



B1

ISSN: 2595-1661

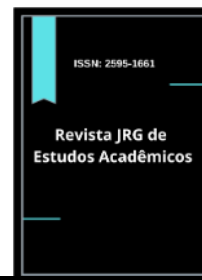
ARTIGO DE REVISÃO

Listas de conteúdos disponíveis em [Portal de Periódicos CAPES](#)

## Revista JRG de Estudos Acadêmicos

Página da revista:

<https://revistajrg.com/index.php/jrg>



### A uberização e seu reflexo na relação de emprego: uma análise de conteúdo das decisões do TST no período de 2020 a 2024

Uberization and its reflection on the employment relationship: a content analysis of the TST'S decisions in the period from 2020 to 2024

DOI: 10.55892/jrg.v7i15.1580

ARK: 57118/JRG.v7i15.1580

Recebido: 26/10/2024 | Aceito: 12/11/2024 | Publicado *on-line*: 14/11/2024

#### Danilo Araujo Lira<sup>1</sup>

<https://orcid.org/0009-0004-6476-6694>

<https://lattes.cnpq.br/3393352483132753>

Faculdade Serra do Carmo, TO, Brasil

E-mail: [araujolira.adv@gmail.com](mailto:araujolira.adv@gmail.com)

#### Leonardo Navarro Aquilino<sup>2</sup>

<https://orcid.org/0000-0003-2436-0986>

<http://lattes.cnpq.br/3756081208086303>

Universidade Católica de Brasília, UCB/DF, Brasil

E-mail: [leonavaqui@gmail.com](mailto:leonavaqui@gmail.com)



### Resumo

Consiste este estudo em uma análise de conteúdo da jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho (TST) relacionada ao fenômeno da uberização. O referido estudo tem como objetivo analisar como o TST está delimitando sua jurisprudência no que concerne a esse fenômeno no processo trabalhista brasileiro. Na construção do referencial teórico discutiu-se o fenômeno da uberização, bem como a legislação trabalhista brasileira e os elementos que caracterizam a relação de emprego. No desenvolvimento do trabalho, observamos maior concentração para unidades de análise que utilizam os precedentes do próprio TST na formação jurisprudencial, seguido da utilização de doutrina e direito comparado, respectivamente.

**Palavras-chave:** uberização. emprego. subordinação. jurisprudência. precedentes.

<sup>1</sup> Graduando em Direito pela Faculdade Serra do Carmo (2024), (Palmas, TO, Brasil).

<sup>2</sup> Docente da Faculdade Serra do Carmo (2024), (Palmas, TO, Brasil). Mestre em Direito pela Universidade Católica de Brasília, Especialista em Direito das Obrigações pela UNESP e Graduado em Direito pelo Centro Universitário de Rio Preto (1997).

## Abstract

*This study consists of a content analysis of the jurisprudence of the Superior Labor Court (TST) related to the phenomenon of uberization. This study aims to analyze how the TST is delimiting its jurisprudence regarding this phenomenon in the Brazilian labor process. In the construction of the theoretical framework, the phenomenon of uberization was discussed, as well as the Brazilian labor legislation and the elements that characterize the employment relationship. In the development of the work, we observed a greater concentration for units of analysis that use the precedents of the TST itself in the jurisprudential formation, followed by the use of doctrine and comparative law, respectively.*

**Keywords:** *uberization. employment. subordination. jurisprudence. precedents.*

## 1. Introdução

A relação jurídica trabalhista no Brasil desde a colônia, passando pelo império e primeiras décadas da república velha era de dependência da agricultura, onde a proteção estatal existente era tão somente dirigido ao trabalhador rural, especialmente o imigrante. Com a chegada de Getúlio Vargas ao poder<sup>3</sup>, verifica-se como principal estratégia o paternalismo na tutela jurídica em relação aos trabalhadores. Neste contexto, a Justiça do Trabalho surgiu no início dos anos de 1940 devido às novas relações de emprego no país bem como da necessidade de independência, visto que o direito do trabalho brasileiro surgiu do desmembramento de uma parte do direito civil que tratava dos contratos de locação de serviços (Ferrari; Nascimento; Martins Filho, 2011).

Assim, a justiça do trabalho ao longo dos anos formou sua jurisprudência para as mais diferentes questões que surgiam da relação trabalhista, considerando várias temáticas, dentre elas: a transformações econômica e tecnológica. Destes avanços nasce nos anos 1990 a denominada "economia compartilhada"<sup>4</sup>, baseada em atividades de compartilhamento e no consumo colaborativo. Concomitantemente, pautado nas transformações econômicas e tecnológicas surge o que denominamos atualmente como uberização fruto desse novo modelo econômico (Da Silveira; Petrin; Dos Santos, 2016).

Assim, segundo Abílio (2017) “a uberização nomeia um novo tipo de gestão e controle da força de trabalho, também compreendida como uma tendência passível de se generalizar no âmbito das relações de trabalho”. Contextualmente, o termo uberização não se refere apenas a plataforma da empresa Uber, mas sim a uma nova padronização para controlar, gerenciar e organizar a forma de trabalho. Alguns, a conceituam como uma forma de informalização do trabalho e até mesmo o processo que traz mudanças substanciais para a maneira que definimos o trabalho informal na atualidade (Abílio, 2020).

Complementarmente, Abílio (2020) pontua a necessidade de compressão da uberização “não só como atualização e mudanças qualitativas de processos em curso

<sup>3</sup> Getúlio Vargas chega ao poder em 1930 através da denominada “revolução de 30”, que na realidade foi um golpe de estado organizado pela Aliança Libertadora formada pelos estados do Rio Grande do Sul e Paraíba. Tal revolução/golpe pôs fim ao domínio político das elites paulista e mineira (disponível em: <https://www.politize.com.br/era-vargas/>).

