



**UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS - CCJ
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS
CURSO DE DIREITO (UNIDADE SANTA RITA)
TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO**

**FUTURO DO TRABALHO: A ATUAÇÃO DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO
TRABALHO NA DEFESA DA EXISTÊNCIA DE VÍNCULO
EMPREGATÍCIO ENTRE MOTORISTAS E A UBER**

Maria Eloiza de Souza Silva

SANTA RITA – PB

2024

MARIA ELOIZA DE SOUZA SILVA

FUTURO DO TRABALHO: A ATUAÇÃO DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO
TRABALHO NA DEFESA DA EXISTÊNCIA DE VÍNCULO
EMPREGATÍCIO ENTRE MOTORISTAS E A UBER

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado ao Departamento de
Ciências Jurídicas da Universidade
Federal da Paraíba (DCJ-CCJ) como
requisito parcial da obtenção do grau
de Bacharela em Direito.
Orientador: Paulo Vieira de Moura

SANTA RITA – PB

2024

Catálogo na publicação
Seção de Catalogação e Classificação

S586f Silva, Maria Eloiza de Souza.

Futuro do Trabalho: A atuação do Ministério Público do Trabalho na defesa da existência de vínculo empregatício entre trabalhadores e a Uber / Maria Eloiza de Souza Silva. - Santa Rita, 2024.
56 f.

Orientação: Paulo Vieira de Moura.
TCC (Graduação) - UFPB/DCJ/SANTA RITA.

1. Uberização. 2. Plataformas digitais. 3. Relações de emprego. 4. Futuro do Trabalho. 5. Ministério Público do Trabalho. I. Moura, Paulo Vieira de. II. Título.

UFPB/DCJ/CCJ-SANTARITA

CDU 34



UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS
DIREÇÃO DO CENTRO
COORDENAÇÃO DE MONOGRAFIAS
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS
DISCIPLINA: TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO



DISCIPLINA: TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO – TCC

**ATA DA BANCA EXAMINADORA DA DEFESA PÚBLICA DO TRABALHO DE
CONCLUSÃO DE CURSO**

Ao vigésimo quinto dia do mês de Abril do ano de dois mil e vinte quatro, realizou-se a sessão de Defesa Pública do Trabalho de Conclusão do Curso de Direito intitulado “Futuro do trabalho: a atuação do Ministério Público do Trabalho na defesa da existência de vínculo empregatício entre motoristas e a uber”, sob orientação do(a) professor(a) Paulo Vieira de Moura que, após apresentação oral, foi arguido pelos integrantes da Banca Examinadora que se reuniram, reservadamente, e decidiram emitir parecer favorável à aprovação, de acordo com o art. 33, da Resolução CCGD/02/2013, do(a) aluno(a) Maria Eloiza De Souza Silva com base na média final de 10 (dez). Após aprovada por todos os presentes, esta ata segue assinada pelos membros da Banca Examinadora.

Paulo Vieira de Moura
Paulo Vieira de Moura
Demétrius Almeida Leão
Demétrius Almeida Leão
Gulemberg Cardoso Agra de Castro
Gulemberg Cardoso Agra de Castro

RESUMO

O advento da popularização da *Internet* promoveu diversas mudanças nas relações humanas. O trabalho, produto de tais relações, não restou isento. No Brasil, as relações no chamado “futuro do trabalho” são tomadas pela informalidade e ausência de direitos. Os requisitos para a configuração de emprego – subordinação, habitualidade, onerosidade e pessoalidade – definidos pela Consolidação das Leis do Trabalho, parecem não surtir efeitos sobre grandes plataformas digitais, como a Uber. Beneficiada pela força de labor e lucros gerados pelos trabalhadores de aplicativos, a autodenominada “empresa de tecnologia” alega não possuir vínculo empregatício com os que chamam de “parceiros”, porque a relação estabelecida não atende aos requisitos empregatícios estabelecidos pela CLT, sobretudo o requisito da subordinação. Desse contexto, emerge o fenômeno da *uberização*, em que os trabalhadores fornecem sua força de trabalho sem a garantia de direitos. A coletividade de trabalhadores afetados com a violação de direitos atrai a atuação do Ministério Público do Trabalho (MPT), que alega tratar-se de relação de emprego mascarada por elementos tecnológicos. Este trabalho analisa os elementos fundamentais à discussão da tese de existência de relação de emprego envolvendo trabalhadores e a *Uber*, partindo da perspectiva do Ministério Público do Trabalho. Trata-se de uma pesquisa de natureza bibliográfica e documental. As relações de trabalho mediadas por plataformas digitais como, por exemplo, pela *Uber*, reclamam disciplina jurídica que assegure aos trabalhadores condições mínimas de trabalho e que respeitem a dignidade da pessoa humana, eis o porquê da importância do MPT para garantir a paridade processual entre trabalhadores, pobres, invisibilizados e multinacionais bilionárias.

Palavras-chave: ***Uberização*. Plataformas digitais. Relações de emprego. Futuro do trabalho. Ministério Público do Trabalho.**

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	6
1 A REVOLUÇÃO 4.0 E O TRABALHO NO MUNDO E NO BRASIL	8
1.1 Futuro do trabalho.....	9
1.1.1 Uberização	11
1.1.2 Plataformas digitais intermediárias de tecnologia ou de serviços de transporte?	14
1.1.3 A discussão acerca do elemento “subordinação”	16
1.2 O Direito (no futuro) do trabalho	20
2 O MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO	25
2.2 A atuação do <i>Parquet</i> trabalhista.....	27
2.2.1 Extrajudicial	28
2.2.2 Judicial	30
3 O MPT E A UBERIZAÇÃO	32
3.1 Ação Civil Pública: Processo n.º 1001379-33.2021.5.02.0004.....	36
CONSIDERAÇÕES FINAIS	47
REFERÊNCIAS.....	50

INTRODUÇÃO

A crescente utilização da tecnologia em todos os âmbitos do cotidiano tem gerado debates sobre seus limites. Da integração com a tecnologia, o trabalho tem se estabelecido a partir de novas modalidades, ainda não regulamentadas e sequer pacificadas doutrinariamente.

A ausência de regulamentação, somada a fatores como o desemprego, a informalidade e a desigualdade, propicia a exploração desenfreada e, conseqüentemente, a precarização do trabalho. Os trabalhadores, sem melhores perspectivas, se submetem a relações que atendem a todos os requisitos de emprego, sem, entretanto, receberem as garantias constitucionais dos empregados, como salário, auxílio doença, férias, gratificação natalina.

Quando questionadas sobre seus trabalhadores, empresas detentoras de aplicativos, que fraudam as relações de emprego, geralmente alegam que estes possuem total liberdade no trabalho e não são subordinados juridicamente na relação contratual estabelecida entre eles, classifica-os como prestadores de serviço autônomos e “parceiros”. Na prática, esses trabalhadores devem seguir rigorosamente as políticas da empresa, sob pena de banimento e demais punições, sofrem constante monitoramento, como também cobranças para trabalhar habitualmente, contrariamente ao que alegam as empresas.

O denominado *Futuro do Trabalho*, composto pela projeção de como se estabelecerá a prestação de serviços na era digital, prevê a intensificação da precarização – sobretudo quanto aos grupos sociais mais prejudicados pela desigualdade –, se nada for feito.

Dessa maneira, o Ministério Público do Trabalho (MPT) tem defendido a existência de vínculo empregatício entre empresas detentoras de aplicativos e seus “parceiros” e, conseqüentemente, o estabelecimento de direitos para os trabalhadores de plataformas digitais.

A Uber, empresa que detém aplicativo destinado ao transporte de passageiros e coisas, é talvez o maior exemplo prático de precarização por plataformas digitais. Campeã de denúncias perante o MPT, se utiliza de seus motoristas como se empregados fossem, mas não reconhece os direitos empregatícios.

A partir desses aspectos, este trabalho busca analisar os elementos fundamentais à discussão da tese de existência de relação de emprego envolvendo trabalhadores e a Uber, partindo da perspectiva do Ministério Público do Trabalho.

O objetivo da pesquisa, que resultou neste TCC, foi analisar a atuação do *Parquet* trabalhista na defesa de garantias empregatícias aos motoristas da Uber, buscando expor, sob a ótica de conceitos como “trabalho sob demanda” e “*uberização*”, o contexto das litigâncias envolvendo agentes e empresas digitais no Brasil.

Para subsidiar a presente pesquisa, foram feitas consultas a fontes bibliográficas, como livros e artigos científicos, e documentais, a exemplo de jurisprudências e petições iniciais, relacionadas à temática. Nesse sentido, a metodologia que guiou este trabalho assume a orientação dialética, visto que as reflexões e indagações feitas basearam-se em fatos e na materialidade das experiências relatadas.

Todo o percurso investigatório enunciado foi realizado a fim de responder ao seguinte problema de pesquisa: quais são os argumentos que o MPT utiliza na defesa do vínculo empregatício entre trabalhadores e a Uber?

Em síntese, o presente trabalho está estruturado em três capítulos. No primeiro, estão contextualizados conceitos importantes para a discussão, subsidiados pelas considerações de Ricardo Antunes, Rodrigo Carelli, Mauricio Godinho Delgado, entre outros.

O segundo capítulo versa sobre o surgimento, consolidação e atuação do Ministério Público do Trabalho, com base na legislação relacionada e nas observações feitas por Xisto Tiago de Medeiros Neto e Júnia Castelar Savaget.

Por fim, o terceiro capítulo mapeará a atuação do MPT nos casos de *uberização*, expondo toda a argumentação utilizada na Ação Civil Pública de abrangência nacional ajuizada pelo órgão ministerial em face da Uber.

1 A REVOLUÇÃO 4.0 E O TRABALHO NO MUNDO E NO BRASIL

A história da humanidade é marcada por mudanças que são, com frequência, atribuídas aos avanços tecnológicos.

Entretanto, desde as primeiras invenções pensadas para facilitar o cotidiano – como a roda – às mais recentes descobertas, existem questionamentos sobre o limite entre a promoção de vidas mais confortáveis e o domínio que a tecnologia pode exercer sobre pessoas.

O desenvolvimento da era digital, marcado pelo uso de computadores, celulares e *internet*, parece ter adiantado em décadas as inovações, transformando facilmente novidades em obsolescências, sem limitações aparentes.

A rapidez com que estas inovações ilimitadas se difundem afeta também as relações de trabalho, seja por meio de ferramentas de monitoramento excessivo de trabalhadores, seja pela precarização de trabalhos, ou até mesmo a extinção de profissões.

Segundo a Revista Forbes¹, até o ano de 2027, cerca de 26 milhões de empregos serão extintos em razão do crescimento de ferramentas de digitalização e automação.

No Brasil, assim como nos demais países ao redor do globo, a instabilidade causada por crises políticas, seguida pela pandemia da COVID-19, ambientou o aumento da informalidade e difundiu situações onde o trabalhador, em razão da falta de empregos que ofereçam direitos básicos, aceita “bicos”², isto é, prestar serviços temporários por dinheiro, sem qualquer garantia trabalhista e/ou previdenciária em contraprestação, como no fenômeno da *uberização*.

As grandes empresas detentoras dos aplicativos que se beneficiam da precarização do trabalho, quando questionadas sobre a natureza de suas relações laborais, informam ser meras “intermediadoras” que estimulam o empreendedorismo, para se isentar de quaisquer ônus relacionados aos agentes que prestam seus serviços, além de não arcarem com tributações de ordem trabalhista.

¹ <https://forbes.com.br/carreira/2023/05/futuro-do-trabalho-23-das-profissoes-devem-se-modificar-ate-2027/>.

² Fenômeno da “economia do bico” – ou *gig-economy* –. Sobre o assunto, ver De Stefano (2015).

Dessa maneira, as plataformas digitais tiram proveito do exército de reserva³ gerado pela escassez de empregos sem que, no entanto, sejam responsabilizadas pelo serviço explorado.

Tais plataformas, quando demandadas judicialmente por atores que pleiteiam, na Justiça do Trabalho, reconhecimento de emprego, evocam a lei para justificar a inexistência dos requisitos para que se configure a referida espécie de trabalho.

Assim, estudiosos de diversas áreas atentam para a necessidade de que a legislação e atuação dos órgãos da Administração Pública se adaptem às inovações tecnológicas impostas, para evitar a supressão de direitos fundamentais e proteger a parte hipossuficiente da relação de trabalho: o trabalhador.

Tais fatores constituem algumas das preocupações no chamado *Futuro do Trabalho*.

1.1 Futuro do trabalho

Segundo dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas (IBGE)⁴, o saldo de desocupação⁵ no primeiro trimestre de 2022 correspondia ao percentual de 9,3% da população acima de 14 anos, no Brasil. Na região Nordeste, o percentual de desocupação era ainda maior que o da média nacional: 14,9%, no mesmo período.

Se analisados com base nos parâmetros de sexo e raça, os resultados das pesquisas sobre trabalho no país são mais alarmantes: em levantamento feito pelo Fundo Brasil, as maiores taxas de desocupação pertenciam, no primeiro trimestre de 2022, às mulheres negras (34,7%) e aos homens negros (30,1%).

A partir desses dados, é possível entender o crescimento do trabalho informal no país: para os trabalhadores que perdem ou não conseguem vínculos de empregos formais, a informalidade aparece como única alternativa. O trabalho informal corresponde, se contabilizados aqueles que trabalham por conta própria, a percentagem de 50,4% das ocupações (Fundo Brasil, 2022).

³ Adaptação ao termo “exército industrial de reserva”, criado por Karl Marx para explicar como o acúmulo de capital influencia na criação de uma massa supérflua de trabalhadores.

⁴ Dados coletados trimestralmente pela Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios contínua.

⁵ Dentre os que compõem a força de trabalho no Brasil, isto é, pessoas com idade igual ou superior a 14 anos e que estão aptas a trabalhar. Desocupados seriam, em resumo, os desempregados.

Ainda, em que pese a amplitude da definição de informalidade, que pode representar fenômenos como terceirização, comércio de rua, comércio ambulante, entre outros (Cacciamalli, 2000), o principal prejuízo causado pela informalidade consiste na ausência de garantias oferecidas aos trabalhadores. Férias remuneradas, afastamentos concedidos por motivos de saúde e auxílio-doença são algumas das garantias que se perdem com a informalidade.

As novas práticas de crescimento empresarial também contribuem com a informalidade. Disfarçadas pela política de transformar trabalhadores em “colaboradores”, num fomento à “mentalidade de empreendedor” dos empregados, as empresas têm expandido suas áreas de atuação. Com a expansão, cresce o número de empregos ofertados, dotados de “alta rotatividade, pouca qualificação e baixa remuneração” (Antunes, 2020).

