

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL  
FACULDADE DE DIREITO  
DEPARTAMENTO DE DIREITO ECONÔMICO E DO TRABALHO

PEDRO CUSTÓDIO TERRAGNO

**RECONHECIMENTO DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO DE UBERIZADOS:**  
paralelo fático, análise de julgados dos Tribunais e os rumos atuais da discussão  
entre Brasil e Espanha.

PORTO ALEGRE

2022

PEDRO CUSTÓDIO TERRAGNO

**RECONHECIMENTO DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO DE UBERIZADOS:**  
paralelo fático, análise de julgados dos Tribunais e os rumos atuais da discussão  
entre Brasil e Espanha

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado como requisito parcial para a obtenção de grau de Bacharela em Ciências Jurídicas e Sociais pela Faculdade de Direito da Universidade Federal do Rio Grande do Sul.

Orientador: Prof. Dr. Leandro do Amaral Dorneles de Dorneles.

PORTO ALEGRE

2022

PEDRO CUSTÓDIO TERRAGNO

**RECONHECIMENTO DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO DE UBERIZADOS:**  
paralelo fático, análise de julgados dos Tribunais e os rumos atuais da discussão  
entre Brasil e Espanha.

Monografia apresentada como requisito parcial  
para obtenção do título de Bacharel em Direito  
junto à Faculdade de Direito da Universidade  
Federal do Rio Grande do Sul.

**Aprovado em: 07 de outubro de 2022**

**BANCA EXAMINADORA:**

**Professor Doutor Leandro do Amaral Dorneles de Dorneles (Orientador)**

**Rodrigo Coimbra Santos**

**Roberta Philippsen Janz**

## **AGRADECIMENTOS**

Primeiramente, sem causar nenhuma estranheza aos amigos e aos familiares, agradeço aos meus pais, André e Cintia, por terem trabalhado fortemente para que eu pudesse me dedicar aos estudos. Sou inteiramente grato por toda a minha vida. Agradeço aos meus irmãos, por estarem presente nos momentos em que precisei de apoio e compreensão.

Agradeço também ao meu professor orientador Leandro Dorneles pela disponibilidade, pela atenção à orientação e, principalmente, pela compreensão necessária para elaborar esta monografia. Os ensinamentos da graduação estão eternizados.

Agradeço aos meus amigos e minha companheira, que sempre se mostraram compreensivos e atentos para os momentos em que tive que me ausentar em razão das demandas, dando-me o suporte necessário para seguir em frente, trazendo mais leveza e alegria ao longo deste ano conturbado. Especialmente, agradeço a minha amiga de longa data Andrele Nascimento que fez despertar o interesse pelo direito do trabalho por meio da pesquisa acadêmica.

Em contínuo, agradeço à Julia Martins por adentrar as noites comigo lendo em voz alta os trechos dos textos desta monografia. Não menos importante, não posso esquecer de agradecer meu amigo João Pedro Genro, por todo o incentivo e a paciência que sempre demonstrou em todos os momentos.

Por fim, agradeço a todos os locais pelos quais passei ao longo da graduação. De forma direta – ou indireta –, contribuíram para o despertar do meu gosto e interesse pelo direito do trabalho.

## RESUMO

A prestação de serviços via aplicativos revolucionou o mundo do trabalho. Através das plataformas digitais, restou possível que trabalhadores (prestadores de serviço) e clientes (consumidores) realizem transações comerciais a qualquer momento, em qualquer lugar. Contudo, enquanto o avanço tecnológico serviu à evolução da prestação de serviço, os dispositivos normativos, por sua vez, permaneceram inertes, conseqüentemente, obsoletos para fins de contemplar as novas relações de trabalho havidas à luz do fenômeno uberização. Assim, os prestadores de serviço de plataformas digitais, num primeiro momento, restaram não amparados por nenhuma lei ou norma protetora de âmbito laboral. Conseqüentemente, a fragilidade da situação jurídica fez levantar diversos debates ao redor do mundo acerca da necessidade de reconhecimento de vínculo empregatício dos “uberizados” para fins de garantir os direitos trabalhistas mínimos à categoria. Neste sentido, esta monografia tem como objetivo analisar, no Brasil e na Espanha, o desenvolvimento jurídico e normativo da pauta de reconhecimento de vínculo empregatício de “uberizados” para fins de garantia de amparo legal mínimo à categoria. Para tanto, será utilizado o método de pesquisa dedutivo, baseando-se tanto no entendimento doutrinário acerca dos elementos fáticos-jurídicos que configuram a relação de empregado em cada país, bem como nos posicionamentos dos Tribunais acerca do pedido de reconhecimento de vínculo empregatício de “uberizados”. Ademais, serão analisados artigos científicos e notícias veiculadas em sites acerca do tema. Desta forma, pode-se vislumbrar que a situação dos trabalhadores de aplicativo, no tocante as garantias e direitos trabalhistas, tendo em vista a dinamicidade do mundo contemporâneo, não se altera com a simples edição de lei. Em outras palavras, não é bastante para garantir a proteção laboral, sendo necessário, portanto, a fortificação das entidades representativas da categoria, as quais legitimam o pleito, organicamente, por melhorias que atendam a situação jurídica e social do “uberizado”.

**Palavras-chave:** Plataformas digitais. Vínculo empregatício. Uberizados.

## SUMÁRIO

<b>1. INTRODUÇÃO .....</b>	<b>6</b>
<b>2. ELEMENTOS FÁTICO-JURÍDICOS CARACTERIZADORES DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO NO DIREITO BRASILEIRO E NO DIREITO ESPANHOL.....</b>	<b>9</b>
2.1. CONSIDERAÇÕES INTRODUTÓRIAS SOBRE O DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL.....	9
2.2. ELEMENTOS CLÁSSICOS DA RELAÇÃO DE EMPREGO NO BRASIL .....	11
2.1.1. Onerosidade .....	12
2.1.2. Pessoalidade .....	14
2.1.3. Não eventualidade .....	15
2.1.4. Subordinação.....	17
2.3. CONSIDERAÇÕES INTRODUTÓRIA SOBRE O DIREITO DO TRABALHO NA ESPANHA.....	25
2.4. ELEMENTOS CLÁSSICOS DA RELAÇÃO DE EMPREGO NA ESPANHA ...	27
<b>3. ANÁLISE DAS DECISÕES DOS TRIBUNAIS BRASILEIROS E ESPANHÓIS SOBRE O RECONHECIMENTO DE RELAÇÃO DE EMPREGO.....</b>	<b>30</b>
3.1. A JURISPRUDÊNCIA E OS FUNDAMENTOS DO AFASTAMENTO E DO RECONHECIMENTO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO NO BRASIL.....	31
3.2. A JURISPRUDÊNCIA E OS FUNDAMENTOS DO AFASTAMENTO E DO RECONHECIMENTO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO NA ESPANHA .....	44
3.3. SEMELHANÇA E DIFERENÇAS ENTRE OS JULGADOS BRASILEIROS E ESPANHÓIS .....	53
<b>4. DISCUSSÃO NACIONAL ACERCA DO RECONHECIMENTO DE VÍNCULO DE EMPREGO PARA UBERIZADOS E OS POSSÍVEIS MEIOS DE RESOLUÇÃO ....</b>	<b>58</b>
4. 1. ESPANHA.....	59
4. 2. NO BRASIL.....	67
<b>5. CONSIDERAÇÕES FINAIS .....</b>	<b>77</b>
<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>80</b>

## 1. INTRODUÇÃO

O trabalho prestado por meio de plataformas digitais é um fenômeno típico do século XXI. Entende-se que tal modalidade de prestação de trabalho surge devido as condições materiais propiciadas pelo percurso histórico da automação e da utilização de tecnologias para maximizar a produtividade do trabalho.<sup>1</sup> A empresa que popularizou, globalmente, a utilização de plataformas digitais na prestação de serviços é a Uber. Destaca-se que, devido à grande popularidade, passou-se a denominar a nova modalidade como: uberização.

A uberização, por se tratar de uma nova modalidade de prestação de serviço que opera via plataforma digitais, conectando prestadores e consumidores via interface digital, provocou uma alteração profunda na estrutura produtiva proveniente do século XX, originando a 4ª Revolução Industrial. Segundo Klaus Schwab, a caracterização da quarta Revolução se dá pela convergência de tecnologias digitais, físicas e biológicas, com reflexos na maneira do ser humano viver em sociedade, como se relaciona e trabalha. Não se trata, portanto, de meras tecnologias auxiliares da vida humana, mas sim um novo sistema que se mantém sob a infraestrutura digital.<sup>2</sup> Em contínuo, o autor afirma que, sob a 4ª Revolução, existe uma tendência de o trabalho se deslocar do paradigma da relação duradoura para o de uma série de transações líquidas, de maneira que os prestadores de serviço deixam de ser empregados no sentido tradicional, e passam a ser trabalhadores independentes para a realização de tarefas específicas<sup>3</sup>. Neste mesmo sentido, Domenico De Masi aprofundou a análise de Klaus Schwab, alegando que, sobre esta nova tendência (prestadores de serviços independentes, movidos a transações instantâneas), o homem – paulatinamente – cria condições para a libertação total do trabalho.<sup>4</sup>

Entretanto, ao contrário dos pensamentos que concluem sobre o avanço tecnológico ser a libertação da pessoa em relação ao trabalho, Antônio Freitas

---

<sup>1</sup> ABRAMIDES BRASIL, Natalia Marques. **Relações de trabalho em plataformas digitais: desafios ao modelo tradicional do Direito do Trabalho**. 2018. Dissertação (Mestrado em Desenvolvimento no Estado Democrático de Direito) - Faculdade de Direito de Ribeirão Preto, Universidade de São Paulo, Ribeirão Preto, 2018. doi:10.11606/D.107.2019.tde-30052019-093934. Acesso em 30 de ago. 2022.

<sup>2</sup> SCHWAB, Klaus. **A quarta revolução industrial**. São Paulo: Edipro, 2016. p. 130.

<sup>3</sup> SCHWAB, Klaus. **A quarta revolução industrial**. São Paulo: Edipro, 2016. p. 135.

<sup>4</sup> DE MAIS, Domenico. **Alfabeto da sociedade desorientada: para entender o nosso tempo**. São Paulo: Objetiva, 2017. p. 314.

Junior e Victor Silva destacam a prejudicialidade do efeito de declínio do emprego tradicional como principal modo remunerado de ocupação. Segundo os autores, o surgimento de novas formas de trabalho (via plataformas digitais) se sustentam sob bases precárias de segurança e garantia, por conseguinte, promovendo a fragilidade do prestador de serviço. Sendo necessário, portanto, uma nova abordagem legislativa para a proteção do trabalho, uma vez que estamos a viver sob um contexto de imensa instabilidade.<sup>5</sup>

Isto pois, os autores apontam que as empresas (empregadoras) se apoderaram dos produtos oriundos do avanço tecnológico para fins de inovar o modelo de prestação de trabalho, rompendo, portanto, com o sistema tradicional, o qual é conhecido e amparado pelo direito do trabalho (construção histórica internacional). A inovação de prestação de serviço via plataformas digitais e a ausência de avanço legislativo no sentido de compreender a nova tendência (uberização) gerou a confusão interpretativa dos conceitos utilizados pelo direito do trabalho de cada país, uma vez que restaram incapazes de contemplar os casos concretos produtos da nova tendência de trabalho. É dizer: os elementos característicos da relação de trabalho tornaram-se ultrapassados para fins de configuração conceitual das relações de trabalho cujas bases são oriundas do avanço tecnológico.

Assim, a sistemática disruptiva em relação ao modelo tradicional até então vigente e devidamente amparado pela legislação local, fez levantar questionamentos, tanto no âmbito jurisprudencial, quanto no âmbito doutrinário, sobre os efeitos do fenômeno da “uberização” nas relações laborais e a possibilidade de enquadramento nos dispositivos de proteção ao trabalhador. Isto pois, não há (havia) reserva legal própria capaz de compreender a situação jurídica dos prestadores de serviços por aplicativo (conforme ver-se-á).

Portanto, em virtude da insegurança jurídica proveniente dos conceitos ultrapassados (tradicionais) que dificilmente se enquadram nas novas formas de trabalho, esta monografia tem como propósito analisar, no Brasil e na Espanha, a completude da situação de reconhecimento do vínculo empregatício dos

---

<sup>5</sup> FREITAS JUNIOR, Antônio Rodrigues; SILVA, Victor Raduan da. **The uberization of the work and the legal regulation: the challenge of labor protection in semi-peripheral economies**. Labour Law Research Network, 2017. Disponível em <<http://www.labourlawresearch.net/papers/uberization-work-and-legal-regulation-challenge-labor-protection-semi-peripheral-economies>>. Acesso em: 18 jul de 2022.



“uberizados” como meio de obtenção de direitos trabalhistas e garantias legais. Ressalta-se que as escolhas dos países abordados neste trabalho deram-se em razão de terem um modelo de organização do direito trabalho muito similar, conforme ver-se-á.

Assim, este trabalho de conclusão de curso analisará a estrutura normativa relativa ao direito do trabalho de cada país, bem como examinará as decisões dos tribunais espanhol e brasileiro sobre os pedidos de reconhecimento de vínculo empregatício e, por fim, abordará, também, as discussões atuais (2022) sobre o reconhecimento de vínculo de emprego para uberizados no Brasil e na Espanha como alternativa de garantir a proteção normativa devida aos prestadores de serviço. Para tanto, será utilizado o método de pesquisa dedutivo, baseando-se tanto no entendimento doutrinário acerca dos elementos fáticos-jurídicos que configuram a relação de empregado em cada país, bem como nos posicionamentos dos Tribunais acerca do pedido de reconhecimento de vínculo empregatício de “uberizados”. Ademais, serão analisados artigos científicos e notícias veiculadas em sites acerca do tema.

Explica-se que o primeiro capítulo abordará os elementos fático-jurídicos que são caracterizadores da relação de emprego, tanto no Brasil, quanto na Espanha. Da mesma forma, investigar-se-á o aprofundamento teórico desses em razão das evoluções havidas no decorrer do tempo.

O segundo capítulo, destinar-se-á a examinar as decisões dos tribunais, tanto brasileiras, quanto espanholas, que versam sobre o enquadramento jurídico dos uberizados. Conseqüentemente, ainda no referido, apresentar-se-á os fundamentos, tanto de afastamento, quanto de reconhecimento do vínculo empregatício no Brasil e na Espanha. E, por fim, examinar-se-á a possível semelhança entre os julgados brasileiros e espanhóis.

O terceiro capítulo, com intenção de ser aberto para possíveis encaminhamentos de pesquisa posteriores a esta monografia, elucidará sobre a situação atual e os (possíveis) encaminhamentos resolutórios atuais acerca do reconhecimento de vínculo de emprego para os uberizados, tanto no Brasil, quanto na Espanha. Salienta-se que, neste capítulo, analisar-se-á a situação jurídica atual do *uberizado*, sob a óptica de comparação entre os dois países.

Por fim, o último capítulo será destinado as considerações finais, as quais são produto desta monografia.

## 2. ELEMENTOS FÁTICO-JURÍDICOS CARACTERIZADORES DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO NO DIREITO BRASILEIRO E NO DIREITO ESPANHOL

De início, esclarece-se que o direito do trabalho, à luz das diversas doutrinas existentes que o fundem e o garantem sustentação legal, entende-se por ser:

Um conjunto de princípios, regras e instituições atinentes à relação de trabalho subordinado e situações análogas que visam assegurar melhores condições de trabalho (e sociais) ao trabalhador, de acordo com as medidas de proteção que lhe são destinados.<sup>6</sup>

O objeto de estudo do direito do trabalho resta por ser o trabalho subordinado e as situações análogas a esse. Nesta toada, as relações de prestação de serviço humano por contraprestação pecuniária configuram, de modo amplo, a relação de emprego. Especifica-se que tão somente partir da análise cumulativa dos seguintes requisitos caracterizadores no caso em questão, quais sejam: onerosidade, pessoalidade, habitualidade e subordinação.<sup>7</sup> Tal configuração surge à vista da necessidade de compreender e de diferenciar a estrutura dos diversos tipos de relações que possam existir dentro do sistema capitalista de prestação de serviço por contraprestação pecuniária equivalente e pré-fixada.

Continuamente, no sentido de desenvolver as ideias de definições dos elementos caracterizadores fático-jurídicos da relação de emprego, estudará, de início, neste capítulo, os princípios e as fontes do direito do trabalho brasileiro e espanhol para posterior investigação aprofundada dos conceitos sob a ótica do tema em comento desta pesquisa científica.

### 2.1. CONSIDERAÇÕES INTRODUTÓRIAS SOBRE O DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL

Primeiramente, para compreender o direito do trabalho brasileiro, é mister conhecer as fontes que o integram, sejam essas: a Constituição Federal, as leis ordinárias, as leis complementares, as medidas provisórias, decretos, as portarias, os tratados e convenções internacionais as sentenças normativas, a jurisprudência,

---

<sup>6</sup> MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 20<sup>a</sup>. ED. São Paulo: Saraiva Educação, 2019. (Coleção Fundamentos).

<sup>7</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 15<sup>a</sup>. ED. São Paulo: LTr, 2016, p. 299.

as convenções coletivas e acordos coletivos, o contrato coletivo de trabalho, os usos e os costumes.<sup>8</sup>

Em contínuo, é necessário ressaltar a hierarquia normativa variável estabelecida entre as fontes para garantir maior proteção ao trabalhador. É dizer, nas palavras do Maurício Godinho, que “as fontes seguem a hierarquia dinâmica e plástica para se amoldar ao caso concreto na finalidade de proteger o obreiro”.<sup>9</sup> Desta forma, entende-se que o sentido teleológico constitutivo do direito trabalhista assiste no princípio da norma mais favorável ao empregado, sendo produto de uma construção histórica nacional de resistência dos trabalhadores. Deste modo, entende-se que não há de se falar em verticalidade normativa presente no direito comum, uma vez que os princípios basilares do direito do trabalho são diferentes.

