



**UFC**

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ  
FACULDADE DE DIREITO  
DEPARTAMENTO DE DIREITO PRIVADO  
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO**

**CARLOS EDUARDO SOUSA DA SILVA**

**ANÁLISE SOBRE A POSSIBILIDADE DE RECONHECIMENTO DE VÍNCULO  
EMPREGATÍCIO ENTRE MOTORISTAS DE APLICATIVO E A UBER:  
A NECESSIDADE DE PREVALÊNCIA DO PATAMAR CIVILIZATÓRIO MÍNIMO**

**FORTALEZA**

**2023**

CARLOS EDUARDO SOUSA DA SILVA

ANÁLISE SOBRE A POSSIBILIDADE DE RECONHECIMENTO DE VÍNCULO  
EMPREGATÍCIO ENTRE MOTORISTAS DE APLICATIVO E A UBER:  
A NECESSIDADE DE PREVALÊNCIA DO PATAMAR CIVILIZATÓRIO MÍNIMO

Monografia submetida à Coordenação do  
Curso de Graduação em Direito, da  
Universidade Federal do Ceará, como requisito  
parcial à obtenção do grau de Bacharel em  
Direito.

Orientador: Prof. Dr. Emmanuel Teófilo  
Furtado.

FORTALEZA

2023

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação  
Universidade Federal do Ceará  
Sistema de Bibliotecas  
Gerada automaticamente pelo módulo Catalog, mediante os dados fornecidos pelo(a) autor(a)

---

S579a Silva, Carlos Eduardo Sousa da.  
Análise sobre a possibilidade de reconhecimento de vínculo empregatício entre motoristas de aplicativo e a Uber : A necessidade de prevalência do patamar civilizatório mínimo. / Carlos Eduardo Sousa da Silva.  
– 2023.  
84 f.

Trabalho de Conclusão de Curso (graduação) – Universidade Federal do Ceará, Faculdade de Direito,  
Curso de Direito, Fortaleza, 2023.

Orientação: Prof. Dr. Emmanuel Teófilo Furtado.

1. Vínculo Empregatício. 2. Economia de compartilhamento. 3. Subordinação. 4. Uberização. 5. Gig economy. I. Título.

CDD 340

---

CARLOS EDUARDO SOUSA DA SILVA

ANÁLISE SOBRE A POSSIBILIDADE DE RECONHECIMENTO DE VÍNCULO  
EMPREGATÍCIO ENTRE MOTORISTAS DE APLICATIVO E A UBER: A  
NECESSIDADE DE PREVALÊNCIA DO PATAMAR CIVILIZATÓRIO MÍNIMO

Monografia submetida à Coordenação do  
Curso de Graduação em Direito, da  
Universidade Federal do Ceará, como requisito  
parcial à obtenção do grau de Bacharel em  
Direito.

Aprovada em: 08/12/2023.

BANCA EXAMINADORA

---

Prof. Dr. Emmanuel Teófilo Furtado (Orientador)  
Universidade Federal do Ceará (UFC)

---

Prof<sup>a</sup>. Dra. Beatriz Rego Xavier  
Universidade Federal do Ceará (UFC)

---

Prof<sup>a</sup>. Dra. Janaína Soares Noleto Castelo Branco  
Universidade Federal do Ceará (UFC)

Aos meus pais, Claudio e Lucimar.

A todos que fizeram essa trajetória ser um  
caminho possível.

## **AGRADECIMENTOS**

A graduação não começou com a aprovação para ingresso na Faculdade de Direito da Universidade Federal do Ceará. Ela teve início muitos anos atrás, quando, individualmente, as pessoas me proporcionaram, em algum grau, as oportunidades que me levaram a me encontrar no estudo das Ciências Jurídicas, buscando ser um espelho para outras pessoas, assim como essas foram para mim. Um dia, espero poder oferecer as mesmas oportunidades a outros jovens.

Aos meus pais, Claudio e Lucimar, dedico meus agradecimentos e enalteço todos os momentos de auto sacrifício, o amor, o suporte e os conselhos que proporcionaram, permitindo-me alçar passos maiores do que seria possível caso estivesse só nesse caminho.

A toda a minha família, em especial à minha tia Sandra e às minhas primas Marcela e Marina, nenhum passo teria sido possível sem os esforços para garantir a educação de qualidade da qual pude usufruir. Se hoje existem portas abertas no mundo acadêmico e profissional, é porque foram construídas com a ajuda de vocês.

Aos meus amigos, Bruno, Caio, Davi, Gabriel e Lívia, que, apesar dos caminhos distintos escolhidos ao ingressar nesta instituição, fizeram e fazem parte dos meus dias. Talvez não tenhamos escolhido nos tornar amigos, mas escolhemos diariamente permanecer. Sem o suporte de vocês, provavelmente, não haveria tamanha felicidade ao chegar ao final de mais uma etapa.

Aos meus amigos da graduação, Ítalo, João Lucas, Marcelo, Matheus e Paulo Juan, agradeço pela oportunidade de conhecer cada uma de suas trajetórias e estar hoje na posição de desejar que cada uma dessas amizades me acompanhe nos próximos passos da vida.

Aos meus companheiros de estágio, com carinho por Arthur, Carlos, Diego, Elana, Evandro, Reinaldo e Vladinise, sou extremamente grato pela experiência e aprendizados diários proporcionados. Estes serão de muita importância para os caminhos que pretendo trilhar.

Ao projeto da minha graduação, a Sociedade de Debates UFC, não seria possível descrever em poucas palavras a dimensão das mudanças que experimentei após entrar no projeto. A possibilidade de desenvolver a oratória e a argumentação foi, sim, a fagulha inicial que despertou meu interesse pelo projeto. No entanto, o que me fez dedicar-me diariamente ao seu crescimento foi ter os melhores debatedores do Brasil ao meu lado, que

coincidentalmente se tornaram grandes amigos nessa jornada. Obrigado por cada aprendizado e memória compartilhada, Daniel, Juan, Julia, Pedro Víctor e Veras.

Ao Prof. Dr. Emmanuel Teófilo Furtado, pela excelente orientação que acompanha desde quando fui acolhido enquanto monitor na disciplina de Direito do Trabalho, concretizando com minha afeição e interesse ávido pela matéria.

Às professoras participantes da banca examinadora, Dra. Beatriz Rego Xavier e Dra. Janaína Soares Noleto Castelo Branco pela disponibilidade, pelas valiosas colaborações e sugestões.

“A justiça inflexível é frequentemente a maior das injustiças” (Terêncio).

## RESUMO

A uberização reflete uma mudança radical nas relações de trabalho, introduzindo modelos de emprego flexíveis e sob demanda. Ao priorizar a autonomia e a conveniência, plataformas como a Uber desafiam as estruturas tradicionais de emprego, abrindo espaço para a chamada *gig economy*. Esse fenômeno levanta questões críticas sobre a segurança e os direitos dos trabalhadores, vez que muitos ficam desprotegidos pela ausência de regulamentações trabalhistas adequadas, destacando a necessidade de repensar as políticas laborais diante das transformações impulsionadas pela economia digital. O conceito de patamar civilizatório mínimo na doutrina trabalhista, aduz que os direitos fundamentais e trabalhistas devem ser preservados, enfrentando as distorções propostas pelo capital e garantindo parâmetros mínimos para a dignidade do trabalhador. O foco recai na proteção do trabalhador hipossuficiente frente às adversidades da relação de emprego. O trabalho propõe uma análise aprofundada das regulamentações trabalhistas, com ênfase no contexto brasileiro, abordando princípios, garantias, critérios de determinação da relação de emprego e o papel da Justiça Especializada na proteção do trabalhador. Posteriormente, investigar o impacto das plataformas de trabalho digital, com especial atenção para aquelas dedicadas a serviços de carona, como a Uber. O objetivo final foi examinar se a relação de trabalho entre motoristas cadastrados e a plataforma Uber configura-se como uma relação de emprego à luz do Direito Trabalhista brasileiro. Assim, chegou-se à conclusão da possibilidade de reconhecimento de vínculo empregatício tanto na concepção clássica quanto em outras concepções trazidas de sistemas doutrinários estrangeiros, abordados ao longo do trabalho. O estudo visa contribuir para a compreensão das transformações nas relações de trabalho no contexto da economia digital, buscando identificar possíveis desafios e soluções para preservar os direitos e a dignidade dos trabalhadores envolvidos nesse novo paradigma laboral.

**Palavras-chave:** Vínculo empregatício; Economia de compartilhamento; Subordinação; Uberização; *Gig economy*.

## ABSTRACT

Uberization reflects a radical change in employment relations, introducing flexible and on-demand employment models. By prioritizing autonomy and convenience, platforms like Uber are challenging traditional employment structures, opening up space for the so-called gig economy. This phenomenon raises critical questions about workers' safety and rights, since many are left unprotected by the lack of adequate labor regulations, highlighting the need to rethink labor policies in the face of the transformations driven by the digital economy. The concept of a minimum level of civilization in labour doctrine states that fundamental and labour rights must be preserved, tackling the distortions proposed by capital and guaranteeing minimum parameters for workers' dignity. The focus is on the protection of the hyposufficient worker from the adversities of the employment relationship. The paper proposes an in-depth analysis of labor regulations, with an emphasis on the Brazilian context, addressing principles, guarantees, criteria for determining the employment relationship and the role of the Specialized Courts in protecting workers. It then investigates the impact of digital work platforms, with special attention to those dedicated to ride-hailing services, such as Uber. The final objective was to examine whether the working relationship between registered drivers and the Uber platform is an employment relationship under Brazilian labor law. This led to the conclusion that it is possible to recognize an employment relationship, both in the classic conception and in other conceptions brought from foreign doctrinal systems, which are discussed throughout the paper. The study aims to contribute to understanding the transformations in labor relations in the context of the digital economy, seeking to identify possible challenges and solutions to preserve the rights and dignity of the workers involved in this new labor paradigm.

**Keywords:** Employment relationship; Sharing economy; Subordination; Uberization; Gig economy.

## SUMÁRIO

<b>1</b>	<b>INTRODUÇÃO</b> .....	14
<b>2</b>	<b>DIREITO DO TRABALHO E A GARANTIA DO TRABALHO DECENTE</b> .....	16
<b>2.1</b>	<b>A Constituição Federal de 1988 e o trabalho como dignificação do homem</b> .....	17
<b>2.2</b>	<b>Direitos trabalhistas enquanto direitos fundamentais</b> .....	21
<b>3</b>	<b>VÍNCULO DE EMPREGO</b> .....	30
<b>3.1</b>	<b>Relação de trabalho</b> .....	30
<b>3.2</b>	<b>Relação de emprego</b> .....	32
<b>3.3</b>	<b>Requisitos do vínculo empregatício</b> .....	34
<b>3.3.1</b>	<i>Quem é empregador</i> .....	34
<b>3.3.2</b>	<i>Quem é empregado</i> .....	35
<b>3.3.3</b>	<i>Pessoa física</i> .....	36
<b>3.3.4</b>	<i>Pessoalidade</i> .....	37
<b>3.3.5</b>	<i>Não eventualidade</i> .....	38
<b>3.3.6</b>	<i>Onerosidade</i> .....	41
<b>3.3.7</b>	<i>Subordinação</i> .....	43
<b>3.3.7.1</b>	<i>Trabalhador autônomo</i> .....	45
<b>3.3.7.2</b>	<i>Parassubordinação</i> .....	47
<b>3.3.7.3</b>	<i>Subordinação algorítmica</i> .....	49
<b>4</b>	<b>PLATAFORMAS DIGITAIS DE TRABALHO E A UBERIZAÇÃO</b> .....	52
<b>5</b>	<b>POSSIBILIDADE DE RECONHECIMENTO DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO ENTRE MOTORISTAS E A PLATAFORMA UBER</b> ...	57
<b>5.1</b>	<b>Casos internacionais</b> .....	57
<b>5.1.1</b>	<i>Austrália: o trabalhador autônomo moderno</i> .....	58
<b>5.1.2</b>	<i>Reino Unido: a parassubordinação como solução</i> .....	59
<b>5.1.3</b>	<i>França e Alemanha: o advento do reconhecimento da subordinação algorítmica</i> .....	61

5.1.3.1	<i>França</i> .....	62
5.1.3.2	<i>Alemanha</i> .....	63
<b>5.2</b>	<b>Brasil: análise da jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho e as formas de intervenção do direito trabalhista</b> .....	<b>65</b>
<b>5.2.1</b>	<b><i>Decisões desfavoráveis ao reconhecimento e seus fundamentos</i></b> .....	<b>66</b>
5.2.1.1	<i>1ª Turma</i> .....	66
5.2.1.2	<i>4ª Turma</i> .....	68
5.2.1.3	<i>5ª Turma</i> .....	70
<b>5.2.2</b>	<b><i>Decisões favoráveis ao reconhecimento e seus fundamentos</i></b> .....	<b>72</b>
5.2.2.1	<i>2ª Turma</i> .....	72
5.2.2.2	<i>3ª Turma</i> .....	73
5.2.2.3	<i>8ª Turma</i> .....	76
<b>6</b>	<b>CONCLUSÕES</b> .....	<b>78</b>
	<b>REFERÊNCIAS</b> .....	<b>80</b>

## 1 INTRODUÇÃO

O capitalismo cria a necessidade de o mercado buscar constantemente a maximização dos lucros através da livre concorrência, perseguindo a mais-valia, ou seja, um faturamento que cubra ao máximo os custos e proporcione o enriquecimento daqueles que detêm os meios de produção e, conseqüentemente, o controle dos postos de trabalho.

Utilizando lógicas pré estabelecidas relacionadas à dignificação do ser humano por meio do trabalho, o capital compreendeu que, nesse ponto, encontra diversas maneiras de impulsionar seus rendimentos, aproveitando-se de situações de crise econômica, crescimento do mercado informal – fora da seara de proteção trabalhista, desvalorização da mão de obra e a propagação de discursos de temor em relação a necessidade da proteção do trabalhador pelos direitos trabalhistas.

Nesse contexto, o capital encontra o empregado desprotegido, que se submete a precarização acreditando estar encontrando uma solução para fugir da situação de miséria. Esse fenômeno se repete continuamente na história, destacando-se nas revoluções industriais. No âmbito deste trabalho, daremos enfoque à 'uberização'.

Com a precarização da relação de emprego proliferada com a propaganda do capital, na doutrina trabalhista, o douto desembargador Maurício Delgado Godinho estabeleceu o conceito de patamar civilizatório mínimo, ao analisar que a Constituição estabelece os direitos trabalhistas em paridade com os direitos fundamentais e, conseqüentemente, esses direitos devem ser preservados na fronteira dos esforços possíveis e cabíveis, promovendo a constante marcha da doutrina do Direito Trabalhista enfrentando as distorções propostas das relações de emprego, e conseqüentemente afastamento do trabalhador de garantias básicas. O objetivo é garantir os parâmetros mínimos ao trabalhador para que possa alcançar a dignidade conquistada por meio do trabalho.

O interesse pela temática surgiu no ano de 2022, no qual tive o prazer de ser monitor da disciplina de direito do trabalho junto ao professor orientador Emmanuel Teófilo Furtado. Ao longo da monitoria, o tema foi constantemente abordado através de perguntas dos alunos da disciplina, bem como destacado em notícias no âmbito jurídico reportando decisões divergentes acerca do reconhecimento de vínculo empregatício.

A metodologia adotada no presente estudo teve como ponto de partida a abordagem teórica, fundamentada em doutrinas, artigos e trabalhos acadêmicos relacionados ao tema. Assim como, foi utilizada abordagem prática por meio da análise de jurisprudências do Tribunal Superior do Trabalho, aquelas que foram além da mera discussão factual dos

casos e estabeleceram posicionamento aprofundado sobre o tema. Ainda, o trabalho adotou uma abordagem qualitativa, explorando algumas correntes de enfrentamento para a problemática em questão, com ênfase naquelas que priorizam o atendimento ao conceito do patamar civilizatório mínimo.

Esse trabalho irá se propor no primeiro capítulo a analisar a razão original para o surgimento da regulamentação trabalhista no Brasil, a partir de seus princípios, garantias estabelecidas, critérios de determinação da relação de emprego e, principalmente, buscar apreender o que o Constituinte incubiu a Justiça Especializada quanto à proteção do trabalhador hipossuficiente e de que forma se relaciona com o conceito supramencionado.

Por conseguinte, o segundo capítulo irá abordar os elementos da relação de emprego, distinguindo a relação de emprego e de trabalho, com destaque aos elementos da relação empregatícia utilizados no Direito brasileiro, bem como introduzir conceitos doutrinários não recepcionados ou vanguardistas para utilizá-los nos capítulos seguintes do estudo.

No terceiro capítulo, procederemos à análise do fenômeno experimentado com a disseminação das plataformas de trabalho digital, em particular as voltadas para serviços de carona.

Por fim, no último capítulo, o objetivo será examinar casos paradigmáticos internacionais e nacionais relevantes. Para, a partir disso, analisar se a relação de trabalho entre os motoristas cadastrados e a plataforma Uber configura-se como uma relação de emprego, sob a perspectiva do Direito do Trabalho brasileiro.

## 2 DIREITO DO TRABALHO E A GARANTIA DO TRABALHO DECENTE

O surgimento do trabalho é contemporâneo à origem da humanidade, pois está intrinsecamente ligado à satisfação das necessidades fundamentais dos seres humanos, existindo desde os primórdios da existência humana. A partir do momento em que as comunidades se estabeleceram e adotaram sistemas de trocas, a noção de trabalho para o próprio sustento evoluiu para incluir a ideia de empregar o trabalho em benefício de outros além do próprio trabalhador. Essa transição ao longo do tempo resultou em diversas formas de organização do trabalho, incluindo sistemas como a servidão e as corporações, culminando na concepção moderna de relação de emprego.

Em uma breve introdução histórica sobre o trabalho, Alexandrino<sup>1</sup> argumenta a dificuldade de precisar distinção entre a origem do homem e do trabalho. A partir do momento em que o homem fixou-se a terra e organizou-se o sistema de trocas, ele deixou de trabalhar sozinho ou com sua família para o seu próprio sustento e surgiu a ideia de utilização do trabalho em benefício de pessoa diversa do próprio trabalhador, ideia essa corroborada por Yuval Noah Harari<sup>2</sup>.

O trabalho, então, assumiu ao longo do tempo determinadas formas, quais sejam, por exemplo: a escravidão, servidão, corporações até evoluir a ideia de emprego. Do ponto de vista histórico e etimológico, a palavra trabalho decorre de algo desagradável: dor, castigo, sofrimento, tortura. O termo trabalho tem origem do latim – *tripalium*. Espécie de instrumento de tortura ou carga que pesava sobre os animais. Nesse seguimento, Cassar diz que “no passado o trabalho tinha conotação de tortura, atualmente significa toda energia física ou intelectual empregada pelo homem com finalidade produtiva” (2015, p.13).

O trabalho passa a ser visto como uma energia física e intelectual que o ser humano dispensa com objetivos produtivos. Corrobora Delgado (2019, p. 334) com seus ensinamentos:

[...] a palavra trabalho, embora ampla, tem uma inquestionável delimitação: refere-se a dispêndio de energia pelo ser humano, objetivando resultado útil (e não dispêndio de energia por seres irracionais ou pessoa jurídica). Trabalho é atividade inerente à pessoa humana, compondo o conteúdo físico e psíquico dos integrantes da humanidade. É, em síntese, o conjunto de atividades, produtivas ou criativas, que o homem exerce para atingir determinado fim.

---

<sup>1</sup> VICENTE, Paulo; ALEXANDRINO, Marcelo.. Manual de direito do trabalho. 17. ed. Rio de Janeiro: Método, 2013.

<sup>2</sup> HARARI, Yuval Noah. Sapiens : uma breve história da humanidade. São Paulo: Companhia Das Letras, 2021.. p.107.

Podemos extrair que o trabalho é uma atribuição estreitamente ligada ao homem, possuindo um caráter pessoal, identificado por ser um ato de vontade livre do ser humano, bem como um caráter único trazendo uma expressão de personalidade de quem o executa. Contudo, se o trabalho inicialmente tinha uma conotação de tortura, atualmente corresponde a toda energia física ou intelectual empregada pelo homem com finalidade produtiva.

Entretanto, por não serem incluídas todas atividades humanas produtivas na seara Direito do Trabalho, com o fito de constituir seu objeto, tendo em vista que apenas as atividades realizadas em favor de terceiros são pertinentes a essa área, faz com que o trabalho presuma ação, baseada no gasto de energia humana, física ou mental, com o objetivo de atingir resultado produtivo e econômico, logo aquilo que se pretenda ser fruível.

Em suma, o trabalho é considerado e entendido como uma energia física e/ou intelectual que o ser humano dispensa com finalidades econômicas e produtivas, pois, como Delgado (2019) ensina, a palavra trabalho, ainda que tenha uma ampla abrangência, possui uma certa delimitação que se convergem na ideia de dispêndio de energia pelo ser humano, com o intuito de alcançar um resultado útil, sendo uma atividade inerente ao ser humano que faz parte do conteúdo físico e psíquico, com a execução de tarefas produtivas ou criativas exercidas pelo homem para atingir um determinado fim.

Logo, é possível compreender que o trabalho é um fenômeno social, além de uma atribuição intrinsecamente vinculada ao homem, tendo em vista que se caracteriza como um ato de vontade livre do ser humano, de cunho personalíssimo, para alcançar objetivos produtivos, que o acompanhou desde seu convívio em comunidades.