Para Ricardo Antunes (2018), o crescimento de fenômenos decorrentes da informalidade será a causa da devastação social, cujos efeitos já podem ser observados. Redução de salários, burla de direitos relacionados à dignidade do trabalho, enfraquecimento de sindicatos obreiros e desuso de ações coletivas seriam alguns dos efeitos causados, na chamada *sociedade da terceirização total*.

Os referidos efeitos fazem parte da *Indústria 4.0*, que, nomeada a partir da 4ª Revolução Industrial, configura a integração de tecnologias – como a *internet* – ao modelo de produção vigente.

Nessa indústria, a organização do trabalho informal resulta na *gig-economy*, ou economia do “bico”, em que a precarização do labor é rentável. Contidos na definição de *gig-economy*, dividem-se dois grandes grupos de arranjo do trabalho informal: *crowd work* e *work on-demand* (De Stefano, 2015).

Crowd work, ou trabalho em multidão, diz respeito à divisão do trabalho em tarefas simples ou projetos. É efetivo quando realizado por diversas pessoas (daí o termo ‘multidão’), mas também pode ser realizado por uma pessoa, no caso dos projetos. Esse tipo de trabalho é geralmente prestado às empresas por intermédio de plataformas *online* e é pouco utilizado no Brasil, em comparação ao *work on-demand* (De Stefano, 2015).

Conforme são realizados os projetos e as microtarefas, são geradas informações que “treinam” a inteligência artificial por trás das plataformas, como no caso do *captcha*, em que os humanos validam seus acessos por meio do

reconhecimento de imagens. Assim, as máquinas aprendem, cada vez mais, a discernir fotografias e objetos distintos.

Por sua vez, o *work on-demand*, ou trabalho sob demanda, consiste na prestação de serviços tradicionais pelo trabalhador, como limpeza, transporte, entre outros. Esses serviços são oferecidos por plataformas digitais, que estabelecem certo padrão de qualidade em sua prestação e monitoram os prestadores do serviço (De Stefano, 2015).

Apesar da natureza dos serviços prestados, da exigibilidade de que sejam executados por pessoas físicas e do controle e monitoramento exercidos sobre os trabalhadores, nem sempre as plataformas reconhecem a existência de qualquer vínculo laboral com seus prestadores.

Para ilustrar esse tipo de trabalho, basta que sejam observados os casos envolvendo a empresa Uber. Tal empreendimento disponibiliza de aplicativo para que motoristas realizem o transporte de encomendas e pessoas. Apesar de sujeitos à política de funcionamento e ao recebimento de sanções, os trabalhadores não são reconhecidos como empregados, recebendo por corridas realizadas, sem garantias a direitos como a seguridade e arcando com todas as despesas decorrentes do serviço.

Amplamente discutido entre juristas, sociólogos e ativistas, o trabalho sob demanda sem a garantia de direitos básicos foi chamado de *uberização*, termo derivado que faz referência à empresa que popularizou as práticas.

Considerando a amplitude do termo “plataformas digitais”, para discutir e ilustrar a *uberização*, serão analisados, no presente trabalho, apenas os casos relativos à Uber, empresa associada ao transporte de passageiros que possui o maior acervo de trabalhadores, no Brasil.

1.1.1 *Uberização*

O crescimento da utilização do trabalho sob demanda é uma realidade. A desnecessidade de manutenção de contratos de trabalho por tempo indeterminado, a ausência, por parte do empregador, de assunção dos riscos da atividade econômica, fazendo com que o trabalhador arque com os custos do exercício do trabalho, e a grande lucratividade dos empreendimentos que exploram essa modalidade de negócio são colossais, já que não há a necessidade de que sejam

pagos tributos relativos à folha de pagamento e previdência, como o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), por exemplo.

As benesses proporcionadas aos empregadores graças ao trabalho sob demanda via aplicativos atizam seu crescimento. Conforme levantamentos realizados pelo Fundo Brasil, os trabalhos mediados por aplicativos integram um dos quatro setores mais relevantes para a composição da informalidade no Brasil. Estima-se que, no segundo trimestre de 2021, era de 858.516 o número de trabalhadores de plataformas de transporte de passageiros (Fundo Brasil, 2022).

Já em 2022, o número de trabalhadores de aplicativos no Brasil atingiu a marca de 1,5 milhão, segundo o módulo de Trabalho por Meio de Plataformas Digitais da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) contínua. Tal pesquisa, inédita, foi realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) a partir da celebração de um Acordo de Cooperação Técnica com a Universidade Federal de Campinas (Unicamp) e o Ministério Público do Trabalho (MPT).

Segundo o referido levantamento, mais de 50% desses trabalhadores (cerca de 778 mil) tinham como principal ocupação o transporte de passageiros por meio de plataformas digitais e 47% daquele total laboravam exclusivamente para aplicativos de transporte particular de passageiros, excluindo-se os de táxi.

Com relação às horas trabalhadas, em comparação aos empregados do setor privado, os motoristas de aplicativos prestavam mais horas de serviço e recebiam menos por hora trabalhada. Em média, trabalham por aproximadamente 46 horas semanais e seu rendimento era de R\$ 11,80/hora, enquanto os demais trabalhadores do setor privado cumpriam 39,6 horas semanais e recebiam por estas, o valor de R\$ 13,60/hora.

Eis o fenômeno da *uberização*, em síntese. Estimuladas pelo crescimento rápido e arcando com o mínimo de ônus, empresas passam a operar utilizando a força de trabalho de um grande número de pessoas que, sem perspectivas de encontrar empregos com garantias mínimas, se sujeitam a trabalhar mais e receber menos. Trabalho por tempo indefinido, FGTS, auxílio contra acidentes e outros direitos não são, para as empresas, obrigações a serem prestadas à parte hipossuficiente da relação, nesse tipo de trabalho.

Para Ricardo Antunes (2020, p. 347), a *uberização* “é um processo no qual as relações de trabalho são crescentemente individualizadas e invisibilizadas,

assumindo, assim, a aparência de ‘prestação de serviços’ e obliterando as relações de assalariamento e de exploração do trabalho”.

Com o excesso de horas de trabalho prestadas e a partir da ampla divulgação, pelas empresas, de elementos de *marketing* utilizados para difundir ideias como a da *economia do compartilhamento*, ocorre o enfraquecimento de entidades sindicais, que constituem as fontes formais autônomas do Direito do Trabalho e poderiam contribuir na reivindicação de direitos à classe.

A “sedução” dos trabalhadores, para que se enxerguem cada vez mais como indivíduos e menos como classe, se estabelece sutilmente. Por meio de artifícios da publicidade e propaganda, toda a sociedade passa a acreditar que os serviços fornecidos por meio das plataformas digitais são essenciais, quando na realidade, sequer possuem previsão legal (Paes Leme, 2020).

Aproveitando-se da individualização dos trabalhadores e do consequente declínio das células sindicais, depois que o modelo de negócio das empresas é difundido em determinada região, os valores repassados aos trabalhadores são reduzidos, evidenciando a prática de *dumping* comercial, que consiste em desvalorizar o serviço para atrair mais clientes e derrotar a concorrência (Consentino Filho, 2020).

Dessa maneira, a empresa Uber se consolidou no mercado. Presente em 70 países ao redor do mundo, foi fundada em 2010 e chegou ao Brasil em 2014, tendo encerrado o quarto trimestre de 2023 com uma rentabilidade de cerca de 37 bilhões de dólares.⁶

Contudo, nem mesmo as ferramentas de controle de mercado exercidas pela Uber são capazes de liquidar a insurgência do proletariado do futuro, autodenominado precariado (Antunes, 2020). Mundialmente, trabalhadores têm se organizado para que sejam reconhecidas garantias básicas à categoria. Pela ausência de disposições legais, é geralmente o Poder Judiciário que resolve esses conflitos.

Órgãos de países da União Europeia, como Inglaterra, Suíça e Espanha reconhecem a relação de emprego existente entre motoristas e a Uber. No Brasil, são conhecidas algumas decisões judiciais, que reconhecem ou negam a existência de vínculo empregatício. Ainda não há consenso ou entendimento pacificado. As

⁶ Dados informados pela própria Uber, em <https://investor.uber.com/news-events/news/press-release-details/2024/Uber-Announces-Results-for-Fourth-Quarter-and-Full-Year-2023/default.aspx>.

decisões que rejeitam a hipótese de existência de emprego baseiam-se, entre outras coisas, no acolhimento da recorrente argumentação utilizada pela defesa: a Uber não é uma empresa de transporte, e sim de tecnologia.

1.1.2 Plataformas digitais intermediárias de tecnologia ou de serviços de transporte?

Uma das alegações utilizadas pela Uber sobre o que a empresa não faz é: “A Uber não é uma empresa de transporte. A Uber é uma empresa de tecnologia que opera uma plataforma de mobilidade” (Uber, 2023). Afinal, a Uber é uma empresa que promove a intermediação entre agentes, por meio da tecnologia, ou que oferece serviços de transporte? E qual a relevância dessa definição?

Com as inovações tecnológicas alavancadas no “futuro do trabalho”, popularizaram-se os métodos de vendas *online*, em que geralmente empresas promovem, por meio de plataformas digitais, a integração entre aqueles que buscam algo – produtos, serviços, lugares – e os que oferecem aquilo que é buscado. Ilustrando, seria como um grande mercado digital, com vendedores e compradores, em que o referido “espaço” digital pertenceria às empresas donas das plataformas (Carelli, 2020).

De fato, existem empresas que se utilizam desse modelo de comércio, chamado de *marketplace*, de maneira legítima, sem estabelecer relações para além da comercial com seus clientes e vendedores. Mercado Livre e Lojas Americanas são alguns dos empreendimentos que operam nesse modelo no Brasil, por meio de plataformas, vendendo produtos próprios e disponibilizando espaço para vendedores independentes, sem a necessidade de que estejam ligados ou obedeçam a comandos de tais empresas.

Outrossim, algumas empresas parecem ter encontrado na ideia de *marketplace* uma oportunidade para que se ofereçam, além de produtos, serviços. Rodrigo Carelli (2020) cita a Airbnb como exemplo de empresa que oferece serviços imobiliários por meio de uma plataforma digital, em que os clientes buscam para si as melhores estadias dentre aquelas oferecidas pelos *hosts*, pessoas com acomodações livres para locação. Ainda, o autor menciona plataformas em que são oferecidos, mais especificamente, serviços prestados diretamente por trabalhadores. Aqui, há uma nítida diferenciação entre o uso das plataformas por intermediadoras

de serviços e aquelas emergentes da “economia do bico”, mais especificamente do trabalho sob demanda.

Há empresas que, por meio das plataformas digitais, funcionam como a antiga sessão de classificados dos jornais, por meio das quais trabalhadores ofertam serviços e disponibilizam seus dados para contato, como a GetNinjas, e há empresas em que são ofertadas vagas para que trabalhadores entrem em contato, como a Catho. Tais propostas funcionam realmente como *marketplaces*, porque os trabalhadores e interessados interagem diretamente, sem interferência, sobre como o serviço deve ser prestado e precificado e quais devem ser as condições do negócio (Carelli, 2020).

Por outro lado, as empresas que se enquadram na classificação de trabalho sob demanda, discutido anteriormente, nem sempre podem alegar que são meras intermediadoras. Isso porque, diferentemente do *marketplace*, onde quaisquer produtos e serviços – nos limites, obviamente, da legalidade – podem ser oferecidos, aquelas que se utilizam de plataformas digitais, como a Uber, oferecem um tipo específico de serviço, que só pode ser prestado por agentes que se enquadram em padrões preestabelecidos, mediante controle permanente.

Ora, se é exercido controle sobre os trabalhadores, não se trata de mera prestação de serviços, ou “parceria”, e sim de uma relação controlada, em que o trabalhador é constantemente fiscalizado e, caso não sejam acatadas as ordens ou atingido o padrão oferecido pela empresa, o trabalhador sofre com penalizações e até mesmo pode ser desligado das atividades.

Torna-se lógica, então, a necessidade que a Uber tem em encaixar-se na definição de intermediadora, pois se é plataforma de serviços de transporte, assume que necessita de pessoas, por ela comandadas, para oferecer o que é proposto. Se fosse apenas intermediadora, bastaria disponibilizar a plataforma digital e deixar que usuários e motoristas chegassem a um consenso. Entretanto, exerce controle, dos preços das corridas aos agentes que a prestam, e está organicamente inserida na relação usuário-motorista, de modo que é impossível que esta exista sem a sua anuência.

Se for compreendida como empresa de transporte, a Uber será compelida a admitir que oferece pessoas e sua força de trabalho em vez de tecnologia, e daí atrairá para si regulações rígidas promovidas pelo Estado, traduzidas em ônus fiscais e trabalhistas, em razão da proteção aos direitos dos trabalhadores.

Mesmo que tal hipótese se configure na realidade, ainda existirá a discussão sobre qual a natureza do vínculo mantido entre a empresa e os motoristas. A tese defendida pelo MPT, que será exposta em breve, é de que o controle exercido se dá porque a relação mantida entre a Uber e seus motoristas é subordinada e, portanto, de emprego⁷. Mas de que modo podem ser observados os elementos que caracterizam a subordinação na *uberização*?

1.1.3 A discussão acerca do elemento “subordinação”

Um dos princípios do Direito do Trabalho estabelece que, em uma relação de trabalho, a realidade dos fatos se sobrepõe à forma como são apresentados. Tal princípio é chamado de Primazia da Realidade. A título de exemplo, se um empregado recebe de seu empregador, além do salário acordado contratualmente, valores não informados em seu contracheque, estes valores passam a constituir sua remuneração e devem estar incluídos em cálculos de pagamentos diversos, como férias, gratificação natalina e rescisão.

Esse princípio é amplamente utilizado pelo Poder Judiciário na resolução de litígios e está pacificado na jurisprudência. Sobre o assunto, o entendimento do Tribunal Superior do Trabalho (TST) foi fixado na Súmula 12 (Brasil, 2003), que define que as anotações feitas pelo empregador na carteira profissional do empregado não possuem presunção *juris et de jure* (absoluta), e sim *juris tantum* (relativa). Assim, o Direito reconhece que, tratando-se das relações de trabalho, nem sempre as coisas são o que parecem ser.

Baseando-se em tais elucidações, junto do pressuposto de que a Uber é empresa de serviços de transporte, é possível deduzir que a ausência de registro de vínculo de emprego na carteira profissional dos motoristas não implica necessariamente na inexistência do vínculo.

Naturalmente, diante dos problemas causados pelo trabalho e da ausência de garantias legais prestadas pela empresa, os motoristas, “precariados”, se utilizam do instrumento mais eficaz para reivindicar seus direitos: a Justiça do Trabalho.

