

REVISTA DA

# ESCOLA NACIONAL DA MAGISTRATURA

A JUSTIÇA DO TRABALHO NO MUNDO PÓS-PANDÊMICO

## **Organização Científica**

Renata Gil de Alcantara Videira

Caetano Levi Lopes

Claudia Marcia Carvalho Soares

Paulo Roberto Dornelles Junior



Nº 11

# A UBERIZAÇÃO COMO UMA NOVA FORMA DE RELAÇÃO DE EMPREGO

José de Lima Ramos Pereira<sup>75</sup>

**Resumo:** O presente estudo possui o objetivo de examinar a possibilidade de reconhecimento de vínculo empregatício nos casos envolvendo o motorista de aplicativo e as empresas de plataformas digitais. Realizará, inicialmente, uma abordagem das dimensões da subordinação bem como a sua possível aplicação nos casos do fenômeno uberização para a configuração da relação de emprego. O trabalho avançará na análise dos elementos fático-jurídicos previstos nos artigos 2º e 3º da CLT (prestação de serviços por pessoa física, pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação), verificando a posição de algumas Turmas do TST sobre o presente tema.

**Palavras-chave:** uberização; meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão; tecnologias disruptivas; elementos fático-jurídicos da relação de emprego; subordinação jurídica disruptiva.

## INTRODUÇÃO

Elas são muitas e a cada dia ocupam mais espaço nas nossas vidas. As plataformas digitais estão por todos os lados, assim como as telas de nossos telefones inteligentes. Nós as utilizamos para reservar um quarto de hotel, para pedir uma *pizza* no fim da tarde ou mesmo para irmos de um lugar para outro na cidade.

Nessa interação com as telas, não nos damos conta, mas, do outro lado, há um operário ou uma trabalhadora exercendo seu ofício ou profissão. Pode ser um cozinheiro, uma enfermeira, uma arrumadeira, um professor, um motociclista ou uma motorista. Como todos os trabalhadores, têm direitos que demandam reconhecimento.

---

<sup>75</sup> Doutorando em Direito na Uninove; mestre em Direito pela Universidade Católica de Brasília; especialista em Direito Processual Civil; graduado pela Universidade Federal do Rio Grande do Norte; e Procurador-Geral do Trabalho. *E-mail:* [jose.lima2205@gmail.com](mailto:jose.lima2205@gmail.com).

O mundo do trabalho é dinâmico e precisa se adaptar às inovações trazidas pela ciência e pela tecnologia. Essas adaptações não podem resultar, no entanto, em precarização das condições de trabalho.

A promessa vendida ao trabalhador de aplicativos é a de que ele será o dono do seu próprio negócio. Em tese, ele poderá empreender e trabalhar apenas quando quiser. Entretanto, esse sonho de ser o patrão de si mesmo não condiz com a realidade, porque o trabalhador não tem qualquer ingerência na negociação sobre as condições da prestação dos serviços. Como, quando, onde, por quem e por quanto determinado serviço será prestado: tudo é decidido pela plataforma.

Antigamente, para serem contratados, os empregados eram submetidos a uma seleção, que reforçava o contato entre empregados e empregadores, mas limitava o alcance da oferta de trabalho. Podiam ser contratadas apenas as pessoas que viviam nas cercanias das sedes ou das filiais das empresas.

Com a internet, muitas dessas limitações de tempo e de espaço se modificaram e muitos trabalhadores passaram a ficar disponíveis para trabalhar, de modo permanente, a qualquer momento, de qualquer lugar.

Para convencer os trabalhadores a ficarem disponíveis todo o tempo, as empresas lançam mão da inteligência artificial e propõem metas de premiações, bônus, preços dinâmicos, *rankings* de pontuação e benefícios, em um jogo, no qual os mais fidelizados, em vinculação permanente à plataforma, sejam beneficiados.

Elas também punem os trabalhadores que se recusarem frequentemente a realizar o trabalho proposto. Com essa política, as empresas-plataformas conseguem, além de uma massa de trabalhadores disponíveis, oferecer atendimento imediato a seus clientes. Esta multidão de mão de obra, sempre disponível a qualquer tempo e lugar é o que movimenta a lógica do funcionamento dos aplicativos.

Existem dois tipos de plataformas digitais, os *marketplaces* e as que oferecem ao consumidor serviço ou produto em seu próprio nome. As primeiras fazem a intermediação entre consumidor e trabalhador autônomo e funcionam como elo entre aquele que oferece o serviço ou produto e o consumidor. As segundas seguem regras exclusivas de controle de qualidade, fixando condições de contratação, controlando o modo como o serviço será executado e detendo o poder de disciplinar o serviço em caso de não

atendimento a critérios de qualidade. Nessa forma de operação, a autonomia do trabalhador restringe-se a estar ou não logado à plataforma.

O trabalhador de plataformas digitais pertence à mesma categoria de trabalhadores de empresas do “mundo analógico”. O que os diferencia é a forma de contratação e o controle sobre seu trabalho. Eles continuam integrando as categorias profissionais vinculadas às atividades desenvolvidas pelas empresas que os contratam.

## 1. AS DIMENSÕES DA SUBORDINAÇÃO

Os elementos fático-jurídicos do vínculo empregatício estão previstos no artigo 2º e no 3º da CLT: prestação de serviços por pessoa física, com personalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação.

Art. 2º – Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

[...]

Art. 3º – Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

Ressalte-se que a Lei n. 12.551, de 15 de setembro de 2011, alterou a redação do art. 6º da CLT, passando a dispor, no parágrafo único do aludido dispositivo, 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”.

