

RELAÇÃO DE EMPREGO NA UBERIZAÇÃO? Vigente Posicionamento Doutrinário e Jurisprudencial Nacional e Internacional

<http://dx.doi.org/10.21527/2176-6622.2025.64.16324>

Submetido em: 23/8/2024

Aceito em: 18/6/2025

Publicado em: 11/8/2025

Ariolino Neres Sousa Junior

Pontifícia Universidade Católica do Paraná – PUCPR. Curitiba/PR, Brasil.
<https://orcid.org/0009-0004-2977-9764>

RESUMO

A uberização do trabalho, também denominada de multiterceirização *on-line* do trabalho (crowdsourcing), é uma modalidade de atividade econômica em que trabalhadores, aparentemente sem qualquer vínculo empregatício, por serem considerados empreendedores autônomos e empoderados, prestam um serviço informal de transporte de usuários por aplicativos digitais. Esse novo modelo de negócio sustenta-se pela transferência do trabalho e dos riscos da atividade empresarial para os trabalhadores de plataformas digitais, o que representa uma violação à dignidade da pessoa humana, à igualdade material, aos valores sociais do trabalho e à proibição do retrocesso social. O presente estudo procura investigar em que medida esse fenômeno se aproxima ou se distancia da relação de emprego. Essa investigação dar-se-á por meio da apresentação de aspectos conceituais da uberização do trabalho, análise de entendimentos jurisprudenciais nacionais e estrangeiros, identificação dos requisitos da relação de emprego, com destaque para o conceito de subordinação algorítmica, e exame de elementos presentes na relação entre empresas de aplicativo e motoristas parceiros que podem caracterizar o vínculo empregatício. A partir de metodologia fundamentada no método dedutivo, com a utilização da técnica de pesquisa bibliográfica e da abordagem qualitativa, conclui-se, como resposta à pergunta que norteou o presente trabalho, que a uberização do trabalho se aproxima da relação de emprego, pois os elementos citados demonstram pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação jurídica, de forma que pode existir vínculo entre a empresa de aplicativo e os motoristas parceiros.

Palavras-chave: uberização do trabalho; subordinação algorítmica; vínculo empregatício; empresa de aplicativo; motoristas parceiros.

EMPLOYMENT RELATIONSHIP IN UBERIZATION? CURRENT DOCTRINAL AND NATIONAL AND INTERNATIONAL JURISPRUDENTIAL POSITION

ABSTRACT

The uberization of work, also known as crowdsourcing, is a type of economic activity in which workers, apparently without any employment relationship, because they are considered autonomous and empowered entrepreneurs, provide an informal service of transporting users via digital applications. This new business model is supported by the transfer of work and business risks to digital platform workers, which represents a violation of human dignity, material equality, social values of work and the prohibition of social regression. This study seeks to investigate the extent to which this phenomenon is closer to or different from the employment relationship. This investigation will be carried out by presenting conceptual aspects of the uberization of work, analyzing national and foreign case law, identifying the requirements of the employment relationship, with emphasis on the concept of algorithmic subordination, and examining the elements present in the relationship between app companies and partner drivers that can characterize the employment relationship. Based on a methodology based on the deductive method, using the bibliographical research technique and a qualitative approach, we conclude, as an answer to the question that guided this work, that the uberization of work is close to an employment relationship, since the elements mentioned show that it is personal, non-permanent, onerous and legally subordinate, so that there can be a link between the app company and its partner drivers.

Keywords: uberization of work; algorithmic subordination; employment relationship; app company; partner drivers.

1 INTRODUÇÃO

A Lei n. 12.551/2011 incluiu o parágrafo único do artigo 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) para prever expressamente a subordinação algorítmica do trabalhador mediante a equiparação dos meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão do trabalho aos meios pessoais e diretos (Brasil, 2011).

Além disso, em razão da difusão do transporte privado de usuários por plataformas digitais, decorrente dos recentes avanços tecnológicos, da popularização do uso de *smartphones* e *tablets* e do aumento dos índices de desemprego, houve o expressivo crescimento da uberização do trabalho, uma vez que o trabalhador não possui mais um local específico de trabalho para receber ordens do empregador.

O presente trabalho tem como problema de pesquisa responder à seguinte indagação: Em que medida a uberização do trabalho se aproxima ou se distancia da relação de emprego? O objetivo geral do referido estudo é investigar, então, em que medida a uberização do trabalho se aproxima ou se distancia da relação de emprego. Quanto aos objetivos específicos, pretende-se apresentar aspectos conceituais da uberização do trabalho, analisar entendimentos jurisprudenciais nacionais e estrangeiros, identificar os requisitos da relação de emprego, com destaque para o conceito de subordinação algorítmica, e examinar elementos presentes na relação entre empresas de aplicativo e motoristas parceiros que podem caracterizar o vínculo empregatício. Para tanto, como proposta metodológica, adota-se o método dedutivo, com a utilização da técnica de pesquisa bibliográfica e da abordagem quanti-qualitativa.

2 ASPECTOS CONCEITUAIS DA UBERIZAÇÃO DO TRABALHO

A expressão multiterceirização *on-line* do trabalho (*crowdsourcing*) foi utilizada pela primeira vez pelo jornalista americano Jeff Howe (2008, p. 8), em sua obra “Crowdsourcing: how the power of the crowd is driving the future of business”. Tal fenômeno, entretanto, tornou-se mais conhecido como uberização do trabalho em razão da popularidade da plataforma desenvolvida pela empresa Uber.

De acordo com Cardoso e Moraes (2020, p. 35) e Alves (2019, p. 94), a uberização do trabalho corresponde à expansão da *on-demand economy*, também chamada de *gig economy* ou *uber economy*, que é uma modalidade de atividade econômica em que trabalhadores, aparentemente sem qualquer vínculo empregatício, por serem considerados empreendedores autônomos e empoderados, prestam um serviço informal de transporte de usuários por aplicativos digitais.

Para Zipperer (2019, p. 55), a uberização consiste em terceirizar uma atividade a um trabalhador pessoa física inserido em um grupo de pessoas indefinido conectado a uma mesma plataforma virtual, sob a forma de uma chamada aberta. Essa relação triangular é intermediada de modo *on-line* pela plataforma, que possibilita o contato direto entre trabalhador e cliente, de maneira que esse serviço pode ser realizado inteiramente no meio virtual ou com contato pessoal, de natureza onerosa, descontínua e limitada ao período da atividade.

Esse novo modelo de negócio sustenta-se pela transferência do trabalho e dos riscos da atividade empresarial para os trabalhadores de plataformas digitais, com a redução dos custos operacionais e da responsabilidade jurídica, diminuição da carga tributária, exploração do trabalho e precarização das condições de trabalho. Tal prática consiste em uma violação à dignidade da pessoa humana, à igualdade material, aos valores sociais do trabalho e à proibição do retrocesso social.

Segundo Todolí Signes (2015, p. 3-4, grifo do autor, grifo nosso e tradução nossa) esclarece:

Este novo modelo de negócio tem sido chamado pela doutrina americana de “uber economy” ou *crowdwork* específico off-line. *O crowdwork consiste em tomar um serviço, tradicionalmente prestado por um trabalhador, e descentralizá-lo para um número indefinido e, normalmente, grande de pessoas, sob a forma de uma chamada. Desta forma, estas novas empresas de base tecnológica, em princípio, limitam-se a colocar o cliente – a pessoa que solicita um serviço – em contato com a pessoa que finalmente executa o serviço – o trabalhador ou autônomo.* Tal nível de descentralização produtiva não tinha sido possível até o desenvolvimento da tecnolo-

gia atual. As empresas dedicam os seus negócios à criação de uma plataforma virtual (sítio eletrônico, aplicativos, etc.), na qual os clientes podem localizar diretamente uma pessoa individual que executa a prestação de serviços exigida¹.