⁷ Posição amplamente publicizada pelo MPT, seja em pareceres e Ações Cíveis Públicas, seja em materiais feitos pelo órgão, como o livro “Empresas de Transporte, plataformas digitais e relação de emprego: um estudo do trabalho subordinado sob aplicativos”.

Perante a Justiça do Trabalho, é praxe que a defesa da Uber tente invalidar os pedidos e se isentar de responsabilidades, sob a argumentação de que não há relação de emprego, sequer de trabalho.

Contudo, se considerado o princípio da primazia da realidade, a alegação de ausência dos requisitos estabelecidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) para a configuração de emprego é refutada se analisadas as condições em que são realizados os trabalhos, sobretudo quanto à subordinação.

De todos os elementos fáticos-jurídicos da relação de trabalho, a subordinação é, sem dúvidas, o mais importante para definir a espécie de trabalho e, em contrapartida, o mais complexo de ser identificado.

Na língua portuguesa, a palavra subordinação significa “ordem estabelecida entre pessoas e segundo a qual umas dependem das outras, das quais recebem ordens ou incumbências; dependência de uma(s) pessoa(s) em relação a outra(s).”⁸

No Direito do Trabalho, o termo foi recepcionado para traduzir o controle exercido sobre operários, principalmente a partir da primeira Revolução Industrial, ocorrida na Inglaterra, no século XVIII. Desde então, o proletário era controlado por meio de diversas ferramentas utilizadas pelos patrões, como controle de horários de entrada e saída, a supervisão direta, por meio de empregados destacados para observar o trabalho dos outros e punições, como a dedução de salário por avarias na fabricação de produtos. A subordinação era, até então, ligada a uma definição clássica do trabalho, em que eram considerados aqueles que mantinham relações presenciais em ambientes físicos.

Em geral, as tradições de *civil law* – que o Brasil acompanha - e *common law* não divergem com relação ao entendimento de que o exercício de controle pelo empregador é que define a subordinação.

Nos países de *common law*, o poder de dirigir e disciplinar empregados é chamado de controle.

Por sua vez, os países de *civil law* denominam o poder de controle como sendo a subordinação em si. Na Itália, por exemplo, o Código Civil chama os empregados de *lavoratori subordinati*, ou trabalhadores subordinados, em livre tradução (De Stefano, 2019).

⁸ Vide definição do Dicionário Houaiss da Língua Portuguesa, 2001.

No Brasil, muito se discute acerca do trabalho subordinado, que possui muitas facetas e questões a serem consideradas de acordo com a realidade. Para o Direito, o trabalhador subordinado é o empregado que presta serviços sob a dependência de um empregador, conforme a redação do art. 3º da CLT.

Então, tem-se como trabalho subordinado aquele em que há a contraposição entre o poder de comando do empregador e a capacidade que o empregado tem de acatar os comandos a ele direcionados.

Rodrigo Carelli preceitua que

Subordinação é estar sob a direção de outrem, submetido em negócio alheio que estipula a forma de trabalho e seu preço e se apropria de seu resultado. A forma de organização do trabalho fica, assim, a critério do empregador, que pode decidir se o trabalho será verificado por tempo ou por produção, por exemplo. (2020, p. 78).

Maurício Godinho Delgado, por sua vez, assevera que a subordinação “consiste na situação jurídica derivada do contrato de trabalho, pela qual o empregado comprometer-se-ia a acolher o poder de direção empresarial no modo da realização de sua prestação de serviços.” (2019, p. 98).

Com a popularização da Revolução Digital, ou seja, com o advento do trabalho não-presencial e *online*, tornando impossível o controle patronal nos mesmos moldes dos trabalhos em fábricas e postos físicos, iniciou-se a discussão acerca de uma nova forma de expressão de subordinação: a algorítmica.

A subordinação algorítmica estaria para os empregados *online* como a subordinação clássica para os empregados físicos. A única mudança seria o meio de fiscalização. No trabalho *online*, o empregador possui ferramentas de controle diferentes, como a adoção de dispositivos portáteis que registram frequentemente os movimentos e localização dos empregados, sistemas GPS para mapeamento de motoristas, designação de tarefas por meio de algoritmos de aplicativos, entre outros. O algoritmo desempenha, então, a função de “supervisor”, agindo conforme os preceitos estipulados pelo empregador e repassados para si através da programação.

Apesar da lógica da definição, ainda não há consenso doutrinário sobre sua utilização. Alguns teóricos acreditam que basta que o Direito reconheça novos moldes para a subordinação, sendo desnecessárias definições secundárias. Outros, como José Eduardo Chaves Júnior defendem que, para melhor abarcar as novas

roupagens do trabalho, a denominação “controle” melhor se enquadraria (Chaves Júnior, 2020).

No caso da Uber, nota-se que as ações de controle e monitoramento dos motoristas são promovidas, ainda que de maneira sutil. Em abril de 2019, o Serviço Federal de Proteção de Dados (Serpro) divulgou a celebração de um contrato com a empresa⁹ que, por meio de uma plataforma de identificação facial e de antecedentes, chamada de DataValid, passa a monitorar a identidade dos motoristas, por meio de verificação de validade de carteiras de habilitação e validação biométrica facial, em que o motorista manda fotos em tempo real e são feitas comparações com a documentação constante da base de dados do governo. Na ocasião, o diretor de comunicação da Uber no Brasil declarou que “a integração com um parceiro com a *expertise* do Serpro permitirão que os nossos critérios de qualidade e segurança sejam aplicados cada vez com maior eficiência e rapidez”¹⁰. Vê-se que os próprios representantes da empresa reconhecem que a vigilância exercida objetiva o efetivo exercício dos padrões de qualidade, pelos motoristas.

Os dados apresentados pela PNAD contínua também corroboram para a constatação de que existe controle nas relações com motoristas. Segundo a pesquisa, os trabalhadores de aplicativos de transporte de passageiros são 97,3% dependentes das empresas detentoras de plataformas quando se trata de definição de preços, clientes a serem atendidos, prazos para a realização de atividades e a forma de recebimento dos pagamentos (IBGE, 2023).

Além do monitoramento e da relação de dependência, penalidades são impostas aos motoristas que não operam conforme o padrão estabelecido. Ao Ministério Público do Trabalho, no curso de investigação presidida na Procuradoria Regional do Trabalho da 1ª Região, um ex-coordenador de operações da Uber, empregado no ano de 2016, revelou que motoristas que ficassem com notas médias de avaliações abaixo de 4,4 estrelas eram desligados da plataforma, sem possibilidade de reintegração. Também, os que recusassem mais do que 80% das viagens oferecidas ficariam bloqueados temporariamente por até 12 horas¹¹.

⁹ Informações obtidas a partir da veiculação de notícia, pelo site da Serpro, intitulada “Uber dá as boas-vindas à verificação facial via Datavalid”.

¹⁰ Vide nota n.º 9.

¹¹ Informações retiradas do Inquérito Civil n.º 001417.2016.01.000-6, da Procuradoria Regional do Trabalho da 1ª Região.

Assim, é nítida a existência de subordinação entre os motoristas e a Uber, que se utiliza dos poderes de empregador – fiscalização, penalização, padronização de serviços – para exercer controle, mas sem assumir os ônus decorrentes da relação de emprego.

Mesmo com a observância de elementos aptos a justificar possível relação empregatícia da Uber com motoristas, ainda há conflitos em decisões judiciais em todas as instâncias. O próprio Supremo Tribunal Federal (STF) tem julgado improcedentes os pedidos de reconhecimento de vínculo entre motoristas e aplicativos, em contramão às decisões do Tribunal Superior do Trabalho (TST).

Apesar de entender que a legislação trabalhista não comporta a integração de motoristas *uberizados* como empregados, a ministra Carmen Lúcia, do STF, reconheceu a nocividade do desamparo legal aos trabalhadores: “as pessoas que ficam nesse sistema de ‘uberização’ não têm os direitos sociais garantidos na Constituição por ausência de serem suportados por uma legislação”, afirmou (Agência Brasil, 2023).

A Uber parece se beneficiar das lacunas na legislação vigente – tendo em vista a rapidez com que o trabalho *uberizado* se difunde – e da inexistência de pacificação doutrinária acerca do tema para se isentar de assumir responsabilidades diante dos afetados.

Afinal, existem elementos, na atualidade da legislação brasileira, aptos a resguardar a coletividade de trabalhadores afetados pela *uberização*?

1.2 O Direito (no futuro) do trabalho

No Brasil, o Direito do Trabalho é o ramo que trata especificamente das relações laborativas. Segundo Maurício Godinho Delgado (2019), esse ramo se consolidou a partir do surgimento dos vínculos de emprego. No *Futuro do Trabalho*, entretanto, sua atividade tende a estar direcionada também a outras relações trabalhistas, de natureza não empregatícia. A regulamentação (ou sua ausência) do trabalho no país perpassa, de maneira objetiva, por esse ramo jurídico especializado. Qual seria, então, o papel do Direito do Trabalho diante do fenômeno da *uberização*?

O Direito do Trabalho possui particularidades que o destacam das demais esferas do Direito. Tais particularidades são relevantes à presente discussão. A

primeira diz respeito à existência de duas dimensões em sua constituição: a individual e a coletiva. A dimensão individual refere-se à regulamentação do contrato de trabalho, enquanto a coletiva, como sugere o próprio nome, rege as relações trabalhistas coletivas (Delgado, 2019). A título de exemplificação, um litígio trabalhista de caráter individual diria respeito a um empregado, seu empregador e todos os conflitos que podem surgir dessa relação. Entretanto, se os conflitos ultrapassam a figura do único empregado, atingindo vários empregados na mesma situação, já se trata de conflito de dimensão coletiva.

A perda de direitos causada pela *uberização* seria então um conflito coletivo, já que atinge, só no Brasil, de formas similares ou idênticas, mais de um milhão de trabalhadores.¹²

Outra peculiaridade presente no Direito do Trabalho diz respeito a suas fontes, ou seja, de onde se baseia tal ramo. É constituído de fontes formais e materiais. As fontes formais subdividem-se em duas: as autônomas, produzidas por aqueles a que se destinam as leis, e as heterônomas, criadas pelo Estado. Para exemplificar, fontes formais autônomas são as Convenções Coletivas de Trabalho, em que os sindicatos patronais e obreiros acordam cláusulas específicas àquela categoria profissional. Leis trabalhistas, tratados e convenções internacionais, por sua vez, seriam algumas das diversas fontes formais heterônomas. Ainda, as fontes materiais são compostas dos momentos chamados de *pré-jurídicos*, isto é, antes da constituição das normas. Um dos exemplos mais palpáveis de fonte material é a greve de trabalhadores, em que são reivindicados a criação ou reconhecimento de direitos. Relevante ressaltar que todas as fontes encontram seu limite na Constituição Federal. A greve, mesmo sendo uma fonte material do Direito do Trabalho, não pode ser feita por profissionais das Forças Armadas, pois a Constituição Federal assim o determina, em seu art. 142, §3º, inciso IV, para resguardar a ordem pública.

Pode-se dizer, portanto, que no Direito do Trabalho, as demandas coletivas são diretamente consideradas na construção dos direitos dos trabalhadores. Ademais, a autocomposição das partes da relação de trabalho é benéfica ao Estado, que se afasta, ainda que pouco, da responsabilidade de regulação.

¹² Vide tópico 1.1.1 *Uberização*, do presente trabalho.

No entanto, a negociação coletiva de direitos trabalhistas, quando realizada de maneira irresponsável, pode desencadear a flexibilização de tais direitos, isto é, o enfraquecimento da imperatividade de qual é dotado o Direito do Trabalho. E não é difícil encontrar irregularidades nas tentativas de flexibilização, como a diminuição de intervalos intrajornada e o alargamento do prazo legal para pagamento de salários em instrumentos coletivos. Quando o Estado valida tais instrumentos, contribui para a flexibilização do Direito do Trabalho (Delgado, 2019).

Por outro lado, quando o Estado, se utilizando das fontes formais heterônomas, abre exceções por meio da criação de leis, já não se fala mais em flexibilização, e sim desregulamentação trabalhista. Esse fator contribui diretamente para a precarização das relações (Delgado, 2019).

A Reforma Trabalhista, Lei n.º 13.467, aprovada em 2017, talvez seja o maior exemplo de desregulamentação, prevendo, ainda, inúmeras hipóteses de flexibilização, como a contratação de autônomo em contraposição a de empregado, como preceitua o artigo 442-B, da CLT, e a criação do contrato de trabalho intermitente, conforme artigo 443 do mesmo texto legal.

Necessário apontar que até 2017, as espécies de trabalho regulamentadas na CLT consistiam em emprego, autônomo, eventual, voluntário e avulso. A figura do empregado é essencial para o entendimento das demais espécies de trabalho. O art. 3º da CLT define que empregado é toda pessoa física que presta serviços de maneira não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário. Aí estão dispostos os critérios de caracterização da relação empregatícia: pessoalidade, não eventualidade, subordinação e onerosidade (Delgado, 2019). Destaca-se que a exclusividade não constitui um dos requisitos. Sendo assim, os empregados podem ter mais de um empregador, desde que haja a compatibilidade de horários. A maioria das espécies de trabalho não atende a um dos quesitos da relação de emprego: o autônomo não é subordinado, o eventual é não habitual e o voluntário não recebe salário. Dessa relação estão excluídos os trabalhadores avulsos e estagiários, pois, conforme disposto no art. 7º, XXXIV, da CR/88, os avulsos possuem igualdade de direitos com os empregados e a relação de estágio não é trabalho, e sim ato educativo, como determina a Lei 11.788/2008.

A Reforma Trabalhista foi então promulgada, prometendo geração de empregos por meio dessa flexibilização. No entanto, tais medidas facilitaram a ocorrência de fenômenos como a *pejotização*, em que trabalhadores são

contratados como autônomos, mesmo atendendo a todos os requisitos de empregados, para livrar as empresas das responsabilidades exigidas em uma relação de emprego.

Em contrapartida, essa reforma não foi a causa da precarização do trabalho, mas sim o resultado, estimulado por uma agenda de interesses neoliberais retomada em 2016, pelo então presidente Michel Temer. Esses interesses neoliberais consistem em exaltar o mercado, a livre-concorrência e a iniciativa privada, de maneira a rejeitar o controle exercido pelo Estado (Souza; Hoff, 2019).

Antes mesmo do advento da reforma trabalhista, já se notava o crescimento das ocupações informais, sem a realização de registro em carteira profissional. Paula Freitas Almeida (2019) aponta que estruturalmente o aumento de empregados sem registro foi significativo em 2016 e que esse fato não mudou drasticamente com a publicação da reforma trabalhista no ano seguinte.