Nessa toada, salienta-se que, embora haja vigência dos princípios constitucionais no direito do trabalho - tal qual se realiza em qualquer outro ramo do direito brasileiro -, os princípios próprios (norma mais favorável, imperatividade das normas trabalhistas, irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas, condição mais benéfica, intangibilidade salarial, primazia da realidade sobre a forma, inalterabilidade contratual lesiva e outros),<sup>10</sup> os quais são denominados princípios de direito individual do trabalho, são de suma importância para compreender a estrutura protetiva que forma a Justiça do Trabalho. Nas palavras de Valdete Souto Maior:

[...] a Justiça do Trabalho não foi concebida para julgar litígios de pessoas iguais, do ponto de vista econômico, senão de pessoas que estão na estratificada pirâmide social em posições diametralmente e geograficamente opostas.<sup>11</sup>

Expostas as fontes e os princípios que regem o direito trabalhista brasileiro, passa-se aos elementos caracterizadores clássicos da relação de emprego.

---

<sup>8</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 17ª. ED. São Paulo: LTr, 2018, p. 167-194.

<sup>9</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 17ª. ED. São Paulo: LTr, 2018, p. 234.

<sup>10</sup> OLIVEIRA, Cinthia Machado de; DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. **Direito do Trabalho**. 3ª. ED. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2016, p. 25-32.

<sup>11</sup> MAIOR, Jorge Luiz Souto; SEVERO, Valdete Souto (Orgs.). **Resistência II - defesa e crítica da justiça do trabalho**. 1ª. ED. São Paulo: Expressão Popular, 2018, p. 39.

## 2.2. ELEMENTOS CLÁSSICOS DA RELAÇÃO DE EMPREGO NO BRASIL

De imediato, antes de adentrar, propriamente, sob a análise acerca da relação de emprego abrangida pelo direito do trabalho, é necessário esclarecer o conceito sobre a relação de trabalho, uma vez que aquela é uma ramificação desta. Assim, evita-se possíveis confusões conceituais ao decorrer desta pesquisa acadêmica.

De plano, esclarece-se que a relação de trabalho é toda aquela que contempla às relações jurídicas nas quais o principal objeto é a força de trabalho do ser humano, (entende-se por ser a relação de emprego, a relação de trabalho autônomo, a relação de trabalho eventual, a relação de trabalho avulso e as demais formas de prestação de trabalho humano). Em outras palavras, afere-se que:

“(..) sob o rótulo “trabalho” se encontram atividades prestadas “por conta própria” (inclusive para a autossustentação) ou “por conta alheia” (com sentido econômico); de modo “autônomo” ou “subordinado”; de forma “eventual” ou “não eventual”. Enfim, do mesmo tronco comum surgem diversas ramificações com suas peculiaridades, não obstante todas elas tenham o idêntico propósito de garantir a sobrevivência humana”.<sup>12</sup>

Nesta perspectiva, conforme lecionado por Luciano Martinez, a relação de trabalho é considerada um gênero cuja relação de emprego é a espécie.<sup>13</sup> Em contínuo, é mister salientar que o direito do trabalho não rege todas as relações de trabalho existentes, mas tão somente as relações de emprego, a qual, conforme veja-se, é uma espécie contida dentro do gênero das relações de trabalho.<sup>14</sup>

De forma mais clara: a relação de emprego resta por ser uma ramificação da relação de trabalho. Neste sentido, o direito do trabalho resta por ser a área jurídica responsável por abranger, tanto no âmbito normativo, quanto no âmbito jurisdicional, as relações de empregatícias. Ou seja, o direito do trabalho dispõe de direito material próprio, direito processual próprio e codificação própria. Por derradeiro, explica-se que tal delimitação sobre relação de emprego dentre as demais espécies que contém a relação de trabalho dá-se em virtude de que a relação de emprego, diferente das demais, enquadra-se nos seguintes requisitos: a personalidade, a

---

<sup>12</sup> MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 9ª. ED. São Paulo: Saraiva Educação, 2018, p. 168.

<sup>13</sup> MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 9ª. ED. São Paulo: Saraiva Educação, 2018, p. 168.

<sup>14</sup> OLIVEIRA, Cinthia Machado de; DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. **Direito do trabalho**. 3ª. ED. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2016, p. 49.

subordinação, a habitualidade e a onerosidade – os quais diferenciam a relação de emprego, por exemplo, da prestação de serviço eventual.

Neste sentido, à luz da correta elucidação acerca da diferença conceitual entre a relação de trabalho e a relação de emprego, é possível passar a análise dos artigos 2º e 3º da CLT (dispositivo próprio do direito do trabalho), pois são os dispositivos de lei que expressam o conceito de empregador (empresa) e de prestadores de serviço que cumprem com os pressupostos da relação de emprego. Deste modo, caracterizando quem é considerado empregado, à luz dos fundamentos da legislação pátria, e, por conseguinte, sob análise conjunta dos dispositivos legais citados, surge a relação de emprego reconhecida, a qual, giza-se, é abrangida pelo direito do trabalho.

Nesta perspectiva, sob exame da letra fria da lei, o art. 3º da CLT dispõe que o empregado é “toda pessoa física que prestar serviço de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”.<sup>15</sup> Em outras palavras, resta claro a necessidade de observação dos quatro requisitos para que haja a configuração de empregado.

Por outra banda, no tocante ao empregador, há art. 2º da CLT que o conceitua como “a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços”.<sup>16</sup> Deste modo, conforme depreende-se de todo o exposto, principalmente sobre os requisitos de reconhecimento de vínculo de emprego e os artigos ora citados, a prestação de serviço deve ser pessoal, realizado por pessoa física, a qual deve ser contraprestada mediante salário – relação onerosa –, que tenha natureza não eventual e, por fim, que deva ocorrer sob a dependência do empregador (subordinação).

Diante do exposto, passa-se a analisar os respectivos elementos caracterizadores da relação empregatícia.

### 2.1.1. Onerosidade

De plano, define-se a onerosidade prevista na relação de emprego como a contraprestação pecuniária equivalente, provinda do empregador, pela atividade

---

<sup>15</sup> BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Decreto-Lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm)>. Acesso em 14 jun. 2022

<sup>16</sup> BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Decreto-Lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm)>. Acesso em 14 jun. 2022

laboral exercida pelo empregado.<sup>17</sup> Tal conceito surge a partir das duas obrigações essenciais existentes no vínculo trabalhista: a primeira, do empregado, de prestar trabalho produtivo (de valor social) orientado por e para alguém; conseqüentemente, em razão da prestação de serviço, há a segunda obrigação principal, do empregador, de remunerar àquele que realizou o trabalho, à vista que valor criado pela atividade laboral desenvolvida pertence ao empregador.

No entanto, é necessário elucidar que a onerosidade não se limita tão somente a condição de contraprestar o obreiro pelo labor exercido. Há de se salientar a existência de outro elemento, inerente à onerosidade no contrato de trabalho (além da prestação e contraprestação sinalagmática), que é a garantia do empregado de que irá receber os salários devidos sendo independente, para isso, as condições que se encontram o empregador. Neste sentido, entende-se que:

Em resumo, para haver contrato de trabalho, não basta a contraprestação em dinheiro: é preciso que também haja a assunção dos riscos e das oscilações por parte do empregador para que se possa falar verdadeiramente em uma relação de emprego.<sup>18</sup>

Em outras palavras, segundo leciona Leandro Dorneles e Cinthia Oliveira,<sup>19</sup> tal situação sinalagmática chama-se de alteridade na prestação de serviços: os frutos que o trabalhador cria com seu trabalho pertencem ao empregador, o qual, em virtude do princípio geral de direito que veda o enriquecimento sem causa, é obrigado a realizar contraprestação pecuniária – denota-se a palavra “obrigado” no sentido de ser uma obrigação que independe de fatores externos e internos para ocorrer.

Deste modo, pode-se observar que a relação de emprego, em função destas obrigações fundamentais sinalagmáticas de prestação e contraprestação, tem a onerosidade como requisito elementar, pois ambas as partes constituem, presumidamente, a relação com intuito patrimonial: o empregador ao se beneficiar de trabalho produtivo e o empregado ao ter a expectativa sucessiva de recebimento de salários. Assim, incontroversamente, o caráter patrimonial da relação é o objeto

---

<sup>17</sup> OLIVEIRA, Cinthia Machado de; DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. **Direito do Trabalho**. 3ª. ED. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2016, p. 49.

<sup>18</sup> BATISTA, Homero. Capítulo 4. Onerosidade In: BATISTA, Homero. **Direito do Trabalho Aplicado** - Vol. 1 - Ed.2021. São Paula (SP): Editora Revista dos Tribunais. 2021. Disponível em: <https://thomsonreuters.jusbrasil.com.br/doutrina/1394701247/direito-do-trabalho-aplicado-vol-1-ed-2021>. Acesso em: 17 de Junho de 2022.

<sup>19</sup> OLIVEIRA, Cinthia Machado de; DORNELES, Leandro do Amaral de. **Direito do Trabalho**. 3ª. ED. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2016, p. 48.

essencial que a fundamenta, pois o empregado não se deixará submeter a uma obrigação jurídica de prestação de serviços subordinada, restringindo a sua liberdade, sem algum intuito contra prestativo. Não obstante, é mister ressaltar que a configuração da onerosidade independe do efetivo pagamento, mas sim funda-se na expectativa ou intuito de recebimento pecuniário por parte do empregado.<sup>20</sup>

Por fim, entretanto, não menos importante, convém mencionar que, no vínculo empregatício, o descumprimento das obrigações salariais, por parte do tomador, não desconfigura o vínculo, tão somente caracteriza inadimplemento contratual, uma vez que o presumido intuito preponderantemente econômico desta relação não resta abalado por esta circunstância. Neste sentido, é mister gizar que o contrato de trabalho é de trato sucessivo, ou seja, as obrigações ocorrem continuamente ao longo do contrato de trabalho, cumprindo-se e vencendo-se sucessivamente.<sup>21</sup> Explicado a onerosidade, passa-se à pessoalidade.

### 2.1.2. Pessoalidade

No tocante a pessoalidade, quando se aborda sobre a perspectiva da prestação de serviço à luz do vínculo empregatício, em linhas gerais, entende-se que a atividade laboral deve ser efetuada pela pessoa diretamente contratada (*intuitu personae*).<sup>22</sup> Ou seja, é uma obrigação infungível, personalíssima e intransferível, a qual não pode ser realizada, na mesma relação jurídica, por outra pessoa diferente daquela que a contraiu a obrigação contratual.<sup>23</sup>

Continuamente, devido às configurações próprias desta obrigação, as quais moldam os vínculos empregatícios, formam-se relações únicas entre os trabalhadores que prestam serviço a um mesmo tomador. Não existe empregado “emprestado” para outro empregador, ou substituído sistematicamente por outro empregado, sem que essas situações criem contratos individuais de emprego.<sup>24</sup>

---

<sup>20</sup> OLIVEIRA, Cinthia Machado de; DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. **Direito do Trabalho**. 3ª. ED. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2016, p. 49.

<sup>21</sup> RODRIGUES, Douglas; SILVA, Luiz. 2. **A Pandemia e Seus Reflexos Jurídicos nas Obrigações de Trato Sucessivo - Uma Contribuição à Reestruturação Socioeconômica** *Revista de Direito do Trabalho - 10/2020*. Disponível em: <<https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/180441>>. Acesso em: 17 de Junho de 2022.

<sup>22</sup> MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 28ª. ED. São Paulo: Atlas, 2012.

<sup>23</sup> OLIVEIRA, Cinthia Machado de; DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. **Direito do Trabalho**. 3ª. ED. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2016, p. 47.

<sup>24</sup> OLIVEIRA, Cinthia Machado de; DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. **Direito do Trabalho**. 3ª. ED. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2016, p. 47.

O elemento fático-jurídico (pessoalidade) produz efeitos não somente no instante da configuração do vínculo empregatício, mas também no momento da extinção. Isto pois, conforme mencionado, a obrigação é personalíssima de prestar serviços, sendo assim, caso o empregado faleça, não a transmite aos herdeiros e aos sucessores. Ao contrário, em caso de morte do obreiro, o contrato de trabalho se dissolve automaticamente. Entretanto, nesta perspectiva, convém ressaltar, à título de conhecimento – tendo em vista que tal particularidade não impacta fins argumentativo nesta pesquisa –, que há exceções previstas por lei, no qual a pessoalidade da função laboral não é afastada por eventuais substituições do empregado.<sup>25</sup>

Por contínuo, no tocante ao empregador, por sua vez, a recíproca do elemento de configuração não é verdadeira. Isto pois, é possível haver alteração do contratante sem, contudo, atingir diretamente a pessoalidade do vínculo empregatício. Neste assunto em comento, os contratos individuais de trabalho anteriores permanecem intactos, conforme dispõe os arts. 10<sup>26</sup> e 448,<sup>27</sup> da CLT. Tal fato se deve em razão de que, em relação ao empregador, a pessoalidade não é elemento chave.<sup>28</sup> Esclarecida a pessoalidade, passa-se a não eventualidade.

### 2.1.3. Não eventualidade

Sobre este elemento-constitutivo, em suma, explica-se que condiz na necessidade de intenção de permanência, do empregado, na prestação do respectivo serviço em favor da empregadora. Em outras palavras, afere-se que resta por ser, dentro dos demais requisitos constitutivos caracterizadores do vínculo empregatício, aquele que expressa a necessidade de o empregado prestar trabalho em caráter permanente dentro de um período determinado. Isto pois, caso não haja a intenção contínua de prestação laboral entre as partes, a relação de prestação de serviço pode ser compreendida como eventual.

---

<sup>25</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16ª. ED. Rev. e Ampl. São Paulo: LTr, 2017, p. 316.

<sup>26</sup> BRASIL. Decreto Lei nº 5.452, 1943. Art. 10 - Qualquer alteração na estrutura jurídica da empresa não afetará os direitos adquiridos por seus empregados.

<sup>27</sup> BRASIL. Decreto Lei nº 5.452, 1943. Art. 448 - A mudança na propriedade ou na estrutura jurídica da empresa não afetará os contratos de trabalho dos respectivos empregados.

<sup>28</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 17ª. ED. São Paulo: LTr, 2018, p. 301-302.



Nesta toada, é mister salientar que basta tão somente a intenção de continuidade da prestação laboral para que se entenda a natureza não eventual da relação de trabalho. Assim, sinteticamente, conforme dispôs Jorge Luiz Souto Maior, compreende-se o trabalho não eventual como “de certa frequência, mesmo sem ser diário, e que se insere no contexto da necessidade alheia”.<sup>29</sup> Contudo, observa-se que este elemento da relação de emprego exprime a necessidade de que a prestação de serviço do trabalhador seja necessária à atividade produtiva do empregador. Neste sentido, é necessário gizar que no caso do contrato intermitente de trabalho – ou seja, não contínuo – a atividade prestada, ainda que descontinuamente, pelo trabalhador, não pode ser classificada como eventual.<sup>30</sup> Neste caso contratual, as partes do contrato de prestação de trabalho (empregador e empregado) tiverem ciência de que a atividade laboral ora prestada não está fadada a ser apenas em um momento, mas sim se repetirá (intenção de permanência), configura-se a característica de não eventualidade da prestação laboral.

Por outra banda, salienta-se, nas palavras de Maurício Godinho Delgado, que “o conceito de não eventualidade é um dos mais controvertidos no Direito do Trabalho”<sup>31</sup>. Isto porque, divide-se autores que tratam a não eventualidade e a continuidade como sinônimos. Cintia Oliveira e Leandro Dorneles pontuam que o significado de não eventualidade abrange demais fatores que a própria continuidade. De acordo com os autores, caracteriza-se como não eventualidade a situação em que existe a interrelação entre o serviço prestado e atividade empresária do empregador.<sup>32</sup> Por derradeiro, giza-se que para que se caracterize a não eventualidade é preciso que se verifique:

- (1) a essencialidade do serviço pé preciso que se verifique a essencialidade do serviço prestado (caso em que o mesmo estará relacionado à atividade-fim da empresa), ou (2) a necessidade e permanência deste mesmo serviço (caso em que estará relacionado à atividade-meio da empresa).<sup>33</sup>

---

<sup>29</sup> MAIOR, Jorge Luiz Souto. **Relação de emprego e direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2007, p. 59

<sup>30</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 11ª. ED, atual. por Jessé Claudio Franco de Alencar. São Paulo: LTr, 2017, p. 175

<sup>31</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16ª. ED. Rev. e Ampl. São Paulo: LTr, 2017, p. 303

<sup>32</sup> OLIVEIRA, Cinthia Machado de; DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. **Direito do trabalho**. 3ª. ED. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2016, p. 49.

<sup>33</sup> OLIVEIRA, Cinthia Machado de; DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. **Direito do trabalho**. 3ª. ED. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2016, p. 50.

Por outro lado, Amauri Mascaro Nascimento conceitua a eventualidade como trabalho que, embora exercitado continuamente e em caráter profissional, o é para destinatários que variam no tempo, de tal modo que se torna impossível a fixação jurídica do trabalhador em relação a qualquer um deles.<sup>34</sup>

Por fim, à luz das duas explicações discorridas – principalmente em relação ao conceito de não eventualidade pontuado no primeiro parágrafo –, entende-se que quem labora de forma ocasional e transitório não pode ser classificado como empregado, embora os demais requisitos de uma relação de emprego estejam preenchidos.<sup>35</sup> Explicada não eventualidade, transfere-se à subordinação.