De acordo com o doutrinador Maurício Godinho Delgado, não obstante a relação de emprego resulte da síntese indissolúvel dos cinco elementos fático-jurídicos que a compõem, será a subordinação, entre todos esses elementos, o que ganha maior proeminência na conformação do tipo legal da relação empregatícia. A subordinação deriva de *sub* (baixo) e *ordinare*

(ordenar), traduzindo a noção etimológica de estado de dependência ou obediência em relação a uma hierarquia de posição ou de valores.<sup>76</sup>

Ainda segundo o referido autor, no Direito do Trabalho, a subordinação é analisada sob dois prismas: um prisma objetivo e outro prisma subjetivo:

[...] sob um prisma objetivo: ela atua sobre o modo de realização da prestação e não sobre a pessoa do trabalhador. É, portanto, incorreta, do ponto de vista jurídico, a visão subjetiva do fenômeno, isto é, que se compreenda a subordinação como atuante sobre a pessoa do trabalhador, criando-lhe certo estado de sujeição (*status subjectiones*). Não obstante essa situação de sujeição possa concretamente ocorrer, inclusive com inaceitável frequência, ela não explica, do ponto de vista sociojurídico, o conceito e a dinâmica essencial da relação de subordinação. Observe-se que a visão subjetiva, por exemplo, é incapaz de captar a presença de subordinação na hipótese de trabalhadores intelectuais e altos empregados. A concepção subjetiva do fenômeno da subordinação — hoje inteiramente superada — expressa-se com maior proximidade pela palavra dependência (a propósito, utilizada pelo caput do art. 3º da CLT para se referir à subordinação). Efetivamente, a expressão dependência acentua o vínculo pessoal entre as partes componentes da relação de emprego, correspondendo a uma fase teórica em que não se havia ainda firmado a noção essencialmente jurídica do fenômeno da subordinação. De qualquer modo, hoje a compreensão dominante acerca da dualidade “poder de direção versus subordinação” não mais autoriza o recurso a qualquer matiz subjetivista no tratamento desse tema. Por essa razão, interpreta-se tal elemento sob a perspectiva essencialmente objetiva. Mais: considera-se que a intenção da lei é se referir à ideia de subordinação quando utiliza o verbete dependência na definição celetista de

---

<sup>76</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTR, 2018. p. 348-349.

empregado. Para o consistente operador jurídico onde a CLT escreve “... sob a dependência deste...” deve-se interpretar “mediante subordinação” (caput do art. 3º do diploma consolidado).<sup>77</sup>

A subordinação, considerada como um fenômeno social, vem sofrendo ajustes e adequações decorrentes das alterações ocorridas no âmbito das relações de trabalho. Nesse contexto, o estudo da subordinação demanda a análise das suas dimensões: clássica, objetiva, estrutural, integrativa e, a mais atual, a disruptiva.

Cabe trazer à baila os conceitos desenvolvidos por Maurício Godinho Delgado acerca das dimensões clássica, objetiva e estrutural:

**Clássica (ou tradicional)** é a subordinação consistente na situação jurídica derivada do contrato de trabalho, pela qual o trabalhador compromete-se a acolher o poder de direção empresarial no tocante ao modo de realização de sua prestação laborativa. Manifesta-se pela intensidade de ordens do tomador de serviços sobre o respectivo trabalhador. É a dimensão original da subordinação, aquela que mais imediatamente na História substituiu a anterior servidão na realidade europeia, propagando-se genericamente pelo capitalismo disseminado nas décadas e séculos seguintes. Continua, hoje, como a mais comum e recorrente modalidade de subordinação, ainda bastante destacada nas relações socioeconômicas empregatícias. **Objetiva** é a subordinação que se manifesta pela integração do trabalhador nos fins e objetivos do empreendimento do tomador de serviços, [...] a integração do obreiro e seu labor aos objetivos empresariais é pedra de toque decisiva a essa dimensão do fenômeno sociojurídico subordinativo. **Estrutural** é, finalmente, a subordinação que se expressa “pela inserção do trabalhador na dinâmica do tomador de seus serviços, independentemente de receber (ou não) suas ordens

---

<sup>77</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTR, 2018. p. 349-350.

diretas, mas acolhendo, estruturalmente, sua dinâmica de organização e funcionamento”<sup>78</sup>. Nesta dimensão da subordinação, não importa que o trabalhador se harmonize (ou não) aos objetivos do empreendimento, nem que receba ordens diretas das específicas chefias deste: o fundamental é que esteja estruturalmente vinculado à dinâmica operativa da atividade do tomador de serviços.<sup>79</sup> [grifos nossos]

Lorena Vasconcelos Porto expõe que a subordinação em sua dimensão integrativa faz-se presente quando a prestação de trabalho integra as atividades exercidas pelo empregador e o trabalhador não possui uma organização empresarial própria, não assume riscos de ganhos ou de perdas e não é proprietário dos frutos do seu trabalho, que pertencem, originariamente, à organização produtiva alheia para a qual presta a sua atividade. Portanto, segundo a citada autora, a subordinação integrativa se forma a partir da conjugação da noção de subordinação objetiva, com os critérios que excluem a autonomia.<sup>80</sup>

A acepção “disruptiva” trata-se de adjetivo que provoca ou pode causar disrupção, ou seja, algo que interrompe o seguimento normal de um processo, possuindo a capacidade para romper ou alterar algo.<sup>81</sup>

Fausto Siqueira Gaia desenvolveu um estudo sobre os impactos das novas tecnologias nas relações de trabalho no que tange aos casos das plataformas digitais:

A tecnologia da informação criou condições necessárias para a reestruturação do sistema de produção capitalista,

---

<sup>78</sup> O autor faz alusão à obra de sua autoria, qual seja: DELGADO, Mauricio Godinho. Direitos fundamentais na relação de trabalho. *Revista LTr*, São Paulo v. 70, n. 06, p. 667, jun./ 2006. Neste texto é que se referiu, inicialmente, à expressão “subordinação estrutural”.

<sup>79</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 18. ed. São Paulo: LTR, 2018. p. 352-353.

<sup>80</sup> PORTO, Lorena Vasconcelos. *A subordinação no contrato de emprego: desconstrução, reconstrução e universalização do conceito jurídico*. 2008. p. 321. Disponível em: [http://www.biblioteca.pucminas.br/teses/Direito\\_PortoLV\\_1.pdf](http://www.biblioteca.pucminas.br/teses/Direito_PortoLV_1.pdf).