Como se vê, a lei atua para reafirmar as tendências sociais consolidadas, e não o contrário, porque o Direito é produto das relações humanas, e não seu determinante. Entretanto, já que estão inseridos nessas relações, os operadores do Direito têm o dever de trabalhar para uma instrumentalização em prol das camadas mais afetadas pela desigualdade.

No caso da *uberização*, o Poder Judiciário pode, por meio das decisões, pacificar entendimentos a partir da legislação já existente, não sendo necessária a criação de mais uma espécie de trabalho ou de dispositivos específicos para regulamentar os direitos dos motoristas e obrigações das empresas de serviços que operam por meio de plataformas digitais.

Ademais, o próprio Poder Legislativo reconheceu, a partir da Lei 12.551/2011, que modificou o artigo 6º da CLT para incluir a possibilidade de subordinação nas relações à distância:

Art. 6º Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego.
Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio (Brasil, 2011).

Ora, se os motoristas da Uber devem ser pessoas físicas, que trabalham habitualmente, recebem da empresa valores preestabelecidos e estão a ela subordinados, não há motivo para aguardar que se criem novas categorias de trabalho, para só então reconhecer os direitos dos trabalhadores atingidos: os motoristas *uberizados* são empregados. Essa posição é defendida também pelo Ministério Público do Trabalho, instituição que será apresentada a seguir.

2 O MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

O Ministério Público do Trabalho é um dos ramos do Ministério Público da União e tem como missão constitucional a defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis, como determina o artigo 127 da Constituição Federal de 1988. O termo *Parquet*, advindo do francês, é comumente utilizado como sinônimo para referenciar os órgãos ministeriais, sendo “*Parquet trabalhista*” ou “*Parquet laboral*” considerados sinônimos do MPT (Savaget, 2000).

A instituição teve origem no Brasil na década de 1920, como auxiliar da Justiça do Trabalho, na época vinculada ao Poder Executivo, inserida no extinto Conselho Nacional do Trabalho (CNT). Na época, as funções dos Procuradores consistiam em emitir pareceres em resposta a consultas, apreciar recursos previdenciários e supervisionar inquéritos administrativos envolvendo empregados públicos (Medeiros Neto, 2007).

Conforme o país se industrializava e a procura por trabalhadores aumentava, o Direito do Trabalho se consolidava como essencial para definir e mediar as diretrizes do trabalho no país. Então, em 1943 foi publicada a Consolidação das Leis do Trabalho, codificação que, dentre outras coisas, atribuía ao Ministério Público do Trabalho a função de zelar pela observância da Constituição Federal e demais atos emanados pelo Poder Público que estivessem relacionados à sua alçada. Nesse momento, o MPT ainda integrava o Poder Executivo.

Logo, em 1946, a Justiça do Trabalho deixou de estar submetida ao Poder Executivo e passou a integrar o Poder Judiciário. O MPT, entretanto, só foi incorporado ao Ministério Público da União (MPU) em 1950.

Com a promulgação da Constituição Federal em 1988 é que se consolidou a atuação do órgão ministerial como é conhecida atualmente. A Lei Complementar n.º 75/1993, que dispõe sobre a organização, as atribuições e o estatuto do Ministério Público, definiu a estrutura do MPU e seus ramos, e principalmente, estabeleceu a independência funcional do MPT, que não mais responde ao Poder Executivo, tampouco ao Judiciário ou ao Legislativo.

Ainda, por possuir o dever constitucional de manter a ordem jurídica e defender o Estado Democrático de Direito, o MPT detém total autonomia e não pode ser dissolvido.

Nesse sentido, a Constituição Federal de 1988, ao reforçar a Justiça do Trabalho e o Ministério Público do Trabalho, melhorou consideravelmente a democratização da administração dos conflitos sociais e a efetividade do Direito do Trabalho no país (Delgado, 2019).

2.1 Ministério Público: organização e atribuições

A Lei Complementar n.º 75/1993, chamada de Lei Orgânica do Ministério Público da União, foi criada a partir da previsão do artigo 128, § 5º, da Constituição Federal de 1988, que dispõe que “Leis complementares da União e dos Estados, cuja iniciativa é facultada aos respectivos Procuradores-Gerais, estabelecerão a organização, as atribuições e o estatuto de cada Ministério Público” (Brasil, 1993).

O Ministério Público da União se subdivide em Ministério Público Federal, Ministério Público do Trabalho, Ministério Público Militar e, por fim, Ministério Público do Distrito Federal e Territórios. Os Ministérios Públicos Estaduais não são subdivisões do MPU, sendo regidos por lei diversa.

O Capítulo II do Título II da Lei Orgânica do MPU é inteiramente dedicado ao MPT, definindo sua competência, seus órgãos e unidades de lotação e administração.

De acordo com o referido texto legal, consignado no artigo 83 da Lei Complementar 75/1993, as competências do MPT envolvem (i) a promoção de ações trabalhistas, (ii) a manifestação em qualquer fase do processo do trabalho, (iii) a promoção de ações civis públicas ante a Justiça do Trabalho, (iv) propositura de ações de nulidade de cláusulas contratuais em negociações coletivas que violem os direitos dos trabalhadores, (v) a propositura das ações que sejam necessárias à defesa do direito dos indígenas e incapazes, na esfera trabalhista, (vi) recorrer de decisões da Justiça do Trabalho ou pedir a revisão de suas súmulas, (vii) atuar nos tribunais trabalhistas, (viii) instaurar instâncias em caso de greve que atinja a ordem jurídica ou o interesse público, (ix) promover ou participar de instruções e conciliações envolvendo dissídios causados pela paralisação de serviços, (x) promover mandados de injunção, quando forem da competência da Justiça do

Trabalho, (xi) arbitrar em dissídios trabalhistas, se solicitado pelas partes, (xii) requerer as diligências que entender necessárias para a resolução de lides trabalhistas, e (xiii) intervir nos feitos de segundo grau de jurisdição, quando figurar como polo ente de Direito Público, estado estrangeiro ou organismo internacional.

As principais funções incumbidas ao órgão ministerial envolvem a instauração de inquérito civil e demais procedimentos administrativos necessários para garantir os direitos dos trabalhadores, requisitar das autoridades administrativas federais a instauração de procedimentos administrativos, tomar ciência pessoalmente acerca das decisões proferidas pela Justiça do Trabalho, quando tiver participado ou emitido parecer nos processos, entre outras.

Os órgãos do MPT são: O Procurador-Geral do Trabalho, o Colégio de Procuradores do Trabalho, o Conselho Superior do Ministério Público do Trabalho, a Câmara de Coordenação e Revisão do Ministério Público do Trabalho, a Corregedoria do Ministério Público do Trabalho, os Subprocuradores-Gerais do Trabalho, os Procuradores Regionais do Trabalho e os Procuradores do Trabalho, sendo esses três últimos órgãos os que constituem a carreira do MPT.

Apesar de atuar de maneira independente e autônoma, os membros do MPT acompanham a Justiça do Trabalho, para que suas atribuições institucionais se façam valer. A atuação é dividida por carreiras, cabendo ao Procurador-Geral do Trabalho estar presente no Tribunal Superior do Trabalho, assim como os Procuradores Regionais do Trabalho e Procuradores do Trabalho ficam incumbidos de atuar nos respectivos Tribunais Regionais do Trabalho.

Os últimos artigos que fazem referência ao MPT na Lei Complementar 75/1993 dispõem acerca das Procuradorias Regionais do Trabalho (PRTs), onde ficam lotados os membros por região geográfica, divididos por ofícios. Na Paraíba, por exemplo, fica a PRT da 13ª Região.

2.2 A atuação do *Parquet* trabalhista

Apresentado o histórico do Ministério Público do Trabalho no Brasil, bem como a legislação que trata de suas competências e integrantes, passa-se ao exame específico de sua atuação. Cumpre ressaltar que a motivação para caracterização de hipótese de atuação do *Parquet* sempre envolverá a existência de interesse público (Savaget, 2000).

As atribuições do MPT constituem um rol extenso, não elencado em um único dispositivo legal, mas definido nos artigos 127 e 129 da Constituição Federal (por abrangência), na Lei Complementar 75/1993 e mesmo na CLT que, em seu artigo n.º 793, estabelece a competência do *Parquet* para suprir a incapacidade processual de menores desassistidos no processo do trabalho.

Buscando combater as irregularidades mais frequentes enfrentadas pelos trabalhadores, foram criadas, no âmbito do MPT, oito coordenadorias nacionais temáticas, ou frentes de atuação, compostas por membros de todas as regiões e que se propõem a discutir e definir estratégias de combate a tais ilicitudes. São elas a Coordenadoria Nacional de Defesa do Meio Ambiente do Trabalho (Codemat), a Coordenadoria Nacional de Erradicação do Trabalho Escravo (Conaete), a Coordenadoria Nacional de Combate às Fraudes nas Relações de Emprego (Conafret), a Coordenadoria Nacional de Promoção da Liberdade Sindical (Conalis), a Coordenadoria Nacional de Combate às Irregularidades Trabalhistas na Administração Pública (Conap), a Coordenadoria do Trabalho Portuário e Aquaviário (Conatpa), a Coordenadoria de Promoção de Igualdade de Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho (Coordigualdade) e Coordenadoria Nacional de Combate à Exploração do Trabalho da Criança e do Adolescente (Coordinfância).

Ademais, em síntese, o MPT pode atuar como órgão interveniente, emitindo pareceres perante a Justiça do Trabalho; como órgão agente, conduzindo investigações administrativas, sendo árbitro e mediador de conflitos envolvendo trabalhadores ou entidades sindicais e empresas, e, por fim, como órgão indutor de políticas públicas, articulando projetos úteis à sociedade, como o intitulado MPT na Escola, em que se conscientiza sobre o trabalho infantil e a necessidade da educação nas escolas públicas (Pereira, 2011).

Para melhor ilustrar as múltiplas esferas de prática do Ministério Público do Trabalho, as principais atuações serão divididas em dois grandes campos: o extrajudicial e o judicial.

2.2.1 Extrajudicial

A atuação extrajudicial do Ministério Público do Trabalho se dá administrativamente, isto é, sem a obrigatoriedade de ações judiciais. Essa atuação

acontece geralmente a partir da ciência e, por conseguinte, a investigação, pelo *Parquet*, da prática de possíveis ilícitos trabalhistas.

Apesar de estar ligado à defesa dos interesses sociais, nem todos os casos são passíveis de acompanhamento pelo MPT. Os recursos do *Parquet* laboral são voltados à proteção dos interesses transindividuais, que se subdividem em difusos, coletivos e individuais homogêneos (Medeiros Neto, 2007).

Os direitos difusos seriam aqueles indivisíveis, cujos titulares são pessoas indeterminadas, ligadas por circunstâncias. O meio ambiente sadio é um direito difuso. Os direitos coletivos também são indivisíveis, mas seus sujeitos pertencem ao mesmo grupo, são determináveis. A liberdade sindical constitui um direito coletivo. Os direitos individuais homogêneos, por sua vez, são aqueles que decorrem de um único fato e atingem indivíduos da mesma forma. Para exemplificar, o não pagamento de previdência social aos empregados, pelo empregador – como acontece com os *uberizados* –, atinge o direito individual homogêneo à seguridade social.

Os procedimentos administrativos comumente conduzidos pelo *Parquet* são o inquérito civil ou procedimento preparatório. Geralmente, tais procedimentos têm início com o recebimento de denúncias feitas nos canais de atendimento *online*, por telefone ou presencial. Ainda, as denúncias podem ser recebidas por outros órgãos ou encaminhadas de ofício pelos membros do MPT.

Quando as denúncias são autuadas no órgão, isto é, são recebidas e enquadradas nas áreas temáticas relacionadas, são encaminhadas aos escritórios e então os Procuradores do Trabalho podem indeferir-las mediante fundamentação, por entender que não possuem relação com sua atuação; instaurar procedimento preparatório, para apurar mais informações e decidir se o caso é passível de investigação, ou, finalmente, instaurar o inquérito civil – procedimento em que serão efetuadas as diligências necessárias para que se constate se os fatos denunciados são verdadeiros ou não.

No inquérito civil, por discricionariedade do Procurador do Trabalho, podem ser designadas audiências com os investigados e denunciantes, além de oitivas de testemunhas, solicitações de documentos, fiscalizações *in loco*, entre outros. Caso sejam evidenciadas irregularidades, o *Parquet* pode emitir recomendações, fazer proposta de assinatura de Termo de Ajustamento de Conduta (TAC) ou acionar a Justiça do Trabalho, por meio de ações, para a resolução judicial dos conflitos.

2.2.2 Judicial

A atuação judicial do Ministério Público do Trabalho acontece na Justiça do Trabalho, onde o *Parquet* poderá intervir em processos como órgão interveniente ou como órgão agente (Savaget, 2000).

Como interveniente, o MPT age emitindo pareceres circunstanciados acerca da matéria discutida, em qualquer fase do processo do trabalho, em ações que envolvam interesse público. Como é interventor, não ocupa os polos ativo ou passivo do processo, não cumprindo papel de parte, mas de guardião da ordem jurídica.

A intervenção do MPT nas lides trabalhistas é obrigatória em alguns casos especificados em lei. Quando a parte for pessoa jurídica de Direito Público, organismo internacional ou Estado estrangeiro, a emissão de manifestação é obrigatória, assim como nos casos em que figurem como partes indígenas e/ou menores incapazes, como determina o artigo 83 da Lei Complementar 75/1993 (Brasil).

Por outro lado, como órgão agente, o MPT ajuíza ações ante a Justiça do Trabalho, atuando como parte ativa no processo. As ações comumente utilizadas pelo *Parquet* são as de execução de título extrajudicial, os dissídios coletivos, as ações declaratórias de nulidade de instrumento normativo, as ações civis coletivas e, finalmente, as ações civis públicas.

A ação de execução de título extrajudicial tem como objeto a pretensão de que a parte inadimplente por descumprimento de obrigação firmada em TAC seja compelida judicialmente a pagar. Os dissídios coletivos são propostos para fazer garantir a prestação de serviços essenciais, em caso de greve. A ação declaratória de nulidade de instrumento normativo é proposta quando é percebida cláusula, em Acordo Coletivo ou Convenção Coletiva, que vai de encontro a direitos consagrados no ordenamento. Se o instrumento coletivo, por exemplo, estabelece norma que diverge do direito à saúde no trabalho, o MPT pode ingressar com ação declaratória de nulidade, para que a justiça conheça e declare sua invalidade.

