

CENTRO UNIVERSITÁRIO UNINOVAFAPÍ
BACHARELADO EM DIREITO

MARIA FRANCIELE SILVA DOS SANTOS

O FENÔMENO DA UBERIZAÇÃO: um olhar a partir da jurisprudência trabalhista

TERESINA

2022

MARIA FRANCIELE SILVA DOS SANTOS

O FENÔMENO DA UBERIZAÇÃO: um olhar a partir da jurisprudência trabalhista

Artigo de Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Banca Examinadora do Centro Universitário UNINOVAFAP, como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel em Direito.

Orientadora: Profa. Ma. Dione Cardoso de Alcântara

TERESINA

2022

FICHA CATALOGRÁFICA

S237f Santos, Maria Franciele Silva dos.
O Fenômeno da uberização: um olhar da jurisprudência trabalhista.
Maria Franciele Silva dos Santos. – Teresina: Uninovafapi, 2022.
Artigo (Graduação em Direito) – Centro Universitário UNINOVAFAPI,
Teresina, 2022.
20. p.; il. 23cm.
Orientador (a): Prof. Me. Dione Cardoso de Alcântara. Centro
Universitário UNINOVAFAPI, 2022.
1. Direito do trabalho. 2. Uberização do trabalho. 3. Vínculo de emprego.
4. Jurisprudência. 5. Subordinação. I. Título. II. Alcântara, Dione Cardoso
de.

CDD 341.6

Catálogo na publicação

Antonio Luis Fonseca Silva– CRB/1035

Francisco Renato Sampaio da Silva – CRB/1028

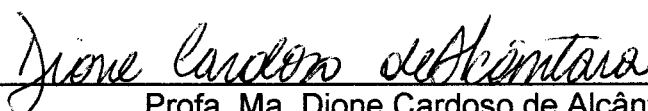
MARIA FRANCIELE SILVA DOS SANTOS

O FENÔMENO DA UBERIZAÇÃO: um olhar a partir da jurisprudência trabalhista

Artigo de Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado à Banca Examinadora do Centro
Universitário UNINOVAFAPÍ, como requisito
parcial para obtenção do grau de Bacharel em
Direito.

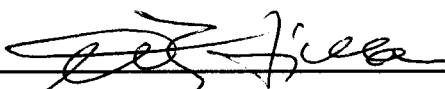
Data de Aprovação: 17 / 11 / 2022

BANCA EXAMINADORA



Profa. Ma. Dione Cardoso de Alcântara
Centro Universitário - UNINOVAFAPÍ

(Orientadora)



Prof. Dr. Alexandre Augusto Batista de Lima
Centro Universitário - UNINOVAFAPÍ

(1º Examinador)



Prof. Me. Aurélio Lobão Lopes
Centro Universitário - UNINOVAFAPÍ

(2º Examinador)

AGRADECIMENTOS

A Deus pelo dom da vida e porque sem Ele nada seria possível.

Aos meus pais pelo apoio e amor incondicional na minha vida sempre.

A minha irmã por ser a melhor amiga que eu tenho no mundo.

Ao corpo docente da instituição que sempre transmitiram seu saber com muito profissionalismo.

A minha orientadora, professora mestra Dione Cardoso de Alcântara, pela dedicação e cuidado durante o projeto.

RESUMO

O presente trabalho tem como tema uberização do trabalho a partir do aspecto da jurisprudência trabalhista sobre o assunto. O objetivo principal é analisar como a jurisprudência está sendo construída em torno da uberização dando enfoque ao reconhecimento ou não do vínculo de emprego. Da dinâmica e tecnologia que vêm sendo evoluídas na sociedade atual, o tema se torna importante pelo surgimento de novas formas de trabalho, principalmente àquelas advindas das plataformas digitais. Surge, também, a figura de novos tipos de subordinação: a estrutural e a algorítmica. Dessa forma o Direito do Trabalho evolui para abarcar novos conceitos decorrentes de novas formas de trabalho. Por ser uma pesquisa de caráter qualitativo e de cunho bibliográfico, foram utilizados doutrina, artigos e jurisprudência. É possível perceber nos julgados a serem analisados as divergências acerca do tema, isso porque, sendo um assunto relativamente novo, não há regulamentação específica, e o Judiciário ainda não pacificou um entendimento. Sendo assim, certas decisões destoam uma das outras. Levando em conta a segurança jurídica e a defesa e garantias dos trabalhadores, o Tribunal Superior do Trabalho precisa julgar para haver um posicionamento consolidado.

Palavras-chave: Direito do Trabalho. Uberização do Trabalho. Vínculo de Emprego. Jurisprudência. Subordinação.

ABSTRACT

The present work has as its theme uberization of work from the aspect of labor jurisprudence on the subject. The main objective is to analyze how the jurisprudence is being built around uberization, focusing on the recognition or not of the employment relationship. From the dynamics and technology that have been evolving in today's society, the theme becomes important due to the emergence of new forms of work, especially those arising from digital platforms. The figure of new types of subordination also appears: the structural and the algorithmic. In this way, Labor Law evolves to encompass new concepts arising from new forms of work. As it is a qualitative and bibliographic research, doctrine, articles and jurisprudence were used. It is possible to perceive in the judgments to be analyzed the divergences on the subject, this because, being a relatively new subject, there is no specific regulation, and the Judiciary has not yet pacified an understanding. Therefore, certain decisions are at odds with each other. Taking into account legal certainty and the defense and guarantees of workers, the Superior Labor Court needs to judge in order to have a consolidated position.

Keywords: Labor Law. Uberization of Work. Employment Bond. Jurisprudence. Subordination.

1 INTRODUÇÃO

Em meio as mudanças tecnológicas nos dias atuais causadas por uma sociedade capitalista e globalizada em busca de facilidade, surge o fenômeno da uberização do trabalho, uma forma de pessoas prestarem seus serviços de maneira particular, por meio de plataformas digitais. Dessa forma, nascem novas formas de trabalho, e, como consequência, conflitos podem vir a ocorrer, cabendo ao ordenamento jurídico lidar com esse recente contexto.

Visto isso, o presente trabalho busca o expor o fenômeno da uberização a partir do olhar da jurisprudência trabalhista, questiona-se: como vem se portando a jurisprudência trabalhista perante tal temática? Portanto, o objetivo geral que irá conduzir todo o estudo será analisar como a jurisprudência vem sendo construída no judiciário brasileiro em torno do fenômeno da uberização com foco na existência ou não do vínculo empregatício.