<sup>81</sup> Disponível em: <https://www.dicio.com.br/disruptivo/#:~:text=Significado%20de%20Disruptivo,romper%20ou%20alterar%3B%20que%20rompe>. Acesso em 17 de maio de 2022.

rompendo com formas de realização do trabalho tradicionalmente consagradas. A concepção inicial, fundada na rigidez na dinâmica produtiva, cedeu espaços para estruturas de negócios descentralizadas, nas quais os trabalhadores passam a ser responsáveis pela aquisição de instrumentos e ferramentas de trabalho. O giro observado na dinâmica de produção criou a expectativa de ampliação de autonomia do trabalhador na prestação de serviços. A independência do trabalhador é apenas uma ilusão, contudo. O controle de atividade do trabalhador pelo capitalista é essencial para ampliar o processo de acumulação de riquezas. A implantação de tecnologias no processo produtivo causou disrupção em diversas formas de realização de atividade econômica, especialmente no setor de serviços. [...] As tecnologias disruptivas são aqueças que promovem a superação nas formas tradicionais de produção de um bem ou na prestação de serviço, em decorrência da implementação ou desenvolvimento de práticas inovadoras. Na prestação de serviços, o emprego de novas tecnologias modificou as formas de realização do trabalho humano e, conseqüentemente os contornos das relações jurídicas havidas do capital e trabalho.<sup>82</sup>

A partir da análise das novas formas de trabalho no mundo dos aplicativos, especialmente o caso “Uber”, o referido autor propõe o seguinte conceito de “subordinação jurídica disruptiva”:

A subordinação jurídica disruptiva é, portanto, o liame jurídico, oriundo do uso de aparatos tecnológicos no processo produtivo, que vincula o empregado ao empregador, por meio do qual este, em razão da dependência funcional do uso da força de trabalho para o desenvolvimento da atividade produtiva, exerce a gestão,

---

<sup>82</sup> GAIA, Fausto Siqueira. **As novas formas de trabalho no mundo dos aplicativos: o caso “Uber”**. 2018. p. 264-267. Disponível em: <https://repositorio.pucsp.br/jspui/handle/handle/21889>

o controle e o poder disciplinar sobre a força de trabalho contratada.<sup>83</sup>

Nesse contexto de subordinação jurídica disruptiva, é analisado o enquadramento dos novos fatos do mundo do trabalho, a exemplo do fenômeno da uberização.

## 2. A UBERIZAÇÃO E A PRESENÇA DOS ELEMENTOS FÁTICO-JURÍDICOS DA RELAÇÃO DE EMPREGO

Na relação estabelecida entre trabalhadores e plataformas digitais que oferecem, em seu nome e sob suas regras de controle, serviços e produtos aos clientes, estão presentes todos os critérios de vínculo empregatício:

1. O trabalhador, para executar essa atividade, deve preencher um cadastro na empresa, fornecer dados pessoais e bancários e ser selecionado. Durante o trabalho, é submetido a um sistema de avaliação, utilizado pela empresa para controlar a qualidade dos serviços prestados. Os estudiosos do Direito do Trabalho chamam isso de trabalho prestado por pessoa física e com personalidade. Nesse sentido, ensina Mauricio Godinho Delgado:

**A) Trabalho por Pessoa Física** — A prestação de serviços que o Direito do Trabalho toma em consideração é aquela pactuada por uma pessoa física (ou natural). [...] Assim, a figura do trabalhador há de ser, sempre, uma pessoa natural. [...] **B) Personalidade** — Trata-se de elemento obviamente vinculado ao anterior, mas que perante ele guarda importante distinção. É essencial à configuração da relação de emprego que a prestação do trabalho, pela pessoa natural, tenha efetivo caráter de infungibilidade, no que tange ao trabalhador. A relação jurídica pactuada — ou efetivamente cumprida — deve ser, desse modo, *intuitu personae* com respeito ao prestador de serviços, que não poderá, assim, fazer-se substituir intermitentemente por

---

<sup>83</sup> GAIA, *op. cit.*, p. 277.

outro trabalhador ao longo da concretização dos serviços pactuados.<sup>84</sup>

2. Pelo trabalho realizado, o trabalhador receberá uma remuneração, normalmente determinada pela empresa de plataforma digital sem qualquer tipo de negociação com o trabalhador ou com o consumidor. Nem o trabalhador, nem o consumidor possuem autonomia para definir o valor do serviço. Esse requisito é denominado de onerosidade. Sobre esse elemento fático-jurídico da relação de emprego, Maurício Godinho Delgado expõe:

**D) Onerosidade** – A relação empregatícia é uma relação de essencial fundo econômico. Por intermédio dessa relação sociojurídica é que o moderno sistema econômico consegue garantir a modalidade principal de conexão do trabalhador ao processo produtivo, dando origem ao largo universo de bens econômicos característicos do mercado atual. Desse modo, ao valor econômico da força de trabalho colocada à disposição do empregador deve corresponder uma contrapartida econômica em benefício obreiro, consubstanciada no conjunto salarial, isto é, o complexo de verbas contraprestativas pagas pelo empregador ao empregado em virtude da relação empregatícia pactuada. [...] A pesquisa do elemento onerosidade no contexto de uma relação sociojurídica concreta deve envolver duas dimensões diferenciadas mas combinadas: um plano objetivo de análise, ao lado de um plano subjetivo de análise do mesmo elemento. No plano objetivo, a onerosidade manifesta-se pelo pagamento, pelo empregador, de parcelas dirigidas a remunerar o empregado em função do contrato empregatício pactuado. [...] 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. Existirá o elemento fático-jurídico da

---

<sup>84</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTR, 2018. p. 338-339.

onerosidade no vínculo firmado entre as partes caso a prestação de serviços tenha sido pactuada, pelo trabalhador, com o intuito contraprestativo trabalhista, com o intuito essencial de auferir um ganho econômico pelo trabalho ofertado. A prestação laboral ter-se-ia feito visando à formação de um vínculo empregatício entre as partes, com as consequências econômicas favoráveis ao prestador oriundas das normas jurídicas trabalhistas incidentes. A pesquisa da intenção das partes – notadamente do prestador de serviços – desponta, nessas situações fronteiriças, para um plano de destaque na investigação e avaliação criteriosa a ser feita pelo operador jurídico.

