

## **A UBERIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO E O CONTROVERTIDO RECONHECIMENTO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO ENTRE A UBER E OS MOTORISTAS DE APLICATIVO.**

Bruno Laercio de Melo<sup>1</sup>

Henrique Teixeira Neves<sup>2</sup>

Marcelo Teixeira Neves<sup>3</sup>

### **RESUMO**

O presente artigo busca analisar criteriosamente o fenômeno da “*uberização das relações de trabalho*” o qual decorre do avanço tecnológico em detrimento da modernização das relações de emprego. Assim, o presente trabalho propõe uma releitura dos artigos 2º e 3º, ambos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) proveniente do Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio 1943, face as premissas da Lei 13.467/2017, amplamente reconhecida como Lei da Reforma Trabalhista, visando com isso, demonstrar se a categoria de trabalho que se utiliza da intermediação de aplicativos na verdade se constituiria em verdadeiro vínculo de emprego o que ensejaria o reconhecimento de todos os direitos trabalhistas àqueles que, hodiernamente, prestam serviços sob estas condições. Para tanto, é necessário analisar o posicionamento do poder judiciário e por consequência da própria jurisprudência imanada das mais altas Cortes e Tribunais Regionais sobre a presente matéria, uma vez que a crise de enquadramento jurídico da presente temática ocorre justamente porque existe uma inércia legislativa em face do avanço exponencial da tecnologia e suas implicações no mercado de trabalho.

---

<sup>1</sup>Mestre em direito pela Faculdade de Direito do Sul de Minas, pós graduado em Direito Constitucional e Administrativo. Advogado e Professor Universitário. CV Lattes: <http://lattes.cnpq.br/2584491773208266>. Endereço eletrônico: [brunopa2000@gmail.com](mailto:brunopa2000@gmail.com).

<sup>2</sup> Pós-Graduado em Direito Material e Processual do Trabalho pelo Instituto Damásio de Direito e IBMEC. Graduado em Direito pela Faculdade de Direito do Sul de Minas em 2019. Advogado e sócio do escritório Marques & Neves Advogados Associados. Professor Universitário. CV Lattes: <http://lattes.cnpq.br/7835222691550412>

<sup>3</sup> Pós-Graduado em Direito Material e Processual do Trabalho pela Faculdade de Direito do Sul de Minas. Graduado em Direito pela Faculdade de Direito do Sul de Minas em 2016. Advogado e sócio do escritório Marques & Neves Advogados Associados. Professor Universitário. CV Lattes: <http://lattes.cnpq.br/1097011254062549>.

**Palavras-chave:** Uberização – Subordinação - Algoritmos – Precarização – Trabalho.

**ABSTRACT:** *This article seeks to carefully analyze the phenomenon of “uberization of labor relations”, which stems from technological advances to the detriment of the modernization of employment relations. Thus, this paper proposes a rereading of articles 2 and 3, both of the Consolidation of Labor Laws (CLT) from Decree-Law n. 5,452, of May 1, 1943, in view of the premises of Law 13,467/2017, widely recognized as the Labor Reform Law, with the aim of demonstrating whether the category of work that is used in the intermediation of applications would actually constitute a true employment relationship which would lead to the recognition of all labor rights to those who, today, provide services under these conditions. To this end, it is necessary to analyze the position of the judiciary and, as a consequence, the jurisprudence emanating from the highest Courts and Regional Courts on this matter, since the crisis of the legal framework of the present theme occurs precisely because there is legislative inertia in the face of the exponential advancement of technology and its implications for the labor market.*

**Keywords:** *Uberization – Subordination - Algorithms – Precariousness – Work.*

## 1. INTRODUÇÃO

O avanço tecnológico da sociedade sempre apresentou com sua evolução uma sequência de desafios para as interações sociais, uma vez que a tecnologia transforma profundamente os mecanismos e a forma de comunicação e interação social entre indivíduos que compõem uma coletividade.

Neste sentido, a terminologia uberização das relações trabalho tem adquirido especial protagonismo, uma vez que o mencionado avanço tecnológico, inegavelmente, implicou e até hoje fomenta, uma profunda transformação nas relações de trabalho *lato sensu*.

É justamente sobre essa premissa, que cada vez mais, a tecnologia e a sua proposta realidade digital passaram a influenciar profissões, atividades econômicas, mercados de trabalho e conseqüentemente passaram a implicar em questionamentos sobre como o direito deve regulamentar essa sequência de transformações na sociedade.

Nesta toada, é de imprescindível relevância analisar como o fenômeno da uberização das relações de trabalho tem se conectado com o direito material e processual do trabalho, isso porque, é notório que nem toda relação de trabalho é uma relação de emprego, ao passo que o inverso sempre é uma verdade inescusável, contudo, o fenômeno da uberização das relações de trabalho passou a apresentar esse

questionamento, qual seja, as profissões ou formas de trabalho que são regulamentadas ou intermediadas por aplicativos são relação de emprego ou relação de trabalho?

Diante do questionamento supra, o presente artigo se dedica a análise de decisões judiciais e da jurisprudência dos tribunais, bem como, perspectivas doutrinárias, a fim de se proporcionar uma análise contemporânea acerca do controvertido tema do reconhecimento do vínculo de emprego nas relações intermediadas por aplicativos (especificamente referente ao caso da UBER).

Neste sentido, o presente trabalho tem por escopo a realização de pesquisa exploratória<sup>4</sup> (GIL, 2002, p. 41) utilizando como procedimento a pesquisa bibliográfica<sup>5</sup> e documental<sup>6</sup> (GIL, 2002, p. 44), buscando promover análise detalhada acerca do real cenário de probabilidade do reconhecimento do vínculo empregatício em relações jurídicas intermediadas por aplicativos, aqui, assumindo um enfoque no caso dos motoristas de aplicativo da UBER (que possuem protagonismo no cenário jurisprudencial brasileiro).

Para tanto, foi realizada inicialmente uma leitura exploratória (GIL, 2002, p. 77) para identificar os referenciais teóricos que teriam relevante contribuição no presente trabalho acadêmico, procedendo-se com uma leitura analítica das jurisprudências e posicionamentos normativos e doutrinários.

## 2. A UBERIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Antes de adentrarmos a análise minuciosa das jurisprudências acerca matéria nos tribunais, é oportuno destacar que a nomenclatura “uberização” se deve ao fato de que dentre as várias profissões e atividades econômicas que hodiernamente são regulamentadas por aplicativos e por consequência a própria tecnologia, foi o desenvolvimento das atividades da empresa UBER que primeiramente chamaram a atenção acerca da importância de se pensar os impactos e consequências que decorrem de uma prestação de serviços regulada ou intermediada por aplicativos.

Essa peculiaridade relacionada a UBER se deu justamente pelo fato de milhares de pessoas passarem a realizar a presente atividade econômica com o escopo de complementar a renda familiar em

---

<sup>4</sup> Pesquisas exploratórias são aquelas cujo objetivo é proporcionar maior familiaridade com o problema, constituindo na maioria das vezes levantamentos bibliográficos. (GIL, 2002, p. 41).

