



## Opinião: O fenômeno da 'uberização' das relações de emprego

Nos últimos meses, importantes cortes judiciais de outros países proferiram decisões nas quais foram reconhecidos o vínculo empregatício ou alguns direitos trabalhistas entre prestadores de serviços de aplicativos e afins com as empresas que gerem as plataformas de fornecimento de serviços, reaquecendo



Tais decisões se contrapõem ao fenômeno denominado

"uberização" do trabalho, consistente na utilização da mão de obra por empresas de aplicativos e plataformas digitais, sem incidência de encargos trabalhistas com os prestadores de serviços cadastrados, usualmente contratados como "parceiros".

Assim, nessa dinâmica, ocorre uma informalização das relações trabalhistas, haja vista a tendência de se afastar os direitos dos trabalhadores por meio da utilização de meios telemáticos e de autonomia ao prestador de serviço. Tal expressão se originou da discussão do vínculo de emprego com a plataforma do Uber, e hoje se expande por diversos segmentos que se utilizam de modelos similares.

Embora tais debates tenham ganhado grande relevo mundial, o Brasil ainda não tem jurisprudência firmada quanto à relação jurídica existente entre motoristas ou outros prestadores de serviços e as respectivas plataformas tecnológicas que gerenciam tal fornecimento.

Torna-se de extrema relevância, portanto, o estudo de Direito Comparado, no intuito de estabelecer sistematicamente as semelhanças e diferenças de entendimento havida entre os tribunais brasileiros e as cortes estrangeiras, bem como a possível influência destas na jurisprudência nacional.

No Brasil, há de se destacar, para reconhecimento do vínculo empregatício, é necessário que estejam presentes os requisitos: 1) trabalho prestado por pessoa física; 2) personalidade; 3) habitualidade; 4) onerosidade; e 5) subordinação, nos termos do artigo 3º da [Consolidação das Leis Trabalhistas](#).

Outrossim, ressalta-se que o grande cerne na contenda envolvendo a possibilidade de reconhecimento de vínculo empregatício entre os trabalhadores em plataformas e as empresas fornecedoras dos aplicativos, notadamente no país, reside na existência ou não de subordinação.



Dessa forma, para os defensores da caracterização dos motoristas como trabalhadores autônomos, argumenta-se que estes possuiriam liberdade para selecionar os dias e horários de trabalho, bem como poderiam gerir sua própria atividade e questões relacionadas à rotina de laboral, o que afastaria, neste aspecto, o requisito da subordinação.

Nessa linha, a [5ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho](#), por decisão unânime, manteve entendimento que afastou a existência de vínculo de emprego entre um motorista de Guarulhos (SP) com o Uber, posto que a possibilidade de o motorista ficar *off-line* indicaria ausência de subordinação. Além disso, o relator, ministro Breno Medeiros, enfatizou que o profissional havia admitido expressamente a possibilidade de ficar "deslogado" da plataforma, sem delimitação de tempo, fato que se traduziria, na prática, na autodeterminação do motorista, impossibilitando o reconhecimento da relação empregatícia.

Seguindo este raciocínio, em caso semelhante, a [4ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho](#) seguiu o voto do relator, ministro Ives Gandra Martins Filho, e afastou o vínculo empregatício pleiteado pelo motorista de aplicativo, sob os fundamentos de que: 1) quanto à habitualidade, não existe obrigação de frequência; 2) quanto à subordinação, existe ampla autonomia do motorista para escolha dos dias, horários e formas de labor; e 3) a cota-parte recebida pelo motorista corresponde entre 75% a 80% do valor pago pelo usuário, percentual superior ao que o Tribunal Superior do Trabalho admite como suficiente para caracterizar a relação de parceria entre os envolvidos.

Não obstante tal posicionamento, como dito, percebe-se um recente aumento de precedentes favoráveis ao reconhecimento, inclusive em âmbito regional, da relação empregatícia entre as plataformas e a respectiva mão de obra, como, a título de exemplo, ocorreu nos processos nºs [0020750-38.2020.5.04.0405](#) (TRT-4), [0101291-19.2018.5.01.0015](#) (TRT-1) e [0100853-94.2019.5.01.0067](#) (TRT-1). Não obstante, vale salientar que, até o presente momento, os precedentes desfavoráveis ao reconhecimento dominam hoje a jurisprudência brasileira em âmbito regional.