#### 2.1.4. Subordinação

Primeiramente, é necessário ressaltar ao leitor que este tópico em comento tende a ser o mais importante dentre os demais elementos-fáticos constitutivos de vínculo empregatício a ser abordado nesta pesquisa científica. Isto pois, conforme verá mais adiante, a subordinação resta por ser o elemento – de relação empregatícia – de maior importância à natureza da discussão acerca do reconhecimento de vínculo empregatício de “uberizados”. Deste modo, passa-se a expor.

De imediato, frisa-se que a subordinação, no direito brasileiro, encontra-se expressa no art. 3º da Consolidação das Leis Trabalhistas<sup>36</sup> (CLT), mais especificamente na expressão “sob dependência” utilizada no teor do dispositivo, a qual, por sua vez, serve para explicitar o conceito doutrinário de subordinação, no âmbito jurídico, para fins de enquadramento no ordenamento normativo brasileiro.

Assim, compreende-se que a subordinação, em que pese possua diversos conceitos elaborados por diferentes autores, na singularidade, baseia-se na sujeição do empregado à direção do empregador.<sup>37</sup> Nesta toada, é mister ressaltar que a subordinação, dentre os demais elementos-fáticos constitutivos, é o requisito

---

<sup>34</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 7ª. ED. São Paulo: Saraiva, 1989, p. 300.

<sup>35</sup> GOMES Orlando; GOTTSCHALKE, Elson. **Curso de direito do trabalho**. 19ª. ED. Rio de Janeiro: Forense, 2012, p. 84

<sup>36</sup> BRASIL. Decreto Lei nº 5.452, 1943. Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário. Parágrafo único - Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual.

<sup>37</sup> OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. **A (re)significação do critério da dependência econômica: Uma compreensão interdisciplinar do assalariamento em crítica à dogmática trabalhista**. Tese de pós-graduação. UFPR. 2011, p. 24

determinante para diferenciar a relação do empregado para com o empregador (do que se entende como vínculo empregatício) das demais modalidades concebidas de trabalho autônomo ou prestação de serviço. Em relação a isso, cita-se Maurício Godinho Delgado:

O marco distintivo firmado pela subordinação, no contexto das inúmeras fórmulas jurídicas existentes para a contratação da prestação de trabalho, permite ao operador jurídico cotejar e discriminar, com êxito, inúmeras situações fático-jurídicas próximas. O cotejo de hipóteses excludentes (trabalho subordinado versus trabalho autônomo) abrange inúmeras situações recorrentes na prática material e judicial trabalhista: trabalhadores autônomos prestando serviços habituais a empresas (como profissionais de consultoria, auditoria, contabilidade, advocacia, etc.); trabalhadores autônomos pactuando a confecção de obra certa para determinado tomador (empreitada); representantes comerciais ou agentes e distribuidores regidos por legislação própria; contratos de parcerias rurais, etc. Em todos esses casos, a desconstituição do contrato civil formalmente existente entre as partes supõe a evidência da subordinação jurídica, em detrimento do caráter autônomo aparente de que estaria se revestindo o vínculo.<sup>38</sup>

Deste modo, à vista do entendimento maior consolidado, resta incontroverso que o empregador, por meio da subordinação, possui o poder de determinar o que, como, quando e onde produzir, restando ao trabalhador, apenas, acatar suas ordens, salvo se manifestamente abusivas ou ilícitas<sup>39</sup>. Nesta perspectiva, em outras palavras, é possível conceituá-la como:

Uma prestação de serviço executada de forma que o empregador seja responsável por comandá-la e o empregado por seguir suas orientações, conforme os limites da lei.<sup>40</sup>

Sobre outra ótica, no entanto, cumprindo a mesma função de elucidação acerca da subordinação, Paulo Emílio Ribeiro Villhena explica que a atividade do empregado é parte componente da empresa tomadora dos serviços:

O elemento vinculativo que a liga o empregado ao empregador é a atividade, que se torna o dado fundamental para a caracterização objetiva da relação de emprego, assim como o elemento definidor do contrato de trabalho. E somente a atividade, o modo de conduzir-se a sua aplicação, a execução do trabalho (ou sua potencialização) é que autorizarão a intervenção do empregador, com as medidas corretivas de ordem técnica e funciona.<sup>41</sup>

---

<sup>38</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16<sup>a</sup>. ED. Rev. e Ampl. São Paulo: LTr, 2017.

<sup>39</sup> OLIVEIRA, Cinthia Machado de; DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. **Direito do Trabalho**. 3<sup>a</sup>. ED. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2016, p. 50.

<sup>40</sup> GARCIA, Gustavo Felipe Barbosa. **Curso de direito do trabalho**. 11<sup>a</sup>. ED. Rio de Janeiro: Forense, 2017, p. 160.

<sup>41</sup> VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. **Relação de emprego: Estrutura Legal e Supostos**. 3<sup>a</sup>. ED. São Paulo: LTr, 2005, p. 517-518

Ou seja, à luz do conceito exposto, entende-se que o empregado fica à mercê das determinações e das orientações do empregador para desenvolver a atividade laboral para qual fora contratado, sendo permitido ao obreiro recusar-se a cumprir ordem que considere abusiva, que atente contra a sua dignidade, que seja ilegal ou que fuja do objetivo do serviço para o qual foi contratado.<sup>42</sup>

Por contínuo, é necessário se ater nas variáveis em relação à subordinação surgidas ao decorrer do tempo. Sob a concepção da subordinação clássica, entende-se que o empregado faz parte do sistema produtivo da empresa empregadora<sup>43</sup>. Este entendimento de subordinação estava presente quando o regime de produção seguia o fordismo, momento em que existia uma cadência padronizada para a execução das atividades empresariais, no qual entende-se como exercício contínuo do poder diretivo do empregador, o qual se mantém por meio da subordinação jurídica.<sup>44</sup>

Com o passar da revolução industrial o surgimento de diversas inovações provenientes do avanço do capitalismo, sobreveio o modelo conhecido como Toyotismo (também conhecido como sistema ohnista, em razão do inventor Taiichi Ohno), o qual baseia-se na qualidade total e na terceirização a partir da supressão da “burocracia corporativa desnecessária (downsizing), o salário individualizado por produtividade, a manutenção de um fluxo contínuo de produtos com vistas à eliminação de estoques (kan-ban) e a produção em tempo real (just-in-time)”<sup>45</sup>. Deste modo, à base da racionalização da produção, houve o processo de especificação da mão de obra, tendo em vista a pormenorização do volume de produção. Por derradeiro, à vista do controle maior sob a fiscalização da atividade laboral, os empregados passaram a assumir os riscos que, anteriormente, eram tão somente do empregador.<sup>46</sup>

Em contínuo, ressalta-se que a subordinação pode ser dividida em três modos diferentes de existência. Sejam estas: subordinação jurídica, a subordinação

---

<sup>42</sup> OLIVEIRA, Cinthia Machado de; DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. **Direito do Trabalho**. 3ª. ED. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2016, p. 50.

<sup>43</sup> MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 9ª. ED. São Paulo, Saraiva, 2018, p. 178

<sup>44</sup> MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 9ª. ED. São Paulo, Saraiva, 2018, p. 179

<sup>45</sup> MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 9ª. ED. São Paulo, Saraiva, 2018, p. 179

<sup>46</sup> MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 9ª. ED. São Paulo, Saraiva, 2018, p. 179

econômica e a subordinação técnica.<sup>47</sup> Conforme anteriormente mencionado, a subordinação jurídica é, de forma sintética, entendida como o cumprimento das ordens proferidas pelo empregador ao empregado, salvo as exceções supracitadas.<sup>48</sup>

No tocante a subordinação econômica, à luz do art. 3º da CLT, quando se refere à palavra “*sob dependência*”, entende-se pela vulnerabilidade do empregado ante ao empregador. Isto pois, itera-se que o empregador é o detentor dos meios de produção, enquanto o empregado resta por ser tão somente dependente da prestação de serviço à empresa para ganho do sustento (salário). Em outras palavras, dentro da subordinação econômica, dependência é entendida pela hierarquia rígida da sistemática organizativa das empresas, estando o empregador (concebido como pessoa de maior poder dentro da empresa) no topo desta pirâmide.<sup>49</sup> Neste sentido, cita-se Maurício Godinho Delgado sobre a subordinação como base o critério econômico:

[...] atua na relação jurídica específica como elemento externo, incapaz, portanto, de explicar, satisfatoriamente, o nexos preciso da assimetria poder de direção/subordinação. De par com isso, a assincronia econômico-social maior ou menor entre os dois sujeitos da relação de emprego não necessariamente altera, em igual proporção, o feixe jurídico de prerrogativas e deveres inerente ao poder empregatício (com sua dimensão de direção e subordinação).<sup>50</sup>

Por fim, sob o último modo de diferenciação da subordinação – a subordinação técnica –, entende-se que resta por ser quando o empregador possui maior noção de conhecimento do processo de produção e da organização sistemática da empresa. Deste modo, a dependência técnica “corresponde novamente a uma simples presunção relativa de que o empregador deve ser aquele que domina a atividade e empregado aquele que acata as ordens”.<sup>51</sup>

No mais, explicitado as formas diferentes de subordinação, é necessário salientar que os autores do direito do trabalho classificam a subordinação como

---

<sup>47</sup> DA SILVA, Homero Batista Mateus. **Curso de direito do Trabalho Aplicado: vol. 1** – parte geral. 3ª. ED. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2015, p. 34

<sup>48</sup> DA SILVA, Homero Batista Mateus. **Curso de direito do Trabalho Aplicado: vol. 1** – parte geral. 3ª. ED. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2015, p. 37

<sup>49</sup> MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 9ª. ED. São Paulo, Saraiva, 2018, p. 179

<sup>50</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16ª. ED. Rev. e Ampl. São Paulo: LTr, 2017, p. 327

<sup>51</sup> DA SILVA, Homero Batista Mateus da. **Curso de direito do Trabalho Aplicado: vol. 1** – parte geral. 3ª. ED. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2015, p. 37.

objetiva ou subjetiva. Em relação à subordinação objetiva, entende-se, de forma sintética, que “atua sobre o *modo* de realização da prestação de serviço, e não sobre a pessoa do trabalhador”.<sup>52</sup> Em outras palavras, segundo Paulo Emílio Ribeiro de Vilhena, a subordinação objetiva é entendida como “a participação integrativa da atividade do trabalho na atividade do credor do trabalho”.<sup>53</sup> Enquanto a subordinação subjetiva, por sua vez, em que pese esteja superada, está diretamente ligada ao poder diretivo – também compreendido como poder de comando patronal – do empregador sob o respectivo empregado. Ou seja, é a permissão inerente ao empregador de direcionar a atividade do empregado, dando-lhe comandos, atribuindo-lhe tarefas e demais funções relativas ao interesse patronal.<sup>54</sup>

Por outra banda, sob a perspectiva de subordinação estrutural, conceito formulado por Maurício Godinho Delgado, entende-se por ser, em suma, a inclusão do empregado às atividades e à organização da empresa, sendo o trabalhador inserido de forma integral na dinâmica estrutural do empregador. Ou seja, neste entendimento de subordinação, o empregado recebe – continuamente – ordens diretas ou não do poder empregador. Tal conceito visa à compreensão da subordinação do empregado sob as relações empregatícias desenvolvidas entre o obreiro e as organizações complexas empresariais. Neste sentido, salienta-se que nesta dimensão da subordinação, o trabalhador é vinculado à dinâmica das atividades do poder empregador, não sendo de grande relevância que o trabalhador receba ordens diretas do tomador de serviço, nem que esteja necessariamente relacionado com as atividades da empresa.<sup>55</sup>

Contudo, conforme dispõe os Cíntia Oliveira e Leandro Dorneles, em razão da sociedade permanecer em constante modificação, o conceito de subordinação é algo controvertido por natureza.<sup>56</sup> Ou seja, frequentemente há mudanças da forma tradicionalmente conhecida de trabalho. Neste sentido, observa-se que as mudanças provenientes do avanço da tecnologia culminaram nas modificações

---

<sup>52</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16ª. ED. Rev. e Ampl. São Paulo: LTr, 2017, p. 311

<sup>53</sup> VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. **Relação de emprego: estrutura legal e supostos**. São Paulo: Saraiva, 1975, p. 116.

<sup>54</sup> OLIVEIRA, Cinthia Machado de; DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. **Direito do trabalho**. 3ª. ED. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2016, p. 49.

<sup>55</sup> OLIVEIRA, Cinthia Machado de; DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. **Direito do trabalho**. 3. ED. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2016, p. 328

<sup>56</sup> OLIVEIRA, Cinthia Machado de; DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. **Direito do trabalho**. 3. ED. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2016, p. 327

pontuais e significativas na dinâmica laboral, as quais, por sua vez, forçou que o direito do trabalho admitisse novos conceitos elaborados pela doutrina contemporânea.<sup>57</sup>

Nesta perspectiva, surge o conceito de parassubordinação, o qual condiz na ideia de uma “categoria intermediária entre o autônomo e o subordinado, abrangendo tipos de trabalho que não se enquadram exatamente em uma das duas modalidades tradicionais entre as quais se situa”.<sup>58</sup> Em outras palavras, a parassubordinação contempla relações desenvolvida de forma independente e sem ordens direta de um superior, no entanto, apesar da estrutura dessemelhante da tradicional, integram a organização do tomador do serviço.<sup>59</sup> Nesta toada, cita-se Otávio Pinto e Silva, o qual afirma que, para o trabalho parassubordinado, o relevante é a ideia de coordenação como um modo de organização da prestação do serviço, em que “o trabalho continua a ser prestado com autonomia, mas a sua organização é vinculada à atribuição de algum tipo de poder de controle e coordenação a cargo do tomador dos serviços”.<sup>60</sup> Amauri Nascimento, por sua vez considera que teria se mitigado para enquadrar-se nas diversas faces vistas no âmbito laboral.<sup>61</sup> Neste sentido, o autor acredita que:

A parassubordinação seria um neologismo utilizado para traduzir a subordinação mitigada, própria de empregados altamente qualificados ou controlados à distância, ou, ainda, das figuras contratuais resididas na zona fronteira entre o trabalho autônomo e a relação de emprego, como, por exemplo, o representante comercial e o vendedor praticista.<sup>62</sup>

Deste modo, entende-se que a partir da compreensão sobre a existência das modificações provenientes do avanço da tecnologia, surge-se a necessidade de classificar em três dimensões, não mais em duas dimensões, sendo a mais aceita a teoria da parassubordinação, a qual diz que:

---

<sup>57</sup> NETO, Francisco Ferreira Jorge. CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Manual de direito do trabalho** – 4ª. ED. São Paulo: Atlas, 2017.

<sup>58</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 29ª. ED. São Paulo: Saraiva, 2014, p. 423.

<sup>59</sup> TARZIA, Giuseppe, 1987, p. 9 apud SILVA, Otávio Pinto e, 2004, p. 103.

<sup>60</sup> SILVA, Otávio Pinto e. **Subordinação, Autonomia e Parassubordinação nas Relações de Trabalho**. São Paulo: LTr, 2004, p. 104.

<sup>61</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 29ª. ED. São Paulo: Saraiva, 2014, p. 166

<sup>62</sup> NASCIMENTO, Marcelo Mascaro. Parassubordinação: o meio termo entre o empregado e o autônomo. **Revista Consultor Jurídico**, 2015, p. 41.

[...] reunir diversas formas de trabalho nos mais diferentes setores econômicos do mundo atual e as novas formas organizativas empresariais compatibilizadas com o número crescente de trabalhadores não empregados que exigem proteção porque estão fora do sistema legal vigente e se encontram na economia informal.<sup>63</sup>

Não o bastante, Amauri Nascimento aponta que o amplo setor da parassubordinação engloba relações de trabalho que, embora se desenvolvam com independência e sem a direção do destinatário dos serviços, se inserem na organização do mesmo.<sup>64</sup> Neste mesmo sentido doutrinário sobre parassubordinação, de acordo com Francisco Neto e Jouberto Cavalcante, “o trabalhador possui uma liberdade maior quanto ao exercício da sua atividade laborativa, sendo que, no máximo, a ingerência do tomador dos serviços é indireta na condução da prestação dos serviços.”<sup>65</sup>

Por fim, entretanto, não menos importante – ao contrário, destaca-se –, há de se abordar sobre a subordinação algorítmica. Denise Fincato e Guilherme Wünsch aferem que tal modalidade de subordinação surge a partir da evolução exponencial da tecnologia nas últimas décadas, a qual rompeu com as raízes clássicas do estudo da subordinação em razão da necessidade do conceito em compreender demais fatores que passaram a envolver.<sup>66</sup>

Especificamente, refere-se que o desenvolvimento tecnológico propiciou à humanidade a criação de plataformas digitais para prestação de serviço. Ou seja, a prestação de trabalho passou a ser organizada a partir da sistemática de aplicativos e programas interligados pela *internet*. Os trabalhadores, então, deixam de ser subordinados por um empregador certo – como tradicionalmente conhecido – e passam a serem submetidos à subordinação por algoritmos, a qual não está atrelada a uma pessoa ou a um lugar, mas sim a uma plataforma digital. Nesta toada, giza-se o que dispôs Denise Fincato e Guilherme Wünsch no tocante a este assunto:

“o século XXI tem se tornado um cenário de intensificação da descentralização das relações trabalhistas a partir, por exemplo, da criação

<sup>63</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 29ª. ED. São Paulo: Saraiva, 2014, p. 166.