<sup>5</sup> Pesquisas bibliográficas, por sua vez são aquelas que utilizam como procedimento a revisão bibliográfica de livros e artigos científicos, entre outras fontes de pesquisa. (GIL, 2002, p. 44).

<sup>6</sup> Pesquisas documentais, por sua vez, são aquelas por meio da qual a fonte de pesquisa são documentos, tais como regulamentos, ofícios, boletins, consultas à órgãos públicos, entre outros. Apesar de semelhantes, a principal diferença entre a pesquisa bibliográfica e a documental é que esta última, por sua vez, é feita em materiais que não receberam tratamento analítico ou que podem ser reelaborados de acordo com os objetivos da pesquisa (GIL, 2002, p. 45/46).

detrimento do cenário de crise econômica no país e por conseguinte correalizar essa função com outras tipicamente empregatícias sendo a referida empresa pioneira nesse novo modelo de contratação.

Sendo assim, verificou-se num primeiro momento que diversas pessoas passaram a aderir aos mecanismo de trabalho da UBER Para com isso, complementarem sua renda familiar, no entanto, com o avanço da tecnologia e da dificuldade de acesso ao mercado formal de trabalho, a demanda pelo serviço da UBER aumentou exponencialmente, e com isso, aquilo que era uma *hobbie* passou a ser uma atividade principal para boa parte dos motoristas de aplicativo que passaram a olhar para sua atividade como sendo seu principal meio de sustento. Diante desse cenário, inevitavelmente questionamentos acerca da precarização da mão de obra e discussões acerca da extensiva jornada de trabalho de motoristas passaram a fomentar discussões trabalhistas sobre a temática, vindo-se a surgir a dúvida sobre o verdadeiro enquadramento jurídico da presente atividade econômica.

Para Élisson Miessa e Enrique Correia, o fenômeno da uberização das relações de trabalho **“está associada à figura da precarização das relações de trabalho e a à informalidade e suscita diversas discussões quanto aos direitos trabalhistas”** (MIESSA & CORREIA, 2021, pg. 100). Uma das principais discussões acerca da temática gira em torno do fato de que se antigamente as atividades reguladas por aplicativos eram uma premissa inexistente ou pouco expressiva, hodiernamente, vários seguimentos do mercado se modernizaram e a intermediação de aplicativos passou a ser uma constante cada vez maior como é o caso das empresas *Ifood, Rappy, 99, Zé delivery* entre outros.

Neste espeque, é de fundamental relevância analisar os elementos tradicionais da relação de emprego em detrimento da nova realidade de prestação de serviços regulamentadas por aplicativos, para que assim, seja possível analisar como os tribunais superiores têm se posicionado acerca da matéria.

### 3. OS REQUISITOS TRADICIONAIS DA RELAÇÃO DE EMPREGO FACE A SUBORDINAÇÃO POR ALGORITMOS

Como se observa, a análise do fenômeno da uberização das relações de trabalho, por criar a discussão acerca de se constituir em uma relação de emprego ou uma prestação de serviços as atividades exercidas por intermediação de aplicativos (aqui especificamente sobre a UBER), inevitavelmente, fomenta a necessidade de se analisar quais são os elementos que distinguem uma relação de trabalho convencional para aquela que possui características tipicamente trabalhistas.

Primeiramente, é oportuno destacar que os artigos 2º e 3º da CLT apresentam todos os requisitos da relação de emprego, os quais, diga-se de passagem, devem estar todos presentes quando se está diante

de uma relação jurídica que se pretende catalogar como sendo tipicamente trabalhista.<sup>7</sup> Neste sentido, é pertinente a observação de que nem mesmo a Reforma Trabalhista proposta pela Lei 13.467/2017 teve o escopo de modificar o que hoje se considera como sendo os cinco elementos basilares das relações de emprego, isto é: **serviço prestado por pessoa física, Pessoaalidade, Onerosidade, Subordinação e Não eventualidade.**

Importante destacar, que os referidos requisitos devem estar cumulativamente presentes em determinada relação jurídica, para que assim, possa se falar na existência de uma relação de emprego. Nesta toada, é válida as considerações do Exmo. Ministros e Maurício Godinho Delgado, o qual é bastante assertivo ao se posicionar sobre o assunto:<sup>8</sup>

De fato, a relação empregatícia, enquanto fenômeno sociojurídico, resulta da síntese de um diversificado conjunto de fatores (ou elementos) reunidos em um dado contexto social ou interpessoal. Desse modo, o fenômeno sociojurídico da relação de emprego deriva da conjugação de certos elementos inarredáveis (elementos fático-jurídicos), sem os quais não se configura a mencionada relação.

Os elementos fático-jurídicos componentes da relação de emprego são cinco: a) prestação de trabalho por pessoa física a um tomador qualquer; b) prestação efetuada com pessoaalidade pelo trabalhador; c) também efetuada com não eventualidade; d) efetuada ainda sob subordinação ao tomador dos serviços; e) prestação de trabalho efetuada com onerosidade.

A CLT aponta esses elementos em dois preceitos combinados. No caput de seu art. 3º: “Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviço de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”. Por fim, no caput do art. 2º da mesma Consolidação: “Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços”.

Tais elementos são, portanto: trabalho não eventual, prestado “intuitu personae” (pessoaalidade) por pessoa física, em situação de subordinação, com onerosidade.

Esses elementos ocorrem no mundo dos fatos, existindo independentemente do Direito (devendo, por isso, ser tidos como elementos fáticos). Em face de sua relevância sociojurídica, são eles, porém, captados pelo Direito, que lhes confere efeitos compatíveis (por isso devendo, em consequência, ser chamados de elementos fático-jurídicos).

Não são, portanto, criação jurídica, mas simples reconhecimento pelo Direito de realidades fáticas relevantes. Também denominados pela mais arguta doutrina jurídica de pressupostos (4), esses elementos fático-jurídicos alojam-se “...na raiz do fenômeno a ser demonstrado” (5), antecedendo o fenômeno e dele independentemente, embora venham a ser indispensáveis à composição desse mesmo fenômeno (6). Conjugados esses elementos fático-jurídicos (ou pressupostos) em uma determinada relação socioeconômica, surge a relação de emprego, juridicamente caracterizada. (DELGADO, 2019, pgs. 338 e 339).

Como se observa, a coexistência dos requisitos previstos nos artigos 2º e 3º da CLT trata-se de *conditio sine qua non* para a constatação e reconhecimento de existência do vínculo de emprego o que

<sup>7</sup> Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço. § 1º - Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados.

Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário. Parágrafo único - Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual.

<sup>8</sup> Delgado, Mauricio Godinho Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores —Mauricio Godinho Delgado. — 18. ed.— São Paulo: LTr, 2019.

por corolário imputa a aplicação de todo o regramento jurídico celetista para uma determinada relação jurídica. Sendo assim, tem-se como requisitos da relação de emprego *o serviço prestado por pessoa física, a pessoalidade, a onerosidade, a não eventualidade e a subordinação*.