Para chegar nesse propósito, faz-se necessário passar pelos objetivos específicos, quais sejam: conceituar o fenômeno da uberização; caracterizar o vínculo empregatício; relatar as divergências entre os julgados sobre o reconhecimento da relação de emprego na uberização; e apontar o posicionamento do Tribunal Superior do Trabalho (TST).

O tema abordado justifica-se pela pertinência do assunto no cenário jurídico atual. Com a tecnologia e comunicação em massa, o direito tem que se adaptar a essas mudanças, dando solução para possíveis conflitos. Nesse aspecto, a uberização, na seara trabalhista, sendo um assunto relativamente novo nos processos judiciais, desperta curiosidade e divergências de opiniões.

Tal pesquisa é importante para observar o que vem sendo julgado pelos tribunais e como a jurisprudência vem sendo construída a respeito da uberização do trabalho, levando em conta os principais argumentos do reconhecimento ou não do vínculo empregatício.

Outrossim, a pesquisa tem natureza básica bibliográfica documental com abordagem qualitativa. Apesar de ser uma pesquisa com enfoque jurisprudencial, sendo os julgados dos Tribunais Regionais do Trabalho (TRTs) e do Tribunal Superior do Trabalho (TST) como principais fontes de pesquisa, também será utilizado doutrina e outros trabalhos científicos que tenham relação com o objeto de estudo.

Pontua-se que este trabalho está composto por quatro tópicos. O primeiro aborda o conceito da uberização e seus principais aspectos. No segundo tópico será discutido as características da relação de emprego e como estas se relacionam com a uberização. Já no terceiro abre-se a discussão dos principais pontos de divergência nos julgados a respeito do vínculo empregatício. Por fim, no quarto tópico será apontado qual o posicionamento do Tribunal Superior do Trabalho.

2 ASPECTOS CONCEITUAIS DA UBERIZAÇÃO

Preliminarmente, antes de entrar no conceito de uberização, é importante fazer distinção entre trabalho externo, teletrabalho e trabalho por plataforma. Tais definições estão estritamente envolvidas as várias formas de trabalho, porém não se confundem.

O trabalho externo é aquele excluído do Capítulo da “Duração do Trabalho” da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) devido à falta de compatibilidade entre o controle de sua frequência e jornada e o trabalho é executado longe dos olhos do patrão. Nesse sentido, o trabalhador externo é aquele que desenvolve seus serviços fora do estabelecimento do empregador, longe de sua fiscalização e controle (CASSAR, 2017). Esse instituto foi previsto no art. 62 da CLT excluindo “os empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho” (BRASIL, 1943).

Esse é o caso, por exemplo, do vendedor externo, motorista profissional, eletricitista, entre outros. Percebe-se que pela própria natureza da atividade exercida não seria possível o desempenho dela dentro das dependências do empregador.

Por sua vez, o teletrabalho é uma nova forma de trabalho decorrente da evolução tecnológica. A reforma trabalhista (Lei nº 13.467/2017) incluiu à CLT um capítulo dedicado ao teletrabalho (Capítulo II-A, “Do Teletrabalho”), onde traz no art. 75-B a seguinte definição:

Considera-se teletrabalho ou trabalho remoto a prestação de serviços fora das dependências do empregador, de maneira preponderante ou não, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação, que, por sua natureza, não configure trabalho externo (BRASIL, 1943).

Pino Estrada (2010, p.11) traz no mesmo sentido:

[...] teletrabalho como a transmissão da informação conjuntamente com o deslocamento do trabalhador, através de antigas e novas tecnologias da informação, em virtude de uma relação de trabalho, permitindo a execução à distância, prescindindo da presença física do trabalhador em lugar específico de trabalho.

Diante desses dois conceitos, é possível perceber a presença de três principais elementos na caracterização do teletrabalho: o trabalho é prestado, na maior parte das vezes, fora das dependências do empregador, geralmente na casa do trabalhador; a utilização de tecnologias de informação e comunicação; e, não pode restar configurado o trabalho externo.

Por fim, o trabalho por plataforma, assim como o teletrabalho, também decorre da evolução tecnológica que a sociedade atual alcançou. De acordo com Da Veiga e Pinheiro (2021), essa nova sistemática de trabalho nasce como consequência das mudanças que afetam a economia global, e assim, surge um novo modelo empresarial onde a atividade é simplificada por meios de plataformas colaborativas fornecendo bens e serviços de forma temporária, que frequentemente são prestados por particulares.

É nesse aspecto que reside o conceito de uberização do trabalho. O nome vem devido a empresa UBER, uma multinacional americana que presta serviços eletrônicos no setor do transporte privado urbano. Contudo, outras empresas que fazem uso de plataformas digitais, como a *Ifood* e a 99, também são abarcadas por esse conceito. Nesse sentido, segundo Abilio (2020, p. 112):

Derivado do fenômeno social que tomou visibilidade com a entrada da empresa Uber no mercado, em realidade o termo uberização se refere a processos que não se restringem a essa empresa nem se iniciam com ela, e que culminam em uma nova +forma de controle, gerenciamento e organização do trabalho.

Culminante a uberização do trabalho, os particulares que prestam o serviço por meio da plataforma não são considerados empresários, porém, também, não é tido como um empregado nos moldes clássicos que é conhecido (DA VEIGA; PINHEIRO, 2021). É nessa conjuntura do vínculo empregatício que reside as divergências tanto doutrinárias quanto jurisprudenciais, pois reside a dúvida se o trabalhador é realmente autônomo ou empregado.

3 CARACTERÍSTICAS DA RELAÇÃO DE EMPREGO

Como já pontuado, há divergências de posicionamentos a respeito da uberização no aspecto da existência do vínculo de emprego entre o prestador de serviço e a multinacional. Para caracterizar a relação empregatícia são necessários quatro requisitos que são extraídos do art. 3º da CLT: “Considera-se empregada toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário” (BRASIL, 1943).

Ademais, esses elementos, a saber, pessoalidade, não eventualidade (habitualidade), onerosidade e subordinação são cumulativas. Portanto, não há de se falar em vínculo de emprego sem a presença de uma dessas características.