Por seu turno, a propositura de ação civil coletiva pelo *Parquet* visa defender os direitos individuais homogêneos dos trabalhadores. Nessa ação, se pleiteia o ressarcimento aos próprios lesados. Como exemplo, pode ser citada ação coletiva

proposta objetivando a devolução de valores descontados indevidamente de funcionários de uma empresa.

Por fim, a ação civil pública (ACP) é a que possui maior destaque dentre as utilizadas pelo MPT, tendo em vista sua abrangência (Savaget, 2000). Seu ajuizamento é feito pelo *Parquet* – que não é o único legitimado para a propositura – quando se pretende defender os interesses difusos e coletivos dos trabalhadores.

A ação civil pública tem amparo legal na Lei 7.347/1985, mas a autorização de sua propositura pelo MPT só foi assegurada posteriormente, pela Constituição Federal em seu artigo 129, III, e por outros dispositivos, como o Código de Defesa do Consumidor (CDC), em seu artigo 110.

A propositura de ACP tem por finalidade o reconhecimento judicial de obrigação de fazer ou não fazer, com reparo da lesão causada ao direito. Se o reparo não for possível, se buscará o ressarcimento pecuniário. Nesse caso, no entanto, as condenações em dinheiro não serão repassadas diretamente aos trabalhadores lesados, mas a fundos especiais destinados ao custeio de programas de seguridade, como o Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT) e o Fundo de Defesa dos Direitos Difusos (FDD).

À análise proposta pelo presente trabalho, a atuação como órgão agente, por meio de propositura de ACPs, é essencial entender como se posiciona o Ministério Público do Trabalho nas discussões judiciais acerca da *uberização*.

3 O MPT E A UBERIZAÇÃO

O Ministério Público do Trabalho tem desempenhado uma valorosa função, tanto extrajudicial quanto judicialmente, no mapeamento e discussão do labor por meio de plataformas digitais.

Em novembro de 2016, no âmbito da Coordenadoria Nacional de Combate às Fraudes nas Relações de Trabalho, foi instituído um grupo de estudos chamado de GE Uber, que objetivava aprofundar o conhecimento dos membros e demais integrantes do MPT acerca da *uberização*. Como resultado dos estudos realizados, em 2018 foi publicado o trabalho *Empresas de Transporte, plataformas digitais e a relação de emprego: um estudo do trabalho subordinado sob aplicativos*. Na referida produção, os autores apontam conceitos imprescindíveis à discussão – como trabalho sob demanda e economia do bico –, além de fazerem considerações relevantes sobre as reestruturações produtivas, a nova organização do trabalho e nova forma de controle exercida pelos empregadores digitais. O trabalho mostra, ainda, um compilado de decisões judiciais que envolvem a Uber e reconhecem a existência de subordinação com seus motoristas.

Um dos capítulos do livro se chama *Uma nova velha ideia: a proposta de criação de uma nova categoria para classificar os trabalhadores* e expõe a discussão sobre qual espécie legal de trabalho se aplica aos *uberizados*. Alguns teóricos se posicionam a favor da criação de uma nova categoria para enquadrar os motoristas de aplicativos, sob a escusa de que a economia do compartilhamento seria prejudicada pelas obrigações advindas do contrato de emprego. O MPT, no entanto, apesar de reconhecer a peculiaridade das novas formas de trabalho, conclui que o ordenamento jurídico atual é dotado de dispositivos aptos a resguardar os trabalhadores:

De todo o exposto, em respeito à vedação do retrocesso social, conclui-se este estudo afirmando-se que as novas relações que vêm ocorrendo através das empresas de intermediação por aplicativos, apesar de peculiares, atraem a plena aplicabilidade das normas de proteção ao trabalho subordinado, autorizando o reconhecimento de vínculos empregatícios entre os trabalhadores e as empresas intermediadoras” (Oitaven; Carelli; Casagrande, 2018, p. 54).

Em junho de 2020, o Ministério Público do Trabalho do município de Campinas, do estado de São Paulo, disponibilizou na plataforma *Youtube*, vídeos

que mostraram o cotidiano de *motoboy*s das cidades de São Paulo e Fortaleza, na pandemia do coronavírus. Na série de cinco vídeos curtos, intitulada de *#PorTrásdoAplicativo*, os trabalhadores relatam o medo de contágio e a insegurança enfrentada. A maioria dos trabalhadores tinha em comum o desemprego causado pela crise, a insegurança alimentar e financeira, queixas referentes a ausência de suporte prestado pelas plataformas e o sentimento de desvalorização. Na produção audiovisual, que compila dados sobre a *uberização* e entrevistas com os trabalhadores atingidos, um *motoboy* declarou se sentir “desproporcional à sociedade”: “enquanto eles estão se protegendo dentro de suas residências ou algo assim, eu ‘tô’ lá na rua, para poder prestar um serviço para a sociedade. Sendo remunerado, não tão bem quanto deveria” (São Paulo, 2020).

Em novembro de 2021, o *Parquet* publicou um quadrinho, da série MPT em quadrinhos, intitulado *Trabalho por aplicativos*. As ilustrações contam a história de um personagem que é entusiasta do empreendedorismo e dos serviços prestados por empresas digitais, e que acredita que a modernização só proporciona benefícios aos trabalhadores. Ao longo de sua jornada, em uma viagem de negócios, é transportado por um motorista de aplicativo, que relata jornadas exaustivas, ausência de garantias como descanso semanal remunerado (DSR) e o controle sofrido por meio do banimento, caso receba notas consideradas insatisfatórias pela empresa. Ao chegar ao hotel em que ficará hospedado, reservado por aplicativo, nota a ausência de funcionários no local e é explicado por uma prima que se trata de *dumping* social¹³, quando a empresa, para maximizar os lucros e diminuir sua responsabilidade, livra-se de empregados e passa a contratar prestadores de serviços pontualmente. Na sua estadia, recebe comida de um entregador de aplicativo, que relata ter que trabalhar por horas a fio, sem tempo sequer de alimentar-se adequadamente. De volta ao trabalho, como professor universitário, é informado pelo representante da empresa que haverá uma demissão em massa e que a faculdade utilizará aulas gravadas pelos profissionais. Assim, passa a gravar seus conteúdos e vender, constatando que os valores recebidos são desproporcionais ao trabalho depreendido. No final, o personagem constata que a evolução tecnológica é positiva, desde que o trabalho não sofra precarização.

¹³ O conceito de *dumping* social é mais abrangente que o de *dumping* comercial, exposto anteriormente no presente trabalho. O *dumping* social prejudica não somente a concorrência, mas a coletividade de trabalhadores que são afetados pelo desemprego em massa.

Em 2022, o MPT celebrou um acordo de cooperação com o IBGE e a Unicamp, para fomentar pesquisas acerca do trabalho em plataformas. Como resultado, em 2023 foram divulgados os resultados da PNAD contínua, com um módulo específico sobre trabalho em plataformas digitais e teletrabalho¹⁴. Os dados divulgados pela pesquisa foram obtidos no quarto trimestre de 2022. A iniciativa foi pioneira, uma vez que a apuração de dados concretos sobre fatores como controle, a jornada de trabalho média e contribuições previdenciárias dos motoristas de aplicativo não havia sido realizada anteriormente no Brasil.

Todas as produções do MPT relacionadas à *uberização* foram disponibilizadas e são facilmente encontradas na rede mundial de computadores, a *internet*. Em entrevista, a procuradora do trabalho Clarissa Ribeiro Schinestsck falou sobre a importância da produção de estudos, recolhimento de dados e sua publicidade, para subsidiar o debate acerca do trabalho em plataformas: “A pesquisa (PNAD contínua) contribui sobremaneira para fomentar o debate público em torno da regulação do trabalho em plataformas digitais, inclusive do ponto de vista previdenciário, o que só é possível através de dados oficiais. Além disso, as estatísticas abrem a possibilidade para a criação de políticas públicas efetivas e para o planejamento da atuação dos órgãos de defesa do trabalho decente, ao mesmo tempo que demonstram claramente a informalidade nesse tipo de trabalho, a forte dependência dos(as) trabalhadores(as) em relação às plataformas, jornadas mais elevadas e rendimento menor do que os(as) trabalhadores(as) ‘não plataformizados(as)’ do setor privado” (Brasília, 2023).

Ademais, as irregularidades associadas ao vínculo de contratação dos trabalhadores de aplicativos são objeto de investigações ativas do *Parquet* laboral. Em 2021, estimava-se que 625 procedimentos tramitavam nas Procuradorias Regionais do Trabalho em todo o país. Os procedimentos investigavam várias empresas operadoras de plataformas digitais, mas a campeã de denúncias foi a Uber, com 230 inquéritos civis instaurados contra si (São Paulo, 2021).

Judicialmente, o MPT ajuizou ações civis públicas de abrangência territorial nacional contra as empresas 99 Tecnologia, Lalamove, Rappi e Uber, pleiteando o reconhecimento, pelo Poder Judiciário, da relação empregatícia mantida entre as empresas e os trabalhadores. Com relação à Uber, a ACP ajuizada deu origem ao

¹⁴ Para saber mais sobre os resultados da pesquisa, ver o capítulo 1.1.1 *Uberização*, do presente trabalho.

Processo n.º 1001379-33.2021.5.02.0004, julgado na 4ª Vara do Trabalho de São Paulo. Na sentença, o magistrado Maurício Pereira Simões condenou a empresa a registrar em CTPS a relação de emprego mantida com todos os motoristas ativos a partir da decisão. Ainda, determinou que a obrigação de fazer consignada deveria ser cumprida no prazo de seis meses a contar do trânsito em julgado da sentença.

Em nota, a Uber informou que recorreu da decisão e que não adotaria as medidas elencadas na sentença antes que todos os recursos cabíveis fossem esgotados. Citou também que a justiça brasileira formou “jurisprudência consistente sobre a relação com os parceiros”, que mais de 6.100 decisões judiciais em todo o país negaram o reconhecimento de relação de emprego com a plataforma e que o TST, STJ e STF têm revogado decisões que enquadram os motoristas como empregados (Uber, 2023).

A alegação, pela Uber, de formação de “jurisprudência consistente” contrária a tese de vínculo empregatício com motoristas também é objeto de objeção judicial, por parte do MPT. No âmbito do TRT da 3ª Região, foi ajuizada ação civil pública, cujo processo foi tombado sob o n.º 0010531-94.2023.5.03.0111. Na ação, o órgão ministerial pugna pela condenação da Uber ao pagamento de dano moral coletivo por “celebrar acordos judiciais, com o uso da jurimetria, com o objetivo de manipular a formação de jurisprudência a seu favor, ao impedir decisões que reconheçam o vínculo de emprego entre a empresa e seus motoristas, em flagrante violação do ordenamento jurídico”.¹⁵ A lide foi julgada improcedente pelo magistrado da 32ª Vara de Belo Horizonte, bem como pela 5ª Turma do TRT-3.

As sentenças judiciais nem sempre são favoráveis aos pedidos formulados pelo MPT, devido a negligência de alguns membros do Poder Judiciário acerca da digitalização da sociedade e de seus conceitos básicos, reforçada por visões carregadas de ideologia sobre qual deve ser o papel da tecnologia (Carelli, 2022).

Finalmente, em que pese a inexistência de pacificação judicial sobre a *uberização*, serão expostos, adiante, os argumentos utilizados pelos membros do *Parquet* na emblemática ACP de abrangência nacional, correspondente ao Processo n.º 1001379-33.2021.5.02.0004, que defende a responsabilidade empregatícia da Uber para com seus motoristas.

¹⁵ Retirado do pedido feito pelo MPT na referida ACP, nos autos do processo n.º 0010531-94.2023.5.03.0111.

3.1 Ação Civil Pública: Processo n.º 1001379-33.2021.5.02.0004

A petição inicial da Ação Civil Pública em questão contém 149 páginas e foi ajuizada pela Procuradoria do Trabalho da 2ª Região, localizada no estado de São Paulo. Foi subscrita por Eliane Lucina, Tatiana Leal Bivar Simonetti, Carolina de Prá Camporez Buarque, Rodrigo Barbosa de Castilho e Tadeu Henrique Lopes da Cunha, procuradores do trabalho. Foi dividida em cinco tópicos: fundamentos fáticos, fundamentos jurídicos, pedidos, abrangência territorial da sentença de mérito e requerimentos finais.

Nos fundamentos fáticos, o *Parquet* apresentou os fatos que compeliram o órgão ministerial a ajuizar a demanda. Segundo o relato, em abril de 2016, a Associação dos Motoristas Autônomos de Aplicativos (AMAA) formulou denúncia ao MPT, alegando que os motoristas da Uber enfrentavam jornadas de mais de 16 horas de trabalho, que se sentiam coagidos a fornecer cortesias aos clientes para não perderem pontuação e serem eliminados da plataforma, que os motoristas precisavam arcar com despesas referentes ao retorno das viagens e depreciação dos veículos e que não recebiam valores justos por seu trabalho, além de não receberem pelo tempo em que aguardavam chamados (São Paulo, 2021).

A partir da denúncia, foi então instaurado o Inquérito Civil n.º 003255.2016.02.000/3, que subsidiou o recolhimento de provas, inclusive testemunhais. Foi designada audiência administrativa com o presidente da AMMA, que declarou, entre outras coisas, ter trabalhado para a Uber no ano de 2015, quando os motoristas eram treinados diretamente por representantes da empresa, sendo instruídos a utilizarem roupas sociais no transporte de passageiros e a fornecerem água e balas para os clientes, para receberem boas avaliações e permanecerem utilizando a plataforma. Relatou que a empresa cobrava metas e horários de trabalho, aplicando penalidades em caso de descumprimento. Os motoristas poderiam ficar horas e até alguns dias sem utilizar o aplicativo. Que, se decidisse passar um dia de domingo, por exemplo, sem trabalhar, recebia incessantes mensagens, por *e-mail* e SMS, dizendo "EXCELENTE demanda em SP hoje! Domingo é um dos melhores dias! Aproveite que o trânsito está ótimo!". Informou, ainda, que anúncios veiculados pela empresa prometiam renda superior a R\$ 7.000,00 por mês aos motoristas e que muitos trabalhadores se endividam iludidos pelas promessas da Uber (São Paulo, 2021).

Mais denúncias foram juntadas ao procedimento, relatando situações similares a da denúncia original. Então, notificou-se a Uber, para que apresentasse informações e dados sobre os motoristas ligados a sua plataforma. A Uber não apresentou os dados solicitados, alegando ser legalmente impossibilitada de compartilhar dados de terceiros, devido à Lei Federal n.º 12.965/2014, que regulamenta o uso da internet no Brasil. A empresa recebeu reiteradas notificações nesse sentido, negando-se a apresentar as informações sobre os motoristas.