3. O trabalho realizado está inserido na dinâmica da atividade econômica da empresa e não há qualquer traço de transitoriedade na prestação de serviços, ou seja, o trabalho não é executado para certa obra ou serviço, não decorre de acontecimento fortuito, mas está dentro do contexto da atividade da empresa de plataforma digital. Esse é o requisito conhecido como não eventualidade. Em relação a esse elemento:

O conceito de não eventualidade é, porém, um dos mais controvertidos do Direito do Trabalho. A dissensão apresenta-se na doutrina, na jurisprudência e nos próprios textos legais. Nesse último plano, há que se destacar a circunstância de a CLT eleger a expressão “serviços de natureza *não eventual*” (art. 3º, *caput*; grifos acrescidos) para traduzir o referido elemento fático-jurídico em enfoque; em contraponto a isso, a legislação reguladora do trabalho doméstico prefere se valer de expressão distinta, a saber, “serviços de natureza *contínua*” (art. 1º, *caput*, Lei n. 5.859/72; grifos acrescidos) ou “serviços de forma *contínua*” (art. 1º, *caput*, LC n. 150/15; grifos acrescidos). A doutrina, por sua vez, construiu distintas teorizações com o fim de precisar com maior clareza o exato sentido do elemento fático-jurídico da não eventualidade. [...] A teoria da descontinuidade informa que eventual seria o trabalho descontínuo e interrupto com relação ao tomador

enfocado. [...] Tem-se compreendido que a teoria da descontinuidade foi enfaticamente *rejeitada* pela CLT. [...] A *teoria do evento*, que se considera como eventual o trabalhador admitido na empresa em virtude de um determinado e específico fato, acontecimento ou evento, ensejador de certa obra ou serviço. Seu trabalho para o tomador terá a duração do evento esporádico ocorrido. A teoria dos fins do *empreendimento* (ou *fins da empresa*) é talvez a formulação teórica mais prestigiada entre as quatro aqui enfocadas. Informa tal teorização que eventual será o trabalhador chamado a realizar tarefa não inserida nos fins normais da empresa – tarefas que, por essa mesma razão, serão esporádicas e de estreita duração. [...] Há, finalmente, a *teoria da fixação jurídica ao tomador dos serviços*. Informa essa construção teórica ser eventual o trabalhador “*que não se fixa a uma fonte de trabalho, enquanto empregado é o trabalhador que se fixa numa fonte de trabalho.*”<sup>85</sup>

4. A empresa controla as demandas dos clientes e indica os trabalhadores para realizar o serviço contratado, sob condições estipuladas por ela. A companhia adota mecanismos para assegurar que o trabalhador se mantenha conectado na plataforma digital, com premiações, punições, como bloqueios – temporários ou definitivos, por meio da lógica das bonificações, ranqueamentos, fidelização e pressão de descadastramento. A discricionariedade para definir se o trabalhador será mantido ou não na plataforma digital é do gestor do negócio, que controla o desenvolvimento da atividade. A isso se chama de poder diretivo, a outra face da subordinação, ou seja, se a empresa tem o poder diretivo, do outro lado o trabalhador é a ela subordinado.

Fausto Siqueira Gaia constata a ocorrência da subordinação jurídica, na vertente disruptiva na dinâmica da relação entre os motoristas e a Uber:

---

<sup>85</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTR, 2018. p. 341-344.

Fazendo uma cisão do conceito – apenas para fins de compreensão no enquadramento da relação jurídica – verificamos que, sob o enfoque subjetivo, os motoristas que laboram a favor da plataforma tecnológica estão em constante monitoramento, durante a realização de suas atividades. Os controles por meio telemáticos e à distância, inclusive, foram reconhecidos no sistema consolidado como possibilidades de manifestação dos poderes de controle e gestão exercidos pelo empregador. Os depoimentos prestados por ex-empregados da empresa UBER, nos autos do Inquérito Civil Público já referido [n. 001417.2016.01.000/6], deixam patentes que a atividade do trabalhador é controlada, diretamente, pela plataforma, e, indiretamente, pelos usuários, por ocasião do término da prestação de serviços. Os motoristas que realizam atividades por meio de aplicativos de transportes de passageiros são avaliados pelos clientes, cujo resultado do processo é remetido imediatamente para a plataforma tecnológica, após o término de cada prestação de serviço. Os motoristas devem manter notas superiores a 4,6 pelo menos, para se manterem qualificados a receber o direcionamento dos chamados dos clientes. Ao longo da análise dos depoimentos prestados foram observadas que as baixas avaliações conferidas aos motoristas implicavam a aplicação de diversas ordens de sanções ao trabalhador, que variavam desde uma advertência podendo chegar, inclusive, ao próprio desligamento definitivo da plataforma. [...] Os motoristas sofrem constantemente cobranças pela plataforma, de modo a realizar sempre o maior número de viagens possível. A cobrança é operada por meios indiretos e sutis, como envio de mensagens ao trabalhador por intermédio do aplicativo, estimulando que o mesmo permanecesse *on-line* ou mesmo indicando locais onde haveria, em princípio, um maior número de clientes, que remunerariam as corridas realizadas por meio de preços majorados. A cobrança da produtividade é presente, embora se manifeste de forma indireta. Essa forma de monitoramento não possui o condão de afastar o

exercício do poder de controle. [...] Observa-se que a distribuição dos trabalhadores ao longo da cidade é controlada integralmente pela plataforma, já que o motorista não tem como saber para onde o cliente pretende ir antes de iniciar a viagem.

Presentes esses elementos, não há dúvida de que é uma relação de emprego, devendo o trabalhador possuir todos os direitos previstos na legislação trabalhista.

Há uma relação de trabalho e, também de emprego, na maioria dos casos. A competência para apreciar as demandas é da Justiça do Trabalho e a legislação trabalhista não deve ser afastada.

Entretantes, há de ressaltar que o reconhecimento do vínculo entre os motoristas das plataformas digitais e as empresas tomadoras dos seus serviços ainda é objeto de divergência nos tribunais.