Pois bem, por **pessoalidade**, Luciano Martinez exalta que o referido instituto trata-se da ideia “...de intransferibilidade, ou seja, de que somente uma específica pessoa física, e nenhuma outra em seu lugar, pode prestar o serviço ajustado. (MARTINEZ, 2020, p. 244)”. Sendo assim, o requisito da pessoalidade exige que o serviço prestado não possa ser delegado a outra pessoa, isto é, se uma determinada pessoa é contratada para trabalhar, a fim de se verificar a existência do vínculo de emprego e não de mera prestação de serviços fato é que esse trabalhador não pode mandar outra pessoa em seu lugar, o vínculo de emprego é firmado exclusivamente em face de uma determinada pessoa física.<sup>9</sup>

Aqui é oportuno esclarecer que a exclusividade, nos moldes da CLT, não é considerada um requisito para caracterização do vínculo de emprego e isso pode fomentar questionamentos sobre qual *intransferibilidade* o requisito da pessoalidade está a se referir face ao diploma celetista. Quando é defendido que a atividade não pode ser transferida para outra pessoa, por certo essa premissa demonstra que o empregado deve ser um trabalhador devidamente individualizado que não tem sua prestação de serviços realizada por outrem e isso não tem o condão de dizer que a exclusividade é um requisito da relação de emprego, pois, a exclusividade denota a ideia de que o empregado não pode trabalhar para outro empregador, o que não é vedado pela CLT desde que compatíveis os horários de trabalho.

No que diz respeito a **onerosidade**, temos que se refere ao fato de que toda relação empregatícia é pautada em uma contraprestação. Em síntese para se verificar a existência de um trabalho nos termos empregatícios, certo é que o salário se constitui na principal contraprestação, portanto o empregado cede sua força de trabalho para que em troca, nos liames do poder empregatício de direção e controle da atividade econômica, venha a receber salário pelo serviço realizado. (MARTINEZ, 2020, p. 245)

Importante frisar que por onerosidade, não se compreende apenas o fato de o empregado receber salário, isso porque, tal preceito se refere ao aspecto objetivo do requisito. O empregado também deve possuir a expectativa de recebê-lo (aspecto subjetivo). (DELGADO, 2019, p. 347).

Agora, se referindo ao requisito da **não eventualidade (também conhecido como habitualidade)** tem-se que o empregado é aquele que possui o *animus de retorno* para o desenvolvimento de determinada prestação de serviços. Sendo assim, o empregado é uma pessoa física que basicamente

---

<sup>9</sup> Martinez, Luciano Curso de direito do trabalho / Luciano Martinez. – 11. ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

sabe que voltará ao trabalho, que irá retornar ao desempenho de suas atividades para determinado empregador.

Maurício Godinho Delgado traz para a perspectiva do aludido requisito que a habitualidade apresenta em seu amago a *noção de permanência* no desempenho de um determinado ofício e que sua classificação é de peculiar dificuldade, uma vez que, ao longo dos anos e com a evolução da doutrina, por muitas vezes se questionou qual seria o critério mais apropriado para se estabelecer a habitualidade. (DELGADO, 2019, p. 342).

Nesta toada, é certo que as teorias **da descontinuidade, do evento, dos fins do empreendimento e da fixação jurídica** são mecanismos que se propõem a identificar a ocorrência da habitualidade nas relações jurídicas em que existe um vínculo de emprego, ao passo que a antítese de tal requisito se trata justamente da eventualidade na prestação de serviços a qual é elemento impeditivo para o reconhecimento do vínculo empregatício em determinada relação jurídica.<sup>10</sup>

Agora, no que tange ao requisito do **trabalho por pessoa física**, é certo que diz respeito ao fato de que somente é possível ser um empregado aquele que possui a capacidade de ofertar a sua força humana produtiva em prol de determinado interesse financeiro e de uma atividade econômica. Maurício Godinho Delgado, sobre o presente requisito assim dispõe **“Os bens jurídicos (e mesmo éticos) tutelados pelo Direito do Trabalho (vida, saúde, integridade física e psíquica, segurança, igualdade em sentido substancial, bem estar, lazer, etc.) importam à pessoa física, não podendo, em grande parte, ser usufruídos por pessoas jurídicas.”** (DELGADO, 2019, pgs. 339 e 340).

É importante destacar que para muitos doutrinadores o requisito da pessoalidade já compreende a noção de que o empregado sempre será uma pessoa física, contudo, a doutrina majoritária reconhece que ambos requisitos não se confundem, pois, exigir que em determinado polo da relação jurídica sempre esteja uma pessoa física e defender que esta pessoa é a única que pode realizar seu ofício, sem se fazer substituir por outrem (exceto casos admitidos em lei), certamente não são sinônimos e tratam de aspectos distintos relacionados a relação de emprego.<sup>11</sup>

Por fim, e não menos relevante, o requisito substancial e de maior preponderância para se observar se a relação jurídica se constitui em uma relação trabalhista, temos que o requisito da **Subordinação** alcança prestigiada importância.

---

<sup>10</sup> Delgado, Maurício Godinho Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores —Mauricio Godinho Delgado. — 18. ed.— São Paulo: LTr, 2019.

<sup>11</sup> Delgado, Maurício Godinho Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores —Mauricio Godinho Delgado. — 18. ed.— São Paulo: LTr, 2019.

Por subordinação entende-se que o empregado é pessoa física que sempre estará sujeito aos comandos de seu empregador. O empregador é quem assume o risco da atividade econômica, contratando, assalariando e dirigindo a prestação de serviços do empregado no âmbito de seu ofício. É daqui que decorre as noções de que se é o empregador quem comanda a atividade por certo este goza de mecanismos punitivos e de controle para conseguir adequar o trabalho realizado por determinado empregado aos interesses e necessidades da atividade empresarial.<sup>12</sup>

Élisson Miessa e Enrique Correia, no tocante ao presente requisito, inclusive, lecionam que o instituto da subordinação hodiernamente não é mais pensado sob seu esboço subjetivista, mas sim de modo objetivo. Nesta senda, por subordinação subjetiva, também denominada dependência, entende-se que ocorria quando o comando do empregador recaía sobre a pessoa do trabalhador, contudo, essa visão está superada sendo defendido hoje a premissa de que a subordinação se manifesta de modo objetivo. ((MIESSA & CORREIA, 2021, pg. 99).

A visão moderna acerca do requisito compreende que a subordinação se manifesta nos liames da prestação de serviços e não mais se atém a ideia de que este pode se manifestar de forma a recair sobre a pessoa do trabalhador. Aqui é válida as lições do prestigiado doutrinador e Ministro Maurício Godinho Delgado que caminham neste mesmo sentido, vejamos:

(...)

A subordinação corresponde ao polo antitético e combinado do poder de direção existente no contexto da relação de emprego. Consiste, assim, na situação jurídica derivada do contrato de trabalho, pela qual o empregado compromete-se a acolher o poder de direção empresarial no modo de realização de sua prestação de serviços. Traduz-se, em suma, na “situação em que se encontra o trabalhador, decorrente da limitação contratual da autonomia de sua vontade, para o fim de transferir ao empregador o poder de direção sobre a atividade que desempenhará”.