A partir da Revolução Industrial, a vida em sociedade experimentou transformações significativas nos âmbitos social, econômico e tecnológico. A implementação do capitalismo e o fortalecimento da sociedade de consumo foram marcos que impactaram diretamente o cenário do trabalho. Essas mudanças reverberaram na atualidade, dando origem a novas formas de organização do trabalho, destacando-se aquela analisada neste trabalho, que envolve os entregadores e os aplicativos de transporte compartilhado.

## **2.1 A Constituição Federal de 1988 e o trabalho como dignificação do homem**

Através do trabalho digno, o ser humano se afirma e se integra na sociedade capitalista, proporcionando-lhe, além disso, acesso às condições de uma vida digna para si e

para sua família. Nesse contexto, o artigo 23 da Declaração Universal dos Direitos do Homem, estabelece: "Todo homem que trabalha tem direito a uma remuneração justa e satisfatória, que lhe assegure, assim como à sua família, uma existência compatível com a dignidade humana" (ONU, 1948).

As Constituições brasileiras de 1946 e 1967 já estabeleciam, em seus artigos 145, §2º, e 160, respectivamente, a conexão entre a dignidade da pessoa humana e o Direito do Trabalho, ao garantirem a todos o direito a um trabalho que possibilite uma existência digna. Essa foi uma primeira referência à dignidade da pessoa humana, associando-a ao trabalho. Contudo, trata-se de uma menção tímida, pontual e isolada, não permeando todo o espírito normativo constitucional.

A Constituição da República de 1988 explicitou claramente a incorporação do Direito do Trabalho em seu núcleo basilar, relacionado aos direitos e garantias fundamentais sociais. Esse fato se justifica, por um lado, pela estruturação do Texto Maior como um Estado Democrático de Direito, com ênfase nos direitos fundamentais da pessoa humana. Por outro lado, destaca-se o Direito do Trabalho, que assegura em grande medida a prevalência dos direitos fundamentais da pessoa humana no âmbito individual e comunitário, a subordinação da propriedade à sua função social, a valorização do primado do emprego na ordem social e, em resumo, a busca pela justiça social.

Considerando que o ideal democrático se distingue por conferir poder aos segmentos de indivíduos e grupos sociais hipossuficientes, proporcionando voz e proteção aos antes desamparados, o trabalho se destaca como o meio mais eficiente para garantir um patamar mínimo de poder e distribuição mínima de riqueza para a grande massa da população.

A matriz democrática da Constituição da República, aliada ao caráter evidentemente tutelar das normas trabalhistas no âmbito individual do trabalhador e na dimensão familiar e social, fez com que o Texto Constitucional desse ênfase ao valor do trabalho, elevando-o a um dos princípios fundamentais da ordem constitucional democrática brasileira. Essa centralidade do valor trabalho na Constituição é evidente desde o seu preâmbulo, que faz referência expressa à garantia dos direitos individuais e sociais, igualdade e justiça como objetivos permanentes do Estado.

Igualmente notável é a ênfase dada às normas sociais trabalhistas no início da parte normativa da Constituição (Título I – Dos Princípios Fundamentais). No primeiro artigo, os "valores sociais do trabalho" e a "dignidade da pessoa humana" são estabelecidos como fundamentos da República Federativa do Brasil no contexto do Estado Democrático de Direito. Mais adiante, no núcleo fundamental (Título II – Dos Direitos e Garantias

Fundamentais), o Direito do Trabalho é minuciosamente reconhecido como um direito social no artigo 6º do Texto Constitucional. Em seguida, ele é elevado a ponto de compor integralmente o artigo 7º, oferecendo uma análise detalhada de todos os direitos fundamentais trabalhistas assegurados de forma indiscriminada aos trabalhadores urbanos e rurais.

Como se não bastasse a evidenciação da intenção do constituinte, o ramo jurídico juslaboral e o respectivo valor do trabalho humano compõem igualmente o não menos importante Título VII – Da Ordem Econômica e Financeira, ao serem expressamente previstos como fundamento da ordem econômica. Por fim, é natural que, em virtude de sua vocação social, o Direito do Trabalho e o valor do trabalho compõem também o Título VIII – Da Ordem Social, servindo como base para a ordem social voltada ao bem-estar e à justiça social. Ao ser observado sistematicamente, as diversas menções e referências ao primado do trabalho ao longo do texto constitucional evidenciam, de forma clara, a exaltação da valorização do trabalho humano na Constituição da República de 1988.

Considerando essas premissas, diversas são as perspectivas para abordar a valorização do trabalho humano, incluindo o viés econômico-produtivo, o psicossocial, o filosófico e o da dignidade da pessoa humana trabalhadora. Sendo um elemento ontologicamente essencial e fundamental para a existência humana, o trabalho é imprescindível e indissociável da vida do ser humano. Pode ser avaliado como um gerador de riqueza tanto para o prestador quanto para a sociedade em geral, como um fator altruístico de engrandecimento e satisfação pessoal, ou ainda como um elemento de dignificação do ser humano, sendo esse o elemento de análise por esse trabalho de conclusão do curso.

O desenvolvimento do conceito e dos limites doutrinários sobre a dignidade da pessoa humana configura uma tarefa árdua, demandando naturalmente um esforço de pesquisa incompatível com os objetivos deste trabalho. Assim, sem a pretensão de esgotar o tema, começaremos pela concepção mais abstrata, porém universal, da dignidade da pessoa humana. Em suma, está relacionada com a respeitabilidade que o cidadão, enquanto pessoa humana, possui no meio em que vive, independentemente de suas condições materiais ou seu status social.

Sarlet (2007, p. 62.), destacando a ausência de uma definição universal sobre a temática, apresenta a dignidade em um conceito propositadamente analítico:

[...] a qualidade intrínseca e distintiva de cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade, implicando, neste sentido, um complexo de direitos e deveres fundamentais que asseguram a pessoa tanto contra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano, como venham a lhe garantir as condições existenciais mínimas para uma vida saudável,

além de propiciar e promover sua participação ativa e co-responsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão com os demais seres humanos.

O autor destaca, portanto, a dignidade como uma qualidade intrínseca do ser humano, revelada pela própria condição humana e refletida em seu meio social por meio de um tratamento com igual respeito e consideração. A partir disso, percebem-se duas dimensões da dignidade: a individual e a social (intersubjetiva).

Delgado (2013, p. 43-44), na mesma toada, ao destacar a dimensão social da dignidade, argumenta que:

[...] a ideia de dignidade não se reduz, hoje, a uma dimensão estritamente particular, atada a valores imanentes à personalidade e que não se projetam socialmente. Ao contrário, o que se concebe inerente à dignidade da pessoa humana é também, ao lado dessa dimensão estritamente privada de valores, a afirmação social do ser humano. A dignidade da pessoa fica, pois, lesada caso ela se encontre em uma situação de completa privação de instrumentos de mínima afirmação social. Enquanto ser necessariamente integrante de uma comunidade, o indivíduo tem assegurado por este princípio não apenas a intangibilidade de valores individuais básicos, como também um mínimo de possibilidade de afirmação no plano social circundante.

A partir dessa premissa conceitual, é possível afirmar que o Direito do Trabalho, ao tutelar a prestação de serviços realizados por um ser humano e simultaneamente garantir sua afirmação econômico-social, está orientado para atender à exigência formalizada da condição de dignidade no trabalho, tanto na dimensão individual quanto social. Ele estabelece um "patamar civilizatório mínimo" abaixo do qual se compromete a valorização mínima atribuível ao trabalho (condição social) e, por consequência, ao próprio ser humano trabalhador (condição humana).

Esse conceito, inaugurado por Delgado (2019), dita que o "patamar civilizatório mínimo" é o limite mínimo de negociação da tutela laboral de qualquer seguimento econômico-profissional, abaixo do qual não se concebe relativização dos direitos trabalhistas, sob pena de se afrontarem a própria dignidade da pessoa humana e a valorização mínima deferível ao trabalho (arts. 1º, III, e 170, caput, CF/88).

E, considerando que não se pode conceber a dignidade apenas no plano abstrato, o trabalho destaca sua importância ao se apresentar como um meio capaz de, no mundo dos fatos, afirmar a dignidade da pessoa humana. Nesse ponto, o trabalho digno desempenha um papel crucial, proporcionando uma contraprestação remuneratória justa, criando um ambiente laboral saudável e equilibrado adequado à existência humana, repudiando o trabalho infantil,

estabelecendo jornadas e períodos de descanso condizentes com os limites fisiológicos humanos, entre tantas outras condições associáveis a uma vida humana adequada.

Nesse contexto, o Direito do Trabalho se apresenta como um instrumento fundamental para a concretização da dignidade da pessoa humana, especialmente ao possibilitar a criação de condições reais para que não apenas o Estado seja o provedor, mas também para que a própria pessoa seja autora e participante de sua inclusão — e de sua família — no seio social.

## **2.2 Direitos trabalhistas enquanto direitos fundamentais**

O teor de fundamentalidade ganha destaque ao se analisar a especial ênfase, dignidade e proteção que os direitos fundamentais recebem no contexto do sistema jurídico. A discussão sobre a fundamentalidade é relevante devido às prerrogativas de centralidade que esses direitos assumem no ordenamento jurídico. Isso se dá na medida em que: estabelece uma posição hierárquica superior em relação às demais normas do ordenamento jurídico, configurando uma natureza supralegal; sujeita os direitos fundamentais aos limites formais e materiais de revisão e emenda constitucional; e concede aplicabilidade imediata a esses direitos especiais, vinculando todos os poderes públicos, conforme previsto no § 1º do artigo 5º da CF/88.

Conforme a exposição de Sarlet (2012, p. 59-60), a caracterização da fundamentalidade pode ser discernida por meio de dois aspectos: o formal e o material. A fundamentalidade formal está vinculada ao simples fato de o direito estar positivado no texto constitucional, enquanto a fundamentalidade material resulta da circunstância de os direitos fundamentais conterem em seu cerne decisões fundamentais sobre a estrutura básica do Estado e da sociedade, "especialmente no que concerne à posição ocupada pela pessoa humana". A fundamentalidade formal, portanto, determina como direito fundamental tudo aquilo que for regularmente estabelecido por meio de procedimento e da forma constitucionalizada, dependendo da vontade do legislador constituinte.

Diante da imprecisão da fundamentalidade no sentido formal, desvinculada dos valores dos bens jurídicos envolvidos e, portanto, da apreensão do conteúdo da norma assim qualificada, percebe-se que a mera denominação de um direito como fundamental revela sua insuficiência diante do atual paradigma pós-positivista do Estado Democrático de Direito.

E essa insuficiência da fundamentalidade no sentido meramente formal se destaca ainda mais no caso brasileiro, em que a Constituição da República admite expressamente sua abertura material a outros direitos fundamentais que não necessariamente estão expressos em seu texto, na forma do art. 5º, §2º. Assim, torna-se necessário explorar um critério mais profundo e substancial, condizente com a importância e finalidade que os direitos fundamentais assumem perante o sistema jurídico no contexto democrático-constitucional. É nesse ponto que se evidencia a fundamentalidade material associada à dignidade da pessoa humana.

Não obstante a inevitável subjetividade envolvida nas tentativas de discernir a nota de fundamentalidade em um direito, e embora haja direitos formalmente incluídos na classe dos direitos fundamentais que não apresentam ligação direta e imediata com o princípio da dignidade da pessoa humana, é esse princípio que inspira os típicos direitos fundamentais, atendendo à exigência do respeito à vida, à liberdade, à integridade física e íntima de cada ser humano, ao postulado da igualdade em dignidade de todos os homens e à segurança.

É o princípio da dignidade humana que demanda fórmulas de limitação do poder, prevenindo o arbítrio e a injustiça. Nessa medida, há de se concordar com Mendes (2019) quando este afirma que os direitos fundamentais, ao menos de forma geral, podem ser considerados concretizações das exigências do princípio da dignidade da pessoa humana

Na medida em que o Direito do Trabalho busca assegurar condições materiais para a afirmação social, procurando equalizar situações sociais desiguais na concretização do exercício das liberdades e da igualdade material, com o objetivo de realizar os princípios fundamentais estabelecidos nos artigos 1º a 4º da Constituição da República, orientado por um tratamento humano com igual respeito e consideração, desempenhando, enfim, um papel de suporte da dignidade da pessoa humana tanto na dimensão individual quanto social - conforme registrado no tópico anterior - torna-se evidente a fundamentalidade material desse ramo sócio-jurídico, podendo ser concebido até como fundamento dos demais direitos fundamentais. Além disso, mesmo que o Direito do Trabalho não se visse dotado de uma fundamentalidade material substancial, não se pode ignorar que a Constituição da República de 1988, inserida na tradição constitucionalista social-democrática do pós-guerra, expressamente acolheu os direitos sociais, incluindo os direitos trabalhistas, no Título II referente aos direitos e garantias fundamentais.

Suplementando esse ponto, o Constituinte foi metuculoso ao evidenciar no texto do caput dos artigos 6º e 7º a declaração dos direitos sociais trabalhistas fundamentais, por meio da inclusão de expressões ao final da redação desses artigos, que deixam explícita a intenção de considerar abrangidos no rol dos direitos fundamentais sociais outros dispositivos dispersos ao longo do texto constitucional.

Nesse contexto, destacam-se as expressões “[...] na forma desta Constituição” e “São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social” nos artigos 6º e 7º da Constituição, respectivamente. Cabe ressaltar, ainda, a cláusula geral de abertura estabelecida no artigo 5º, §2º, da Constituição, que inclui outros eventuais direitos sociais "decorrentes do regime e dos princípios por ela adotados, ou dos tratados internacionais em que a República Federativa do Brasil seja parte", mesmo sem considerar esses elementos.

Quanto à dignidade da pessoa humana, é possível afirmar a existência de duas dimensões: a individual e a social. A dimensão individual refere-se à integridade física e psíquica do indivíduo e está relacionada com as liberdades negativas dos direitos fundamentais de primeira geração. Por outro lado, a dignidade social diz respeito à afirmação do ser humano como membro de uma sociedade e está intrinsecamente ligada às liberdades positivas e à igualdade substancial proposta pelos direitos fundamentais de segunda e terceira geração. Além disso, fundamenta-se no parâmetro do mínimo existencial a ser assegurado a todas as pessoas.

Ambas as características são interdependentes e se complementam para formar a concepção correta da dignidade da pessoa humana. Isso porque não é possível falar em direito à vida ou à liberdade sem garantir o acesso de todos à saúde, à educação e ao trabalho. Da mesma forma, não se pode abordar o direito ao trabalho e à educação sem afirmar o direito à vida e à liberdade. A concretização do princípio da dignidade da pessoa humana só é possível pela combinação de suas duas dimensões: individual e social. O grande desafio não é reconhecê-las no ordenamento jurídico pátrio, mas efetivá-las.

O discurso neoliberal predominante nos dias atuais preconiza, de forma deliberada, o abandono da concepção social da dignidade da pessoa humana, restringindo-a a uma perspectiva individualista de mera proteção aos direitos de liberdade. O princípio da igualdade é negligenciado, sob a falácia de que os seres humanos já atingiram o nível de igualdade substancial possível, sendo suficiente a igualdade meramente formal. Os neoliberais

propõem a supressão dos direitos especiais garantidos a determinados grupos sociais, argumentando que o tratamento diferenciado constitui um "tratamento privilegiado" e, portanto, injustificado. Nesse contexto, o Direito do Trabalho é afirmado como o meio mais eficaz para a consolidação da dignidade social da pessoa humana no capitalismo.

Na mesma linha de entendimento, disserta Brito Filho (2004) ao concluir que a dignidade deve produzir efeitos no plano material. Isso porque não se pode falar em dignidade da pessoa humana se isso não se materializa em suas próprias condições de vida. Não há como falar em dignidade sem direito à saúde, ao trabalho, enfim, sem o direito de participar da vida em sociedade com um mínimo de condições. Ainda, completa o autor ao dizer que: "Dar trabalho, e em condições decentes, então, é forma de proporcionar ao homem direitos que decorrem desse atributo que lhe é próprio: a dignidade" (2004, p. 45).

Nesse contexto, o Direito do Trabalho consolida-se como o principal instrumento de concretização da dignidade da pessoa humana, ao possibilitar a inclusão efetiva do indivíduo-trabalhador na sociedade capitalista. É importante salientar que a atividade estatal deve ser pautada pelo princípio da dignidade da pessoa humana, uma vez que o ser humano é o "centro convergente de direitos" de todo o ordenamento jurídico, e a dignidade constitui o substrato mínimo a ser assegurado a todos de maneira igualitária.

A partir do exposto, atesta-se que a existência digna está intimamente ligada à valorização do trabalho, de modo que não se alcança a realização plena da dignidade da pessoa humana quando o trabalho não é adequadamente apreciado, o que coloca em xeque a própria organização republicana. Assevera-se que a ausência de trabalho digno afeta não apenas a pessoa que não tem acesso a ele, mas todo o seu grupo familiar e social. Ademais, os direitos sociais - incluindo o ramo justralhista - integram o rol de direitos fundamentais, cuja violação compromete a própria ideia de dignidade da pessoa humana.

O trabalho regulado, ou emprego, é protegido pela legislação trabalhista, visando principalmente melhorar as condições de vida do trabalhador e estabelecer o "patamar mínimo civilizatório" inerente a todos os empregados diante de sua condição peculiar na sociedade capitalista moderna.

O empregado é considerado parte hipossuficiente na relação trabalhista, uma vez que está submetido ao poder empregatício do detentor dos meios de produção. Vale destacar que o Direito do Trabalho regula as relações de emprego, sendo as relações de trabalho o gênero do qual a relação empregatícia é a espécie mais relevante. Na relação de trabalho, o

trabalhador é caracterizado como pessoa física que disponibiliza sua mão-de-obra a serviço de outrem. Já na relação de emprego, apenas é considerada empregada a pessoa física que oferece sua força laboral com pessoalidade, subordinação, não-eventualidade e onerosidade.

O Direito do Trabalho serve primordialmente aos empregados. Nesse contexto, as regras trabalhistas só são aplicáveis aos trabalhadores na presença de norma jurídica expressa nesse sentido. É importante ressaltar que o propósito maior do Direito do Trabalho - a melhoria das condições de vida dos trabalhadores e a determinação do mínimo existencial - deve ser interpretado para todos os trabalhadores, uma vez que o ordenamento jurídico pátrio não concebe a existência de ninguém em situações abaixo do seu princípio básico: a dignidade da pessoa humana.

O modelo neoliberal, que se tornou suposto pensamento único na atualidade pela sua predominância, é embasado por meias verdades, a fim de fundamentar a crise do Direito Laboral e pregar o fim do primado do trabalho e do emprego. Sobre o tema, é digno de nota o parecer de Delgado (2019, p. 112-113), para quem:

[...] Entretanto, passadas mais de três décadas do início da crise do ramo juslaborativo, não se tornaram consistentes as catastróficas predições de uma sociedade sem trabalho. Não se tornaram também consistentes as alardeadas predições de uma sociedade capitalista com intensas relações laborativas subordinadas e pessoais, mas sem algo como o Direito do Trabalho. Houve, sem dúvida, uma acentuada desregulação, informalização e desorganização do mercado de trabalho, inclusive nos países semiperiféricos ao capitalismo central (Brasil incluído, especialmente na década de 1990 e, mais recentemente, em 2016/2017 e tempos seguintes, com claro recrudescimento do impulso desregulamentador). Porém, o fato é que, onde quer que preponderasse esse impulso desregulamentador ou flexibilizatório, não se viram instituídas alternativas minimamente civilizadas de gestão trabalhista, em contraponto com o padrão juslaborativo clássico. Na verdade, tornou-se ainda mais clara a necessidade histórica de um segmento jurídico com as características essenciais do Direito do Trabalho. Evidenciou-se inquestionável, em suma, que a existência de um sistema desigual de criação, circulação e apropriação de bens e riquezas, com um meio social fundado na diferenciação econômica entre seus componentes (como o capitalismo), mas que convive com a liberdade dos indivíduos e com o reconhecimento jurídico-cultural de um patamar mínimo para a convivência na realidade social (aspectos acentuados com a democracia), não pode mesmo desprezar ramo jurídico tão incrustado no âmago das relações sociais, como o justrabalista.

Em outras palavras, o Direito do Trabalho é um instrumento fundamental para a superação da crise e da desigualdade social vivenciadas atualmente. De fato, a situação atual demanda mudanças, mas não no sentido proposto, e até mesmo imposto, pela perspectiva neoliberal de desconstrução do Direito do Trabalho e pelo fim do primado do trabalho e do emprego. Assim como o capital não abre mão do lucro, o ramo justrabalista deve valorizar seus princípios fundamentais e reforçar a sua função teleológica.

O Direito do Trabalho deve refletir a realidade social de determinada época, pois só assim se edifica como ferramenta de consolidação da justiça social. Desse modo, o ramo trabalhista deve descentralizar-se, com o intuito de abranger o maior número possível de trabalhadores excluídos, incorporando as novas técnicas e formas de contratação de mão-de-obra, possibilitando-lhes, assim, o usufruto real de seu manto protetivo.

O Brasil, na atual conjuntura, necessita estabelecer mecanismos que efetivamente garantam a generalização do ramo jurídico trabalhista e a concretização de seus princípios e fundamentos, pois apenas assim se alcança a plena democracia. Isso porque não é possível conceber um Estado Democrático sem um sistema econômico-social que valorize o trabalho e o próprio trabalhador.

No Brasil, antes da Emenda Constitucional nº 45/2004, a competência da Justiça do Trabalho estava restrita ao julgamento de causas provenientes do trabalho empregatício, conforme previsto na CLT. No entanto, após a promulgação dessa emenda, a Justiça do Trabalho passou a ser competente para julgar todas as causas que envolvem uma relação de trabalho, marcando a Constitucionalização do Direito do Trabalho.