<sup>4</sup> O termo “economia compartilhada” (sharing economy ou shared economy) surgiu nos Estados Unidos na década de 1930, no contexto da Grande Depressão, e está relacionado à emergência de tecnologias sociais e à busca de alternativas frente ao crescimento populacional e ao esgotamento dos recursos existentes. No meio acadêmico, a sua introdução remonta a Lessig (2008), mediante o argumento de que existem duas economias: a comercial e a compartilhada. A economia comercial é permeada pela lógica do mercado, em que os produtos e serviços possuem valor monetário tangível, seja dinheiro ou trabalho. Já a economia compartilhada identifica as transações que não envolvem trocas monetárias, sendo regulada por um conjunto de relações sociais (amizades e regras de convívio social) e não por métricas de preço (disponível em: <https://www.scielo.br/j/rap/a/z63HpqrLWJbbqrTM5b5QCcmd/>).

há décadas, mas também como espraiamento e visibilização de elementos historicamente associados aos mercados de trabalho periférico”. A autora pontua que no fenômeno da uberização o trabalhador inicia seu dia de trabalho sem nenhuma garantia, ou seja, qual será sua carga de trabalho, sua remuneração, seu tempo de trabalho (Abílio, 2020). Ainda, Abílio (2020) complementa que “as estratégias pessoais para a gestão da própria sobrevivência passam a estar no cerne da reprodução social dos trabalhadores, ao mesmo tempo que são incorporadas e gerenciadas no processo de trabalho”.

Neste contexto, é importante salientar que a maioria das decisões que acabam por negar o vínculo de emprego estão pautadas no elemento da subordinação, ou seja, decisões afirmando que o trabalhador não recebe nenhum comando direto de um empregador.

Contudo, destaca-se a existência de subordinação por aplicativo. Sobre esse ponto Abílio (2020) elucida que as empresas “detêm essencialmente meios tecnológicos para a promoção e organização do encontro entre oferta e procura de diferentes atividades econômicas, e, em realidade, operam aí novas formas de subordinação e controle do trabalho”, especialmente por fazerem esse papel de mediação.

Logo, verificado as temáticas que norteiam a construção do referencial teórico, esse estudo se utilizará dos julgados do TST para sua realização. Dessa maneira, ele busca responder: como o TST está delimitando sua jurisprudência no que concerne ao fenômeno da uberização? Assim, assume-se como hipótese que o TST está delimitando sua jurisprudência considerando, principalmente, a doutrina brasileira.

Concomitantemente, tem-se como objetivo geral a busca pela resposta da questão problema delineada. Pontua-se que o mencionado objetivo se desdobra em: estudar o fenômeno da uberização e a legislação trabalhista brasileira e os elementos que caracterizam a relação de emprego, bem como pesquisar jurisprudência do referido tribunal sobre a uberização.

Consequentemente, na busca por responder à questão-problema e testar a hipótese proposta, esse projeto utiliza-se da metodologia da análise de conteúdo que procura identificar os conteúdos mais reiterados e posicioná-los em categorias pré-estabelecidas. Segundo Bardin (1977, p. 31), a metodologia da análise de conteúdo consiste em “um conjunto de técnicas de análise das comunicações. Não se trata de um instrumento, mas de um leque de apetrechos; ou, com maior rigor, será um único instrumento, mas marcado por uma grande disparidade de formas e adaptável [...]”.

Logo, baseados na metodologia pontuada, o estudo utiliza-se da elaboração de categorias para posterior análise. Adota-se como corpus do estudo os conteúdos das jurisprudências do TST pesquisados no sítio na internet da referida Corte, para o período de 2020 a 2024, e que tragam o termo chave: uberização. Assim, para a realização da análise de conteúdo desse estudo, cada jurisprudência selecionada, através da palavra-chave, será uma unidade de análise. Após a formação do corpus de pesquisa realiza-se leitura flutuante para elaboração das categorias, e posterior leitura de todas as unidades para categorização e análise dos resultados.

## 2. O FENÔMENO DA UBERIZAÇÃO.

Na atualidade, tem-se que o uso dos recursos tecnológicos possibilitam maior rapidez no processamento de dados que tem por resultado a motivação à criatividade que conseqüentemente traz crescimento constante de conteúdos disponibilizados para o público na internet. Assim, o avanço tecnológico, devido à rapidez da informação e das mudanças tecnológicas faz com que a sociedade atual vive um momento de reorientação em sua forma de organização (Kramer, 2017). A autora ainda pontua que o desenvolvimento das comunicações e tecnológico está operando na sociedade de consumo contemporânea grandes transformações, sendo que uma das mais importantes é a economia do compartilhamento (Kramer, 2017).

Contextualmente, a autora pontua que tal economia é uma forma de cooperação, ou seja, uma nova maneira de determinar as relações econômicas na atualidade (Kramer, 2017). Assim, Kramer (2017) conceitua economia do compartilhamento como aquela onde “o acesso a bens e serviços é mais importante do que a posse, e a transformação do consumo a partir do uso eficiente do que é produzido”, ou seja, melhor do que ter um veículo é utilizar dos meios tecnológicos para procurá-lo (Kramer, 2017).

Assim, nesse contexto de economia compartilhada e avanços tecnológicos que surge o fenômeno da uberização, onde a força de trabalho é utilizada somente quando necessária, de forma automatizada e controlada, mesmo o trabalhador tendo disponibilidade, ou seja, a empresa-aplicativo detém o controle, a mediação e a possibilidade de realizar o mapeamento e o gerenciamento da demanda e sua oferta de trabalho (Abílio, 2021).