<sup>64</sup> NASCIMENTO, Marcelo Mascaro. Parassubordinação: o meio termo entre o empregado e o autônomo. **Revista Consultor Jurídico**, 2015, p. 42.

<sup>65</sup> NETO, Francisco Ferreira Jorge. CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Manual de direito do trabalho**. 4. ED. São Paulo: Atlas, 2017.

<sup>66</sup> FINCATO, Denise Pires. WÜNSCH, Guilherme. Subordinação algorítmica: caminho para o direito do trabalho na encruzilhada tecnológica? **Revista do TST**, São Paulo, vol. 86, nº 3, p. 15, jul/set 2020.



de plataformas virtuais capazes de interligar as tarefas que antigamente só poderiam ser executadas no ambiente de trabalho do empregador”.<sup>67</sup>

Sob esta perspectiva da realidade laboral atual, é possível aferir que o modelo tradicional até então conhecido (trabalhador presencial e a tempo contínuo de prestação laboral) perde-se o sentido.

Isto pois, para as empresas (empregadoras), em razão da natureza econômica relativa ao critério do *custo e benefício*, resta por ser mais vantajoso a contratação de trabalhadores para execução de tarefas certas e temporárias, quiçá remotamente (smart work), em vez da burocracia (proveniente da intenção de resguardo do trabalhador) que envolve os contratos empregatícios e os consequentes direitos trabalhistas.<sup>68</sup> Neste mesmo sentido, nas palavras de Denise Fincato e de Guilherme Wünsch:

[...] nesse paradigma, poder-se-ia até mesmo imaginar que a figura do trabalhador presencial e a tempo contínuo está se tornando cada vez mais irrelevante, sendo mais vantajoso para as empresas contratarem pessoas somente para a execução de uma determinada tarefa, quiçá remotamente (*smart work*), sem a necessidade de firmar contrato de trabalho subordinado e de se encarregar com o pagamento de todos os direitos trabalhistas.<sup>69</sup>

No mais, há de se considerar que quando não há uma relação contratual aos moldes clássicos, o trabalho exercido por meio das redes virtuais pode aparentar se de menor subordinação – ainda sim, existe. Neste sentido, os autores pontuam que o direito trabalhista brasileiro não tem condições de abarcar tamanha complexidade para fins de proteção do trabalho. Neste sentido, Denise Fincato e Guilherme Wünsch dizem que:

[...] o (novo) Direito do Trabalho deve ampliar sua proteção jurídica a qualquer forma de trabalho, observando suas peculiaridades e auscultando os desejos sociais, principalmente, no que toca ao trabalho em (com) plataformas digitais. É necessário o reconhecimento do impacto que as tecnologias disruptivas estão provocando no cenário social (e, por consequência, também no trabalhista), o que promoverá a conscientização sobre a necessária ampliação do leque de ajustes laborais, o que refletirá

---

<sup>67</sup> FINCATO, Denise Pires. WÜNSCH, Guilherme. Subordinação algorítmica: caminho para o direito do trabalho na encruzilhada tecnológica? **Revista do TST**, São Paulo, vol. 86, nº 3, p. 15, jul/set 2020.

<sup>68</sup> ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho**. 14<sup>a</sup>. ED. São Paulo: Cortez, 2010, p. 202.

<sup>69</sup> FINCATO, Denise Pires. WÜNSCH, Guilherme. Subordinação algorítmica: caminho para o direito do trabalho na encruzilhada tecnológica? **Revista do TST**, São Paulo, vol. 86, nº 3, p. 15, jul/set 2020.

numa miríade mais ampla de tipos de trabalhadores, destinando a cada relação o tratamento jurídico adequado.<sup>70</sup>

Assim, diante do conteúdo recorrido ao longo deste tópico – classificação clássica e o surgimento de novos conceitos de subordinação –, entende-se que resta incontroverso que as mudanças no âmbito tecnológico influenciaram no direito do trabalho. Ocasionalmente, por vezes, a insegurança jurídica referente à classificação da prestação de serviço, suscitando o questionamento se a atividade laboral desenvolvida pelo empregado se enquadraria como uma relação de emprego ou como trabalho autônomo.

Expostos os elementos caracterizadores da relação de trabalho, passa-se as considerações iniciais do direito do trabalho espanhol.

### 2.3. CONSIDERAÇÕES INTRODUTÓRIA SOBRE O DIREITO DO TRABALHO NA ESPANHA

No tocante ao direito do trabalho espanhol, de imediato, com intuito de elucidar o caro leitor sobre como se comporta a aplicação jurisdicional das demandas provenientes da relação de trabalho, é necessário citar as fontes que o constituem, sejam essas as seguintes:

As normas laborais internacionais (disposições da OIT e tratados internacionais dos quais a Espanha é país membro), a jurisprudência, a legislação laboral constitucional, a legislação laboral estatal, as normas setoriais (as quais assemelham-se com os acordos coletivos no direito trabalhista brasileiro) e as normas laborais consuetudinárias.<sup>71</sup>

Em razão da complexidade e da assaz fragmentação destas fontes citadas, o direito do trabalho espanhol é delineado por uma série de princípios positivados (com entendimentos basilares mínimos que não se limitam), os quais, expressamente, permitem identificar, com remota segurança cabível à norma abstrata laboral, qual princípio deve se sobressair no caso concreto em razão das peculiaridades factuais. Ou seja, em outras palavras, qual princípio deve ter maior relevância sobre o caso concreto.<sup>72</sup> A intenção normativa de positivar – minimamente – o modo interpretativo dos princípios fundamentais do direito do

---

<sup>70</sup> FINCATO, Denise Pires. WÜNSCH, Guilherme. Subordinação algorítmica: caminho para o direito do trabalho na encruzilhada tecnológica? **Revista do TST**, São Paulo, vol. 86, nº 3, p. 15, jul/set 2020.

<sup>71</sup> GIRÓN, Jesús; VARELA, Alberto; VÁZQUEZ, Xosé. **Derecho del Trabajo**. 2. ED. La Coruña: Netbiblo, 2006, p. 15.

<sup>72</sup> GIRÓN, Jesús; VARELA, Alberto; VÁZQUEZ, Xosé. **Derecho del Trabajo**. 2. ED. La Coruña: Netbiblo, 2006, p. 16.

trabalho espanhol sobreveio como uma resposta à provocação doutrinária, a qual consistia na ideia de que o legislador deveria, por meio do dispositivo legal, fornecer indícios mínimos de como os conceitos jurídicos deveriam ser interpretados à vista da aplicação jurisdicional.<sup>73</sup>

Exposto a sistemática dos princípios do direito do trabalho espanhol, convém citá-los: o princípio da irrenunciabilidade dos direitos; o princípio da norma mais favorável; o princípio da hierarquia normativa; o princípio da condição mais benéfica adquirida; e o princípio de absorção e compensação<sup>74</sup>. Sobre tais princípios, à vista das particularidades e demais diferenças – e eventuais semelhanças – desses em relação aos princípios que regem o direito do trabalho no Brasil, é mister uma breve elucidação sobre a usabilidade de certos princípios, os quais cito abaixo.

De início, há de se falar no princípio da norma mais favorável. Conforme vê-se na própria literalidade, entende-se por ser o princípio aplicável quando há a coexistência de normas conflitantes. Assim, por derradeiro, impõe-se ao caso concreto aquela que seja mais vantajosa ao empregado.<sup>75</sup> Nota-se que, em tese, há uma similaridade com o entendimento do princípio da norma mais favorável brasileiro. Contudo, salienta-se que, no direito do trabalho espanhol, há uma hierarquia normativa que estabelece a ordem de legislações aplicáveis:

Primeiramente, as disposições legais e reguladoras do Estado (entende-se por ser a Constituição, os tratados internacionais, as leis estatais e atos com força de lei - decretos-lei, decretos-lei Reais e decretos legislativos, ordens ministeriais e decretos Reais); posteriormente, os convênios coletivos (similares aos acordos coletivos brasileiros); por fim, os costumes locais.<sup>76</sup>

Ou seja, resta compreendido que a hierarquia existente no sistema laboral jurídico espanhol delimita a expressão do princípio da norma mais favorável ao empregado.

Continuamente, no tocante ao princípio da irrenunciabilidade, entende-se que tal consiste na impossibilidade de o empregado dispor de um direito normativo previsto nos dispositivos legais de proteção laboral.<sup>77</sup> Nesta toada, frisa-se que o princípio mencionado também se reflete, analogicamente, na literalidade do que se

---

<sup>73</sup> LÓPEZ, Manuel Carlos Palomeque; ROSA, Manuel Álvarez de la. **Derecho del trabajo**. 24<sup>a</sup>. ED. Madrid: Centro de Estudios Ramón Areces 2016, p. . 509.

<sup>74</sup> DACRUZ, Efrén Borrajo. **Introducción al Derecho del Trabajo**, Madrid, Tecnos, p. 56.

<sup>75</sup> DACRUZ, Efrén Borrajo. **Introducción al Derecho del Trabajo**, Madrid Tecnos, p. 59.

<sup>76</sup> AVILÉS, Antônio Ojeda.: **El principio de condición más beneficios**. RPS, n.º 134, 1982.

<sup>77</sup> GIRÓN, Jesús; VARELA, Alberto; VÁZQUEZ, Xosé. **Derecho del Trabajo**. 2. ED. La Coruña: Netbiblo, 2006, p. 37.

entende do princípio da irrenunciabilidade aplicado ao direito trabalhista brasileiro. Assim, sem ressalvas.

O princípio da absorção e da compensação, por sua vez, versa sobre a possibilidade de aplicação de normas mais benéficas ao empregado no decorrer do tempo. Exemplifica-se a partir do previsto no art. 26 do Estatuto dos Trabalhadores. O artigo supracitado sustenta que “as normas de alcance hierárquico superior não afetam, diretamente e indiretamente, as convenções coletivas quando estas sejam, na totalidade conjuntural, melhores para a categoria”.<sup>78</sup>

É dizer, as normas de alcance inferior, convenção coletiva, neutralizam as demais de alcance superior, caso sejam mais benéficas ao trabalhador. Há de salientar que, em que pese não haja expressamente em dispositivo legal, é possível observar a existência do princípio da condição mais benéfica, o qual remete-se ao princípio geral do direito adquirido do ordenamento jurídico espanhol.<sup>79</sup> Assim, a aplicabilidade de tal princípio corresponde à função de regular os efeitos das convenções coletivas a todo momento em que se repercute em melhorias incorporadas ao contrato de trabalho dos empregados.<sup>80</sup>

Deste modo, à luz do conteúdo jurídico espanhol suscitado neste tópico, é possível notar que há uma certa proximidade teleológica com os princípios e garantias do direito do trabalho brasileiro, principalmente em relação à mitigação e interpretação para o uso de tais.

Assim, devidamente examinados os princípios de maior significância para o direito trabalhista espanhol, passe-se a análise dos elementos clássicos da relação de emprego na Espanha. A pesquisa seguirá, por óbvio, as disposições do Estatuto dos Trabalhadores.

## 2.4. ELEMENTOS CLÁSSICOS DA RELAÇÃO DE EMPREGO NA ESPANHA

Primeiramente, é preciso repisar os principais componentes do rol de fontes do direito do trabalho espanhol, sejam estes: as normas internacionais, a jurisprudência, as normas setoriais e a legislação laboral estatal.

---

<sup>78</sup> VALVERDE, Martín: **Principios y reglas en el derecho del trabajo; planteamiento teórico y algunos ejemplos**. Madrid: DEDT, n. 0114, 2002.

<sup>79</sup> GIRÓN, Jesús; VARELA, Alberto; VÁZQUEZ, Xosé. **Derecho del Trabajo**. 2. ED. La Coruña: Netbiblo, 2006, p. 35.

<sup>80</sup> GIRÓN, Jesús; VARELA, Alberto; VÁZQUEZ, Xosé. **Derecho del Trabajo**. 2. ED. La Coruña: Netbiblo, 2006, p. 35.

Nesta perspectiva, expostas as fontes do direito laboral espanhol, para fins de análise desta monografia, é necessário elucidar, em específico, o Estatuto dos Trabalhadores (Real Decreto Legislativo), pois resta por ser o dispositivo regulatório do vínculo de emprego por empregadora privada – ou seja, o objeto de análise para compreensão da relação laboral na Espanha.

Neste sentido, tendo evidenciado o objeto de análise, esclarece-se que o Título I do Estatuto dos Trabalhadores – o qual contempla dos artigos 1 a 60 – regula as relações de trabalho compreendidas como comuns. Ou seja, à título exemplificativo, o Título I normatiza a relação laboral de secretários, enfermeiros, auxiliares de produção e demais. De outro giro, acerca das relações de trabalho especiais – explica-se por; trabalho doméstico, trabalho de representantes comerciais, cargos de alta direção, trabalhos de artistas em espetáculos públicos, trabalho desportivo e outros – são regulamentados por decretos apartados do Estatuto.

Realizada elucidação acerca do dispositivo, afere-se que, em exame do Estatuto dos trabalhadores, o qual, em tese, assemelha-se no que se entende pela Consolidação das Leis do Trabalho brasileira, observa-se que o art. 1.1 expressa o conceito de trabalhador na Espanha.<sup>81</sup>

O artigo supracitado conceitua o empregado como trabalhadores(as) que voluntariamente prestam serviços remunerados, como parte da organização e direção de outra pessoa, física ou jurídica, denominada como empregador. *In verbis*:

Artigo 1. Âmbito de aplicação. A presente lei aplica-se aos trabalhadores que voluntariamente prestem os seus serviços remunerados como trabalhador e no âmbito da organização e gestão de outra pessoa, individual ou coletivo, designado como empregador ou empresário.<sup>82</sup>

É de suma importância destacar que quando o legislador utiliza a palavra “voluntariamente”, todavia, não condiz com a ideia de prestação laboral sem o devido recebimento pecuniário à título de contraprestação, mas sim de evidenciar

---

<sup>81</sup> ESTEVE, Eugenia Revilla. La relación de trabajo subordinado bajo el prisma que ofrece la figura del trabajador en el escenario europeo y comunitario. **Revista De Estudios De La Justicia**, 5<sup>o</sup>, 2004. Disponível em: < <https://rej.uchile.cl/index.php/RECEJ/article/view/15044/15464>>. Acesso em 12 de abril de 2022.

<sup>82</sup> ESPANHA. **Estatuto de los Trabajadores**. Dispõe sobre a regulamentação das relações de emprego. (Legislação espanhola). Artículo 1. Âmbito de aplicación. 1. Esta ley será de aplicación a los trabajadores que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario. Disponível em: <<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-114302>> Acesso em: 12 de abril de 22.

que tal atividade não é exercido de forma obrigatória ou imposta<sup>83</sup>. Nesta toada, giza-se que o consentimento do obreiro é requisito fundamental para a caracterização do vínculo que predomina sob o conceito de trabalhador.

Em contínuo, giza-se que resta expresso, também, no teor do dispositivo, que tão somente a pessoa física, natural, poderá ser agente capaz de se sujeitar ao contrato de trabalho sob a qualidade de trabalhador. Isto pois, o entendimento do ordenamento jurídico espanhol é no sentido de que é de caráter personalíssimo a proteção ao empregado. Tal compreensão é oriunda da conclusão de que é indivíduo, dentro da configuração da relação empregatícia, que não está em relação de igualdade com o empregador. Neste sentido, afere-se que a pessoa física também é requisito fundamental para celebração contrato de trabalho.<sup>84</sup>

Deste modo, à luz do teor dos dispositivos que compõem o Estatuto dos Trabalhadores, a caracterização da relação de emprego, no direito trabalhista espanhol, constitui-se a partir dos seguintes requisitos: trabalho por pessoa física, subordinação, onerosidade, habitualidade e voluntariedade (no sentido de não obrigatoriedade da prestação laboral).<sup>85</sup> Afere-se que os requisitos para conceituação de trabalhador, na Espanha, são semelhantes aos requisitos do brasileiros para reconhecimento de vínculo empregatício.

Outrossim, sobre o Estatuto, entende-se que o objeto do contrato de trabalho deve ser lícito, determinado ou determinável, para que seja possível de ser validado à luz da legislação específica, pois a impossibilidade de preenchimento de algum desses requisitos interrompe os efeitos do pacto laboral em razão da nulidade a ser decretada, conforme consta no art. 3º, 1, “c, uma vez que a relação de trabalho é diretamente proveniente do trabalho (sob a óptica legal).<sup>86</sup>

Por último, entretanto, não menos importante, giza-se que, no artigo 1.2. do Estatuto, há a definição do empregador. *In verbis*:

---

<sup>83</sup> ESTEVE, Eugenia Revilla., **Noción de Trabajador y Ordenamiento Jurídico, Tesis Doctoral, Universitat.** Pompeu Fabra (Barcelona), 2001. Disponível em:< <https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:2wYpyHiEIPUJ:https://revistas.uchile.cl/index.php/RECEJ/article/download/15044/15464/&cd=1&hl=pt-BR&ct=clnk&gl=br>>. Acesso em: 12 de abril de 2022.

<sup>84</sup> ESTEVE, Eugenia Revilla. La relación de trabajo subordinado bajo el prisma que ofrece la figura del trabajador en el escenario europeo y comunitario. **Revista De Estudios De La Justicia**, 5º, 2004, p. 67.

<sup>85</sup> RODRÍGUEZ, Miguel Piñero Royo. La presunción de existencia del contrato de trabajo, **Col. Estudios de Derecho Laboral**, nº 21, Civitas. Madrid, 1995, p. 223

<sup>86</sup> ESTEVE, Eugenia Revilla. La relación de trabajo subordinado bajo el prisma que ofrece la figura del trabajador en el escenario europeo y comunitario. **Revista De Estudios De La Justicia**, 5º, 2004, p. 72.