Por outro lado, no âmbito do processo nº [100353-02.2017.5.01.0066](#), ainda em trâmite na 3ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho, o ministro relator Maurício Godinho Delgado divergiu do entendimento de outras turmas ao reconhecer os elementos caracterizados da relação de emprego entre motoristas de aplicativos e empresas que os operam, como Uber, 99 e Cabify.

Para o ministro, no caso concreto, a subordinação resta demonstrada ao se verificar que no sistema "uberizado" as empresas exercem um *"poder diretivo exercido com muita eficiência"*, por meio de ordens e diretrizes claras e objetivas, as quais devem ser seguidas pelos motoristas. Nesse aspecto, o ministro entende que a legislação trabalhista brasileira se amolda perfeitamente a casos de "uberização". Isso porque o parágrafo único do artigo 6º da CLT dispõe 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"*.



Em que pese o julgamento ter sido suspenso em razão do pedido de vista pelos ministros Alexandre de Souza Agra Belmonte e Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira [\[1\]](#), se restar comprovado nos autos que a plataforma exercia mecanismos de controle efetivo da jornada e punição aos motoristas, determinando tempo de trabalho, entre outros, o vínculo poderá ser reconhecido, firmando este novo precedente no âmbito nacional.

Nesse aspecto, vale citar as palavras do professor Maurício Godinho Delgado acerca da cunhada "subordinação estrutural", isto é, o enquadramento como "empregado" de qualquer profissional pela mera inserção na organização empresarial. Para o doutrinador, nesta dimensão da subordinação, não importa o fato de o trabalhador receber ou não ordens diretas e específicas dos superiores, mas o fundamental é que esteja estruturalmente vinculado à dinâmica de operação da atividade do tomador de serviço [\[2\]](#).

Assim, segundo a corrente que milita a favor do reconhecimento do vínculo empregatício, há uma subordinação estrutural entre os trabalhadores de aplicativo e as plataformas, já que eles estão estruturalmente inseridos nas empresas e apenas conseguirão subsistência caso façam longas jornadas de trabalho.

Ainda de acordo com os filiados a essa corrente, a subordinação e o controle se dão por meio telemático, ou seja, por intermédio da tecnologia de comunicação à distância. Ademais, os aplicativos costumam ter rígidas normas relativas à aceitação das demandas, bem como formas de punição ao trabalhador em plataforma digital, fatores que seriam suficientes para caracterizar a subordinação e, por conseguinte, a relação empregatícia.

Sobre o tema, o Ministério Público do Trabalho faz importantes considerações em seu livro "Empresas de Transporte, Plataformas Digitais e Relações de Emprego", no qual discorre acerca da mutação da subordinação e das reestruturações produtivas, focando no fato de que o controle, no caso dos aplicativos, dá-se integralmente por meio dos algoritmos.

Segundo o MPT, *"a estrutura da relação entre as empresas que se utilizam de aplicativos para a realização de sua atividade econômica e os motoristas se dá na forma de aliança neofeudal, na qual chama os trabalhadores de 'parceiros'. Por ela, concede-se certa liberdade aos trabalhadores, como "você decide a hora e quanto vai trabalhar", que é imediatamente negada pelo dever de aliança e de cumprimento dos objetivos traçados na programação, que é realizada de forma unilateral pela empresa"* [\[3\]](#). No tocante, vale mencionar que as mencionadas empresas estão envidando esforços para que não haja [perícia de seus algoritmos](#).



Acompanhando essa tendência, decisões recentes do Tribunais Regionais do Trabalho da 15ª e da 3ª Regiões reconheceram o vínculo empregatício, rejeitando a tentativa de conciliação feita pela empresa Uber antes do julgamento. Nos autos do processo nº [0011710-15.2019.5.15.0032](#), constou do acórdão que a tentativa de conciliação antes do julgamento confere "*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*".

Nessa seara, interessante e complementar ainda a análise de algumas decisões estrangeiras acerca da temática, uma vez que este é um dos temas mais relevantes e inovadores na dita Revolução 4.0, em que os meios telemáticos dominam o mundo globalizado e as novas formas de trabalho redes de dispositivos anulam as barreiras entre o mundo digital e o mundo real [\[4\]](#).