O conceito de uberização tem sido amplamente discutido na literatura acadêmica como uma metáfora para descrever a crescente tendência de trabalho mediado por plataformas digitais, que altera significativamente as relações tradicionais de emprego. Este fenômeno é caracterizado pela flexibilização, informalização e individualização do trabalho, onde os trabalhadores são tratados como contratados independentes ou microempreendedores, em vez de empregados com direitos trabalhistas estabelecidos. A uberização é frequentemente associada a empresas como a Uber, que utilizam aplicativos móveis para conectar consumidores com prestadores de serviços autônomos (Abílio, 2020).

Neste contexto, tem-se como uberização o modelo de negócio inovador, criado pela Uber, capaz de desafiar modelos de negócios conhecidos, bem como, a sua regulamentação nos mercados, alterando, assim, de maneira substancial as relações no mercado de trabalho tal qual a conhecemos (Kramer, 2020).

Corroborando com o explanado, Antunes (2020) argumenta que a “uberização é uma manifestação do capitalismo de plataforma, onde as relações de trabalho são cada vez mais individualizadas e invisibilizadas, com a exploração do trabalho sendo encoberta”.

Ainda, a uberização é descrita como um novo modelo de gerir e controlar os trabalhadores, onde o trabalho sob demanda é consolidado. Destaca-se que o processo é acompanhado pela plataformização, ou seja, a necessidade de utilização de plataformas digitais para a execução das atividades laborais. O fenômeno da uberização aprofunda-se no contexto brasileiro, posto que a informalidade é uma característica marcante do mercado de trabalho, onde a uberização pode ser vista como uma extensão das condições de trabalho periféricas para a economia em geral (Abílio, 2020).

Em resumo, a uberização é um conceito multifacetado que captura as transformações em curso no mundo do trabalho, impulsionadas pela tecnologia e pela reestruturação econômica global. As referências citadas oferecem uma visão abrangente e crítica deste fenômeno, contribuindo para um entendimento mais profundo das suas implicações sociais e econômicas.

### **3. A LEGISLAÇÃO TRABALHISTA BRASILEIRA E OS ELEMENTOS QUE CARACTERIZAM A RELAÇÃO DE EMPREGO.**

O Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 que trata sobre a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) conceitua o empregado e empregador nos artigos 2º e 3º, respectivamente. O referido art. 2º considera como empregador “a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço”. Respectivamente o art. 3º “considera-se empregado, toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”.

Assim, da interpretação dos citados dispositivos tem-se a relação de emprego que tem por objeto a prestação de trabalho de forma onerosa e não eventual, por meio da subordinação e com caráter intuitu personae sendo, ainda, uma relação jurídica.

Para melhor compreensão, necessário delimitar o que é uma relação jurídica. Nesta, tem-se que a criação de vínculo entre sujeitos é estabelecida pela coexistência social, visando à satisfação de diversas necessidades. Contudo, o autor pontua que se a relação específica está em estrutura normatizada tornando-se uma relação jurídica (Martinez, 2020).

O referido autor, ainda complementa sobre a relação jurídica pontuando sobre o contrato que é um vínculo de atributividade da relação jurídica e que, portanto, o contrato de emprego também o é:

contrato é o vínculo de atributividade da relação jurídica, gerador, por isso, dos títulos legitimadores da posição dos sujeitos. Por essa razão, ao falar em “relação de emprego”, atinge-se, fatalmente, o “contrato de emprego”. Em outras palavras, “a relação de emprego” constitui o ato jurídico suficiente para provocar a objetivação das medidas tutelares que se contêm no direito do trabalho em vigor (Martinez, 2020).

Logo, verifica-se através do pontuado acima que na relação de emprego há, então, cinco elementos que a caracterizam: prestação de trabalho por pessoa física, pessoalidade por parte do trabalhador, não-eventualidade, onerosidade e subordinação. Delgado (2019), corrobora com o exposto quando acentua:

Os elementos fático-jurídicos componentes da relação de emprego são cinco: a) prestação de trabalho por pessoa física a um tomador qualquer; b) prestação efetuada com pessoalidade pelo trabalhador; c) também efetuada com não eventualidade; d) efetuada ainda sob subordinação ao tomador dos serviços; e) prestação de trabalho efetuada com onerosidade (Delgado, 2019).

Corroborando, Romar (2018) pontua que se verifica a relação de emprego quando “todas estas características estiverem presentes ao mesmo tempo”. Romar (2018), complementa quando elucida que “a ausência de um ou de alguns destes

elementos caracterizadores pode implicar na existência de uma relação de trabalho, mas, jamais, de uma relação de emprego”.

Assim, a primeira característica trata da prestação de trabalho, a um tomador qualquer, por pessoa física (ou natural). Logo, o direito do trabalho tutela bens jurídicos que importam para pessoas físicas, não tutelando a maioria dos bens às pessoas jurídicas, não podendo essas usufruí-los. Logo, salienta-se que se faz necessário que o trabalhador seja sempre uma pessoa natural. (Delgado, 2019).

No que concerne à pessoalidade, Delgado (2019) pontua que: “o fato de ser o trabalho prestado por pessoa física não significa, necessariamente, ser ele prestado com pessoalidade”. Logo, o autor ressalta que a pessoalidade emerge mais da relação jurídica entre as partes do que da prestação pessoal, não confundindo a pessoalidade com prestação de trabalho por pessoa física a um determinado tomador. Neste ponto, tem-se que a pessoa contratada pela relação jurídica para a prestação de serviços precisa fazê-lo pessoalmente, não podendo delegá-lo a outra pessoa.