As empresas consideram-se responsáveis somente pelo fornecimento de uma infraestrutura, no caso, a plataforma digital, para que seus profissionais, considerados parceiros ou autônomos, prestem o serviço, intermediando o vínculo entre a mão de obra e o consumidor enquanto se eximem das responsabilidades trabalhistas (Delgado; Rocha, 2020, p. 26-27).

Imagem 1 – Motorista de aplicativo



Foto: Helena Pontes/Agência IBGE Notícias.

Esse fenômeno cresce sem qualquer proteção estatal aos motoristas e incentivado pelos grupos econômicos como forma de emancipação do sujeito, de modo que sua principal característica é a transformação da precarização em autonomia e do trabalhador em dono do próprio negócio (Samuel, 2019).

3 DO DIREITO COMPARADO À DIVERGÊNCIA JURISPRUDENCIAL BRASILEIRA

3.1 CONCEPÇÃO JURISPRUDENCIAL ESTRANGEIRA

3.1.1 Espanha

A 4ª Câmara do Supremo Tribunal espanhol, no Acórdão n. 805, de 25 de setembro de 2020, admitiu a existência de vínculo empregatício entre entregadores ciclistas e a *startup* Glovo (Espanha, 2020). O Tribunal considerou que a referida empresa não era uma mera intermediária na contratação de serviços entre estabelecimentos e entregadores.

Na verdade, a atividade-fim da empresa é a entrega e correio, pois estabelece as condições essenciais para a prestação de tal serviço e possui os bens essenciais para o desempenho da atividade. Para tanto,

¹ Este nuevo modelo de negocio ha sido llamado por la doctrina estadounidense como la “uber economy” o crowdwork offline específico. El crowdwork consiste en tomar una prestación de un servicio, tradicionalmente realizada por un trabajador, y descentralizarla hacia un indefinido y, normalmente, gran número de personas en forma de llamamiento o convocatoria. De esta forma, estas nuevas empresas de base tecnológica, en principio, se limitan a poner en contacto al cliente – solicitante de una prestación de servicios – con la persona que realiza finalmente la prestación – el trabajador o autónomo. Tal nivel de descentralización productiva no había sido posible hasta el desarrollo de la tecnología actual. Las empresas dedican su negocio a la creación de una plataforma virtual (página web, apps, etc.) donde los clientes pueden localizar directamente a una persona individual que realice la prestación de servicios demandada.

recorre a entregadores ciclistas que não detêm organização empresarial autônoma e trabalham sujeitos às ordens organizacionais do empregador.

É a empresa quem negocia com os vários estabelecimentos os preços que pagam, fixa unilateralmente as tarifas que o entregador recebe pelas entregas que realiza, incluindo adicionais de quilometragem e tempo de espera, e pune o trabalhador por uma variedade de comportamentos diferentes. Tais fatos comprovam a manifestação do poder de gestão do empregador.

Além disso, foi verificado que há uma alienação dos frutos, haja vista que a empresa se apropria diretamente do resultado da prestação do trabalho. Os entregadores não têm qualquer envolvimento nos contratos feitos entre a empresa e as lojas, nem na relação entre a empresa e os clientes a quem serviram as encomendas.

3.1.2 França

A Corte de Cassação francesa, no Acórdão n. 374, de 4 de março de 2020, reconheceu o vínculo empregatício entre um ex-motorista de aplicativo e a Uber (França, 2020). Nessa relação contratual pode ser constatada a subordinação jurídica exercida pela empresa e a falta de autonomia do trabalhador, uma vez que este não possui liberdade para fixar preços e definir condições para a execução da prestação dos serviços.

O Tribunal alegou que seria um equívoco classificar o motorista como um empreendedor autônomo, embora possa escolher o momento para se conectar à plataforma. O trabalhador possui um número limitado de recusas de corridas, devendo sujeitar-se às ordens organizacionais da empresa e permanecer à sua disposição pelo tempo minimamente necessário para evitar eventuais punições.

Também esclareceu que, de acordo com o princípio da primazia da realidade sobre a forma, a existência de uma relação de emprego não depende da vontade expressa das partes ou do nome que tenham dado ao contrato, mas, sim, das condições fáticas em que a atividade profissional é exercida. A presunção de inexistência de vínculo empregatício pode ser afastada quando o trabalhador desempenhar suas funções de forma permanente e subordinada.

A Corte identificou as seguintes situações que evidenciam uma relação de subordinação entre a Uber e os motoristas: o trabalhador integra um serviço de transporte criado e inteiramente organizado pela empresa, não constitui clientela própria, não fixa livremente seus preços, é obrigado a seguir uma rota definida pela empresa, não tem acesso ao destino final da corrida e pode ser desligado temporária ou definitivamente após três recusas de viagens ou por possuir nota abaixo de 4.7.

3.1.3 Reino Unido

A Suprema Corte do Reino Unido, no caso *Aslam, Ferrar e outros contra Uber*, reconheceu a existência de subordinação jurídica (*dependent work relationship*) entre motoristas de aplicativo e a empresa Uber, de modo que os motoristas foram classificados como *workers* (Reino Unido, 2021). Nessa perspectiva, o direito britânico diferencia os trabalhadores com base nas três seguintes categorias: empregados (*employees*), trabalhadores (*workers*) e autônomos (*selfemployed*s).

Os *employees* mantêm um contrato de trabalho tradicional (*contract of employment*), razão pela qual possuem uma proteção jurídica e social mais efetiva. Os *workers*, por sua vez, desempenham suas atividades para um empregador por meio de um *contract of employment* ou outra espécie de contrato, pelo qual se obrigam à prestação de serviços (*independent contractor*). Já os *selfemployed*s são trabalhadores independentes que gerenciam seu próprio empreendimento e prestam serviços a outras empresas.

A Corte aplicou a teoria da abordagem intencional (*purposive approach*), que estabelece que deve ser adotada a interpretação que melhor atender às finalidades da criação da norma. Com esse entendimento, foram identificadas cinco circunstâncias que demonstram a subordinação exercida pela Uber. A primeira estipula que a remuneração paga aos motoristas pelo trabalho é determinada pela empresa, de modo que eles não têm voz sobre isso.

A segunda atesta que as condições contratuais em que os motoristas executam seus serviços são definidas pela Uber. A terceira indica que, embora os motoristas tenham a liberdade de escolher quando e onde trabalharão, a escolha do motorista sobre aceitar ou não solicitações de viagens é restringida pelo aplicativo da empresa. Isso porque nem sequer é informado o destino até que o passageiro seja recolhido, motivo pelo qual o motorista não tem a oportunidade de recusar uma corrida pelo fato de não desejar viajar para aquele local específico.

A quarta evidencia que a Uber exerce um grau de controle significativo sobre o motorista, pois examina os tipos de carros usados, monitora a taxa de cancelamento de viagens, define o trajeto da corrida e fiscaliza o sistema de classificação. A quinta dispõe que a empresa restringe a comunicação entre passageiros e motoristas para o mínimo necessário para realizar a viagem e toma medidas ativas para evitar que os motoristas estabeleçam qualquer relacionamento com um passageiro capaz de se estender além da corrida.