A pessoalidade designa que o contrato de trabalho se dá *intuitu personae*, ou seja, não pode ser executado por terceiros que não fazem parte do pactuado. Nesse sentido:

RECURSO ORDINÁRIO. RITO SUMARÍSSIMO. VÍNCULO DE EMPREGO. AUSÊNCIA DO REQUISITO DA PESSOALIDADE. Quando fica provado que o trabalhador podia fazer-se substituir por terceiros, remunerados pelo próprio e independentemente de autorização do tomador de serviços, torna-se inviável reconhecer a existência de vínculo empregatício, tendo em vista a falta do requisito da pessoalidade (BRASIL, 2018).

Além disso, Delgado (2019), enfatiza que há esse elemento somente sobre a figura do empregado, visto que, no que toca ao empregador, vigora no Direito do Trabalho a despersonalização da figura do empregador.

Na não eventualidade, o trabalho se dá com habitualidade, trazendo um aspecto de permanência. Nesse sentido dispõe Leite (2022, p. 94), “o contrato de trabalho exige uma prestação de serviço de forma habitual, constante e regular, levando-se em conta um espaço de tempo ou uma tarefa a ser cumprida”. Além disso, é importante frisar que a descontinuidade do trabalho não configura eventualidade, se caso o desempenho da atividade é feita de maneira permanente.

A onerosidade é caracterizada como o trabalhador dando sua força de trabalho sendo compensado com um salário. Delgado (2019, p. 346-347) manifesta um plano objetivo e subjetivo para a onerosidade:

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 contra prestativa, pela intenção econômica (intenção onerosa, pois) conferida pelas

partes — em especial pelo prestador de serviços — ao fato da prestação de trabalho.

Por fim, o elemento da subordinação traduz que o empregado está sob as ordens do empregador, gerando, assim, um estado de dependência no dever profissional. A subordinação está sempre presente, seja de uma forma mais intensa, ou menos intensa (CASSAR, 2017). Nesse aspecto, a lei nº 12.551/2011 acrescentou o parágrafo único do art. 6º da CLT, onde determina:

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 (BRASIL, 1943).

Portanto, o legislador modernizou a CLT, e garantiu que o trabalho realizado à distância através de meios telemáticos e informatizados não afasta a subordinação, pois, é viável o controle do trabalho feito pelo empregador (CASSAR, 2017).

Vale frisar que é pacífico tanto na doutrina quanto na jurisprudência que a subordinação trazida no art. 3º trata-se de subordinação jurídica, ou seja, a dependência que nascido do empregado para com o empregador decorre do contrato de trabalho.

É nessa característica que reside a principal diferença entre empregado e autônomo. Este último seria aquele que trabalha por conta própria, assumindo o risco do próprio negócio, não se submetendo às ordens de um superior. É o caso dos profissionais liberais como o médico em seu consultório e o advogado em seu escritório (LEITE, 2022). À vista disso:

RELAÇÃO DE EMPREGO. INEXISTÊNCIA. DEMONSTRAÇÃO DA PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS PROFISSIONAIS DE CIRURGIÃ DENTISTA, DE FORMA AUTÔNOMA, A GRUPO ECONÔMICO DO RAMO DA SAÚDE BUCAL. DESPROVIMENTO DO APELO. Na dicção do art. 3º da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, a composição de um dos polos da relação empregatícia deve se dar por pessoa física que labore de forma subordinada. Ausente tal pressuposto, confirma-se o reconhecimento do trabalho autônomo. O exame das provas produzidas permite inferir que a reclamante prestou pessoalmente serviços às reclamadas, com habitualidade, onerosidade, contudo, sem a subordinação, no exercício da função de dentista nas dependências das demandadas, evidenciando relação de trabalho autônomo. Como consequência, não se observa qualquer propósito da sociedade empresária em mascarar a subordinação e sonegar direitos trabalhistas legalmente assegurados. Desta forma, observa-se que as recorridas se desincumbiram a contento do ônus de provar a prestação de serviços de forma autônoma, fato modificativo/extintivo do direito vindicado, conforme o disposto nos arts. 818, II, da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT e 373, II, do Código de Processo Civil – CPC (BRASIL, 2020).

Essa característica da subordinação jurídica é muito importante para o estudo em questão, pois é nesse elemento onde se encontra o principal ponto de divergência nos julgados em relação ao reconhecimento de vínculo de emprego quando se trata de trabalho por plataforma.

3.1 Tipos de subordinação

Para melhor compreensão, é necessário conhecer os tipos de subordinação existentes na relação contratual trabalhista. A primeira delas já foi conceituada de antemão, trata-se da subordinação jurídica onde se verifica um estado de dependência em que o empregado se submete às ordens do empregador. É esse o conceito clássico.

Existe, também, a subordinação econômica que se evidencia pela dependência pecuniária que o empregado tem para com o empregador. Sendo assim: “o pagamento do salário, é, assim, o elemento que une o empregado e o empregador, e que caracteriza a relação de submissão daquele diante deste” (ANDRADE; MELO, 2015, p. 88).

A subordinação estrutural ou integrativa surgiu no âmbito da jurisprudência, sendo liderada pelo Ministro do TST, Maurício Godinho Delgado. Para esse tipo de subordinação, Delgado (2019, p. 352-353) aduz o seguinte conceito:

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 diretas, mas acolhendo, estruturalmente, sua dinâmica de organização e funcionamento”

Por fim, a subordinação algorítmica nasce a partir do trabalho por plataforma, onde o empregador por meio de ferramentas tecnológicas controla a atividade do empregado. Ou seja, “o controle do trabalho é definido por uma sequência lógica, finita e definida de instruções e se desenrola via ferramentas tecnológicas, tais como aplicativos” (FINCATO; WÜNSCH, 2020, p. 51).

Assim, essa modernização do conceito de subordinação se origina pela insuficiência do conceito clássico de abranger as novas formas de trabalho, frente a uma sociedade dinâmica e mais tecnológica.

4 PRINCIPAIS PONTOS DE DIVERGÊNCIAS NOS JULGADOS

Como já exposto anteriormente, o principal ponto de divergência no reconhecimento da relação de emprego no fenômeno da uberização reside no elemento da subordinação. Afinal, se o trabalhador não está subordinado às ordens de um superior não há de se falar em vínculo empregatício.

Os defensores da corrente que não reconhecem a relação de emprego aduzem que se trata de trabalho autônomo, pois o trabalhador possui liberdade para escolher seus dias e horários de trabalho, assim como podem, também, administrar sua própria atividade e outras questões de rotina, dessa forma, tendo essas características fica afastada a subordinação (CARNEIRO; NEVES, 2021).