Os valores e princípios de cunho social trazidos pela Constituição Federal de 1988, a qual abraça todo o ordenamento jurídico brasileiro, levaram, por meio da sua força normativa, a consagração destes dentro do Direito do Trabalho, em especial o princípio da dignidade da pessoa humana, pois promoveu a valorização do trabalhador a partir de previsão de proteção contra as arbitrariedades do Estado e do empregador; de condições dignas de saúde e segurança; além de outros aspectos imprescindíveis para o cumprimento dos anseios da população dentro do contexto de sociedade globalizada, multicultural, em desenvolvimento econômico e com grande desigualdade social.

Assim, a ênfase dada aos princípios promovidos pela Constituição Federal de 1988 e pela Emenda Constitucional nº 45/2004 trouxe atenção às questões de cunho social nas relações de trabalho, conferindo imensa importância para a compreensão e o amparo de suas novas formulações. Nesse sentido, é crucial observar os princípios norteadores dessa nova visão do Direito do Trabalho.

No âmbito jurídico, os princípios correspondem a noções de preceitos fundamentais que se formam na consciência dos grupos sociais e de seus membros ao longo do desenvolvimento e a partir de sua realidade. Após consolidados, esses princípios funcionam como orientações e garantias para essa realidade ou mesmo contribuem para a sua

recriação. Dessa forma, os princípios correspondem a elementos integrantes da visão de mundo que caracteriza determinados grupos sociais e seus membros, sendo resultado de práticas cotidianas e exercendo influência sobre elas.

Segundo Delgado (2019), influem na dinâmica da sociedade, ao atuarem como enunciados que espelham e demonstram – em maior e menor grau – as práticas individuais e sociais correspondentes. Salienta-se que, apesar de a doutrina apresentar diversos princípios relacionados à temática, neste trabalho serão destacados apenas o princípio da primazia da realidade; o princípio da proteção do trabalhador; o princípio da dignidade da pessoa humana e o princípio da valorização do trabalho humano na ordem econômica.

O princípio da primazia da realidade é de suma relevância no contexto trabalhista, especialmente no escopo deste trabalho, pois fundamenta-se na valoração dos fatos concretos sobre as formalidades estabelecidas. Em outras palavras, prioriza-se a análise da prática efetiva ao longo da prestação de serviços, independentemente da vontade eventualmente manifestada formalmente pelas partes na relação laboral.

Esse princípio desempenha um papel crucial na proteção dos trabalhadores, considerando a disparidade de poderes existente entre empregado e empregador. Essa desigualdade pode propiciar a ocorrência de abusos, especialmente em setores desprovidos de regulamentação específica. A finalidade central do princípio da primazia da realidade é resguardar o trabalhador, pois, dada a condição de submissão constante durante o contrato de trabalho, há a possibilidade de o empregador induzi-lo a assinar documentos que vão contra os fatos e seus próprios interesses. Esse aspecto é ainda mais crítico quando o empregado se encontra em uma situação de vulnerabilidade social.

O emprego do princípio da primazia da realidade, conforme defendido por Bonfim (2015), tem como efeito a não presunção absoluta de veracidade de contratos, registros ou outros documentos formais. Esse princípio valoriza e permite outras formas de prova que contrarie tais documentos, uma vez que, no âmbito do Direito do Trabalho, os fatos têm precedência sobre as formalidades. Dessa forma, dá-se maior importância ao que realmente ocorreu em detrimento do que está registrado por escrito.

Assim, em situações em que há conflito entre o que ocorre na prática e o que está documentado ou acordado, deve-se privilegiar o que de fato aconteceu. Este princípio busca, portanto, a verdade real, muitas vezes distorcida no contexto do contencioso trabalhista, visando aproximar as decisões judiciais do ideal de justiça social.

No atual cenário de reorganização empresarial e crise econômica, é imperioso que o princípio protetivo sirva como guia para o legislador, orientando a criação de um sistema de tutelas adequadas às novas relações jurídicas que vão além dos contratos de trabalho subordinados e autônomos dos modelos tradicionais. Simultaneamente, o princípio da dignidade da pessoa humana está diretamente relacionado às novas configurações de trabalho por meio de plataformas digitais e à precarização do trabalho. Isso ocorre porque esse princípio guarda relação com os Direitos Humanos, desempenhando um papel significativo no Direito do Trabalho, uma vez que ambos buscam viabilizar e assegurar a liberdade e a integridade física e psíquica da pessoa humana.

Esses princípios não apenas buscam regular e assegurar um patamar civilizado de direitos e garantias individuais no contexto do sistema socioeconômico capitalista atual, mas também, quando utilizados em conjunto, têm o potencial de gerar impactos sociais positivos mais amplos. Em consonância com a visão de Delgado (2019), destaca-se que nenhum expediente econômico deve prevalecer sobre as normas jurídicas relativas aos direitos sociais. Isso ocorre porque esses direitos são fundamentais para a valorização do trabalho e o bem-estar social, essenciais para criar condições dignas para os indivíduos.

Não se deve, portanto, permitir a redução da dignidade humana em prol de ideais econômicos sustentados pelo sistema capitalista e pela sociedade de consumo. A reflexão sobre o princípio da dignidade humana, no contexto dos trabalhadores de aplicativos de entrega, conduz à conclusão de que, onde não forem asseguradas condições mínimas de trabalho, a dignidade humana estará ausente. Nesse sentido, compreende-se que o Estado Democrático de Direito exige a garantia do direito a um trabalho digno como um requisito essencial para a dignidade humana, concretizando assim os direitos básicos do ser humano que necessitam de aplicabilidade imediata por serem fundamentais.

Por fim, tem-se o princípio da valorização do trabalho humano na ordem econômica, respaldado pelo art. 170 da Constituição Federal de 1988, que deve ser interpretado conjuntamente com o art. 1º, IV do mesmo documento, o qual estabelece que um dos fundamentos da República do Brasil, quais sejam os valores sociais do trabalho. Esse princípio visa garantir a efetividade de uma ordem econômica na qual a existência digna dos indivíduos seja assegurada, em conformidade com os princípios da justiça social.

Diante do exposto, resta evidente que no Direito do Trabalho, e nos princípios mencionados pertencentes ao ordenamento jurídico brasileiro, existem diversos dispositivos

que buscam proteger e amparar os trabalhadores, especialmente diante das novas dinâmicas econômicas e sociais, que estão diretamente relacionadas ao embate entre a necessidade de garantia do patamar civilizatório mínimo frente a precarização das relações laborais.

### **3 VÍNCULO DE EMPREGO**

No decorrer deste capítulo, buscamos uma abordagem minuciosa para diferenciar a relação de trabalho da relação de emprego, desvelando os elementos distintivos que permeiam cada uma dessas interações. Um enfoque particular será direcionado para a identificação dos sujeitos envolvidos na relação de emprego, destacando suas atribuições e responsabilidades específicas.

Ademais, dedicaremos atenção especial à análise dos requisitos essenciais que caracterizam o vínculo empregatício, com uma ênfase particular no critério da subordinação. Este último aspecto torna-se crucial, sobretudo ao considerarmos os debates recentes envolvendo motoristas de aplicativo e empresas como a Uber, onde a natureza da subordinação tem sido um ponto focal de discussões jurídicas.

#### **3.1 Relação de trabalho**

As relações de trabalho consistem nos vínculos estabelecidos no contexto laboral, fundamentando-se na teoria da correlação entre o trabalho realizado e a remuneração recebida. O conceito de relação de trabalho abrange uma gama tão abrangente que incorpora todo contrato de atividade, revelando um caráter genérico que engloba todas as atividades jurídicas que tenham o trabalho humano como objeto.

Segundo a perspectiva de Delgado: “Refere-se a todas as relações jurídicas caracterizadas por terem sua prestação essencial centrada em uma obrigação de fazer consubstanciada em labor humano. Refere-se, pois, a toda modalidade de contratação de trabalho humano modernamente admissível” (2019, p. 295).

Segundo Saraiva, a relação de trabalho refere-se a "qualquer vínculo jurídico por meio do qual uma pessoa natural executa obras ou serviços para outrem, mediante o pagamento de uma contraprestação" (2016, p. 34).

Conforme os conceitos apresentados, evidencia-se que a noção de relação de trabalho é, essencialmente, um gênero que abrange todas as relações que envolvam o trabalho humano associado à recepção de uma quantia como contrapartida de uma obrigação.

Estabelecidos os conceitos operacionais da relação de trabalho, é relevante ressaltar que tanto a relação de trabalho quanto a relação de emprego constituem espécies de relações jurídicas, ou seja, são eventos na vida social regidos pelo Direito do Trabalho. Barros define a relação jurídica como aquela que "pressupõe a existência de, pelo menos, duas pessoas, uma norma jurídica qualificadora e uma relação social" (2017, p. 147).

Existem vínculos jurídicos que, embora apresentem alguns elementos característicos da relação de emprego, não se enquadram nessa modalidade devido à presença de alguma excludente. Nessas situações, essas relações são consideradas relações de trabalho.

Assim, a expressão "relação de trabalho" abrange a relação de emprego, a relação de trabalho autônomo, a relação de trabalho eventual, o trabalho avulso e outras formas de acordo para prestação de trabalho (como estágios, por exemplo). Portanto, essa expressão representa o gênero que inclui todas as formas de acordos para prestação de trabalho existentes no contexto jurídico atual.

Vale ressaltar que toda relação de emprego é considerada uma relação de trabalho, mas nem toda relação de trabalho é classificada como uma relação de emprego, uma vez que a relação de emprego é apenas uma espécie dentro da relação de trabalho, que é o gênero. Dessa forma, a prestação de serviços em uma relação de trabalho implica um compromisso de realizar uma determinada atividade laboral, seja ela manual, intelectual ou mista.

Além disso, essa relação de trabalho é de natureza jurídica, sujeita às normas legais, como a CLT, que regulamentam as obrigações e direitos de ambas as partes envolvidas. Seguindo essa mesma linha, Sússekind (2009, p. 17) entende que:

A relação de trabalho corresponde ao vínculo jurídico estipulado, expressa ou tacitamente, entre um trabalhador e uma pessoa física ou jurídica, que o remunera pelos serviços prestados. Ela vincula duas pessoas, sendo que o sujeito da obrigação há de ser uma pessoa física, em relação à qual o contratante tem o direito subjetivo de exigir o trabalho ajustado. O trabalhador autônomo, ao contrário do empregado, assume o risco da atividade profissional que exerce.

Diante disso, Sússekind afirma, ainda, que a relação de trabalho envolve o trabalhador, sujeito da obrigação, que é a pessoa física que realiza o trabalho; e o contratante, que pode ser uma pessoa física ou jurídica e é responsável por remunerar o trabalhador pelos serviços prestados.

Logo, conclui-se que a relação de trabalho transcende o vínculo empregatício clássico, abrangendo uma diversidade de arranjos contratuais e formas de trabalho.

Incluem-se nesse espectro a relação de trabalho autônomo, a relação de trabalho avulso, a relação de trabalho eventual temporário, entre outras modalidades. Em todas essas configurações, o elemento fundamental é a prestação de serviços por meio de trabalho humano.

### **3.2 Relação de emprego**

A relação de emprego se insere como uma das modalidades no âmbito do gênero relação de trabalho. Nesse contexto, compreende-se que a relação de emprego, do ponto de vista técnico-jurídico, é apenas uma das configurações específicas da relação de trabalho legalmente delineada. Trata-se de um tipo legal próprio e distintivo, claramente discernível das demais modalidades da relação de trabalho em vigor.

Nesse contexto, Delgado (2019) destaca que a relação de emprego se diferencia das demais formas de relação de trabalho por apresentar certas particularidades. Essas características decorrem da convergência de elementos fato-jurídicos inerentes ao contrato de emprego, tais como: a) realização de trabalho por uma pessoa física para qualquer tomador; b) execução do trabalho de forma personalizada pelo trabalhador; c) realização não eventual do trabalho; d) execução do trabalho sob subordinação ao tomador de serviços; e) prestação do trabalho com contrapartida financeira.

Acompanhando a perspectiva de Barros (2017), a relação de emprego seria uma relação jurídica na qual se estabelece um direito subjetivo para uma das partes e o correspondente imperativo para a outra, envolvendo obrigações ou sujeições. A estrutura dessa relação estaria fundamentada nos elementos sujeitos, objeto, causa e garantia.

Segundo Nascimento (2015, p.665-667), as relações de emprego compreendem os empregados e empregadores. O empregado é uma pessoa física que busca trabalhar de maneira subordinada, de forma não eventual e recebendo salário. Por outro lado, o empregador é uma entidade para a qual o empregado presta serviços de maneira contínua, subordinada e assalariada. Assim, ao analisar o emprego, é possível chegar até o empregador.

Assim, a relação de emprego é uma categoria que deriva da relação jurídica, manifestando-se no ordenamento jurídico brasileiro por meio dos sujeitos, objeto, causa e garantia.

Delgado reforça essa perspectiva ao afirmar que a relação de emprego "é apenas um meio específico da relação trabalhista, vinculado a um tipo legal específico". Ele ainda acrescenta que a relação de emprego "corresponde a um tipo legal próprio e específico, inconfundível com as demais modalidades de relação de trabalho atualmente vigentes" (2019, p. 296).

Como discutido anteriormente, a relação de emprego é uma categoria derivada de uma relação jurídica, ou seja, de uma situação na vida social regulamentada pelo Direito. A caracterização da relação de emprego é, portanto, um procedimento crucial para o Direito do Trabalho, pois permitirá identificar a relação jurídica fundamental que originou e sustenta o desenvolvimento dos princípios, regras e institutos trabalhistas regulados por esse ramo jurídico especializado.

A legislação brasileira estipula a relação entre empregador e empregado como um contrato, porém reconhece que o contrato corresponde a uma relação de emprego. Define o artigo 442 da Consolidação das Leis do Trabalho, que o "contrato individual de trabalho é o acordo, tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego" (BRASIL, 1943).

A relação de emprego, por sua vez, é caracterizada por ser de natureza contratual, uma vez que é estabelecida por meio do contrato de trabalho. Este se configura como um pacto laboral, regido por normas específicas. Conforme destaca Delgado (2019, p. 299):

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

Destaca-se que a relação de emprego confere ao empregado direitos trabalhistas característicos, incluindo férias remuneradas, 13º salário, Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) e outros estabelecidos na CLT. Esses direitos trabalhistas não são garantidos nas demais modalidades de relação de trabalho, uma vez que os trabalhadores são independentes e não estão subordinados diretamente a um empregador específico. Nessas relações de trabalho, que não estão sujeitas à CLT, os contratos podem seguir a natureza das atividades, como contratos civis, comerciais ou de prestação de serviços.

Os elementos fático-jurídicos que caracterizam a relação de emprego são fundamentais para a análise do reconhecimento do vínculo entre os motoristas e a Uber. Esses elementos delineiam as características essenciais desse tipo de relação e são cruciais para

determinar se a prestação de serviço ocorre dentro dos parâmetros estabelecidos para uma relação de emprego.

### **3.3 Requisitos do vínculo empregatício**

Este tópico tem como objetivo examinar os elementos fundamentais para o reconhecimento do vínculo empregatício. Os elementos que caracterizam a relação entre empregado e empregador serão minuciosamente explorados, com especial destaque para a não eventualidade e subordinação, considerados os mais relevantes para a discussão do tema proposto neste trabalho.

#### **3.3.1 Quem é empregador**

A Consolidação das Leis do Trabalho, em seu artigo 2º, define empregador como a "empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço" (BRASIL, 1943). Este dispositivo revela que, para fins trabalhistas, o empregador é equiparado à empresa.

Martins (2012, p. 166), ao abordar esse conceito, destaca que a empresa:

[...] para uns é sujeito de direito, enquanto para outros é objeto de direito, analisada como um conjunto de bens, que não seria equiparável a sujeito de direito. Empregador deveria ser a pessoa física ou jurídica para aquele que entende que o empregador não é sujeito, mas sim objeto de direito. Não deixa de ser empregador aquela atividade organizada que vende bens ou serviços no mercado, mas não tem finalidade de lucro, como as associações, as entidades de beneficência, etc. A equiparação entre empregador e empresa se institui por base na teoria institucionalista, que diz que a empresa é uma instituição, que perdura no tempo.

Nesse sentido, aduz Delgado: “Empregador define-se como a pessoa física, jurídica ou ente despersonalizado que contrata a uma pessoa física a prestação de seus serviços, efetuado com pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e sob sua subordinação” (2019, p. 443).

Como percebe-se, a definição jurídica de empregador é essencialmente ligada ao empregado, existindo um vínculo laboral. Ademais assevera Martins (2012, p.166) que:

Não é requisito para ser empregador ter personalidade jurídica. Tanto é empregador a sociedade de fato, a sociedade irregular que ainda não tem seus atos constitutivos registrados na repartição competente, como a sociedade regularmente inscrita na

Junta Comercial ou no Cartório de Registro de Títulos e Documentos. Será, também, considerado como empregador o condomínio de apartamentos, que não tem personalidade jurídica, mas emprega trabalhadores sob o regime da CLT.

Ressalta-se que a Consolidação das Leis do Trabalho equipara ao empregador “os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados” (BRASIL, 1943).

No ordenamento jurídico, não há uma qualificação específica para pessoas físicas ou jurídicas serem consideradas empregadores, ao contrário do que ocorre com o empregado. A identificação do empregador ocorre pela simples verificação da presença do empregado a seus serviços, independentemente da qualidade do sujeito contratante desses serviços. Nesse sentido, até mesmo entes juridicamente despersonalizados, como condomínios, espólios e massas falidas, podem ser considerados empregadores, desde que estejam se utilizando do trabalho empregatício.

### ***3.3.2 Quem é empregado***

De acordo com o artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho, empregado é definido como "toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário" (BRASIL, 1943).

Delgado (2019) complementa essa definição, destacando que empregado é toda pessoa natural que, de maneira tácita ou expressa, contrata a prestação de seus serviços a um tomador, com pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação. Esses critérios delineiam as características essenciais que configuram a relação de emprego, evidenciando a vinculação do empregado ao empregador de forma regular, subordinada e remunerada.

Ainda, pelas palavras de Barros (2017, p. 237):

[...]empregado pode ser conceituado como a pessoa física que presta serviço de natureza não-eventual a empregador mediante salário e subordinação jurídica. Esses serviços podem ser de natureza técnica, intelectual ou manual, integrantes das mais diversas categorias profissionais ou diferenciadas. Destarte, tendo em vista tratar-se de um sujeito da relação de emprego, considera-se que todo empregado é trabalhador, mas nem todo trabalhador é um empregado.

Conceitua-se empregado de maneira global como uma relação jurídica na qual, no mínimo, duas pessoas, empregado e empregador, se obriga a prestação de serviço nas quais as circunstâncias são estabelecidas pelas partes em troca de remuneração.<sup>3</sup>

Sob o prisma de Orlando Gomes e Elson Gottschalk (2004, p. 130), é prescindível a diferenciação entre relação de emprego e contrato:

A distinção entre relação e contrato, embora forneça razoável explicação da aplicação dos ‘efeitos comuns’ e dos ‘efeitos específicos’ do contrato, não é substancial. Significa, em verdade, uma exageração da diferença entre aspectos de uma só e mesma realidade. O contrato é, com efeito, o aspecto subjetivo de um fato que se objetiva na relação. Ora, o problema consiste justamente em saber se esse aspecto subjetivo pode ser eliminado, e não se acentuar que difere do aspecto objetivo. Se os efeitos específicos, típicos do contrato de trabalho, derivassem exclusivamente do fato da prestação de serviço, o contrato seria uma superfetação. Tal não ocorre, todavia, visto como as obrigações específicas nascem no momento da execução como uma derivação do momento contratual. Por conseguinte, o simples acordo de vontades produz, por si só, os efeitos jurídicos, obrigando os contraentes

Os requisitos essenciais para a configuração da relação de emprego são fundamentais para uma análise objetiva e precisa da natureza da relação laboral. A compreensão clara desses elementos facilita a distinção entre a relação de emprego e outras formas de vínculo trabalhista.

A caracterização da relação de emprego não se resume à presença de alguns elementos do contrato de trabalho; é imperativo que todos esses elementos coexistam para que efetivamente se configure essa modalidade contratual.

O presente estudo abordará os elementos fático-jurídicos fundamentais que compõem, à luz da legislação trabalhista, a relação de emprego. Estes elementos incluem: a pessoa física, a personalidade, a não eventualidade na prestação dos serviços, a onerosidade e a subordinação.

### ***3.3.3 Pessoa física***

O primeiro requisito essencial para caracterizar a relação de emprego é que o empregado seja uma pessoa física. O Direito do Trabalho considera apenas a prestação de serviços pactuada por uma pessoa física, ou seja, uma pessoa natural. Os bens jurídicos e

---

<sup>3</sup> OIT. La relación de trabajo – Conferencia internacional del trabajo. 95ª Reunión. Ginebra: OIT, 2006, p. 74. Disponível em: < <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc95/pdf/rep-v-1.pdf> >. Acesso em: 10 nov. 2023.

éticos protegidos pelo Direito do Trabalho, como vida, saúde, integridade, moral, bem-estar, lazer, entre outros, dizem respeito à pessoa física e não podem ser desfrutados por pessoas jurídicas. Dessa forma, a figura do trabalhador deve ser sempre uma pessoa natural.

Nesse seguimento, Martins (2012, p. 176) discorre que o empregado “somente poderá ser pessoa física, pois não existe contrato de trabalho em que o trabalhador seja pessoa jurídica, podendo ocorrer no caso, prestação de serviços, empreitada, etc.”