Em 2017, foi juntado ao Inquérito Civil n.º 003255.2016.02.000/3 um relatório de fiscalização emitido pela Superintendência Regional do Trabalho e Emprego em São Paulo, concluindo que a Uber realizava os serviços de motoristas particulares para táxi e transporte de passageiros sem efetuar o devido registro em CTPS.

O MPT realizou audiência administrativa com os representantes da Uber, que continuavam se negando a apresentar as informações requeridas. Então, ajuizou-se uma ação de produção antecipada de provas, cujos pedidos foram deferidos em primeira instância. Em resposta, a Uber impetrou mandado de segurança, cuja liminar deferida, limitou a obrigação da empresa a apresentar listagem contendo apenas o nome completo, o ID e a data de cadastramento e descadastramento dos motoristas da plataforma. O mandado de segurança foi posteriormente extinto, por perda superveniente do objeto diante da decisão proferida nos autos da ação de exibição de documentos. A empresa recorreu das decisões proferidas em ambos os autos e até o ajuizamento da ACP em questão, os recursos estavam pendentes de análise (São Paulo, 2021).

Nesse ínterim, chegaram novas peças de informação aos autos da investigação extrajudicial conduzida, sendo juntados depoimentos de ex-motoristas que prestaram declarações na condição de testemunhas em inquéritos conduzidos em sede de outras PRTs.

Diante dos fatos apurados pelo *Parquet*, entendeu-se pela existência de vínculo empregatício entre a empresa ré e os trabalhadores vinculados à plataforma, o que justificou a propositura da ACP (São Paulo, 2021).

O tópico destinado aos fundamentos jurídicos da demanda foi subdividido em 11 pontos. No primeiro, defende-se a legitimidade ativa do MPT para propositura da ação – à vista da repercussão sobre toda a coletividade de trabalhadores –, bem como a competência da Justiça do Trabalho para julgar a lide. O segundo

fundamento discorre sobre a atividade de transporte de pessoas como serviço público, visto que o direito ao transporte é um direito fundamental social, conforme preceitua a Constituição Federal. É exposto que o transporte urbano individual remunerado de pessoas é uma atividade econômica de relevante interesse social, mencionada nas diretrizes da Política Nacional de Mobilidade Urbana, que estabelece reserva de mercado à atividade. Tal reserva, segundo o *Parquet*, se dá para proteger os usuários de serviços de transporte e incumbe a regulação municipal desses serviços. Os motoristas de táxi precisam de autorização estatal para transportar e isso confere maior segurança aos passageiros e, conseqüentemente, confiança ao trabalho prestado. Questiona-se, então, o motivo do tratamento estatal não ser igual com a Uber.

No terceiro fundamento jurídico, é apresentado o trabalho via aplicativo. Nesse ponto, problematiza-se o trabalho dos motoristas como subordinado, independente ou autônomo. O MPT entende que o trabalho é subordinado e a Uber defende que o trabalho é autônomo. A tese da Uber se sustenta nas alegações de que ela é uma empresa de tecnologia que realiza o intermédio entre motoristas e passageiros, que mantém uma relação estrita de consumo com os motoristas e que estes não são seus subordinados. O *Parquet* faz considerações acerca da importância do entendimento da modalidade de contratação por plataforma. É o motorista que, de fato, se cadastra, aceita os termos e condições impostos e as propostas de trabalho. Entretanto, essa dinâmica é apontada como sendo pré-contratual, que não define a subordinação.

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. A autonomia ou independência no modo de fazer o trabalho deve ser aferida no momento em que o trabalho está sendo executado e não na fase pré-contratual ou nos períodos de inatividade do trabalho intermitente ou descontínuo. (São Paulo, 2021, p. 23)

No quarto fundamento, questiona-se a veracidade da alegação da Uber quanto a sua identificação como empresa de tecnologia intermediadora, uma vez que em solicitação feita ao registro do Instituto Nacional de Propriedade Industrial (INPI), no ano de 2013, a empresa requereu a proteção de patente de sua marca, identificando-se como prestadora de serviços de transporte de passageiros e

derivados. O MPT questiona, então, se a Uber é empresa de tecnologia – como relata – ou de transportes, e justifica que a mera utilização de aplicativo para oferecer serviços não implica dizer que é um empreendimento voltado à tecnologia. Se assim o fosse, bancos, imobiliárias e lojas que se utilizam de aplicativos, em razão do fenômeno da digitalização, não seriam também nada além de empresas de tecnologia. Observa-se, ademais, que não existe intermédio entre as relações, mas que os motoristas prestam o serviço em nome da empresa (São Paulo, 2021).

O quinto fundamento, intitulado *Empreendendo o negócio alheio – um autônomo sem autonomia de decisão sobre o seu próprio trabalho*, explica os conceitos de trabalho autônomo e de microempreendedorismo individual. O primeiro se refere a uma modalidade em que o trabalhador é independente quanto ao modo de realizar sua atividade, enquanto no segundo, o indivíduo montou e criou seu próprio negócio, assumindo os riscos do empreendimento. Defende-se que os motoristas da Uber não podem realizar seu trabalho da forma como bem entendem, tampouco criam, idealizam ou empreendem. Por isso, não são autônomos, muito menos empreendedores. Trata-se de trabalhadores que, precisando de renda, cadastram-se nas plataformas e atendem às demandas oferecidas. Para o MPT, é só mais um trabalho sob demanda, criado pela economia do bico (São Paulo, 2021).

No sexto ponto, são analisados os termos de uso impostos pela Uber aos motoristas, bem como outras exigências que, de acordo com o *Parquet*, são inerentes ao vínculo de emprego. Analisaram-se quatro Termos de Uso, sendo o Código de Comunidade Uber, o Aviso de Privacidade, os Termos e Condições Gerais dos Serviços de Intermediação Digital e os Termos e Condições Gerais dos Serviços de Tecnologia. Na análise, observa-se que a empresa sugere, nos referidos termos, que os motoristas evitem atrasos e ofereçam um serviço de excelência, para que mantenham boas avaliações no sistema; que não compartilhem suas contas com terceiros, pois estas são pessoais e intransferíveis; que sigam inúmeras instruções, sob pena de terem suas contas suspensas ou canceladas e que recursos de rastreamento serão utilizados para prevenir fraudes. Além disso, os termos fixam a remuneração dos trabalhadores e prevêm a hipótese de alteração unilateral, por parte da Uber, de valores e percentuais. Observa-se que todos os termos são impostos pela empresa aos trabalhadores, que possuem “liberdade” de decisão apenas para escolherem contratar ou não o serviço (São Paulo, 2021).

Quanto ao sétimo subtópico, na análise de dados apresentados pela Uber na retrocitada ação de produção antecipada de provas, o MPT explica que solicitou listagem contendo todos os dados dos motoristas cadastrados na plataforma, além do histórico de transações, histórico dos cadastros e relação de descadastrados. Contudo, a empresa limitou-se a apresentar apenas uma listagem de nomes de motoristas cadastrados e descadastrados na plataforma, sem mais dados que possibilitassem o contato com esses trabalhadores. Da listagem apresentada, relata-se que, até o final do ano de 2017, no Brasil havia 773.828 mil motoristas cadastrados no aplicativo e que desses, 27.011 mil foram desligados da plataforma pela empresa, o que leva a concluir pelo exercício do poder disciplinar e, consequentemente, a existência de subordinação jurídica na relação (São Paulo, 2021).

Em seguida, o MPT apresenta o mais relevante ponto para a defesa dos pedidos formulados na ACP: *Requisitos formais e elementos circunstanciais da relação de emprego*. Nesse ponto, há ainda a divisão por tópicos menores, que expõem as premissas para o estabelecimento da relação de emprego. A primeira premissa, a da subordinação, se verifica no momento em que o motorista está prestando serviços, pouco importando se o trabalho prestado é contínuo ou não – aqui, o *Parquet* cita a previsão legal de subordinação mesmo em contratos de trabalho intermitentes e mesmo quando há recusa pontual de serviço intermitente –, afinal o trabalhador não trabalha por conta própria, já que os clientes, os preços e as rotas de viagem são definidos pela Uber. As únicas coisas que pertencem ao trabalhador, nesse caso, são suas ferramentas de trabalho, como *smartphones* e automóveis, que, no entanto, não possibilitam por si só a realização do trabalho. O serviço só pode ser realizado por meio da plataforma, que é, portanto, o meio de produção. Cita-se que o poder empregatício, exercido na forma da subordinação, é dividido em quatro modalidades específicas: (1) poder diretivo, de comando ou organizativo, (2) poder regulamentar, (3) poder fiscalizatório ou de controle e (4) poder disciplinar. Quanto ao exercício do poder diretivo, o MPT explica que a empresa comanda o trabalho, distribuindo o serviço e indicando as corridas que o motorista deve realizar. Junta, para comprovar sua alegação, um compilado de depoimentos de motoristas do aplicativo que alegam, dentre outras coisas, terem passado por treinamentos, cursos e testes antes de assumirem seus trabalhos. O poder regulamentar, por sua vez, é observado na imposição, pela Uber, de

aceitação dos termos e condições gerais do serviço, regras que devem ser seguidas pelos motoristas. O poder fiscalizatório ou de controle consiste na coleta e vigilância de dados, como a verificação facial solicitada regularmente, além da utilização de passageiros como verificadores da qualidade dos serviços prestados, por meio de avaliações ao final da corrida. O último dos poderes, o disciplinar, consiste em prerrogativas que o empregador possui para aplicar sanções, e pode ser constatado nas previsões dos termos de serviço da Uber, bem como na punição de motoristas que interagem com passageiros, por exemplo.

Superada a exposição dos poderes exercidos pelo empregador, o MPT passa ao segundo elemento de configuração da relação de emprego: a pessoalidade. Os próprios termos e cláusulas de adesão da Uber determinam que a licença concedida aos motoristas é pessoal e intransferível. Depoimentos apresentados na exordial corroboram com as afirmações. Um ex-motorista afirmou que “os motoristas poderiam ser bloqueados por diversos motivos, tais como utilização de cadastro de outra pessoa para dirigir” ¹⁶.

O terceiro elemento, a onerosidade, é apontado como sendo incontroverso, por tratar-se de trabalho remunerado e não voluntário. Mesmo que a Uber alegue que os motoristas podem negociar os valores das corridas, o *Parquet* demonstra que isso seria inviável, uma vez que os clientes visualizam os preços das corridas antes mesmo que estas sejam aceitas. Os depoimentos de ex-motoristas, colhidos nos inquéritos civis de investigação da empresa, também corroboram a veracidade de tais alegações, relatando que o aplicativo já disponibiliza os valores das corridas antes mesmo do aceite e que é a Uber que fixa os referidos valores. O MPT apresenta, ainda, matérias jornalísticas relatando que a alta nos valores dos combustíveis foi responsável pela desistência de 25% dos motoristas de aplicativo. Argumenta-se que, se esses trabalhadores pudessem mesmo negociar valores com clientes, levariam em consideração o preço dos combustíveis no cálculo das corridas.

O último elemento da relação empregatícia, a habitualidade ou não eventualidade, é observado na dinâmica dos trabalhadores da Uber em laborarem de maneira habitual, mesmo que não exista a fixação de horários ou dias, assemelhando-se com o contrato intermitente. O MPT cita que o trabalho à distância

¹⁶ Depoimento do Sr. Saadi Alves de Aquino, ex-motorista da Uber, feito ao PRT da 1ª Região em outubro de 2016 e citado na petição inicial do Processo n.º 1001379-33.2021.5.02.0004.

não afasta o reconhecimento de vínculo, pois a própria CLT prevê a subordinação por meios telemáticos e informatizados. Defende, por fim, que a alteridade econômica é da Uber, que admite, assalaria, dirige e incentiva a habitualidade dos serviços de seus motoristas, aplicando punições em casos em que o trabalhador recusa viagens ou permanece inativo por mais de duas semanas.

Superado o ponto de exposição dos elementos jurídicos de configuração de emprego, o próximo ponto defendido na ação civil pública é *O Direito do Trabalho em Evolução*, e consiste na argumentação de que o trabalho via aplicativos é uma realidade mundial e que não pode mais ser desconsiderado pelo Direito. Dessa maneira, exige-se uma interpretação adequada e justa dentro do sistema jurídico, para solucionar o impasse, sendo inadmissível que a omissão do Direito perpetue essa situação de desregulamentação. O MPT defende, então, que as regras da relação de emprego devem ser aplicadas no caso em tela e que o ônus argumentativo para afastar tal possibilidade recairia sobre aquele que sustenta a exceção, no caso, a parte ré. Outrossim, defende que o Direito não pode se manter inerte, baseando o conceito de trabalho no passado, como na Revolução Industrial, mas sim no futuro, no modelo de sociedade digital. Expõe que ainda não existe um precedente vinculante para nortear as sentenças relacionadas ao trabalho via aplicativos no Brasil, e que as ações individuais geralmente favorecem as teses das empresas, dada a desigualdade de recursos entre as partes. Pontua que as perspectivas de sucesso de ações individuais propostas por motoristas contra empresas que valem mais de 1 bilhão de dólares são quase nulas, porque dentre outras estratégias utilizadas, estão o uso de jurimetria e a litigância estratégica por parte dessas empresas, através da proposta de acordos, para impedir a formação de jurisprudência desfavorável para si. Cita decisões judiciais recentes, proferidas pelos Tribunais Regionais do Trabalho da 3ª, 8ª e 15ª Região, que indeferem os acordos propostos pela Uber, sob justificativas diversas, como paridade de armas (São Paulo, 2021). Uma decisão faz alusão a parecer proferido pelo MPT nos autos, que, dentre outras coisas, demonstra os resultados de um levantamento realizado: “por enquanto, por amostragem, no universo de 279 processos em trâmite contra a reclamada, houve oferta de proposta e celebração de acordo exatamente nas turmas em que já houve o reconhecimento de vínculo de emprego entre as partes” (Minas Gerais, 2020).

Além disso, o órgão ministerial anexou na ACP sentenças que reconhecem a existência de vínculo empregatício, inclusive no TRT da 2ª Região, onde ocorreu o julgamento da lide em questão.

Juntou também decisões em matéria de Direito comparado. Sentença proferida pelo Tribunal do Reino Unido reconheceu os motoristas da Uber como empregados e afastou a hipótese de trabalho autônomo. A Comissão de Trabalho da Califórnia, órgão administrativo dos Estados Unidos da América, entendeu que uma motorista da empresa deveria ser considerada empregada, determinando, inclusive, o pagamento de horas extras. Tal decisão fundamentou determinação judicial da Suprema Corte do estado, que, em 2020, classificou os motoristas da Uber como empregados.