Sobre a não eventualidade, Cassar (2018) elucida que “deve ser interpretada sob a óptica do empregador, isto é, se a necessidade daquele tipo de serviço ou mão de obra para a empresa é permanente ou acidental”. Assim, faz-se necessário que o tipo de serviço desenvolvido pelo empregado seja permanente, ou seja que o empregador tenha necessidade de que o serviço se desenvolva permanentemente. Complementarmente, tem-se que a não eventualidade é caracterizada por uma prestação de serviço habitual, repetitiva, rotineira e com as obrigações de efeito contínuo que se prolongam no tempo (Romar, 2018).

Na ordem, a quarta característica é a onerosidade que tem relação direta ao valor econômico pago na troca de trabalho por salário. Segundo Delgado (2019), essa característica diz que ao “valor econômico da força de trabalho colocada à disposição do empregador deve corresponder uma contrapartida econômica em benefício do obreiro, [...]”. Complementando, Romar (2018), pontua que “o que importa não é o quantum a ser pago, mas, sim, o pacto, a promessa de prestação de serviço de um lado e a promessa de pagamento do salário de outro lado”.

Quanto à última característica, ou seja, a subordinação, Romar (2018) a define como sendo “a sujeição do empregado às ordens do empregador, é o estado de dependência do trabalhador em relação ao seu empregador”. Assim, tem-se a transferência do poder de direção do trabalho do empregado para o empregador, sendo que o empregador assume os riscos da atividade econômica, tais como: poder de organização (estabelece os contornos de organização do trabalho), poder de controle (o como fiscalizar) e poder disciplinar (aplicação das sanções previstas no ordenamento jurídico). Verifica-se, portanto, que a subordinação tem natureza jurídica (Romar, 2018).

Complementarmente, Cassar (2018) ensina que “a subordinação ou dependência hierárquica tem sido muito utilizada como critério diferenciador entre o contrato de emprego e os demais contratos de trabalho (autônomo, representação comercial, mandato, etc.)”.

Importante destacar ainda, que a subordinação, devido ao trabalho na era tecnológica, é dentre os elementos o mais debatido. Quando da subordinação muito se debate sobre o teletrabalho, o home office, contudo, para disciplinar e dirimir tal debate a CLT em seu art. 6 disciplina: “não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego”. Para além do caput do artigo, o legislador complementa no parágrafo

único do referido artigo: “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”.

Neste contexto, importante destacar a subordinação por algoritmo que segundo Fincato e Wünsch (2020) é “aquela em que o controle do trabalho é definido por uma sequência lógica, finita e definida de instruções e se desenrola via ferramentas tecnológicas, tais como aplicativos”.

Logo, verifica-se a importância da discussão sobre todos os requisitos para caracterização do contrato de trabalho e relação de emprego e dentre esses, especialmente a subordinação que está diretamente ligada às discussões e estudos da relação de emprego no advento das novas tecnologias que trazem novas formas de trabalho. Contextualmente, Delgado (2019), corrobora com o disposto acima quando diz que “será a subordinação, entre todos esses elementos, o que ganha maior proeminência na conformação do tipo legal da relação empregatícia”.

#### **4. UBERIZAÇÃO: UMA ANÁLISE DAS DECISÕES DO TST NO PERÍODO DE 2020 A 2024.**

Objetiva-se com este capítulo apresentar a análise e discussões de como o TST delimitou sua jurisprudência sobre o fenômeno da uberização nas decisões sobre relação de trabalho no Brasil, através dos dados resultantes da pesquisa realizada por análise de conteúdo categórico para o período de 2020 a 2024. Foi adotada como data de corte para esse estudo o dia 01/08/2024.

Para formar o corpus da pesquisa, primeiro foram definidas as jurisprudências seguindo o critério do uso da palavra-chave “uberização” na decisão. Essa palavra-chave permitiu a seleção de 25 jurisprudências, sendo cada uma delas uma unidade de análise.

Após a seleção da jurisprudência no site do TST, passa-se a realização da leitura flutuante para definição das categorias de conteúdo e posterior análise de todo o corpus. Para desenvolvimento da pesquisa, adotou-se as seguintes etapas:

- Elaboração de planilha para organização das unidades de análise e categorias elaboradas. Tal planilha é constituída pelas seguintes colunas: unidade de análise - com codificação em numeração cardinal; descrição - com disposição do tipo de ação e sua codificação junto ao TST; data - com a data da decisão; relator - com o nome do relator da ação; análise de conteúdo - com disposição de cada categoria elaborada com respectiva codificação; e resultado da decisão;
- Realizada a primeira etapa, passou-se para a realização da leitura flutuante para elaboração das categorias cuja metodologia consiste na leitura da primeira unidade de análise, a não leitura das três seguintes unidades e a leitura da quinta unidade de análise, ou seja, sempre lendo uma unidade e pulando três. Assim, utiliza-se da mencionada metodologia até a finalização da leitura flutuante, ou seja, a leitura de 25% do total do corpus;
- Durante a leitura flutuante, elabora-se as categorias de análise de conteúdo utilizando-se das anotações provenientes da leitura flutuante;
- Após, as categorias de análise de conteúdo foram codificadas e nomeadas com código alusivo à cada categoria criada.
- Ao final, elaborou-se texto com a explicação de cada categoria de análise de conteúdo.