Como se percebe, no Direito do Trabalho a subordinação é encarada sob um prisma objetivo: ela atua sobre o modo de realização da prestação e não sobre a pessoa do trabalhador. É, portanto, incorreta, do ponto de vista jurídico, a visão subjetiva do fenômeno, isto é, que se compreenda a subordinação como atuante sobre a pessoa do trabalhador, criando-lhe certo estado de sujeição (status subjectiones). (DELGADO, 2019, pgs. 350 e 351).

Como se verifica, a subordinação é atualmente pensada como sendo um fenômeno jurídico derivado do contrato estabelecido entre trabalhador e tomador de serviços, pelo qual o primeiro acolhe o direcionamento objetivo do segundo sobre a forma de efetuação da prestação do trabalho. A subordinação que deriva do contrato de trabalho, portanto, é de caráter jurídico, ainda que tendo por suporte e fundamento originário a assimetria social característica da contemporânea sociedade capitalista.

<sup>12</sup> Delgado, Mauricio Godinho Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores —Mauricio Godinho Delgado. — 18. ed.— São Paulo: LTr, 2019.



Contudo, uma vez que a tecnologia passou a influenciar demasiadamente as relações de trabalho, fato é que o conceito de subordinação jurídica nos seus moldes tradicionais passou a ser reanalisado de tal modo a considerar as novas dinâmicas do mercado de trabalho. Aqui, é válido os ensinamentos de Ana Paula Silva Campos Miskulin:<sup>13</sup><sup>14</sup>

*"(...) No Brasil, assim como se observa em vários países, a dificuldade em construir a proteção adequada a esses trabalhadores repousa no fato de que, via de regra, apenas os trabalhadores com vínculo empregatício estão sob a proteção integral do Direito do Trabalho. Logo, a realidade é que aqueles que se ativam por meio de plataformas digitais, hoje ficam submetidos à insegurança jurídica, pois, se por um lado, é defensável que não possuem direitos trabalhistas, lado outro não é aceitável que sejam regidos pelo Direito Civil, cuja principal premissa de incidência repousa na condição de igualdade entre as partes, que nesse caso, inexistente (...)"*.

Como se observa, as novas realidades de trabalho, eminentemente tecnológicas possuem difícil tratamento jurídico, posto que, neste caso, as inovações do mercado de trabalho superam exponencialmente a capacidade de regulamentação jurídica apropriada, criando-se assim, a tese de que as relações de trabalho intermediadas por aplicativos, não possuiriam em evidência todos os requisitos necessários para caracterização do vínculo empregatício.

É aqui, que encontra-se o ponto nodal da discussão, posto que o conceito de subordinação jurídica, se pensado de modo tradicional de fato não alcançará com a devida propriedade as novas tendências de trabalho reguladas por aplicativos, contudo, se cotejado esses requisitos face a modernidade das relações de trabalho é inquestionável que a subordinação por algoritmos é uma realidade e qualquer discurso que sustente que a modalidade de trabalho prestada nessas condições seria trabalho autônomo e relação comercial, se constituiria em verdade, em uma temerária tentativa de se mitigar direitos trabalhistas.

Neste espeque é válida as considerações de Murilo Carvalho Sampaio Oliveira, Anne Karolline Barbosa e Joelane Borges Costa:<sup>15</sup>

[...] trabalhadores destas plataformas são postos, sob o prisma formal - contratual, na posição jurídica de parceiros autônomos. São tidos como livres para se ativar ou desativar no horário de sua escolha. Contudo,

<sup>13</sup> <https://www.conjur.com.br/2021-out-07/pratica-trabalhista-subordinacao-algoritmo-reflexos-novas-formas-trabalho>.

<sup>14</sup> [Aplicativos e Direito do Trabalho: a era dos dados controlados por algoritmos – São Paulo: Editora Juspodivm, 2021. Página 135.](#)

<sup>15</sup> OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio; ASSIS, Anne Karolline Barbosa; COSTA, Joelane Borges. O Direito do Trabalho (des)conectado das plataformas digitais. 2019. Disponível em: < <https://revistas.ufrj.br/index.php/rjur/article/view/24367/17785%20%3E> >. Acesso em 03 de maio de 2023.

no plano da realidade esses parceiros são impelidos sempre a trabalhar o máximo da jornada fisicamente possível por ganharem tão pouco. Curioso que na condição de autônomos, não têm liberdade para fixar o preço de seu trabalho, recusar clientes ou mesmo avaliar seu parceiro: a plataforma eletrônica de trabalho. (OLIVEIRA; ASSIS. COSTA, 2019, p. 256)

Nestes termos, também leciona Luciana Paula Conforti.<sup>16</sup>

[...] essas empresas não atuam no ramo da tecnologia, como também costumam se enquadrar, já que não se limitam à mera intermediação virtual de bens e serviços. Na verdade, os serviços são organizados para que as plataformas digitais tenham absoluto controle e para que as atividades sejam desempenhadas com características muito próprias. Os aplicativos estipulam a remuneração, o valor do repasse que deve ser feito pelos trabalhadores, o pagamento por produtividade e incentivos por premiações, baseados no sistema de notas e/ou avaliações, impondo longas jornadas de trabalho para o alcance de remuneração mínimo, compatível com as necessidades dos contratados, além de punições, caso os trabalhadores não se adaptem às regras da plataforma, no tocante à aceitação e aos modos de execução dos serviços pré-definidos. (CONFORTI, 2020).

Como se observa, quando pensado o requisito da subordinação sob a perspectiva algorítmica, juntamente com uma interpretação mais contextualizada dos requisitos da relação de emprego, percebe-se que de fato as relações jurídicas intermediadas por aplicativos admitem sim a interpretação de que se constituem em relação empregatícia, posto que os modos de execução de serviços são pré-definidos, existe contraprestação, o cadastro individualiza o motorista, as alternâncias de atividade e inatividade não desqualificam a não eventualidade e os sistema do aplicativo, por seus algoritmos, consegue punir, fiscalizar e controlar a atividade do trabalhador.

Sendo assim, à luz da conflituosa discrepância entre o que prevê tradicionalmente a legislação, face ao alcance da resignificação da interpretação de determinados dispositivos, torna-se imprescindível analisar como a jurisprudência dos tribunais tem tratado a temática a fim de se buscar uma resposta para o atual cenário de indefinição acerca da natureza jurídica dos profissionais que tem sua atividade regulada por aplicativos, neste caso, mais precisamente, referente a atividade dos motorista de aplicativo (UBER).

#### **4. A EVOLUÇÃO JURISPRUDENCIAL DO RECONHECIMENTO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO ENTRE A UBER E SEUS MOTORISTAS**

<sup>16</sup> CONFORTI, Luciana Paula. Trabalho na era digital: saúde e segurança ameaçados pelo app. Anamatra: Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho. 2020. Disponível em: < <https://revistas.ufrj.br/index.php/rjur/article/view/24367/17785%20%3E> > . Acesso em 03 de maio de 2023

Como já asseverado, é fato que a sociedade moderna incorporou com expressiva velocidade e intensidade diversos mecanismos decorrentes da evolução da globalização, bem como do avanço da tecnologia no que tange as regras de mercado.

