

# TRABALHO UBERIZADO E SUBORDINAÇÃO: ELEMENTOS E DECISÕES CARACTERIZADORES DA RELAÇÃO DE EMPREGO<sup>1</sup>

*UBERIZED WORK AND SUBORDINATION: ELEMENTS AND DECISIONS THAT CHARACTERIZE THE EMPLOYMENT RELATIONSHIP*

Cláudio Iannotti da Rocha<sup>2</sup>

<https://orcid.org/0000-0003-2379-2488>

João Victor Loss de Souza<sup>3</sup>

Mateus Garcia Bridi<sup>4</sup>

## Resumo:

A 4ª Revolução Industrial trouxe incontáveis inovações para a sociedade ao redor do globo, dentre elas a severa modificação das relações, com grande destaque para o surgimento da uberização do trabalho. Nesse contexto, o presente artigo tem por objetivo trazer as nuances do trabalho uberizado e da subordinação dos empregados às plataformas de prestação de serviços. Para tanto, a pesquisa buscou confirmar a hipótese de que o trabalhador uberizado possui vínculo empregatício, embasando tal afirmação nos elementos e princípios caracterizadores das relações de emprego, além de decisões de tribunais tanto do Brasil quanto do exterior. Para alcançar essa finalidade, utilizou-se a metodologia dedutiva, com caráter qualitativo, com pesquisas no âmbito doutrinário, legal e jurisprudencial do Brasil e do exterior.

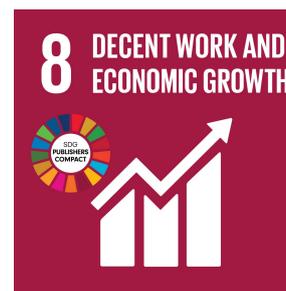
**Palavras-Chave:** Direito do Trabalho. Uberização. Relações Trabalhistas. Trabalho Autônomo Dependente. Subordinação



Recebido em: 31/01/2024

Aprovado em: 19/02/2024

DOI: <https://doi.org/10.37497/RevistaTDJ.TRT9PR.2.2024.66>



<sup>1</sup> Este artigo é resultado da pesquisa desenvolvida pelos autores no âmbito do Grupo de Pesquisa Grupo de Pesquisa Trabalho, Seguridade Social e Processo: diálogos e críticas (UFES-CNPq), do Pós-Graduação Stricto Sensu em Direito da Universidade Federal do Espírito Santo (PPGDIR-UFES) e do Projeto de Pesquisa Trabalho, Sustentabilidade, Tecnologias e Justiça Climática: interlocuções entre Direito e Processo do Trabalho e Direito Ambiental (UFES).

<sup>2</sup> Professor de Direito da Universidade Federal do Espírito Santo (UFES). Professor Permanente do Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu em Direito da Universidade Federal do Espírito Santo (PPGDIR-UFES). Coordenador-Adjunto do Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu em Direito da Universidade Federal do Espírito Santo (PPGDIR-UFES). Pós-Doutor em Direito pela Universidade Federal da Bahia (UFBA). Doutor e Mestre em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais (PUC MINAS). Coordenador e Pesquisador do Grupo de Pesquisa Trabalho, Seguridade Social e Processo: diálogos e críticas (UFES-CNPq). Coordenador e Pesquisador do Projeto de Pesquisa Trabalho, Sustentabilidade, Tecnologias e Justiça Climática: interlocuções entre Direito e Processo do Trabalho e Direito Ambiental (UFES). Pesquisador do Grupo de Pesquisa Relações de Trabalho na Contemporaneidade (UFBA-CNPq). Membro do Instituto Ítalo Brasileiro de Direito do Trabalho (IIBDT). Pesquisador do Grupo de Pesquisa Trabalho, Constituição e Cidadania (UnB-CNPq). Pesquisador do Grupo de Pesquisa A Transformação do Direito do Trabalho na Sociedade Pós-Moderna e seus Reflexos no Mundo do Trabalho (USP-CNPq). Membro Rede de Grupos de Pesquisas em Direito e Processo do Trabalho (RETRABALHO). Membro do Instituto de Ciências Jurídicas e Sociais, ICJS, de Belo Horizonte/MG. Pesquisador. Autor de livros e artigos publicados no Brasil e no exterior. Palestrante. E-mail: [claudiojannotti@hotmail.com](mailto:claudiojannotti@hotmail.com)

<sup>3</sup> Mestrando em Direito Processual pela Universidade Federal do Espírito Santo (UFES). Bolsista pela FAPES. Pesquisador do Grupo de Pesquisa Trabalho, Seguridade Social e Processo: diálogos e críticas (UFES-CNPq). Bacharel em Direito pela Universidade Federal do Espírito Santo (UFES). E-mail: [lossjoaovictor@gmail.com](mailto:lossjoaovictor@gmail.com)