3.1.4 Estados Unidos da América

A Justiça da Califórnia, no caso Douglas O'Connor e outros contra Uber, negou o pedido de julgamento sumário da Uber para classificar os motoristas como trabalhadores independentes (Estados Unidos da América, 2015). Os motoristas ajuizaram a referida ação coletiva para obter direitos sociais decorrentes da relação de emprego, conforme as disposições do Código de Trabalho da Califórnia.

O Tribunal entendeu que a Uber é uma empresa de transporte de pessoas e mercadorias, embora tecnologicamente sofisticada. A autodefinição da Uber como uma mera empresa de tecnologia decorre exclusivamente da mecânica da sua plataforma, e não da substância do que a empresa realmente faz, ou seja, permitir que os clientes reservem e recebam corridas.

Tal argumento pode ser comprovado pelo fato de a Uber receber uma porcentagem de cada tarifa que seus motoristas ganham, o que deixa claro que a empresa recebe um serviço muito lucrativo de seus motoristas e depende do desempenho dos serviços desses trabalhadores para obter seus ganhos e manter o empreendimento ativo.

Do mesmo modo, também foi analisado o controle significativo da Uber sobre a forma e os meios dos serviços de transporte dos motoristas. Os autores da ação coletiva supramencionada citaram diversos documentos que instruíam os motoristas a se vestir de forma profissional, enviar uma mensagem de texto ao cliente com certa antecedência à sua chegada ao local de espera, verificar se o rádio estava desligado ou ligado, desde que tocasse um determinado ritmo musical, e abrir a porta ao cliente.

Caso tais exigências não fossem atendidas, os motoristas poderiam ser desligados da plataforma. Esse controle era exercido por meio de uma solicitação de classificação dos motoristas por estrelas, em uma escala de um a cinco, após cada viagem completada, com base no desempenho do trabalhador. Também era oferecido um espaço para os passageiros fornecerem comentários escritos sobre os motoristas.

Além disso, o Tribunal concluiu que não há correlação entre a definição de horários rigorosos e a existência de vínculo empregatício, razão pela qual a estipulação do próprio horário de trabalho pelo motorista não impede o reconhecimento da relação de emprego. É mais relevante analisar quanto controle a Uber tem sobre os seus motoristas enquanto eles estão desempenhando seus serviços.

3.2 RECONHECIMENTO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO

Em decisão recente, a 3ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho (TST), no Recurso de Revista (RR) n. 100353-02.2017.5.01.0066, reconheceu o vínculo empregatício entre um motorista e a Uber, determinando o retorno dos autos ao juízo de origem para examinar os demais pedidos formulados pelo trabalhador (Brasil, 2022).

O motorista alegou que trabalhou para a empresa durante 2 meses, após comprar um veículo adequado a seus padrões. Ele trabalhava de segunda a sábado, totalizando 13 horas diárias e 78 semanais, sempre monitorado de forma *on-line* pelo aplicativo. No terceiro mês, porém, foi injustificadamente desligado da plataforma.

No referido acórdão, o TST identificou a existência de pessoalidade na relação entre a Uber e o motorista, pois ficou comprovado o caráter personalíssimo da atividade. O motorista precisou realizar um cadastro individual na plataforma, fornecendo dados pessoais e bancários, e se submeter a um sistema de avaliação individualizada por meio de notas atribuídas pelos clientes.

Por sua vez, a onerosidade decorre de uma sistemática de pagamento em que há o repasse de 70% a 80% do valor pago pelos clientes à empresa. A clientela faz o pagamento por meio do sistema virtual, geralmente por cartão de crédito, e, depois disso, a empresa credita parte do valor apurado na conta corrente do motorista.

A não eventualidade se justifica porque o motorista estava inserido na dinâmica intrínseca da atividade econômica da empresa, de modo que se não houvesse o transporte de pessoas o empreendimento nem sequer existiria. Além disso, o trabalho foi prestado permanentemente todos os dias, ainda que por um curto período de tempo, com absoluto controle da empresa sobre o tempo à sua disposição.

Finalmente, a subordinação jurídica pode ser visualizada pelo controle tecnológico realizado pela empresa, posto que organizava unilateralmente as chamadas dos seus clientes, definia os preços das corridas e indicava os motoristas para prestar os serviços. A empresa também exigia a permanência do trabalhador conectado à plataforma digital e a obediência de suas diretrizes organizacionais, sob o risco de desligamento.

3.3 NÃO RECONHECIMENTO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO

O ministro Alexandre de Moraes, do Supremo Tribunal Federal (STF), cassou decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (TRT-3), sediado em Belo Horizonte (MG), que havia reconhecido o vínculo de emprego de um motorista com a plataforma Cabify Agência de Serviços de Transporte de Passageiros Ltda. (Brasil, 2023). A decisão também determinou a remessa do caso à Justiça Comum.

Ao julgar procedente o pedido formulado pela plataforma na Reclamação (Rcl) n. 59.795, o relator considerou que a decisão do TRT-3 desrespeitou o entendimento do STF, firmado em diversos precedentes, que permite outros tipos de contratos distintos da estrutura tradicional da relação de emprego regida pela CLT. Essa posição foi definida na Ação Declaratória de Constitucionalidade (ADC) n. 48, na Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) n. 324, na Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) n. 5835 e nos Recursos Extraordinários (REs) n. 958.252 e 688.223, com repercussão geral.

Ainda segundo o ministro, o vínculo entre o motorista de aplicativo e a plataforma mais assemelha-se à situação prevista na Lei 11.442/2007 (Brasil, 2007), que trata do transportador autônomo, proprietário de vínculo próprio, cuja relação é de natureza comercial. As controvérsias sobre essas situações jurídicas, portanto, devem ser analisadas pela Justiça Comum e não pela Justiça do Trabalho.

Já a 2ª Seção do Superior Tribunal de Justiça (STJ), no Conflito de Competência (CC) n. 164.544, entendeu que a Justiça do Trabalho não era competente para julgar uma ação de obrigação de fazer, cumulada com reparação de danos materiais e morais, proposta por motorista de aplicativo (Brasil, 2019). Isso porque não se tratava de uma relação de emprego, e sim de um contrato civil de intermediação digital.

O motorista alegou que realizava corridas pela Uber, porém sua conta foi suspensa pela empresa, o que o impossibilitou de exercer sua profissão. A empresa mencionou comportamento irregular e mau uso do aplicativo, o que lhe gerou prejuízos materiais, uma vez que locou o veículo utilizado para a realização das corridas. Em consequência disso, foi pleiteada a reativação de sua conta e o ressarcimento de danos morais e materiais.

O STJ não constatou o vínculo empregatício, motivo pelo qual classificou os motoristas de aplicativo como empreendedores autônomos. Segundo o referido Tribunal, a Uber seria apenas responsável pela gestão de sua plataforma digital, que proporcionava a aproximação de motoristas e seus clientes. Somado a isso, os serviços são prestados de forma eventual e sem horários preestabelecidos, além de os motoristas não receberem uma remuneração fixa.

Por sua vez, a Quinta Turma do TST, no RR n. 1000123-89.2017.5.02.0038, também afastou o reconhecimento do vínculo empregatício entre um motorista e a Uber (Brasil, 2020b). O Tribunal compreendeu que não havia subordinação jurídica na prestação dos serviços, uma vez que o motorista poderia ficar *off-line* sem delimitação de tempo e determinar sua própria rotina de trabalho.