Neste cenário, se antes a legislação fomentava que os meios telemáticos de controle ou desenvolvimento de determinada atividade se equiparavam aos mecanismos tradicionais de trabalho fato é que hodiernamente essa modalidade à distância de regulamentação das atividades se tornou uma constante, posto que a sociedade aderiu abruptamente as facilidades e oportunidades do mundo digital e o direito do trabalho foi amplamente impactado por isso.<sup>17</sup>

É importante mencionar que a CLT não prevê distinção sobre o trabalho realizado de modo remoto ou no mesmo local onde se situa a sede da prestação de serviços ao passo em que equipara para fins de subordinação jurídica tradicionais os mecanismos telemáticos de controle da atividade empregatícia. Aqui, observa-se o primeiro ponto de discussão acerca da atividade econômica fornecida pela UBER ser ou não categorizada como sendo uma relação de emprego.

Pois bem, analisando a jurisprudência, temos que num primeiro cenário as decisões que passaram a ser proferidas pelo poder judiciário, no tocante ao enfrentamento da matéria, caminharam em sentido de não reconhecer o vínculo de emprego entre a UBER e seus motoristas, privilegiando neste caso, a narrativa de que se constituía em contrato de natureza civilista e comercial, predominando a autonomia da vontade e não existindo os elementos basilares caracterizadores do vínculo de emprego.

Vejam, exemplificativamente o posicionamento da 10ª turma do TRT da 3ª Região no julgamento do processo 0010397-92.2022.5.03.0017 (ROPS) o qual traz em seu bojo também o posicionamento da 5ª Turma do TST acerca matéria. Na presente ocasião os Desembargadores que compõem a turma decidiram pela inexistência de vínculo empregatício entre a UBER e seu motorista, justamente porque, não estaria em evidência o requisito da subordinação jurídica o que por corolário inviabilizaria a existência de vínculo de emprego entre o reclamante motorista para com a UBER.<sup>18</sup>

PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 03ª REGIÃO  
**A1**  
**PROCESSO N.º 0010397-92.2022.5.03.0017-RORSum**  
**RECORRENTE: UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA.**

<sup>17</sup> 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.

<sup>18</sup> <https://juris.trt3.jus.br/juris/detalhe.htm?conversationId=1959>

**RECORRIDO: WELLYSON HENRIQUE DOS SANTOS**

**RELATORA: TAISA MARIA MACENA DE LIMA**

**ACÓRDÃO**

O Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região, em sessão ordinária da Décima Turma, hoje realizada, julgou o presente processo e, por unanimidade, **conheceu** do recurso ordinário interposto pela reclamada, pois presentes os pressupostos de admissibilidade; **no mérito**, por maioria de votos, **rejeitou** a preliminar de incompetência desta Justiça Especializada, e, quanto ao mais, **deu provimento** ao apelo para declarar a inexistência de vínculo de emprego entre as partes e absolver a reclamada de toda a condenação, inclusive no tocante aos honorários sucumbenciais, os quais ficaram a cargo do reclamante, que foi isentado por ser beneficiário da justiça gratuita, em face do decidido pelo STF na ADI 5766/DF.

(...)

**Fundamentos**

(...)

**MOTORISTA APLICATIVO. VÍNCULO EMPREGATÍCIO. AUSÊNCIA DE SUBORDINAÇÃO JURÍDICA.** A d. Turma, primeiramente, esclareceu que, no tocante à pessoalidade, remuneração e não eventualidade na prestação de serviço, elementos previstos no art. 3º da CLT, a r. decisão atacada foi mantida por seus próprios fundamentos (art. 895, § 1º, IV, da CLT). Quanto ao elemento subordinação, enfatizou a d. Turma que o recorrente, como motorista de aplicativo, tinha autonomia para trabalhar no momento que lhe fosse conveniente, podendo ligá-lo ou desligá-lo, segundo seu interesse, pelo tempo que lhe aprovesse, o que é incompatível com o vínculo empregatício, traduzindo a autonomia no desempenho de suas funções. Acrescentou ser incontroverso que o reclamante prestava serviços mediante a oferta à empresa de sua própria ferramenta de trabalho: o veículo, arcando com a manutenção e despesas derivadas do consumo do bem, fatores que afastam a relação havida entre as partes da empregatícia. Fundamentou não existir alteridade, visto que a reclamada não arca com os custos do transporte (veículo e sua manutenção), sendo somente responsável pela oferta do aplicativo. Sublinhou que o controle por meio eletrônico e informatizado (GPS) dos horários, trajeto e quilometragem realizados pelo motorista, a utilização de tabelas preços, a exigência quanto ao tipo de veículos, a estipulação de qualificação dos motoristas, a forma de cobrança da taxa dos serviços, a remuneração paga diretamente ao motorista, não importam em ingerências à autonomia, inclusive porque não há direcionamento a um trabalhador específico, tendo como objetivo a padronização, propiciando maior segurança na execução do serviço oferecido, com a fidelização do consumidor, de modo a permitir a manutenção da plataforma digital no mercado. Frisou que a existência de regras e ou sanções contratuais consiste em prática comum em diversos contratos, não são exclusivas da relação de emprego, e, portanto, não são suficientes para importar em configuração de poder disciplinar ou hierárquico. Pontuou que o reclamante poderia recusar a corrida, ou fazer uso de aplicativos concorrentes no decorrer da prestação de serviços, o que impossibilita a configuração/manutenção da relação de emprego. Registrou, por relevante, que o reclamante, em comum acordo com a reclamada, fixou os seguintes pontos como incontroversos: *"1- ficava a critério do motorista o início e término do horário de utilização da plataforma; 2- o motorista poderia alterar a rota definida pelo aplicativo em comum acordo com o passageiro, o que pode ou não gerar alteração de valor; 3- não havia exigência quanto ao número mínimo de viagens diárias; 4- ficava a critério do motorista a participação ou não em promoções; 5- o motorista apenas fez o cadastro por meio do aplicativo, não sendo realizado nenhum processo seletivo; 6- é critério do motorista utilizar outras plataformas; 7- o motorista decide os dias de folga e nos dias de folga, não era necessário justificar a ausência na plataforma; 8- poderia receber o valor da viagem diretamente do passageiro, quando pago em dinheiro; 9- o motorista arca com as despesas do veículo, inclusive seguro; 10- a reclamada não garante remuneração mínima ao final do dia/mês; 11- a reclamada aceita que dois motoristas usem o mesmo carro; 12- não é obrigatório o fornecimento de água e bala, ficando a critério do motorista"* (id. fc11d9e). E ressaltou, na prova testemunhal emprestada, requerida e produzida pelas partes conforme os termos da ata de id. fc11d9e, a consistência, os detalhes e a coesão das informações contidas nos depoimentos das testemunhas da reclamada (id. 5828d6e e ce5f143), pelos quais não há dúvida alguma de que o elemento subordinação - traço ensejador do liame empregatício, não se fazia presente na relação jurídica havida entre as partes. A oitiva da testemunha do reclamante, Chrystinni Andrade Souza (id. 07dad7b), é no mesmo sentido das demais, pelo qual também não se verifica a presença da subordinação. Constatou-se, assim, que o reclamante não se encontra inserido na estrutura produtiva da reclamada, não havendo falar em subordinação jurídica, seja em sua versão clássica, ou em sua denominação estrutural, não importando em vulneração aos artigos 2º, 3º, 6º, da CLT, c/c arts. 1º, III, e IV, 7º art.193, todos da CR/1988. Diante da instrução probatória realizada, concluiu o d. Colegiado que não há elementos para caracterização de intermediação de mão de obra, o que revela o caso em apreço como trabalho autônomo, por ausência de subordinação jurídica, em conformidade com iterativa jurisprudência do c. TST relativa a controvérsias análogas: "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. Em razão de provável caracterização de ofensa ao art. 3º, da CLT, dá-se provimento ao agravo de instrumento para determinar o prosseguimento do recurso de revista. Agravo de instrumento provido. RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. VÍNCULO DE EMPREGO. MOTORISTA. UBER. AUSÊNCIA DE

