

A RAZÃO ESTRATÉGICA E AS RELAÇÕES CONTEMPORÂNEAS DE TRABALHO

o caso dos motoristas por aplicativos e o Projeto de Lei Complementar nº 12/2024

Alda de Barros Araújo

Universidade Federal de Alagoas
aldabarro1@gmail.com

Darlan do Nascimento Lourenço

Universidade Federal de Alagoas
darlan.nlourenco@gmail.com

Anderson de Alencar Menezes

Universidade Federal de Alagoas
ander.ufal@gmail.com

Resumo

Devido às principais transformações recentes na esfera social acontecidas a partir do final do século XX e início do século XXI, em muito motivadas pelo avanço desmedido da economia neoliberal, da racionalidade técnica e da ciência, as relações de trabalho foram impactadas significativamente. Sobretudo a partir da inclusão das tecnologias digitais, com sistemas de informação mais complexos, inteligência artificial e aplicativos das mais variadas ordens, vivencia-se uma verdadeira mudança estrutural na esfera pública atual, conforme Habermas. Com isso, o discurso do empreendedorismo mostrou-se competente em obscurecer o senso crítico capaz de localizar a precarização do trabalho e dos direitos trabalhistas. Um caso claro disso se reflete no fenômeno dos motoristas por aplicativo e a pretensa ideia de autonomia que subjaz o imaginário desses trabalhadores. Nesse sentido, o presente estudo tem por objetivo analisar de que modo a razão estratégica implica um modo muito peculiar de reprodução social nas relações contemporâneas de trabalho, sobretudo no âmbito dos motoristas por aplicativo em nexa ao Projeto de Lei 12/2024. O Projeto foi apresentado pelo governo federal em abril de 2024 e garante a conquista de alguns direitos, porém ratifica o *status* de trabalho autônomo, negando o vínculo de emprego com as empresas proprietárias das plataformas. A discussão da matéria se dará sob a ótica da Teoria do Agir Comunicativo de Jürgen Habermas, uma vez que a tendência brasileira revelada no anteprojeto de lei consolida uma opção de aprofundamento da razão estratégica, muito distante de uma postura democrática e consensual com os trabalhadores.

Palavras-chave: Anteprojeto de Lei 12/2024. Jürgen Habermas. Motoristas por aplicativo. Razão Estratégica. Relações de trabalho.

Abstract

Due to the main recent transformations in the social sphere that occurred from the end of the 20th century and the beginning of the 21st century, largely motivated by the excessive advancement of the neoliberal economy, technical rationality and science, work relations were significantly impacted. Especially from the inclusion of digital technologies, with more complex information systems, artificial intelligence and applications of the most varied orders, a true structural change is being experienced in the current public sphere, according to Habermas. As a result, the discourse of entrepreneurship proved to be competent in obscuring the critical sense capable of locating the precariousness of work and labor rights. A clear case of this is reflected in the phenomenon of app drivers and the supposed idea of autonomy that underlies the imagination of these workers. In this sense, the present study aims to analyze how strategic reason implies a very peculiar mode of social reproduction in contemporary work relations, especially in the context of app drivers in connection with Bill 12/2024. The Project was presented by the federal government in April 2024 and guarantees the achievement of some rights, but ratifies the status of self-employment, denying the employment relationship with the companies that own the platforms. The discussion of the matter will take place from the perspective of Jürgen Habermas' Theory of Communicative Action, since the Brazilian trend revealed in the draft law consolidates an option for deepening strategic reason, very far from a democratic and consensual stance with workers.

Keywords: Project Law 12/2024. Jurgen Habermas. Drivers by application. Strategic Reason. Labor relations.



Esta obra está licenciada sob uma licença

Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY-NC-SA 4.0).

1 INTRODUÇÃO

As relações humanas têm se complexificado cada vez mais a partir das últimas décadas do século XX e início do século XXI, sobretudo através do processo de globalização demandada pela economia neoliberal. Esse fato se torna mais claro na medida em que o processo de modernização da sociedade avançando à civilização contemporânea ter se fixado mediante a consolidação da racionalidade técnica e do desenvolvimento aceleradíssimo dos meios de produção, consumo e, sobretudo, com o fenômeno da digitalização da comunicação pública, provocando uma verdadeira mudança na estrutura da esfera pública e política, conforme Habermas (2023).

Nesse sentido, o avanço desmedido das chamadas tecnologias digitais, baseadas em sistemas de informação, inteligência artificial e uso de aplicativos virtuais dos mais diversos, é capaz de aclarar o quão severo se colocou a influência da racionalidade técnica e da ciência. Uma vez que, motivadas pelo cálculo da eficiência e da eficácia, essa modalidade de saber, baseada na razão estratégica, considera apenas os resultados favoráveis ao pressuposto do desenvolvimento e progresso econômico e social, desprezando, por sua vez, o caráter emancipador humano e toda a constelação que cerca os interesses e autodeterminações de sujeitos e suas subjetividades.

Nisso, a condição que remete à compreensão dos direitos trabalhistas foi paulatinamente obscurecida por discursos de caráter empreendedor que, na realidade, representam um projeto severo de precarização do trabalho (Antunes, 2021). Tal precarização muito tem a ver com um projeto predatório de sociabilidade que remete ao aprofundamento da divisão social em classes antagônicas, em que os direitos são usurpados de muitos em detrimento dos privilégios de poucos.