No âmbito da jurisprudência, a 8ª Turma do TRT da 2ª Região entendeu que o aplicativo da UBER é apenas um facilitador entre usuário e prestador de serviço:

O sistema UBER, na verdade, vem a ser uma plataforma tecnológica, de modo a facilitar o contato entre o proprietário do veículo cadastrado e o cliente. Mal comparando com as cooperativas de táxi, a diferença é que os motoristas da empresa UBER têm a comodidade de não precisarem aguardar os passageiros nos pontos de encontro nas ruas, podendo aguardar os chamados em casa, ou em qualquer outro local, facilitando a prestação do serviço para ambas as partes (BRASIL, 2017).

O argumento é no sentido de que a UBER é uma empresa de tecnologia, e não de transporte. É uma intermediadora entre o usuário que busca esse serviço e a pessoa que o presta.

Nessa lógica, retira-se a tese da subordinação estrutural. O motorista não é obrigado a aceitar a corrida, ou, o entregador não é compelido a aceitar fazer a entrega. Nota-se que há uma escolha. Portanto, levando em conta que a atividade-fim da empresa é interligar o prestador de serviço e o usuário, a recusa do trabalhador não afeta essa estrutura, ficando evidenciado o simples serviço de tecnologia por parte da empresa. Dessa mesma maneira entendeu a 2ª Turma do TRT da 1ª Região:

A alegada subordinação estrutural ou reticular não se materializa, pois que há movimentos de vontade de ambos os lados, que ajustaram uma parceria para a prestação dos serviços. Não se firma a tentativa de configurar a tecnologia utilizada como um autoritário modelo de *panopticon* ou de *big brother*, que tudo comandaria à distância e com mão de ferro. A tecnologia utilizada é simplesmente instrumental e aliada de todos. Não estando o profissional tendente a aderir, basta desligar (BRASIL, 2022).

Ademais, no mesmo processo, citado anteriormente, julgado pela 8ª Turma do TRT da 2ª Região, restou entendido que apesar da empresa UBER estabelecer o modo de realização do serviço, modalidades de pagamento, forma de atendimento, entre outros, não estaria configurada a relação empregatícia:

Os meios tecnológicos servem para aprimorar e facilitar o modo de vida das pessoas. E, atuando o motorista em nome da empresa, e sendo ela também responsável por eventuais irregularidades que possam ser cometidas pelo condutor, cabe a ela estabelecer as regras de procedimento na execução dos serviços, o que não se confunde com o poder diretivo do empregador [...] o descadastramento, desde que constatadas situações de assédio ou violência contra passageiros, também não muda este cenário [...] é em nome da empresa UBER que os motoristas atuam, sendo esta, assim, que responderá também por eventuais processos de responsabilização civil ou criminais, por exemplo. O descadastramento trata-se de medida preventiva que a reclamada, na consecução dos serviços que se propôs prestar à sociedade, deve se resguardar (BRASIL, 2017).

Nesse mesmo sentido, julgou a 9ª Turma do TRT da 3ª Região:

Tais orientações não caracterizam subordinação jurídica do reclamante à reclamada, não implicam na ingerência da empresa na forma da execução do contrato, devendo ser aferida a adequação dos serviços e infraestrutura prestados pelo motorista às necessidades do sistema de atendimento projetado pela empresa ré (BRASIL, 2017).

Vale destacar que nesse mesmo último julgado foi reconhecida a precariedade do elemento da pessoalidade, pois no documento de regulamentação da UBER, chamado de “Termos e Condições Gerais dos Serviços de Intermediação Digital”, tem-se a possibilidade de pessoa jurídica se cadastrar para prestar serviços de transporte:

Ainda, a pessoalidade, não resta mesmo configurada, uma vez que o interessado no uso do aplicativo poderia ser pessoa jurídica, até mesmo detentor de frota de veículos, como se vê do documento intitulado “Termos e Condições Gerais dos Serviços de Intermediação Digital” (BRASIL, 2017).

Outrossim, é pertinente lembrar que o art. 4º da CLT prevê que “considera-se como de serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens [...]” (BRASIL, 1943). Remetendo-se a esse dispositivo, a 9ª Turma do TRT da 2ª Região afastou o vínculo de emprego, pois, de acordo com o tribunal, o motorista só trabalharia quando quisesse, sendo assim, era uma conduta de pura voluntariedade de quando, como e em que horários prestaria seus respectivos serviços. Assim, dispõe o julgado:

De outra parte, há outro ponto relevante acerca da relação jurídica examinada, que é o desempenho da atividade no tempo, horário e localização, afastando-se do que a lei descreve como tempo à disposição (art. 4º, da CLT), diante da plena liberalidade de sua realização e conveniência do motorista (BRASIL, 2022).

Já foi frisado que a uberização do trabalho encontra divergência no âmbito da jurisprudência trabalhista. Nesse aspecto, em contraponto aos argumentos já

expendidos, há a corrente no âmbito dos tribunais regionais que reconhece o vínculo de emprego.

Em decisão, reconhecendo tal relação jurídica, a 10ª Turma do TRT da 2ª Região retira esse aspecto da multinacional ser uma empresa de tecnologia, pois, sem sombra de dúvidas sua atividade fim é de transporte já que é ela quem estabelece o preço que o consumidor vai pagar, o motorista não tem a liberdade de escolha de valores a serem cobrados, assim, o cliente não é o motorista e, sim, o próprio passageiro. Dessa forma a decisão:

[...] absolutamente inverossímil a tese defensiva de que o produto explorado pela empresa é só a tecnologia e se resume ao desenvolvimento do aplicativo UBER oferecido a motoristas e passageiros.

O produto principal oferecido pela ré e sua atividade fim é, sem dúvidas, o transporte de passageiros, concentrando-se na pessoa jurídica Uber (ora ré) o poder fundamental de quantificar o valor da mercadoria oferecida. É a reclamada que fixa o preço do serviço de transporte que o passageiro irá pagar. Os seus consumidores não são os motoristas, mas somente os usuários passageiros transportados.

A reclamada é uma empresa que explora o serviço de transporte de passageiros, tendo como clientes, na verdade, os passageiros (BRASIL, 2022).

É por esse caminho que a 1ª Turma do TRT da 3ª Região afastou a autonomia que é dita que esses trabalhadores possuem, pois a característica principal do autônomo é arcar com os riscos do próprio negócio, assim, o mesmo deveria determinar o valor a ser cobrado pela prestação de seu trabalho (BRASIL, 2022).