SUBORDINAÇÃO. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA. Destaque-se, de início, que o reexame do caso não demanda o revolvimento de fatos e provas dos autos, isso porque a transcrição do depoimento pessoal do autor no acórdão recorrido contempla elemento fático hábil ao reconhecimento da confissão quanto à autonomia na prestação de serviços. Com efeito, o reclamante admite expressamente a possibilidade de ficar " off line" , sem delimitação de tempo, circunstância que indica a ausência completa e voluntária da prestação dos serviços em exame, que só ocorre em ambiente virtual. Tal fato traduz, na prática, a ampla flexibilidade do autor em determinar sua rotina, seus horários de trabalho, locais que deseja atuar e quantidade de clientes que pretende atender por dia. Tal auto-determinação é incompatível com o reconhecimento da relação de emprego, que tem como pressuposto básico a subordinação, elemento no qual se funda a distinção com o trabalho autônomo. Não bastasse a confissão do reclamante quanto à autonomia para o desempenho de suas atividades, é fato incontroverso nos autos que o reclamante aderiu aos serviços de intermediação digital prestados pela reclamada, utilizando-se de aplicativo que oferece interface entre motoristas previamente cadastrados e usuários dos serviços. Dentre os termos e condições relacionados aos referidos serviços, está a reserva ao motorista do equivalente a 75% a 80% do valor pago pelo usuário, conforme consignado pelo e. TRT. O referido percentual revela-se superior ao que esta Corte vem admitindo como bastante à caracterização da relação de parceria entre os envolvidos, uma vez que o rateio do valor do serviço em alto percentual a uma das partes evidencia vantagem remuneratória não condizente com o liame de emprego. Precedentes. Recurso de revista conhecido e provido"(RR-1000123-89.2017.5.02.0038, 5ª Turma, Relator Ministro Breno Medeiros, DEJT 07/02/2020). Nesse contexto, deu provimento, para declarar a inexistência do vínculo empregatício entre as partes e absolver a reclamada de toda a condenação.

(...)

Como se observa do julgado supra, os argumentos jurídicos que são colocados em evidência para desprestigiar a tese de que a relação de vínculo de emprego entre UBER e motorista de aplicativo percorrem principalmente o requisito da subordinação jurídica. É defendido pelos magistrados na presente ocasião que o motorista de aplicativo possui ampla autonomia no que tange escolher quando quer começar o trabalho, ligando e desligando o aplicativo com base em sua conveniência; vindo a receber valores expressivos das corridas, ainda que repassando uma parcela do valor para a empresa.

Percebe-se da fundamentação do julgado supra, o posicionamento jurisprudencial no sentido de *que o controle por meio eletrônico e informatizado (GPS) dos horários, trajeto e quilometragem realizados pelo motorista, a utilização de tabelas preços, a exigência quanto ao tipo de veículos, a estipulação de qualificação dos motoristas, a forma de cobrança da taxa dos serviços, a remuneração paga diretamente ao motorista, não importam em ingerências à autonomia, inclusive porque não há direcionamento a um trabalhador específico, tendo como objetivo a padronização, propiciando maior segurança na execução do serviço oferecido, com a fidelização do consumidor, de modo a permitir a manutenção da plataforma digital no mercado.*

Nesta toada, tem-se que o posicionamento supra é reflexo do que amplamente a jurisprudência passou adotar em suas decisões, quando os primeiros debates acerca do reconhecimento de vínculo empregatício entre a UBER e seus motoristas começaram a desaguar sobre o judiciário, portanto, diversas decisões judiciais que não reconheciam o vínculo empregatício no presente caso, usaram como justificativa as premissas acima delineadas.

Contudo, com a maturidade do tratamento do presente tema pelos tribunais, é fato que o cenário jurisprudencial acerca do reconhecimento do vínculo de emprego apresentou significativas mudanças, e

se, anteriormente, vinha sendo defendido como sendo inexistente o vínculo de emprego (viés jurisprudencial que muito se consolidou face ao posicionamento do Exmo. Ministro Ives Gandra Martins Filho da 4ª turma do TST neste sentido), hodiernamente, é certo o fato de que a jurisprudência dos tribunais vem adotando posicionamento no sentido do reconhecimento do vínculo de emprego nestas situações, encontrando na figura do também Ministro do TST, Mauricio Godinho Delgado da 3ª Turma, seu principal expoente.<sup>19</sup>

Vejamos os elementos principais que constaram de seu voto, nos autos do processo 100353-02.2017.5.01.00661, cuja decisão foi publicada pela 3ª Turma do TST em 11/4/22 e assim foi compilada pelo portal de notícias oficial do TST:<sup>20</sup>

*11/04/22 - A Terceira Turma do Tribunal Superior do Trabalho reconheceu o vínculo de emprego entre um motorista de aplicativo e a Uber do Brasil Tecnologia Ltda. Para a maioria do colegiado, estão presentes, no caso, os elementos que caracterizam a relação de emprego: a prestação de trabalho por pessoa humana, com pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação.*

#### **Monitoramento**

*Na reclamação trabalhista, o motorista, de Queimados, município da Região Metropolitana do Rio de Janeiro (RJ), disse que trabalhara para a plataforma digital durante dois meses, após comprar um veículo enquadrado nos padrões da Uber. Segundo seu relato, ele atuava de segunda a sábado, totalizando 13 horas diárias e 78 semanais, sempre monitorado de forma on-line pelo aplicativo. No terceiro mês, foi desligado imotivadamente.*

#### **Riscos do negócio**

*A Uber, em sua defesa, sustentou que não houve nenhum acordo para pagamento de comissões sobre o valor das viagens. Para a empresa, na realidade, quem a contratou foi o motorista, que, em contraprestação ao uso da plataforma digital, concordara em pagar o valor correspondente a 20% ou 25% de cada viagem. Por fim, alegou que o motorista assumira todos os riscos do negócio.*