A Quarta Turma do TST manifestou entendimento no sentido de inexistir vínculo empregatício entre o motorista e a Uber. Cite-se a ementa do acórdão:

RECURSO DE REVISTA OBREIRO – VÍNCULO DE EMPREGO ENTRE O MOTORISTA DE APLICATIVO E A EMPRESA PROVEDORA DA PLATAFORMA DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO (UBER) – IMPOSSIBILIDADE DE RECONHECIMENTO DIANTE DA AUSÊNCIA DE SUBORDINAÇÃO JURÍDICA – TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA – RECURSO DESPROVIDO. 1. Avulta a transcendência jurídica da causa (CLT, art. 896-A, § 1º, IV), na medida em que o pleito de reconhecimento do vínculo de emprego envolvendo os recentes modelos de contratação firmados entre motoristas de aplicativo e empresas provedoras de plataformas de tecnologia por eles utilizadas ainda é nova no âmbito desta Corte, demandando a interpretação da legislação trabalhista em torno da questão. 2. Ademais, deixa-se de aplicar o óbice previsto na Súmula 126 desta Corte, uma vez que os atuais modelos de contratação firmados entre as empresas

detentoras da plataforma de tecnologia (Uber) e os motoristas que delas se utilizam são de conhecimento público e notório (art. 374, I, do CPC) e consoa com o quadro fático delineado pelo Regional. 3. Em relação às novas formas de trabalho e à incorporação de tecnologias digitais no trato das relações interpessoais – que estão provocando uma transformação profunda no Direito do Trabalho, mas carentes ainda de regulamentação legislativa específica – deve o Estado-Juiz, atento a essas mudanças, distinguir os novos formatos de trabalho daqueles em que se está diante de uma típica fraude à relação de emprego, de modo a não frear o desenvolvimento socioeconômico do país no afã de aplicar regras protetivas do direito laboral a toda e qualquer forma de trabalho. 4. Nesse contexto, analisando, à luz dos arts. 2º e 3º da CLT, a relação existente entre a Uber e os motoristas que se utilizam desse aplicativo para obterem clientes dos seus serviços de transporte, tem-se que: a) quanto à habitualidade, inexistente a obrigação de uma frequência predeterminada ou mínima de labor pelo motorista para o uso do aplicativo, estando a cargo do profissional definir os dias e a constância em que irá trabalhar; b) quanto à subordinação jurídica, a par da 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 ou sanções decorrentes de suas escolhas, a necessidade de observância de cláusulas contratuais (v.g., 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), não significa que haja ingerência no modo de trabalho prestado pelo motorista, reforçando a convicção quanto ao trabalho autônomo a inclusão da categoria de motorista de aplicativo independente, como o motorista da Uber, no rol

de atividades permitidas para inscrição como Microempreendedor Individual – MEI, nos termos da Resolução 148/2019 do Comitê Gestor do Simples Nacional; c) quanto à remuneração, o caráter autônomo da prestação de serviços se caracteriza por arcar, o motorista, com os custos da prestação do serviço (manutenção do carro, combustível, IPVA), caber a ele a responsabilidade por eventuais sinistros, multas, atos ilícitos ocorridos, entre outros (ainda que a empresa provedora da plataforma possa a vir a ser responsabilizada solidariamente em alguns casos), além de os percentuais fixados pela Uber, de cota parte do motorista, entre 75% e 80% do preço pago pelo usuário, serem superiores ao que este Tribunal vem admitindo como suficientes a caracterizar a relação de parceria entre os envolvidos. 5. Já quanto à alegada subordinação estrutural, não cabe ao Poder Judiciário ampliar conceitos jurídicos a fim de reconhecer o vínculo empregatício de profissionais que atuam em novas formas de trabalho, emergentes da dinâmica do mercado concorrencial atual e, principalmente, de desenvolvimentos tecnológicos, nas situações em que não se constata nenhuma fraude, como é o caso das empresas provedoras de aplicativos de tecnologia, que têm como finalidade conectar quem necessita da condução com o motorista credenciado, sendo o serviço prestado de motorista, em si, competência do profissional e apenas uma consequência inerente ao que propõe o dispositivo. 6. Assim sendo, não merece reforma o acórdão regional que não reconheceu o vínculo de emprego pleiteado na presente reclamação, sob o fundamento de ausência de subordinação jurídica entre o motorista e a empresa provedora do aplicativo Uber. Recurso de revista desprovido (RR-10555-54.2019.5.03.0179, 4ª Turma, Relator Ministro Ives Gandra Martins Filho, DEJT 05/03/2021).

Na mesma linha de entendimento, a Quinta Turma do TST proferiu acórdão no sentido de não reconhecer o vínculo empregatício. Cite-se a ementa:

AGRAVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI N. 13.467/2017. VÍNCULO DE EMPREGO. MOTORISTA DE APLICATIVO. UBER. AUSÊNCIA DE SUBORDINAÇÃO. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA. Conforme já exposto na decisão agravada, os elementos constantes dos autos revelam a inexistência do vínculo empregatício, tendo em vista a autonomia no desempenho das atividades do autor, a descaracterizar a subordinação. Isso porque é fato indubitável que o reclamante aderiu aos serviços de intermediação digital prestados pela reclamada, utilizando-se de aplicativo que oferece interface entre motoristas previamente cadastrados e usuários dos serviços. E, relativamente aos termos e condições relacionados aos referidos serviços, esta Corte, ao julgar processos envolvendo motoristas de aplicativo, ressaltou que o motorista percebe uma reserva do equivalente a 75% a 80% do valor pago pelo usuário. O referido percentual revela-se superior ao que esta Corte vem admitindo como bastante à caracterização da relação de parceria entre os envolvidos, uma vez que o rateio do valor do serviço em alto percentual a uma das partes evidencia vantagem remuneratória não condizente com o liame de emprego. Precedentes. Ante a improcedência do recurso, aplica-se à parte agravante a multa prevista no art. 1.021, § 4º, do CPC. Agravo não provido, com imposição de multa. (Ag-AIRR-1001160-73.2018.5.02.0473, 5ª Turma, Relator Ministro Breno Medeiros, DEJT 20/08/2021).

Por sua vez, no âmbito da Terceira Turma do TST, o Ministro Maurício Godinho Delgado, relator do RR n. 100353-02.2017.5.01.0066, reconheceu o vínculo empregatício entre o motorista de aplicativo e a Uber. Entretanto, o

juízo foi suspenso em razão do pedido de vista regimental do Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte e, sucessivamente, do Ministro Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira. Portanto, a Terceira Turma do TST ainda não externou a sua posição quanto a esse tema.