No tocante aos horários de trabalho, é assim que foi decidido em julgado na 5ª Turma do TRT da 4ª Região:

É também de se enfatizar que a liberdade do Motorista na escolha dos horários de trabalho, como reconhece o autor em seu depoimento pessoal [...], não constitui motivo relevante para a descaracterização da relação jurídica de emprego, máxime quando o trabalhador sequer possuía meios de eleger quais clientes atender, para quais destinos se dirigir ou qual o preço cobrar pelas viagens (BRASIL, 2021).

Portanto, essa liberdade de escolha não afasta a subordinação. O trabalhador da plataforma se sujeita a várias determinações impostas a ele pela empresa, assim a autonomia se torna precária, pois a escolha do preço e forma de pagamento não cabem ao trabalhador.

Quanto a subordinação estrutural, a 5ª Turma do TRT da 1ª Região reconheceu a existência dessa tese jurídica para reconhecer o vínculo de emprego em julgado.

Relatou que o trabalhador estava inserido na estrutura organizacional, dinâmica e estrutura do empreendimento:

Estando presentes desta forma todos os caracteres do contrato de trabalho, e, de forma mais específica, a subordinação estrutural ou finalística do empreendimento e o poder de direção, unilateral, do empregador, não remanesce mais dúvidas quanto à condição de empregado do motorista da sociedade UBER, ou demais plataformas digitais que se utilizam de instrumentos semelhantes (BRASIL, 2022).

Também em decisão da 1ª Turma do TRT da 3ª Região, o julgado cita que os motoristas recebem por tarefa que de acordo com o art. 78 da CLT, o trabalhador recebe tendo por base a produção e o tempo para a realização da tarefa. Esse argumento é levantado porque os ganhos da empresa são obtidos nos valores que são cobrados pelas corridas, e desse valor é deduzido percentual que serve como remuneração ao motorista. Por conseguinte:

Em outras palavras, os lucros da reclamada estão diretamente associados às corridas realizadas, e não à utilização do aplicativo em si, tanto que sua renda não é proveniente de uma mensalidade paga pelo usuário da plataforma - a qual é oferecida gratuitamente aos motoristas -, mas sim de uma porcentagem das corridas realizadas (BRASIL, 2022).

Além disso, a 11ª Câmara (6ª Turma) do TRT da 15ª Região, ao julgar procedente a existência de relação de emprego se utilizou da expressão “vantagem desproporcional” ao fato da empresa fazer um acordo com o trabalhador às vésperas da sessão de julgamento, caracterizando uma fraude processual trabalhista, violando o princípio da cooperação e sem observância do abuso de direito.

A estratégia da reclamada 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 (BRASIL, 2021).

Em suma, nos TRTs o instituto é controverso. Evidencia-se uma necessidade de uniformizar o tema para pôr fim nessas divergências. É nesse aspecto que entra o papel do TST.

5 POSICIONAMENTO DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

A discussão chegou nas Turmas do TST para assim o tema tornar-se pacífico. A questão, porém, por ser um assunto relativamente novo, houveram divergências de Turmas.

Prima facie, o tribunal já julgou pela improcedência do vínculo empregatício. A 5ª Turma em julgamento onde figurava como ré a empresa UBER apoiou-se no argumento de que a empresa uma empresa de tecnologia e não de transporte, onde os motoristas atuavam como parceiros, gerando uma espécie de economia compartilhada.

Além disso, nesse mesmo julgado, foi afastado o elemento da subordinação jurídica. Foi sustentado a autonomia do trabalhador pelo fato do motorista não estar submetido a um poder diretivo. Assim, julgou:

[...] 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 ou sanções decorrentes de suas escolhas (BRASIL, 2021).

A 8ª Turma, também, entendeu pela figura da autonomia. Argumentou que o próprio motorista arcava com os custos da atividade, ou seja, assumia os riscos da atividade, esta que é a principal característica do trabalhador autônomo.

Foi nessa perspectiva que a 4ª Turma alegou que “o autor assume os riscos da atividade em um contrato nitidamente de natureza civil, ao qual adere livremente” (BRASIL, 2020). Pontuou que se tratava de uma relação coordenada entre as partes para atingir os mesmos fins lucrativos, e por esse motivo é justificável as orientações pela empresa ao trabalhador, não se tratando de poder diretivo sobre a atividade.

Na decisão de outro caso, essa referida Turma adotou o mesmo entendimento, dessa vez afastando a subordinação estrutural:

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 (BRASIL, 2021).

Por sua vez a 3ª Turma reconheceu o vínculo de emprego.

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). [...] VÍNCULO DE EMPREGO. DADOS FÁTICOS CONSTANTES DO ACÓRDÃO REGIONAL REFERINDO-SE A 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. Cinge-se a controvérsia do presente processo em definir se a relação jurídica havida entre o Reclamante e a Reclamada – Uber do Brasil Tecnologia Ltda. – configurou-se como vínculo de emprego (ou não). A solução da demanda exige o exame e a reflexão sobre as novas e complexas fórmulas de contratação da prestação laborativa, algo distintas do tradicional sistema de pactuação e controle empregatícios, e que ora se desenvolvem por meio da utilização de plataformas e aplicativos digitais, *softwares* e mecanismos informatizados semelhantes, todos cuidadosamente instituídos, preservados e geridos por sofisticadas (e, às vezes, gigantescas) empresas multinacionais e, até mesmo, nacionais. [...] Por fim, a subordinação jurídica foi efetivamente demonstrada, destacando-se as seguintes premissas que se extraem do acórdão regional, incompatíveis com a suposta autonomia do trabalhador na execução do trabalho: 1) a Reclamada organizava unilateralmente as chamadas dos seus clientes/passageiros e indicava o motorista para prestar o serviço; 2) a empresa exigia a permanência do Reclamante conectado à plataforma digital para prestar os serviços, sob risco de descredenciamento da plataforma digital (perda do