<sup>4</sup> Mestrando em Direito Processual pela Universidade Federal do Espírito Santo (UFES). Bolsista pela CAPES. Bacharel em Direito pela Universidade Federal do Espírito Santo (UFES). Pesquisador do Grupo de Pesquisa Trabalho, Seguridade Social e Processo: diálogos e críticas (UFES-CNPq). E-mail: [bridimateus@gmail.com](mailto:bridimateus@gmail.com)

**Abstract:**

The 4th Industrial Revolution brought countless innovations to society around the globe, among them the severe modification of relationships, with great emphasis on the emergence of the uberization of work. In this context, this article aims to bring the nuances of uberized work and the subordination of employees to service delivery platforms. Therefore, the research sought to confirm the hypothesis that the uberized worker has an employment relationship, basing this statement on the elements and principles that characterize employment relationships, in addition to court decisions both in Brazil and abroad. To achieve this purpose, a deductive methodology was used, with a qualitative character, with research in the doctrinal, legal and jurisprudential scope of Brazil and abroad.

**Keywords:** Labor Law. Uberization. Working Relationships. Independent Self-Employment. Subordination.

## 1 Introdução

As inúmeras revoluções que ocorreram ao longo da história trouxeram transformações profundas na sociedade humana, sobretudo no mundo do trabalho, culminando com a 4ª Revolução Industrial, que criou uma economia digital e trouxe inovações como o trabalho em plataformas digitais.

Essa nova modalidade de labor foge do conceito clássico de subordinação jurídica, o que faz com que estes trabalhadores autônomos sejam excluídos da tutela legal da relação de emprego, com muitos dizendo se tratar de uma excelente alternativa ao modelo de emprego formal, haja vista a liberdade e independência que são conferidas ao trabalhador.

O que se observa, no entanto, é a repetição da condição trabalhista originária, em que uma parte hipossuficiente carece de direitos frente ao poder econômico de seu empregador. Ou seja, a desigualdade entre as partes nessa “nova” relação de trabalho continua a existir, o que enseja a necessidade de um tratamento diferenciado e protetivo.

Nesse contexto, a presente pesquisa busca analisar o trabalho uberizado como uma forma subordinada de emprego, em que o obreiro possui vínculo com a plataforma fornecedora de serviços.

Para tanto, em um primeiro momento realizou-se uma breve análise histórica do surgimento das plataformas digitais, bem como uma abordagem desse modelo de prestação de serviços em tempos de desemprego estrutural e de precarização dos direitos laborais.

Logo após, fez-se uma abordagem acerca da uberização e a nova organização do trabalho no Brasil, analisando-se conceitos chave do tema, como *crowdwork*, *gig economy*, *sharing economy* e trabalho *on demand*, bem como as formas com que esses institutos dialogam com a Agenda 2030 da ONU.

Por fim, abordou-se a presença dos requisitos da relação de emprego no trabalho uberizado, de modo a caracterizar um modelo de emprego subordinado, baseando-se tal afirmação em elementos da legislação, bem como em diversas decisões de Tribunais brasileiros e estrangeiros.

Para alcançar os objetivos desejados, utilizou-se o método dedutivo, com base em uma metodologia qualitativa, associando-se pesquisas de cunho legal, jurisprudencial e doutrinário, a fim de que fosse possível caracterizar o trabalho uberizado como uma forma subordinada de trabalho, embasando tal afirmativa de maneira sólida e concisa.

## 2 Plataformas Digitais e os Impactos no Mundo do Trabalho

Uma breve análise histórica é capaz de demonstrar que tudo o que se vê de mudança no mundo é fruto do trabalho. Desde a Primeira Revolução Industrial à Indústria 4.0, o trabalho continua a impulsionar a busca humana por melhorias.

Atualmente, o trabalho humano deve lidar com tecnologias como a robótica, inteligência artificial, nanotecnologia, big data, dentre tantas outras, gerando uma forte conexão entre o universo físico, digital e biológico, de forma a criar grandes promessas e possíveis perigos (Schwab, 2018, p. 16).

Surgiram plataformas digitais que buscam conectar pessoas com interesses em comum: prestadores de serviços e consumidores que necessitam dos serviços em questão. Assim, por meio das tecnologias da informação e comunicação (TICs), a plataforma conecta essas partes interessadas e recebe uma porcentagem do valor da transação entre eles realizada (ROCHA, 2021, p. 4).

Esse modelo é baseado na análise e tratamento dos dados coletados das pessoas, com as informações de trabalho e de consumo humanas sendo reduzidas a números de bancos de dados. Dessa forma, o trabalho plataformizado gera um duplo valor: o trabalho por si só e o armazenamento de dados de seus usuários, algo muito valioso para o capitalismo atual (OLIVEIRA, 2021, p. 33-76).