No Uruguai, um juiz do trabalho reconheceu o vínculo de emprego entre motorista e a Uber em 2019, tendo a sentença sido mantida pelo Tribunal de Apelações do Trabalho do país. A Corte de Cassação da França também reconheceu a existência de subordinação dos motoristas perante a Uber. O órgão de gestão dos benefícios da previdência social do país aplicou multa à empresa, pela falta de recolhimento de cotas sociais, dado o entendimento acerca da subordinação jurídica.

Na Suíça, o Tribunal do Trabalho de Vaud reconheceu o vínculo empregatício entre trabalhador e a Uber, e a empresa não interpôs recurso. A Inspeção do Trabalho da Catalunha, na Espanha, também concluiu pela condição de empregados dos motoristas do aplicativo.

O *Parquet* laboral também citou decisões de outros tribunais internacionais que julgaram casos similares, com outras plataformas, como a empresa GLOVO, no Tribunal de Palermo, na Itália, e a plataforma PEDIDOS YA, em Tribunal do Chile. Igualmente, citou a missão institucional que o Poder Judiciário e as autoridades do sistema de justiça têm de cumprir o controle de convencionalidade entre as normas internas do país e a Convenção Americana de Direitos Humanos, cujo Brasil é integrante. Defende ser dever do Ministério Público, portanto, defender a garantia dos direitos humanos. Citou também a Organização Internacional do Trabalho (OIT), que determina, na Recomendação n.º 198 e no relatório *Promoting employment and decent work in a changing landscape*, que as políticas estatais devem prever medidas para o combate de relações de trabalho disfarçadas e que as novas formas de trabalho devem ser analisadas de maneira minuciosa. Por fim, citou a Declaração

dos Ministros do Trabalho das 20 maiores economias do mundo (G20), que é composta também pelo Brasil, que lista opções de políticas públicas para reforçar a regulação do trabalho por meio de plataformas digitais.

No décimo fundamento jurídico, o MPT requereu a condenação da Uber por dano moral coletivo, sob a fundamentação de que a Constituição Federal prevê a indenização por dano moral e material, e que a sua transposição para a jurisdição trabalhista é possível. Argumenta, em seguida, que o Código Civil prevê, em seus artigos 927, 402 e 944, a obrigação de reparação de dano, que o referido dano deve evitar o enriquecimento ilícito da ré e que a indenização pretendida deve ser proporcional a extensão do dano causado (São Paulo, 2021).

O MPT pugna pela reparação dos danos causados à sociedade pela ré, visto que a empresa se beneficia ao sonegar direitos trabalhistas e previdenciários. Afirma que, segundo estudo da Receita Federal, empresas como a Uber, que se disfarçam de tomadoras de serviços, se desincumbem de 31% de encargos trabalhistas como o depósito de FGTS, a contribuição previdenciária patronal, entre outros (Brasil, 2016). Reitera que esses benefícios gozados pela ré configuram também a prática de concorrência desleal, ou *dumping* social. Com relação ao *dumping*, cita decisões condenatórias à prática, proferidas no âmbito dos TRTs da 3ª, 15ª e 18ª Região. Pede, por fim, que a empresa seja condenada à devida compensação pecuniária, levando-se em consideração o efeito pedagógico da penalidade e a capacidade econômica da ré, devendo a indenização pretendida corresponder a valor não inferior a 1% do faturamento bruto da Uber, referente ao último exercício anterior ao ajuizamento da ação. Os valores, segundo o MPT, deverão ser revertidos em prol do Fundo de Amparo ao Trabalhador.

O último fundamento jurídico é o da tutela inibitória. O *Parquet* explica que a tutela inibitória consiste na imposição de obrigações de fazer ou não fazer, buscando prevenir a ocorrência, repetição ou continuação de um ilícito. Informa que, apesar de estar garantida na legislação ordinária, como no CPC, a tutela inibitória possui base constitucional, na garantia do acesso à justiça, prevista no art. 5º, inciso XXXV, que abrange a lesão efetiva e as ameaças a direitos (São Paulo, 2021).

Concluídos os fundamentos jurídicos, o terceiro tópico apresentado refere-se aos pedidos. Nele, o Ministério Público do Trabalho pede que seja declarada a relação jurídica de emprego entre a Uber e seus motoristas; que a Uber seja condenada, dentro das obrigações de fazer, a registrar os vínculos mantidos com os

motoristas nas respectivas CTPS eletrônicas, sob pena de multa diária de R\$ 10.000,00 (dez mil reais) para cada trabalhador encontrado em situação irregular; que a Uber seja condenada, no âmbito das obrigações de não fazer, a não manter contratos autônomos ou de prestação de serviços com seus motoristas, sob pena de multa de R\$ 10.000,00 (dez mil reais) para cada trabalhador encontrado em situação irregular, bem como a condenação da ré a pagar indenização a título de reparação pelos danos à coletividade em valor não inferior a 1% do faturamento bruto do último exercício anterior ao ajuizamento da ação. Solicitou o encaminhamento dos valores ao FAT (São Paulo, 2021).

O quarto tópico versa sobre a abrangência territorial da ação. Para o *Parquet*, as regras de competência territorial para ajuizamento de ação não devem se confundir com os efeitos territoriais da sentença, que deve alcançar as atividades da empresa em todo o território nacional, a fim de evitar que a ré transfira suas atividades para outros estados da Federação (São Paulo, 2021).

O quinto e último tópico se destina aos requerimentos finais da ação. Nele, o MPT requer a devida citação da ré, a intimação pessoal dos atos processuais do feito, a produção de prova documental suplementar, se necessário e, sobretudo com relação aos dados de cadastro dos motoristas, a apresentação de históricos de transações, do quantitativo de notificações enviadas aos motoristas, da situação cadastral, da relação de descadastramentos e histórico de bloqueios. Pugna pela produção de prova testemunhal e depoimento pessoal, se necessário. Requer, ainda, que a Uber seja compelida a apresentar seu último faturamento bruto, a fim de fixar os valores do dano moral coletivo. Por fim, pede a isenção de custas processuais e atribui à causa o valor de R\$ 1.000.000,00 (um milhão de reais) (São Paulo, 2021).

Diante do exposto, nota-se o empenho do *Parquet* em levantar informações e produzir conteúdos sobre o trabalho *uberizado*, além da excelente argumentação utilizada para defender as obrigações trabalhistas que devem ser assumidas Uber. O resultado não poderia ser diferente, já que o julgamento da lide resultou na total procedência das alegações e pedidos do órgão ministerial.

Apesar da alegação da Uber de que esgotará todos os recursos cabíveis antes de adotar as determinações da sentença da 4ª Vara do Trabalho de São Paulo, é evidente que há fatos que nem mesmo todos os artifícios de defesa podem afastar.

Talvez os desdobramentos decorrentes dessa disputa judicial estejam ainda distantes de um final satisfatório para a coletividade de trabalhadores atingidos pela precarização por aplicativos. De qualquer forma, é evidente que a defesa dessa coletividade de trabalhadores pelo Ministério Público do Trabalho se demonstra necessária e relevante, mesmo quando a conquista de garantias parece distante e árdua.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os dados alarmantes sobre o desemprego e a informalidade no Brasil revelam um cenário desfavorável aos trabalhadores, que enfrentam de maneira crescente a precarização. Se analisados por raça e gênero, os levantamentos demonstram que trabalhadores mais atingidos são os que, historicamente, sofrem as maiores consequências da desigualdade: negros e mulheres, segundo dados do IBGE de 2023.

Os avanços tecnológicos vivenciados pela humanidade, especialmente na última década, parecem ter contribuído para que grandes empresas explorem desenfreadamente a força dos trabalhadores, sem que, entretanto, arquem com responsabilidades sociais em contrapartida. Esse fato inaugura a chamada Revolução Industrial 4.0, em que a tecnologia auxilia o modo de produção capitalista.

Nessa nova era digital, em que o trabalho não mais carece de monitoramento presencial, empresas de trabalho sob demanda são as que mais se beneficiam, pois exploram a força daqueles que, por necessidade e sem vislumbrar melhores ofertas no mercado, aderem à sua proposta de realização de tarefas que, a princípio, são pontuais. Entretanto, os trabalhadores passam a ser constantemente vigiados e punidos caso não sigam os parâmetros da empresa, não possuem sequer liberdade para negociarem seus preços ou decidirem quais serviços aceitar e não recebem garantias como férias, décimo terceiro ou auxílio-doença.

O conjunto das condições precárias de trabalho, facilitado pelas plataformas digitais, recebeu o nome de *uberização*, em “homenagem” à empresa que popularizou esse estilo de serviço, no Brasil, conforme lecionam Ricardo Antunes e outros pensadores.

Para se eximir da responsabilidade de empregar, é mais fácil, para a Uber, se utilizar de seu aplicativo para alegar que fornece serviços de tecnologia, sendo mera intermediadora entre autônomo e cliente. Porém, se levado em consideração o princípio da primazia da realidade, observa-se que, na prática, o serviço explorado pela empresa é o de transporte de pessoas e coisas, e que, na verdade, os “autônomos” estão em uma relação de emprego, que atende aos requisitos de pessoalidade, habitualidade, onerosidade e subordinação. A observância deste último requisito, inclusive, é essencial para argumentar acerca da existência de

vínculo empregatício. O algoritmo desempenha o papel de supervisor desses motoristas, que devem seguir estritamente as políticas da empresa, sob pena de sofrerem punições como suspensão e até mesmo banimento.

Como em todas as revoluções industriais, é necessário que o Estado, por meio de ferramentas como a legislação e instituições, impeça a degradação dos direitos relacionados ao trabalho.

Mesmo que o Brasil, guiado por uma agenda neoliberal, tenha recentemente permitido situações de desregulamentação e flexibilização, autorizadas pela Reforma Trabalhista, o Direito pode caminhar para que se consolidem garantias fundamentais aos trabalhadores. Hoje, a Consolidação das Leis do Trabalho dispõe sobre a equiparação entre a subordinação exercida de maneira pessoal e a exercida por meios informatizados.

Para que se impulse a construção e a consolidação desses direitos, a atuação de instituições estatais é imprescindível. E o Ministério Público do Trabalho, órgão autônomo e independente, com cerca de um século de existência, não tem medido esforços para conscientizar, resguardar e reivindicar os direitos dos trabalhadores precarizados.

Em sua atuação, que se divide em judicial e extrajudicial, o MPT, ou *Parquet* trabalhista, tem investigado denúncias de fraude às relações de trabalho, infligidas por empresas detentoras de aplicativos, além de colaborar com pesquisas sobre a realidade dos trabalhos informatizados no Brasil, e realizar ampla divulgação de produções científicas e artísticas acerca do tema.

Perante a Justiça do Trabalho, ajuizou ações civis públicas para combater a *uberização*, defendendo a existência de relação de emprego entre empresas detentoras de aplicativos de prestação de serviços e seus trabalhadores. Dentre essas ações, uma delas foi ajuizada em face da Uber, e tombada posteriormente como processo de n.º 1001379-33.2021.5.02.0004.

Ao longo da referida ação, foram expostos sólidos argumentos acerca da responsabilidade trabalhista, previdenciária e fiscal da Uber. O *Parquet* trabalhista argumentou mediante fundamentação baseada na legislação pátria, na jurisprudência e no Direito comparado.

Defendeu que o direito ao transporte é responsabilidade do Estado, que deve fiscalizar e garantir a procedência mesmo que os serviços sejam ofertados via aplicativos. Alegou que a mera utilização de aplicativo não muda a natureza da

Uber, que obtém todo o seu lucro a partir do transporte e que os motoristas *uberizados* são enganados com a ideia de serem “parceiros” da empresa, mas na verdade estão ajudando a empreender negócio alheio. Ponderou que, na prática, a Uber impõe a subordinação, obrigando, por meio da consignação dos termos de uso, seus motoristas a seguirem estritamente todas as políticas da empresa e que, ao dar ordens, delimitar políticas de serviço, fiscalizar ou aplicar sanções, a Uber goza de todos os poderes do empregador: o diretivo, o regulamentar, o fiscalizatório e o disciplinar.

O pleito foi julgado procedente, para obrigar a Uber a reconhecer seus motoristas como empregados, bem como a indenizar a coletividade de trabalhadores pelo dano moral causado.

Apesar de a empresa alegar que esgotará todos os recursos cabíveis antes de adotar tal determinação judicial, é evidente que há fatos que nem mesmo todos os artifícios de defesa podem afastar. Um deles, certamente, é que os motoristas da Uber são empregados, que atendem a todos os requisitos previstos na legislação brasileira.

Enquanto existirem instituições em que vigora a busca pela consolidação de direitos, haverá esperança na construção de um mundo do trabalho mais justo e solidário.

É evidente, portanto, a importância que o MPT possui para garantir a paridade processual entre trabalhadores, pobres e invisibilizados, e multinacionais bilionárias, dotadas de múltiplos recursos de defesa.

REFERÊNCIAS

ABÍLIO, Ludmila Costhek. Empreendedorismo, autogerenciamento subordinado ou viração? Uberização e o trabalhador just-in-time na periferia. **Contemporânea – Revista de Sociologia da UFSCar**, v. 11, n. 3, set. - dez. 2021, p. 933-955.

Disponível em:

<https://www.contemporanea.ufscar.br/index.php/contemporanea/article/view/1081/482>.

Acesso em: 16 nov. 2023.

ADAMS-PRASSL, Jeremias. Gestão algorítmica e o futuro do trabalho. In: CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz e FONSECA, Vanessa Patriota da (Org.). **Futuro do trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade**. Brasília: ESPU, v. 1, p. 85-100, 2020.

ALMEIDA, Paula Freitas de. Revolução digital: a demanda social pela regulação do trabalho. In: CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz e Fonseca, Vanessa Patriota da (Org.). **Futuro do trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade**, Brasília: ESPU, v. 1, p. 403-415, 2020.

ANTUNES, Ricardo. Trabalho digital, “indústria 4.0” e uberização do trabalho. In: CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz e Fonseca, Vanessa Patriota da (Org.). **Futuro do trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade**, Brasília: ESPU, v. 1, p. 347-356, 2020.

ANTUNES, Ricardo. Qual é o futuro do trabalho na Era Digital? **Laborare**, São Paulo, Brasil, v. 3, n. 4, p. 6–14, 2020. DOI: 10.33637/2595-847x.2020-46.

Disponível em: <https://revistalaborare.org/index.php/laborare/article/view/46>. Acesso em: 16 nov. 2023.

Áreas de atuação. Ministério Público do Trabalho da 13ª Região. Disponível em: <https://www.prt13.mpt.mp.br/mpt-pb/areas-de-atuacao>. Acesso em: 19 abr. 2024.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Senado, 1988. Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 18 mar. 2024.

BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943**. Aprova a consolidação das leis do trabalho. Brasília: Presidência da República. Disponível em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 8 mar. 2024.

BRASIL. Procuradoria Regional do Trabalho da 1ª Região. **Inquérito Civil n.**

001417.2016.01.000-6. Banca: Isabela Maul Miranda de Mendonça, 22 de março de 2016.

BRASIL. **Lei nº 7.347, de 24 de julho de 1985**. Disciplina a ação civil pública de responsabilidade por danos causados ao meio-ambiente, ao consumidor, a bens e direitos de valor artístico, estético, histórico, turístico e paisagístico (vetado) e dá outras providências. Brasília: Presidência da República. Disponível em:

[https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7347orig.htm#:~:text=LEI%20No%207.347%2C%20DE%2024%20DE%20JULHO%20DE%201985.&text=Disciplina%20a%20a%C3%A7%C3%A3o%20civil%20p%C3%ABablica,VETADO\)%20e%20d%C3%A1%20outras%20provid%C3%AAncias](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7347orig.htm#:~:text=LEI%20No%207.347%2C%20DE%2024%20DE%20JULHO%20DE%201985.&text=Disciplina%20a%20a%C3%A7%C3%A3o%20civil%20p%C3%ABablica,VETADO)%20e%20d%C3%A1%20outras%20provid%C3%AAncias). Acesso em: 16 nov. 2023.

BRASIL. Lei Nº 8.078, de 11 de setembro de 1990. Dispõe sobre a proteção do consumidor e dá outras providências. Brasília, DF: **Diário Oficial da União**, 1990.

BRASIL. **Lei nº 8.625, de 13 de fevereiro de 1993**. Institui a Lei Orgânica Nacional do Ministério Público, dispõe sobre normas gerais para a organização do Ministério Público dos Estados e dá outras providências. Brasília: Presidência da República. Disponível em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8625.htm#:~:text=LEI%20N%C2%BA%208.625%2C%20DE%2012%20DE%20FEVEREIRO%20DE%201993.&text=Institui%20a%20Lei%20Org%C3%A2nica%20Nacional,Estados%20e%20d%C3%A1%20outras%20provid%C3%AAncias. Acesso em: 16 nov. 2023.

BRASIL. **Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002**. Institui o Código Civil. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm. Acesso em 18 mar. 2024.

BRASIL. Receita Federal. **O fenômeno da “pejotização” e a motivação tributária**. Brasília: 2016, p. 8-9. Disponível em: <https://www.gov.br/receitafederal/pt-br/centrais-de-conteudo/publicacoes/estudos/outros-estudos/o-fenomeno-da-pejotizacao-e-a-motivacao-tributaria-2016#:~:text=Referenciado%20pela%20express%C3%A3o%20%E2%80%9Cpejotiza%C3%A7%C3%A3o%E2%80%9D%2C,para%20uma%20incid%C3%Aancia%20menos%20gravosa>. Acesso em 18 mar. 2024.

BRASIL. **Súmula n.º12 do TST**. Res. 121/2003. Brasília: Tribunal Superior do Trabalho. Disponível em: https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_1_50.html. Acesso em: 24 fev. 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. **Processo n.º 0010258-59.2020.5.03.0002**, 11ª Turma, Relator: Antônio Gomes de Vasconcelos, data da publicação: 15.12.2020.

BRASÍLIA. **Pesquisa IBGE-PNAD demonstra precarização do trabalho em plataformas digitais**. 2023. Disponível em: <https://www.prt23.mpt.mp.br/2052-pesquisa-ibge-pnad-demonstra-precarizacao-do-trabalho-em-plataformas-digitais>. Acesso em: 25 nov. 2023.

BRASIL DE FATO. **Trabalho**: a uberização esconde os acidentes - outras palavras. Disponível em: <https://outraspalavras.net/outrasmidias/trabalho-a-uberizacao-esconde-os-acidentes/>. Acesso em: 11 abr. 2024.

CACCIAMALI, Maria Cristina. Globalização e processo de informalidade. **Economia e Sociedade**, Campinas, SP, v. 9, n. 1, p. 153-174, 2016. Disponível em:

<https://periodicos.sbu.unicamp.br/ojs/index.php/ecos/article/view/8643124>. Acesso em: 16 nov. 2023.

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 e Fonseca, Vanessa Patriota da (Org.). **Futuro do trabalho**: os efeitos da revolução digital na sociedade. Brasília: ESPU, v. 1, p. 65-84.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. **Conceitos básicos sobre a uberização**: a necessidade de maior rigor para a compreensão dos fenômenos do século XXI – DMT – Democracia e Mundo do Trabalho em Debate. Disponível em: <https://www.dmttemdebate.com.br/conceitos-basicos-sobre-a-uberizacao-a-necessidade-de-maior-rigor-para-a-compreensao-dos-phenomenos-do-seculo-xxi/>. Acesso em: 05 abr. 2024.

CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. Controle e contrato hiper-realidade: a relação de emprego na era da economia orientada a dados. In: CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz e Fonseca, Vanessa Patriota da (Org.). **Futuro do trabalho**: os efeitos da revolução digital na sociedade, Brasília: ESPU, v. 1, p. 101-116.

CONSENTINO FILHO, Carlo Benito. Neotaylorismo digital e a economia do (des)compartilhamento. In: CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz e Fonseca, Vanessa Patriota da (Org.). **Futuro do trabalho**: os efeitos da revolução digital na sociedade, Brasília: ESPU, v. 1, p. 417-429.

DE STEFANO, Valerio. **The Rise of the 'Just-in-Time Workforce': On-Demand Work, Crowd Work and Labour Protection in the 'Gig-Economy'**. 2015. Disponível em: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2682602. Acesso em: 17 fev. 2024.

DE STEFANO, Valerio. **'Negotiating the algorithm': automation, artificial intelligence, and labor protection**. Comparative Labor Law & Policy Journal, Champaign, v. 41, n. 1, 2019. (Automation, Artificial Intelligence & Labor Law).

DE STEFANO, Valerio. Automação, inteligência artificial e proteção laboral: padrões algorítmicos e o que fazer com eles. In: CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz e Fonseca, Vanessa Patriota da (Org.). **Futuro do trabalho**: os efeitos da revolução digital na sociedade, Brasília: ESPU, v. 1, p. 21-64, 2020.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 17. ed. São Paulo, SP: LTr, 2019.

DOCKES, Emmanuel. Os empregados das plataformas. In: CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz e Fonseca, Vanessa Patriota da (Org.). **Futuro do trabalho**: os efeitos da revolução digital na sociedade, Brasília: ESPU, v. 1, p. 171-190.

FILGUEIRAS, Vitor Araújo; Dutra, Renata Queiroz. **Distinções e aproximações entre terceirização e uberização: os conceitos como palco de disputas.**

Salvador: Caderno CRH, v. 34, p. 1-14, 2021. Disponível em:

file:///C:/Users/DELL/Downloads/45040-Texto%20do%20Artigo-185656-1-10-20211205.pdf. Acesso em: 16 nov. 2023.

FUNDO BRASIL. **Mapeamento do trabalho informal no Brasil.** Fundo Brasil, São Paulo, 2022. Disponível em: <https://www.fundobrasil.org.br/wp-content/uploads/2023/01/mapeamento-trabalho-informal-corte1-1.pdf>. Acesso em: 4 nov. 2024.

Futuro do trabalho: **23% das profissões devem se modificar até 2027.** São Paulo: Forbes. Disponível em: <https://forbes.com.br/carreira/2023/05/futuro-do-trabalho-23-das-profissoes-devem-se-modificar-ate-2027/>. Acesso em: 24 fev. 2024.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Pesquisa nacional por amostra de domicílios contínua - IBGE, 2023.** Brasília: IBGE. Disponível em: <https://sidra.ibge.gov.br/home/pnadct/nordeste>. Acesso em: 3 nov. 2023.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Teletrabalho e trabalho por meio de plataformas digitais. **Pesquisa nacional por amostra de domicílios contínua - IBGE, 2023.** Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv102035_informativo.pdf. Acesso em: 24 fev. 2024.

LEME, Ana Carolina Reis Paes. Neuromarketing e sedução dos trabalhadores: o caso Uber. In: CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz e Fonseca, Vanessa Patriota da (Org.). **Futuro do trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade**, Brasília: ESPU, v. 1, p. 139-156.

MARX, Karl. **Contribuição à crítica da economia política.** 2. ed. São Paulo: Expressão Popular, 2008.

MEDEIROS NETO, Xisto Tiago de. **Dano moral coletivo.** 2. ed. São Paulo: LTr, 2007.

MINAS GERAIS. Procuradoria Regional do Trabalho da 3ª Região. **Ação Civil Pública.** 2021. Processo nº 0010531-94.2023.5.03.0111.

MPT Campinas. **#PorTrásdoAplicativo.** Youtube, 22 jun. 2020. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=NsqZE8KaEbY&list=PL7WRk-fY29q1j3l4aZQynQFtkOeBi1NJT&index=2>. Acesso em 02 abr. 2024.

MPT EM QUADRINHOS: **Trabalho por aplicativos.** Disponível em: <https://mptemquadrinhos.com.br/download/HQ60.pdf>. Acesso em 02 abr. 2024.

OITAVEN, Juliana Carreiro Corbal; CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CASAGRANDE, Cássio. **Empresas de transporte, plataformas digitais e a relação de emprego: um estudo do trabalho subordinado sob aplicativos.** Brasília: Ministério Público do Trabalho, 2018. 248 p. ISBN 9788566507270. Disponível em:

https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/189771/2018_empresas_trasp_plat_digitais.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 16 nov. 2023.

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. Formas de contratação do trabalhador na prestação de serviços sob plataformas digitais. In: CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz e Fonseca, Vanessa Patriota da (Org.). **Futuro do trabalho**: os efeitos da revolução digital na sociedade, Brasília: ESPU, v. 1, p. 157-170.

OLIVEIRA, Louislene Rocha Marques de. **A tutela jurídica dos trabalhadores no contexto da uberização**. Trabalho de Conclusão de Curso – Faculdade de Direito, Universidade Federal de Uberlândia. Uberlândia, 2022. Disponível em: <https://repositorio.ufu.br/bitstream/123456789/35321/1/TutelaJur%C3%ADdicaTrabalhadores.pdf>. Acesso em: 11 abr. 2024.

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. **Uberização do trabalho, subordinação jurídica e dependência econômica**. Revista Acadêmica da Faculdade de Direito do Recife, v.93, n.1, p.152-175, abr. 2021. Disponível em: <https://periodicos.ufpe.br/revistas/ACADEMICA/article/view/249085>. Acesso em: 16 nov. 2023.

PEREIRA, Ricardo. Ministério Público do Trabalho. **Mercado de trabalho**: conjuntura e análise. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea), v. 48, p. 41-50. Disponível em: <https://repositorio.ipea.gov.br/handle/11058/3959>. Acesso em 25 mar. 2024.

PINTO, Maria Cecília Alves. As novas tecnologias e o trabalho: proteção para o empregado e o ser humano. In: CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz e Fonseca, Vanessa Patriota da (Org.). **Futuro do trabalho**: os efeitos da revolução digital na sociedade, Brasília: ESPU, v. 1, p. 191-210.

RICHTER, André. **STF nega vínculo trabalhista entre motoristas e empresas de aplicativo**. Agência Brasil, 2023. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/justica/noticia/2023-12/stf-nega-vinculo-trabalhista-entre-motoristas-e-empresas-de-aplicativo#:~:text=A%20Primeira%20Turma%20do%20Supremo,vale%20para%20to das%20as%20plataformas>.

RODRIGUES, Sheila Rosane Vieira; WOLKMER, Antônio Carlos; MENEZES, Manuela de Sá. Uberização, lutas sociais e pandemia. **Revista Estudos Institucionais**, v. 8, n.1, p. 1–22, jan./abr. 2022. Disponível em: <https://www.estudosinstitucionais.com/REI/article/view/599/767>. Acesso em: 16 nov. 2023.

SÃO PAULO. **MPT requer que 99, Uber, Rappi e Lalamove reconheçam vínculo trabalhista**. Disponível em: <https://www.prt24.mpt.mp.br/informe-se/noticias-do-mpt-ms/2-uncategorised/1474-mpt-requer-que-99-uber-rappi-e-lalamove-reconhecam-vinculo-trabalhista>. Acesso em: 11 abr. 2024.

SÃO PAULO. Procuradoria Regional do Trabalho da 2ª Região. **Ação Civil Pública**. 2021. Processo nº 1001379-33.2021.5.02.0004.

SAVAGET, Júnia Castelar. **O papel do Ministério Público perante a Justiça do Trabalho**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, p. 119 – 130, jan./jun. 2000. Disponível em: https://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_61/Junia_Savaget.pdf. Acesso em: 25 mar. 2024.

SOUZA, Diego de Oliveira. “Decifra-me ou te devoro”, o enigma da uberização: análise do trabalho e da saúde. São Paulo: Cortez, **Serviço Social & Sociedade**. V. 146, n. 2, 2023. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/sssoc/a/G8Hq7MhsHTxQTkKMP8DkWzM/?lang=pt#>. Acesso em: 16 nov. 2023.

SOUZA, Mariana Barbosa de; HOFF, Tuize Silva Rovere. O governo Temer e a volta do neoliberalismo no Brasil: possíveis consequências na habitação popular. **Revista Brasileira de Gestão Urbana** [online]. 2019, v. 11 Disponível em: <https://doi.org/10.1590/2175-3369.011.e20180023>. Acesso em: 8 mar. 2024.

SUBORDINAÇÃO. *In*: **Dicionário Houaiss da Língua Portuguesa**. Antônio Houaiss. São Paulo: Objetiva, 2001.

UBER. **Fatos e dados sobre a uber**. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-br/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/>. Acesso em: 24 fev. 2024.

UBER. **Uber anuncia resultados do quarto trimestre e do ano de 2023**. São Paulo: 2023. Disponível em: <https://investor.uber.com/news-events/news/press-release-details/2024/Uber-Announces-Results-for-Fourth-Quarter-and-Full-Year-2023/default.aspx>. Acesso em: 24 fev. 2024.

UBER NEWSROOM. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/posicionamento-acp/>. Acesso em: 11 abr. 2024.

Uber dá as boas-vindas à verificação facial via Datavalid. Brasília: Serpro. Disponível em: <https://www.serpro.gov.br/menu/noticias/noticias-2019/uber-da-as-boas-vindas-a-verificacao-facial-via-datavalid>. Acesso em: 24 fev. 2024.