Sob essa linha raciocínio, não podemos deixar de considerar que as relações de trabalho acompanharam as principais transformações sociais desde a década de 1970 no mundo e no Brasil, mas especificamente, a partir da década de 1990. Mais recentemente, no mês de abril de 2024, o governo federal apresentou um projeto de lei prevendo alguns direitos aos trabalhadores motoristas por aplicativos, que recebeu o número de PL 12/2024. Esse projeto prevê salário-hora mínimo durante as corridas, vinculação previdenciária e sindical, porém ratifica o *status* de trabalho autônomo, negando o vínculo de emprego com as empresas proprietárias das plataformas.

Faz-se um recorte neste trabalho para tratar apenas das relações de trabalho por meio de aplicativos de transporte em veículos automotores de quatro rodas, cuja tentativa de regulação está em curso no Brasil por meio do Projeto de Lei nº 12/2024.

É importante frisar que as perspectivas de efetivação dos direitos sociais trabalhistas previstos na Constituição de 1988 foram sendo minadas por meio da legislação proposta pelos governos neoliberais, findando-se, por ora, na Lei 13.467/2017, a chamada Reforma Trabalhista do governo Michel Temer (1940-), que fragilizou de maneira significativa o direito do trabalho e o acesso ao Poder Judiciário.

Nesse mesmo sentido, a atual proposta de regulamentação é destinada aos motoristas de veículos com quatro rodas utilizados para transporte de pessoas e de mercadorias, contrariando diversas decisões brasileiras que reconhecem a natureza jurídica desses empreendimentos – Uber, 99 e outras - como empresas prestadoras de serviços de transportes e não de meras empresas de tecnologias de informação.

Não obstante, a Corte de Justiça da União Europeia já decidiu sobre a matéria ainda em dezembro de 2017, qualificando a Uber como empresa de transporte. A decisão abre precedente para o reconhecimento da vinculação de emprego entre os motoristas e as chamadas empresas por aplicativos, pelo fenômeno que foi denominado “subordinação algorítmica”, como vem ocorrendo em diversos julgados nacionais e internacionais, inclusive no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho. Por outro lado, observa-se uma prática nefasta da Uber nos Tribunais brasileiros no sentido de realizar acordos sem o reconhecimento da anotação da carteira de trabalho a fim de não ganhar força a jurisprudência no sentido da existência do vínculo de emprego.

Assim, o presente estudo tem por objetivo analisar de que modo a razão estratégica implica um modo muito peculiar de reprodução social nas relações contemporâneas de trabalho, sobretudo no âmbito dos motoristas por aplicativo em nexos ao Projeto de Lei 12/2024. A discussão da matéria se dará sob a ótica da Teoria do Agir Comunicativo de Jürgen Habermas, uma vez que a tendência brasileira revelada no projeto consolida uma opção de aprofundamento da reificação do trabalho humano e da razão estratégica em favor das empresas de tecnologias e em oposição a direitos básicos trabalhistas, fenômeno não menos grave que a apresentação de uma proposta de regulamentação ao arrepio do consenso com os trabalhadores.

Essa crítica é contundente na medida que, ao realizar uma leitura mais profunda, seremos capazes de refletirmos juntamente com Habermas (2012), isto é, enxergar a colonização do mundo da vida pelo Sistema. Eis o motivo pelo qual consideramos que a

investida na aprovação do PL 12/2024 aclara mais acentuadamente a instrumentalização das relações de poder advindas das forças sistêmicas que insistentemente constroem as relações humanas e é tema de reflexão da seara habermasiana.

A metodologia utilizada foi a pesquisa qualitativa por meio de revisão de literatura e, principalmente, a análise de documentos, tais como sentenças trabalhistas, acórdãos e transações realizadas no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho em Alagoas. Foram analisados os dados das estatísticas produzidas no Tribunal Superior do Trabalho, com gráficos fornecidos diretamente pela Vice-Presidência daquela Corte, órgão responsável pela política nacional de conciliação na esfera trabalhista. Tem-se, portanto, uma visão desde a realidade do estado da federação dos autores em confronto com os resultados obtidos no país.

2 BREVE ESCORÇO SOBRE A TEORIA HABERMSIANA E O HISTÓRICO DAS GARANTIAS TRABALHISTAS NO BRASIL

Para o desenvolvimento da presente proposta de trabalho, não poderemos deixar de articular duas formas de reprodução do conceito de razão sob a perspectiva do pensamento do filósofo alemão Jürgen Habermas. No caso que se segue, tratam-se da razão comunicativa e da razão estratégica. Uma vez que ambas correspondem categorias centrais no escopo teórico do pensador e são fundamentais para o diagnóstico desenvolvido por Habermas em torno da sociedade capitalista contemporânea. Assim, ao relacionar um dos conceitos, de imediato o outro ganha fôlego em meio ao debate como parte complementar e, ao mesmo tempo, antagônica.

Sendo assim, uma das diferenças básicas entre a razão estratégica e a razão comunicativa reside na necessária intersubjetividade da relação comunicacional em que está fundado o *médium* comunicativo. De modo que, para o desenvolvimento comunicativo se efetivar, os atores sociais devem ser capazes de compartilhar pretensões de validade em seus discursos e de tornar legítimo, portanto, o encontro comunicativo intersubjetivo e racionalmente motivado. Uma vez que, conforme Habermas (1990, p.124) “pretensões de validade dependem do reconhecimento intersubjetivo através do falante e do ouvinte; elas têm de ser resgatadas através de razões, portanto, discursivamente, e o ouvinte reage a elas tomando posições motivadas pela razão”.