Outro argumento utilizado foi o rateio do valor do serviço em alto percentual para o motorista, o que seria superior ao necessário para caracterizar uma relação de parceria entre os contratantes. A vantagem remuneratória recebida pelo motorista não seria condizente com o vínculo de emprego, pois estaria em posição de igualdade com a empresa de aplicativo, que não ganharia qualquer lucro com o serviço prestado pelo trabalhador.

De igual modo, a Quarta Turma do TST, nos RRs n. 10555-54.2019.5.03.0179 e 10575-88.2019.5.03.0003, concluiu que o trabalho pela plataforma tecnológica não atende aos critérios da relação de emprego (Brasil, 2021; Brasil, 2020a). Nessas decisões, o TST verificou que o motorista pode dispor livremente quando e se disponibilizará seu serviço de transporte para os usuários, sem qualquer exigência de trabalho mínimo, número mínimo de viagens ou faturamento mínimo, pois não existe fiscalização ou punição na referida atividade.

Também foi observado que o caráter autônomo da prestação de serviços se caracteriza pelo fato de o motorista arcar com os custos da atividade, poder receber sua remuneração diretamente do passageiro, quando o pagamento for em dinheiro, e se responsabilizar por eventuais sinistros, multas e atos ilícitos. Essa autonomia do motorista possibilitaria a inclusão da categoria no rol de atividades permitidas para inscrição como microempreendedor individual.

4 REQUISITOS DA RELAÇÃO DE EMPREGO

De acordo com Delgado (2019, p. 337-353), Martinez (2021, p. 174-182) e Romar (2018), é possível definir a presença de elementos fático-jurídicos, necessariamente cumulativos, que caracterizam a relação de emprego, quais sejam, pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação jurídica, os quais explanaremos a seguir.

4.1 PESSOALIDADE

A pessoalidade corresponde à impossibilidade de substituição do empregado, sempre pessoa física, por um terceiro no desempenho de suas funções, em razão do caráter personalíssimo da relação de emprego; isso porque o empregador considerou todas as qualidades e aptidões pessoais do trabalhador no momento de decidir sobre o preenchimento da vaga de trabalho.

4.2 NÃO EVENTUALIDADE OU CONTINUIDADE

A continuidade não admite a existência de eventualidade na prestação dos serviços. Dessa forma, precisam estar presentes na relação de emprego a permanência e a previsibilidade de repetição da atividade desempenhada, de modo que as obrigações das partes devem se prolongar no tempo, com efeitos contínuos, ainda que o trabalho seja exercido apenas em alguns dias da semana.

A maior parte da doutrina e da jurisprudência adota a teoria dos fins do empreendimento para verificar o critério da não eventualidade. Tal teoria estabelece que poderá ser considerado típico empregado aquele que for chamado a exercer atividades insertas nos fins normais da empresa. Em contrapartida, aquele que realizar serviços não associados com a atividade principal da empresa, de forma esporádica e de curta duração, será considerado trabalhador eventual.

4.3 ONEROSIDADE OU REMUNERAÇÃO

A onerosidade determina a necessidade de contraprestação pecuniária em razão da atividade prestada pelo trabalhador, haja vista que o contrato de trabalho é bilateral, sinalagmático e oneroso. Deve haver,

portanto, um acordo de troca de trabalho por salário, com ganhos econômicos para o empregador e obtenção de meios de sustento para o empregado e sua família.

Em sua dimensão objetiva, a onerosidade diz respeito ao pagamento do salário devido ao trabalhador pela prestação dos serviços definidos no contrato de trabalho, enquanto a dimensão subjetiva corresponde à intenção contraprestativa trabalhista, uma vez que o empregado objetiva o recebimento de valores como resultado do trabalho realizado em benefício do empregador.

4.4 SUBORDINAÇÃO JURÍDICA

A subordinação jurídica é o principal requisito da relação de emprego. Tal pressuposto estipula que o trabalhador deve se sujeitar às ordens do empregador, pois encontra-se em estado de dependência objetiva em relação a ele. Em razão disso, compete ao empregador, ao assumir os riscos da atividade econômica, o poder de direção da prestação pessoal do serviço do empregado nos termos do artigo 2º da CLT (Brasil, 1943).

Esse gerenciamento ocorre por meio da organização do tempo e modo de execução do trabalho contratado (poder de organização), da fiscalização do cumprimento dos comandos do empregador (poder de fiscalização) e da imposição de sanções disciplinares previstas na legislação em caso de descumprimento das ordens (poder disciplinar). Em sua dimensão clássica ou tradicional, a subordinação jurídica é identificada pela intensidade das ordens do empregador, de acordo com o binômio hierarquia-disciplina.

Já a dimensão objetiva caracteriza-se pela integração do trabalhador aos fins do empreendimento, embora seja reduzido o nível de controle exercido pelo empregador. A dimensão estrutural, por sua vez, ocorre com a inserção do empregado na dinâmica operativa da atividade empresarial, independentemente de receber ordens diretas do empregador ou de estar alinhado com os objetivos do empreendimento.

4.4.1 Subordinação algorítmica

A subordinação algorítmica origina-se da integração entre suas dimensões objetiva e estrutural. Segundo Gaia (2018, p. 270), as características essenciais dessa modalidade de subordinação são a disrupção, pois rompe com as construções tradicionais apresentadas para o conceito de subordinação jurídica, e a diminuição da intensidade do poder diretivo do empregador, presente apenas de modo difuso e pontual, uma vez que o trabalhador não possui mais um local específico de trabalho para receber ordens do empregador.

Segundo Castilho (2020, p. 55-56, grifo nosso),

A subordinação por algoritmo é apenas mais umas das facetas da noção clássica da subordinação jurídica que caracteriza-se pelo estado em que se encontra o trabalhador, aguardando ou executando ordens emitidas por um sistema informacional criado por uma estrutura organizacional, permeado por soluções tecnológicas complexas, mas que, ao final, revelam apenas mais uma das etapas do capitalismo contemporâneo, aqui designado de Capitalismo Tecnológico. Ao mesmo tempo em que tenta ser dissimulada, revela-se como mais densa, intensa e eficaz do que a subordinação clássica, que é feita por meio de ordens diretas, compelindo o trabalhador a executar cada vez mais tarefas e avaliando-o contínua e automaticamente por meio de sofisticados sistemas computacionais de gestão.

Nessa nova dinâmica, de acordo com Pires (2019, p. 33-34), o poder diretivo e fiscalizatório do empregador foi flexibilizado, posto que não é mais exercido por atos humanos e sim por meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão, nos termos do parágrafo único do artigo 6º da CLT, incluído pela Lei n. 12.551/2011 (Brasil, 1943; Brasil, 2011).

São utilizadas programações algorítmicas que oferecem uma certa autonomia e precificam a atividade do trabalhador de forma dinâmica, considerando a demanda e o número de motoristas disponíveis, o clima, determinados horários, períodos, datas e localizações geográficas. A empresa de aplicativo também disponibiliza diversos prêmios, bônus e incentivos pela permanência *on-line* do motorista na plataforma, como modo de influenciar o comportamento do trabalhador.