No âmbito dos Tribunais Regionais do Trabalho ainda impera a divergência quanto à existência, ou não, do vínculo empregatício entre o motorista e a empresa Uber. Em interessante decisão, o Tribunal Regional da 15ª Região deixou de homologar o acordo celebrado entre o trabalhador e a Uber, por entender que se tratava de uma estratégia fraudulenta da empresa, e reconheceu o vínculo empregatício. Eis os fundamentos constantes na ementa do acórdão:

TRABALHO POR MEIO DE PLATAFORMAS DIGITAIS (*crowd economy, gig economy, freelance economy* – economia sob demanda). VÍNCULO DE EMPREGO. POSSIBILIDADE. ACORDO CELEBRADO NO DIA ANTERIOR À SESSÃO DE JULGAMENTO. NÃO HOMOLOGAÇÃO. JURIMETRIA. 1. As partes juntaram petição de acordo, em 19.04.21 (um dia antes desta sessão), às 18h15, requerendo a retirada do processo de pauta de julgamento para a homologação do ajuste. O pedido foi apresentado menos de 24 horas antes do horário da presente sessão, embora o prazo para o despacho seja de cinco dias (art. 226, I, CPC c/c art. 769, CLT). 2. Não há direito líquido e certo quanto à homologação do acordo no âmbito judicial, o qual deve ser apreciado pelo magistrado, nos termos da Súmula n. 418 do C. TST. 3. De breve análise superficial e estritamente processual, sem adentrar ao mérito da questão, verifica-se que o valor do acordo (R\$ 35.000,00) não é razoável, considerando o valor de remuneração apontada (R\$ 3.000,00), o tempo do contrato de trabalho (aproximadamente um ano) e os direitos incidentes à hipótese. 4. Ademais, consta do acordo a isenção tributária plena, embora haja obrigação de recolhimento (*caput* e inciso V do art. 11 da Lei n. 8.213 /1991; *caput* e inciso V do art. 9º do Decreto n. 3.048/1999; *caput* e inciso IV do

art. 4º e art. 9º da IN RFB n. 971/2009, com redação dada pela IN RFB n. 1.453/2014). Logo, a pretensão das partes, tal como proposta, implica ofensa ao art. 104, II, do CC. **5. A estratégia da reclamada de celebrar acordo às vésperas da sessão de julgamento confere-lhe vantagem desproporcional porque assentada em contundente fraude trabalhista extremamente lucrativa, que envolve uma multidão de trabalhadores e é propositadamente camuflada pela aparente uniformidade jurisprudencial, que disfarça a existência de dissidência de entendimento quanto à matéria, aparentando que a jurisprudência se unifica no sentido de admitir, a priori, que os fatos se configuram de modo uniforme em todos os processos (jurimetria).** 6. Entretanto, o art. 7º do CPC assegura às partes "paridade de tratamento em relação ao exercício de direitos e faculdades processuais, aos meios de defesa, aos ônus, aos deveres e à aplicação de sanções processuais, competindo ao juiz zelar pelo efetivo contraditório". O contraditório deve, portanto, garantir a possibilidade de influenciar o julgador no momento da decisão. Nesse contexto, verifica-se a incompatibilidade entre a observância do princípio da cooperação e o abuso do direito processual caracterizado pela adoção dessa estratégia de manipulação da jurisprudência. 7. Reitere-se que não se está a desestimular ou desmerecer os meios consensuais de resolução dos conflitos, cuja adoção é estimulada pelo CPC. Trata-se de mecanismo capaz de produzir pacificação social de forma célere e eficaz, cuja adoção é incentivada pelo Poder Judiciário, que tem investido na mediação e na conciliação. Na hipótese, entretanto, é indispensável impedir o abuso de direito e a violação do princípio da paridade de armas (art. 7º do CC). 8. Mencione-se que no primeiro grau a reclamada não apresentou nenhuma proposta conciliatória, e, às vésperas da sessão de julgamento, faz acordo em valor de R\$ 35.000,00. 9. Mencione-se que o artigo 142 do CPC preceitua que: "Convencendo-se, pelas circunstâncias, de

que autor e réu se serviram do processo para praticar ato simulado ou conseguir fim vedado por lei, o juiz proferirá decisão que impeça os objetivos das partes [...]". No mesmo sentido o artigo 80 do mesmo código, ao considerar como litigante de má-fé aquele que usar do processo para conseguir objetivo ilegal. 10. Nesse contexto, indefere-se o pedido de retirada do processo de pauta e deixa-se de homologar o acordo apresentado pelos requerentes, por não preenchidos os requisitos formais do art. 104 do CC (objeto lícito, possível e determinado ou determinável) e verificado o abuso de direito e a violação do princípio da paridade de armas (art. 7º do CC) e com base no artigo 142 do CPC. **TRABALHO POR MEIO DE PLATAFORMAS DIGITAIS (crowd economy, gig economy, freelance economy – economia sob demanda). VÍNCULO DE EMPREGO.** 1. O reclamante afirmou, na inicial, que foi admitido pela reclamada, como motorista, com salário mensal médio de R\$ 3.000,00. Relatou que mantiveram dois contratos de trabalho: o primeiro de 10/08/2017 a 17/07 /2018 e o segundo de 26/07/2019 a 24/09/2019. Sustentou a presença dos requisitos previstos no artigo 3º da CLT e postulou o reconhecimento da relação de emprego. 2. A reclamada alegou que a relação jurídica com os "motoristas parceiros" não é de emprego. 3. Ao admitir a prestação de serviços, a empresa atraiu o ônus de demonstrar fato impeditivo ao direito (artigo 818, I, da CLT), encargo do qual não se desincumbiu a contento. 4. O contrato oferecido pela plataforma ao passageiro evidencia que a natureza da atividade é de transporte. É cediço que o seu lucro não advém do aluguel pela utilização da plataforma, mas dos serviços de transporte de passageiros e cargas leves. 5. Para desenvolver o negócio que a transformou em uma das maiores empresas do mundo, a UBER precisa manter à sua disposição um grande quantitativo de trabalhadores (crowd) aptos a executar a viagem contratada imediatamente após a formalização do contrato de transporte entre o passageiro e a empresa. Portanto,