Essa talvez seja uma das principais características que se sobressai do mundo da vida (*Lebenswelt*), uma vez fundada na reciprocidade de consideração linguística entre os

participantes da relação, cujas ideias e pretensões de validade são lançadas com amplas possibilidades de críticas (Habermas, 2012). E, nesse sentido, pontua Habermas:

Somente o modelo comunicativo de ação pressupõe a linguagem como *médium* de entendimento não abreviado, em que falantes e ouvintes, a partir do horizonte do seu mundo da vida previamente interpretado, referem-se simultaneamente a algo no mundo objetivo, social e subjetivo a fim de negociar definições em comum para as situações. (Idem, p. 183-184 – grifo próprio)

Contrariamente se mostra a influência do mundo sistêmico, com sua postura colonizadora que impõe uma verdadeira anulação do potencial comunicativo no mundo da vida. Em outras palavras, no lugar do encontro intersubjetivo com fins ao entendimento mútuo por meio de consensos linguísticos, o sistema impõe premissas predatórias baseadas na influência constrangedora dos médios a-comunicativos dinheiro e poder. Importante frisar que, neste processo de colonização (*Kolonialisierung*) sofrido pelo mundo da vida, há a imposição da instrumentalização dessa esfera e, conseqüentemente, um entrave ao potencial comunicativo, causando acentuada perda em sua estrutura funcional (Habermas, 2012).

No tocante às relações de trabalho, a assimetria de poder instituída muito claramente no modo de produção capitalista, especialmente em razão da histórica reserva de mercado observada na teoria econômica desde o Século XIX, sempre manteve o trabalhador em situação de sujeição às condições impostas pelo empregador, relação amenizada apenas em parte em razão da organização coletiva nas esferas associativas e sindicais. Contudo, demonstrando efetivamente sua matriz sistêmica e razão estratégica.

A partir do reconhecimento institucional da relação subordinada de trabalho e do desenvolvimento da legislação protetiva ao trabalho que deu respaldo jurídico à criação do contrato de emprego, as relações que se davam sob a forma de locação de mão-de-obra, ou “*contrato operarium*”, cederam a um vínculo cuja subordinação jurídica consistia em requisito indispensável (Gomes, 2011).

Assim sendo, não olvidadas as primeiras normas esparsas de proteção ao trabalhador ainda no século XIX, tem-se como marco jurídico global a Constituição Mexicana de 1917 como a primeira norma constitucional de caráter social, seguida da Constituição de Weimar de 1919 e pela criação da Organização Internacional do Trabalho também no pós 1ª Grande Guerra, em 1919 (Comparato, 2003).

Durante o processo de industrialização brasileira, considerado retardado por ter seu início a partir dos anos 1930 do século passado, surge em 1940, na chamada Era Vargas, a primeira Consolidação de direitos trabalhistas no Brasil, a CLT. Nesse código legal, tem-se um regramento completo das relações de trabalho subordinado, porém aberto e passível de

alterações e avanços por meio de negociações coletivas, que durante décadas geraram diversas conquistas e avanços nas condições de vida das trabalhadoras e dos trabalhadores brasileiros, tais como o direito ao décimo terceiro salário, pagamento de adicional de férias, entre outros.

A Constituição Federal de 1988, marco do processo de redemocratização e reconhecida como um dos documentos mais avançados do mundo, logo cedeu ao avanço neoliberal que assolou o país a partir da década de 1990. A partir de quando o neoliberalismo se impõe, é possível perceber o desmantelamento do Estado de bem-estar social e a fragilização das conquistas democráticas da Constituição de 1988, conforme Santos (2000).

Mais recentemente, com a chamada 4ª Revolução Industrial, a revolução dos meios de comunicação, alavancada pelo salto tecnológico gerado pela era digital e pela internet, surge um novo modelo de trabalho cuja subordinação não é aparente, cuja proteção legal é considerada desnecessária inclusive pelos próprios trabalhadores. Já se fala em Revolução 5.0, caracterizada pela interação ser humano e máquina.

Nesse contexto, surgem relações de trabalho com a finalidade de transporte de passageiros, de mercadorias e de comida por meios automotivos, motocicletas, bicicletas, patinetes e até a pé, todas mediadas por plataformas digitais e sem a intermediação direta da figura que gere e dirige os serviços. Ou seja, tem-se a despersonalização da figura do gestor da atividade, substituída por uma plataforma digital, por meio de algoritmos e inteligência artificial, em que nela serão dispostas todas as determinações e orientações que deverão ser seguidas para a execução com eficiência das atividades de trabalho, provocando um processo profundo de alienação do trabalho laboral humano, conforme reflexão e crítica desenvolvida por Antunes (2021).

Constata-se, portanto, de início e muito claramente, que na relação entre trabalhadores e plataformas não se apresenta uma relação intersubjetiva, de acordo com a premissa habermasiana (2012) fundada em um horizonte do mundo da vida, o que leva necessariamente a uma relação cujo consenso dialógico não encontra qualquer possibilidade na perspectiva de viabilização de um agir comunicativo.

Destaca-se, além disso, que tal postura fixada a partir de uma mediação sistematicamente posta aclara uma atitude de entrave à ordem democrática. Certo de que, para Habermas, a postura democrática é aquela capaz de legitimar o agir comunicativo entre os participantes de uma dada interação, pois, [...] o processo democrático como um todo consiste em uma maré de dissensos, que é constantemente agitada pelos cidadãos na busca, orientada à verdade, por decisões racionalmente aceitáveis” (Habermas, 2023, p. 43).

Conclui-se facilmente que nessa espécie de relação de trabalho está caracterizada desde início uma atividade estratégica. Sobre esse tema, abaixo os autores tecem uma discussão mais detalhada.