1.2. Para efeitos desta lei, todas as pessoas, individual e coletivo, ou coletivos de bens, que recebam a prestação de serviços das pessoas referidas no número anterior, bem como das pessoas contratadas para serem cedidas a empresas utilizadoras, serão empresários, por empresas de trabalho temporário legalmente constituídas.<sup>87</sup>

Em outras palavras, traduz-se o conceito para: pessoa física ou jurídica, ou comunidade de bens (sociedade sem personalidade jurídica própria, a qual é formada por autônomos que compartilham de uma mesma atividade comercial), que recebem, em prol da sua produtividade, a prestação laboral dos seus empregados ou dos empregados cedidos à tomadoras de serviço para trabalho em caráter temporal – ambos os casos descritos no art. 1.1. – e, por efeito contratual, deve contraprestação tal atividade laboral exercida com pagamento de cunho pecuniário.<sup>88</sup>

Nesta toada, repisa-se que o conceito de empregador está – de mesma sorte que o conceito de empregado – vinculado a licitude da atividade comercial. Ou seja, não é considerado empregador, para fins legais, pessoa física ou jurídica, ou comunidade de bens, que tem como atividade comercial a prestação laboral sob objeto ilícito.<sup>89</sup>

Deste modo, descritos, neste capítulo, à título de embasamento para esta pesquisa científica, os elementos fático-jurídicos caracterizadores do vínculo empregatício tanto no direito brasileiro, quanto no direito espanhol, passam-se ao próximo capítulo cujo assunto direciona o conteúdo até o momento supracitado.

### 3. ANÁLISE DAS DECISÕES DOS TRIBUNAIS BRASILEIROS E ESPANHÓIS SOBRE O RECONHECIMENTO DE RELAÇÃO DE EMPREGO

Desde a expansão e a popularização da empresa Uber no mundo, uma das principais discussões acerca do assunto é sobre a natureza jurídica da prestação de serviço dos trabalhadores para plataformas digitais. Em que pese não ter definição

---

<sup>87</sup> ESPANHA. **Estatuto de los Trabajadores**. Dispõe sobre a regulamentação das relações de emprego. (Legislação espanhola). 1.2. A los efectos de esta ley, serán empresarios todas las personas, físicas o jurídicas, o comunidades de bienes que reciban la prestación de servicios de las personas referidas en el apartado anterior, así como de las personas contratadas para ser cedidas a empresas usuarias por empresas de trabajo temporal legalmente constituídas. Disponível em: <<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-114302>> Acesso em: 20 de abril de 22.

<sup>88</sup> LÓPEZ, Manuel Carlos Palomeque; ROSA, Manuel Álvarez de la. **Derecho del trabajo**. 24<sup>a</sup>. ED. Madrid: Centro de Estudios Ramón Areces 2016, p. 509.

<sup>89</sup> LÓPEZ, Manuel Carlos Palomeque; ROSA, Manuel Álvarez de la. **Derecho del trabajo**. 24<sup>a</sup>. ED. Madrid: Centro de Estudios Ramón Areces 2016, p. 510.

sobre o tema, bem como haver divergência de entendimento, este é um assunto que gera dúvida em diversos países em relação ao enquadramento jurídico dos referidos trabalhadores, se há vínculo empregatício entre o prestador de serviço e a plataforma digital ou se estes trabalhadores seriam considerados autônomos.

Sendo assim, a dificuldade de enquadramento daqueles que prestam serviço para aplicativos ocasiona a ausência de tutela em relação a estes trabalhadores e uma conseqüente precarização desse tipo de relação.

### 3.1. A JURISPRUDÊNCIA E OS FUNDAMENTOS DO AFASTAMENTO E DO RECONHECIMENTO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO NO BRASIL

Embora seja um assunto recente, há diversas decisões no Brasil que versam sobre a natureza jurídica da prestação de serviço dos trabalhadores de plataformas digitais, sendo que algumas são favoráveis ao reconhecimento de vínculo de emprego e outras não. Contudo, ainda não há unanimidade em relação às decisões e nem uniformidade na jurisprudência dos Tribunais Regionais e do Tribunal Superior do Trabalho.

Em 2019, o Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (TRT 4) proferiu decisão no sentido de não reconhecer o vínculo de emprego entre o motorista e a empresa Uber. Isso se deu em razão do Tribunal entender que restavam ausentes os requisitos legais.<sup>90</sup>

Em relação aos referidos requisitos legais caracterizadores da relação de emprego, o Relator afirmou visualizar a habitualidade da prestação de serviço, que foi realizada de forma contínua. Relativo à pessoalidade, o Desembargador entendeu que esta não restou configurada, pois, em seu entendimento, “a relação entre o reclamante-motorista e a ré-plataforma digital se encerrava quando aproximava o motorista-oferta e o usuário-demanda”<sup>91</sup>, considerando a empresa

---

<sup>90</sup> BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. 7ª Turma. Recurso Ordinário. Processo nº0021248-06.2017.5.04.0029. Uber do Brasil Tecnologia Ltda. x Lauro Peres Nunes Junior. Relator Emílio Papaleo Zin. 27 de junho de 2019. Disponível em: <<https://www.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/ZAQq5M1Nyhwbfnf3cp1XizA?&tp=aplicativo&te=%22n%C3%A3o+atua+no+ramo+de+transporte%22>>. Acesso em: 25 ago. 2022.

<sup>91</sup> BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. 7ª Turma. Recurso Ordinário. Processo nº0021248-06.2017.5.04.0029. Uber do Brasil Tecnologia Ltda. x Lauro Peres Nunes Junior. Relator Emílio Papaleo Zin. 27 de junho de 2019. Disponível em: <<https://www.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/ZAQq5M1Nyhwbfnf3cp1XizA?&tp=aplicativo&te=%22n%C3%A3o+atua+no+ramo+de+transporte%22>>. Acesso em: 25 ago. 2022.



Uber “mera intermediadora da relação estabelecida pelo autor e usuário, prestando um serviço a ambos”.<sup>92</sup>

Quanto à onerosidade, o Relator também entendeu pela sua ausência, considerando que o motorista recebe do usuário e não da plataforma digital, “sendo que a reclamada permanece somente com um percentual de 25% pela utilização do serviço de intermediação e o motorista recebe 75% do valor da corrida”.<sup>93</sup>

No tocante à subordinação, o Desembargador Relator manifesta que não há como caracterizá-la no referido caso concreto, uma vez que o motorista teria a liberdade para cancelar e recusar corridas e para escolher trabalhar, não tendo a empresa Uber nenhum controle sobre o trabalhador.

Ademais, o Magistrado concluiu em sua decisão que a plataforma “não atua no ramo de transporte, mas de tecnologia, prestando um serviço ao autor”.<sup>94</sup> Essa conclusão vai em sentido oposto ao que é habitualmente considerado, caracterizando uma prestação de serviço da empresa para o trabalhador, acatando a tese do aplicativo. Sendo assim, cumpre considerar que o reconhecimento de que há prestação de serviço do aplicativo em relação ao trabalhador “exime completamente a empresa de responsabilidades e assunção de riscos em relação ao trabalho do motorista, aumentando ainda mais a precarização do trabalho de quem está inserido no contexto tecnológico.”<sup>95</sup>

Embora não tenha sido reconhecido o vínculo de emprego entre o motorista e o aplicativo Uber, a decisão do processo nº 0001302-84.2020.5.10.0802 da 3ª Turma do TRT da 10ª Região não acatou a tese defensiva da empresa de que atua apenas como uma ferramenta tecnológica e não no ramo de transporte de

---

<sup>92</sup> BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. 7ª Turma. Recurso Ordinário. Processo nº0021248-06.2017.5.04.0029. Uber do Brasil Tecnologia Ltda. x Lauro Peres Nunes Junior. Relator Emílio Papaleo Zin. 27 de junho de 2019. Disponível em: <<https://www.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/ZAQq5M1Nyhwbfnf3cp1XizA?&tp=aplicativo&te=%22n%C3%A3o+atua+no+ramo+de+transporte%22>>. Acesso em: 25 ago. 2022.

<sup>93</sup> BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. 7ª Turma. Recurso Ordinário. Processo nº0021248-06.2017.5.04.0029. Uber do Brasil Tecnologia Ltda. x Lauro Peres Nunes Junior. Relator Emílio Papaleo Zin. 27 de junho de 2019. Disponível em: <<https://www.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/ZAQq5M1Nyhwbfnf3cp1XizA?&tp=aplicativo&te=%22n%C3%A3o+atua+no+ramo+de+transporte%22>>. Acesso em: 25 ago. 2022.

<sup>94</sup> BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. 7ª Turma. Recurso Ordinário. Processo nº0021248-06.2017.5.04.0029. Uber do Brasil Tecnologia Ltda. x Lauro Peres Nunes Junior. Relator Emílio Papaleo Zin. 27 de junho de 2019. Disponível em: <<https://www.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/ZAQq5M1Nyhwbfnf3cp1XizA?&tp=aplicativo&te=%22n%C3%A3o+atua+no+ramo+de+transporte%22>>. Acesso em: 26 ago. 2022.

<sup>95</sup> NASCIMENTO, Andrele. **A uberização e os seus efeitos nas relações laborais**. Disponível em: <<http://hdl.handle.net/10183/221357>> Acesso em: 26 ago. 2022.

passageiros. No acórdão, o Desembargador Relator manifestou-se no sentido de que:

“[...] não há como limitar as atividades da UBER ao fornecimento de uma ferramenta tecnológica capaz de hospedar solicitações de viagens compartilhando-as com os motoristas cadastrados, na medida em que, como visto na legislação transcrita, no caso, as atividades da reclamada vinculam-se indissociavelmente aos serviços de transportes, de modo que, para atuar, deve atender aos requisitos exigidos na regulamentação local pertinente a estes serviços.”<sup>96</sup>

Em relação ao vínculo de emprego, o Relator manteve a sentença, fundamentando o não reconhecimento do vínculo de emprego na ausência dos requisitos caracterizadores desta, rechaçando a tese do autor da ação em relação à subordinação estrutural. Concluiu que o trabalhador possui liberdade para prestar seus serviços para diversas empresas semelhantes e concorrentes, tendo autonomia em relação à jornada de trabalho a ser cumprida e sem qualquer controle por parte do aplicativo, mencionando também que tal situação contribui para a ausência de habitualidade e de subordinação na relação em análise.

Ademais, em relação ao requisito da onerosidade, na mesma decisão, o Desembargador colaciona trecho da sentença que se utiliza como fundamento para a não visualização e tal requisito “o alto percentual do serviço recebido pelo motorista”,<sup>97</sup> o que afastaria a relação de emprego, considerando existir uma relação de parceria o caso concreto.

Tal questão referente ao enquadramento jurídico dos trabalhadores de aplicativos foi objeto de análise também do Tribunal Superior do Trabalho. A decisão de 05 de fevereiro de 2020, de relatoria do Ministro Breno Medeiros, modificou a decisão da 15ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região no processo de nº 1000123-89.2017.5.02.0038, negando o reconhecimento de vínculo de emprego que fora deferido em sede de Recurso Ordinário.

O Ministro Relator fundamenta a modificação da decisão de segunda instância no fato de que o trabalhador possuía autonomia e flexibilidade em relação

---

<sup>96</sup> BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região. 3ª Turma. Recurso Ordinário. Processo nº0001302-84.2020.5.10.0802. Julio Gonzaga Ribeiro Neto x Uber do Brasil Tecnologia Ltda. Relator Desembargador Ricardo Alencar Machado. 28 de abril de Disponível em: <2021file:///C:/Users/teste/Downloads/0001302-84.2020.5.10.0802.pdf> Acesso em: 26 ago. 2022.

<sup>97</sup> BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região. 3ª Turma. Recurso Ordinário. Processo nº0001302-84.2020.5.10.0802. Julio Gonzaga Ribeiro Neto x Uber do Brasil Tecnologia Ltda. Relator Desembargador Ricardo Alencar Machado. 28 de abril de Disponível em: <2021file:///C:/Users/teste/Downloads/0001302-84.2020.5.10.0802.pdf> Acesso em: 26 ago. 2022.

à jornada de trabalho, considerando que “Tal auto-determinação (*sic*) é incompatível com o reconhecimento da relação de emprego, que tem como pressuposto básico a subordinação, elemento no qual se funda a distinção com o trabalho autônomo”.<sup>98</sup> Ainda, fez menção ao percentual reservado ao motorista, afirmando que tal percentual caracteriza-se como uma relação de parceria entre o motorista e a empresa Uber “uma vez que o rateio do valor do serviço em alto percentual a uma das partes evidencia vantagem remuneratória não condizente com o liame de emprego”.<sup>99</sup> Ademais, a decisão menciona que:

“as relações de trabalho têm sofrido intensas modificações com a revolução tecnológica, de modo que incumbe a esta Justiça Especializada permanecer atenta à preservação dos princípios que norteiam a relação de emprego, desde que presentes todos os seus elementos.”<sup>100</sup>

Contudo, ao passo que há decisões que negam a existência de vínculo de emprego em casos de motorista de aplicativo, existem decisões atuais que reconhecem esse vínculo. Isso ocorre no processo nº 0020750-38.2020.5.04.0405, mediante decisão, que, por unanimidade dos votos da 8ª Turma do TRT 4, deu provimento ao Recurso Ordinário interposto pelo reclamante, reconhecendo a existência de relação de emprego entre o motorista e a Uber.

Na referida decisão, o Relator faz a análise dos elementos fático jurídicos da relação e emprego e afirma que “são os aspectos vinculados à subordinação e à não eventualidade que norteiam o deslinde da questão posta em debate.”<sup>101</sup> Em relação à subordinação, dispõe-se na mencionada decisão que a presença do elemento está

---

<sup>98</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista nº 1000123-89.2017.5.02.0038. Relator Ministro Breno Medeiros. 05 de fevereiro de 2020. Disponível em: <<http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscs jt=&numeroTst=1000123&digitoTst=89&anoTst=2017&orgaoTst=5&tribunalTst=02&varaTst=0038&sbmit=Consultar>> Acesso em: 26 ago. 2022.

<sup>99</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista nº 1000123-89.2017.5.02.0038. Relator Ministro Breno Medeiros. 05 de fevereiro de 2020. Disponível em: <<http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscs jt=&numeroTst=1000123&digitoTst=89&anoTst=2017&orgaoTst=5&tribunalTst=02&varaTst=0038&sbmit=Consultar>> Acesso em: 26 ago. 2022.

<sup>100</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista nº 1000123-89.2017.5.02.0038. Relator Ministro Breno Medeiros. 05 de fevereiro de 2020. Disponível em: <<http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscs jt=&numeroTst=1000123&digitoTst=89&anoTst=2017&orgaoTst=5&tribunalTst=02&varaTst=0038&sbmit=Consultar>> Acesso em: 26 ago. 2022.

<sup>101</sup> BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. 8ª Turma. Recurso Ordinário. Processo nº 0020750-38.2020.5.04.040. Marcio Antunes Correa x Uber do Brasil Tecnologia Ltda. Relator Desembargador Marcelo José Ferlin D'Ambroso. 23 de setembro de 2021. Disponível em: <[https://pesquisatextual.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/JeQ1HT5XS2\\_vvUhDk62uGg?tp=0020750-38.2020.5.04.0405](https://pesquisatextual.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/JeQ1HT5XS2_vvUhDk62uGg?tp=0020750-38.2020.5.04.0405)> Acesso em: 26 ago. 2022.

plenamente caracterizada tanto de forma subjetiva quanto objetiva, pois as atividades dos motoristas convergem para o objetivo social da empresa, assumindo que a Uber atua como uma empresa com atividade de transporte. No mais, o Relator fundamenta que:

O fato da pessoa trabalhadora se utilizar de recursos próprios para prestar serviços (veículo, manutenção e combustível), por si só não atesta qualquer independência na relação, uma vez que tais condições são literalmente impostas: inexistente margem de escolha de quem presta serviços para a Uber, no particular, ao contrário, se adere a uma modalidade de subordinação por evidente necessidade.<sup>102</sup>

Ainda acerca da subordinação, consta no acórdão que, em que pese tal elemento se apresente de forma diferente em relação a como comumente é encontrado nas relações de emprego tradicionais, é o aplicativo que define quem presta o serviço, bem como o período e os motivos para eventual exclusão da plataforma, sendo também a própria Uber a responsável pela contraprestação do trabalho.<sup>103</sup>

Conforme mencionado na decisão da 8ª Turma do TRT 4 sobre a uberização do trabalho, foram criadas novas formas de trabalho que, na verdade, contêm os mesmos elementos de uma relação de emprego, modificando o empregador para a figura do facilitador, do “aproximador” de pessoas e o empregado para o microempreendedor individual o autônomo “que pretensamente não precisa ‘bater ponto’ e não tem ‘patrão’, mas cuja sobrevivência depende da prestação de serviços por longos períodos [...] sem nenhuma garantia”.<sup>104</sup>

Ademais, sobre as prestações de serviços realizadas no contexto da uberização, o Desembargador Relator também menciona na sua decisão que “a forma de prestação de serviços não desnatura a essência da relação de emprego,

---

<sup>102</sup> BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. 8ª Turma. Recurso Ordinário. Processo nº 0020750-38.2020.5.04.040. Marcio Antunes Correa x Uber do Brasil Tecnologia Ltda. Relator Desembargador Marcelo José Ferlin D’Ambroso. 23 de setembro de 2021. Disponível em: <[https://pesquisatextual.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/JeQ1HT5XS2\\_vvUhDk62uGg?&t p=0020750-38.2020.5.04.0405](https://pesquisatextual.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/JeQ1HT5XS2_vvUhDk62uGg?&t p=0020750-38.2020.5.04.0405)> Acesso em: 26 ago. 2022.