Ao realizar a algoritmização do trabalho, as plataformas criam um mecanismo de autocobrança e internalização dos riscos do negócio como se fossem riscos exclusivos do trabalhador. Tem-se, assim, a ideia de evolução tecnológica contrastando com a crescente precarização do trabalho (OLIVEIRA, 2021, p. 33-76).

Ao classificar o empregado como um parceiro ou até mesmo como um mero trabalhador autônomo, as plataformas suprimem desses empregados a incidência da proteção trabalhista e social, buscando se desconectar seus negócios dos princípios e regras que envolvem o direito do trabalho.

Assim, elimina-se seguranças e direitos básicos do direito do trabalho, como a necessidade de um ambiente de trabalho condizente com a dignidade da pessoa humana, a limitação da jornada de trabalho e a existência de ao menos um salário mínimo ao empregado,

além da transferência de todas as despesas e riscos da atividade ao trabalhador (ROCHA E MANSUR, 2022, p. 575-591). Importante destacar, ainda, o fato de a remuneração se dar somente pelo tempo efetivo de trabalho, legitimando a ideia do trabalhador *just in time* (ROCHA E SILVA, 2021, p. 389-419).

Verifica-se, na prática, a tradicional relação de trabalho assalariado com um discurso de negação desse assalariamento, com a romantização do discurso de “trabalhador autônomo” e a transferência dos riscos da atividade ao empregado enquanto aumenta-se a eficiência econômica das plataformas, haja vista delegarem todo o ônus do labor ao obreiro, explorando sua força laboral e suprimindo seus direitos trabalhistas.

### 3 A Uberização, a Nova Organização do Trabalho no Brasil e a Agenda 2030 da ONU

Como demonstrado anteriormente, a sociedade e o mundo trabalhista têm sofrido grandes impactos oriundos do labor por meio de plataformas digitais, cenário que modificou drasticamente a realidade laboral no Brasil e no mundo. A esse movimento dá-se o nome de uberização, que abarca conceitos diversos como a *gig economy*, a *sharing economy*, o *crowdwork* e o trabalho *on demand*.

Primeiramente, analisa-se a *gig economy* e a *sharing economy*, que consistem em uma economia alternativa da era digital e visam favorecer a prestação de trabalhos temporários ou de curta duração para as empresas (ROCHA e MEIRELES, 2021, p. 22). A título de exemplo, é possível citar casos como a Uber e o Airbnb, que contratam profissionais sob demanda para a realização de atividades de curta duração.

Nesse modelo de economia, os ativos materiais e imateriais são compartilhados por um tempo determinado, com base em contratos de locação, de usufruto e principalmente de prestação de serviços. O fato de os dados e conhecimentos estarem sempre em constante compartilhamento permite que a *gig economy* e a *sharing economy* estabeleçam um novo modelo de economia, conduzindo todos a um universo cada vez mais virtual do que físico ((ROCHA e MEIRELES, 2021b, p. 141-172).

Tem-se, então, que esses institutos constituem uma modalidade de negócios que utiliza a internet para conectar consumidores e provedores de serviço para trocas no mundo físico, como alugueis imobiliários de curta duração, viagens de carro ou até mesmo tarefas domésticas (SLEE, 2018, p. 33).

Ou seja, esse modelo de economia utiliza a promessa de tornar cidadãos vulneráveis e, em alguns casos desempregados, em microempresários, dando a eles o sentimento de que podem se autogerenciar, criando negócios na internet ou exercendo modelos flexíveis de

trabalho (SLEE, 2018, p. 34). Com poucos passos e preenchendo alguns requisitos básicos, qualquer um pode se tornar um motorista da Uber, um entregador do iFood ou até mesmo um anfitrião do Airbnb.

Tem-se, então, que os elementos primordiais desse modal econômico são a despersonalização das relações interpessoais pelos meios de comunicação digitais, a fragmentação da cadeia produtiva para os “trabalhadores autônomos” e uma forma de assalariamento que não contabiliza o tempo à disposição do empregado (GAUTHER, 2017).

Dentro desse sistema está o trabalho *on demand*, que são trabalhadores que se prestam a exercer tais funções sob demanda, sendo contratados por meio de aplicativos e entregando serviços específicos previamente estipulados pelas plataformas digitais.

O *crowdwork*, por sua vez, consiste em realizar atividades muito fragmentadas e que não demandam qualificação, mas que também não poderiam ser realizadas por um computador, como transcrever áudios e responder pesquisas. O solicitante apresenta a tarefa e o preço a ser pago e o prestador entrega o serviço no prazo solicitado (ROCHA e SILVA, 2021, p. 401-402).