3 TRABALHO UBERIZADO E A DESPERSONALIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO POR MEIO DE PLATAFORMAS DIGITAIS

Não obstante a existência de algumas empresas transnacionais diferentes exploradoras desse serviço, esse tipo de relação de trabalho tem sido conhecido na sociologia como uberização. Ricardo Antunes (2021) define a uberização como um modelo de organização do trabalho muito distante das tradicionais relações de trabalho, uma vez que é introduzida a condição de precarização e individualização nessas relações laborais.

O uso da inteligência artificial é a ferramenta que possibilita a eficiência e controle do sistema de trabalho dos motoristas por aplicativos, a exemplo das plataformas Uber e 99. Toda a distribuição de corridas, o controle espacial por meio de geolocalização, a avaliação de motoristas e de clientes realizadas por meio desses aplicativos usa um sistema automatizado que prescinde da participação humana, atividades realizadas totalmente via programação virtual para tais funções.

É intuitivo que todos os serviços realizados por meio de inteligência artificial visam à substituição do trabalho humano, com início nos autoatendimentos em terminais de bancos e estendidos a diversos outros ramos de serviços. As operações de apoio ao consumidor estão repletas de atendentes virtuais, reduzindo a interação humana e a empregabilidade em geral.

Atualmente, a inteligência artificial usada na criação e manutenção dos aplicativos de corridas acabam por substituir uma das figuras do negócio jurídico, o contratante, que permanece imaterial por trás de uma engenhosa rede de comando despersonalizada alienando a percepção do mundo da vida dos sujeitos com relação aos seus direitos democraticamente estabelecidos por normas, inserindo em seu lugar o desejo imediatista de satisfação financeira por meio de uma ideologia empreendedora. Nesse cenário, poderemos refletir com Habermas quando o pensador defende a tese que, “nesse caminho controlado por algoritmos, a mídia social [e aqui também os aplicativos de serviços] também promove um impulso adicional para a mercantilização dos contextos do mundo da vida” (2023, p. 69).

Com a ocultação da figura de uma das partes contratantes, tem-se a sensação de que se trata de um trabalho autônomo, muito embora o motorista siga regras e esteja sujeito a fiscalização em tempo real e sujeito a desligamento caso alguma condição seja descumprida.

Ademais, a situação de sujeição e de transferência dos custos do negócio ao trabalhador descaracteriza a relação tradicional de emprego, situação que ganha reforço em razão do uso do aplicativo, materialização da inteligência artificial.

A massiva propaganda no sentido de que o empreendedorismo é uma solução para a classe média se reveste em eficiente traço da indústria cultural (Adorno; Horkheimer, 1985). Atualmente, para uma boa parcela da população, a conjuntura de desemprego não representa mais um desespero, vista a possibilidade de iniciar uma atividade remunerada inclusive mediante locação do meio de transporte.

Essa relação estratégica aplicada ao mundo do trabalho aprofunda a precarização de direitos e tem como consequência a exclusão do sistema de proteção trabalhista e previdenciária democraticamente vigente no país.

Tal condição entra no bojo das violências contemporâneas, como assinala Feldhaus: “Violência não se reduz desta maneira à agressão física, mas inclui também práticas como minar as conquistas sociais, uberizar e precarizar as condições de vida e trabalho de certas camadas sociais” (2023, p.151),

Parece indiscutível, portanto, que a regulação pública do uso de aplicativos para fins de prestação de serviços de transporte é uma questão que diz respeito à democracia nas relações de trabalho no Brasil. Garantir os direitos fundamentais, como é o caso dos direitos nas relações de trabalhos, constitui elemento essencial da democracia, de tal modo que assegura todos os cidadãos participarem da formação da vontade política (Habermas, 1997).

O aprofundamento da precarização do trabalho e o tratamento a cada dia mais reificador, assimétrico e excludente parece ainda não ter chegado ao fim com o estabelecimento da chamada uberização das relações de trabalho. Em matéria da Revista Exame (2023)¹, verifica-se que a plataforma Uber já tem um braço de logística de fretes, a rede Uber Freight, tendo-se unido à *startup* de caminhões autônomos Waabi, com a finalidade de excluir a participação humana no transporte de cargas.

Nesse contexto, observa-se que a tentativa de regulamentação do trabalho de motoristas por aplicativos no Brasil foi proposta sem o necessário diálogo e amadurecimento da relação, em um cenário em que os trabalhadores se encontram seduzidos pelo mito do empreendedorismo e sob a ilusão da autonomia do trabalho, de sorte que o consenso democrático está muito longe de ser vislumbrado neste caso.

¹ Cf. <https://exame.com/inteligencia-artificial/o-plano-da-uber-para-aposentar-caminhoneiros-em-no-maximo-10-anos-usando-ia/>. Acesso: 05/10/2024.

No cenário presente, em que não há lei regulamentando essa forma de prestação de serviço, fica a cargo da doutrina e da jurisprudência nacional e internacional a análise sobre a natureza jurídica das relações de trabalho.

No item seguinte, teceremos algumas considerações sobre as discussões travadas nos Tribunais brasileiros e o uso estratégico da Justiça pelas *startups*.

4 A JURISPRUDÊNCIA NACIONAL E INTERNACIONAL O USO ESTRATÉGICO DA MÁQUINA JUDICIAL NO BRASIL

Nos últimos anos, tem-se um registro significativo de ações judiciais na Justiça do Trabalho requerendo o reconhecimento de vínculo de emprego com as plataformas de transporte, de acordo com o Painel de Comunicação do TST.