A pessoa jurídica jamais será considerada empregada, apesar de poder ser contratada para a prestação de serviços para outra empresa, porém o serviço sempre será prestado pelo empregado (pessoa física). Caso haja prestação de serviço da pessoa jurídica, não serão aplicadas as regras destinadas aos empregados, regidas pelo Direito do Trabalho, mas sim as normas do Código Civil.

#### **3.3.4 *Pessoalidade***

O segundo critério essencial é a prestação pessoal dos serviços. Este requisito estabelece que a prestação de serviços deve ser realizada exclusivamente pelo próprio empregado contratado pelo empregador. Ou seja, o empregado tem o dever de executar o trabalho acordado de forma direta, sem a possibilidade de substituição por outra pessoa. Esse elemento visa garantir a vinculação direta entre o empregado e as atividades para as quais foi contratado.

Aduz Martins (2012, p. 144) que:

[...] a prestação de serviços deve ser feita com pessoalidade. O contrato de trabalho é feito com certa pessoa, daí se dizer que é *intuitu personae*. O empregador conta com certa pessoa específica para lhe prestar serviços. Se o empregado faz-se substituir constantemente por outra pessoa, como por um parente, inexistente o elemento pessoalidade na referida relação.

Em conformidade, corrobora Romar que “a pessoalidade é uma das características da relação de emprego, na medida em que o empregado se mostra obrigado a exercer pessoalmente suas funções” (2016, p. 93).

A exigência da pessoalidade no contexto do direito do trabalho vai além da mera identificação da pessoa física do trabalhador. Refere-se, primordialmente, à sua obrigação de realizar o trabalho de forma direta, sem a possibilidade de ser substituído por outrem. Esse

princípio, conhecido como "intuitu personae", destaca a relação intrínseca entre o empregado e a execução do serviço contratado, vedando a delegação dessa responsabilidade a terceiros.

Nessa acepção, Barros (2007, p. 209) explica que:

[...] faz-se necessário que o empregado proceda à execução de suas atividades de maneira pessoal, isto é, não se mostrará substituível no decorrer de suas atividades, salvo nos casos em que se vislumbrar determinada atividade esporádica, mediante anuência do empregador.

Na contratação de uma pessoa, consideram-se todas as suas características e aptidões pessoais. Por esse motivo é que o empregador espera ver a pessoa por ele designada realizando o serviço contratado e não pessoa diversa. Destarte, é vedado ao empregado fazer-se substituir por outra pessoa, sob pena de configurar-se o vínculo empregatício com essa última.

Observa-se, a partir do exposto, uma convergência entre os estudiosos quanto à presença do elemento da personalidade na configuração da relação de emprego. Ambos destacam que a vinculação jurídica deve ocorrer com uma pessoa específica, sem que haja uma substituição frequente do trabalhador. Nesse contexto, a obrigação estabelecida pode ser considerada como personalíssima, infungível e intuitu personae.

Isso se justifica pelo fato do empregado ser contratado levando em consideração suas qualidades pessoais e aptidões profissionais na execução de suas funções e, por conseguinte, o empregador tem a expectativa de que ele desenvolva suas atividades com a qualidade esperada.<sup>4</sup>

Ainda, eles afirmam que a substituição intermitente do empregado por outro durante a prestação de serviço torna a relação impessoal e fungível, e com isso, descaracteriza a relação de emprego. Conseqüentemente, nos termos da legislação trabalhista, o trabalhador perde seus direitos e garantias conferidos aos empregados.

### ***3.3.5 Não eventualidade***

Trata-se do elemento que é caracterizado pela prestação de serviços de modo contínuo. Nesse sentido, aduz Martins (2012, p. 128) que:

---

<sup>4</sup> MARTINEZ, Luciano. Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho. 10 ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019, p. 256.

O serviço prestado pelo empregado deve ser de caráter não eventual, e o trabalho deve ser de natureza contínua, não podendo ser episódico, ocasional. Um dos requisitos do contrato de trabalho é a continuidade na prestação de serviços, pois aquele pacto é um contrato de trato sucessivo, de duração, que não se exaure numa única prestação, como ocorre com a compra e venda, em que é pago o preço e entregue a coisa. No contrato de trabalho, há a habitualidade na prestação de serviços, que na maioria das vezes é feita diariamente, mas poderia ser de outra forma, por exemplo: bastaria que o empregado trabalhasse uma vez ou duas por semana, toda vez no mesmo horário, para caracterizar a continuidade da prestação de serviços.

Nesse sentido, acrescenta Delgado que “[...] para que haja relação empregatícia é necessário que o trabalho prestado tenha caráter de permanência (ainda que por um curto período determinado), não se qualificando como trabalho esporádico” (2019, p. 303).

Em seus ensinamentos, Leite (2019) afirma que a realização dos serviços deve acontecer de modo habitual e regular. Para ele, os trabalhos prestados de maneira esporádica não se enquadram na relação de emprego.

Portanto, a pessoa física do trabalhador, deve exercer sua atividade de maneira permanente, mesmo que seja por um curto espaço de tempo, sendo vedado exercê-la de modo eventual. Deve possuir dias certos e horários determinados, não podendo o trabalhador realizar sua atividade na hora em que desejar.

Ainda, assevera Martinez que: “[...] o fato de que a realização dos serviços em alguns dias (predeterminados) da semana, não indica a existência de eventualidade” (2019, p. 145).

Isso porque tanto o tomador de serviços quanto o prestador têm ciência que a atividade laboral se repetirá, demonstrando assim, a não eventualidade.

Para dirimir tais divergências e falar com maior precisão e clareza, Delgado (2019) apresenta teorias que explicam com mais precisão o sentido do elemento fático jurídico da não eventualidade.

Dessa maneira, essas teorias buscam delimitar o trabalho eventual para, logo em seguida, entender o elemento da não eventualidade. Algumas dessas teorias são: teoria da descontinuidade, teoria do evento, teoria dos fins do empreendimento e teoria da fixação jurídica.

A aferição da não eventualidade em situações empíricas examinadas pelo operador jurídico deve considerar essas teorias. A teoria da descontinuidade expressa que eventual é o trabalho sem continuidade, com interrupção e fragmentado no tempo com relação

ao tomador de serviços examinado. Ela foi com destaque rejeitada pela CLT por ser mais restritiva, uma vez que tem trabalhador que presta serviços ao tomador, por vários meses contínuos, mas somente aos finais de semana, como é o caso dos garçons, e mesmo assim, não é visto como trabalhador eventual.

Segundo a teoria do evento, caracteriza-se como trabalhador eventual aquele admitido na empresa em decorrência de um evento específico, incerto, casual e fortuito. A duração de sua prestação laboral será condicionada à extensão temporal do evento casual verificado, não podendo resultar em um período mais amplo. Em outras palavras, considera-se trabalho eventual aquele em que os serviços ocorrem de forma circunstancial e necessária, destinados a atender situações de emergência, sendo a obtenção do resultado ou a realização de serviço específico o foco, e não simplesmente o ato de trabalhar.

A teoria dos fins do empreendimento, também denominada de fins da empresa e amplamente aceita, postula que o trabalhador é considerado eventual quando convocado para desempenhar atividades acessórias, esporádicas e de curta duração, que não integram a finalidade principal da empresa. Nesse contexto, a natureza da atividade é essencial e permanente no contexto empresarial. Portanto, dependendo das circunstâncias, a natureza da atividade executada pelo trabalhador na empresa pode ser classificada como eventual ou permanente.

Dessa maneira, como destacado por Jorge Luiz Souto Maior (2007), entende-se que o trabalho não eventual se caracteriza por uma certa frequência, ainda que não diária, e está inserido no contexto da necessidade alheia.

Por fim, a teoria da fixação jurídica ao tomador dos serviços esclarece que o trabalhador será considerado eventual quando não estiver vinculado a uma fonte de trabalho específica, ao passo que o empregado é aquele que se vincula a uma fonte de trabalho. O eventual não possui vínculo fixo, enquanto o empregado é caracterizado por uma fixação jurídica.

Em resumo, para que se configure o trabalho de natureza eventual, são necessários, conforme Delgado (2019): a) descontinuidade na prestação do trabalho, indicando a ausência de permanência definitiva em uma organização; b) ausência de fixação jurídica a uma única fonte de trabalho, com a possibilidade de ter vários tomadores de serviços; c) curta duração do trabalho prestado; d) natureza do trabalho voltada para eventos específicos, determinados e episódicos em relação à dinâmica regular do empreendimento

tomador dos serviços; e) conseqüentemente, a natureza do trabalho prestado não corresponderá ao padrão dos fins normais do empreendimento.

Nesse contexto, percebe-se que se a prestação é descontínua, mas permanente, a eventualidade deixa de existir. O trabalho pode ser considerado não eventual mesmo se realizado uma ou duas vezes por semana, desde que seja executado de maneira permanente, com a intenção de continuidade entre as partes, sendo a quantidade de trabalho irrelevante diante da realidade dos fatos. Camino (2004, p. 156) conclui que: "Portanto, alguém pode ser empregado trabalhando durante diminuto espaço de tempo e não o ser, mesmo trabalhando durante largo espaço de tempo".

### ***3.3.6 Onerosidade***

A onerosidade é um dos elementos fático-jurídicos fundamentais da relação de emprego. Dado que o contrato de trabalho é bilateral, sinalagmático e oneroso, envolve uma configuração distinta de prestações e contraprestações recíprocas entre o empregador e o empregado, que podem ser mensuradas economicamente.

O contrato bilateral é estabelecido entre duas pessoas, gerando obrigações para ambas as partes. Um contrato sinalagmático é caracterizado pelo fato de que a prestação de uma das partes é a causa da prestação da outra, estabelecendo uma relação causal entre as prestações. Portanto, é correto afirmar que todo contrato bilateral é sinalagmático.

A relação empregatícia, sendo predominantemente econômica, abrange um conjunto de prestações e contraprestações recíprocas entre as partes, como esclarece Martins (2012, p. 130). Têm-se, então, que o empregado é uma pessoa que recebe salários pela prestação de serviços ao empregador. É da natureza do contrato de trabalho ser este oneroso. Não existe contrato de trabalho gratuito. Assim, o empregador recebe a prestação de serviços por parte do empregado.

Em contrapartida, deve pagar um valor pelos serviços que recebeu daquela pessoa. Esclarece Delgado (2019, p. 307) que:

[...] o elemento fático-jurídico da onerosidade estaria sempre presente, desde que houvesse prestação de trabalho por alguém a outrem: afinal, todo trabalho – mesmo simples – é passível mensuração econômica no contemporâneo sistema de mercado, sempre tendo determinado valor econômico para seu tomador, para quem recebe o serviço prestado..

Nas palavras de Nascimento (2015, p. 490): “a onerosidade implica a reciprocidade de ônus a que estão sujeitas as partes do contrato de trabalho, essenciais para a sua existência”.

Quanto à onerosidade, não existe contrato de trabalho gratuito. Em trabalhos voluntários, por exemplo, não há o que se falar em relação de emprego, pois esta exige uma remuneração ou uma promessa de pagamento. A simples promessa de pagamento já configura a onerosidade.

O artigo 458 da Consolidação das Leis do Trabalho (BRASIL, 1943) prevê o salário in natura, ou salário utilidade: além do pagamento em dinheiro, compreende-se no salário, para todos os efeitos legais, a alimentação, habitação, vestuário ou outras prestações “in natura” que a empresa, por força do contrato ou do costume, fornecer habitualmente ao empregado. Em caso algum será permitido o pagamento com bebidas alcoólicas ou drogas nocivas.

Assim, o salário in natura é definido como toda parcela ou vantagem fornecida pelo empregador em decorrência do trabalho desempenhado ou do cargo ocupado pelo trabalhador. Na relação de emprego, a onerosidade deve ser presumida, indicando que o empregado deve ter a expectativa contínua de receber salários.

Para Delgado (2019, p. 346), a existência da onerosidade envolve duas dimensões diferentes, mas combinadas:

No plano objetivo, a onerosidade manifesta-se pelo pagamento, pelo empregador, de parcelas dirigidas a remunerar o empregado em função do contrato empregatício pactuado. Tais parcelas formam o complexo salarial, constituído de distintas verbas marcadas pela mesma natureza jurídica. (...) No plano subjetivo, a onerosidade manifesta-se pela intenção contraprestativa, pela intenção econômica (intenção onerosa, pois) conferida pelas partes — em especial pelo prestador de serviços — ao fato da prestação de trabalho.

O pagamento pode ocorrer de diversas formas, incluindo por produção, diariamente, semanalmente, quinzenalmente, mensalmente, entre outras. O salário, por sua vez, não pode ser inferior ao mínimo, conforme estabelece o artigo 7º, inciso IV, da Constituição Federal (BRASIL, 1988). Ele deve ser capaz de satisfazer as necessidades vitais do empregado e de sua família, englobando aspectos como alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, entre outros, caracterizando, assim, a onerosidade presente na relação de emprego.

### 3.3.7 Subordinação

A palavra subordinação remete a noção de submissão, dependência às ordens de outrem, isto é, uma dependência laboral. Surge então o poder de coordenação, direção e fiscalização por parte do empregador sobre o empregado. Camino (2004, p.190) constata que “as expressões subordinação e dependência são indicadoras do mesmo fenômeno de vulnerabilidade e da inferioridade do empregado.”

A subordinação, dentre os elementos abordados, é a que ganha um maior destaque na formação da relação empregatícia. Delgado (2019, p. 310) complementa:

[...] a importância da subordinação é tamanha na caracterização da relação de emprego, que já houve juristas, como o italiano Renato Corrado, que insistiram que não importava à conceituação do contrato empregatício o conteúdo mesmo da prestação de serviços, mas, sim, a forma pela qual tais serviços eram prestados, isto é, se eram subordinadamente ou não.

A subordinação jurídica representa um elemento crucial para a configuração da relação de emprego e desempenha um papel fundamental no âmbito do Direito do Trabalho. Essa noção funciona como uma verdadeira chave de acesso, pois ao identificar a subordinação jurídica, abre-se a porta para a proteção jurídica dos trabalhadores no contexto trabalhista.

Nesse cenário, é relevante destacar as considerações de Otavio Pinto e Silva (2004, p. 18), que afirma que:

A subordinação e poder de direção são verso e reverso da mesma medalha: a subordinação é a situação em que fica o empregado e o poder de direção é a faculdade conferida ao empregador. Ambas se completam, de modo que em um processo judicial é recomendável seguir uma diretriz para se concluir se há ou não subordinação, tal como a verificação da quantidade e intensidade de ordens permanentes de serviço a que está sujeito o trabalhador.

Importante observar que alguns doutrinadores fazem uma distinção entre subordinação técnica, econômica e jurídica. Entretanto, na relação de emprego, é a subordinação jurídica que se aplica.

A subordinação técnica envolve a ideia de que o empregado está sujeito ao empregador devido à posse do conhecimento técnico essencial para o desempenho da atividade laboral. Já na subordinação econômica, o empregado se submete ao empregador

devido à remuneração recebida em troca dos serviços prestados. Portanto, a sujeição ocorre em relação ao empregador, uma vez que este é responsável pela subsistência do empregado.

Não se leva em consideração as atividades desenvolvidas pelo empregador. Resta claro, com base nas doutrinas e jurisprudências, que no sistema legal brasileiro premia a subordinação jurídica. Considera-se, assim, que a relação empregatícia só se caracteriza quando há a figura do trabalhador, na qualidade de contratado, e do empregador, na qualidade de contratante, assumindo este segundo, todas as responsabilidades advindas da relação de emprego.

No Direito do Trabalho a subordinação é vista sob o ângulo objetivo, visto que ela efetiva sobre a maneira de realização da prestação e não sobre a pessoa do trabalhador. Ainda, a natureza da subordinação deriva do contrato firmado entre as partes, trabalhador e empregador, em que o primeiro acolhe a orientação objetiva do segundo acerca da forma de realização da prestação do trabalho.

Em conformidade a isso, Arion Sayão Romita (1978, p. 83 e 84) dispõe:

A doutrina moderna afasta-se de pressupostos subjetivos e assenta critérios objetivos para determinar o conteúdo da subordinação. O que caracteriza o trabalho autônomo é o desempenho, por parte do trabalhador, de uma atividade que consiste na organização dos fatores de produção, com vistas a um determinado resultado e, em consequência, assumindo os riscos conexos a tal organização.

Conforme Nascimento (2015, p. 161):

Empregado é um trabalhador subordinado. Se o trabalhador não é subordinado, será considerado trabalhador autônomo, não empregado. As leis trabalhistas são voltadas para a proteção do trabalhador subordinado e não para o trabalhador autônomo. Segundo este ensinamento, as relações de emprego firmadas através de contrato de terceirização, são pactuadas sem que o tomador de serviços obtenha responsabilidade direta.

Devido às transformações sociais, como as novidades surgidas nas relações trabalhistas, a subordinação tem sofrido ajustes e adequações. Diante disso, novas percepções são apreciadas pelo Direito acerca desse elemento fático-jurídico da relação empregatícia. Com isso, Delgado (2019) apresenta três dimensões da subordinação: a clássica, a objetiva e a estrutural.

A subordinação clássica, também conhecida como a tradicional, deriva do contrato de trabalho, em que o trabalhador jura acolher o direcionamento do empregador no

tocante à realização de suas atividades. A efetivação se dá com as ordens do tomador de serviços sobre o respectivo trabalhador.

Pelo Vilhena (2019, p. 352), a subordinação objetiva se dá pela inserção do trabalhador “nos fins e objetivos do empreendimento do tomador de serviços”. A subordinação pode implicar uma “relação de coordenação ou de participação integrativa ou colaborativa”.

Por fim, a subordinação estrutural insere o trabalhador na dinâmica operativa da atividade do tomador de seus serviços. Apesar de acatar, ou não, as ordens diretas das chefias do tomador de serviços, aceita, estruturalmente, a dinâmica de organização e o modo de operar do empregador, “qualquer que seja sua função ou especialização, incorporando, necessariamente, a cultura cotidiana empresarial ao longo da prestação de serviços realizada”.

Portanto, a partir das definições apresentadas das três dimensões da subordinação, entende-se que elas se complementam, e são indispensáveis à delimitação dos novos fatos vinculados à relação de emprego.

### *3.3.7.1 Trabalhador autônomo*

Em uma análise inicial sobre a realização do trabalho autônomo, é crucial destacar que nem toda atividade laboral está sujeita às normas trabalhistas. A proteção oferecida por esse ramo do direito abrange apenas as atividades desenvolvidas sob os cinco elementos fático-jurídicos que caracterizam a relação empregatícia.

Partindo desse princípio, é possível afirmar que existem atividades laborais não sujeitas às normas trabalhistas devido à ausência de um dos elementos necessários para compor a relação jurídica. Ao contrário do trabalhador com vínculo empregatício, o trabalhador autônomo exerce suas funções de maneira eventual, assumindo os riscos da atividade, os quais são concentrados em sua pessoa, uma vez que, em geral, o desenvolvimento do trabalho ocorre por sua própria iniciativa.

Em complementação ao pensamento inicialmente elaborado, Cassar (2015, p. 276) coaduna com o exposto, aduzindo o seguinte:

Autônomo é o trabalhador que explora seu ofício ou profissão com habitualidade, por conta e risco próprio. A palavra habitualidade tem o conceito temporal, ou seja,

que a atividade é exercida com repetição. O exercício da atividade é habitual em relação ao trabalhador (que tem constância e repetição no seu labor) e não em relação a cada tomador, como é o caso do empregado, cuja necessidade de sua mão de obra para o empregador é permanente.

Süssekind (2009) diferencia o trabalhador autônomo e o empregado, pois ao mesmo tempo em que o empregado está sujeito à subordinação jurídica, isto é, ao poder de direção e controle do empregador sobre suas atividades, o trabalhador autônomo assume o risco da atividade profissional que exerce. O trabalhador autônomo não está subordinado e tem maior autonomia na realização de suas tarefas e não está atrelado às mesmas obrigações e proteções legais dos empregados.

Ainda, Pedro Paulo Teixeira Manus (2015, p. 57-58) defende que:

É autônomo o prestador de serviços que independe de um empregador para desenvolver seu mister, com isso fica claro que a pessoa que é patrão de si mesma é considerada autônoma em direitos e deveres empresariais, fiscais e respondem pelos efeitos do seu trabalho.

Complementando a definição acima, Russomano (1990, p.15) ensina que:

[...] o trabalho autônomo é aquele no qual o trabalhador não tem obrigação de obedecer às determinações patronais. Não quer isso dizer que o trabalhador autônomo não deva saber, da empresa para a qual trabalha, que serviço deve fazer, como deve fazê-lo, que material será empregado etc. Mas, o trabalhador autônomo, apesar disso, se distingue do empregado, porque não tem horário regulamentar, não tem obrigação de produtividade mínima diária ou horária, não tem dever de comparecimento ao serviço etc.

O trabalhador autônomo geralmente presta seus serviços para diversos tomadores, atendendo a uma clientela variada, sem exclusividade. Ele mantém independência no ajuste, nas tratativas, no estabelecimento de preços, prazos e execução do contrato. Assumindo os riscos do negócio, o trabalhador autônomo não mantém vínculo de emprego. Além disso, não está subordinado a ordens de outra pessoa que não seja ele próprio. O autônomo é quem decide como desenvolverá suas atividades, incluindo aspectos como o dia, horário e o modo de realizar o trabalho.

A CLT estabelece normas voltadas para a proteção dos trabalhadores com vínculo empregatício. De acordo com o artigo 9º da referida lei, é considerada fraude a contratação de trabalhadores formalmente denominados autônomos, mas que, na prática, desempenham suas funções como verdadeiros empregados.

