

Rocha e Oliveira: As plataformas digitais e seus ‘parceiros’

O exame de dois julgados de segmentos distintos do Poder Judiciário sobre o assunto fático-jurídico de competência material para conflitos entre trabalhadores e as plataformas digitais de trabalho produz uma



No caso do Processo 1003635-60.2019.8.26.0016, a Justiça

comum de São Paulo declinou sua competência entendendo que entre o motorista da Uber e esta plataforma havia uma relação de emprego diante do "controle hierárquico", que afastaria jurisdição cível [\[1\]](#) para o pedido de reativação do motorista à plataforma.

No outro caso (0000293-50.2019.5.05.003), a Justiça do Trabalho [\[2\]](#) concluiu que, após a instrução processual, não havia hierarquia e ocorria liberdade de horários de trabalho por parte do motorista, o que encerraria a atuação trabalhista para a igual pretensão de reativação na plataforma.

Por outro lado, verifica-se também que em outros casos os tribunais superiores, respectivamente STJ [\[3\]](#) e TST [\[4\]](#), afirmaram que tanto a jurisdição cível como a trabalhista são competentes para apreciar demandas de trabalhadores da Uber. Tem-se, então, um claro dissenso nos julgados, permeado por uma série de incompreensões conceituais de natureza material e processual na zona fronteira entre o Direito do Trabalho e o Direito Civil.

Este breve texto tem como propósito percorrer essas contradições, apostando no rigor conceitual para buscar as saídas coerentes com um ordenamento jurídico uno para a questão da competência atinente às demandas de pessoas físicas em face de empresas tecnológicas que organizam os serviços diversos de transporte.

O primeiro passo nesse percurso é explicitar alguns conceitos, com o objetivo de se evitar desvios, confusões ou polêmicas, em razão da pluralidade semântica ou mesmo concepção diversa teórica sobre certas empresas e suas atividades.

Trabalhador corresponde à pessoa física que desenvolve habitualmente atividade profissional remunerada, o que pode ser, em termos jurídicos, sintetizado na noção de obrigação de fazer de caráter pessoal. Se esse trabalhador desenvolve seu labor com dependência ou subordinação, configura-se então uma espécie da relação de trabalho que é a relação de emprego [\[5\]](#).



Plataformas digitais são um modelo de negócio baseado em alta tecnologia, principalmente pela utilização de algoritmos, inteligência artificial e produção e análise de dados, bem típicas da sociedade contemporânea com seu processo de transformação digital. Em outras palavras, são o modelo de empresas, cuja estrutura central é a tecnologia, exemplo de Google, Airbnb, Uber, iFood, entre outros. Quando estas plataformas vendem um serviço por meio de uma mediação ou intermediação do trabalho alheio, são designadas plataformas digitais de trabalho, sendo o modelo da Uber o grande paradigma, ao ponto de colonizar esse fenômeno da economia digital como uberização [6].

Por aplicação destes conceitos e sem adentrar na polêmica da existência de dependência ou subordinação, percebe-se que os litígios que versem sobre as condições de trabalho, tal como o restabelecimento do cadastro do trabalhador junto à plataforma, o direito à informação sobre os dados produzidos pela plataforma ou a falta de pagamento pelo trabalho emprestado, configuram-se como conflitos vinculados a uma relação de trabalho, seja ele autônomo ou subordinado.

Neste particular, também não se pode qualificar motoristas ou entregadores de plataforma como profissionais liberais, à semelhança de advogados ou corretores. A noção de profissional liberal pressupõe uma formação certificada por cursos técnicos ou universitários, o que destoaria sensivelmente destes trabalhadores que desenvolvem uma profissão sem tal pressuposto técnico ou acadêmico. Com isso, não se pode aplicar a Súmula nº 363 do STJ no caso das plataformas e seus trabalhadores, porque o trabalhador não se trata de profissional liberal e porque a plataforma não se afigura como "cliente", e, sim, prestadora do serviço de transporte.

Convém ressaltar que tanto no Direito Civil como no Direito Trabalho os nomes adotados pelas partes não são constitutivos da relação e sua natureza jurídica, pois se as denominações não corresponderem ao conjunto material de fatos e condutas, estar-se-ia diante de expedientes fraudulentos e, assim, inválidos. Consequentemente, os nomes estabelecidos pelas plataformas digitais de trabalho de transporte, além de serem manifestação unilateral de vontade, sem naturalmente vinculação à outra parte, podem não corresponder à real atividade desenvolvida, sobretudo quando, numa instrução probatória, se comprove poder diretivo fiscalizatório e punitivo que qualifica essa empresa como real empregadora.

Conforme consta nos documentos unilaterais das plataformas (termos de aceitação, termos de serviço, entre outras nomenclaturas), os trabalhadores são ali descritos como parceiros autônomos. No entanto, a mais singela experiência de utilização dessas plataformas, desfaz a ideia de que motoristas ou entregadores de plataforma são microempresários que prestam serviços. Ao contrário, é perceptível que são trabalhadores vendendo seu trabalho, o qual poderá ser classificado como autônomo ou subordinado/dependente, conforme os fatos alegados e sobretudo provados nos feitos judiciais.