O principal ponto de convergência de todos esses modelos de trabalho é um só: a precarização do trabalhador e a supressão de seus direitos. A romantização de um discurso de liberdade e autonomia do trabalhador não pode servir como base para a exploração de sua força de trabalho e supressão de seus direitos básicos.

Tal fato está, inclusive, disposto no Objetivo de Desenvolvimento Sustentável nº 8 da Agenda 2030 da ONU, que prevê crescimento econômico e trabalho decente para todos. No objetivo 8.8, mais precisamente, está expressa a intenção de promover um meio ambiente laboral seguro e protegido a todos os trabalhadores<sup>5</sup>, algo que vai totalmente de encontro às práticas do trabalho uberizado.

Vê-se, assim, que proteger os direitos básicos do trabalhador vai além de um esforço a ser realizado em território nacional, sendo um compromisso mundial, que deve ser sempre estimulado para assegurar condições dignas de labor a todos.

#### **4 Fundamentos Reconhedores do Vínculo Empregatício entre Trabalhadores e Aplicativos de Intermediação**

Conforme observado em tópico anterior, as novas empresas do ramo digital têm se popularizado por meio do discurso de economia colaborativa (*sharing economy*), e do trabalho *on demand*, perpetuando a falsa ideia de que os trabalhadores uberizados são, em verdade,

---

<sup>5</sup> ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável no Brasil. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs/8>. Acesso em: 12 set. 2023.

trabalhadores autônomos, ou até, donos do seu próprio empreendimento, sob a nomenclatura de “colaboradores”.

Tais empresas utilizam-se do argumento de que inexistente subordinação na relação entre a plataforma digital e seus trabalhadores, isso em razão da suposta existência de liberdade na prestação dos serviços, uma vez que seria possível realizarem suas atividades quando, como, e onde quiserem, sendo desobrigados a atingir uma produtividade mínima, podendo inclusive, prestar serviços para várias plataformas, não havendo exigência de exclusividade, e por possuírem as suas próprias ferramentas de trabalho (ROCHA e SILVA, 2021, p. 401-402).

Vale destacar que a prestação de serviços autônomos, nos termos dos artigos 593 do Código Civil e 442-B da CLT, é estabelecida a partir dos seguintes indícios para caracterização do trabalho autônomo: liberdade para definir sua própria atividade e nela investir, ter seus próprios clientes, possuir poder para definir e acertar o preço do serviço, poder fazer-se substituir por outro trabalhador (CHAVES JÚNIOR *et al*, 2021, p. 323).

Todavia, tanto os requisitos estabelecidos pelos artigos supracitados, como os argumentos utilizados pelas empresas plataforma, não são suficientes para afastar qualquer hipótese de ausência de vínculo entre as referidas plataformas digitais e seus empregadores.

Nessa perspectiva, os artigos 2º e 3º da CLT estabelecem os requisitos cumulativos e obrigatórios para configuração da relação de emprego, os quais podem ser visualizados pela prestação do serviço por pessoa física, pessoalidade, onerosidade, não eventualidade, e subordinação. Cabe-nos, portanto, demonstrar a presença desses requisitos nas relações de emprego entre plataformas virtuais e trabalhadores uberizados.

É inequívoca a presença dos requisitos da prestação dos serviços ser realizada por pessoa física, bem como a presença da onerosidade, vez que o trabalhador recebe uma contraprestação pela prestação de serviços às plataformas digitais.

Por sua vez, a pessoalidade nas relações de prestação de serviços à plataformas digitais pode ser evidenciada no próprio cadastro do motorista ou entregador no momento da vinculação com a plataforma digital de serviços, onde desde o momento do cadastro já é especificado que não lhe é permitido ceder seu login do aplicativo a terceiros não cadastrados, ou seja, presente o *intuitu personae* (NUNES e GONÇALVES, 2018, p. 83).

O caráter não eventual desta relação de emprego se dá em razão da necessidade do trabalhador uberizado em trabalhar uma quantidade mínima semanal, sob pena de ter sua atividade suspensa, podendo inclusive perder seu cadastro em hipótese de reincidências (ROCHA e MEIRELES, 2021, p. 162).

Nesse sentido, é preciso desconstruir a falácia de que o trabalhador uberizado “trabalha quando quer”, tendo em vista que existe, por parte das plataformas, controle do tempo pelo preço baixo da tarifa, fazendo com que o trabalhador labore por mais tempo, a fim de garantir sua subsistência (SILVA, 2022, p. 28). Por meio desses artifícios, a plataforma consegue manter o trabalhador conectado pelo maior tempo possível, e de forma habitual.