Em síntese, o trabalhador com vínculo empregatício tem sua relação respaldada pelo Direito do Trabalho, beneficiando-se das normas protetivas, não assume os riscos da

atividade econômica e encontra-se em uma posição de subordinação em relação ao empregador. Já o trabalhador autônomo, por não se subordinar à vontade e às decisões de terceiros e exercer seu trabalho com não eventualidade, está excluído da proteção trabalhista.

### 3.3.7.2 *Parassubordinação*

Com o contínuo avanço da tecnologia e o surgimento de novas formas de prestação de serviços, o Direito enfrenta desafios para adaptar suas normas às novas relações de trabalho. A parassubordinação emerge como um novo critério legitimador de tutela jurídica, desenvolvido pela doutrina italiana em resposta às transformações tecnológicas e organizacionais do mundo contemporâneo.

O termo "trabalho parassubordinado" descreve relações laborais em que os representantes seguem todas as regras estabelecidas pelas empresas representadas, utilizando a estrutura empresarial da tomadora de serviços de maneira contínua e pessoal. No entanto, esses trabalhadores têm liberdade para escolher seus horários de trabalho.

O trabalho parassubordinado, também conhecido como coordenado, é uma forma de trabalho típica do pós-fordismo. Surgiu da necessidade dos empresários, alinhados ao novo sistema produtivo, de incorporar trabalhadores especializados mais independentes. Esses trabalhadores colaboram com a empresa sem a interferência rigorosa do poder de controle e direção associado ao trabalho subordinado, o que resulta em economia de custos com encargos trabalhistas, uma vez que não há um contrato de emprego formal entre as partes.

A ausência do poder de controle nesses arranjos laborais levou a uma certa mitigação do critério da subordinação jurídica, uma vez que essas novas formas de trabalho ofereciam mais autonomia do que subordinação, visto que as atividades eram realizadas em conformidade com as instruções delineadas conjuntamente pelo trabalhador e pelo tomador de serviços, e não exclusivamente por este último, como ocorre em relações de subordinação jurídica.

A doutrina italiana introduziu o termo parassubordinação no ordenamento jurídico do país por meio da Lei Biaggi. Este conceito visa abordar as complexidades das relações de trabalho modernas e as nuances que surgem com as evoluções no cenário laboral.

A classificação do trabalho humano não se restringiria apenas ao trabalho subordinado e ao trabalho autônomo. Na verdade, a doutrina italiana propõe a existência de três categorias. Assim, o terceiro gênero, conhecido como trabalho parassubordinado, representaria um grupo intermediário que, embora apresentasse características tanto da subordinação quanto da autonomia, não se confundiria completamente com nenhuma delas. A parassubordinação seria, portanto, uma espécie de *tertium genus*, situando-se entre a subordinação e a autonomia, com características próprias e traços peculiares a ambos os institutos.

Nascimento (2015) definiu a parassubordinação como uma forma de relação de natureza contínua, na qual os trabalhadores se colocam de forma predominante à disposição do contratante, desenvolvendo atividades que se enquadram nas necessidades das empresas tomadoras de serviços.

Para Otávio Pinto e Silva (2004, p. 102), as relações de parassubordinação:

São relações de trabalho de natureza contínua, nas quais os trabalhadores desenvolvem atividades que se enquadram nas necessidades organizacionais dos tomadores de seus serviços, tudo conforme estipulado em contrato, visando colaborar para os fins do empreendimento.

Barros (2017, p. 227) dita que o trabalhador parassubordinado não é subordinado. Na verdade, ele presta uma colaboração contínua e coordenada à empresa, onde os trabalhadores colocam, à disposição, o serviço e são firmados contratos *civis* ou *mercantis* e, por esse motivo, prestaria uma atividade em condições inferiores às daqueles que prestam seu labor por meio de um contrato de trabalho. Vale ressaltar que, neste tipo de relação, não há uma liberdade negocial.

A parassubordinação pode ser, portanto, identificada quando o trabalhador autônomo estabelece um contrato baseado em três pilares: colaboração, coordenação e continuidade na prestação dos serviços.

A colaboração implica que o serviço prestado pelo trabalhador constitui a principal atividade da empresa. A coordenação refere-se à participação direta da empresa contratante para garantir a qualidade na prestação dos serviços. Por fim, o terceiro pilar é a continuidade na prestação dos serviços, indicando que o contrato entre a empresa e o trabalhador perdura por um período considerável, não se encerrando após a conclusão dos serviços, uma vez que a prestação é contínua.

Logo, essa está presente em uma atividade laboral quando, relacionada aos interesses mais amplos do contratante, é realizada de forma contínua, coordenada e, preferencialmente, pessoal. Embora não seja juridicamente subordinada nem plenamente autônoma, essa forma de trabalho deixa o trabalhador, de um lado, social e economicamente dependente e, do outro, desobrigado das orientações técnicas do destinatário dos serviços.

A dependência econômica é um ponto crucial no estudo da parassubordinação, estabelecendo uma conexão entre as diferentes relações de trabalho parassubordinado.

A autonomia organizativa do trabalhador parassubordinado se manifesta tanto na hipótese de não se submeter ao poder diretivo do tomador quanto no fato de não ficar à disposição deste. Entretanto, ele se sujeita a determinar o modo, o tempo e o lugar da execução dos serviços ajustados, quando solicitado pelo contratante.<sup>5</sup>

Cabe ressaltar que o trabalhador não se disponibiliza a prestar todo e qualquer serviço, mas se compromete a executar uma atividade profissional específica que despertou o interesse do contratante.

Em outras palavras, o contratado não se compromete a realizar uma atividade pessoal com o objetivo de atingir metas produtivas estabelecidas pelo contratante, mas sim a desempenhar, conforme o programa contratualmente elaborado, apenas a atividade exclusiva que está dentro de sua qualificação profissional inicialmente objeto de interesse.

### *3.3.7.3 Subordinação algorítmica*

Em outras palavras, o contratado não se compromete a realizar uma atividade pessoal com o objetivo de atingir metas produtivas estabelecidas pelo contratante, mas sim a desempenhar, conforme o programa contratualmente elaborado, apenas a atividade exclusiva que está dentro de sua qualificação profissional inicialmente objeto de interesse.

A economia de compartilhamento traz à tona a necessidade de redefinir o conceito de subordinação, considerando a semântica do termo algoritmo. Originária do latim "algorithmos," a palavra, influenciada pelo grego "arithmós," está associada a algarismos e números. Na matemática, refere-se a um processo de cálculo ou resolução de problemas

---

<sup>5</sup> NASCIMENTO, Marcelo Mascaro. Parassubordinação: o meio termo entre o empregado e o autônomo. Revista Consultor Jurídico, 2015. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2015-nov-18/parassubordinacao-meio-termo-entre-empregado-autonomo>>. Acesso em: 08 de nov. 2023.

semelhantes, onde são estabelecidas regras formais gerais e sem restrições para obter o resultado ou solução.<sup>6</sup>

Nesse sentido, juristas introduziram o conceito de subordinação algorítmica, caracterizada pelo uso de algoritmos em plataformas eletrônicas, nas quais empresas exercem controle sobre a mão de obra. Elas estabelecem preços para os serviços prestados por terceiros e determinam a forma como esses serviços serão remunerados.

Essa forma de subordinação, comum nesse modelo de gestão, difere das dimensões tradicionais de exercício do poder diretivo, que dependem de um espaço geograficamente definido e de um controle rigoroso do horário de trabalho. O algoritmo, por sua vez, utiliza um controle eficientemente difuso, disseminando-se pelo campo virtual em várias direções.

Nessa toada, é fulcral destacar a necessidade de uma análise aprofundada para identificar que os estímulos comportamentais e direcionamentos proporcionados pelas plataformas no ciberespaço não apenas representam uma nova expressão de um modelo de governança à distância, controlando multidões, mas também podem se configurar como dinâmicas inerentes ao poder empregatício. Esse entendimento torna-se especialmente relevante ao considerar as facetas do poder diretivo e fiscalizatório.

Na doutrina esclarece-se que (SABINO, André Monici; ABILIO, Ludmila Costhek. 2019, p. 109):

O gerenciamento algorítmico conta com a possibilidade de cruzar e administrar uma ampla gama de dados em tempo real, pautar a atividade dos trabalhadores e ao mesmo tempo extrair das decisões e estratégias individuais novas definições e procedimentos. Dia de chuva, variação do valor da entrega, distribuição no tempo e no espaço, período do dia, oferta de trabalhadores, nível da demanda, tarefas cumpridas por cada trabalhador, são todos conjuntamente passíveis de ser mapeados, processados, cruzados e gerenciados como dados - um gerenciamento que, ao mesmo tempo que mapeia, também produz ações e comportamentos que serão novamente mapeados e gerenciados (aqui seguimos com a perspectiva inaugurada por Zuboff (2018, 2019), ao tratar do capitalismo de vigilância).

Cada vez mais o termo gamificação (Scholz, 2013) parece fazer sentido, em um processo de trabalho que assume características de um jogo, cujas regras, porém, não estão claras e são extremamente flexíveis. Fica evidente que o autogerenciamento do trabalhador just-in-time - suas decisões pessoais sobre o nível de engajamento no trabalho - é subordinado às determinações da empresa; ela detém os meios de controle sobre o trabalho, ou, em outros termos, de determinação das próprias regras do jogo. Um caminho para o reconhecimento da subordinação hoje é investigar onde está/quem detém o poder de defini-las.

---

<sup>6</sup> MANZANO, José Augusto N. G.; OLIVEIRA, Jayr Figueiredo de. Algoritmos: lógica para desenvolvimento de programação de computadores. 28. ed. São Paulo: Érica, 2017. E-book. Documento não paginado. Disponível em: <<https://app.saraivadigital.com.br/leitor/ebook:621544>>. Acesso em: 19 nov. 2023.

Diante desse cenário, os conceitos de subordinação objetiva e subordinação estrutural são incorporados, assemelhando-se, para os propósitos de reconhecimento da relação de emprego, à subordinação clássica, que ocorre por meio de comandos, controle e supervisão pessoais e diretos do trabalho alheio. Isso implica que profissionais que desempenham suas atividades remotamente, utilizando meios telemáticos e informatizados para comando, controle e supervisão, são considerados subordinados.

Em consonância a isso, Barroso (2012, p. 83-101) afirma que:

Essa compatibilidade entre os meios decorrentes da informática produtiva com relação empregatícia dá ensejo a uma nova modalidade de subordinação: a subordinação virtual, cibernética ou digital. Isso acontece quando presentes os requisitos da subordinação ordinária presente no art. 4º consolidado, verificado quando o empregado está à disposição ou prestando serviços para o empregador, porém, não necessariamente no ambiente empresarial, com controle por meio de instrumento imaterial, telemáticos e informatizados de comando controle e supervisão, que mensura a sua atividade laboral, desde a realização e qualidade dos serviços definidos, até mesmo o controle da sua duração. Ou seja, poderá admitir, assalariar e dirigir a prestação pessoal de serviços em qualquer lugar do planeta.

É a partir dessa leitura que se sugere a ressignificação do conceito de subordinação jurídica, pois na maioria das novas formas de trabalho tecnológico, não há mais controle de horários, ordens dirigidas diretamente ao empregado ou mesmo a cobrança de uma disciplina rígida e constante.

É preciso considerar que os meios telemáticos de comando, controle e supervisão são válidos e eficazes para fins de subordinação. O conceito clássico de subordinação, então, já é insuficiente para identificar, dentre as diversas formas de prestação de serviços, qual deverá ser tutelada pelo Direito do Trabalho

Diante disso, fica perceptível que o contexto atual, marcado por novas formas de trabalho, como as plataformas digitais, traz desafios para a aplicação dos elementos fático-jurídicos no reconhecimento da relação de emprego, exigindo uma análise mais ampla e adaptada às peculiaridades dessas relações laborais.

A subordinação, como exposto exaustivamente, ganha contornos diferentes com a ascensão da subordinação algorítmica, o que destaca a necessidade de uma constante atualização e reflexão sobre os conceitos tradicionais no âmbito do Direito do Trabalho.

#### 4 PLATAFORMAS DIGITAIS DE TRABALHO E A 'UBERIZAÇÃO'

O avanço tecnológico trouxe diversas melhorias e facilidades para a sociedade, refletindo-se também nas empresas, que se tornaram mais eficientes. Destacamos o fenômeno notável da ascensão da economia do compartilhamento, que se expande rapidamente pelo mundo. Essa nova modalidade econômica introduziu plataformas digitais de trabalho, rompendo paradigmas dos negócios tradicionais. No entanto, esse novo formato trouxe consigo desafios e mudanças significativas, desregulando a ideia central da economia e transformando-se em um mercado vasto e altamente lucrativo.

Dentre todas as discussões que pairam a respeito do tema, uma grande questão suscitada é sobre os direitos trabalhistas dos motoristas destes aplicativos que surgiram com o mercado digital. Essa forma de trabalho assume a aparência de uma “prestação de serviços”, mas a realidade é um aumento da informalidade em que os trabalhadores não possuem direitos trabalhistas básicos. Abílio (2020), assim pontua:

A uberização nomeia um processo de informalização do trabalho que corre junto com práticas voltadas à monopolização dos setores de atuação das empresas-aplicativo. Trata-se, por um lado, de centralizar o controle sobre a distribuição do trabalho, o que, no caso do delivery de alimentos, vem subordinando não só os entregadores, mas restaurantes e outros estabelecimentos. Por outro, vemos a formação da multidão de trabalhadores informais. Desprovidos de qualquer direito associado a seu trabalho, arcam com os riscos e custos de sua atividade. O viver do trabalhador just in time uberizado é feito de uma total ausência de garantias, inclusive sobre sua própria remuneração ou tempo de trabalho. Ele inicia o dia sem saber quanto terá de trabalhar para alcançar o ganho necessário. Terá permanentemente de traçar estratégias que, entretanto, estarão sempre subordinadas ao controle e definições da empresa. Nessa condição, o trabalhador está disponível ao trabalho, mas só é utilizado quando necessário.

Para as empresas é benéfico ter um sistema funcionando dessa forma, pois mantém contratos mais tênues, esparsos e com isso, descentralizam, ao mesmo tempo, que optam por contratos sazonais. Além de não terem obrigações delimitadas pela CLT, como jornada de trabalho, férias, depósitos obrigatórios na seguridade social, entre outros.

A Uber, objeto deste trabalho, teve, como embrião, um acontecimento que ocorreu em Paris no ano de 2008, no qual Travis Kalanick teria vendido, por US\$ 20 milhões, o RedSwoosh, um serviço de compartilhamento de arquivos online.

Travis Kalanick e Garrett Camp, empresários participantes de um evento de tecnologia e empreendedorismo, enfrentaram dificuldades para pegar um táxi devido a uma

forte nevasca. Essa situação desafiadora inspirou a ideia de criar um aplicativo que permitisse às pessoas solicitar carros com mais facilidade e segurança.

No ano seguinte, em São Francisco, Califórnia, os dois desenvolveram a ideia, e em março de 2009, lançaram o "UberCab", colocando o plano em prática. Em 2010, o aplicativo foi oficialmente lançado, permitindo que os usuários informassem sua localização por meio de smartphones e recebessem um serviço semelhante ao oferecido pelos "táxis de luxo". Inicialmente, a empresa enfrentou desafios para convencer os motoristas de luxo a aderirem ao serviço da Uber em vez de continuar suas parcerias habituais com hotéis.

Em 2012, a Uber lançou o serviço UberX, que permitia que qualquer pessoa com um veículo se tornasse motorista da plataforma. Esse marco resultou em um aumento significativo no número de motoristas que prestavam serviços por meio da Uber.

Em 15 de maio de 2014, a empresa começou a oferecer seus serviços de transporte para o público no Brasil, inicialmente no Rio de Janeiro. Em junho do mesmo ano, expandiu para São Paulo e, em setembro, chegou a Belo Horizonte. Atualmente, a Uber opera em mais de 500 cidades no Brasil.<sup>7</sup>

Um estudo do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA) confirma que o desafio sobre o tema é grande. Isso porque, como já esperado e conhecido, o número de motoristas de aplicativo de transporte que fazem alguma contribuição à Previdência Social no Brasil é baixo, tendo no Brasil índice inferior a 25%.<sup>8</sup>

O estudo do IPEA mostra, inclusive, que, em paralelo à evolução dos trabalhadores na atividade, acontece a redução de contribuintes. O número de trabalhadores de transportes inseridos na modalidade de Gig Economy passou de 1,5 milhão no final de 2021 para quase 1,7 milhão no terceiro trimestre de 2022.

A Uber, serviço de transporte privado individual de passageiros facilitado por meio de aplicativos de smartphone, não apenas se tornou um fenômeno global em crescimento rápido, mas também deu nome a um novo modelo econômico. A atração da Uber para os consumidores reside na oferta de uma alternativa mais acessível e confortável para deslocamentos de um ponto a outro, em um mercado anteriormente dominado por um único

---

<sup>7</sup> SOARES, R. UBER: veja a quantidade de MOTORISTAS de APLICATIVO que contribuem com o INSS por região no BRASIL. Disponível em: <<https://jc.ne10.uol.com.br/colunas/mobilidade/2023/02/15183805-uber-veja-a-quantidade-de-motoristas-de-aplicativo-que-contribuem-com-o-inss-por-regiao-no-brasil.html>>. Acesso em: 16 nov. 2023.

<sup>8</sup> Fatos e Dados sobre a Uber. Disponível em: <<https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber>>. Acesso em: 16 nov 2023.

modelo de transporte individual. A plataforma também atraiu motoristas, proporcionando-lhes uma maneira de complementar a renda ou encontrar uma solução para a crise que resultou na perda de empregos e oportunidades.

São alguns dos requisitos para ser motorista da Uber: que o trabalhador tenha um smartphone; não ter antecedentes criminais; não ter nenhum processo em aberto; ser maior de 21 anos; e possuir EAR na carteira de habilitação. Essa sigla “EAR” significa “Exerce Atividade Remunerada” e, caso ela não conste na carteira de habilitação, o motorista precisa pedir essa renovação junto ao DETRAN.

A Uber estabelece requisitos específicos para os carros utilizados por motoristas cadastrados, sob a escusa de garantir padrões de qualidade e segurança, exigindo que o carro do motorista cadastrado deva ser modelo recente, variando entre 8 a 10 anos; ar condicionado; coloração branca ou escura; entre outras.

A Uber introduziu avaliações na sua plataforma, variando de 1 a 5 estrelas, com o intuito de assegurar conforto e segurança aos passageiros, além de contribuir para aprimorar a qualidade do serviço. Após chegar ao destino, os passageiros têm a opção de avaliar o motorista, atribuindo uma classificação. Além disso, eles podem fornecer feedback adicional através de comentários, sugestões, elogios ou até mesmo dar gorjetas. Essa abordagem interativa busca promover a transparência e possibilitar a melhoria contínua da experiência dos usuários.

No que diz respeito aos ganhos, o sistema da Uber opera por meio de comissões. Nesse modelo, o motorista recebe pagamento por cada corrida realizada, sendo que uma porcentagem é repassada para a Uber.

A grande inovação da Uber não se limita ao meio de transporte, mas representa um avanço significativo no mercado, sendo caracterizada como uma empresa de tecnologia disruptiva. Esse termo indica que ela é uma tecnologia com potencial para criar ou transformar mercados de maneira substancial.

A flexibilidade é um ponto crucial defendido pelo modelo de negócios baseado na uberização. Ao optar pelo cadastramento de motoristas, a Uber permite que esses profissionais não precisem cumprir um horário fixo ou atender a um número pré-estabelecido de corridas. Essa abordagem proporciona aos trabalhadores a flexibilidade na definição de seus horários, permitindo que desenvolvam outras atividades e utilizem a Uber como uma fonte adicional de renda.

A disseminação dessas vantagens associadas cria uma impressão imediata de melhorias no processo, pois facilita o cadastramento de um maior número de pessoas como motoristas e, ao mesmo tempo, aumenta o número de passageiros que solicitam o transporte, devido à qualidade e ao custo reduzido oferecidos.

Através dos ideais de melhoria na prestação de serviços introduzidos pela pioneira Uber, especialmente devido à considerável flexibilização no desenvolvimento das atividades, diversos outros aplicativos de mobilidade começaram a surgir. Um exemplo é a 99, criada em 2012 pelos engenheiros brasileiros Ariel Lambrecht, Renato Freitas e Paulo Veras.<sup>9</sup>

Outro aplicativo que adota um sistema semelhante é o Cabify, lançado em 2011 pelo empresário Juan de Antonio, na Espanha. Inicialmente utilizado apenas em Madrid e Barcelona, o aplicativo expandiu-se ao longo do tempo e entrou no mercado americano. O Cabify foi concebido para oferecer serviços em carros luxuosos, e, assim como a Uber e a 99Pop, tornou-se popular.

A “uberização”, de acordo com Abílio (2017), refere-se “a um novo estágio de exploração do trabalho, que traz mudanças qualitativas ao estatuto do trabalhador, à configuração das empresas, assim como às formas de controle, gerenciamento e expropriação do trabalho”.

A visão mais pessimista sustenta que a "uberização" representa um novo estágio nas terceirizações, transformando o trabalhador em um "empreendedor" disponível para o trabalho, retirando-lhe garantias constitucionais e mantendo-o subordinado por meio de uma nova lógica, através de algoritmos.

No contexto brasileiro, observa-se que a Uber e suas concorrentes exploram um histórico sistema de carências da classe trabalhadora, aliado às persistentemente altas taxas de emprego informal e ao aprofundamento do desemprego estrutural. Talvez por isso, o Brasil seja considerado um dos mercados mais estratégicos para a Uber.