4.5 ELEMENTOS CARACTERÍSTICOS DA RELAÇÃO DE EMPREGO

4.5.1 *Cadastro prévio de informações e proibição de cessão da conta*

Antes do início da prestação de serviços é exigido o prévio cadastro das informações pessoais e bancárias do motorista parceiro e as especificações do veículo, o que comprova a seleção e controle da mão de obra pela empresa de aplicativo. Além disso, é obrigatória a apresentação de alguns documentos, como Certificado de Registro e Licenciamento do Automóvel (CRLV), Carteira Nacional de Habilitação (CNH) de condutor remunerado, folha de antecedentes criminais federal e estadual e exames toxicológicos (UBER, 2024a).

A plataforma também estabelece que o veículo deve ter no máximo dez anos de fabricação, quatro portas, cinco lugares e ar-condicionado. Da mesma forma, o artigo 11-B da Lei n. 12.587/2012, incluído pela Lei n. 13.640/2018, prescreve os seguintes requisitos para o desempenho do serviço de transporte remunerado individual privado de passageiros:

Art. 11-B. O serviço de transporte remunerado privado individual de passageiros previsto no inciso X do art. 4º desta Lei, nos Municípios que optarem pela sua regulamentação, somente será autorizado ao motorista que cumprir as seguintes condições: I – possuir Carteira Nacional de Habilitação na categoria B ou superior que contenha a informação de que exerce atividade remunerada; II – conduzir veículo que atenda aos requisitos de idade máxima e às características exigidas pela autoridade de trânsito e pelo poder público municipal e do Distrito Federal; III – emitir e manter o Certificado de Registro e Licenciamento de Veículo (CRLV); IV – apresentar certidão negativa de antecedentes criminais. Parágrafo único. A exploração dos serviços remunerados de transporte privado individual de passageiros sem o cumprimento dos requisitos previstos nesta Lei e na regulamentação do poder público municipal e do Distrito Federal caracterizará **transporte ilegal de passageiros** (Brasil, 2012, grifo nosso; Brasil, 2018).

É indiscutível a existência de pessoalidade na relação entre empresas de aplicativo e motoristas parceiros, pois, caso contrário, a plataforma não exigiria uma foto do motorista para que o passageiro pudesse identificá-lo ou avaliar sua performance. Conforme Baboin (2017, p. 337-338), tal elemento também pode ser visualizado pela proibição de cessão da conta para utilização de terceiros, sob pena de exclusão da plataforma.

4.5.2 *Atividade de transporte de usuários e horários flexíveis de trabalho*

As empresas de aplicativo definem-se como empresas de tecnologia, de modo que alegam ser responsáveis apenas pela intermediação eletrônica entre oferta e procura. Tais empresas também argumentam que a relação jurídica entre elas e os motoristas se trata de uma parceria.

A referida situação, entretanto, deve ser interpretada de acordo com o princípio da primazia da realidade sobre a forma, para não haver fraude na aplicação das normas trabalhistas, nos termos do artigo 9º da CLT (Brasil, 1943). No caso dos motoristas, as cláusulas que classificam a relação como uma parceria devem ser declaradas nulas de pleno direito, a fim de possibilitar o reconhecimento do vínculo empregatício.

Dois anos após ter desistido do negócio de viagens autônomas, a Uber firmou uma parceria de dez anos com a Motional, empresa norte-americana especializada em direção autônoma, para fornecer transporte sem motorista a partir de 2022 (Sérvio, 2022). O primeiro veículo a ser utilizado será o elétrico Ioniq 5 da Hyundai, equipado com a tecnologia da Motional. A Uber alega que planeja usar os carros sem motorista para reduzir o tempo de espera e os custos dos clientes, além de eliminar a emissão de gases poluentes.

Não há razão para uma empresa de tecnologia realizar investimentos consideráveis em carros autônomos se sua atividade principal restringe-se à conexão entre motoristas parceiros e usuários da plataforma. Na verdade, trata-se de uma empresa de transporte, pois o trabalhador não presta serviços pela empresa, mas, sim, para a empresa.

Em virtude disso, existe habitualidade no serviço prestado pelos motoristas parceiros, considerando-se que, segundo a teoria dos fins do empreendimento, a realização de corridas trata-se de uma prestação permanente e inserida nos fins normais da empresa; isso porque a atividade-fim da empresa é o transporte, e não a mera administração de algoritmos, conforme dito anteriormente.

Outro tema relevante diz respeito à estipulação do próprio horário de trabalho pelo motorista parceiro, com a possibilidade de desconexão da plataforma. De acordo com Carelli (2020, p. 78), o cumprimento de horários rígidos nunca foi determinante para a existência de subordinação jurídica ou relação de emprego, pois a forma de trabalho fica a critério do empregador, que pode definir se o trabalho será por tempo ou por produção.

Ainda que fosse necessária, entretanto, a fixação de horários rígidos para a existência da relação empregatícia, o próprio § 13º do artigo 235 da CLT determina que, salvo disposição contratual, a jornada de trabalho do motorista profissional não apresenta horário fixo de início, de final ou intervalos (Brasil, 1943). É, portanto, mais importante analisar se o empregado está inserido no exercício da atividade-fim da empresa.

4.5.3 Remuneração variável e sistema de trabalho por produção

A remuneração variável decorre do fato de que o trabalho do motorista parceiro é medido por unidade de produção, pois está vinculado ao cumprimento de microtarefas nos moldes do sistema pay as you go (pague conforme o uso); isso porque sua remuneração é diretamente proporcional ao número de corridas realizadas de acordo com o valor do percurso, que é definido unilateralmente pela empresa de aplicativo.

Tabela 1 – Remuneração variável do APP Uber

RECEITA, GASTO E LUCRO MENSAL NAS DEZ CIDADES BRASILEIRAS COM MAIS USUÁRIOS DO APP UBER
1. São Paulo: R\$ 6.428,57 (receita) – R\$ 3.926,96 (gasto, incluindo combustível, IPVA e manutenção) = R\$ 2.501,61 (lucro) em 60 horas semanais.
2. Rio de Janeiro: R\$ 6.000 – R\$ 3.585,69 = R\$ 2.414,31 em 54 horas semanais.
3. Belo Horizonte: R\$ 6.428,57 – R\$ 3.622,80 = R\$ 2.805,77 em 54 horas semanais.
4. Porto Alegre: R\$ 6.428,57 – R\$ 3.900,99 = R\$ 2.527,58 em 50 horas semanais.
5. Brasília: R\$ 5.215,71 – R\$ 3.895,07 = R\$ 1.320,64 em 50 horas semanais.
6. Recife: R\$ 4.285,71 – R\$ 3.137,44 = R\$ 1.148,27 em 50 horas semanais.
7. Salvador: R\$ 5.142,86 – R\$ 3.430,67 = R\$ 1.712,19 em 54 horas semanais.
8. Curitiba: R\$ 5.785,71 – R\$ 3.897,47 = R\$ 1.888,24 em 56 horas semanais.
9. Fortaleza: R\$ 5.142,86 – R\$ 3.195,34 = R\$ 1.947,52 em 56 horas semanais.
10. Goiânia: R\$ 5.142,86 – R\$ 3.101,36 = R\$ 2.041,50 em 54 horas semanais.

Fonte: “Startup StopClub”. Veja mais em: <https://www.uol.com.br/tilt/noticias/redacao/2024/07/17/stopclub-estimativa-ganho-motorista-de-aplicativo.htm?cmpid=copiaecola>. Acesso em: 22 ago. 2024.