<sup>103</sup> BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. 8ª Turma. Recurso Ordinário. Processo nº 0020750-38.2020.5.04.040. Marcio Antunes Correa x Uber do Brasil Tecnologia Ltda. Relator Desembargador Marcelo José Ferlin D’Ambroso. 23 de setembro de 2021. Disponível em: <[https://pesquisatextual.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/JeQ1HT5XS2\\_vvUhDk62uGg?&t p=0020750-38.2020.5.04.0405](https://pesquisatextual.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/JeQ1HT5XS2_vvUhDk62uGg?&t p=0020750-38.2020.5.04.0405)> Acesso em: 26 ago. 2022.

<sup>104</sup> BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. 8ª Turma. Recurso Ordinário. Processo nº 0020750-38.2020.5.04.040. Marcio Antunes Correa x Uber do Brasil Tecnologia Ltda. Relator Desembargador Marcelo José Ferlin D’Ambroso. 23 de setembro de 2021. Disponível em: <[https://pesquisatextual.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/JeQ1HT5XS2\\_vvUhDk62uGg?&t p=0020750-38.2020.5.04.0405](https://pesquisatextual.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/JeQ1HT5XS2_vvUhDk62uGg?&t p=0020750-38.2020.5.04.0405)> Acesso em: 26 ago. 2022.

fundada na exploração de trabalho por conta alheia. Os meios de produção continuam na propriedade da plataforma”.<sup>105</sup>

No mesmo sentido da decisão anteriormente analisada, a 7ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região também decidiu pelo reconhecimento do vínculo de emprego em caso semelhante onde a empresa Uber também figurava no polo passivo da ação. No acórdão, a Desembargadora Relatora refere que é possível visualizar a subordinação no poder de controle e comando que ocorre através de algoritmos do software da plataforma, “pois são meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão que se equiparam aos meios pessoais e diretos de subordinação jurídica”.<sup>106</sup>

Ademais, na decisão, atenta-se ao fato que, atualmente, as mudanças na realidade laboral estão levando a modificações nas formas de controle do trabalho prestado, utilizando como mecanismo a tecnologia disponível atualmente, “inclusive mediante o uso de aplicativos digitais geridos por inteligência artificial”.<sup>107</sup>

Sendo assim, cabe ao Direito do Trabalho, portanto, estar ciente de tais mudanças nas formas de gestão, que passaram a utilizar meios tecnológicos de controle, e se inserir nesse contexto, devendo “manter atualizado o conceito de emprego sob pena de, em caso contrário, aí sim, o direito do trabalho perder relação com o mundo do trabalho e sua razão de ser.”<sup>108</sup>

No tocante a pessoalidade, a Relatora expõe que apenas a trabalhadora poderia prestar o serviço quando estava conectada para transportar algum usuário, concluindo estar evidente a pessoalidade, uma vez que a empresa Uber exigia que a atividade fosse realizada pela trabalhadora de forma pessoal, não sendo permitida a sua substituição. Embora o veículo possa ser compartilhado, a pessoalidade está

---

<sup>105</sup> BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. 8ª Turma. Recurso Ordinário. Processo nº 0020750-38.2020.5.04.040. Marcio Antunes Correa x Uber do Brasil Tecnologia Ltda. Relator Desembargador Marcelo José Ferlin D'Ambroso. 23 de setembro de 2021. Disponível em: <[https://pesquisatextual.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/JeQ1HT5XS2\\_vvUhDk62uGg?&t p=0020750-38.2020.5.04.0405](https://pesquisatextual.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/JeQ1HT5XS2_vvUhDk62uGg?&t p=0020750-38.2020.5.04.0405)> Acesso em: 26 ago. 2022.

<sup>106</sup> BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. 7ª Turma. Recurso Ordinário. Processo nº 0101291-19.2018.5.01.0015. Erica Abade Rodrigues x Uber do Brasil Tecnologia Ltda. Relatora Desembargadora Carina Rodrigues Bicalho. 07 de julho de 2021. Disponível em: <<https://bibliotecadigital.trt1.jus.br/jspui/handle/1001/2650765>> Acesso em: 26 ago. 2022.

<sup>107</sup> BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. 7ª Turma. Recurso Ordinário. Processo nº 0101291-19.2018.5.01.0015. Erica Abade Rodrigues x Uber do Brasil Tecnologia Ltda. Relatora Desembargadora Carina Rodrigues Bicalho. 07 de julho de 2021. Disponível em: <<https://bibliotecadigital.trt1.jus.br/jspui/handle/1001/2650765>> Acesso em: 29 ago. 2022.

<sup>108</sup> BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. 7ª Turma. Recurso Ordinário. Processo nº 0101291-19.2018.5.01.0015. Erica Abade Rodrigues x Uber do Brasil Tecnologia Ltda. Relatora Desembargadora Carina Rodrigues Bicalho. 07 de julho de 2021. Disponível em: <<https://bibliotecadigital.trt1.jus.br/jspui/handle/1001/2650765>> Acesso em: 29 ago. 2022.

vinculada ao sujeito, ou seja, ao motorista, devendo ele próprio, exercer as atividades pessoalmente.

Ainda, conforme é mencionado na decisão, o indivíduo que irá prestar o serviço cadastra-se através do site, o que “em muito se assemelha à manifestação de interesse do candidato à vaga para trabalho, não levando à conclusão de que é o trabalhador quem contrata a Uber”.<sup>109</sup>

Sobre a não eventualidade, é assumido na decisão que esta “emerge quando o trabalho é prestado em caráter permanente, independentemente de sua jornada ser rígida ou flexível”.<sup>110</sup> Entendendo que a doutrina majoritária considera como não eventual o trabalho inserido nos fins do empreendimento econômico, e considerando a Uber como uma empresa de transporte individual de passageiros e não apenas uma plataforma digital, a Desembargadora entende que a atividade da trabalhadora como motorista é necessária para os fins do empreendimento, restando caracterizado o elemento fático-jurídico da não eventualidade.

Ademais, ainda sobre o referido requisito, a decisão pontua que não foi utilizado pelo legislador “o termo continuidade e, portanto, mesmo descontínuo ou intermitente, se os serviços são necessários à atividade normal do tomador, o pressuposto da não-eventualidade se configura.”<sup>111</sup>

Observa-se, de forma diversa à fundamentação das decisões que não reconheceram o vínculo de emprego por entenderem não se fazer presente todos os elementos caracterizadores da relação de emprego, que o acórdão do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (TRT 1) considera que, apesar de ser incontroverso que a Uber realiza a intermediação dos serviços prestados pelo motorista através de uma plataforma digital, a empresa não pode ser vista apenas como uma mera intermediadora, mas sim como uma empresa que ofertando um trabalho sob demanda via aplicativos, reconhecendo que a finalidade do

---

<sup>109</sup> BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. 7ª Turma. Recurso Ordinário. Processo nº 0101291-19.2018.5.01.0015. Erica Abade Rodrigues x Uber do Brasil Tecnologia Ltda. Relatora Desembargadora Carina Rodrigues Bicalho. 07 de julho de 2021. Disponível em: <<https://bibliotecadigital.trt1.jus.br/jspui/handle/1001/2650765>> Acesso em: 29 ago. 2022.

<sup>110</sup> BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. 7ª Turma. Recurso Ordinário. Processo nº 0101291-19.2018.5.01.0015. Erica Abade Rodrigues x Uber do Brasil Tecnologia Ltda. Relatora Desembargadora Carina Rodrigues Bicalho. 07 de julho de 2021. Disponível em: <<https://bibliotecadigital.trt1.jus.br/jspui/handle/1001/2650765>> Acesso em: 29 ago. 2022.

<sup>111</sup> BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. 7ª Turma. Recurso Ordinário. Processo nº 0101291-19.2018.5.01.0015. Erica Abade Rodrigues x Uber do Brasil Tecnologia Ltda. Relatora Desembargadora Carina Rodrigues Bicalho. 07 de julho de 2021. Disponível em: <<https://bibliotecadigital.trt1.jus.br/jspui/handle/1001/2650765>> Acesso em: 29 ago. 2022.

empreendimento econômico é o transporte individual de passageiros, de forma semelhante como é reconhecido pelo Poder Judiciário de diversos países.

Para a configuração da onerosidade, refere-se na decisão que há controvérsia em relação ao enquadramento jurídico da prestação paga ao trabalhador como salário. Nesse sentido, a trabalhadora argumenta ser comissionista pura e a Uber, para afastar a onerosidade, afirma que a prestadora de serviço remunera a empresa. Assim, é referido no acórdão que:

“[...] a definição e manipulação do preço exclusivamente pela UBER impede qualquer influência sobre o preço que pudesse advir da concorrência de outros motoristas que ofertam o mesmo produto ou serviço no mercado, como é caractere do pagamento ao prestador de serviços autônomo pelo tomador.

Não há negociação entre motoristas e a UBER, que fixa unilateralmente o preço do transporte e a porcentagem desse preço que lhe cabe.”<sup>112</sup>

Outrossim, afirma-se na decisão estarem presentes as características do salário, quais sejam: a essencialidade, a reciprocidade, a sucessividade, a periodicidade e a determinação heterônoma. Deste modo, reconhece que o trabalho ocorre de forma onerosa, sendo o motorista remunerado por produção, havendo pagamento por parte do tomador do serviço em uma relação jurídica que se prolonga no tempo de forma periódica.

Nesse contexto, a maneira como o motorista é contraprestado pelo seu serviço é um importante elemento para o “controle, direção, gestão sobre o trabalhador, influenciando sua suposta gestão sobre seu tempo e capacidade para o trabalho.”<sup>113</sup> Ao citar as considerações da pesquisadora Viviane Vidigal acerca do tema, a Desembargadora fundamenta a sua decisão de modo a considerar o paralelo estabelecido entre a forma de remuneração do motorista de aplicativo e o salário por peça mencionado por Karl Marx em sua obra *O Capital, Vol. I*. Isto pois, considera que a remuneração não ocorre pelo tempo, mas sim pela produção, portanto, favorecendo “um aumento tanto da extensão do tempo de trabalho como de sua intensidade”.<sup>114</sup>

---

<sup>112</sup> BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. 7ª Turma. Recurso Ordinário. Processo nº 0101291-19.2018.5.01.0015. Erica Abade Rodrigues x Uber do Brasil Tecnologia Ltda. Relatora Desembargadora Carina Rodrigues Bicalho. 07 de julho de 2021. Disponível em: <<https://bibliotecadigital.trt1.jus.br/jspui/handle/1001/2650765>> Acesso em: 29 ago. 2022.

<sup>113</sup> BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. 7ª Turma. Recurso Ordinário. Processo nº 0101291-19.2018.5.01.0015. Erica Abade Rodrigues x Uber do Brasil Tecnologia Ltda. Relatora Desembargadora Carina Rodrigues Bicalho. 07 de julho de 2021. Disponível em: <<https://bibliotecadigital.trt1.jus.br/jspui/handle/1001/2650765>> Acesso em: 29 ago. 2022.

<sup>114</sup> CASTRO, Viviane Vidigal. **As ilusões da uberização do trabalho: um estudo à luz da experiência de motoristas uber**. In: 44º Encontro Anual da ANPOCS, 2020. Anais do 44º Encontro

Sendo assim, sobre a onerosidade, o acórdão conclui que a força de trabalho da motorista do caso em análise era de domínio da Uber, considerando que “correto nome jurídico para o pagamento feito pela Uber ao motorista é salário por obra ou serviço, que tal como as comissões, são modalidade de salário variável constituído por um percentual sobre o valor do resultado da atividade executada.”<sup>115</sup>

Acerca da subordinação, a decisão considera que este elemento:

“[...] traz consigo a maleabilidade da vida e acompanha a construção e a evolução da sociedade, observando-se tendências expansionistas e reducionistas ao longo do tempo, capitaneados pela doutrina e pela jurisprudência e, então, albergado pela lei.”<sup>116</sup>

Sendo assim, a tecnologia utilizada atualmente permite o envio de ordens ao trabalhador, bem como a fiscalização do local, através da geolocalização, que verifica, de forma precisa, a localização e a velocidade de cada veículo. Ainda, os meios tecnológicos utilizados pela plataforma registram, armazenam e tratam os dados que são capturados pelo aplicativo “com uma capacidade de memória, controle e precisão que nenhum chefe pessoalmente é capaz de ter e sem a necessidade do envio de qualquer relatório.”<sup>117</sup> Conforme consta no acórdão:

“esse grande conjunto de dados tratados sobre os motoristas, passageiros, trajetos, horários, preços, aceitações, cancelamentos, acessos, avaliações, não só propicia ampla exploração econômica dos próprios dados captados e tratados, como permite disparar comunicações, comandos e condutas de parte da ré, em grande parte automatizada nos comandos algorítmicos, como também mediante a intervenção humana, que consubstanciam seu alargado poder de gerenciamento não só da atividade de cada motorista, como de toda a atividade de transporte por ela promovida.”<sup>118</sup>

---

Anual da ANPOCS. *Apud* BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. 7ª Turma. Recurso Ordinário. Processo nº 0101291-19.2018.5.01.0015. Erica Abade Rodrigues x Uber do Brasil Tecnologia Ltda. Relatora Desembargadora Carina Rodrigues Bicalho. 07 de julho de 2021. Disponível em: < <https://bibliotecadigital.trt1.jus.br/jspui/handle/1001/2650765>> Acesso em: 29 ago. 2022.

<sup>115</sup> BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. 7ª Turma. Recurso Ordinário. Processo nº 0101291-19.2018.5.01.0015. Erica Abade Rodrigues x Uber do Brasil Tecnologia Ltda. Relatora Desembargadora Carina Rodrigues Bicalho. 07 de julho de 2021. Disponível em: < <https://bibliotecadigital.trt1.jus.br/jspui/handle/1001/2650765>> Acesso em: 29 ago. 2022.

<sup>116</sup> BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. 7ª Turma. Recurso Ordinário. Processo nº 0101291-19.2018.5.01.0015. Erica Abade Rodrigues x Uber do Brasil Tecnologia Ltda. Relatora Desembargadora Carina Rodrigues Bicalho. 07 de julho de 2021. Disponível em: < <https://bibliotecadigital.trt1.jus.br/jspui/handle/1001/2650765>> Acesso em: 29 ago. 2022.

<sup>117</sup> BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. 7ª Turma. Recurso Ordinário. Processo nº 0101291-19.2018.5.01.0015. Erica Abade Rodrigues x Uber do Brasil Tecnologia Ltda. Relatora Desembargadora Carina Rodrigues Bicalho. 07 de julho de 2021. Disponível em: < <https://bibliotecadigital.trt1.jus.br/jspui/handle/1001/2650765>> Acesso em: 29 ago. 2022.

<sup>118</sup> BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. 7ª Turma. Recurso Ordinário. Processo nº 0101291-19.2018.5.01.0015. Erica Abade Rodrigues x Uber do Brasil Tecnologia Ltda. Relatora Desembargadora Carina Rodrigues Bicalho. 07 de julho de 2021. Disponível em: < <https://bibliotecadigital.trt1.jus.br/jspui/handle/1001/2650765>> Acesso em: 29 ago. 2022.



Desta forma, o que ocorre, conforme consta na decisão da 7ª Turma do TRT 1, é que a Uber utiliza o algoritmo para codificar o comportamento do motorista, utilizando-o como estratégia de gestão, armazenando tais dados que são capturados no decorrer da prestação de serviço. Através disso, o conceito de subordinação “torna-se mais sofisticado”, pois não há comandos externos vindos de uma pessoa, estando a supervisão e o controle ocultos dentro do aplicativo. Segundo a Ana Carolina Reis Paes Leme, 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.”<sup>119</sup>

Nesse sentido, afirma a decisão que quem sintetiza os comandos inseridos pela Uber é o algoritmo, sendo o aplicativo que define critérios para as avaliações e os dados de geolocalização, utilizando tais fatores para a aplicação de sanções, no exercício do poder disciplinar. Além disso, a empresa Uber pode alterar de forma unilateral as regras do aplicativo, desativando quem não as cumpre, no exercício do poder diretivo.

Os Ministros da 3ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho, em acórdão recente – 6 de abril de 2022 - decidiram, por maioria, reconhecer o vínculo de emprego entre um motorista e a empresa Uber. Tal decisão, de relatoria do Ministro Maurício Godinho Delgado, analisou a premissa de que a Uber é uma plataforma de intermediação e aproximação entre motoristas e passageiros, argumentando que deveria ser observado o princípio da primazia da realidade para verificar o real enquadramento jurídico do trabalho prestado.

Afirma-se no acórdão que, em que pese a empresa utilizar tecnologia para seu funcionamento e desenvolvimento, trata-se de um empreendimento que está diretamente relacionado ao transporte de pessoas e não apenas a simples intermediação entre usuários (passageiros) e motoristas cadastrados na plataforma.<sup>120</sup> Convergindo com a decisão da 7ª Turma do TRT 1 anteriormente mencionada, o acórdão do Tribunal Superior do Trabalho também fundamenta que:

---

<sup>119</sup> 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 Apud BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. 7ª Turma. Recurso Ordinário. Processo nº 0101291-19.2018.5.01.0015. Erica Abade Rodrigues x Uber do Brasil Tecnologia Ltda. Relatora Desembargadora Carina Rodrigues Bicalho. 07 de julho de 2021. Disponível em: < <https://bibliotecadigital.trt1.jus.br/jspui/handle/1001/2650765>> Acesso em: 29 ago. 2022.