Para a Suprema Corte francesa, a relação de subordinação entre os motoristas e a empresa gestora da plataforma caracteriza-se pela realização de trabalho sob a autoridade de um empregador que tem o poder de dar ordens e diretrizes unilateralmente, de controlar sua execução e de sancionar as violações de seu subordinado. Assim, em março de 2020, a [Corte francesa](#) confirmou o entendimento de que motoristas de Uber não poderiam ser qualificados como profissionais autônomos, tendo em vista que eles não constituem suas próprias clientelas e, tampouco, definem os preços das corridas.

Já no âmbito da Suíça, o [Tribunal de Genebra](#), ao vislumbrar que plataformas de serviço de entrega de comida poderiam ser classificadas como espécie "empresa recrutadora", ou seja, com características similares a um empregador, confirmou a necessidade de aplicação da legislação trabalhista vigente.

Mais recentemente, a [Suprema Corte do Reino Unido](#) decidiu que motoristas vinculados à Uber fariam jus à direitos trabalhistas básicos, posto que a companhia exerce controle significativo sobre os profissionais e, por conseguinte, eles não podem ser considerados autônomos. Não obstante, o vínculo empregatício não foi reconhecido.

Semelhante entendimento foi adotado também pelo [Tribunal Recursal Holandês](#), que, em decisão de última instância, determinou a aplicação da negociação coletiva de trabalho do país aos entregadores da Deliveroo.

Por oportuno, nos Estados Unidos, a [Assembleia Legislativa da Califórnia](#) aprovou lei que obriga as empresas de aplicativo Uber e Lyft a contratarem seus motoristas como empregados, formalizando, portanto, a relação de emprego entre a plataforma e os trabalhadores.



Nessa mesma linha, a [Divisão de Apelação da Suprema Corte do Estado de Nova York](#) qualificou os motoristas da Uber como empregados, e não trabalhadores autônomos, posto que: 1) o cliente não tem liberalidade para escolher um motorista específico; 2) a Uber pode desativar a conta do motorista que não realiza corridas; 3) caso o pagamento não seja realizado pelo cliente, a Uber que suporta o ônus da tarifa; 4) incumbe aos motoristas os deveres de profissionalidade, habilidade, cuidado, diligência, serviço e cortesia.

Essa nova tendência de reconhecimento do vínculo empregatício, em especial nos casos relativos aos motoristas da plataforma Uber, vem ganhando adeptos também no Brasil, com algumas tentativas de celebração de acordo já em segunda instância.

Não obstante a movimentação judicial ou jurisprudencial relativa ao tema, existem também diversos projetos de lei tramitando hoje no Congresso que podem por uma pá de cal nas discussões. Entre as propostas, ganha maior relevo o [Projeto de Lei 4.172/2020](#), que propõe um novo tipo de contrato de trabalho para esses trabalhadores, com objetivo de garantir proteção previdenciária e trabalhista. A referida proposta prevê garantia de renda mínima, não inferior a um salário mínimo/hora, com a ressalva de que se considera hora trabalhada aquela em que o motorista estiver logado à empresa. Além disso, prevê a possibilidade de percepção do seguro-desemprego e de indenização em caso de desligamento sem justo motivo. Caso aprovado o projeto de lei, não há reconhecimento de vínculo empregatício, mas tais trabalhadores de aplicativo teriam garantias mínimas e regulamentação legal.

Sendo assim, cumpre acompanhar o processo legislativo e a evolução jurisprudencial acerca do tema, a qual poderá se alinhar, ou, igualmente, opor-se, aos movimentos internacionais de reconhecimento de direitos trabalhistas aos referidos trabalhadores em plataformas digitais.

Outrossim, notadamente importante a reflexão sobre a efetiva regulação da questão, visto que a sociedade passa por constantes transformações essenciais no processo de evolução tecnológica e social, e, nesse aspecto, o Direito e a legislação devem sempre ser harmonizados a essas mudanças, equilibrando-se os interesses empresariais e os direitos dos profissionais.

[1] Em 15/12/2020, o processo se encontrava concluso para vista regimental (Gabinete do ministro Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira)

[2] DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 18ª Edição. Editora LTR.

[3] BRASIL, Ministério Público do Trabalho. Empresas de Transporte, plataformas digitais e a relação de emprego: um estudo do trabalho subordinado sob aplicativos. 2018. Gráfica Movimento.

[4] SCALZILLI, Roberta. O teletrabalho e a pandemia: Uma análise do direito à desconexão e do dano existencial como consequência da jornada excessiva de trabalho. Revista de Direito do Trabalho e



Seguridade Social 2021.

**Date Created**  
29/10/2021