O requisito que gera maior embate por parte das plataformas, é a busca pela desconfiguração da subordinação, ou seja, do estado de dependência e hierarquia entre o trabalhador uberizado e a empresa plataforma.

Alain SUPIOT (2016) nos ensina que o controle do empregador por meio da programação, é faceta moderna da organização do trabalho, a direção nesses casos se manifesta por objetivos, a partir da programação, da estipulação de regras e comandos preordenados e mutáveis pelo programador.

Esse controle exercido pelas empresas plataforma pode ser facilmente visualizado, uma vez que os trabalhadores não possuem qualquer liberdade sobre o *modus operandi* de seu labor, onde sua força de trabalho é precificada, sua remuneração se dá por produtividade, ficando controlado e rastreado ao mesmo tempo pelo aplicativo e pelo consumidor durante a sua jornada, que observam a rota e o tempo gasto para realizá-la, e por fim, atribuem notas acerca do serviço prestado (ROCHA e MEIRELES, 2021, p. 162).

Existe uma verdadeira subordinação hierárquica, vez que o trabalhador está submetido durante todo o tempo em que está conectado ao controle contínuo da plataforma, podendo receber bônus, em caso de produtividade, ou penalidades em casos de ausência dela, ou por sua vez, de más avaliações realizadas pelos consumidores. Em acordo com Maurício Godinho DELGADO (2018, p. 352), a subordinação encontra-se expressa pela inserção do trabalhador na dinâmica do tomador de seus serviços, independentemente de receber (ou não) suas ordens diretas, mas acolhendo, estruturalmente, sua dinâmica de organização e funcionamento”. Nesta dimensão da subordinação, não importa que o trabalhador se harmonize (ou não) aos objetivos do empreendimento, nem que receba ordens diretas das específicas chefia deste: o fundamental é que esteja estruturalmente vinculado à dinâmica operativa da atividade do tomador de serviços.

Não obstante, o trabalhador não possui qualquer ingerência sobre o serviço prestado, seja no momento da assinatura do contrato, onde não há qualquer possibilidade de discussão de suas cláusulas, seja pelo preço imposto para que possa realizar suas atividades, evidenciando que a empresa não é mera intermediadora entre motorista e passageiro, se assim fosse, não

poderia impor preços, pois quem medeia não estabelece o valor do trabalho alheio (CHAVES JÚNIOR *et al*, 2021, p. 325).

Evidencia-se que ao trabalhador não é possibilitado qualquer forma de liberdade para execução de seus serviços, estando plenamente vinculado aos mandamentos diretivos da plataforma, sujeitando-o a um estado de dependência econômica típica do estado de subordinação.

Podemos perceber que o trabalhador uberizado se encontra em uma situação em que, de forma falaciosa, lhe é conferido o status de empreendedor ou autônomo, quando em verdade, não dispõe do controle da sua força de trabalho, sendo impossibilitado de definir o modo em que vai exercer suas atividades ou até mesmo o valor do seu trabalho, sem lhe ser conferido qualquer direito trabalhista, onde é colocado como próprio objeto das empresas de aplicativo (ROCHA e MANSUR, 2022, p. 581).

As novas empresas do ramo digital, como as plataformas de serviços tratadas nesta pesquisa atribuem uma nova faceta à subordinação por meio da noção de “liberdade programada”, podendo se falar que essa autonomia concedida é uma “autonomia na subordinação” já que os trabalhadores não atuam livremente no exercício de suas atividades (SILVA, 2022, p. 27).

Estabelecidas as premissas que configuram a presença do vínculo de empregos nas relações entre plataformas digitais e seus trabalhadores, urge a necessidade de destacar entendimentos nesse mesmo sentido formulados tanto pelos Tribunais Pátrios como estrangeiros.

No âmbito do Tribunal Superior do Trabalho, a decisão precursora acerca do reconhecimento do vínculo de emprego entre o motorista e aplicativo UBER, foi publicada no dia 11/04/2022, em processo de relatoria do Ministro Maurício Godinho Delgado, onde a 3ª Turma reconheceu a existência dos cinco elementos que configuram o vínculo empregatício<sup>6</sup>.

Em Acórdão publicado no dia 03/02/2023, de relatoria do Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte<sup>7</sup>, a 8ª Turma, por maioria, reconheceu o vínculo de emprego entre motorista e a plataforma UBER, afirmando que

Até a classificação do veículo utilizado é definida pela empresa, que pode, a seu exclusivo talante, baixar, remunerar, aumentar, parcelar ou não repassar o valor destinado ao

<sup>6</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista nº 100353-02.2017.5.01.0066. Brasília, DF, 06 de abril de 2022. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho (Dejt)**. Brasília, 11 abr. 2022.