A cientista política Vosko (2011) identifica quatro dimensões da precarização do emprego, a qual inferimos como fatores impulsionadores da adesão do trabalhador a essa economia compartilhada, sendo eles a incerteza no emprego, baixos rendimentos, falta de proteção social e direitos legais limitados.

---

<sup>9</sup> ADMIN, P. A história dos aplicativos de mobilidade urbana Uber, 99 e Cabify. Disponível em: <<https://overbr.com.br/noticias/a-historia-dos-aplicativos-de-mobilidade-urbana-uber-99-e-cabify>>. Acesso em: 27 nov. 2023.

A autora salienta, ainda, o papel ativo do mercado na prospecção da insegurança de trabalho, e aumento do grau de precariedade, definindo outras quatro características a este respeito: grau de certeza da continuação do emprego; grau de eficácia regulamentar, incluindo a aplicação e o cumprimento das regulamentações; controle sobre o processo de trabalho, como as condições de trabalho e a capacidade de organização sindical; e a adequação do pacote de rendimentos recebido pelos trabalhadores, incluindo benefícios financiados pelo governo e pelo empregador.

Em relação a esse ponto, a socióloga Raquel Alonso apud Lopes Júnior (2016) afirma:

[...] as empresas de aplicativo têm usado a imagem de novo modelo de tecnologia como venda de uma ilusão. Você diz para um motorista que ele tem mais flexibilidade de trabalho, que está mais livre. Mas na verdade a pessoa está mais presa. Sem nenhuma garantia, ela acaba trabalhando muito mais. É uma precarização.

O trabalho em plataformas, nesse sentido, é caracterizado pela incerteza e insegurança no emprego. Os trabalhadores das plataformas enfrentam a possibilidade de terem suas contas desativadas e serem retirados das plataformas digitais sem aviso prévio. Devido ao seu status de contratantes independentes, há poucas vias legais disponíveis para esses trabalhadores recorrerem contra as desativações. Sem acesso ao regime de despedimento sem justa causa, os trabalhadores das plataformas dependem principalmente de ações por descumprimento do contrato.

Intencionalmente ou não, muitos trabalhadores continuam a desconhecer a extensão das suas posições precárias. Sem a possibilidade de organização sindical da categoria, ou a negociação coletiva dos trabalhadores das plataformas junto a essas, resta nítida a relação assimétrica entre as empresas das plataformas e os motoristas.

Em última análise, os trabalhadores das plataformas operam isolados uns dos outros e são destituídos de poder pelo ambiente regulamentar e pela estrutura digital das empresas de plataformas. Por conseguinte, esta forma de trabalho apresenta um elevado nível de precariedade e esta insegurança é construída e esta insegurança assenta em assimetrias de poder e de acesso à informação entre os trabalhadores e as plataformas digitais.

## **5 POSSIBILIDADE DE RECONHECIMENTO DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO ENTRE MOTORISTAS E A PLATAFORMA UBER**

Este capítulo se dedicará a explorar a possibilidade de reconhecimento de vínculo empregatício entre motoristas e a plataforma Uber, fundamentando-se em decisões no âmbito internacional e nacional. A análise cuidadosa desses precedentes contribuirá para uma compreensão mais abrangente das dinâmicas legais envolvidas nessa complexa relação de trabalho.

### **5.1 Casos internacionais**

Inicialmente, cumpre realizar a análise comparativa das abordagens adotadas por outros países em relação ao reconhecimento de vínculo empregatício entre motoristas e plataformas como a Uber, questão crucial para o entendimento das nuances envolvidas nessa questão e servir de referência para analisar os entendimentos construídos no sistema jurídico brasileiro.

Ao observar as práticas adotadas internacionalmente, é possível identificar diferentes critérios utilizados na avaliação da relação entre motoristas e plataformas de transporte, especialmente em como está sendo resolvida a dicotomia entre a autonomia do motorista de aplicativo e a existência, ou não, de subordinação à plataforma digital.

A autonomia dos motoristas tem sido o ponto de destaque nas discussões, considerando se esses profissionais têm controle significativo sobre suas atividades laborais ou se estão, de fato, subordinados às diretrizes e controles estabelecidos pela plataforma.

Assim, à luz das experiências internacionais, busca-se o desenvolvimento de abordagens jurídicas mais contextualizadas e alinhadas com a natureza dinâmica desse modelo de trabalho.

### ***5.1.1 Austrália: o trabalhador autônomo moderno***

No tocante à situação na Austrália, observam-se áreas de indefinição ao longo dos últimos anos. Inicialmente, em junho de 2018, a Fair Work Ombudsman (FWO) anunciou o encerramento de sua investigação sobre a Uber Australia Pty Ltd (Uber Australia) e optou por não adotar medidas de conformidade contra a empresa.

Essa decisão derivou de uma investigação detalhada que visava determinar se a Uber estava empregando "contratos fictícios" para privar os motoristas dos benefícios normalmente concedidos aos trabalhadores. Concluiu-se que a relação entre a Uber Austrália e seus condutores não se configura como emprego, negando assim aos motoristas direitos como salário mínimo, férias anuais, licença por doença e outros benefícios típicos.

Para chegar a essa decisão, a FWO, por meio de sua representante Sandra Parker, determinou que os inspetores analisassem uma ampla variedade de evidências, incluindo os contratos dos condutores, registros de entrada e saída, entrevistas com condutores e representantes da Uber Austrália, documentos pessoais, extratos de pagamento, registros bancários e tabelas de preços.

O peso das provas resultantes da investigação estabeleceu que a relação entre a Uber Austrália e os condutores não é uma relação de trabalho. Para que tal relação existisse, os tribunais australianos determinaram que deve haver, no mínimo, uma obrigação de um trabalhador prestar trabalho quando este é exigido pelo empregador, da qual a investigação concluiu que os condutores da Uber Austrália não estariam sujeitos a qualquer obrigação formal ou operacional de prestar trabalho.

No entanto, a decisão foi objeto de contestação por alguns motoristas da Uber na Austrália. Em novembro de 2019, a Fair Work Commission (FWC), a comissão trabalhista australiana, determinou que os motoristas da Uber não eram empregados, mas sim trabalhadores independentes. Essa decisão baseou-se na análise do nível de controle que os motoristas exercem sobre a execução de seu trabalho e em sua capacidade de determinar quando e onde trabalham.

Em comunicado, a Uber informou que apoia qualquer nova legislação que estabeleça melhores condições de trabalho para motoristas de transporte e delivery na Austrália, incluindo a definição de um salário mínimo e outros benefícios.

O comunicado foi dado após meses de conversas diretas com o sindicato dos trabalhadores em transportes do país. Como parte de seus esforços para melhorar as condições de trabalho, a empresa de tecnologia estaria disposta a garantir o direito de seus profissionais se filiarem a sindicatos e negociarem coletivamente. Em comunicado conjunto com o sindicato, a empresa também expressou apoio à criação de um órgão independente responsável por estabelecer padrões de ganhos e benefícios para essa categoria.

Assim, a questão na Austrália parece inclinar-se para o reconhecimento de um vínculo autônomo do trabalhador com a plataforma. Apesar do reconhecimento do vácuo normativo em comportar o motorista de aplicativo, esse não parece exercer influência suficiente na celeridade na busca de regime jurídico apto a garantir a maior segurança e dignidade dos trabalhadores.

Em verdade, a condução da Uber e posicionamento dos sindicatos encaminham a criação de legislação análoga a das cooperativas de táxi, da qual a Uber seria intermediadora de diversos motoristas autônomos licenciados junto ao governo australiano e que, em razão disso, garantiria alguns valores mínimos.

Trazendo para a realidade brasileira, é um avanço quando comparado a atuação inócua estatal em garantir alguma seguridade para esse segmento da sociedade. Contudo, a tendência identificada na Austrália não parece abordar as questões presentes na realidade brasileira, especialmente de uma economia em crise e precarização do trabalho dos motoristas, nem reflete as tendências jurídicas de países com proximidade doutrinária ao Brasil.

### ***5.1.2 Reino Unido: a parassubordinação como solução***

A Suprema Corte do Reino Unido, no ano de 2021, rejeitou, de forma unânime, o recurso da Uber contra a decisão da Justiça trabalhista de Londres, que, em 2016, reconheceu o vínculo de emprego de cerca de 20 motoristas. A empresa alegava que os trabalhadores prestavam serviços por meio de contratos diretos com os passageiros, enquanto a Uber atuava apenas como "agente de reservas", assim como ao que ocorre em um sistema de hotelaria com seus quartos.

A Suprema Corte do Reino Unido decidiu que os motoristas da Uber no país devem ser considerados funcionários. No contexto britânico, a decisão impôs à Uber a

obrigação de pagar salário mínimo e conceder férias, reconhecendo a existência da parassubordinação, uma categoria intermediária entre o trabalhador empregado e o autônomo.

Ao entender que o Tribunal do Trabalho possui competência para deliberar sobre a questão, a Suprema Corte britânica determinou que os motoristas da Uber são considerados funcionários do aplicativo, garantindo-lhes outros direitos como aposentadoria e férias remuneradas pela empregadora.

O juiz relator George Leggatt afirmou que o tribunal trabalhista tinha a prerrogativa de decidir a questão, aproveitando da ocasião para criticar os contratos apresentados pela Uber aos motoristas, argumentando que esses acordos visavam impedir que os trabalhadores tentassem reivindicar seus direitos.

Além disso, o relator não se convenceu de que esses contratos estavam em conformidade com as normas de transporte de Londres. A Suprema Corte reafirmou a decisão inicial com base no conceito de parassubordinação, considerando os motoristas da Uber como trabalhadores intermediários entre as categorias de empregado e autônomo.

Entre os argumentos que configuram a parassubordinação, está o fato de a Uber proibir relacionamento profissional entre motorista e passageiro fora do aplicativo. Além disso, é a empresa quem define preços, destinos e trajetos.

Nas palavras do relator, o correlato da subordinação e/ou dependência dos trabalhadores assalariados e trabalhadores em situação equiparada à dos trabalhadores assalariados é o controle exercido pela entidade patronal sobre as suas condições de trabalho e remuneração. Além disso, decidir quem está numa relação de trabalho remete essencialmente a examinar como dois aspectos sinérgicos funcionam numa relação de trabalho: o controle exercido pela entidade patronal sobre as condições de trabalho e de remuneração e a correspondente dependência do trabalhador.

No entendimento da Corte, quanto maior o controle sobre a forma de exercer a vida profissional dos indivíduos, maior é a sua dependência e, conseqüentemente, a sua vulnerabilidade econômica, social e psicológica no local de trabalho.

Uma vez reconhecido este fato, pode-se ver imediatamente que seria incompatível com o objetivo desta legislação tratar os termos de um contrato escrito como o ponto de partida para determinar se um indivíduo é abrangido pela definição de trabalhador. A corte

entendeu que se assim o fizesse, estaria a reintroduzir o mal que a legislação foi criada para evitar.

É precisamente pelo fato de a entidade patronal estar frequentemente em posição de ditar os termos do contrato e de o indivíduo que executa o trabalho ter pouca ou nenhuma capacidade de influenciar esses termos que dá origem à necessidade de proteção legal em primeiro lugar.

A Uber, na ocasião, ainda tentou limitar a abrangência da decisão ao ditar que se aplicaria apenas aos trabalhadores envolvidos no caso de 2016 e não aos demais motoristas do aplicativo.

Quanto ao caso inglês, verifica-se que a Suprema Corte, ao se utilizar do direito do trabalho como vital de análise, focou em avaliar a situação fática dos motoristas antes de buscar encaixá-la em um critério anteriormente estabelecido e possivelmente atrasado em relação ao desenvolvimento de novas tecnologias.

A partir desse entendimento, em todas as suas dimensões, da realidade dos fatos vivenciada pelos motoristas ingleses, concluiu-se por óbvio a constituição de um vínculo empregatício intermediário, sendo reconhecida a parassubordinação pela coordenação das atividades impostas, definição de remuneração, sistema de controle de ganhos e punições, limitação quanto a possibilidade de construir carteira de clientes, limitação das atividades àquilo que foi contratado, dependência econômica do trabalhador com a empresa, bem como os demais critérios da relação empregatícia.

Por fim, a Suprema Corte ainda deixou em aberto a possibilidade de considerar o motorista um empregado em todos seus termos, ao destacar que o poder patronal exercido pela Uber, através de seu sofisticado algoritmo, pode equiparar-se suficientemente ao poder diretivo convencional, pelos termos da lei britânica.

### ***5.1.3 França e Alemanha: o advento do reconhecimento da subordinação algorítmica***

Adiante, serão abordadas duas decisões proferidas em países europeus que convergiram para o reconhecimento da subordinação algorítmica, fundamentadas em argumentos complementares. Essas análises jurisprudenciais destacam-se como contribuições significativas para a compreensão do papel dos algoritmos como forma alternativa de exercer

o poder diretivo do empregador e, conseqüentemente, caracterizar a subordinação do empregado.

### *5.1.3.1 França*

Ao conectar-se à plataforma digital Uber, fica estabelecida uma relação de subordinação entre o motorista e a empresa. Assim, o condutor do automóvel não presta serviços como autônomo, mas como funcionário. Foi com base nesse entendimento que a Cour de Cassation, órgão de cúpula da Justiça Comum francesa, reconheceu a existência de vínculo empregatício entre a Uber e um motorista.

Na decisão, o condutor não pode ser considerado autônomo, uma vez que não lhe é dado o direito de construir a própria clientela ou definir os preços das corridas. Essa circunstância, de acordo com a corte, estabelece uma relação de subordinação entre as partes.

A empresa arguiu que a decisão não refletia as razões pelas quais os motoristas escolhem usar a Uber: independência e a liberdade de trabalhar se, quando e onde quiserem, tanto que a Empresa, nos últimos dois anos, teria implementado várias mudanças para proporcionar aos motoristas um maior controle sobre como utilizam a Uber, além de fortalecer as proteções sociais.

Após extensas considerações jurídicas, a Câmara do Trabalho da Cour de Cassation ratificou a sentença proferida pelos juízes do Tribunal de Apelação de Paris, que previamente haviam reconhecido a falta de atividade independente por parte de um motorista da Uber e a existência de um vínculo de subordinação com a plataforma.

Um dos elementos importantes para a caracterização do vínculo foi a análise de que o motorista aderiu a um serviço de transporte criado e totalmente organizado pela Uber, serviço este que só existe por meio desta plataforma. Não pode, portanto, construir sua própria clientela, estabelecer tarifas livremente ou determinar os termos e condições do exercício de sua atividade de transporte, como faria um motorista independente.

As tarifas foram contratualmente fixadas pelos algoritmos da plataforma, utilizando um mecanismo preditivo, impondo ao motorista um itinerário específico que ele não era livre para escolher. A plataforma poderia aplicar ajustes tarifários se o motorista não seguisse esse itinerário. O serviço de transporte era realizado por meio de um sistema de

aceitação de viagens, conferindo ao condutor uma escolha muito limitada e permitindo à Uber exercer controle.

O condutor poderia ser temporariamente desconectado da aplicação após três recusas de viagens, perder o acesso à sua conta se excedesse uma determinada taxa de cancelamento de encomendas, ou perder o acesso à aplicação se os usuários denunciarem um comportamento problemático, independentemente da comprovação dos fatos denunciados ou da proporcionalidade da sanção em relação a esses fatos.

A argumentação da Uber, que afirmava que os motoristas eram livres para se registrar e escolher seu próprio horário de trabalho, foi considerada irrelevante. Isso porque, sempre que um motorista se registra na plataforma, está aderindo a um serviço organizado pela empresa.

Essas condições de prestação de trabalho destacaram o poder de dar ordens e instruções, fiscalizar sua execução e sancionar infrações, características de uma relação de subordinação. Esse é um critério essencial para verificar a existência de um contrato de trabalho. Assim, desaparece o estatuto de trabalhador autônomo, e torna-se inevitável o reconhecimento da existência de um contrato de trabalho.

O caso francês não é uma experiência isolada internacional; é notoriamente reconhecido como um país militante na luta pela proteção dos direitos dos trabalhadores, assim como o Reino Unido. Nesse sentido, diferentemente do visto no caso inglês, temos o reconhecimento do algoritmo como uma forma complexa e avançada de exercício do poder diretivo sobre o trabalhador, requisito fundamental para o reconhecimento da relação de emprego.

#### *5.1.3.2 Alemanha*

No mesmo sentido do caso francês, a nona turma do Bundesarbeitsgerichts, correspondente ao Tribunal Superior do Trabalho na Alemanha, reconheceu, em dezembro de 2020, o vínculo empregatício de um trabalhador com uma plataforma de micro tarefas.

O colaborador desempenhava micro tarefas proporcionadas pela plataforma, as quais incluíam visitas a redes varejistas e postos de gasolina para verificar a exposição de produtos de determinadas marcas nas prateleiras. Suas responsabilidades envolviam tirar fotos dos produtos e responder a questionamentos sobre sua comercialização nos estabelecimentos.

O contrato inicial definiu o trabalhador como autônomo por meio de termo e condições de uso.

A partir da criação de sua conta na plataforma, o usuário tornava-se elegível para receber demandas relacionadas a pontos de venda específicos, embora não fosse obrigado a aceitar tais tarefas. O crowdworker, ao aceitar uma solicitação, tinha um prazo de duas horas para executá-la, seguindo as instruções da plataforma de crowdwork.

Em onze meses, o trabalhador completou 2978 ordens, até o momento em que seu acesso à plataforma foi interrompido. Após perder o caso nas duas primeiras instâncias, o trabalhador conseguiu reverter parcialmente sua situação na corte superior trabalhista. O tribunal baseou sua decisão no Código Civil Alemão, que define a condição de empregado quando o trabalho é realizado para terceiros de acordo com as diretrizes do contratante.

A Corte Superior destacou que, se um trabalhador contratado por outra forma contratual demonstrar que, na realidade, trata-se de uma relação de emprego, a designação do contrato torna-se irrelevante. No presente caso, o tribunal alemão concluiu que o trabalhador executou o trabalho de maneira típica de um empregado, pois estava vinculado a instruções fornecidas pela plataforma, evidenciando a dependência pessoal.

Embora o trabalhador não estivesse contratualmente obrigado a aceitar ofertas de trabalho, a estrutura organizacional da plataforma, operada pela empresa, foi projetada para assegurar que os usuários registrados aceitassem continuamente pequenos pacotes de microtarefas e os concluísse pessoalmente, de forma esparsa, só disponibilizando outro pacote quando o anterior era cumprido.

Os magistrados constataram que apenas atingindo um determinado nível no sistema de avaliação, aumentado com o número de pedidos aceitos e cumpridos, os usuários podiam receber pedidos maiores, contendo várias tarefas, possibilitando ao trabalhador realizá-los em uma única rota e receber uma remuneração mais alta.

Esse sistema de incentivo motivou o trabalhador a realizar continuamente atividades em seu bairro. Portanto, o tribunal alemão reconheceu a subordinação algorítmica e uma de suas técnicas, a gamificação, como determinantes para a identificação do vínculo de emprego.

No caso alemão, introduziu-se o conceito específico de gamificação, ou *stick and carrot*, dentro da subordinação algorítmica, no qual os trabalhadores são estimulados e

desestimulados a adotarem condutas de acordo com os interesses da empresa-plataforma, visando melhorar seus ganhos ou evitar punições indiretas. Este processo configura um renovado exercício de subordinação jurídica.

Temos, então, que a subordinação algorítmica possui influência igual ou superior à subordinação clássica, pois o algoritmo retroalimenta o sistema de premiações e punições, aumentando a complexidade de dados e fazendo com o que o trabalhador precise constantemente se encaixar na forma de operacionalização da empresa, sem que esta tenha que manifestar ‘ordens’ diretas, mas indiretamente, caso o usuário deseje permanecer na plataforma.

## **5.2 Brasil: análise da jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho e as formas de intervenção do direito trabalhista**

Adentramos agora na análise crítica das decisões proferidas pelas diversas turmas do Tribunal Superior do Trabalho (TST), no que tange ao reconhecimento de vínculo empregatício entre motoristas e a empresa Uber. A observação atenta desses julgados nos permitirá identificar as tendências predominantes e entender como essas decisões abordam a delicada questão da fragilidade do trabalhador nessa relação peculiar.

A análise se concentrará não apenas nas divergências, mas também nas convergências, visando traçar um panorama abrangente que contribua para a compreensão das nuances jurídicas envolvidas nas relações laborais no contexto das plataformas de transporte compartilhado.

### ***5.2.1 Decisões desfavoráveis ao reconhecimento e seus fundamentos***

Inicialmente, serão abordadas decisões desfavoráveis, nas quais serão identificadas e discutidas as principais lacunas enfrentadas pela jurisprudência, com enfoque aos elementos da doutrina brasileira desconsiderados nesses julgamentos.

### 5.2.1.1 1ª Turma

A 1ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho (TST), ao julgar o Recurso de Revista 271-74.2022.5.13.0026, em abril de 2023, confirmou um acórdão regional que concluiu pela inexistência de relação de emprego entre motorista e empresa de aplicativo de captação de clientes por plataforma digital. A decisão ressaltou que, nesses casos, a ausência de subordinação é um elemento essencial para a descaracterização do vínculo empregatício.

No caso em questão, um motorista buscava o reconhecimento de vínculo empregatício com a Uber, que forneceria apenas uma ferramenta tecnológica para a captação de usuários-clientes por meio de um aplicativo. Conforme indicado no acórdão da 1ª Turma do TST, o processo evidenciou que o motorista reclamante possuía ampla liberdade para prestar seus serviços.