Casos envolvendo as plataformas de transportes de passageiros, de comida e mercadorias pularam de 1 caso em 2017 a 329 casos em 2021, chegando a 3.157 casos até 18.09.2024. De 2017 até a data de apuração, o TST recebeu 6.986 recursos para decisão. Dessa lista não constam os processos em face da Uber, apenas os acionados em face da 99 Tecnologia.

Em relação específica dos processos demandados em face da Uber, o Tribunal Superior julgou 7 casos em 2018, 80 casos em 2021 e 918 recursos em 2024, até o dia 18.09.2024. Trata-se, portanto, de uma demanda em crescimento exponencial.

Essa empresa iniciou as atividades no Brasil em 2014 e as primeiras ações foram julgadas em 2017 no estado de Minas Gerais.

A tese que fundamenta a possibilidade de configuração de vínculo de emprego chegou ao Brasil por meio da atualização do conceito de subordinação, prevendo-se novas formas para a configuração desse requisito diante das mudanças estruturais no mundo do trabalho. Passou-se a admitir a subordinação estrutural, integrativa ou reticular. Trata-se da doutrina desenvolvida pelo desembargador do trabalho do TRT de Minas Gerais, Dr. José Eduardo Chaves Júnior (2007), estudioso das relações do trabalho.

Naquela Região, em fevereiro de 2017, tem-se a primeira sentença favorável ao motorista, proferida pela 33ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte. Dias antes, em 30 de janeiro, havia sido julgada a primeira reclamação, porém improcedente, pelo Juízo da 37ª Vara do Trabalho.²

² Cf. <https://portal.trt3.jus.br/internet/conheca-o-trt/comunicacao/noticias-institucionais/importadas-2017/juiz-da-jt-de-minas-reconhece-vinculo-entre-uber-e-motorista-que-atendia-pelo-aplicativo-13-02-2017-23-26-acs> e,

A cisão de entendimentos prossegue até o momento em todo o país, havendo muitos casos de juízes que atuam na mesma unidade e pensam de forma antagônica. Essa divisão também ocorre no âmbito dos Tribunais Regionais e no próprio TST. Nesse sentido, uma norma legal com a finalidade de dirimir a questão é bem-vinda.

Interessante notar que ainda em 2016 foi admitida uma *Class Action* no estado da Carolina do Norte (EUA) em face da Uber, provocando uma discussão coletiva em face da novel matéria.³

O pensamento contrário ao reconhecimento do vínculo de emprego argumenta que se trata de trabalho autônomo e, portanto, em não havendo subordinação jurídica típica, a proteção legal ao trabalhador sob a ótica trabalhista é indevida.

Como referido acima, atualizações sobre o conceito de subordinação, como a subordinação estrutural e, mais recentemente, a noção de subordinação algorítmica, autorizariam a caracterização de um vínculo de emprego nesses casos. Contudo, essa discussão foge à finalidade deste artigo, razão pela qual apenas *en passant* a ela se faz referência.

Importa realçar apenas que atualmente no Brasil não há uniformidade de posição jurisprudencial, insegurança que ganhou força jurídica de questão constitucional por meio do Recurso Extraordinário RE 1.446.336, sendo-lhe admitida a repercussão geral, de modo que decisão a ser proferida neste caso vinculará todos os juízes no Brasil.⁴

É interessante ressaltar que ainda há a possibilidade de o Supremo Tribunal Federal afastar a competência da Justiça Especializada para decidir a questão, da mesma forma como vem decidindo em casos de trabalhadores autônomos por força do decidido no Tema 725.

Por meio desse recurso, portanto, a Uber questiona decisão da 8ª Turma do TST que reconheceu o vínculo de emprego entre motorista e a plataforma, sendo admitida a repercussão geral por meio de decisão unânime da Corte em 02.03.2024. O Ministro Relator Edson Fachin determinou a realização de audiência pública, designada para 09.12.2024, conforme é possível acompanhar pelo link abaixo.

Dessa forma, tem-se no Brasil até o momento uma relação de trabalho desprotegida legalmente, a incongruência e a insegurança dos Tribunais, inclusive entre as Turmas do TST,

também, <https://portal.trt3.jus.br/internet/conheca-o-trt/comunicacao/noticias-juridicas/nj-especial-novas-decisoes-da-jt-mg-sobre-vinculo-de-motoristas-com-uber-continuam-refletindo-entendimentos-divergentes-sobre-a-questao>.

³ Cf. <https://www.migalhas.com.br/depeso/237918/motorista-do-uber-podera-ser-considerado-empregado-no-brasil>.

⁴ Cf. <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=6679823>.

e a manutenção de um serviço sem qualquer garantia que assegure a manutenção do trabalhador e de sua família em caso de invalidez ou até morte em razão do serviço.

Vale lembrar, dentre a diversidade de posicionamentos no país, importante decisão proferida pela 8ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho do Rio Grande do Sul, TRT 4, no ano de 2021, em que a Uber foi condenada por *dumping social*, ou seja, a prática reiterada de descumprimento de normas trabalhistas a fim de reduzir os custos de atuação no mercado e maximização de lucros, formando uma concorrência desleal.⁵

O professor francês Emmanuel Dockès, em texto intitulado Os empregados das plataformas, informa que “a Corte de Justiça da União Europeia já abriu caminho para possíveis requalificações por meio da decisão de 20 de dezembro de 2017, que qualifica o Uber como “empresa de transporte”, e não como empresa da sociedade da informação” (Dockès, 2020, p. 177).