É irrelevante a análise da unidade de tempo e cumprimento de jornada de trabalho, uma vez que tais dados têm importância apenas na modalidade de salário fixo. A remuneração variável recebida pelo motorista parceiro não impede sua classificação como empregado, posto que o caput do artigo 78 da CLT permite que o salário-base seja ajustado por empreitada ou convencionado por tarefa ou peça (Brasil, 1943).

Além disso, o repasse de 70% a 80% do valor da corrida para os motoristas não pode caracterizar uma relação de parceria. Pelo contrário, trata-se de uma transferência indevida dos riscos da atividade econômica para o trabalhador. Esse alto percentual se justifica pela necessidade de pagamento de diversas despesas, como aluguel e manutenção do veículo, materiais de limpeza, impostos, estacionamento, combustível, licenciamento, seguro, telefone celular, provedor de internet e eventuais prejuízos decorrentes de assaltos e acidentes.

4.5.4 Gestão algorítmica do modo de prestação da atividade

Segundo Gonçalves (2017), há o exercício de uma subordinação jurídica pelas empresas de aplicativo, haja vista que regulam o modo de prestação da atividade dos motoristas parceiros mediante treinamentos, sanções disciplinares, definição de metas e fiscalização. Os treinamentos são pautados em códigos de conduta que orientam acerca de determinados temas, como uso de vestimentas apropriadas, tratamento com os clientes e fornecimento de água e balas.

As características do negócio evidenciam que cabe à empresa de aplicativo controlar unilateralmente o preço do serviço, o padrão de atendimento, a forma de pagamento, a rota da corrida, o repasse da cota-parte do motorista, descontos da remuneração do motorista, a escolha do motorista e dos passageiros, o acesso às notas dos motoristas e informações essenciais para a prestação do serviço (nome do passageiro, informações de contato e destino).

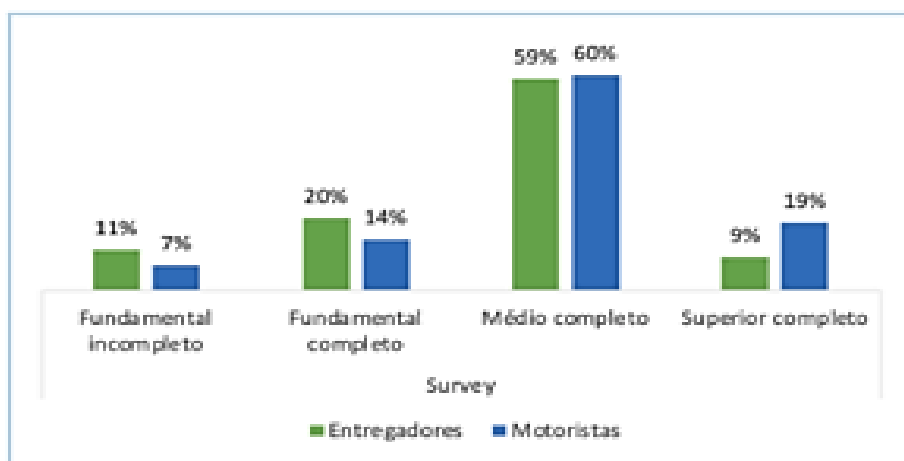
As sanções disciplinares, por sua vez, consistem em advertência, suspensão ou exclusão da plataforma, sem aviso prévio, considerando a frequência de notas abaixo da média, a falta de assiduidade de conexão à plataforma ou o descumprimento dos termos e condições de uso.

A fiscalização pode dar-se de forma direta ou indireta, de modo que a direta ocorre por meio de gravações de vídeo das corridas, reconhecimento facial do motorista e sistema de geolocalização, enquanto a indireta pelas reclamações e avaliações realizadas pelos próprios usuários da plataforma.

A avaliação da multidão de passageiros também é utilizada como estímulo à produtividade do trabalhador, pois o ranqueamento dela resultante dá visibilidade e impulsiona a concorrência entre os motoristas. Para o trabalhador, o ranqueamento e a avaliação positiva não se restringem apenas a um reconhecimento de seu trabalho, uma vez que são fontes importantes para a definição dos critérios de distribuição e remuneração do trabalho (Abílio, 2020, p. 121).

Com relação ao perfil dos motoristas no que se refere ao nível de escolaridade, dados publicados pelo Centro Brasileiro de Análise e Planejamento (Cebap) durante o período de 1º/5/2021 a 30/4/2022, perante as capitais brasileiras, revelaram que os trabalhadores da Uber que não estão estudando apresentam apenas o Ensino Médio completo, correspondendo a 60% dos motoristas e 59% dos entregadores, aqueles outros com Ensino Superior completo correspondem a 19% dos motoristas e 9% dos entregadores, e os com Ensino Fundamental incompleto correspondem a 7% dos motoristas e 11% dos entregadores, conforme pode ser observado no gráfico a seguir.

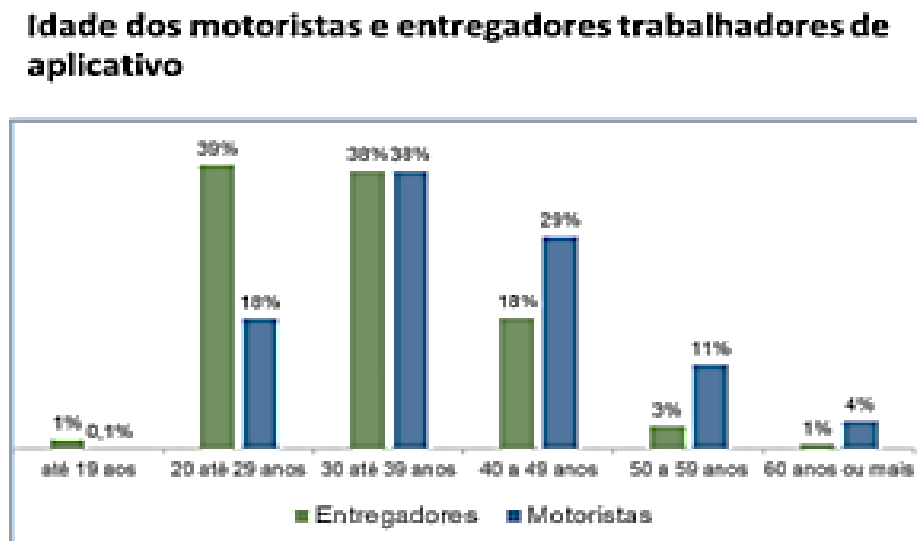
Gráfico 1 – Escolaridade mais alta alcançada pelos trabalhadores de aplicativo
Escolaridade mais alta alcançada pelos trabalhadores de aplicativo



Fonte: Cebap. Pesquisa realizada no período de 1º/5/2021 a 30/4/2022 nas capitais brasileiras.

Com relação ao perfil de idade, dados publicados pelo Cebrap revelam que a média de idade dos entregadores é de 33 anos (correspondendo a 38%), enquanto entre os motoristas é de 39 anos (correspondendo a 38%), conforme pode ser observado no gráfico seguinte.

Gráfico 2 – Idade dos motoristas e entregadores trabalhadores de aplicativo



Fonte: Cebrap. Pesquisa realizada no período de 1º/5/2021 a 30/4/2022 nas capitais brasileiras.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Após a abordagem do problema de pesquisa, identificou-se o surgimento de um novo modelo de negócio chamado de uberização do trabalho. Tal fenômeno foi denominado dessa forma em razão da popularidade da plataforma desenvolvida pela empresa Uber, embora o termo técnico seja multiterceirização *on-line* do trabalho (*crowdsourcing*).

