606.5 and 621 of the Unemployment Insurance Code, relating to employment, and making an appropriation therefor; 18 de setembro de 2019. Disponível em: <https://leginfo.legislature.ca.gov/faces/billTextClient.xhtml?bill_id=201920200AB5>. Acesso em: 08 fev. 2022.

USA. United States District Court, N.D. California. O'CONNOR v. Uber Technologies Inc. No. C-13-3826 EMC. 11/03/2015. Decisão disponível em: <<https://h2o.law.harvard.edu/collages/42126/export>>. Acesso em: 10 fev. 2022.

USA. Case Dynamex Operations West vs. Superior Court, Inc and Charles Lee. Supreme Court of California, Los Angeles: Los Angeles County. Petitioner, S222732 v. Ct. App. 2/7 B249546. 30 abr. 2018. Disponível em: <<https://law.justia.com/cases/california/supreme-court/2018/s222732.html>>. Acesso em: 22 abr. 2022.

VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. **Relação de Emprego**: estrutura legal e supostos. São Paulo: Saraiva, 1975.

VITORELLI, Edilson. Litígios estruturais: decisão e implementação de mudanças socialmente relevantes pela via processual. In: ARENHART, Sérgio Cruz; JOBIM, Marco Félix (Org.). **Processos estruturais**. Salvador: Juspodivum, 2017.

VITORELLI, Edilson. Levando os conceitos a sério: processo estrutural, processo coletivo, processo estratégico e suas diferenças. **Revista de Processo**, São Paulo, v. 284/2018, out./2018.

VITORELLI, Edilson. **O devido processo legal coletivo**. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2022. E-book. Disponível em: <<https://proview.thomsonreuters.com/launchapp/title/rt/monografias/112830649/v3/page/RB-2.21>>. Acesso em: 25 jun. 2022.

WATANABE, Kazuo. Acesso à justiça e sociedade moderna. In: GRINOVER, Ada Pellegrini; DINAMARCO, Cândido Rangel; WATANABE, Kazuo (Coord). **Participação e processo**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1998.

WATANABE, Kazuo. Do objeto litigioso das ações coletivas: cuidados necessários para sua correta fixação. In: MILARÉ, Édís (Coord.). **A ação civil pública após 25 anos**. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2010.

ZAVASKI, Teori Albino. **Processo coletivo**: tutela de direitos coletivos e tutela coletiva de direitos. São Paulo: Revista dos Tribunais. 2017. E-book. Disponível em: <<https://proview.thomsonreuters.com/launchapp/title/rt/monografias/101605132/v7/document/119306851/anchor/a-119306851>>. Acesso em: 11 jun. 2022.

ZIPPERER, André Gonçalves. **A intermediação de trabalho via plataformas digitais**: repensando o direito do trabalho a partir das novas realidades do século XXI. São Paulo: LTr, 2019.