<sup>7</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Acórdão nº 100853-94.2019.5.01.0067. Relator: Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte. Brasília, DF, 19 de dezembro de 2022. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho (DEJT)**. Brasília, 03 fev. 2023.

motorista pela corrida. Numa situação como essa, pouco importa se o trabalhador pode recusar corrida ou se deslogar.

Em decisão também recente, em Acórdão publicado no dia 12/05/2023, de Relatoria do Ministro Augusto Cesar Leite de Carvalho<sup>8</sup>, a 6ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho, por unanimidade, reconheceu o vínculo empregatício entre a plataforma 99 e motorista, onde trouxe grande contribuição para a desconstrução do discurso perpetrado pelas empresas plataforma, veja-se trecho do voto do Relator:

Nesse passo, e como esforço de desmistificação, cabe anotar que "algoritmo" é palavra cujo sentido, a levar em conta sua origem na ciência matemática, reflete simplesmente uma *"sequência finita de regras, raciocínios ou operações que, aplicada a um número finito de dados, permite solucionar classes semelhantes de problemas"* ( cfr. Dicionário Houaiss). As antigas empresas analógicas também teriam ritos ou procedimentos que igualmente padronizavam, não importa se os registravam com o uso rudimentar de papel e caneta. Elas adotavam ou ainda adotam esses padrões na resolução de intercorrências que guardam semelhanças entre si. A ordem de serviço ou a regra de conduta que se uniformize e se imponha por meio desses algoritmos analógicos sempre serviu para revelar, não há dúvida, a submissão ao poder diretivo *lato sensu*, aqui mencionado como poder de comando..

Essa é uma tendência que já vinha sendo estabelecida em Tribunais estrangeiros. Ainda no ano de 2017, o Tribunal de Justiça da União Europeia (TJUE), julgando caso originado na Espanha, reconheceu a existência do vínculo da empresa plataforma UBER<sup>9</sup>, uma vez que a Uber fixa o preço máximo da corrida, cobra esse preço ao cliente antes de entregar uma parte ao motorista não profissional do veículo e exerce controle sobre a qualidade dos veículos e dos respectivos motoristas.

Já no ano de 2021, em julgamento proferido no dia 19/02/2021, a Suprema Corte Britânica também reconheceu a existência do respectivo vínculo, onde foi enfática ao afirmar que a noção de que os mais de 30.000 trabalhadores ligados à empresa Uber no Reino Unido seriam pequenos empreendedores é uma argumentação ridícula e fantasiosa<sup>10</sup>:

<sup>8</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Acórdão nº 10502-34.2021.5.03.0137. Relator: Ministro Augusto Cesar Leite de Carvalho. Brasília, DF, 12 de abril de 2023. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho (DEJT)**. Brasília, 12 maio 2023.

<sup>9</sup> UNIÃO EUROPEIA. Tribunal de Justiça da União Europeia – TJUE. **Acórdão (Grande Seção), Processo C-434/15**. 20/12/2017. Disponível em: <https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=198047&pageIndex=> . Acesso em: 11 set 2023.

<sup>10</sup> REINO UNIDO. **The Supreme Court. Uber BV and others (Appellants) v Aslam and others (Respondents)**. Case nº A2/2017/3467. 19/02/2021. Disponível em: <https://www.supremecourt.uk/cases/docs/uksc-2019-0029-judgment.pdf>. Acesso em 11 set. 2023.

Fourth, it seems to us that the Respondents' general case and the written terms on which they rely do not correspond with the practical reality. The notion that Uber in London is a mosaic of 30,000 small businesses linked by a common 'platform' is to our minds faintly ridiculous. In each case, the 'business' consists of a man with a car seeking to make a living by driving it. Ms Bertram spoke of Uber assisting the drivers to 'grow' their businesses, but no driver is in a position to do anything of the kind, unless growing his business simply means spending more hours at the wheel. Nor can Uber's function sensibly be characterised as supplying drivers with leads'. That suggests that the driver is put into contact with a possible passenger with whom he has the opportunity to negotiate and strike a bargain. But drivers do not and cannot negotiate with passengers (except to agree a reduction of the fare set by Uber). They are offered and accept trips strictly on Uber's terms.

Visando resguardar ainda mais os direitos dos trabalhadores de plataformas digitais, a União Europeia criou regras a serem aprovadas pelos Parlamento Europeu e seus integrantes, o que deve ocorrer até meados de 2024. A proposta prevê como principais diretrizes uma série de regras para classificar a relação de trabalho como vínculo formal, a partir da identificação de três, entre sete requisitos, será automaticamente considerado um vínculo de emprego.