trabalho); 3) a empresa 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 do motorista em face da plataforma digital - perda do trabalho -, caso o obreiro não alcançasse uma média mínima; 4) a prestação de serviços se desenvolvia diariamente, durante o período da relação de trabalho - ou, pelo menos, com significativa intensidade durante os dias das semanas -, com minucioso e telemático controle da Reclamada sobre o trabalho e relativamente à estrita observância de suas diretrizes organizacionais pelo trabalhador, tudo efetivado, aliás, com muita eficiência, por intermédio da plataforma digital (meio telemático) e mediante a ativa e intensa, embora difusa, participação dos seus clientes/passageiros. Saliente-se ser fato notório (art. 337, I, do CPC/15) 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 definição do *preço da corrida e do quilômetro rodado* no âmbito de sua plataforma digital. [...] d) por fim, a *subordinação algorítmica*, que consiste naquela efetivada por intermédio de aferições, acompanhamentos, comandos, diretrizes e avaliações concretizadas pelo computador empresarial, no denominado algoritmo digital típico de tais empresas da Tecnologia 4.0. Saliente-se, por oportuno, que a suposta liberdade do profissional 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 uma ferramenta de trabalho – no caso, o automóvel utilizado para o transporte de pessoas – são circunstâncias que não têm o condão de definir o trabalho como autônomo e afastar a configuração do vínculo de emprego. Reitere-se: a prestação de serviços ocorria diariamente, com sujeição do Autor às ordens emanadas da Reclamada por meio remoto e telemático (art. 6º, parágrafo único, da CLT); havia risco de sanção disciplinar (exclusão da plataforma) em face da falta de assiduidade na conexão à plataforma e das notas atribuídas pelos clientes/passageiros da Reclamada; inexistia liberdade ou autonomia do Reclamante para definir os preços das corridas e dos seus serviços prestados, bem como escolher os seus passageiros (ou até mesmo criar uma carteira própria de clientes); não se verificou o mínimo de domínio do trabalhador sobre a organização da atividade empresarial, que era centralizada, metodicamente, no algoritmo da empresa digital; ficou incontroversa a incidência das manifestações fiscalizatórias, regulamentares e disciplinares do poder empregatício na relação de trabalho analisada. Enfim, o trabalho foi prestado pelo Reclamante à Reclamada, mediante remuneração, com subordinação, e de forma não eventual. Cabe reiterar que, embora, neste caso concreto, tenham sido comprovados os elementos da relação empregatícia, [...]. **Recurso de revista conhecido e provido** (BRASIL, 2022).

A decisão constatou a presença de todos os elementos da relação de empregado. No que se refere a pessoalidade, no caso, o trabalhador por meio de cadastro individual teria que se inscrever na plataforma apresentando documentos e dados bancários, além disso, ele seria avaliado de forma individualizada pelos clientes.

Na onerosidade, pelo fato de o motorista ganhar 70% a 80% sobre o valor pago dos passageiros, era justificável ele assumir os riscos do negócio. No caso concreto, a Turma apontou que apesar da relação tenha tipo pouco mais de um mês, o trabalho foi executado todos os dias.

Quanto a subordinação, vale lembrar aqui, a configuração da subordinação algorítmica. O julgado enfatiza que a empresa se utiliza de meios de fiscalização e controle informáticos, de tecnologia avançada, capazes de reiterar o seu poder diretivo sobre o trabalhador (BRASIL, 2022).

Foram poucas as vezes que o TST julgou casos envolvendo os novos meios de trabalho decorrentes da uberização. O entendimento da 5ª Turma do Tribunal em não reconhecer o vínculo de emprego acabou sendo divergida pela 3ª Turma que o reconheceu.

RELAÇÃO DE EMPREGO. MOTORISTA DE APLICATIVO. UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA. Entendimento do Relator no sentido de que a autonomia na prestação do trabalho não restou demonstrada pela parte ré, sobre quem recaía o encargo probatório, na forma do art. 818, II, da CLT. Hipótese em que o trabalhador Motorista adere a contrato de Serviços de Intermediação Digital sem possibilidade de propor ajustes, apresentar contrapropostas, cuidando-se, em verdade, de um instrumento de imposição de cláusulas e obrigações que não apenas vinculam o Motorista aos mandos da UBER, como estabelece a aplicação de penalidades, como a desativação do trabalhador à plataforma caso os usuários venham a qualificá-lo abaixo da média mínima aceitável pela Uber. Prova dos autos que revela a absoluta restrição e falta de capacidade de o trabalhador organizar sua própria rotina diária, poder este que é determinado pelo algoritmo da plataforma. Liberdade na fixação do horário de trabalho, traço típico das relações precarizadas de motoristas de aplicativo, que não constitui motivo relevante para o descaracterização da relação jurídica de emprego, máxime quando o Motorista vinculado à plataforma nem sequer possui meios de eleger quais clientes atender, para quais destinos se dirigir, qual preço cobrar pelas viagens e qual veículo utilizar. Alegada relação jurídica de parceria que se tem por inexistente. Elementos caracterizadores da relação jurídica de emprego perfeitamente delineados, forte nos arts. 3º e 6º, parágrafo único, ambos da CLT. Posição majoritária da Turma em sua atual composição, porém, que chancela o juízo de improcedência da ação, por entender que o trabalho era prestado de forma autônoma, sem qualquer subordinação, consignando que a dinâmica da prestação de serviços por meio de aplicativos de transportes de passageiros, como o UBER, apresentam peculiaridades que incompatibilizam a caracterização da relação de emprego. Recurso ordinário não provido (BRASIL, 2021).

Criou-se, portanto, uma dicotomia no âmbito do TST. Nessa perspectiva, a Subseção I Especializada em Dissídios Individuais (SDI-I), em análise de dois casos envolvendo reconhecimento de vínculo de emprego em plataformas digitais, decidiu por levar essa questão ao Pleno do TST para que se manifeste por meio de Incidente de Recurso Repetitivo em busca de disciplinar tese jurídica a fim de uniformizar o posicionamento da Corte trabalhista. Ademais, o julgamento foi suspenso com pedido de vista por parte do ministro Carlos Brandão, pelo que ainda se aguarda o pronunciamento.

6 CONCLUSÃO

Com a evolução tecnológica, as relações de trabalho ganham uma nova roupagem na sociedade. O surgimento das plataformas digitais vem provocando profunda mudança no Direito do Trabalho. Nessa perspectiva, essas novas formas de trabalho implicam mais litígios para o Judiciário trabalhista ter que lidar, e a falta de regulamentação específica sobre o assunto culmina em decisões não uniformes.

A uberização do trabalho quando levada ao crivo do judiciário evidencia a variação de posicionamento, principalmente no que tange a subordinação. Esta última que se aprimorou ao longo do tempo, e, hoje, não se fala mais somente em seu conceito clássico, surge, agora, a subordinação estrutural e a algorítmica.