Uma vez circunscrito que se trata de relação de trabalho autônomo ou empregatício e que não há profissional liberal ou "cliente" nesses litígios, a competência material para solucionar esses litígios se amolda à expressa literalidade do inciso I do artigo 114 da Constituição, fixando de modo incontestável a jurisdição trabalhista. No entanto, o STJ tem uma jurisprudência recorrente em restringir a competência material da Justiça do Trabalho à matéria da relação de emprego, como se vê do recente julgado transcrito abaixo:

"PROCESSUAL CIVIL. [...] CAUSA DE PEDIR. RELAÇÃO CÍVEL. REEXAME DO CONJUNTO FÁTICO-PROBATÓRIO DOS AUTOS.[...] 1. "A ausência de pedido e de causa de pedir baseados em relação de emprego ou em acidente de trabalho traz, como consectário lógico, a competência da justiça comum estadual para processar e julgar o feito" (AgInt nos EDcl no CC 139.267/PE, Rel. Ministro



Marco Buzzi, Segunda Seção, julgado em 9/11/2016, DJe 18/11/2016). [...] (AgInt no AREsp 1493958/MG, Rel. Ministro ANTONIO CARLOS FERREIRA, QUARTA TURMA, julgado em 20/04/2020, DJe 24/04/2020)

Como se percebe do excerto acima e também no caso do julgamento da Uber, os ministros do STJ não enfrentaram expressamente a interpretação literal que atribui à Justiça do Trabalho a competência para dirimir litígios com causa de pedir na relação de trabalho autônomo. Isso porque a *ratio* dos julgados citados é no sentido de que, não havendo relação de emprego ou matéria atinente de acidente de trabalho, ter-se-ia um conflito cível, o que revela uma concepção restrita do conceito de relação de trabalho e do texto constitucional. Percebe-se que o STJ não tem considerado que a EC 45/2004 atribuiu à Justiça Laboral a jurisdição sobre as lides não-empregatícias que estão inseridas no gênero relação de trabalho.

No âmbito do STF, o julgamento sobre o alcance do conceito de relação de trabalho foi modificado apenas para se retirar aquelas relações de natureza administrativa dos servidores públicos, nos termos da ADI 3.395-MC. Deste modo, não há redução na jurisdição constitucional do conceito de relação de trabalho para se excluir desta a relação de trabalho autônomo.

Ao contrário, encontra-se em antiga súmula do STF, inclusive anterior à Emenda Constitucional 45/2004, a atribuição de ampla competência à Justiça Laboral para demandas que tratem do meio ambiente de trabalho, como é a súmula 736 que se vincula ao conceito de trabalhadores e não apenas de empregados.

Na decisão infra, o STF atribuiu à Justiça Laboral a apreciação sobre medidas sanitárias no meio ambiente de trabalho para servidores estatutários, indicando, de modo subjacente, a ampliação do alcance da jurisdição para todos os trabalhadores e não apenas para aqueles que são empregados:

"RECLAMAÇÃO. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. ADI 3.395. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. CUMPRIMENTO DE NORMAS DE SAÚDE, SEGURANÇA E HIGIENE NO TRABALHO. 1. Não há identidade estrita com o decidido na ADI 3.395-MC o debate sobre a competência da Justiça do Trabalho para julgar ação civil pública, cujo objetivo é impor a ente público o cumprimento de normas relativas ao meio ambiente do trabalho (no caso, hospital público no qual trabalham não apenas servidores estatutários, mas também funcionários terceirizados, submetidos à CLT)". ([Rcl 20.744 AgR](#), rel. min. Roberto Barroso, 1ª T, j. 2-2-2016, DJE 34 de 24-2-2016)

Nesta linha de competência para litígios relacionados ao meio ambiente do trabalho, a Justiça do Trabalho tem proferido, em caráter de tutela provisória de urgência, decisões que concedem alguma proteção sanitária e econômica aos trabalhadores das plataformas Uber, Cabify, iFood e Rappi.

No Processo 0000348-04.2020.5.10.0102 da Vara Trabalhista de Taguatinga, foi deferida uma liminar para restabelecer o cadastro de 11 trabalhadores na "plataforma" Loggi, afirmando-se ali expressamente a competência da Justiça do Trabalho, tomando aqueles reclamantes como trabalhadores autônomos, caracterizando assim "relação de trabalho", nos moldes do artigo 114, I, da CFRB.