Dentre os critérios fixados estão: se a empresa controla o horário de trabalho, monitora a aparência do trabalhador, impõe restrições para a recusa de serviço, limita o ganho máximo de cada colaborador. Os trabalhadores ainda deverão ser informados se estão sendo monitorados por algoritmos ou inteligências artificiais. Tais sistemas deverão ter supervisão humana por equipe qualificada, a fim de que determinadas decisões apenas possam ser tomadas por humanos, como a suspensão de contas (CHEE, 2023).

Assim sendo, percebe-se que as decisões recentes do Tribunal Superior do Trabalho caminham rumo à um estado de coisas que já vinha, há alguns anos, sendo estabelecido em ordenamentos jurídicos estrangeiros, com destaque para os países da União Europeia, onde já existem regulações e entendimentos consolidados acerca da existência de vínculo de emprego entre as plataformas digitais e seus trabalhadores.

## 5 Conclusão

A partir do exposto nesta pesquisa, imperioso destacar que não há qualquer posição contrária ao avanço e surgimento de novas tecnologias no cenário do mundo do trabalho, como ocorreu com o surgimento das empresas plataforma e a nova roupagem das relações de trabalho, o que não admite-se, devendo ser combatido de forma enfática, é este avanço e desenvolvimento tecnológico às expensas da precarização dos direitos do trabalhador.

De tal modo, merece ser rechaçado o discurso perpetuado pelas empresas plataforma acerca de suposta ausência de vínculo de trabalho com seus trabalhadores, vez que, apesar das relações de emprego terem adquirido nova roupagem, os requisitos reconhecedores do vínculo, por sua vez, permanecem presentes.

Reconhecendo-se a precarização dos direitos dos trabalhadores uberizados, diversos países estrangeiros iniciaram um movimento judiciário e legislativo a fim de reconhecerem e regularem a relação de emprego entre plataformas digitais e seus trabalhadores, com destaque para a União Europeia, que já estabeleceu regras a serem seguidas por todos os seus países membros.

Em um movimento mais recente, o Tribunal Superior do Trabalho (TST), em consonância com entendimentos estrangeiros, vem, de forma crescente, proferindo decisões reconhecendo o vínculo de emprego entre as plataformas e seus trabalhadores.

Visualiza-se, portanto, um crescente combate à precarização dos direitos dos trabalhadores diante de um cenário de avanço do capitalismo e suas tecnologias, de modo que o avanço destes, devem ocorrer mediante observância irrestrita aos direitos previamente estabelecidos aos trabalhadores, garantindo a estes todos os direitos trabalhistas previstos na Constituição da República, na CLT e nos tratados internacionais, porquanto são empregados das plataformas.

## 6. Referências Bibliográficas

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista nº 100353-02.2017.5.01.0066. Brasília, DF, 06 de abril de 2022. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho (Dejt)**. Brasília, 11 abr. 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Acórdão nº 100853-94.2019.5.01.0067. Relator: Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte. Brasília, DF, 19 de dezembro de 2022. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho (DEJT)**. Brasília, 03 fev. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Acórdão nº 10502-34.2021.5.03.0137. Relator: Ministro Augusto Cesar Leite de Carvalho. Brasília, DF, 12 de abril de 2023. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho (DEJT)**. Brasília, 12 maio 2023.

CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende; OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio;

OLIVEIRA NETO, Raimundo Dias de. Plataformas Digitais e Vínculo Empregatício? os indícios de autonomia, subordinação e dependência. **Revista dos Tribunais**, v. 1034, p. 319-334, dez. 2021.

CHEE, Foo Yun. **EU countries amend draft proposal on gig workers' rights, companies unhappy**. 2023. REUTERS. Disponível em: <https://www.reuters.com/markets/europe/eu-countries-amend-draft-proposal-gig-workers-rights-companies-unhappy-2023-06-12/>. Acesso em: 13 set. 2023.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo, Ltr, 2018.

GAUTHIER, Gustavo. Nuevas Tecnologías, Economía Colaborativa y Trabajo. In: TEODORO, Maria C. Máximo; et al. **Direito material e processual do trabalho**. São Paulo: LTr, 2017.

NAÇÕES UNIDAS. **Os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável no Brasil**. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs/8>.

NUNES, Ana Flávia Paulinelli Rodrigues; GONÇALVES, Fábio Antunes; SOUZA, Douglas Modesto. As Relações de Trabalho e as Plataformas Digitais: entre discursos e verdades. **Revista Curso de Direito Unifor-Mg**, Formiga, v. 9, p. 74-92, jul/dez. 2018.

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. Dependência Econômica e Plataforma Digitais de Trabalho: desvendando as estruturas da precificação e assalariamento por meios digitais. **Revista do Programa de Pós Graduação em Direito da UFBA**, Salvador, v. 31, n. 1, p. 33-76, jun. 2021. Disponível em: <https://periodicos.ufba.br/index.php/rppgd/article/view/45523/24983>.