Na esfera da jurisprudência, a construção de um posicionamento pacífico não é simples, visto que, a discussão sobre a existência ou não de vínculo de emprego nas plataformas digitais é forte. Porém, a necessidade de chegar a um consenso é urgente. Assim, visando a segurança jurídica, requer posicionamento uno e permanente da Corte Superior Trabalhista. Independente de reconhecer ou não o emprego, o trabalhador merece ter suas garantias asseguradas.

REFERÊNCIAS

ABÍLIO, L. C. Uberização: a era do trabalhador just-in-time?. **Estudos Avançados**, [S. l.], v. 34, n. 98, p. 111-126, 2020. DOI: 10.1590/s0103-4014.2020.3498.008. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/eav/article/view/170465>. Acesso em: 10 de setembro de 2022.

BRASIL. **Decreto-Lei Nº 5.452, de maio de 1943.** Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho.

BRASIL. **Lei nº 13.467 de 13 de julho de 2017.** Altera a consolidação das leis do trabalho (CLT), aprovada pelo decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as leis nºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (10. Turma). Recurso Ordinário 01020613720175010018/SP. Vínculo de emprego. ausência do requisito da personalidade. Recorrente: César Prata Perilli de Souza. Recorrido: Tula Mobília Seleccionada LTDA. - ME. Relator: Des. Flávio Ernesto Rodrigues Silva, 13 de junho de 2018. Disponível em: <http://redir.https://bibliotecadigital.trt1.jus.br/jspui/handle/1001/1078808>. Acesso em: 12 de setembro de 2022.

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho da 22ª Região** (1. Turma). Recurso Ordinário 00001608-17.2019.5.22.0006/PI. Relação de emprego. Inexistência. Demonstração da prestação de serviços profissionais de cirurgia dentista, de forma autônoma, a grupo econômico do ramo da saúde bucal. Desprovimento do apelo. Recorrente: Priscila Gomes de Moura. Recorrido: Clínica Odontológica Dentistas Unidos LTDA - ME, Clínica Odontológica Dentistas Unidos LTDA, Nome de fantasia: Dentistas Unidos - FILIAL, Clínica Odontológica Dentistas do Brasil Teresina LTDA, Nome de fantasia Mais Dentistas - FILIAL, Clínica Odontológica Meu Dentista LTDA, Trandafilov & Goncalves LTDA - ME, Clínica Odontológica Dentistas do Brasil Cajazeiras LTDA. Relatora: Des. Marco Aurelio Lustosa Caminha, 29 de novembro de 2021. Disponível em: <https://siscle.trt22.jus.br/jurisprudencia-beta/acordao/resultado-acordao.jsf>. Acesso em: 13 de setembro de 2022.

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região** (8. Turma). Recurso Ordinário 1001574-25.2016.5.02.0026/SP. Recorrido: UBER do Brasil Tecnologia LTDA., UBER International B.V., UBER International Holding B.V. Relatora: Des. Sueli Tomé da Ponte, 29 de novembro de 2021. Disponível em: <https://pje.trtsp.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=17092920523761800000021307183>. Acesso em: 17 de setembro de 2022.

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região** (2. Turma). Recurso Ordinário em Rito Sumaríssimo 0100524-05.2021.5.01.0264/SP. Recorrente: 99 Tecnologia LTDA. Recorrido: Fabio da Silva. Relatora: Des. Claudia Maria Samy Pereira da Silva, 27 de abril de 2022. Disponível em: <http://bibliotecadigital.trt1.jus.br/jspui/handle/1001/2958058>. Acesso em: 12 de setembro de 2022.

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região** (9. Turma). Recurso Ordinário 0011359-34.2016.5.03.0112/MG. Multa por litigância de má-fé. Testemunha. Inaplicabilidade. Recorrente: UBER do Brasil Tecnologia LTDA. Recorrido: Rodrigo Leonardo Silva Ferreira. Relatora: Des. Maria Stela Álvares da Silva Campos, 23 de maio de 2017. Disponível em: <https://juris.trt3.jus.br/juris/detalhe.htm?conversationId=1945>. Acesso em: 17 de setembro de 2022.

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região** (10. Turma). Recurso Ordinário em Rito Sumaríssimo 1001204-84.2021.5.02.0086/SP. Recorrente: UBER do Brasil Tecnologia LTDA. Recorrido: Gilberto José de Jesus. Relatora: Des. Armando Augusto Pinheiro Pires, 25 de julho de 2022. Disponível em: <https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1001204-84.2021.5.02.0086/2#ca1a4f3>. Acesso em: 12 de setembro de 2022.

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região** (1. Turma). Recurso Ordinário 0010058-91.2021.5.03.0010/MG. Vínculo De Emprego. Configuração. Subordinação Jurídica Algorítmica. Recorrente: Fabio Alexandre Borges Lopes. Recorrido: 99 Tecnologia LTDA. Relatora: Des. Adriana Goulart De Sena Orsini, 27 de junho de 2022. Disponível em: <https://juris.trt3.jus.br/juris/detalhe.htm?conversationId=2257>. Acesso em: 17 de setembro de 2022.

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região** (5. Turma). Recurso Ordinário 0020912-89.2019.5.04.0333/RS. Relação De Emprego. Motorista De Aplicativo. Uber do Brasil Tecnologia LTDA. Recorrente: Thallis Souza dos Santos. Recorrido: UBER do Brasil Tecnologia LTDA. Relatora: Claudio Antonio Cassou Barbosa, 23 de novembro de 2021. Disponível em: <https://pesquisatextual.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/poSM3ma-2cQky5shAKAwzQ?&tp=%C3%89+tamb%C3%A9m+de+se+enfatizar+que+a+liberdade+do+Motorista+na+escolha+dos+hor%C3%A1rios+de+trabalho%2C+como+reconhece+o+autor+em+seu+depoimento+pessoal>. Acesso em: 18 de setembro de 2022.

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região** (5. Turma). Recurso Ordinário em Rito Sumaríssimo 0100940-76.2020.5.01.0047/RJ. Recurso obreiro. Direito do Trabalho Contemporâneo. Plataformas digitais. Poder de direção: normativo, de controle e disciplinar por adesão. Vínculo de emprego. Recorrente: Joacy Diorio da Silva Junior. Recorrido: UBER do Brasil Tecnologia LTDA. Relatora: Des. Enoque Ribeiro dos Santos, 24 de agosto de 2022. Disponível em: <https://bibliotecadigital.trt1.jus.br/jspui/handle/1001/3073991>. Acesso em: 12 de setembro de 2022.