Nessa nova sistemática, o cliente conecta-se diretamente com o prestador de serviços por meio de uma plataforma virtual desenvolvida pela empresa, de modo que esta realiza sua atividade principal por intermédio de trabalhadores autônomos. Trata-se de uma modalidade de atividade econômica em que trabalhadores, aparentemente sem qualquer vínculo empregatício, por serem considerados empreendedores autônomos e empoderados, prestam um serviço informal de transporte de usuários por aplicativos digitais.

Além disso, houve uma alteração no modo de subordinação jurídica do trabalhador, posto que o controle passou a ser exercido por meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão. Essa mudança corresponde à subordinação algorítmica, que é caracterizada pela diminuição da intensidade do poder diretivo do empregador, presente apenas de modo difuso e pontual, uma vez que o trabalhador não possui mais um local específico de trabalho para receber ordens do empregador.

No caso dos motoristas parceiros, os tribunais estrangeiros estão bastante evoluídos quanto ao reconhecimento de vínculo de emprego entre eles e a empresa de aplicativo. Em contrapartida, a maior parte da jurisprudência brasileira não admite a configuração desse vínculo, com exceção da 3ª Turma do TST e de alguns Tribunais Regionais do Trabalho (TRTs).

Apesar desse panorama jurisprudencial desfavorável, é possível constatar os requisitos da relação de emprego na dinâmica existente entre os motoristas parceiros e a empresa de aplicativo; isso porque a personalidade se justifica pela necessidade de um cadastro prévio de informações do motorista e do veículo na plataforma e pela proibição de cessão da conta para terceiros, sob pena de desligamento da plataforma.

A não eventualidade, segundo a teoria dos fins do empreendimento, decorre do fato de a realização de corridas tratar-se de uma prestação permanente e inserida nos fins normais da empresa, independentemente

do cumprimento de horários rígidos, pois a atividade principal da empresa é o transporte e não a mera administração de algoritmos.

A onerosidade verifica-se pela remuneração diretamente proporcional ao número de corridas realizadas pelos motoristas, de acordo com o valor do percurso, que é definido unilateralmente pela empresa de aplicativo. Não há a exigência de desempenho de jornada de trabalho, haja vista que essa forma de trabalho é mensurada pela unidade de produção e não pela unidade de tempo.

A subordinação jurídica, por sua vez, é evidenciada pelo controle algorítmico da empresa de aplicativo sobre o modo de prestação da atividade do motorista, principalmente em relação ao padrão de atendimento, à forma de pagamento, à rota da corrida, ao repasse da cota-parte do motorista, aos descontos da remuneração do motorista, à escolha do motorista e dos passageiros, ao acesso às notas dos motoristas e informações essenciais para a prestação do serviço (nome do passageiro, informações de contato e destino).

Todas as constatações supra permitem concluir, como resposta à pergunta que norteou o presente trabalho, que a uberização do trabalho se aproxima da relação de emprego, pois os elementos citados demonstram pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação jurídica, de forma que pode existir vínculo entre a empresa de aplicativo e os motoristas parceiros.

A fim, portanto, de apresentar uma solução vinculante e uniformizadora para essa controvérsia, que tem suscitado inegável insegurança jurídica nas instâncias ordinárias, o Plenário do STF formou maioria para reconhecer a repercussão geral da matéria no RE n. 1446336 (Tema 1291), interposto pela plataforma Uber, no qual discute-se se há ou não vínculo de emprego entre motoristas de aplicativos e as plataformas que prestam serviço de transporte de passageiros (Brasil, 2024b). O caso ainda está pendente de inclusão em pauta de julgamento.

6 REFERÊNCIAS

- ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização: a era do trabalhador just-in-time? *Revista Estudos Avançados*, v. 34, n. 98, p. 111-126, jan./abr. 2020.
- ALVES, Eliete Tavelli. *Parassubordinação e uberização do trabalho: algumas reflexões*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019.
- BABOIN, José Carlos de Carvalho. Trabalhadores sob demanda: o caso uber. *Revista JusLaboris*, Brasília, v. 83, n. 1, p. 330-362, jan./mar. 2017.
- BRASIL. Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. *Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil*, Brasília, DF, 1º maio de 1943.
- BRASIL. Lei n. 12.551, de 15 de dezembro de 2011. Altera o art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943, para equiparar os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos.
- BRASIL. Lei n. 12.587, de 3 de janeiro de 2012. Institui as diretrizes da Política Nacional de Mobilidade Urbana; revoga dispositivos dos Decretos-Leis n. 3.326, de 3 de junho de 1941, e 5.405, de 13 de abril de 1943, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943, e das Leis n. 5.917, de 10 de setembro de 1973, e 6.261, de 14 de novembro de 1975; e dá outras providências.
- BRASIL. Lei nº 11.442, de 5 de janeiro de 2007. Dispõe sobre o transporte rodoviário de cargas por conta de terceiros e mediante remuneração e revoga a Lei nº 6.813, de 10 de julho de 1980. *Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil*, Brasília, DF, 5 de janeiro de 2007.
- BRASIL. Lei n. 13.640, de 26 de março de 2018. Altera a Lei n. 12.587, de 3 de janeiro de 2012, para regulamentar o transporte remunerado privado individual de passageiros.
- BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Reclamação n. 59.795 – MG*. Cabify Agência de Serviços de Transporte de Passageiros Ltda. e Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Relator: ministro Alexandre de Moraes. DJ, 24 maio 2023.
- BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Constitucional. Trabalho. Vínculo de emprego. Motorista de aplicativo*. Arts. 5º, II e 170, IV, da Constituição da República. Questão relevante do ponto de vista social, jurídico e econômico. Repercussão geral reconhecida. A controvérsia acerca do reconhecimento de vínculo empregatício entre motorista de aplicativo de prestação de serviços de transporte e a empresa criadora e administradora de plataforma digital tem repercussão geral. Recurso Extraordinário n. 1.446.336 – RJ. Uber do Brasil Tecnologia Ltda. e Viviane Pacheco Câmara. Relator: Edson Fachin. DJ, 2 março 2024a.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *STF cassa decisão da Justiça do Trabalho sobre vínculo de emprego de motorista de aplicativo*. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=507792&ori=1>. Acesso em: 10 ago. 2024b.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *STF irá decidir se existe vínculo empregatício entre motoristas e plataformas de aplicativos*. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=528592&ori=1>. Acesso em: 10 ago. 2024c.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. *Conflito negativo de competência*. Incidente manejado sob a égide do NCP. Ação de obrigação de fazer c.c. reparação de danos materiais e morais ajuizada por motorista de aplicativo Uber. Relação de trabalho não caracterizada. Sharing economy. Natureza cível. Competência do juízo estadual. Conflito de Competência n. 164.544 – MG 2019/0079952-0. Denis Alexandre Barbosa e Uber do Brasil Tecnologia Ltda. Relator: ministro Moura Ribeiro. DJ, 4 setembro 2019.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Recurso de Revista. Processo sob a égide da Lei n. 13.015/2014 e anterior à Lei n. 13.467/2017*. Uber do Brasil Tecnologia Ltda. Natureza jurídica da relação mantida entre os trabalhadores prestadores de serviços e empresas que organizam, ofertam e efetivam a gestão de plataformas digitais de disponibilização de serviços de transporte ao público, no caso, o transporte de pessoas e mercadorias. Novas formas de organização e gestão da força de trabalho humana no sistema capitalista e na lógica do mercado econômico. Essencialidade do labor da pessoa humana para a concretização dos objetivos da empresa. Projeção das regras civilizatórias do Direito do Trabalho sobre o labor das pessoas naturais. Incidência das normas que regulam o trabalho subordinado desde que não demonstrada a real autonomia na oferta e utilização da mão de obra do trabalhador (art. 818, II, da CLT). Confluência dos princípios constitucionais humanistas e sociais que orientam a matéria (preâmbulo da CF/88; art. 1º, III E IV; art. 3º, I, II, III E IV; art. 5º, caput; art. 6º; art. 7º, caput e seus incisos e parágrafo único; arts. 8º até 11; art. 170, caput e incisos III, VII E VIII; art. 193, todos da Constituição de 1988). Vínculo de emprego. Dados fáticos constantes do acórdão regional referindo-se à relação socioeconômica abrangente de período de quase dois meses. Presença dos elementos integrantes da relação empregatícia. Incidência, entre outros preceitos, também da regra disposta no parágrafo único do art. 6º da CLT (inserida pela Lei n. 12.551/2011), a qual estabelece que “os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio”. Presença, pois, dos cinco elementos da relação de emprego, ou seja: pessoa humana prestando trabalho; com pessoalidade; com onerosidade; com não eventualidade; com subordinação. Ônus da prova do trabalho autônomo não cumprido, processualmente (art. 818, CLT), pela empresa de plataforma digital que arregimenta, organiza, dirige e fiscaliza a prestação dos serviços especializados de serviços de transporte. Recurso de Revista n. 100353-02.2017.5.01.0066. Relator: ministro Maurício Godinho Delgado. DJ, 11 abril 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Recurso de revista obreiro*. Vínculo de emprego entre o motorista de aplicativo e a empresa provedora da plataforma de tecnologia da informação (Uber). Impossibilidade de reconhecimento diante da ausência de subordinação jurídica. Transcendência jurídica reconhecida. Recurso desprovido. Recurso de Revista n. 10555-54.2019.5.03.0179. Nader Henrique Gomes Ferreira e Uber do Brasil Tecnologia Ltda. Relator: ministro Ives Gandra Martins Filho. DJ, 5 março 2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Agravo de instrumento em recurso de revista interposto pela reclamante*. Acórdão regional publicado na vigência das Leis n. 13.015/2014 e 13.467/2017. Procedimento sumaríssimo. Relação de emprego. Reconhecimento de vínculo. Trabalhador autônomo. Motorista. Aplicativo. Uber. Impossibilidade. Transcendência jurídica reconhecida. Não provimento. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista n. 10575-88.2019.5.03.0003. Ricardo Ramos de Sá e Uber do Brasil Tecnologia Ltda. Relator: ministro Alexandre Luiz Ramos. DJ, 11 setembro 2020a.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Agravo de instrumento em recurso de revista*. Acórdão publicado na vigência da Lei nº 13.015/2014. Vínculo de emprego. Motorista. Uber. Ausência de subordinação. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista n. 1000123-89.2017.5.02.0038. Relator: ministro Breno Medeiros. DJ, 7 fevereiro 2020b.