#### **Empresa de tecnologia**

*O Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (RJ) negou o vínculo de emprego, por entender que a Uber é uma empresa de tecnologia, e não de transporte. De acordo com a decisão, o motorista tinha plena liberdade de definir os dias e os horários de trabalho e descanso e a quantidade de corridas, não recebia ordens e fazia, por conta própria, a manutenção de seu veículo.*

#### **Novas fórmulas**

*O relator do recurso de revista do motorista, ministro Mauricio Godinho Delgado, observou que a solução do caso exige o exame e a reflexão sobre as novas e complexas fórmulas de contratação da prestação laborativa, distintas do sistema tradicional, e que se desenvolvem por meio de plataformas e aplicativos digitais, softwares e produtos semelhantes, “todos cuidadosamente instituídos, preservados e geridos por sofisticadas (e, às vezes, gigantescas) empresas multinacionais e, até mesmo, nacionais”.*

#### **Função civilizatória**

*Embora essa nova estrutura facilite a prestação de serviços, o ministro pondera que a lógica de seu funcionamento tem sido apreendida por grandes corporações como oportunidade para reduzir suas estruturas e o custo do trabalho. A seu ver, a discussão deve ter como ponto de partida a função civilizatória do direito do trabalho.*

#### **Omissão legislativa**

<sup>19</sup> <https://www.migalhas.com.br/depeso/368676/vinculo-de-emprego-entre-motorista-e-empresa-de-plataformas-digitais>

<sup>20</sup> <https://www.tst.jus.br/-/3%C2%AA-turma-reconhece-v%C3%ADnculo-de-emprego-entre-motorista-e-uber>

*Godinho Delgado lembrou que não há legislação que regule a questão de motoristas de aplicativo, visando assegurar direitos a essa categoria que já alcançava cerca de um milhão de profissionais no Brasil, antes da pandemia. “Cabe, portanto, ao magistrado fazer o enquadramento das normas no fato”, destacou.*

#### **Elementos da relação de trabalho**

*Nesse sentido, o ministro assinalou que a relação empregatícia ocorre quando estão reunidos seus cinco elementos fático-jurídicos constitutivos: prestação de trabalho por pessoa física a outrem, com pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e sob subordinação. Todos eles, a seu ver, estão fortemente comprovados no caso.*

*Em relação à pessoalidade, os elementos demonstram que o motorista se inscrevera na Uber mediante cadastro individual, com a apresentação de dados pessoais e bancários, e era submetido a um sistema de avaliação individualizada, a partir das notas atribuídas pela clientela.*

*A onerosidade, por sua vez, decorre do repasse de 70% a 80% do valor pago pelos passageiros. Essa percentagem elevada se justificaria pelo fato de o motorista ter de arcar com todos os custos do transporte (manutenção do veículo, gasolina, provedor de internet, celular, etc.).*

*No entender do relator, a não eventualidade também ficou comprovada: embora a relação tenha perdurado por menos de dois meses, durante esse período, o serviço foi prestado permanentemente todos os dias, com controle da plataforma sobre o tempo à sua disposição. Finalmente, sobre a subordinação, o ministro considera que o monitoramento tecnológico, ou “subordinação algorítmica”, talvez seja superior a outras situações trabalhistas tradicionais.*

#### **Divergência**

*Ficou vencido, no julgamento, o ministro Agra Belmonte, para quem a questão envolve um fenômeno mundial e um novo modelo de relação de trabalho com muitas questões ainda não decididas pela legislação brasileiro. O ministro entende que, para decidir pelo reconhecimento do vínculo, seria necessário o reexame de fatos e provas, procedimento vedado pela Súmula 126 do TST.*

*Com o reconhecimento de vínculo, a Turma determinou o retorno dos autos à 66ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro (RJ), para o prosseguimento da análise dos demais pedidos.*

*(DA/CF)*

*Processo: RR-100353-02.2017.5.01.0066*

Como se observa, o Exmo. Ministro destacou em seu voto que a interação entre o motorista e plataforma digital da UBER apresentam em suas nuances todos os elementos característicos da relação de emprego. Denota-se do posicionamento adotado pela 3ª Turma do TST que na verdade, a exigência de cadastro individual, com fornecimento de dados pessoais e bancários caracteriza o reconhecimento da pessoalidade no âmbito da relação jurídica havida entre as partes.

No mais, a onerosidade é evidente, posto que nas corridas realizadas o motorista sempre recebe uma porcentagem do serviço, não sendo relevante para fins de não caracterização do vínculo o fato de a porcentagem ser ou não ser expressiva. Esse aspecto não altera o fato de que o serviço é remunerado. No que diz respeito a habitualidade, constatou o julgador que no caso em espeque o serviço foi prestado permanentemente todos os dias, sendo que a plataforma consegue gerenciar via GPS toda a rota realizada.

Agora em se tratando da subordinação, é certo que este requisito, por ser o mais relevante para classificação da natureza da relação jurídica em comento também deveria estar presente na analisada relação jurídica. Aqui, a corrente defendida pelo Exmo. Ministro da 3ª Turma do TST reconheceu a

existência do requisito da subordinação jurídica, pela modalidade de algoritmos nos mesmos termos da interpretação contextualizada pela doutrina acerca dos tradicionais elementos da relação de emprego.

Neste sentido, o Exmo. Ministro reconheceu que a modernização dos elementos de mercado impacta diretamente a prestação de serviços de tal forma que as tecnologias começam a não mais apenas intermediarem a execução da atividade, mas começam a atrair para si características do poder empregatício. No tocante a punição, Mauricio Godinho Delgado, ressalta que o mal desempenho na atividade da UBER incorre em baixa pontuação para o motorista e o que se verifica na prática é que a empresa adota sistemas que prestigiam os motoristas mais bem avaliados em detrimentos dos demais, não fornecendo boas possibilidades de corrida e, inclusive, chegando ao ponto de impedir o acesso do motorista que não é atuante por períodos temporários.

Logo, pela plataforma, se vislumbra o poder empregatício da empresa, que regula a atividade, controla as rotas e inclusive pune financeiramente os motoristas que não possuem boas avaliações, configurando-se assim a ocorrência do poder disciplinar na relação jurídica em espeque. Vale destacar ainda, que nos autos do processo n.º 0001089-09.2021.5.17.0007 a magistrada Anna Beatriz Matias Diniz de Castilhos Costa, da 7ª Vara do Trabalho de Vitória/ES, reconheceu a existência de vínculo empregatício entre um motorista de aplicativo e a Uber do Brasil Tecnologia LTDA, exaltando neste caso a existência do trabalho sob a modalidade intermitente.<sup>21</sup>

Basicamente a decisão reconhece que se a Reforma Trabalhista admitiu pelo parágrafo 3º, do artigo 443, da CLT a existência de trabalho que admite a alternância de períodos de inatividade e atividade e a esta modalidade reconheceu a concessão de direitos trabalhistas, por certo, o labor dos motoristas de aplicativo também se enquadram nesse categoria, pois, quando desligam e ativam o aplicativo nada mais fazer do que agir dentro dos liames previstos pela modalidade de trabalho intermitente, ao passo em que a subordinação jurídica também se manifesta pelos mesmos aspectos defendidos por Maurício Godinho Delgado.<sup>22</sup>