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. Uberização do Trabalho, Subordinação Jurídica e Dependência Econômica. **Revista Acadêmica da Faculdade de Direito do Recife**, v. 93, n.1, p.152-175 Abr. 2021. Disponível em: <https://periodicos.ufpe.br/revistas/ACADEMICA/article/view/249085>.

REINO UNIDO. The Supreme Court. **Uber BV and others (Appellants) v Aslam and others (Respondents)**. Case nº A2/2017/3467. 19/02/2021. Disponível em: <https://www.supremecourt.uk/cases/docs/uksc-2019-0029-judgment.pdf>. Acesso em 11 set. 2023.

ROCHA, Cláudio Jannotti da; MACHADO, Fábio Siqueira. A Tutela Jurisdicional Trabalhista e o Direito Urbanístico. **Revista Brasileira de Previdência**, Curitiba, v. 13, n. 1, p. 19-42, dez. 2022. Disponível em: <https://revista.unicuritiba.edu.br/index.php/previdencia/article/view/6135>.

ROCHA, Cláudio Jannotti da; MANSUR, Maria Júlia Ferreira. O Trabalho Uberizado: da invisibilidade social ao trabalho precário. **Revista Argumentum**, Marília, v. 23, n. 2, p. 575-591, mai.-ago. 2022. Disponível em: <http://ojs.unimar.br/index.php/revistaargumentum/article/view/1372>.

ROCHA, Cláudio Jannotti da; MEIRELES, Edilton. **A Uberização e a Jurisprudência Trabalhista Estrangeira**. Belo Horizonte: Conhecimento Editora, 2021. 118 p.

ROCHA, Cláudio Jannotti da; MEIRELES, Edilton. O Direito do Trabalho e a Uberização: primeiras linhas analíticas. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho - 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 67, n. 104, p. 141-172, jul.-dez. 2021. Disponível em: <https://as1.trt3.jus.br/bd-trt3/handle/11103/74514>.

ROCHA, Cláudio Jannotti da; SILVA, Thais Borges da. O Uberizado, a Subordinação e a Liberdade: reflexões fundamentais para o direito do trabalho. **Revista Jurídica Luso-Brasileira**, Lisboa, v. 7, n. 6, p. 389-419, 2021. Disponível em: <https://www.cidp.pt/publicacao/revista-juridica-lusobrasileira-ano-7-2021-n-6/221>.

SCHWAB, Klaus. **A Quarta Revolução Industrial**. São Paulo: Edipro, 2018. 160 p.

SLEE, Tom. **Uberização: a nova onda do trabalho precarizado**. São Paulo: Editora Elefante, 2018.

SILVA, Thais Borges da. **A Tutela Coletiva dos Direitos dos Trabalhadores Uberizados pelo Ministério Público do Trabalho**. 2022. 163 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Direito, Centro de Ciências Jurídicas e Econômicas, Universidade Federal do Espírito Santo, Vitória, 2022.

SUPIOT, Alain. **Crítica ao direito do trabalho**. Tradução de António Monteiro Fernandes. Lisboa: Fundação Calouste Gulbekain, 2016.

UNIÃO EUROPEIA. Tribunal de Justiça da União Europeia – TJUE. **Acórdão (Grande Seção), Processo C-434/15. 20/12/2017.** Disponível em: <https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=198047&pageIndex=>. Acesso em: 11 set 2023.

VALLAS, Steve; SCHOR, Juliet. What Do Platforms Do? Understanding the Gig Economy. **Annual Review of Sociology**, v. 46, n. 1, 2020. Disponível em: <https://www.annualreviews.org/doi/abs/10.1146/annurev-soc-121919-054857>.

### Como Citar este artigo

#### ABNT

IANNOTTI DA ROCHA, Cláudio.; GARCIA BRIDI, Mateus.; LOSS DE SOUZA, João V. Trabalho uberizado e subordinação: elementos e decisões caracterizadores da relação de emprego. **Revista Trabalho, Direito e Justiça, TRT 9ª Região**, Curitiba-PR, v. 2, n. 1, p. e66, 2024. DOI: 10.37497/RevistaTDJ.TRT9PR.2.2024.66. Disponível em: <https://revista.trt9.jus.br/revista/article/view/66>. Acesso em

#### APA

Iannotti da Rocha, C., Garcia Bridi, M., & Loss de Souza, J. V. . (2024). Trabalho uberizado e subordinação: elementos e decisões caracterizadores da relação de emprego. *Revista Trabalho, Direito e Justiça*, 2(1), e66. <https://doi.org/10.37497/RevistaTDJ.TRT9PR.2.2024.66>