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região** (11. Câmara). Recurso Ordinário 0011710-15.2019.5.15.0032/SP. 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. Recorrente: Rogerio Adriano Venancio Martins. Recorrido: UBER do Brasil Tecnologia LTDA. Relatora: Des. João Batista Martins César, 20 de abril de 2021. Disponível em: <https://jurisprudencia.trt15.jus.br/documento/60348157/@F%3DJ7481E5KC?highlight=A,estrat%C3%A9gia,da,reclamada>. Acesso em: 18 de setembro de 2022.

BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho** (5. Turma). Recurso de Revista 1000123.89.2017.5.02.0038. 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. Relator: Min. Rel. Breno Medeiros, 5 de

fevereiro de 2020. Agravante: Marcio Vieira Jacob. Agravado: UBER do Brasil Tecnologia LTDA. e outros. Disponível: <https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/161644fb9673d0afe87b0e522a470272>. Acesso em 09 de outubro de 2022.

BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho** (8. Turma). Agravo de Instrumento em Recurso de Revista 10802-79.2018.5.03.0111. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista. Rito Sumaríssimo. Vínculo de emprego. Agravante: Nilson da Silva Junior. Agravado: UBER do Brasil Tecnologia LTDA. e outros. Relator: Min. Rel. Dora Maria da Costa, 2 de outubro de 2019. Disponível: <https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/39a44f31ab10374dbaaa14904071e8c0>. Acesso em 09 de outubro de 2022.

BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho** (4. Turma). Recurso de Revista 10555-54.2019.5.03.0179. 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 Agravante: Neder Henrique Gomes Correa. Agravado: UBER do Brasil Tecnologia LTDA. Relator: Min. Rel. Ives Gandra da Silva Martins Filho, 02 de março de 2021. Disponível: <https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/9db0e4310182ab26740b0b47336bfbb3>. Acesso em 14 de outubro de 2022.

BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho** (4. Turma). Recurso de Revista 10575-88.2019.5.03.0003. Relação de emprego. Reconhecimento de vínculo. Trabalhador autônomo. Motorista. Aplicativo. Uber. Impossibilidade. Transcendência jurídica reconhecida. Não provimento. Agravante: Ricardo Ramos de Sá. Agravado: UBER do Brasil Tecnologia LTDA. Relator: Min. Rel. Alexandre Luiz Ramos, 09 de setembro de 2020. Disponível: <https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/ace750066abb32447598485e6cfcab3e>. Acesso em 09 de outubro de 2022.

BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho** (3. Turma). Recurso de Revista 100353-02.2017.5.01.0066. Embargante: UBER do Brasil Tecnologia LTDA. e outros. Agravado: Elias do Nascimento Santos, Ministério Público do Trabalho. Relator: Min. Rel. Mauricio Godinho Delgado, 06 de abril de 2022. Disponível: <https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/b4f05b716c668bb027c5cbf0913c77fc>. Acesso em 9 de outubro de 2022.

CARNEIRO, Juliana Dias; NEVES, Nathalia Caroline Fritz. O fenômeno da 'uberização' das relações de emprego: análise de Direito Comparado. **Conjur**, 2021. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2021-out-29/opiniao-fenomeno-uberizacao-relacoes-emprego>. Acesso em: 08 de outubro de 2022

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2017.

DA VEIGA, Mauricio de Figueiredo Corrêa; PINHEIRO, Luciano Andrade. Trabalho em plataformas digitais: empregados, autônomos ou para-subordinados? **Migalhas**, 2021. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/345226/trabalho-em-plataformas-digitais>. Acesso em: 08 de setembro de 2022.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2019.

ESTRADA, Manuel Martín Pino. Os mundos virtuais e o teletrabalho nos Tribunais brasileiros: os casos do STF e do TRT de Minas Gerais. In **Revista de Direito Trabalhista**, ano 16, nº 05: Brasília: Consulex, 2010.

FINCATO, Denise Pires; WÜNSCH, Guilherme. Subordinação algorítmica: caminho para o direito do trabalho na encruzilhada tecnológica? = Algorithmic subordination: path to labor law in technological crossroads. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 86, n. 3, p. 40-56, jul./set. 2020.

LEITE, Carlos Henrique B. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: Editora Saraiva, 2022. E-book. ISBN 9786553622944. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786553622944/>. Acesso em: 15 de setembro de 2022.

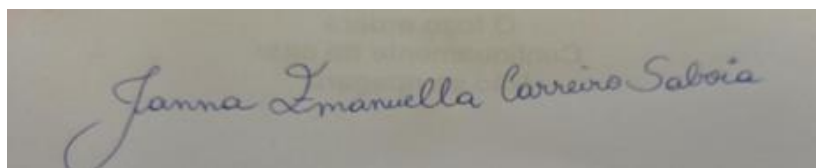
MELO, Liana Holanda; ANDRADE, Luana Silveira de. Novas formas de subordinação no contrato de trabalho: uma reflexão acerca da subordinação estrutural. RFD- **Revista da Faculdade de Direito da UERJ**, [S.l.], n. 27, p. 84-97, jun. 2015. ISSN 2236-3475. Disponível em: <<https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/rfduerj/article/view/13180>>. Acesso em: 17 de outubro de 2022.

DECLARAÇÃO DE REVISÃO ORTOGRÁFICA

Eu, Janna Emanuella Carreiro Saboia, graduado (a) em Letras pela Universidade Estadual do Maranhão (UEMA), declaro para o Centro Universitário – UNINOVAFAPI que revisei o Trabalho de Conclusão de Curso de Bacharelado Direito intitulado: O FENÔMENO DA UBERIZAÇÃO: um olhar a partir da jurisprudência trabalhista. Da aluna Maria Franciele Silva dos Santos

Declaro ainda que o presente trabalho se encontra de acordo com as normas ortográficas e gramaticais vigentes.

Teresina, 21 de Novembro de 2022.

A photograph of a handwritten signature in blue ink on a light-colored surface. The signature reads "Janna Emanuella Carreiro Saboia" in a cursive script.

JANNA EMANUELLA CARREIRO SABOIA – 009.555.353-36