Logo, para essa primeira etapa da análise, tem-se, conforme quadro 1, as seguintes categorias elaboradas e codificadas a partir da leitura flutuante:

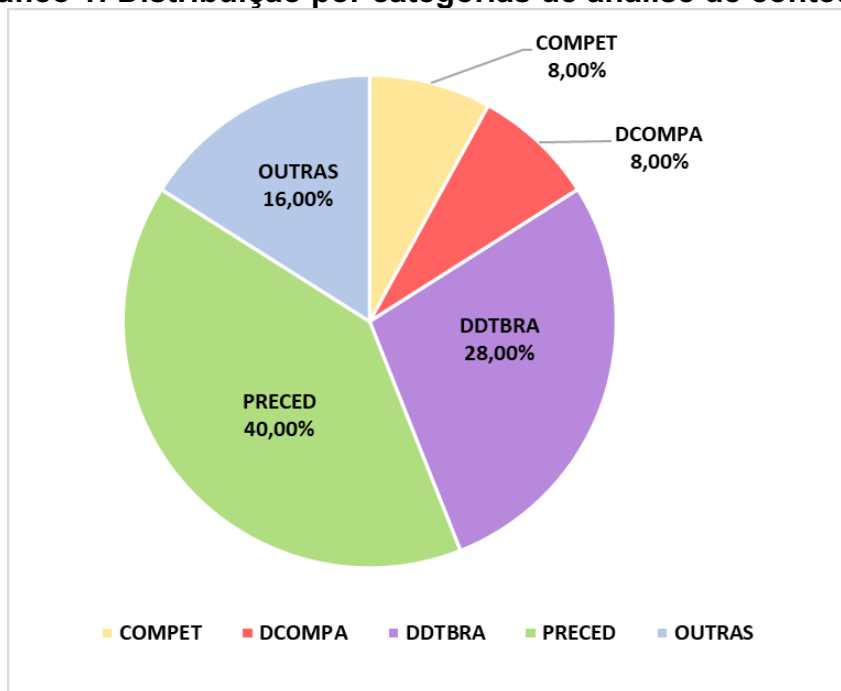
**Quadro 1: Categorias de Análise de Conteúdo**

<b>Código</b>	<b>Categoria</b>	<b>Explicação da Categoria</b>
COMPET	Conflito de Competência	Esta categoria traz os julgados que possuem em sua fundamentação jurídica a predominância do tema análise de conflito de competência pela justiça do trabalho.
DCOMPA	Direito Comparado	Esta categoria traz os julgados que possuem em sua fundamentação jurídica a predominância do direito comparado, em especial o direito: francês, espanhol, português, holandês, etc.
DDTBRA	Direito Doutrinário	Esta categoria traz os julgados que possuem em sua fundamentação jurídica a predominância de doutrina de autores brasileiros como fundamentação
PRECED	Precedentes TST	Esta categoria traz os julgados que possuem em sua fundamentação jurídica a predominância de precedentes do Tribunal Superior do Trabalho (TST)
OUTRAS	Outras	Esta categoria traz os julgados que não possuem em sua fundamentação jurídica os temas das categorias anteriores trazendo temas diversos a relação de emprego que não oportunizam a formação de uma nova categoria

Fonte: O autor, 2024.

Assim, após a criação das categorias conforme o quadro 1, realizou-se a leitura de todas as unidades de análise para classificá-las nas categorias de análise de conteúdo elaboradas conforme quadro 1. Após finalizada a leitura de todas as unidades de análise, bem como sua classificação por categoria, foi elaborado o gráfico 01 com os resultados:



**Gráfico 1: Distribuição por categorias de análise de conteúdo.**

Fonte: O autor, 2024.

Preliminarmente à análise e discussão dos dados compilados através do gráfico 1, é importante salientar que 76% da amostra tratou da análise de relação de emprego (19 julgados) divididos em 3 categorias: *PRECED*, *DDTBRA*, *DCOMP*. Deste total, 73,8 % (14 julgados) proveram o reconhecimento do vínculo de emprego.

Verificada a porcentagem de provimento de vínculo de emprego, passa-se para a análise da categoria com maior presença na amostra, ou seja, *PRECED*. Conforme o gráfico 1, ela perfaz 40% do total de julgados pesquisados. A categoria traz os julgados que possuem em sua fundamentação jurídica precedentes do próprio TST. Verifica-se, assim, que a maioria destes julgados possuem ênfase na subordinação, trazendo para o conceito elementos da era tecnológica onde em alguns julgados suscita-se a subordinação por algoritmo, conforme verificado no Recurso de Revista (RR) nº RR-462-26\_2023\_5\_21\_0006, de relatoria da Ministra do TST Liana Chaib, de 26/06/2024: a subordinação verificada, no caso, decorre do controle automatizado realizado por um código de programação: os algoritmos”.

Ainda, sobre o tema relacionado aos algoritmos, a título de exemplo, verifica-se na formação da fundamentação da unidade de análise 11 a seguinte citação:

Importa verificar se o trabalho é estruturado, gerenciado e precificado por comando algorítmico, sujeitando-se a sanções premiais ou disciplinares o trabalhador obediente ou insubordinado, respectivamente. Presentes essas condições factuais, está o motorista a protagonizar um contrato de emprego relacionado a transporte de passageiros, figurando a plataforma digital como instrumento para a consecução dessa prestação laboral (RR-10502-34.2021.5.03.0137, 6ª Turma, Relator Ministro Augusto Cesar Leite de Carvalho, DEJT 12/05/2023).