A decisão tem repercussão na Europa e em todo o mundo, visto que se trata de um debate global, em que a forma de trabalho é idêntica, sendo as primeiras decisões das Cortes de Justiça analisadas com atenção. Trata-se de referir a outro julgamento importante, o proferido pela Corte de Cassação Francesa no caso *Take Eat Easy*, de 28.11.2018, qualificando como contrato de emprego a relação entre uma plataforma digital e os entregadores ciclistas (Dockès, 2020).

Nos fundamentos dessa decisão, o acórdão registra que a novidade dessa modalidade de trabalho é apenas aparente, vez que “por trás da novidade real, se escondem negócios antigos, como o transporte de pessoas ou de mercadorias e até organizações antigas de trabalho” (Dockès, 2020, p. 174).

Diz ainda que a localização geográfica ou geolocalização dos motoristas é um dos aspectos importantes da inexistência de liberdade (Dockès, 2020).

Tem-se, portanto, ao lado de decisões esparsas mundo afora, decisões importantes da Corte de Justiça da União Europeia e da Corte Francesa no sentido de reconhecer o sistema de geolocalização como a presença sancionadora capaz de executar o controle e a presença de um empregador, sendo suficiente para demonstrar a subordinação.

Em Alagoas, essa argumentação já foi adotada em alguns julgados, a exemplo dos processos nº 0000852-12.2021.5.19.0009, 0000224-86.2022. 5.19. 000 9, 0000246-47.2022.5.19.0009, bem como em acórdãos do Tribunal que aderiram à fundamentação.

⁵ Cf. <https://outraspalavras.net/outrasmidias/a-grande-e-inedita-derrota-da-uber-no-brasil/>.

No entanto, nesse estado da federação a divergência de posicionamentos também é grande, havendo uma parcela de magistradas e magistrados que têm adotado a tese da incompetência da Justiça do Trabalho. Foram analisados os processos em trâmite em Alagoas nos anos de 2020 a 2024 envolvendo as empresas Uber e 99 Tecnologia da Informação, distribuídos entre 01.01.2020 a 17.10.2024. Do total de 314 ações (trezentos e catorze), 30 (trinta) deles foram conciliadas, o que representa 10% do total. Em todos os processos havia pedidos de reconhecimento de vínculo de emprego e em 100% dos acordos a transação foi realizada sem anotação de carteira de trabalho. Muitos desses acordos foram realizados em segredo de justiça e uma boa parte apenas para a reativação da conta do aplicativo e pagamento de honorários de advogado, sem pagamento de nenhum valor ao trabalhador.⁶

Observou-se nos processos já sentenciados pedidos de audiências para realização de acordos pela Uber e pela 99 Tecnologia a fim de evitar o julgamento pelo TRT e a consolidação de uma tendência favorável ao trabalhador em Alagoas.

Pesquisas realizadas pelos meios de tecnologia do Tribunal Superior do Trabalho a pedido do Centro de Conciliação vinculado à vice-presidência, a quem compete a política nacional de conciliação, retratam que, entre 2018 a 2023, passamos de 7 a 1618 casos resolvidos no Tribunal Superior do Trabalho envolvendo as plataformas de transporte de pessoas e de alimentos, incluindo os conciliados. Em 2024, até 18.09.2024 havia 1791 casos resolvidos no âmbito do Tribunal Superior.

Na instância superior, entre maio de 2023 a agosto de 2024, a empresa 99 Tecnologia Ltda. conciliou 80% dos casos levados ao TST e a Uber teve índice de conciliação de 37,8% no período de abril de 2023 a agosto de 2024. Esses acordos não preveem registro formal do contrato de emprego, como tantas vezes determinado em decisões anteriores proferidas pelos Tribunais Regionais.⁷

Da mesma forma que ocorre em Alagoas, portanto, todos os processos são acordados sem reconhecimento de vínculo de emprego e um grande percentual apenas para fins de reativação da conta no aplicativo.

O *modus operandi* é o mesmo. Quando prestes a entrar em julgamento, as empresas pedem que sejam realizadas audiências e retiram os processos de pauta, evitando condenações.

O uso estratégico dos Tribunais pelas *startups* citadas não é novidade e já vem sendo observada em obras doutrinárias e em alguns acórdãos.

⁶ Dados oficiais fornecidos pelo Setor de Tecnologia da Informação do TRT 19-Alagoas.

⁷ Dados oficiais fornecidos pela Vice-Presidência do TST, por meio de tabelas e gráficos.

Como já referido em artigo anterior apresentado sobre a política pública de resolução de conflitos e a ética profissional:

Nesse cenário, além do uso estratégico dos centros de conciliação e das novas ferramentas processuais a fim de reduzir direitos fundamentais, tem sido utilizada a máquina pública com o objetivo de evitar a formação de precedentes em matérias ainda polêmicas, como é o caso de trabalhadores motoristas por aplicativos (Araújo, 2024, p. 104).

Narra Jasiel Ivo, em sua mais recente publicação (2022, p.269):

Mas a utilização da conciliação como estratégia para impedir a formação de precedentes acaba por desnaturar o sentido conceitual da coletivização dos direitos sociais dos trabalhadores, o que não se coaduna com a construção da lógica e racional do subsistema trabalhista. Tanto é assim que alguns tribunais começaram a rejeitar a homologação desses acordos, como é o caso do TRT da 11ª Região (Manaus).

O sociólogo do trabalho e professor da Universidade Estadual de Campinas, professor Ricardo Antunes, chega a declarar, em palestra sobre o tema proferida no Tribunal Regional do Trabalho em Minas Gerais, em julho de 2018: “A Justiça do Trabalho foi criada para conciliar capital e trabalho. Mas, atualmente, a ordem não é conciliar, mas devastar” (Antunes, 2018).