Adicionalmente, foi comprovado que o motorista poderia se cadastrar em outras plataformas semelhantes, não havendo cobrança ou fiscalização de horários por parte da empresa em questão. Além disso, o motorista tinha a flexibilidade de ficar online ou offline conforme sua preferência, assim como de recusar corridas que não estivessem de acordo com seus interesses, sem a necessidade de justificar a recusa à plataforma. A 1ª Turma do TST também afastou o vínculo de emprego considerando que o motorista era avaliado pelos usuários do aplicativo.

De acordo com a Turma, tal elemento não caracteriza, por si só, um vínculo de emprego, sendo apenas uma cláusula contratual que não descaracteriza a autonomia na prestação dos serviços. Essa cláusula, segundo a Turma, serviria apenas para garantir o cumprimento de requisitos mínimos para a manutenção do credenciamento do motorista na plataforma e para preservar a segurança e satisfação do usuário-cliente.

Conforme o voto vencedor, a ampla margem de liberdade e autodeterminação demonstra autonomia, sendo incompatível com a relação de emprego, que pressupõe subordinação jurídica.

Nesse sentido, a 1ª Turma, reiterou que a relação entre a empresa e o motorista não se enquadra como um contrato de trabalho. Isso ocorre devido à ausência tanto da subordinação jurídica necessária para a existência do vínculo empregatício, quanto dos demais elementos descritos no artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho.

Ademais, não se verificava qualquer tipo de fiscalização, cobranças ou penalidades de natureza trabalhista por parte da empresa detentora do aplicativo. A penalização pela taxa de aceitação não se aplicava apenas ao motorista, mas também ao usuário-cliente nos casos de desistência. Isso evidencia uma regra voluntariamente aceita tanto pelo prestador quanto pelo usufrutuário do serviço, visando manter a qualidade e credibilidade do aplicativo, além de prevenir danos para os envolvidos.

Da mesma forma, as avaliações recíprocas entre motorista e usuário-cliente ocorriam com o mesmo propósito. Vale ressaltar que o fato de o motorista ser avaliado pelos usuários do serviço e poder ser descredenciado quando não atingia uma avaliação satisfatória constituía uma cláusula contratual que não descaracterizava a autonomia na prestação dos serviços.

Por fim, segundo o entendimento da Turma, essa cláusula objetivava garantir o cumprimento de requisitos mínimos para manter o motorista credenciado, bem como preservar a segurança e satisfação do usuário-cliente. Destaque-se que o motorista arcaria com todos os custos da prestação de serviços, evidenciando os riscos do empreendimento por conta do prestador de serviços.

Dessa forma, entendo que a Corte considerou substancialmente a denominada autonomia do motorista para ingressar e permanecer na plataforma, aceitar os serviços e exercer seu ofício. Ponto distinto das demais decisões observadas foi a equiparação da situação do consumidor e do motorista no ponto da penalidade a ser aplicada em caso de desistência, contudo não foi percebido suficiente na dimensão da punição.

Quanto ao consumidor, trata-se de relação consumerista, onde a desistência equivaleria diretamente a um prejuízo na esfera patrimonial, de forma quantificada, com a taxa de multa que varia em menos de uma dezena de reais. Por outro lado, quando passamos a analisar o ponto de vista do motorista, a punibilidade pela desistência atinge outro patamar quando ultrapassa uma simples multa e atinge diretamente com a diminuição de ofertas de serviços ou influi diretamente para o desligamento da plataforma, afetando desproporcionalmente a esfera patrimonial do motorista, apesar de ser uma mesma relação, pelo entendimento da turma.

Por fim, os requisitos estabelecidos pela plataforma atraíram o risco do empreendimento ao motorista, o que afastaria a possibilidade de reconhecimento do emprego, sendo que, novamente, são riscos diferentes assumidos pelas partes, pois a manutenção das

condições iniciais de ingresso no posto de trabalho, ao meu ver, equivalem unicamente a condição de exercício da profissão e não influi diretamente sobre a quantidade de serviços ofertados. Tanto que não há uma categoria de Uber que se beneficie com o recebimento de mais corridas em decorrência de assumir mais riscos pelo investimento na manutenção de seu meio de trabalho, qual seja o carro.

A partir dessas ponderações, o julgamento falhou ao equiparar o empreendimento de um trabalhador, meramente atendendo aos requisitos impostos pela empresa, aos riscos que o empreendedor possui em decorrência do negócio.

Em verdade, os riscos sustentados pelo trabalhador advém da precarização da relação de trabalho, ausência de guarida dos seus direitos sociais e, especialmente, pela relação abusiva constituída pela Uber junto dos seus motoristas através de um sistema de supervisão algorítmica com punições silenciosas, como vimos na análise dos casos.

#### *5.2.1.2 4ª Turma*

Seguindo a mesma lógica, a Quarta Turma do Tribunal Superior do Trabalho, ao julgar o agravo interno em recurso de revista 1092-82.2021.5.12.0045, em dezembro de 2022, não acatou a análise do recurso de um motorista de Camboriú, que buscava o reconhecimento do vínculo de emprego com a Uber do Brasil Tecnologia Ltda. O colegiado sustentou que não existe subordinação jurídica entre o trabalhador e a empresa fornecedora do aplicativo.

Na ação trabalhista, o motorista alegou que foi admitido em março de 2019, após passar por um processo de seleção e se cadastrar no sistema da Uber. Ele afirmou que seu desempenho era avaliado por meio de um sistema de notas, sendo que sua avaliação era de 4,93. Alegou ainda que notas baixas resultavam em penalidades, como a suspensão do perfil no aplicativo ou bloqueio imediato. Durante o período em que prestou serviços para a plataforma, realizou mais de duas mil viagens. Em sua defesa, a empresa argumentou que a relação jurídica estabelecida era de natureza civil, e não trabalhista.

O ministro Ives Gandra Martins, relator do agravo em que o motorista buscava reconsiderar o caso no TST, destacou que as novas formas de trabalho e a integração de tecnologias digitais estão promovendo uma significativa transformação no Direito do Trabalho, demandando regulamentação específica. Nesse contexto, é crucial distinguir esses

casos das situações típicas de fraude na relação de emprego. Em relação à subordinação jurídica, afirmou que:

Ora, é latente a ampla autonomia do motorista em escolher os dias, horários e forma de labor, podendo desligar o aplicativo a qualquer momento e pelo tempo que entender necessário, sem nenhuma vinculação a metas determinadas pela "Uber Brasil Tecnologia Ltda." ou sanções decorrentes de suas escolhas. Nesse aspecto, é impertinente a comparação com o labor desenvolvido pelo trabalhador externo (art. 62, I, da CLT), uma vez que, diferentemente desse empregado, o motorista de aplicativo não fica subordinado a cumprimento de metas e ordens definidas pela empresa. O que se verifica, na realidade, é a necessidade de observância de cláusulas contratuais (por exemplo: valores a serem cobrados, código de conduta, instruções de comportamento, avaliação do motorista pelos clientes), com as correspondentes sanções no caso de descumprimento, para que se preserve a confiabilidade e a manutenção do aplicativo no mercado concorrencial, sem que, para isso, haja ingerência no modo de trabalho prestado pelo motorista. Em outras palavras, o estabelecimento de regras de procedimento na execução dos serviços não se confunde com o poder diretivo do empregador, não tendo o condão de caracterizar a subordinação jurídica.

Assim, de acordo com o Relator, não seria apropriado falar em subordinação estrutural. Isso se deve, primeiramente, ao fato de que esse conceito, que busca categorizar como empregado qualquer profissional integrado à estrutura do empreendimento, contribuindo com trabalho essencial para os objetivos da atividade empresarial, mesmo que não esteja diretamente sob seu comando, carece de respaldo na legislação trabalhista (arts. 2º e 3º da CLT).

Não caberia, portanto, ao Poder Judiciário ampliar conceitos jurídicos a fim de reconhecer o vínculo empregatício de profissionais que não atuam enquadrados no conceito legal de subordinação, devendo ser respeitada a modernização das formas de trabalho, emergentes da dinâmica do mercado concorrencial atual e, principalmente, de desenvolvimentos tecnológicos, nas situações em que não se constata nenhuma fraude.

Ademais, mesmo que se admitisse a aplicabilidade do conceito de subordinação estrutural, aduziu que não seria o caso em questão. Isso porque as empresas provedoras de aplicativos de tecnologia, a exemplo da "99 Tecnologia Ltda." e "Uber Brasil Tecnologia Ltda.", têm como objetivo principal a conexão entre usuários que necessitam de transporte e motoristas credenciados. O serviço prestado pelo motorista é, por si só, da competência do profissional e apenas uma consequência intrínseca ao propósito do dispositivo.

A decisão adota uma abordagem legalista, fundamentada na legislação vigente, e, apesar de identificar elementos que poderiam indicar uma relação diferente do trabalho

autônomo, a Corte baseou-se na rejeição pela ausência de preenchimento dos requisitos, descartando categoricamente a possibilidade de reconhecimento de uma relação empregatícia.

Esse ponto enfatizado pela Turma é relevante, considerando a preocupação com a possibilidade de extrapolação de competências pelo Poder Judiciário. No entanto, como destacado ao longo deste trabalho, uma abordagem mais cautelosa se faz necessária, especialmente diante da potencial adequação à concepção clássica de subordinação jurídica, mas principalmente em consonância com a orientação constitucional que visa dignificar o cidadão por meio do trabalho.

Ou seja, o direito do trabalho advoga pela proteção dos trabalhadores, diante das mudanças sociais, razão inicial que surgiu para fazer frente às propostas desumanizadoras das revoluções industriais. Não há usurpação de competências pelo Poder Judiciário, quando este é acionado e deve trazer a resposta que condiga com a realidade dos fatos, conforme os princípios do direito do trabalho e os conceitos que vem sendo amplamente introduzidos na doutrina.

Nesse sentido, a decisão segue algumas tendências internacionais, como o caso australiano, embora não pareça abranger plenamente o princípio da primazia da realidade e a busca por um patamar civilizatório mínimo, previstos na Constituição de 1988.

#### *5.2.1.3 5ª Turma*

A Quinta Turma do Tribunal Superior do Trabalho, em fevereiro de 2020, no julgamento do recurso de revista 1000123.89.2017.5.02.0038, rejeitou o reconhecimento do vínculo empregatício entre um motorista de Guarulhos (SP) e a Uber do Brasil Tecnologia Ltda. O ministro Breno Medeiros, relator do processo, destacou que o motorista tinha a opção de ficar offline, apresentando flexibilidade na prestação de serviços e nos horários de trabalho.

Segundo a análise da Quinta Turma, os elementos presentes nos autos indicam a ausência do vínculo de emprego, uma vez que a autonomia do motorista na execução das atividades descaracteriza a subordinação. A considerável flexibilidade do trabalhador para definir sua rotina, horários, locais de atuação e a quantidade de clientes a serem atendidos diariamente é incompatível com os requisitos para reconhecimento de uma relação de emprego, cujo pressuposto básico é a subordinação. O relator também ressaltou que, entre os

termos e condições relacionados aos serviços, está prevista a reserva ao motorista de 75% a 80% do valor pago pelo usuário.

De acordo com o ministro, esse percentual é superior ao considerado pelo TST como suficiente para caracterizar a relação de parceria entre as partes. Ele afirmou que a distribuição da remuneração com um percentual elevado para uma das partes evidencia uma vantagem remuneratória incompatível com o vínculo empregatício.

Segundo ele, o uso das avaliações pela empresa, que resulta no descredenciamento do motorista mal avaliado, beneficiaria não apenas a reclamada para sua permanência no mercado, mas também a coletividade de usuários, que se beneficiaria da confiabilidade e qualidade dos serviços prestados.

Ainda, destaca ao final, que o funcionamento da relação entre os motoristas do aplicativo Uber e a empresa é amplamente conhecido, abrangendo uma escala global e se apresentando como uma alternativa de trabalho e fonte de renda em períodos de aumento do desemprego.

Conclui-se, a partir desse caso, que a Turma, além do já analisado argumento de autonomia sobre o período da prestação de serviços, considerou um elemento isolado e distinto dos demais tribunais, qual seja, a previsão de reserva ao motorista no importe de 75% a 80% do valor pago pelo usuário.

Acredita-se que seria relevante realizar uma comparação direta dessa argumentação referente aos valores recebidos em percentual superior, conforme entendimento do TST, e o argumento da Quarta Turma sobre as exigências feitas pela plataforma para ingresso e permanência no quadro efetivo de motoristas. Na realidade, a remuneração do indivíduo, após a dedução dos gastos diários decorrentes do objeto do ofício, alcança um percentual bem inferior ao do faturamento total pelo serviço prestado ou até mesmo da taxa retida pela Empresa.

Acredito que esse critério não se sustenta de forma isolada, especialmente considerando que o percentual alto no repasse se deve pelas exigências desmedidas da Uber ao admitir o motorista e o custo de manutenção pelas tarifas adotadas pela empresa. Deve, portanto, ser feita uma análise conjunta dos elementos e não convenientemente isolados.

Por fim, a Turma reiterou o entendimento da estreita legalidade, da ausência de normativos específicos pertinentes ao motorista de aplicativo, se apoiando na ausência do

preenchimento dos requisitos estabelecidos pela CLT para não reconhecer o vínculo empregatício.

Contudo, as relações de trabalho estão passando por transformações significativas com o avanço tecnológico, e cabe à Justiça Especializada manter-se atenta à preservação dos princípios que regem a relação de emprego, desde que todos os seus elementos estejam presentes.

### ***5.2.2 Decisões favoráveis ao reconhecimento e seus fundamentos***

Na sequência, serão exploradas decisões favoráveis, delineando os principais pontos que demandam atenção nas futuras discussões, considerando os elementos-chave para o reconhecimento da subordinação na discussão sobre o reconhecimento de vínculo empregatício entre motoristas e a plataforma.

#### ***5.2.2.1 2ª Turma***

Na análise da existência de subordinação no recurso de revista 536-45.2021.5.09.0892, em setembro de 2023, a Relatora destaca a necessidade de atualização do conceito nas relações de trabalho estabelecidas com o uso de novas tecnologias. De acordo com a Corte, não é possível admitir que apenas a empresa detentora dos direitos relacionados ao licenciamento do aplicativo, que atua na aproximação e facilitação do contato entre entregadores e restaurantes, tenha liberdades ilimitadas sem assumir eventuais encargos decorrentes, especialmente em relação aos prestadores de serviço.

O processo de trabalho gamificado, no qual o fluxo assume as características de um jogo, com regras flexíveis, não descaracteriza a subordinação do trabalhador, um dos elementos que caracteriza o vínculo empregatício, como observado pela Corte Alemã em caso paradigmático.

A julgadora explicou que a definição de critérios pela ré quanto às taxas de cancelamento e de aceitação, bem como a avaliação pelo usuário quanto à qualidade dos serviços do entregador, indica a existência de poder diretivo e disciplinar por parte das plataformas, que pode ser encarado como controle de qualidade e não ausência de poder diretivo.

Além disso, o fato de que, em tese, há liberdade do trabalhador de se desconectar quando quiser esvazia-se diante do fato, também corroborado pela moldura fática inscrita no acórdão, de que o menor tempo de conexão, quando o reclamante desligava o aparelho, e a recusa de entregas implicam na restrição do fluxo de demandas atribuídas ao trabalhador.

A decisão da 2ª Turma alinha-se diretamente à decisão da 3ª Turma, a qual será examinada no próximo tópico. É relevante mencionar o veredicto devido ao uso de terminologia específica relacionada à subordinação algorítmica.

No caso, a observação da gamificação das relações de trabalho evidenciou a complexidade da interação entre motoristas e a Uber, destacando a criação de um sistema diretivo de cobranças ao qual o empregado está sujeito a decisões unilaterais, punições sem prévia comunicação, como no caso da redução de demandas, e frequentemente sem conhecimento dos critérios utilizados.

#### 5.2.2.2 3ª Turma

O processo 100353-02.2017.5.01.0066 começou a ser julgado em dezembro de 2020 e teve acórdão publicado em abril de 2022, com o voto vencedor do relator Maurício Godinho Delgado, no sentido de que estão presentes os requisitos para configurar o vínculo empregatício entre a Uber e o motorista.

Para o ministro, o que se vê é uma empresa com controle sofisticado de seus trabalhadores.

No caso, nós temos o que? Primeiro, uma pessoa humana, executando um serviço de transporte de pessoas. E, de outro lado, essa pessoa só consegue realizar esse serviço porque existe uma entidade empresarial gestora extremamente sofisticada, avançada, de caráter mundial, a qual consegue realizar um controle minucioso da prestação de serviço. Esse controle é mais preciso do que o previsto originalmente na CLT.

Além disso, ressaltou que existe uma segunda forma de controle, a qual denominou de inovação brilhante, que consiste no cliente podendo entrar em contato diretamente com a plataforma imediatamente durante a prestação do serviço.

Controle maior do que esse não existe. Não havia antes. É um controle cotidiano, de várias fontes. O que me parece mais claro aqui é o elemento da subordinação. Nós temos vários filmes que mostram como vivemos uma sociedade do controle. É o controle digital. E esse trabalhador é profundamente subordinado, mas com algumas peculiaridades, porque é um trabalho externo

Destacou, ainda, o Ministro na leitura do voto:

Ele pode se desconectar? Pode, mas isso também não é estranho à CLT. O vendedor antigo que ia para o interior, com seu fusquinha, também se desconectava, e não deixava de ser empregado e trabalhador subordinado.

O Relator destacou que o motorista fica horas significativas do dia ligado à plataforma, que é uma organizadora do sistema empresarial, uma empresa de organização de serviços por meios digitais. Concluindo que a empresa não teria um único ganho se o serviço não fosse realizado.

Ele destacou que um dos importantes fatores de controle é que a plataforma coloca os clientes em contato imediato para informações a respeito do serviço. Como ocorreu, ao longo da pandemia, a possibilidade do consumidor digitar imediatamente: 'motorista sem máscara'. Quando se tem qualquer atitude grosseira, o indivíduo vai poder contatar o empregador imediatamente.

Quanto a leitura do voto, importante destacar os trechos a seguir:

A esse respeito, destacam-se as seguintes premissas que se extraem do acórdão regional, incompatíveis com a suposta autonomia e liberdade do trabalhador na execução do trabalho: 1) a Reclamada organizava unilateralmente as chamadas dos seus clientes/passageiros e indicava os motoristas para prestar os serviços; 2) exigia a permanência do Reclamante conectado à plataforma digital para prestar os serviços, sob risco de descredenciamento da plataforma digital (perda do trabalho); 3) avaliava continuamente a performance dos motoristas, por meio de um controle telemático e pulverizado da qualidade dos serviços a partir da tecnologia da plataforma digital e das notas atribuídas pelos clientes/passageiros ao trabalhador. Tal sistemática servia, inclusive, de parâmetro para o descredenciamento da plataforma digital - perda do trabalho -, caso o obreiro não alcançasse uma média mínima; 4) a prestação de serviços se desenvolveu diariamente, durante o período da relação de trabalho, com intenso controle da Reclamada sobre o trabalho prestado e a observância de suas diretrizes organizacionais, por meio da plataforma digital (meio telemático) e da participação difusa dos seus clientes/passageiros.

Ainda, necessário trazer à baila a fundamentação de que:

A Reclamada é quem estabelece unilateralmente os parâmetros mais essenciais da forma de prestação dos serviços e da dinâmica de funcionamento da atividade econômica, como, por exemplo, a exigência de idade mínima dos automóveis utilizados pelos trabalhadores, bem como a definição do preço da corrida e do quilômetro rodado no âmbito de sua plataforma digital. Assim, para a 3ª Turma, resta evidente que a subordinação jurídica apresenta-se em qualquer das concepções adotadas pela jurisprudência. Desse quadro, percebe-se a configuração da subordinação jurídica nas diversas dimensões: a) a clássica, em face da existência de ordens diretas da Reclamada promovidas por meios remotos e digitais (art. 6º, parágrafo primeiro, da CLT), demonstrando a existência da assimetria poder de direção/subordinação e, ainda, os aspectos diretivo, regulamentar, fiscalizatório e disciplinar do poder empregatício; b) a objetiva, tendo em vista o trabalho executado estritamente alinhado aos objetivos empresariais; c) a estrutural, mediante a inteira inserção do profissional contratado na organização da atividade econômica

desempenhada pela Reclamada, em sua dinâmica de funcionamento e na cultura jurídica e organizacional nela preponderante; d) e, por fim, a subordinação algorítmica, em vista de a empresa valer-se de um sistema sofisticado de arregimentação, gestão, supervisão, avaliação e controle de mão de obra intensiva, à base de ferramentas computadorizadas, internáuticas, eletrônicas, de inteligência artificial e hiper-sensíveis, aptas a arquitetarem e manterem um poder de controle empresarial minucioso sobre o modo de organização e de prestação dos serviços de transportes justificadores da existência e da lucratividade da empresa reclamada. Saliente-se, por oportuno, que a suposta liberdade para definir seus horários de trabalho e de folgas, para manter-se ligado, ou não, à plataforma digital, bem como o fato de o Reclamante ser detentor e mantenedor de um instrumento de trabalho – no caso, o automóvel utilizado para o transporte de pessoas –, a par de um telefone celular, são circunstâncias que, considerado todo o contexto probatório, não têm o condão de definir o trabalho como autônomo e afastar a configuração do vínculo de emprego.