No Ceará, a decisão liminar no Processo nº 0000295-13.2020.5.07.0003 obrigou a Uber a pagar salário por tempo à disposição ou trabalhado ("*remuneração mínima por hora efetivamente trabalhada ou à disposição*"),



com base no salário mínimo), e, para aqueles com Covid-19 ou suspeita, a adoção de medidas sanitárias (entregas gratuitas de equipamentos de proteção individual, tais como máscaras cirúrgicas e preparação alcoólica a 70%). Sobre a competência material, o julgado considerou que o tema era de "relação de trabalho", tendo em vista que não se pediu vínculo empregatício, argumentando que:

"Efetivamente, mesmo nesse contexto é pacífico que a partir de 1988 e, depois, com a promulgação da Emenda Constitucional n.45, a Justiça do Trabalho passou a decidir todas as relações jurídicas que digam respeito à sociedade do trabalho – e não apenas do emprego-, ressalvadas apenas as hipóteses em que o Supremo Tribunal Federal reconhece a competência da Justiça Comum para lidar com o trabalho regulado por estatuto próprio, no âmbito da Administração Pública". (2020, p.1.)

Em São Paulo (Processo 000507-62.2020.5.02.0033), a Uber foi obrigada a observar as medidas sanitárias (fornecimento de álcool em gel e treinamento contra os riscos da atividade) e fornecer auxílio financeiro para os trabalhadores do grupo de risco, selando-se a competência trabalhista, pois a causa de pedir é relação de trabalho autônomo.

Nessa trilha de rigor conceitual a partir, logicamente, das definições utilizadas acima, pode-se enunciar algumas conclusões prévias:

- 1) Se o pedido for de vínculo de emprego, a única Justiça competente é a Justiça Laboral, por se tratar de típica jurisdição sobre o exame ou não da relação de emprego nos termos do artigo 114, inciso I, e, também, na própria redação originária deste dispositivo;
- 2) Se o pedido diz respeito ao restabelecimento do cadastro do trabalhador à plataforma de trabalho, haverá competência da Justiça do Trabalho por se tratar de relação de trabalho (*lato sensu*);
- 3) Se a inicial postular pretensão cível e qualificar a relação fática como contrato cível, a competência será cível por se tratar da estrita observância da fixação da competência pelo pedido e causa de pedir, sem, todavia, prejuízo de uma eventual decisão de improcedência diante de uma instrução probatória que indique que haja relação de trabalho subordinado ou autônomo.

Referências bibliográficas

ASSIS, Anne; COSTA, Joeline; OLIVEIRA, Murilo. O Direito do Trabalho (des)conectado nas plataformas digitais. Revista Teoria Jurídica Contemporânea, v. 4, p. 246-266, 2019. Disponível em <https://revistas.ufrj.br/index.php/rjur/article/download/24367/17785>

OLIVEIRA, Murilo. "Pandemia e uberização: o trabalhador lutando sozinho na guerra da sobrevivência". Disponível em <https://trab21.blog/2020/06/03/pandemia-e-uberizacao-o-trabalhador-lutando-sozinho-na-guerra-da-sobrevivencia/>

ROCHA, Andrea. Competência da Justiça do Trabalho: delineando seus contornos. 2008. Disponível em: <https://sites.google.com/view/professora-andrea-presas/livros?authuser=0>



[1] "Contrato de prestação de serviços – Uber – Relação em que há subordinação, periodicidade e pessoalidade

Interpretação histórico evolutiva das relações de prestação de serviço – Cibernética que possibilita novas formas de controle, configurando relação hierárquica na prestação de serviços em aplicativos – Competência absoluta da Justiça do Trabalho – Sentença anulada, com determinação de remessa à Justiça do Trabalho".

[2] "(...) Por outro lado, também ficou clara a inexistência de relação hierárquica entre os prepostos da plataforma Uber e os motoristas; e a ampla liberdade do motorista em definir os dias e horários da prestação de seus serviços em transporte privado e individual de passageiros, ratificando a natureza cível da relação mantida entre as partes".

[3] Trata-se do Acórdão nº 164.544 que, dirimindo o conflito de competência, estabeleceu que competia à Justiça comum julgar o pedido de reativação de motorista na plataforma da Uber.

[4] Cuida-se da decisão de Recurso de Revista da 5ª Turma no processo 1000123-89.2017.5.02.0038, que, sem dúvidas quanto à competência trabalhista, negou o vínculo empregatício para um motorista da Uber.

[5] Andrea Rocha esclarece bem a questão: “que a relação de emprego é a relação jurídica contratual mantida entre empregado e empregador, tendo por objeto a prestação pessoal de serviços, de forma não-eventual, subordinada e mediante remuneração. Já a relação de trabalho refere-se a toda e qualquer atividade humana em que haja prestação de serviços contínuos ou não, subordinados ou não, remunerados ou não, enquadrando-se neste conceito, além da relação de emprego, as relações de trabalho autônomo, eventual, avulso, voluntário e estatutário, (estágio, empreitada, trabalho temporário etc.)” (p. 92-93). ROCHA, Andrea. Competência da Justiça do Trabalho: delineando seus contornos. 2008. Disponível em: <https://sites.google.com/view/professora-andrea-presas/livros?authuser=0>

[6] O debate inicial sobre plataformas digitais de trabalho e o Direito do Trabalho pode ser encontrado no texto "O Direito do Trabalho (des)conectado nas plataformas digitais", disponível em <https://revistas.ufrj.br/index.php/rjur/article/download/24367/17785>.

Date Created

16/07/2020