Não obstante a imensa questão jurídica que divide o país, objeto de audiências públicas a ser designadas pelo Poder Legislativo no bojo das discussões sobre o PL 12, de 2024, e diante da sessão já agendada pelo Supremo Tribunal Federal para ouvir as partes interessadas antes do julgamento do RE 1.446.336, constata-se uma possibilidade de debates entre os agentes envolvidos, juristas, doutrinadores, acadêmicos e pesquisadores a fim de que se chegue a um consenso possível diante da questão, espaço em que devem ser respeitadas também as pretensões de validade dos trabalhadores.

Passa-se adiante a uma breve descrição do contexto de apresentação do Projeto de Lei e de algumas pretensões da categoria já esboçadas por parcela dos trabalhadores em sua página na internet.

5 O PROJETO DE LEI 12/2024 E O (NÃO) CONSENSO COM AS CATEGORIAS ENVOLVIDAS NO BRASIL

Como já referido acima, o Projeto de Lei 12/2024 foi apresentado em regime de urgência de tramitação no mês de março de 2024. O contexto era de grande insegurança quanto à posição a ser adotada pelo Supremo Tribunal Federal sobre o tema, porquanto apenas dois dias antes havia sido aprovada por unanimidade a repercussão geral no RE

1.446.336, com ampla tendência de exclusão da competência da Justiça do Trabalho para julgar as lides envolvendo trabalhadores e plataformas digitais.

No momento o projeto foi retirado de pauta por acordo e há dois pedidos de realização de audiências públicas, esta data, a urgência foi retirada e há vários pedidos de designação de audiências públicas.⁸

A proposta de regulamento cria uma figura híbrida, metade protegida, metade autônoma. Esse conteúdo aparentemente não interessa aos trabalhadores porque cria uma despesa a mais com vinculação previdenciária obrigatória e o custeio de sua cota-parte. Ademais, há uma ampla desconfiança com a atuação sindical. Há que se registrar que não se tem notícias de que o projeto tenha sido discutido previamente com a representação dos trabalhadores interessados, apenas com os representantes das plataformas.

A diversidade de situações de fato dificulta a uniformidade do tratamento jurídico. No entanto, o projeto de lei prevê alguns avanços, como a vinculação ao sistema previdenciário com parte dos custos suportada pelas plataformas, o valor hora mínimo em corridas, evitando-se o tempo morto em trânsito congestionado. Não obstante a previsão de inexistência de relação de emprego dispõe sobre a criação de sindicatos e a possibilidade de negociações coletivas.

Como a propaganda do empreendedorismo e da autonomia pessoal tem vencido a necessidade de proteção legal, os trabalhadores desejam a chamada autonomia, porém mediante incentivos legais estatais, inclusive a criação de uma plataforma governamental para a economia colaborativa, incentivo fiscal para a aquisição de automóveis, estabelecimento de salário social para trabalhadores (as) da economia popular, o que pode ser facilmente verificado na página da internet do movimento dos trabalhadores sem direitos⁹.

Diante desse cenário, questiona-se: até que ponto tem legitimidade uma proposta de regulação que conta com a ampla rejeição da categoria?

Por outro lado, os juristas consideram a proposta tímida, eis que não prevê descanso semanal remunerado, pagamento de férias, gratificação natalina, dentre outros direitos em vigor na Constituição brasileira.

Esse cenário não tem um desfecho fácil, rápido, tampouco simples. Nesse momento, também é importante considerar que o nível de amadurecimento de grande parte da categoria se volta a considerar a prevalência da autonomia do trabalho, rejeitando a caracterização de

⁸ Cf. <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2419243&fichaAmigavel=nao>.

⁹ Cf. <https://trabalhadoressemdireitos.com.br/>.

um contrato de emprego, não obstante busquem a proteção estatal. Não há um verdadeiro projeto de emancipação em sua lista de reivindicações, mas a busca por uma economia popular assistida, em que parte das obrigações do empregador clássico é passada ao Estado.

A ampla variedade de situações entre os trabalhadores, desde aqueles que fazem bicos em determinados horários e finais de semana até os que realmente dependem da atividade como fonte de subsistência, em que se mostra o aprofundamento da precarização do trabalho, dificulta uma posição mais unificada. Os interesses são, portanto, diversos. Como afirma Habermas em sua mais recente obra, situando claramente a questão em âmbito europeu: “O núcleo normativo da Constituição democrática deve estar ancorado na consciência dos cidadãos, ou seja, nas convicções implícitas dos próprios cidadãos, especialmente do ponto de vista da estabilidade do sistema político” (2023, p. 34).

Se a teoria habermasiana é por demais avançada e sofisticada para fundamentar as ações da categoria em análise no Brasil, isso não é empecilho a que discutamos a questão sob a ótica comunicativa e sob a perspectiva da nova mudança estrutural da esfera pública e da política deliberativa. O próprio diagnóstico da situação sob a ótica da racionalidade estratégica e a-comunicativa pode servir de alerta aos agentes sociais e políticos envolvidos mais diretamente na questão.

O processo de colonização do mundo da vida no Brasil segue seus propósitos valendo-se da propaganda do empreendedorismo, da posição vacilante dos juízos e tribunais brasileiros e da incerta posição futura do Supremo Tribunal Federal.

Nesse contexto, é possível imaginar que as audiências públicas previstas no andamento do Projeto de Lei Complementar 12/2024 e no bojo do julgamento do RE 1.446.336 possam representar um momento de diálogo legítimo, com legítimas pretensões de validade por parte dos debatedores.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A questão da natureza jurídica da relação entre motoristas e plataformas digitais se encontra na ordem do dia, não apenas no Brasil, como em todo o globo. O presente trabalho serve como reflexão e não poderia ter a pretensão de esgotar a matéria, tampouco propor solução ao tema.