Corroborando, ainda o julgado da unidade de análise de número 15 de relatoria da Desembargadora Convocada Margareth Rodrigues Costa que elucida:

[...] Verifica-se, no âmbito da programação inscrita no software do aplicativo, que o modelo de gestão do trabalho das referidas empresas orienta-se, em um processo denominado de gamificação, pela dinâmica dos "sticks and carrots", na qual os trabalhadores são estimulados e desestimulados a praticarem condutas, conforme os interesses da empresa-plataforma, a partir da possibilidade de melhorar seus ganhos e de punições indiretas, que respectivamente reforçam condutas consideradas positivas e reprimem condutas supostas negativas para a empresa, em um repaginado exercício de subordinação jurídica. [...] Surge, assim, uma nova forma de subordinação pelo algoritmo, que é construído e alimentado pela própria empresa em favor do exercício do seu poder diretivo (RR-536-45.2021.5.09.0892, 2ª Turma, Relatora Desembargadora Convocada Margareth Rodrigues Costa, DEJT 29/09/2023).

Sequencialmente, tem-se que a categoria DDTBRA perfaz 28% da amostra, como verificado através do gráfico 1, sendo a segunda categoria com maior concentração. Observou-se através dessa categoria que os julgados traziam em sua fundamentação, primordialmente, conhecimento doutrinário de variada gama de autores renomados, bem como, letra fria da CLT.

Sobre a letra fria da CTL os julgados traziam principalmente discussões fundamentadas para os artigos 2º e 3º de onde retiramos o conceito de empregador e empregado, respectivamente; bem como, os elementos do vínculo de emprego, ou seja: subordinação, onerosidade, não eventualidade e pessoalidade. Pontua-se nessa categoria 57% proveram o vínculo de emprego e 43% negaram, ou seja, dos 7 julgados 4 proveram e 3 negaram.

Ainda, para a categoria estuda, importante exemplificar através de doutrinador que traz dentre outros temas os elementos fático-jurídicos componentes da relação de emprego. Sobre tais elementos destaca-se doutrina do Ministro Maurício Godinho Delgado utilizada no Recurso de Revista RR-1000488-92.2022.5.02.0063 da Sexta Turma, unidade de análise 13, pela Ministra Kátia Magalhães Arruda:

Os elementos fático-jurídicos componentes da relação de emprego são cinco: a) prestação de trabalho por pessoa física a um tomador qualquer; b) prestação efetuada com pessoalidade pelo trabalhador; c) também efetuada com não eventualidade; d) efetuada ainda sob subordinação ao tomador dos serviços; e) prestação de trabalho com onerosidade (DELGADO, Maurício Godinho; Curso de Direito do Trabalho; 16 ed. São Paulo: LTr, p. 313) (RR-1000488-92.2022.5.02.0063, 6ª Turma, Relatora Ministra Kátia Magalhães Arruda, DEJT 13/09/2023).

Pontua-se que dentre os elementos da relação de emprego a subordinação é destaque nas unidades de análise e detém a controvérsia a ser discutida. Sobre tal elemento utilizaremos da citação da autora Ana Carolina Reis Paes Leme no Recurso de Revista com agravo RRAg-100853-94.2019.5.01.0067 da 8ª turma do TST, na unidade de análise 4, que teve como relator o Ministro Alexandre Agra Belmonte em 19/12/2022:

[...] O comando, o controle, a supervisão e a vigilância se condensaram e ficaram ocultos dentro da própria plataforma de prestação dos serviços. Nesse prisma, a ausência de comandos pessoais exteriorizados pela figura de um preposto gera a falsa impressão de que o trabalhador goza de plena autonomia e liberdade de trabalhar quando e como quiser. [...] O algoritmo é o empregador dentro do aplicativo, no smartphone plugado no painel do condutor, sinalizando o tempo todo para que ele siga os seus comandos. (LEME, Ana Carolina Reis Paes. Da Máquina à nuvem: caminhos para o acesso à justiça dos motoristas da Uber pela via dos Direitos. São Paulo: Ltr, 2019. p. 97) (RRAg-100853-94.2019.5.01.0067, 8ª turma, Relator Ministro Alexandre Agra Belmonte, DEJT 19/12/2022).

Na sequência tem-se a categoria DCOMP que perfaz 8% da amostra, conforme gráfico 1. Observou-se através dessa categoria que os julgados traziam em sua fundamentação o direito comparado, ou seja, como o tema está sendo tratado pelo judiciário de outros países, em especial: França, Reino Unido, Espanha, Itália, Austrália, Bélgica, Portugal e Países Baixos.

Importante destacar ainda a citação de propostas diretas da Comissão Europeia, o art. 26 da Convenção Americana de Direitos Humanos, a Declaração da Filadélfia (1948) da OIT e seu princípio fundamental de que “o trabalho não é uma mercadoria” e alguns trechos sobre a compreensão universalista do Direito do Trabalho da Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948).

Dentre as citações mais aderentes ao tema uberização, pontua-se a utilização do art. 12-A Código do Trabalho de Portugal que foi acrescentado através do Projeto de Lei 175/XV1.<sup>a</sup> (PAN) aprovado pela Assembleia da República de Portugal em 10/02/2023 presente na unidade de análise 05. Tal artigo possui 12 pontos, contudo, citaremos apenas o ponto 1:

Artigo 12.º-A Presunção de contrato de trabalho no âmbito de plataforma digital 1 - Sem prejuízo do disposto no artigo anterior, presume-se a existência de contrato de trabalho quando, na relação entre o prestador de atividade e a plataforma digital se verificarem algumas das seguintes características: a) A plataforma digital fixa a retribuição para o trabalho efetuado na plataforma ou estabelece limites máximos e mínimos para aquela; b) A plataforma digital exerce o poder de direção e determina regras específicas, nomeadamente quanto à forma de apresentação do prestador de atividade, à sua conduta perante o utilizador do serviço ou à prestação da atividade; c) A plataforma digital controla e supervisiona a prestação da atividade, incluindo em tempo real, ou verifica a qualidade da atividade prestada, nomeadamente através de meios eletrónicos ou de gestão algorítmica; d) A plataforma digital restringe a autonomia do prestador de atividade quanto à organização do trabalho, especialmente quanto à escolha do horário de trabalho ou dos períodos de ausência, à possibilidade de aceitar ou recusar tarefas, à utilização de subcontratados ou substitutos, através da aplicação de sanções, à escolha dos clientes ou de prestar atividade a terceiros via plataforma; e) A plataforma digital exerce poderes laborais sobre o prestador de atividade, nomeadamente o poder disciplinar, incluindo a exclusão de futuras atividades na plataforma através de desativação da conta; f) Os equipamentos e instrumentos de trabalho utilizados pertencem à plataforma digital ou são por estes explorados através de contrato de locação. (RR-799-92.2021.5.08.0120, 6ª Turma, Relator Ministro Augusto César Leite de Carvalho, DEJT 12/04/2023).

Ainda sobre a categoria DCOMP, o Recurso de Revista RR-459-86.2022.5.12.0061 da 6ª turma do TST que teve como relatora a Ministra Kátia Magalhães Arruda em 19/12/2022, unidade de análise 10, traz um compilado do entendimento em diversos países:

No ano de 2021, o Tribunal Distrital de Amsterdã (Holanda) manifestou o entendimento de que a liberdade relativa assegurada aos motoristas não impede a configuração de “contrato de trabalho” (naquele ordenamento, equivalente ao contrato empregatício brasileiro). [...]. Corte Superior de competência trabalhista da Alemanha também conserva predominante jurisprudência no sentido de que os motoristas de aplicativos são empregados. Na mesma linha, na Bélgica, a Comissão Administrativa de regulamentação da relação de trabalho entendeu que “tais organizações de trabalho obrigam o motorista a fornecer uma prestação inteiramente padronizada e são incompatíveis com a qualificação de relação de trabalho independente”. No Uruguai, o Tribunal de Apelaciones del Trabajo, em junho de 2020, manteve sentença que reconhecia como empregado motorista de aplicativos. Em relação aos entregadores, há decisões reconhecendo o vínculo empregatício no Tribunal de Apelação do Chile e na Fair Work Commission na Austrália (RR-459-86.2022.5.12.0061, 6ª Turma, Relatora a Ministra Katia Magalhães Arruda, 19/12/2022).

Importante salientar ao que tange o direito comparado é que as cortes de países verificados nos julgados corroboram o conceito de subordinação por algoritmo, presente também nas demais categorias analisadas anteriormente, ou seja, uma nova forma do empregador exercer o poder de comando.

Assim, apresentados os resultados das categorias *PRECED*, *DDTBRA* e *DCOMPA*; importante tecer breves comentários sobre as duas categorias restantes: *COMPET* e *OUTRAS*. No que concerne à categoria *COMPET*, trata-se de análises de conflito de competência. Tal categoria perfaz 8% da amostra, com 2 julgados. O primeiro julgado (CCCiv-232-81.2019.5.21.0019) traz um conflito de competência negativo suscitado pelo juízo da Vara do Trabalho do Município de Currais Novos/RN em face do juízo da 7ª Vara do Trabalho de Brasília/DF. Resumidamente trata-se de pré contratação realizada em Brasília/DF via internet com assinatura de contrato em Recife/PE e prestação do serviço no Estado do Rio Grande do Norte. Pontua-se que a entrevista foi realizada pela internet e os exames médicos realizados em Brasília/DF. Foi declarada no mérito como competente a 7ª Vara do Trabalho de Brasília/DF.

No segundo julgado (AIRR-10479-76.2022.5.15.0151) da categoria *COMPET* verifica-se que a reclamada suscita discussão de competência Justiça do Trabalho e Justiça Comum, posto que ela entende que não se trata de relação de emprego a contratação entre plataforma e motorista, sendo a competência material da Justiça Comum. Foi negado provimento ao agravo de instrumento e a competência permaneceu na justiça do trabalho.

No que concerne a categoria *OUTRAS*, salienta-se a presença de julgados que não possuem em sua fundamentação jurídica os temas relacionados às demais categorias elaboradas. Tais julgados utilizam da palavra-chave “uberização” para tratar de temas diversos à relação de emprego. Conforme gráfico 1, essa categoria perfaz 16% da amostra, sendo composta de 04 julgados.

## 5. CONCLUSÃO

Através desse estudo, realizou-se uma análise sobre a formação jurisprudencial do TST em relação ao tema uberização. Para tanto, utilizou-se a metodologia de análise de conteúdo dos julgados pesquisados no sítio do TST na rede mundial de computadores, para o período 2020 a 2024 e data de corte 01/08/2024; tendo como critério de pesquisa a palavra-chave: uberização.

Esse estudo procurou responder como o TST está delimitando sua jurisprudência no que concerne ao fenômeno da uberização. Para tanto, assumiu-se como hipótese que o TST está delimitando sua jurisprudência considerando, principalmente, a doutrina brasileira.

Assim, no que concerne à hipótese verificou-se, sim, fundamentação voltada para doutrina brasileira sendo a segunda categoria mais pontuada na amostra. Contudo, tem-se como maior delimitador de jurisprudência os precedentes do próprio TST formando a categoria *PRECED*. Assim, voltada para o tema precedentes, que não está alocado na hipótese, tem-se que 40% da amostra utiliza-se desse tema para sua formação jurisprudencial. Sobre os julgados pautados nos precedentes tem-se que em sua maioria (86%, ou seja, 12 de 14 julgados), são voltados para reconhecer o vínculo de emprego considerando, especialmente, a subordinação dentre os elementos de vínculo de emprego. Portanto, a categoria de maior concentração na amostra não está alocada na hipótese, inviabilizando, portanto, a hipótese de que o TST está delimitando sua jurisprudência considerando, principalmente, a doutrina brasileira.