necessita que os motoristas estejam vinculados à atividade econômica que desenvolve, disponibilizando-lhe seu tempo e sob a sua direção, pois não há outro modo de apresentar-se ao mercado com presteza e agilidade no atendimento dos serviços de transporte que oferece nas 24 horas do dia, incluídos domingos e feriados. 6. Nesse contexto, diante do princípio da primazia da realidade, reconhece-se que a atividade preponderante da ré é o transporte de passageiros, independentemente do que conste formalmente do seu instrumento societário e dos contratos que induzem a ideia de que o motorista, objetivando aproximação com os clientes, celebrou contrato de aluguel da plataforma. 7. A respeito dos requisitos da relação de emprego, oportuno esclarecer alguns aspectos: a) a não eventualidade diz respeito à continuidade, de modo intermitente ou contínuo, do labor prestado pelo trabalhador em favor da empresa; b) a CLT equipara os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados àquela empreendida por meios pessoais e diretos (parágrafo único do art. 6º); c) a liberdade quanto ao cumprimento da jornada de trabalho não é óbice ao reconhecimento do vínculo de emprego; d) a exclusividade não é requisito caracterizador da relação empregatícia. 8. O preposto da reclamada admitiu a existência de restrição à autonomia do trabalhador com relação à forma de recebimento e ao veículo a ser utilizado ao afirmar que "em pagamentos em dinheiro, o motorista pode conceder descontos, mas não nos realizados via cartão de crédito; [...] o motorista tem a obrigação de indicar qual o veículo que será utilizado na plataforma; a exigência da UBER é que os veículos sejam posteriores ao ano de 2009". 9. A primeira testemunha da reclamada confirmou a grande ingerência da empresa nas atividades desenvolvidas pelos motoristas (subordinação), bem como a adoção de sistema de avaliação dos trabalhadores (poder disciplinar/subordinação) e os estímulos como o pagamento de bônus e prêmios, inclusive para aumentar o período de disponibilidade do

trabalhador à empresa, 10. A segunda testemunha da reclamada confirmou que os trabalhadores não têm autonomia sobre os valores cobrados (subordinação); recebem bônus e/ou premiações e podem ser advertidos e até dispensados (poder diretivo / subordinação) se não se adequarem à política da empresa e insistirem em condutas que possam gerar prejuízos à plataforma (alteridade). 11. **Da análise da prova dos autos, percebe-se que a subordinação se revela de várias formas: a) cobranças sofridas pelos motoristas, de modo a realizar o maior número possível de viagens; b) distribuição dos trabalhadores, pelo aplicativo, nas diversas áreas da cidade, de modo a atenderem regularmente maior número de clientes; c) os motoristas conhecem o destino da viagem apenas no seu início, nunca antes, o que esvazia a sua autonomia com relação à organização da atividade, já que o poder sobre a distribuição das viagens pertence à plataforma; d) a UBER fiscaliza a atuação dos condutores, por meio dos próprios usuários, que recebem mensagem para avaliação; e) a ré recebe reclamações dos clientes e aplica penalidades aos motoristas, exercendo poder disciplinar por meio de advertências, suspensões e desligamento da plataforma; f) as movimentações do trabalhador são monitoradas em tempo real, por meio de sistema operacional via satélite; g) o trabalhador não tem qualquer ingerência no preço final que é cobrado do cliente.** 12. Frise-se, o motorista de aplicativos de transporte não possui qualquer influência na negociação do preço e na cobrança do serviço ao cliente. A definição do valor da corrida, inclusive com relação à fixação dos chamados preços dinâmicos (conforme horário e demanda do serviço), é feita exclusivamente pela empresa. O valor é cobrado, na maior parte, por meio de cartões previamente cadastrados no aplicativo. A gestão da negociação do preço do serviço, portanto, pertence ao detentor do aplicativo e não ao motorista. 13. Estando presentes

**todos os requisitos do art. 3º da CLT, com base na análise da prova oral e documental, sobretudo diante a verificação da existência de meios telemáticos e automatizados de comando, controle e supervisão (parágrafo único do art. 6º da CLT), deve ser reconhecida a relação de emprego. TRABALHO EM PLATAFORMAS. GIG ECONOMY.** 1. O Brasil deve cumprir as normas internacionais do trabalho, que têm por objetivo orientar os esforços das nações para estabelecer patamares mínimos de direitos trabalhistas, com vistas à promoção da dignidade humana – o que é particularmente relevante no contexto da evolução tecnológica que desencadeou o fenômeno global de transformação das formas de trabalho, que devem ser analisadas à luz da valorização da pessoa humana e da sua dignidade, saúde e segurança. 2. Essa tendência de modificação no modelo tradicional do trabalho lastreado nas relações de emprego, com o crescimento da chamada Economia de Aplicativos, incrementada pela ascensão da inteligência artificial e robótica, merece olhar atento da sociedade, como alerta a OIT nos documentos intitulados Strengthening social protection for the future of work e Trabalho para um futuro mais brilhante. 3. O desafio, alerta a OIT, reside no fato de que as políticas sociais foram pensadas para os trabalhadores que se enquadram nas relações de emprego padrão (emprego). O trabalho por aplicativo, muitas vezes, é mal remunerado, inclusive abaixo do salário-mínimo, e não existem mecanismos oficiais para lidar com o tratamento injusto. A organização recomendou o desenvolvimento de um sistema de governança que defina e exija que as plataformas respeitem certos direitos e proteções mínimos. 4. A faceta moderna da organização do trabalho é o controle por programação ou comandos (ou por algoritmo). A partir da programação, da estipulação de regras e comandos preordenados e mutáveis (pelo programador), ao trabalhador é incumbida a capacidade de reagir em tempo real aos sinais que lhe são emitidos para realizar os objetivos assinalados pelo programa. Os

trabalhadores, nesse novo modelo, devem estar mobilizados e disponíveis à realização dos objetivos que lhe são consignados. Existe uma suposta e conveniente autonomia do motorista, subordinada à telemática e ao controlador do aplicativo. Trata-se da direção por objetivos. 5. O algoritmo, que pode ser modificado a qualquer momento, pela reprogramação (inputs), garante que os resultados finais esperados (outputs) sejam alcançados sem a necessidade de dar ordens diretas aos trabalhadores, que, na prática, não agem livremente, mas exprimem reações esperadas. Aqueles que seguem a programação recebem premiações, na forma de bonificações e prêmios, enquanto aqueles que não se adaptarem aos comandos e objetivos são punidos ou desligados. 6. Ressalte-se que a empresa instrumentaliza o serviço durante todo o dia por meio de estímulo às jornadas extensas, com prêmios. O algoritmo procura melhorar a remuneração desses trabalhadores nos horários em que há maior necessidade dos usuários da plataforma. 7. Passa-se da ficção do trabalhador-mercadoria para a ficção do trabalhador-livre. JURISPRUDÊNCIA COMPARADA. 1. O trabalho em plataformas é uma questão global, que vem sendo enfrentada pelos tribunais de diversos países, em decisão proferida pela Corte de Justiça da União Europeia foi decidido que o serviço de intermediação (Uber) deve ser considerado como parte integral de um serviço geral, cujo principal componente é o serviço de transporte e, em razão disso, não deve ser classificado como "serviço de sociedade de informação" [...] mas como "serviço no campo do transporte". 2. Mais recentemente, a Suprema Corte do Reino Unido reconheceu que os motoristas da Uber são workers e não trabalhadores autônomos, aplicando a teoria do Purposive Approach, desenvolvida por Guy Davidov, no sentido de que a interpretação da lei deve ser realizada a partir dos seus objetivos e o resultado interpretativo deve ser aquele que traz melhores resultados de acordo com essas finalidades. O Tribunal Inglês reconheceu que há

subordinação dos motoristas do aplicativo à empresa Uber.