<sup>120</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista nº 100353-02.2017.5.01.0066. Relator Ministro Maurício Godinho Delgado. 06 de abril de 2022. Disponível em:

[...] a Reclamada se projeta e se expande no mercado como provedora de serviços de mobilidade urbana (transporte de pessoas) e, para explorar esse segmento econômico, utiliza-se da força de trabalho da pessoa humana. Note-se que o usuário do transporte não é cliente do motorista, mas da própria Empresa.<sup>121</sup>

Nesse sentido, também foi objeto de análise do Ministro Relator a presença dos elementos fático-jurídicos da relação de emprego: pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação.

Inicialmente, conforme afirma o Ministro, resta incontroverso que o serviço prestado para empresa Uber é realizado por uma pessoa física. Ademais, a decisão menciona que a pessoalidade é evidente, uma vez que o trabalhador efetuou cadastro individual na plataforma e estava submetido a um sistema de avaliação em que o cliente atribui nota ao motorista em razão do serviço prestado por ele.

Em relação à onerosidade, que na relação de emprego “diz respeito à ideia de contrapartida econômica em benefício do obreiro pela força de seu trabalho colocada à disposição do empregador/tomador de serviço”<sup>122</sup>, baseia-se no fato de que o prestador de serviço era contraprestado pelo trabalho realizado através do aplicativo.

Quanto à não eventualidade, são mencionadas no acórdão três teorias: a teoria do evento, a teoria dos fins do empreendimento e a teoria da fixação jurídica ao tomador dos serviços.

Acerca da teoria do evento, esta considera como trabalhador eventual aquele que é contratado para um fato específico que dará origem a uma obra ou serviço, sendo que a prestação do serviço ocorrerá enquanto durar o fato que a ensejou. A teoria dos fins do empreendimento diz que o trabalhador eventual é

---

<<https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=100353&digitoTst=02&anoTst=2017&orgaoTst=5&tribunalTst=01&varaTst=0066&submit=Consultar>> Acesso em: 29 ago. 2022.

<sup>121</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista nº 100353-02.2017.5.01.0066. Relator Ministro Maurício Godinho Delgado. 06 de abril de 2022. Disponível em: <<https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=100353&digitoTst=02&anoTst=2017&orgaoTst=5&tribunalTst=01&varaTst=0066&submit=Consultar>> Acesso em: 29 ago. 2022.

<sup>122</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista nº 100353-02.2017.5.01.0066. Relator Ministro Maurício Godinho Delgado. 06 de abril de 2022. Disponível em: <<https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=100353&digitoTst=02&anoTst=2017&orgaoTst=5&tribunalTst=01&varaTst=0066&submit=Consultar>> Acesso em: 29 ago. 2022.

aquele que será “chamado a realizar tarefa não inserida nos fins normais da empresa”.<sup>123</sup>

Por outra banda, a teoria da fixação jurídica do tomados dos serviços menciona que o trabalhador eventual não está fixo a uma fonte de trabalho, diferente do que ocorre com o empregado.

Com base nas três teorias expostas, observa-se que o trabalho executado pelo motorista não ocorria de maneira eventual, uma vez que “o labor do Reclamante estava inserido na dinâmica intrínseca da atividade econômica da Reclamada e inexistia qualquer traço de transitoriedade ou especificidade na prestação do serviço.”<sup>124</sup>

Ademais, frisou-se na decisão que o motorista prestava serviço todos os dias com total controle da empresa Uber, não havendo que se falar em trabalho de forma ocasional, pontual ou dispersa. Ainda, a prestação de serviço para outras empresas semelhantes à Uber, bem como a inexistência de jornada mínima “não tem o condão, por si só, de descaracterizar o caráter permanente da prestação de serviços à Reclamada.”<sup>125</sup> Reitera também o Relator que:

a exclusividade da vinculação do trabalhador ao tomador de serviços não é fator decisivo para afastar a configuração do vínculo de emprego, a aferição convergente e combinada das distintas teorias em cotejo com o caso concreto permite concluir que o labor desempenhado pelo Reclamante se enquadra como “não eventual” (ou habitual).<sup>126</sup>

Consoante fundamentação do acórdão é a subordinação que, entre os demais elementos, “ganha maior proeminência na conformação do tipo legal da

---

<sup>123</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista nº 100353-02.2017.5.01.0066. Relator Ministro Maurício Godinho Delgado. 06 de abril de 2022. Disponível em: <<https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=100353&digitoTst=02&anoTst=2017&orgaoTst=5&tribunalTst=01&varaTst=0066&submit=Consultar>> Acesso em: 31 ago. 2022.

<sup>124</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista nº 100353-02.2017.5.01.0066. Relator Ministro Maurício Godinho Delgado. 06 de abril de 2022. Disponível em: <<https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=100353&digitoTst=02&anoTst=2017&orgaoTst=5&tribunalTst=01&varaTst=0066&submit=Consultar>> Acesso em: 31 ago. 2022.

<sup>125</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista nº 100353-02.2017.5.01.0066. Relator Ministro Maurício Godinho Delgado. 06 de abril de 2022. Disponível em: <<https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=100353&digitoTst=02&anoTst=2017&orgaoTst=5&tribunalTst=01&varaTst=0066&submit=Consultar>> Acesso em: 31 ago. 2022.

<sup>126</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista nº 100353-02.2017.5.01.0066. Relator Ministro Maurício Godinho Delgado. 06 de abril de 2022. Disponível em: <<https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=100353&digitoTst=02&anoTst=2017&orgaoTst=5&tribunalTst=01&varaTst=0066&submit=Consultar>> Acesso em: 31 ago. 2022.

relação empregatícia”.<sup>127</sup> A subordinação é o principal elemento que diferencia o trabalhador classificado como empregado e enquadrado como autônomo, sendo a “situação jurídica derivada do contrato de trabalho, pela qual o empregado se compromete a acolher o poder de direção empresarial no modo de realização de sua prestação de serviços”.<sup>128</sup>

Acerca da subordinação, conforme o Ministro, suas três principais dimensões são: a clássica, a objetiva e a estrutural. Contudo, também há a subordinação em sua dimensão algorítmica. Assim como a decisão do TRT 1 sobre a temática, o TST, ao conceituar as dimensões da subordinação menciona a Lei 12.551, que trouxe modificação ao art. 6º da CLT, incorporando os conceitos de subordinação objetiva e de subordinação estrutural, equiparando tais conceitos à subordinação clássica, permitindo que empregados possam ser considerados subordinados mesmo realizando trabalho à distância, através de meios telemáticos de comando, controle e supervisão:

Parágrafo único. 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.<sup>129</sup>

Cumpra ressaltar a definição de subordinação algorítmica mencionada pelo Ministro Relator. Tal dimensão da subordinação ocorre quando a empresa utiliza “mecanismos telemáticos, computadorizados, internáuticos, hiper-minuciosos e sensíveis a quaisquer movimentos dos seres humanos e máquinas envolvidos na dinâmica ou órbita de interesse do empreendimento estruturado”.<sup>130</sup>

---

<sup>127</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista nº 100353-02.2017.5.01.0066. Relator Ministro Maurício Godinho Delgado. 06 de abril de 2022. Disponível em: <<https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=100353&digitoTst=02&anoTst=2017&orgaoTst=5&tribunalTst=01&varaTst=0066&submit=Consultar>>

<sup>128</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista nº 100353-02.2017.5.01.0066. Relator Ministro Maurício Godinho Delgado. 06 de abril de 2022. Disponível em: <<https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=100353&digitoTst=02&anoTst=2017&orgaoTst=5&tribunalTst=01&varaTst=0066&submit=Consultar>> Acesso em: 31 ago. 2022.

<sup>129</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista nº 100353-02.2017.5.01.0066. Relator Ministro Maurício Godinho Delgado. 06 de abril de 2022. Disponível em: <<https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=100353&digitoTst=02&anoTst=2017&orgaoTst=5&tribunalTst=01&varaTst=0066&submit=Consultar>> Acesso em: 31 ago. 2022.

<sup>130</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista nº 100353-02.2017.5.01.0066. Relator Ministro Maurício Godinho Delgado. 06 de abril de 2022. Disponível em: <<https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=100353&digitoTst=02&anoTst=2017&orgaoTst=5&tribunalTst=01&varaTst=0066&submit=Consultar>> Acesso em: 31 ago. 2022.

Assim, no caso concreto de análise do vínculo de emprego entre motorista e aplicativo, cabe ressaltar que a flexibilidade para escolher o horário em que vai trabalhar não significa a autonomia do trabalhador. Ademais, o Ministro Relator visualizou que o trabalho do motorista era de fato controlado pela Uber, “que assumia integralmente a direção sobre a atividade econômica e sobre o modo de realização da prestação de serviço, inclusive com a manifestação disciplinar do poder empregatício.”<sup>131</sup> Dessa forma, na mesma toada das decisões da 8ª Turma do TRT 4 e da 7ª Turma do TRT 1, o acórdão do Ministro Maurício Godinho Delgado foi no sentido de reconhecer que:

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 qualquer 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; ficou incontroversa a incidência das manifestações fiscalizatória, regulamentar e disciplinar do poder empregatício na relação de trabalho analisada.<sup>132</sup>

Exposta a análise de decisões sobre o reconhecimento e o afastamento do vínculo empregatício de “uberizados” no Brasil, passa-se a analisar as jurisprudências dos tribunais espanhóis.

### 3.2. A JURISPRUDÊNCIA E OS FUNDAMENTOS DO AFASTAMENTO E DO RECONHECIMENTO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO NA ESPANHA

Tal qual o Brasil, na Espanha também ocorreram casos em que o objeto de discussão era a existência ou não de vínculo de emprego entre o prestador de serviço (trabalhador) e a plataforma digital (aplicativos).

Conforme o Estatuto dos Trabalhadores, as leis trabalhistas se aplicam para aquele que presta seus serviços de forma voluntária e remunerada, dentro da

<sup>131</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista nº 100353-02.2017.5.01.0066. Relator Ministro Maurício Godinho Delgado. 06 de abril de 2022. Disponível em: <<https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=100353&digitoTst=02&anoTst=2017&orgaoTst=5&tribunalTst=01&varaTst=0066&submit=Consultar>> Acesso em: 31 ago. 2022.

<sup>132</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista nº 100353-02.2017.5.01.0066. Relator Ministro Maurício Godinho Delgado. 06 de abril de 2022. Disponível em: <<https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=100353&digitoTst=02&anoTst=2017&orgaoTst=5&tribunalTst=01&varaTst=0066&submit=Consultar>>

organização e direção do empregador, que, segundo a legislação trabalhista espanhola, é a pessoa física ou jurídica ou comunidade de bens que recebem a prestação de serviço dos empregados, definidos no artigo 1.1, e das pessoas contratadas para serem cedidas para empresas tomadoras de serviço para trabalho em caráter temporal.<sup>133</sup>

Sendo assim, visualiza-se que no direito do trabalho espanhol, para que o Estatuto dos Trabalhadores seja aplicado, a relação entre o trabalhador e o empregador deve cumprir alguns requisitos, devendo o trabalho ser prestado por uma pessoa física, de forma onerosa, voluntária, ou seja, que ocorra a partir da vontade do trabalhador, sem ser e forma forçada, bem como de forma subordinada.

Segundo Adrian Todolí Signes,<sup>134</sup> a Espanha foi um dos países com maior índice de judicialização quanto à classificação do trabalho em plataformas digitais. No contexto espanhol, em que pese algumas decisões considerarem que o trabalhador de plataformas digitais, principalmente no setor de transporte, como trabalhadores verdadeiramente autônomos, a maior parte das decisões é no sentido de considerar a essa prestação de serviço como um emprego.

A doutrina trabalhista da Espanha considera como trabalhador autônomo aquele que presta serviço ofertando seu trabalho ao mercado, a um ou a diversos empresários, mas sem pertencer à organização do empreendimento. Ainda, para ser considerado autônomo, o trabalhador deve possuir os meios de produção, bem como deve ter independência para decidir de que maneira irá prestar o serviço e liberdade para escolher realizá-lo ou não.

Ademais, ressalta-se que a Espanha possui uma lei que traz a figura do trabalhador economicamente dependente (Lei n. 20/07), que apesar de ser juridicamente autônomo, possui características semelhantes a do trabalhador subordinado,<sup>135</sup> devendo cumprir, de forma simultânea, alguns requisitos, contidos no artigo 11 da referida lei, quais sejam:

---

<sup>133</sup> ESPANHA. **Estatuto de los Trabajadores.** Disponível em: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-114302>. Acesso em 31 ago. de 2022.

<sup>134</sup> TODOLÍ SIGNÉS, Adrián. **Comentario a la Sentencia del Tribunal Supremo español que considera a los Riders empleados laborales.** v. 6, n. 2, Valencia, 2020. Disponível em: <https://adriantodoli.com/2020/09/30/comentario-a-la-sentencia-del-tribunal-supremo-sobre-los-falsos-autonomos-en-glovo/> Acesso em: 01 set. 2022.

<sup>135</sup> PORTO, Lorena Vasconcelos. **A SUBORDINAÇÃO NO CONTRATO DE EMPREGO: DESCONSTRUÇÃO, RECONSTRUÇÃO E UNIVERSALIZAÇÃO DO CONCEITO JURÍDICO.** Dissertação (Mestrado em Direito) - Programa de Pós-Graduação em Direito da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais. Belo Horizonte. 2008. Disponível em: [http://www.biblioteca.pucminas.br/teses/Direito\\_PortoLV\\_1.pdf](http://www.biblioteca.pucminas.br/teses/Direito_PortoLV_1.pdf) Acesso em: 01 set. 2022

a) não possuir empregados, nem contratar ou subcontratar, no todo ou em parte, a atividade com terceiros, tanto com relação à atividade contratada com o cliente do qual depende economicamente, quanto com relação às atividades que possa contratar com outros clientes; b) não executar a sua atividade de maneira indiferenciada em relação aos trabalhadores que prestam serviço sob qualquer modalidade de relação de emprego com o cliente; c) dispor de infra-estrutura produtiva e material próprios, necessários para o exercício da atividade e independentes daqueles de seu cliente, quando em tal atividade sejam economicamente relevantes; d) desenvolver a sua atividade com critérios organizativos próprios, sem prejuízo das indicações técnicas que possa receber de seu cliente; e) perceber uma contraprestação econômica em função de sua atividade, de acordo com o pactuado com o cliente e assumindo o risco e a ventura daquela.<sup>136</sup>

O preâmbulo da Lei n. 20/07 destaca “a importância temática do projeto em questão, aponta que a Lei representa o primeiro exemplo de regulação sistemática e unitária do trabalho autônomo na Europa”,<sup>137</sup> sendo que:

o objetivo dessa previsão foi “a necessidade de dar cobertura legal a uma realidade social: a existência de um conjunto de trabalhadores autônomos que, não obstante a sua autonomia funcional, desenvolvem a sua atividade com uma forte e quase exclusiva dependência econômica do empresário ou cliente que os contrata.”<sup>138</sup>

Nesse sentido é a decisão do Juzgado de lo Social nº 39 de Madrid<sup>139</sup>, que, em 03 de setembro de 2018, entendeu que o entregador da empresa Glovo seria um trabalhador autônomo economicamente dependente. Na referida sentença, o julgador considerou o que foi acordado pelas partes em detrimento da realidade material do ocorrido. No tocante ao assunto, Adrian Todolí Signes discorre que tal entendimento vai em sentido oposto ao que a doutrina entende, isto é:

<sup>136</sup> PORTO, Lorena Vasconcelos. **A SUBORDINAÇÃO NO CONTRATO DE EMPREGO: DESCONSTRUÇÃO, RECONSTRUÇÃO E UNIVERSALIZAÇÃO DO CONCEITO JURÍDICO.** Dissertação (Mestrado em Direito) - Programa de Pós-Graduação em Direito da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais. Belo Horizonte. 2008. Disponível em: <[http://www.biblioteca.pucminas.br/teses/Direito\\_PortoLV\\_1.pdf](http://www.biblioteca.pucminas.br/teses/Direito_PortoLV_1.pdf)> Acesso em: 01 set. 2022.

<sup>137</sup> GASPAR, Danilo Gonçalves. **A CRISE DA SUBORDINAÇÃO JURÍDICA CLÁSSICA ENQUANTO ELEMENTO DEFINIDOR DA RELAÇÃO DE EMPREGO É A PROPOSTA DA SUBORDINAÇÃO POTENCIAL.** Dissertação (Mestrado em Direito) -. Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal da Bahia. Salvador. 2011. Disponível em: <<https://repositorio.ufba.br/handle/ri/12378>> Acesso em: 01 set. 2022.

<sup>138</sup> PORTO, Lorena Vasconcelos. **A SUBORDINAÇÃO NO CONTRATO DE EMPREGO: DESCONSTRUÇÃO, RECONSTRUÇÃO E UNIVERSALIZAÇÃO DO CONCEITO JURÍDICO.** Dissertação (Mestrado em Direito) - Programa de Pós-Graduação em Direito da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais. Belo Horizonte. 2008. Disponível em: <[http://www.biblioteca.pucminas.br/teses/Direito\\_PortoLV\\_1.pdf](http://www.biblioteca.pucminas.br/teses/Direito_PortoLV_1.pdf)> Acesso em: 01 set. 2022.