Trata-se de recente modalidade de trabalho advinda das novas tecnologias e meios de informação que acarretam a despersonalização da figura do contratante e, portanto, gera uma

aparência de autonomia, em que aparentemente a liberdade de adesão de qualquer trabalhador acarreta a não responsabilização do operador do serviço.

Constata-se, assim, uma mudança da esfera pública na regulação desses contratos, vez que tradicionalmente há nessa espécie de prestação de serviços a responsabilidade civil, trabalhista e previdenciária do chamado empregador.

A matéria vem sendo discutida nas Cortes europeias, com tendência ao reconhecimento de vínculo de emprego entre motorista e plataforma digital, decisões ainda da década passada. Em tempos de grande aceleração do desenvolvimento de tecnologias, constata-se um retardamento da definição jurisprudencial e legal no Brasil, porquanto uma década representa muito se comparada ao avanço dos novos instrumentos de informação e comunicação.

Enquanto os atores sociais envolvidos, membros do Poder Judiciário, advogados, partes, não se aperceberem da estratégia de dominação usada pelas startups, enquanto os interesses dos trabalhadores e advogados ainda forem de natureza estratégica, a questão da regulação do uso do trabalho por plataformas carecerá de um significado e de um sentido de dignidade humana e manterá os traços de colonização pelo poder e pelo dinheiro incompatíveis com a proposta do ideal de um agir comunicativo enquanto racionalidade capaz de concretizar legitimamente os impasses da sociedade.

As audiências públicas previstas no bojo da tramitação do PLC 12, de 2024 e do RE1.446.336 constituem uma oportunidade de diálogo e, quiça, de um possível consenso entre os envolvidos. É importante ressaltar que o ideal de esclarecimento e autonomia previsto por Habermas para a ação comunicativa (2012) dificilmente será encontrado entre os trabalhadores brasileiros, visto que se encontram impregnados da ideologia dominante do empreendedorismo. Contudo, a proposta em debate neste artigo não poderia ser autoritária, sob pena de ela mesma se tornar meio de colonização da vontade dos trabalhadores.

Em uma esfera ideal, parece importante manter o diálogo com fins de esclarecimento das categorias envolvidas por meio de estudos, palestras, seminários, promovendo-se a articulação entre academia e a sociedade civil organizada em associações, movimentos e sindicatos, caso seja aprovada a proposta ora em análise.

REFERÊNCIAS

ANTUNES, Ricardo (org.). **Uberização, trabalho digital e indústria 4.0**. São Paulo: Boitempo, 2021.

ANTUNES, Ricardo. **Notícia da palestra proferida pelo sociólogo do trabalho Dr. Ricardo Antunes, ao Tribunal Regional do Trabalho de Minas Gerais**, em julho de 2018, divulgada na página: <https://portal.trt3.jus.br/internet/conheca-o-trt/comunicacao/noticias-juridicas/ricardo-antunes-industrias-4-0-levarao-a-escravidao-digital>.

ARAÚJO, Alda de Barros. A Política Pública de Resolução de Conflitos Trabalhistas: em busca de uma ética efetivadora dos Direitos Fundamentais. In Palmeira, Lana L. de L.; Lima, Walter Matias de (Org). **A ética como afirmação dos direitos humanos nas pesquisas científicas: (re) ensinando saberes**. São Carlos, SP: Pedro & João, 2024 (p. 97-111).

COMPARATO, Fábio Konder. **A afirmação histórica dos direitos humanos**. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2003.

DOCKÈS, Emmanuel. Os empregados das plataformas. In CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da. **Futuro do trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade**. Brasília, DF: ESMPU, 2020.

FELDHAUS, Charles. O conceito de violência numa perspectiva decolonial e o modelo discursivo de democracia. **LOGEION: Filosofia da informação**, Rio de Janeiro, v. 10, nov. 2023, p. 143-156.

GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. **Curso de direito do trabalho**. Rio de Janeiro: Forense Jurídica, 2011.

HABERMAS, Jürgen. **Direito e democracia: entre facticidade e validade**, volume I / Jürgen Habermas; tradução: Flávio Beno Siebeneichler. Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro, 1997.

HABERMAS, Jürgen. **Teoria do agir comunicativo, 1: racionalidade da ação e racionalização social** / Jürgen Habermas; tradução Paulo Astor Soethe; revisão da tradução Flávio Beno Siebeneichler. – São Paulo: Editora WMF Martins Fontes, 2012a.

HABERMAS, Jürgen. **Uma nova mudança estrutural da esfera pública e a política deliberativa** / Jürgen Habermas; traduzido por Denilson Luís Werle. Apresentação à edição brasileira por Denilson Luís Werle e Rúrion Melo – São Paulo: Editora Unesp, 2023.

IVO, Jasiel. **Reforma trabalhista de 2017: análise dos aspectos processuais e da conflituosidade em geral, na perspectiva do devido processo legal e do acesso à justiça**. 1ª ed. Campinas: Lacier, 2022.

MENDES, Marcus Menezes Barberino; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. Subordinação estrutural-reticular: uma perspectiva sobre a segurança jurídica. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, Belo Horizonte**, v. 46, n. 76, p. 197-218, jul./dez. 2007. <https://hdl.handle.net/20.500.12178/73990>, acesso em 28.10.2024.

SANTOS, Boaventura de Sousa. **A crítica da razão indolente: contra o desperdício da experiência**. São Paulo: Cortez, 2000.