<sup>21</sup> <https://www.trtes.jus.br/principal/comunicacao/noticias/conteudo/o4859-motorista-de-aplicativo-tem-vinculo-empregaticio-reconhecido-na-modalidade-de-trabalho-intermitente-#:~:text=Motorista%20de%20aplicativo%20tem%20v%C3%ADnculo%20empregat%C3%ADcio%20reconhecido%20na%20modalidade%20de%20trabalho%20intermitente,-31%2F08%2F2022&text=A%20ju%C3%ADza%20Anna%20Beatriz%20Matias,Uber%20do%20Brasil%20Tecnologia%20LTDA.>

<sup>22</sup> Art. 443. *O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, ou para prestação de trabalho intermitente. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017). (...)§ 3o Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)*



Portanto, o reconhecimento do vínculo de emprego entre a UBER e seus motoristas, por mais que não possua uma decisão definitiva, é fato que fomenta grandes discussões jurídicas, isso por que o cenário jurisprudencial no país tem apresentado divisões acerca da classificação jurídica da matéria e certamente caminha para um cenário que em um futuro não distante irá impactar não somente a classe de motoristas de aplicativo da UBER, como também as demais modalidades de trabalho reguladas e intermediadas por aplicativos.

## 5. CONCLUSÃO

Da análise proposta pelo presente artigo é possível destacar que o fenômeno da uberização das relações de trabalho é uma realidade cada vez mais presente na sociedade. Os mecanismos de mercado e a própria tecnologia evoluem em ritmo muito acelerado e ausência de regulação própria da matéria face a intensa velocidade das transformações dos meios de produção criam para o poder judiciário a difícil tarefa de analisar a nova realidade que se apresenta face aos institutos tradicionalmente previstos em lei.

Nesta senda, analisando os elementos caracterizadores das relações de emprego, é possível verificar que sua visão tradicional realmente apresenta óbices para a classificação das atividades intermediadas por aplicativos como sendo tipicamente trabalhistas e que por isso, a primeiro momento, a jurisprudência passou a refletir o posicionamento de que a relação jurídica entre a UBER e os motoristas seria de natureza comercial e civilista.

Contudo, a perspectiva apresentada pela evolução na análise dos requisitos da relação de emprego, se pensadas de forma modernizada, inevitavelmente permitem o raciocínio de que os tradicionais requisitos de emprego, se forem analisados de modo contextualizado com as novas perspectivas do mercado de trabalho, inevitavelmente, demonstram que a subordinação por algoritmos é uma realidade e que os mecanismos da relação de emprego estão aptos a se transportarem para os aplicativos, que cada vez mais assumem protagonismo no desempenho das prestações de serviço.

Fato é que a discrepância de velocidade das transformações tecnológicas e econômicas em detrimento da evolução jurídica criam limbo jurídico que se não for sanado inegavelmente fomentará a proliferação de atividades que precarizam a mão de obra e por conseguinte a força produtiva do trabalho humano. Neste sentido o debate judicial sobre a temática é de absoluta importância para a sociedade.

Neste sentido, é evidente que a jurisprudência tem se transformado no decurso do tempo, e se, anteriormente, o reconhecimento do vínculo de emprego entre UBER e motoristas era considerado uma realidade impossível, fato é que atualmente sua caracterização goza de possibilidade e essa premissa, se analisada em conjunto com o tratamento que vem sendo dado pelas legislações internacionais sobre o

tema, inevitavelmente, apresentará uma única resposta para esse impasse: Sim! A relação jurídica entre a UBER e seus motoristas é uma relação jurídica trabalhista.

## 6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

APLICATIVOS E DIREITO DO TRABALHO: a era dos dados controlados por algoritmos – São Paulo: Editora Juspodivm, 2021. Página 135.

BRASIL. *Decreto-Lei n. 5.452 de 1 de maio de 1943*. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Decreto-Lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm)> Acesso em 07 de abr. 2023.

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)> Acesso em 15 de abr.2023.

BRASIL. Lei 13.467 de 13 de julho de 2017. Dispõe sobre a Reforma Trabalhista. Brasília, DF: Senado Federal, 2017. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Decreto-Lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm)> Acesso em 07 de abr. 2023.

CONFORTI, Luciana Paula. Trabalho na era digital: saúde e segurança ameaçados pelo app. Anamatra: Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho. 2020. Disponível em: <<https://revistas.ufrj.br/index.php/tjur/article/view/24367/17785%20%3E>> . Acesso em 03 de maio de 2023.

CORREIA, Henrique. Súmulas, OJs do TST e recursos repetitivos-comentados e organizados por assunto / Henrique Correia Élisson Miessa – 9ª ed. Rev. Atual e ampl. – São Paulo: Editora Juspodivm, 2021.

DELGADO, Mauricio Godinho Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores —Mauricio Godinho Delgado. — 18. ed.— São Paulo: LTr, 2019

FINCATO, Denise Pires. Trabalho e tecnologia: reflexões. In: FINCATO, Denise Pires; MATTE, M.; GUIMARÃES, C. Direito e tecnologia: reflexões sociojurídicas. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2014.

GIL, Antônio Carlos. *Como elaborar projetos de pesquisa*. 4. ed. - São Paulo: Atlas, 2002.

<https://www.conjur.com.br/2021-out-07/pratica-trabalhista-subordinacao-algoritmo-reflexos-novas-formas-trabalho>. <acessado em 28 de abr.2023>

<https://juris.trt3.jus.br/juris/detalhe.htm?conversationId=1959> <acessado em 28 de abr.2023>

<https://www.migalhas.com.br/depeso/368676/vinculo-de-emprego-entre-motorista-e-empresa-de-plataformas-digitais> <acessado em 28 de abr.2023>

<https://www.tst.jus.br/-/3%C2%AA-turma-reconhece-v%C3%ADnculo-de-emprego-entre-motorista-e-uber> <acessado em 28 de abr.2023>

<https://www.trtes.jus.br/principal/comunicacao/noticias/conteudo/o4859-motorista-de-aplicativo-tem-vinculo-empregaticio-reconhecido-na-modalidade-de-trabalho-intermitente> <acessado em 02 de mai.2023>

<https://www.tst.jus.br/-/3%C2%AA-turma-reconhece-v%C3%ADnculo-de-emprego-entre-motorista-e-uber> <acessado em 01 de mai.2023>

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio; ASSIS, Anne Karolline Barbosa; COSTA, Joelane Borges. O Direito do Trabalho (des)conectado das plataformas digitais. 2019. Disponível em: <<https://revistas.ufrj.br/index.php/rjur/article/view/24367/17785%20%3E>>. Acesso em 03 de maio de 2023.

MARTINEZ, Luciano Curso de direito do trabalho / Luciano Martinez. – 11. ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Iniciação ao Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 1994.

SÜSSEKIND, Arnaldo. *Curso de Direito do Trabalho*. 3. Ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2010.