CARDOSO, Ana Luiza Soares; MORAIS, Juliana Castro Sander. Direito do trabalho, reforma trabalhista e relação com a globalização e os avanços tecnológicos. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes et al. (org.). *O direito do trabalho no século XXI*. Belo Horizonte: UFMG, 2020. p. 30-37.

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 et al. (org.). *Futuro do trabalho: efeitos da revolução digital na sociedade*. Brasília: ESMPU, 2020. p. 65-83.

CASTILHO, Paulo César Baria de. Subordinação por algoritmo. *Revista Themis*, v. 1, n. 1, p. 55-56, jan./jun. 2020.

DELGADO, Gabriela Neves; ROCHA, Ana Luísa Gonçalves. Um retrato do mundo do trabalho na pandemia em cinco paradoxos. *Revista Direito UnB*, v. 4, n. 2, p. 16-34, maio/ago. 2020.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 18. ed. rev. e atual. São Paulo: LTr, 2019.

ESPANHA. Supremo Tribunal. Pleno. *Sentença n. 805/2020*, 23 setembro 2020. Glovo contra D. I.

ESTADOS UNIDOS DA AMÉRICA. *Justiça do Distrito Norte da Califórnia*. Caso n. 3:13- cv-03826-EMC, 11 março 2015. Douglas O'Connor contra Uber Technologies Inc.

FRANÇA. Tribunal de Cassação. *Acórdão n. 374/2020*, 4 março 2020. Uber France contra A. X.

GAIA, Fausto Siqueira. *As novas formas de trabalho no mundo dos aplicativos: o caso “uber”*. 2018. 360 fls. Dissertação (Doutorado em Direito) – Pontifícia Universidade Católica, Setor de Ciências Sociais Aplicadas, São Paulo, 2018.

GONÇALVES, Márcio Toledo. Uberização: um estudo de caso – as tecnologias disruptivas como padrão de organização do trabalho no século XXI. *Revista LTr*, v. 81, n. 3, mar. 2017.

HOWE, Jeff. *Crowdsourcing: como o poder da multidão está impulsionando o futuro dos negócios*. Nova Iorque: Random House, 2008.

MARTINEZ, Luciano. *Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho*. 12. ed. São Paulo: Saraiva, 2021.

PIRES, Elisa Guimarães Brandão. *Aplicativos de transporte e o controle por algoritmos: repensando o pressuposto da subordinação jurídica*. 2019. 217 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade Federal de Minas Gerais, Setor de Ciências Sociais Aplicadas, Belo Horizonte, 2019.

REINO UNIDO. Suprema Corte. *Apelação de Uber B.V. e outros contra Asllam e outros*, 19 fevereiro 2021.

ROMAR, Carla Teresa Martins. *Direito do trabalho*. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2018.

SAMUEL, Pedro Alberto Cardoso. Breve análise sobre a uberização da relação de trabalho dos motoristas por aplicativo. *Revista Fórum Justiça do Trabalho*, v. 36, n. 429, p. 45-59, set. 2019.

SÉRVIO, Gabriel. *E os motoristas? Uber fecha acordo e vai usar carros autônomos*. Disponível em: <https://olhardigital.com.br/2022/10/06/carros-e-tecnologia/motoristas-uberfecha-acordo-e-vai-usar-carros-autonomos/>. Acesso em: 10 ago. 2024.

TODOLÍ SIGNES, Adrián. O impacto da “economia uber” nas relações laborais: os efeitos das plataformas virtuais no contrato de trabalho. *Revista IUSLabor*, p. 1-25, mar. 2015.

UBER. *Requisitos para os motoristas parceiros*. Disponível em: <https://www.uber.com/br/pt-br/drive/requirements/>. Acesso em: 22 ago. 2024.

UBER. *Veja como se cadastrar na Uber*. Disponível em: <https://www.uber.com/ptBR/blog/como-se-cadastrar-no-uber/>. Acesso em: 22 ago. 2024b.

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

Autor Correspondente

Ariolino Neres Sousa Junior

Pontifícia Universidade Católica do Paraná – PUCPR

R. Imac. Conceição, 1155 – Prado Velho, Curitiba/PR, Brasil. CEP 80215-901

neresjunior@hotmail.com

Este é um artigo de acesso aberto distribuído sob os termos da licença Creative Commons.