No que concerne à categoria que fez parte da formulação da hipótese, ou seja, *DDTBRA*, verifica-se que se trata da segunda categoria formadora da amostra, perfazendo 28%. Quanto a essa categoria percebeu-se pouca discussão utilizando doutrinas de autores renomados brasileiro no campo do direito do trabalho e muitas discussões fundamentadas nos artigos 2º e 3º da CLT, ou seja, fundamentação dos julgados pautadas na letra fria da lei.

Sobre a categoria *DCOMPA*, que perfaz 8% da amostra verificou-se apenas dois julgados que citavam precedentes de tribunais de países como: França, Reino Unido, Espanha, Itália, Austrália, Bélgica, Portugal e Países Baixos, bem como de organismos com: ONU, OIT, OEA dentre outras. Verificou-se que os organismos internacionais foram utilizados para introdução ao tema trabalhista e que as legislações dos países citados, em especial de Portugal, pautavam o direito comparado. Portanto, classifica-se como importante a utilização do direito comparado para dirimir controvérsias em assuntos contemporâneos que necessitam de aprimoramento doutrinário e jurisprudencial.

Sobre as demais categorias *COMPET* e *OUTRAS* conclui-se pela não importância para o tema escolhido por não tratar diretamente desse, mas de controvérsias que surgiram ao longo de processos captados pela amostra devido à palavra-chave.

Conclui-se, ainda, que é de extrema importância a formação de um arcabouço probatório consistente e não apenas alegações sem lastro probatório. Assim, a mera conjectura ou simples ilação de vínculo de emprego sem adequação de entendimento jurisprudencial dos elementos do vínculo de emprego as novas formas de relação de trabalho não são suficientes para o enfrentamento do problema legal da uberização. Há necessidade de formação jurisprudencial e doutrinária, bem como provas contundentes pautadas nessa formação.

Recomenda-se a continuidade desse estudo considerando os julgados posteriores à data de corte da pesquisa, ou seja, 01/08/2024, bem como pesquisas

relacionadas a decisões do STF sobre o tema. Recomenda-se um estudo mais apurado sobre o tema considerando o direito comparado, pois para além do citado artigo do direito português, há em outros países legislação semelhante considerando, em especial, a subordinação por algoritmo, principal tema de controvérsia jurídica.

Ainda, faz-se necessária a propositura, discussão e produção de mecanismos regulatórios através de um projeto de lei por parte Poder Legislativo Federal sobre as relações entre os prestadores de serviço e as empresas que utilizam as plataformas digitais. Faz-se urgente, posto que há um limbo jurídico específico sobre a temática de um modelo econômico utilizador de tecnologias que cresce cada vez mais no âmbito da economia compartilhada.

## REFERÊNCIAS

ABÍLIO, Ludmila C. Uberização: subsunção real da viração. **Passapalavra**. 2017. Disponível em: <https://passapalavra.info/2017/02/110685/>. Acesso em: 07.abr.2024.

\_\_\_\_\_. Uberização: a era do trabalhador just-in-time?. **Estudos Avançados**, 34(98), 111-126. 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/s0103-4014.2020.3498.008>. Acesso: 08.mar.2024.

\_\_\_\_\_. "Uberização: Do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado". **Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da Bahia**, Salvador, v. 9, n. 13, p. 7-24, maio 2021. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/188571>. Acesso: 07.abr.2024.

ANTUNES, Ricardo. **Uberização, trabalho digital e indústria 4.0**. Boitempo Editorial, 2020.

BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 1977.

CASSAR, Vólia B. **Resumo de direito do trabalho**. 6. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2018.

DA SILVEIRA, Lisiane Mello; PETRINI, Maria; DOS SANTOS, Ana Clarrisa Matte Zanardo. Economia compartilhada e consumo colaborativo: o que estamos pesquisando? **REGE, Revista de Gestão (FEAUSP)**, vol. 23, pp. 298-305, 2016. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/rege/article/view/129033>. Acesso: 07.abr.2024.

DELGADO, Mauricio G. **Curso de direito do trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

FERRARI, Irandy; NASCIMENTO, Amauri Mascaro; MARTINS FILHO, Yves Gandra da S. **História do trabalho, do direito do trabalho e da justiça do trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2011.

FINCATO, Denise P.; WÜNSCH, Guilherme. Subordinação algorítmica: caminho para o direito do trabalho na encruzilhada tecnológica?. **Revista do TST**, São



Paulo, vol. 86, ano 3, jul/set 2020. Disponível em:  
[https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/181114/2020\\_fincato\\_de\\_nise\\_subordinacao\\_algoritmica.pdf?sequence=1](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/181114/2020_fincato_de_nise_subordinacao_algoritmica.pdf?sequence=1). Acesso em: 06 jun. 2024.

KRAMER, Josiane. C. **A economia compartilhada e a uberização do trabalho: utopias do nosso tempo?**. Dissertação apresentada para obtenção do grau de Mestre em Direito, no Curso de Pós-Graduação em Direito, Setor de Ciências Jurídicas, da Universidade Federal do Paraná (UFPR), 2017. Disponível em:  
<https://acervodigital.ufpr.br/handle/1884/47786>. Acesso: 07.abr.2024.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

ROMAR, Carla Teresa M. **Direito do trabalho esquematizado**: coordenador Pedro Lenza. 5. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.