3. No caso da decisão da Suprema Corte do Reino Unido, deve ser esclarecido que o enquadramento dos trabalhadores na categoria de workers, e não de employees, observou, os limites do pedido; já que a subordinação foi amplamente reconhecida e que, ao analisar o grau de controle exercido pela UBER, a Corte ressaltou que a liberdade para definir sua própria jornada de trabalho não afasta o vínculo, citando os trabalhadores intermitentes como exemplo, e frisando a necessidade de centrar a análise nas condições de trabalho vivenciadas durante a jornada, qualquer que seja ela.

4. Acrescente-se que, em março de 2020, a Corte de Cassação da França reconheceu a existência de relação de emprego, passando pelo conceito de sujeição às ordens organizacionais, nos exatos termos do artigo 6º, parágrafo único, da CLT e frisa que a possibilidade de escolher o momento para se conectar não afasta o vínculo, pois, uma vez conectado, o motorista tem limitadas recusas, encontrando-se, portanto, à disposição da estrutura UBER.

**O RECONHECIMENTO DO VÍNCULO DE EMPREGO COMO SUPOSTO INVIABILIZADOR DO NEGÓCIO (DO AVANÇO DA "MODERNIDADE E DA TECNOLOGIA").**

1. O Procurador Regional do Trabalho Dr. Cássio Casagrande, no artigo "Com motoristas empregados, o Uber acaba? Os saltos tecnológicos do capitalismo e a regulação da economia digital", de 1.3.2021, afirma que: "Tudo isso apenas está se repetindo agora na "quarta" revolução industrial. O trabalho com a intermediação de aplicativos gerou uma massa de trabalhadores precários, destituídos de qualquer proteção. Cedo ou tarde, pelo legislativo ou pelo judiciário, a regulação virá. Se o Uber não conseguir manter certos direitos sociais para seus motoristas, a empresa pode, sim, desaparecer. E isso não é ruim, pelo contrário. Será substituída por outras mais eficientes. O mais provável é que ela puramente se adapte (já o está fazendo em estados como Nova Iorque e Califórnia, onde é obrigada por lei a pagar salárimínimo e limitar a jornada

de motoristas). Mas as corridas e entregas vão ficar mais caras para os consumidores se direitos forem reconhecidos aos motoristas? Provavelmente sim, porque hoje elas estão artificialmente baratas, pois o "modelo de negócios" destas empresas inclui superexplorar trabalhadores e sonegar contribuições fiscais e previdenciárias (e na verdade somos nós contribuintes que estamos subsidiando a empresa). O aumento no preço dos bens de consumo e serviço em razão da criação de direitos sociais é inevitável, e é um progresso. Do contrário, vamos defender que nossas roupas sejam feitas por crianças trabalhando em regime de servidão ou que se restabeleça o transporte urbano por tração humana. Creio que não queremos voltar aos tempos do "King Cotton" no Sul dos EUA, nem ao Brasil Império do palanquim e da liteira." O artigo do Dr. Cássio Casagrande mostra que a tecnologia sempre será bem-vinda, porém não pode ser utilizada como forma de subtrair os direitos dos trabalhadores. O baixo custo do serviço prestado por meio da plataforma não pode ser suportado pelos motoristas, pois quem desenvolve a atividade econômica tem a obrigação de respeitar os direitos fundamentais dos trabalhadores, sob pena de prática de concorrência desleal com os serviços até então estabelecidos, provocando uma erosão social com o aniquilamento dos direitos fundamentais dos trabalhadores. 2. Diante do exposto, dou provimento ao recurso ordinário do trabalhador para reconhecer o vínculo de emprego. (TRT15, PROCESSO N. 0011710-15.2019.5.15.0032, 6ª TURMA – 11ª CÂMARA, RELATOR: JOÃO BATISTA MARTINS CÉSAR, 26/04/2021). [grifos nossos]

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

O mundo do trabalho tem, como característica, o dinamismo e precisa se adaptar às inovações trazidas pela ciência e pela tecnologia. As inovações

tecnológicas impactam as relações de trabalho, mas não podem resultar em precarização.

O trabalhador contratado pelas plataformas digitais pertence à mesma categoria de trabalhadores de empresas do “mundo analógico”: o que os diferencia é a forma de contratação e o controle sobre seu trabalho.

Na relação estabelecida entre trabalhadores e plataformas digitais, estão presentes todos os elementos previstos no artigo 2º e no 3º da CLT: prestação do trabalho por pessoa física, com pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação, valendo ressaltar que, para fins de subordinação, os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam aos meios pessoais de comando, controle e supervisão do trabalho alheio (art. 6º da CLT).

O reconhecimento de vínculo empregatício ainda gera celeumas na jurisprudência pátria. Necessário aguardar a posição da Subseção I da Seção Especializada em Dissídios Individuais, órgão responsável pela uniformização da jurisprudência trabalhista do país.

## REFERÊNCIAS

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTR, 2018.

PORTO, Lorena Vasconcelos. **A subordinação no contrato de emprego: desconstrução, reconstrução e universalização do conceito jurídico**. 2008.

Disponível em:

[http://www.biblioteca.pucminas.br/teses/Direito\\_PortoLV\\_1.pdf](http://www.biblioteca.pucminas.br/teses/Direito_PortoLV_1.pdf).

GAIA, Fausto Siqueira. **As novas formas de trabalho no mundo dos aplicativos: o caso “UBER”**. 2018. Disponível em:

<https://repositorio.pucsp.br/jspui/handle/handle/21889>