No que diz respeito ao entendimento adotado pela Turma, é importante destacar as considerações relacionadas à prestação diária de serviços, com o Autor sujeito às ordens da Reclamada por meio remoto e telemático (conforme o art. 6º, parágrafo único, da CLT); o risco de sanção disciplinar, incluindo a exclusão da plataforma, devido à falta de assiduidade na conexão à plataforma e às notas atribuídas pelos clientes/passageiros da Reclamada; a inexistência de liberdade ou autonomia do Reclamante para determinar os preços das corridas e dos serviços prestados, bem como escolher os passageiros, ou mesmo criar uma carteira própria de clientes; a falta do mínimo domínio do trabalhador sobre a organização da atividade empresarial; e a incidência incontestável das manifestações fiscalizatória, regulamentar e disciplinar do poder empregatício na relação de trabalho analisada.

A Turma chegou a uma conclusão importante para a jurisprudência ao ditar que a capacidade diretiva da plataforma digital em questão é superior ao que o Legislador prevê como possível. É interessante observar que, assim como nas outras discussões, o critério principal a ser considerado é a subordinação jurídica.

Nesse critério, a Turma apresenta uma abordagem inovadora para as demais turmas ao demonstrar, por meio de uma análise detalhada, a adequação do motorista às diversas concepções do critério de subordinação, especialmente ao conceito clássico já previsto na legislação, e ao conceito de subordinação algorítmica, ainda não explicitamente reconhecido.

### 5.2.2.3 8ª Turma

A Oitava Turma do Tribunal Superior do Trabalho, no julgamento do recurso no processo 100853-94.2019.5.01.0067, em dezembro de 2022, rejeitou a análise do recurso apresentado pela Uber do Brasil Tecnologia Ltda. contra a decisão que reconheceu o vínculo empregatício de uma motorista no Rio de Janeiro.

Conforme o relator, ministro Agra Belmonte, a relação entre a motorista e a empresa é de subordinação clássica, uma vez que ela não possui controle sobre o preço da corrida, o percentual do repasse, a apresentação e a forma da prestação do trabalho. O ministro ressaltou que até a classificação do veículo utilizado é determinada pela empresa, que tem o poder de ajustar, remunerar, aumentar, parcelar ou não repassar o valor da corrida.

A decisão considerou que a legislação, acompanhando a evolução tecnológica, ampliou o conceito de subordinação clássica para abranger os meios informatizados de comando, controle e supervisão. A Corte afirmou que o que a Uber faz é codificar o comportamento dos motoristas por meio da programação de seu algoritmo, no qual são inseridas as estratégias de gestão, e essa programação fica armazenada em seu código-fonte.

Além disso, ao analisar o agravo que buscava reconsiderar a não homologação do acordo, o ministro Agra Belmonte destacou que, segundo o TRT, a empresa tem se utilizado de um expediente conhecido como litigância manipulativa, caracterizado pelo uso estratégico do processo para evitar a formação de jurisprudência sobre um tema específico, no caso, o vínculo de emprego.

Um dos aspectos dessa prática é a celebração de acordo apenas nos casos em que há a expectativa de que o órgão julgador decida contrariamente aos interesses da empresa. Na conclusão do ministro, o propósito do acordo proposto pela Uber não foi a conciliação em si, como meio alternativo de solução de conflitos, mas uma ação deliberada para impedir a existência, formação e consolidação da jurisprudência reconhecidora de direitos trabalhistas aos seus motoristas. Essa conduta, em sua visão, configura abuso processual de direito.

Para Agra Belmonte, a expressão “subordinação algorítmica” apontada pelo TRT é uma licença poética, tendo em vista que o trabalhador não estabelece relações de trabalho com fórmulas matemáticas ou mecanismos empresariais, e sim com pessoas físicas ou jurídicas detentoras dos meios produtivos.

E, nesse sentido, a CLT (artigo 6º, parágrafo único) estabelece que os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos. O argumento de que a Uber é uma empresa de tecnologia não se sustenta a partir do momento que sua atividade fim não encontra a fabricação tecnologia. É uma transportadora que utiliza veículos de motoristas contratados para realizar o transporte de passageiros.

Sobre o caso enfrentado, é imperioso mencionar e destacar as condutas processuais utilizadas pela empresa. Em verdade, o empregador, visando o lucro a redução de custos, vai adotar todas e quaisquer medidas com vistas a mitigar os direitos dos trabalhadores, então não é surpresa a Empresa afastar ao máximo a construção de jurisprudências em favor dos motoristas com o argumento de que se faz necessário legislação específica, sem que seja utilizado a expressão vínculo empregatício.

Para além dessa prática constatada nos autos desse julgamento, novamente se evidencia o entendimento uníssono, em construção, acerca do poder diretivo exercido pela plataforma, extrapolando os limites de um contrato cível ou de prestação de serviços sem vínculo de emprego. Cabendo mencionar aqui quando o relator destaca que: “Basta ela deslogar o motorista do sistema para que ele fique excluído do mercado de trabalho. Basta isso para demonstrar quem tem o controle do meio produtivo” (Belmonte, 2022).

## 6 CONCLUSÕES

O Direito do Trabalho desempenha um papel vital ao garantir condições materiais para a afirmação social, buscando equilibrar situações desiguais na concretização das liberdades e igualdade material, alinhado aos princípios fundamentais da Constituição.

A atuação do Estado deve ser orientada pelo princípio da dignidade da pessoa humana, considerando que o ser humano é o foco dos direitos no sistema jurídico, e a dignidade representa o patamar mínimo a ser garantido a todos de forma equitativa. Essa perspectiva foi ressaltada por Delgado (2019) ao abordar o conceito de "patamar civilizatório mínimo".

Na concepção clássica do reconhecimento do vínculo empregatício entre motoristas de aplicativo e a Uber, o primeiro requisito fundamental para caracterizar a relação de emprego é que o empregado seja uma pessoa física. Esse requisito, como é plenamente atendido pela figura do trabalhador como pessoa natural, escapa ao escopo principal da discussão.

Quanto à prestação pessoal dos serviços, este requisito por estabelecer que a prestação de serviços deve ser realizada exclusivamente pelo próprio empregado contratado pelo empregador, encontra-se plenamente atendido pela impossibilidade de a plataforma permitir substituição do motorista cadastrado na plataforma.

A onerosidade origina da bilateralidade entre o serviço prestado e a fruição, sinalagmático e oneroso, envolve uma configuração distinta de prestações e contraprestações recíprocas entre o empregador e o empregado, que as decisões entendem unisonamente como presentes.

A não eventualidade, por ser uma questão fática-jurídica, em geral, é preenchido na relação empregatícia com a Uber, considerando que a aferição da não eventualidade em situações empíricas examinadas pelo operador jurídico deve considerar as teorias explanadas pela doutrina: teoria da descontinuidade, teoria do evento, teoria dos fins do empreendimento e teoria da fixação jurídica.

Destaco a teoria dos fins do empreendimento, que, no caso específico da Uber, a natureza da atividade do motorista é fundamental e constante para a execução das atividades da empresa. Assim sendo, a natureza da atividade desempenhada pelo trabalhador pode ser categorizada como não eventual.

O impasse constatado no trabalho para o reconhecimento do vínculo trabalhista, seja nas discussões jurisprudenciais como na observação dos casos internacionais, pautou-se principalmente na existência ou não de subordinação, considerando que a não existência implica em reconhecer que o motorista de aplicativo é um trabalhador autônomo.

A subordinação clássica, também conhecida como a tradicional, foi demonstrada caracterizada em face da existência de ordens diretas da Uber promovidas por meios remotos e digitais, demonstrando a existência da assimetria poder de direção e subordinação e, ainda, os aspectos diretivos, regulamentar, fiscalizatório e disciplinar do poder empregatício.

A subordinação objetiva se dá pela inserção do trabalhador nos fins e objetivos do empreendimento do tomador de serviços. Atendida ao visualizarmos que o trabalho executado pelo motorista é encaixado, de acordo com a conveniência da plataforma, aos objetivos empresariais da Uber.

A subordinação estrutural caracteriza-se igualmente a partir do momento que o trabalhador na dinâmica acatando, ou não, as ordens diretas das chefias, aceita, estruturalmente, a dinâmica de organização e o modo de operar do empregador, sendo incorporado a cultura cotidiana empresarial ao longo da prestação de serviços realizada.

A parassubordinação, apesar de não recepcionada pelo Direito Brasileiro, surge como uma corrente doutrinária apta a lidar com parte dos casos quando identificada maiores afastamentos da aceção clássica de relação de emprego, sendo o contrato em três pilares: colaboração, coordenação e continuidade na prestação dos serviços.

Mesmo que se rejeite o reconhecimento do vínculo de emprego nas formas de subordinação mencionadas anteriormente, restou demonstrado a subordinação algorítmica: com a implementação de um sistema avançado de recrutamento, gestão, supervisão, avaliação e controle de mão de obra. Esse sistema, baseado em ferramentas computacionais, internet, eletrônicas, inteligência artificial e altamente sensíveis, é capaz de estruturar e manter um controle empresarial meticuloso sobre a organização e prestação dos serviços de transporte, fundamentais para a existência e rentabilidade da empresa em questão. Esse cenário resulta na subordinação do motorista à plataforma de trabalho através da dimensão patrimonial e psicológica, impactada pelas punições desse sistema, o que possibilita o reconhecimento do vínculo empregatício entre a Uber e o motorista, devendo, portanto, ter seus direitos protegidos pela Justiça Trabalhista.

## REFERÊNCIAS

- 8a Turma mantém reconhecimento de vínculo de motorista de Uber.** Disponível em: <<https://www.tst.jus.br/-/8%C2%AA-turma-mant%C3%A9m-reconhecimento-de-v%C3%ADnculo-de-motorista-de-uber>>. Acesso em: 24 nov. 2023.
- ABÍLIO, Ludmila Costhek. **Uberização do trabalho: subsunção real da viração.** Rio de Janeiro. 2017. Disponível em: <<http://www.passapalavra.info/2017/02/110685>> . Acesso em 19 nov. 2023.
- ADMIN, P. **A história dos aplicativos de mobilidade urbana Uber, 99 e Cabify.** Disponível em: <<https://overbr.com.br/noticias/a-historia-dos-aplicativos-de-mobilidade-urbana-uber-99-e-cabify>>. Acesso em: 12 nov. 2023.
- ANGELO, T. **Corte francesa confirma vínculo entre Uber e motorista.** Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2020-mar-05/corte-francesa-confirma-vinculo-entre-uber-motorista/>>. Acesso em: 20 nov. 2023.
- BARROS, Alice Monteiro. **Curso de direito do trabalho.** 11. ed. São Paulo, LTr, 2017.
- BARROSO, Fábio Túlio. **O teletrabalho e a subordinação virtual após a Lei n. 12.551/2011: novos elementos caracterizadores do direito extraordinário do trabalho.** Revista Fórum trabalhista: RFT, Belo Horizonte, ano 1, n. 2, p. 83-101, set./out. 2012.
- BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 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 23 nov. 2023.
- BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho: Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.** Palácio do Planalto Presidência da República. Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)>. Acesso em: 23 nov. 2023.
- BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil. 1967.** Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao67.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao67.htm)>. Acesso em: 10 nov. 2023.
- BRASIL. **Constituição dos Estados Unidos do Brasil.** 1946. Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao46.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao46.htm)>. Acesso em: 10 nov. 2023.
- BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho.** Processo nº TST-AIRR-1092-82.2021.5.12.0045. Diego Augusto Perboni x Uber do Brasil Tecnologia e outros. Relator: Ives Gandra da Silva Martins Filho. Ementa: Agravo de Instrumento em Recurso de Revista do Reclamante. Vínculo de Emprego entre Motorista e Plataformas Tecnológicas ou Aplicativos Captadores de Clientes (Uber do Brasil Tecnologia Ltda.). Impossibilidade de reconhecimento diante da

ausência de subordinação jurídica. Transcendência jurídica reconhecida. Desprovisamento. Brasília, 29 de novembro de 2022.

**BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho.** Processo nº TST-RR - 271-74.2022.5.13.0026. Diego Nepomuceno Pereira x Uber do Brasil Tecnologia Ltda. Relator: Amaury Rodrigues Pinto Junior. Ementa: Recurso de Revista interposto pela parte autora. Rito Sumaríssimo. Uber e Motorista de Aplicativo. Inexistência dos elementos caracterizadores da relação empregatícia. Brasília, 19 de abril de 2023.

**BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho.** Processo nº TST-RR-1000123-89.2017.5.02.0038. Uber do Brasil Tecnologia LTDA. e outros x Marcio Vieira Jacob. Relator: Breno Medeiros. Ementa: 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. Brasília, 5 de fevereiro de 2020.

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

BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho**. Processo nº TST-RR-536-45.2021.5.09.0892. Mauricio Maio Rabico x Uber do Brasil Tecnologia LTDA. Relatora: Margareth Rodrigues Costa. Ementa: Recurso de Revista do Reclamante. Processo sob a vigência da Lei nº 13.467/2017. Rito Sumaríssimo. Ciclista entregador de alimentos. Empresa-plataforma de entregas (Uber Eats). Relação empregatícia - Configuração. Modelo de gestão por gamificação. Subordinação pelo algoritmo. Brasília, 13 de setembro de 2023.

BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho**. Processo nº TST-RRAg-100853-94.2019.5.01.0067. Uber do Brasil Tecnologia LTDA. x Viviane Pacheco Câmara. Relator: Alexandre Agra Belmonte. Ementa: A Uber, empresa americana que originalmente se chamava UberTaxi, não é empresa de aplicativos porque não vive de vender tecnologia digital para terceiros. O que ela vende é transporte, em troca de percentual sobre as corridas e por meio de aplicativo desenvolvido para ela própria. Cabeleireiros e manicures, quando mudam de salão, a clientela vai atrás. Os motoristas de táxi buscam passageiros e formam clientela. Motoristas de Uber têm seus veículos por ela classificados, seguem regras rígidas, não formam clientela, não fixam preço, têm sua localização, trajetos e comportamento controlados e, quando são excluídos do aplicativo sobre o qual não têm qualquer ingerência, ficam sem trabalho. O poder de logar, deslogar, classificar, pontuar, escolher o mais pontuado (o mais produtivo para a empresa) é exclusivamente da Uber. A subordinação clássica, histórica ou administrativa a que se refere a CLT no Art. 3º é a dependência econômica derivada da impossibilidade obreira de controle dos meios produtivos. A subordinação a que alude o Art. 2º é a subordinação executiva, que confere maior ou menor autonomia ao trabalhador conforme a atividade desenvolvida ou as características da prestação de serviços. Nos termos do parágrafo único do Art. 6º, da CLT, “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” e o fato do trabalhador não ter horário de trabalho consta da CLT em relação ao teletrabalhador empregado, exatamente quando remunerado por produção. Brasília, 19 de dezembro de 2022.

BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. **Trabalho decente. Análise jurídica da exploração do trabalho - trabalho forçado e outras formas de trabalho indigno**. São Paulo: LTr, 2004.

CAMINO, Carmen. **Direito Individual do Trabalho**. 4. ed. Porto Alegre: Síntese, 2004.

CASSAR, Volia Bonfim. **Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo: Método, 2015.

CONJUR, R. **Reino Unido reconhece vínculo de emprego entre motorista e Uber**.

Disponível em:

<<https://www.conjur.com.br/2021-fev-19/suprema-corte-britanica-reconhece-vinculo-emprego-uber/>>. Acesso em: 24 nov. 2023.

**Corte superior da Alemanha reconhece vínculo de emprego realizado por meio de plataformas**. Disponível em:

<<https://intersindicalcentral.com.br/corte-superior-da-alemanha-reconhece-vinculo-de-emprego-plataformas/>>. Acesso em: 24 nov. 2023.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18ª Ed. São Paulo: LTr, 2019.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Princípios de direito individual e coletivo do trabalho / Mauricio Godinho Delgado**. 4a. ed. São Paulo : LTr, 2013.

**Fatos e Dados sobre a Uber**. Disponível em:

<<https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber>>. Acesso em: 16 nov 2023.

**Gig Economy- Fair Work Ombudsman Ends Uber Investigation & Action Against Foodora | Moray & Agnew**. Disponível em:

<<https://www.moray.com.au/insights-media-events/publications/workplace-directions/july-2019>>. Acesso em: 24 nov. 2023. Tradução nossa.

GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. por José Augusto Rodrigues Pinto. Rio de Janeiro: Forense, 2004.

HARARI, Yuval Noah. **Sapiens : uma breve história da humanidade**. São Paulo: Companhia Das Letras, 2021.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. **Relação de emprego e direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2007.

MANUS, Pedro Paulo Teixeira. **Direito do Trabalho**. 16. ed. São Paulo: Atlas, 2015.

MANZANO, José Augusto N. G.; OLIVEIRA, Jayr Figueiredo de. **Algoritmos: lógica para desenvolvimento de programação de computadores**. 28. ed. São Paulo: Érica, 2017.

E-book. Documento não paginado. Disponível em:

<<https://app.saraivadigital.com.br/leitor/ebook:621544>>. Acesso em: 19 nov. 2023.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 10 ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 28. ed. – São Paulo: Atlas, 2012.

MENDES, Gilmar Ferreira; BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. **Curso de Direito Constitucional**. 9ª edição. São Paulo: Saraiva, 2014.

**Motorista de aplicativo: entenda decisões de 5 países que começam a garantir direitos**.

Disponível em:

<<https://www.brasildefato.com.br/2021/05/01/motorista-de-aplicativo-entenda-decisoes-de-5-paises-que-comecam-a-garantir-direitos>>. Acesso em: 24 nov. 2023.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 29. Ed. São Paulo: Saraiva, 2015.

NASCIMENTO, Marcelo Mascaro. **Parassubordinação: o meio termo entre o empregado e o autônomo**. *Revista Consultor Jurídico*, 2015. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2015-nov-18/parassubordinacaomeio-termo-entre-empregado-autonomo>>. Acesso em: 08 de nov. 2023.

OIT. **La relación de trabajo – Conferencia internacional del trabajo. 95ª Reunión**. Ginebra: OIT, 2006, p. 74. Disponível em: <<http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc95/pdf/rep-v-1.pdf>>. Acesso em: 10 nov. 2023. Tradução nossa.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Declaração Universal dos Direitos Humanos. 1948**. Disponível em: <<https://www.unicef.org/brazil/declaracao-universal-dos-direitos-humanos>>. Acesso em: 10 nov. 2023.

PARA, C. **Uber apoia piso salarial para motoristas e entregadores na Austrália**. Disponível em: <<https://economia.uol.com.br/noticias/redacao/2022/06/28/uber-diz-apoiar-legislacao-australiana-que-oferece-beneficios-a-motoristas.htm>>. Acesso em: 24 nov. 2023.

REV; TST; BRASÍLIA. **DA RELAÇÃO DE TRABALHO**. v. 75, 2009. p. 17. Disponível em: <[https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/13698/001\\_sussekind.pdf?sequen#:~:text=A%20rela%C3%A7%C3%A3o%20de%20trabalho%20corresponde,o%20remunera%20pelo%20servi%C3%A7os%20prestados](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/13698/001_sussekind.pdf?sequen#:~:text=A%20rela%C3%A7%C3%A3o%20de%20trabalho%20corresponde,o%20remunera%20pelo%20servi%C3%A7os%20prestados)>. Acesso em: 20 nov. 2023.

ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do trabalho esquematizado**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

ROMITA, Arion Sayão. **Conceito objetivo de subordinação**. Arquivos do Ministério da Justiça. Rio de Janeiro, ano 35, n. 148, out./dez. 1978.

RUSSOMANO, Mozart Victor. **Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho**. 13ª ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Editora Forense, 1990.

SABINO, André Monici; ABILIO, Ludmila Costhek. **Uberização: o empreendedorismo como novo nome para a exploração**. *Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano*. Procuradoria Regional do Trabalho da 15ª Região. v.2, n.2.2019.

SARAIVA, Renato. **Direito do Trabalho para concursos públicos**. 4. ed. São Paulo: Método, 2016.

SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais**. 11ª edição. Porto Alegre: Livraria do advogado, 2012. E-book. ISBN 978-85-7348-789-3.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da Pessoa Humana e Direitos Fundamentais na Constituição Federal de 1988**. 5ª ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2007.

SILVA, Otavio Pinto e. **Subordinação, autonomia e parassubordinação nas relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2004.

SOARES, R. **UBER: veja a quantidade de MOTORISTAS de APLICATIVO que contribuem com o INSS por região no BRASIL**. Disponível em: <<https://jc.ne10.uol.com.br/colunas/mobilidade/2023/02/15183805-uber-veja-a-quantidade-de-motoristas-de-aplicativo-que-contribuem-com-o-inss-por-regiao-no-brasil.html>>. Acesso em: 16 nov. 2023.

**TST: Maioria da 3ª turma vê vínculo entre motorista e aplicativo**. Disponível em: <<https://www.migalhas.com.br/quentes/356651/tst-maioria-da-3-turma-ve-vinculo-entre-motorista-e-aplicativo>>. Acesso em: 24 nov. 2023.

**Tudo sobre Uber - História e Notícias**. Disponível em: <<https://canaltech.com.br/empresa/uber/>>. Acesso em: 16 nov 2023.

VICENTE, Paulo; ALEXANDRINO, Marcelo.. **Manual de direito do trabalho**. 17. ed. Rio de Janeiro: Método, 2013.

VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. **Relação de Emprego — estrutura legal e supostos**. São Paulo: Saraiva, 1975, p. 235. Apud DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 18. ed.— São Paulo: LTr, 2019.

VOSKO, Leah. **Managing the Margins: Gender, Citizenship, and the International Regulation of Precarious Employment**. Oxford: Oxford University Press, 2011. Tradução nossa.