<sup>139</sup> ESPANHA. Juzgado de Lo Social nº 39 de Madrid. Sentencia nº 284/2019, 03 de setembro de 2018. Madrid: Juzgado de Lo Social nº39 – Procedimiento sobre Despido 1353/2017 y Acumulados sobre Resolución del Contrato de Trabajo a Instancia del Trabajador y Despido. Disponível em: <http://www.legaltoday.com/files/File/pdfs/SentenciaGlovo.pdf>. Acesso em: 01 set. 2022.

[...] que o que é relevante não é o que as partes concordaram, mas a realidade material, e além disso, quem deve provar que a prestação de serviços era autônoma é a empresa, entendendo que é considerado emprego no caso de não ser possível "destruir" essa presunção.<sup>140</sup>

Ainda, estabelece a decisão que o entregador não tinha jornada definida, sendo o próprio trabalhador quem decidia quando desejava trabalhar, escolhendo também os pedidos que queria atender, bem como tinha liberdade para definir sua rota, mencionando que o entregador “possuía o domínio completo da sua atividade e poderia até desistir de um serviço previamente aceito durante a execução sem sofrer é qualquer penalidade”,<sup>141</sup> o que, conforme o julgador, não seria possível em uma relação de emprego comum, em que o trabalhador estaria sujeito a uma jornada de trabalho pré-estabelecida sem liberdade de escolha, devendo seguir o que foi determinado pelo empregador.

Outrossim, na decisão consta que o trabalhador não está submetido a uma estrutura organizacional interna da empresa, bem como que as principais ferramentas de trabalho - a motocicleta e o celular - são de propriedade do trabalhador, sendo que a quantia que recebe depende diretamente da quantidade de entregas que fizer. Fundamenta também a decisão que não há exclusividade pactuada entre as partes, o que permite que o trabalhador preste serviço para outras empresas, inclusive concorrentes. Conforme a decisão analisada, a prestação de serviços desenvolvida pelo entregador obedece às características descritas para um trabalhador autônomo economicamente dependente (TRADE):

[...] uma vez que não teve trabalhadores ao seu serviço [...], dispunha de infraestrutura e material necessária para o exercício de sua atividade (motocicleta e celular), desenvolveu a sua atividade com critérios organizativos próprios (escolhendo o horário, os serviços a realizar, o percurso a seguir e os períodos de descanso, sem necessidade de justificar suas faltas), recebeu algumas instruções técnicas da ré (como as relacionadas à área de localização geográfica do trabalho, o uso do aplicativo da Empresa, ou a forma de fazer compras dos clientes, usando

---

<sup>140</sup> SIGNÉS, Adrián Todolí. **Comentario a la Sentencia sobre los riders de GLOVO: ¿existe una presunción de “extralaboralidad?”**. In: TODOLÍ SIGNÉS, Adrián. Blog do Prof. Adrián Todolí: Argumentos em Derecho Laboral. Madrid, 19 de setembro de 2018. Disponível em: <https://adriantodoli.com/2018/09/19/comentario-a-la-sentencia-sobre-los-riders-de-glovo-existe-una-presuncion-de-extralaboralidad/> Acesso em: 01 set. 2022.

<sup>141</sup> ESPANHA. Juzgado de Lo Social nº 39 de Madrid. Sentencia nº 284/2019, 03 de setembro de 2018. Madrid: Juzgado de Lo Social nº39 – Procedimiento sobre Despido 1353/2017 y Acumulados sobre Resolución del Contrato de Trabajo a Instancia del Trabajador y Despido. Disponível em: <http://www.legaltoday.com/files/File/pdfs/SentenciaGlovo.pdf>. Acesso em: 01 set. 2022.



um cartão GLOVO), e recebeu uma contraprestação econômica com base no resultado de sua atividade, assumindo o risco e a ventura desta <sup>142</sup>.

Sendo assim, a decisão menciona que os elementos analisados são manifestamente contrários aos elementos que caracterizariam uma relação laboral. Ou seja, à subordinação, dependência e percepção dos frutos da prestação de serviço pelo empregador são o que impede que essa relação seja reconhecida como tal. Em contrapartida, argumenta que estão presentes todos os elementos para que o trabalhador seja classificado como autônomo economicamente dependente.<sup>143</sup>

Fundamentação semelhante se visualiza na decisão do Juzgado de lo Social nº 17 de Madrid na decisão n. 12/2019 de 11 de janeiro de 2019, que também considerou como trabalhador autônomo economicamente dependente o entregador da empresa Glovo. A referida decisão mencionou que o trabalhador “prestava serviço no horário que determinava, nos dias que fixava, com seu próprio veículo [...], utilizando seus próprios critérios de organização, escolhendo seu itinerário, assumindo o risco”.<sup>144</sup> Ainda, manifesta que o prestador de serviço não estava submetido ao poder disciplinar e nem à organização da empresa, possuindo liberdade para aceitar ou recusar algum pedido, inclusive após ter iniciado alguma entrega, não estando sujeito também a regime de exclusividade.<sup>145</sup>

Em sentido oposto, algumas decisões espanholas reconheceram a prestação de serviço dos trabalhadores de aplicativos como emprego. Conforme consta na decisão do Juzgado de lo Social nº 33 de Madrid, em 11 de fevereiro de 2019, para saber se há ou não uma relação de emprego entre o prestador de serviço e a plataforma digital devem estar presentes alguns requisitos essenciais que são: a

---

<sup>142</sup> ESPANHA. Juzgado de Lo Social nº 39 de Madrid. Sentencia nº 284/2019, 03 de setembro de 2018. Madrid: Juzgado de Lo Social nº39 – Procedimiento sobre Despido 1353/2017 y Acumulados sobre Resolución del Contrato de Trabajo a Instancia del Trabajador y Despido. Disponível em: <http://www.legaltoday.com/files/File/pdfs/SentenciaGlovo.pdf>. Acesso em: 01 set. 2022.

<sup>143</sup> ESPANHA. Juzgado de Lo Social nº 39 de Madrid. Sentencia nº 284/2019, 03 de setembro de 2018. Madrid: Juzgado de Lo Social nº39 – Procedimiento sobre Despido 1353/2017 y Acumulados sobre Resolución del Contrato de Trabajo a Instancia del Trabajador y Despido. Disponível em: <http://www.legaltoday.com/files/File/pdfs/SentenciaGlovo.pdf>. Acesso em: 01 set. 2022.

<sup>144</sup> ESPANHA. Juzgado de Lo Social nº 17 de Madrid. Sentencia nº 12/2019, 11 de janeiro de 2019. Madrid: Juzgado de Lo Social nº17 – Despido. Nuevas formas de trabajo asociadas a las TIC. GLOVOAPP 23, S.L. Consideración como trabajador autónomo económicamente dependiente (TRADE). Disponível em: <https://www.laboral-social.com/sites/laboral-social.com/files/NSJ059449.pdf> Acesso em: 01 set. 2022.

<sup>145</sup> ESPANHA. Juzgado de Lo Social nº 17 de Madrid. Sentencia nº 12/2019, 11 de janeiro de 2019. Madrid: Juzgado de Lo Social nº17 – Despido. Nuevas formas de trabajo asociadas a las TIC. GLOVOAPP 23, S.L. Consideración como trabajador autónomo económicamente dependiente (TRADE).. Disponível em: <https://www.laboral-social.com/sites/laboral-social.com/files/NSJ059449.pdf> Acesso em: 01 set. 2022.

existência de um vínculo de subordinação, a natureza do trabalho e a existência de uma remuneração.

Em relação à subordinação, para que tal critério seja efetivamente cumprido, é necessário que o trabalhador esteja sob o comando e direção da plataforma, que determina a atividade que será executada, a remuneração e as condições de trabalho. No que tange ao requisito da natureza do trabalho, o prestador de serviço deve realizar uma atividade de valor econômico, real e efetiva, que se opõe àquelas consideradas meramente marginais e acessórias. Já em relação à remuneração, este critério diferencia um voluntário de um prestador de serviço, devendo o trabalhador receber o devido pagamento pela atividade realizada para que seja cumprido tal critério.

Ademais, a decisão em comento, que entende que há relação laboral entre o trabalhador e o aplicativo, também declara a nulidade da dispensa do prestador de serviço, determinando a sua reintegração à plataforma. Sendo assim, o julgador fundamenta que a prestação de serviço do trabalhador para o aplicativo é diversa da comumente conhecida, não sendo possível manter os requisitos tradicionais para o reconhecimento de uma relação de emprego, sendo necessário que se analise os novos indícios que aparecem, visto que o modelo de produção se modificou, de modo que os critérios estabelecidos anteriormente não correspondem à nova realidade.

Conforme Adrian Todolí Signes, “não podemos continuar a pensar que o mundo funciona como no século XIX e que os trabalhadores são controlados por senhores de jaleco branco e cronómetros dentro das fábricas”.<sup>146</sup> Isto pois, atualmente, devido à tecnologia, as formas de controle dos trabalhadores são diferentes, mas ainda assim são formas de controle e subordinação.

Em que pese a decisão ter considerado que a relação existente é de natureza laboral, ou seja, é uma relação de emprego, também mencionou que tal relação não se enquadra plenamente na regulamentação prevista no direito do trabalho espanhol na sua maneira tradicional, entendendo que as novas formas de trabalho podem configurar uma nova espécie de vínculo empregatício especial que

---

<sup>146</sup> SIGNÉS, Adrián Todolí. **Análisis a la Primera Sentencia que declara la laboralidad de Rider de Glovo (y DECLARA NULO EL DESPIDO)**”. In: TODOLÍ SIGNÉS, Adrián. Blog do Prof. Adrián Todolí: Argumentos em Derecho Laboral. Madrid, 13 de fevereiro de 2019. Disponível em: <<https://adriantodoli.com/2019/02/13/analisis-a-la-primera-sentencia-que-declara-la-laboralidad-de-rider-de-glovo-y-declara-nulo-el-despido/>> Acesso em: 01 set. 2022.

compõe o artigo 2 do Estatuto dos Trabalhadores. Sendo assim, a decisão supramencionada fundamenta que enquanto não ocorre nenhuma alteração legislativa quanto ao enquadramento desses novos trabalhadores, cabe ao intérprete aplicar o ordenamento jurídico atual da forma que considera correta.

Publicado em 25 de setembro de 2020, a decisão nº 805/220 do Supremo Tribunal espanhol considerou como emprego a relação existente entre o entregador e a empresa Glovo.<sup>147</sup> A referida decisão considerou que a independência do trabalhador é fictícia, uma vez que o prestador de serviço estaria efetivamente inserido nos fatores de produção da empresa, o que possibilita assumir a existência de subordinação na referida relação.

Conforme fundamenta a decisão, há uma evolução da dependência-subordinação, tendo o conceito de dependência sido flexibilizado devido às inovações tecnológicas, que proporcionaram a instauração de um sistema de controle digital das prestações de serviço. Sendo assim, há certa dificuldade de avaliar a presença dos elementos definidores da relação de trabalho em casos que geram dúvida, utilizando-se, assim, a técnica que identifica a existência de indícios favoráveis e contrários da existência de um contrato de trabalho.

Segundo sustenta Ana Carolina Reis Paes Leme, são identificados diversos indícios da relação de emprego através do sistema de pontuação dos entregadores, realçando que, como consta na decisão, “o sistema de pontuação condiciona e limita a liberdade do entregador e, com isso, rechaça a tese das plataformas de existência de liberdade e autonomia do entregador”,<sup>148</sup> concluindo também que “a plataforma Glovo é o meio de produção, que se apropria dos frutos do trabalho alheio”.<sup>149</sup>

---

<sup>147</sup> ESPANHA. Tribunal Supremo. Pleno. Sentencia núm. 805/2020. Unificación Doctrina/4746/2019. Data de Julgamento: 23 set. 2020. Disponível em: < <https://vlex.es/vid/849700129> > Acesso em: 01 set. 2022.

<sup>148</sup> LEME, Ana Carolina Reis Paes. **Tratamento jurídico aos trabalhadores plataformizados na Espanha: análise das decisões que reconheceram os entregadores da plataforma Glovo como empregados. Trabalhadores Plataformizados e o Acesso à Justiça Pela Via dos Direitos: Regulações e Lutas Em Países das Américas, Europa e Ásia Voltadas Ao Reconhecimento, Redistribuição e Representação**, Belo Horizonte, p. 206-223, 2021. Disponível em: < <https://pos.direito.ufmg.br/wp-content/uploads/2021/05/Trabalhadores-Plataformizados-e-o-Acesso-a-Justica-Pela-Via-dos-Direitos.pdf> >. Acesso em: 04 set. 2022.

<sup>149</sup> LEME, Ana Carolina Reis Paes. **Tratamento jurídico aos trabalhadores plataformizados na Espanha: análise das decisões que reconheceram os entregadores da plataforma Glovo como empregados. Trabalhadores Plataformizados e o Acesso à Justiça Pela Via dos Direitos: Regulações e Lutas Em Países das Américas, Europa e Ásia Voltadas Ao Reconhecimento, Redistribuição e Representação**, Belo Horizonte, p. 206-223, 2021. Disponível em: < <https://pos.direito.ufmg.br/wp-content/uploads/2021/05/Trabalhadores-Plataformizados-e-o-Acesso-a-Justica-Pela-Via-dos-Direitos.pdf> >. Acesso em: 04 set. 2022.

Ademais, segundo Ivan Garcia, apesar da liberdade de horário do entregador, “este estava sujeito aos critérios de organização e administração da Glovo, ou seja, deveria seguir um manual de conduta estabelecido pela empresa e realizar o seu trabalho conforme a programação algorítmica do aplicativo”.<sup>150</sup> Nesse sentido, foi decidido pela Suprema Corte espanhola que a liberdade para escolher o horário que iria trabalhar estava condicionada por um sistema de preferência que era estabelecido pelo algoritmo, “o que acabava por obrigá-los a permanecer mais tempo no trabalho para aceitar o maior número de pedidos possíveis, gerando uma verdadeira condição de dependência”.<sup>151</sup>

Outro argumento utilizado na sentença foi que os meios de produção do trabalhador não era a motocicleta ou seu celular, mas sim a plataforma, “ou seja, para o Tribunal, a plataforma digital seria o principal meio de subsistência do próprio sistema de entregas”<sup>152</sup>, pois se ela o trabalho do entregador não seria possível. O Supremo Tribunal espanhol, conforme pontua Ivan Garcia, entendeu haver uma relação de dependência, fundamentando que remuneração do trabalhador ocorria por unidade de trabalho, o que é uma característica da relação de emprego<sup>153</sup>. Ademais “algumas das causas de ruptura estabelecidas no contrato comercial entre a Glovo e os entregadores coincidem com as da extinção do contrato de trabalho como poder diretivo e disciplinar do empregador”.<sup>154</sup>

---

<sup>150</sup> GARCIA, Ivan Simões; BRAZ, Alexander Heleno. A decisão do Tribunal Supremo na Espanha que reconheceu a relação de emprego dos trabalhadores da Glovo: influência para o ordenamento jurídico brasileiro. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 88, n. 1, p. 53-65, jan./mar. 2022. Disponível em: <<https://hdl.handle.net/20.500.12178/203713>> Acesso em: 04 set. 2022.

<sup>151</sup> GARCIA, Ivan Simões; BRAZ, Alexander Heleno. A decisão do Tribunal Supremo na Espanha que reconheceu a relação de emprego dos trabalhadores da Glovo: influência para o ordenamento jurídico brasileiro. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 88, n. 1, p. 53-65, jan./mar. 2022. Disponível em: <<https://hdl.handle.net/20.500.12178/203713>> Acesso em: 04 set. 2022.

<sup>152</sup> GARCIA, Ivan Simões; BRAZ, Alexander Heleno. A decisão do Tribunal Supremo na Espanha que reconheceu a relação de emprego dos trabalhadores da Glovo: influência para o ordenamento jurídico brasileiro. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 88, n. 1, p. 53-65, jan./mar. 2022. Disponível em: <<https://hdl.handle.net/20.500.12178/203713>> Acesso em: 04 set. 2022.

<sup>153</sup> GARCIA, Ivan Simões; BRAZ, Alexander Heleno. A decisão do Tribunal Supremo na Espanha que reconheceu a relação de emprego dos trabalhadores da Glovo: influência para o ordenamento jurídico brasileiro. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 88, n. 1, p. 53-65, jan./mar. 2022. Disponível em: <<https://hdl.handle.net/20.500.12178/203713>> Acesso em: 04 set. 2022.

<sup>154</sup> GARCIA, Ivan Simões; BRAZ, Alexander Heleno. A decisão do Tribunal Supremo na Espanha que reconheceu a relação de emprego dos trabalhadores da Glovo: influência para o ordenamento jurídico brasileiro. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 88, n. 1, p. 53-65, jan./mar. 2022. Disponível em: <<https://hdl.handle.net/20.500.12178/203713>> Acesso em: 04 set. 2022.

A Suprema Corte espanhola faz menção também à decisão do Tribunal de Justiça da União Europeia no julgamento que envolve a empresa Uber, que entendeu que o serviço prestado pelo motorista à plataforma deve ser considerado como um serviço de transporte. Negando, portanto, que a Uber exerça apenas a função de mera intermediação, referindo que a “empresa desenvolve uma atividade de transporte subjacente, que organiza e dirige em seu próprio benefício”.<sup>155</sup>

Utilizando como base a referida decisão, a sentença n. 805/2020 fundamenta que a Glovo não é apenas uma intermediária, mas sim uma empresa de entrega, sendo que as decisões do empreendimento eram da plataforma, o valor dos serviços prestados, a remuneração dos trabalhadores e a forma de pagamento eram definidos pela empresa. Ainda, Ana Carolina Reis Paes Leme esclarece em seu artigo que:

“O raciocínio da Corte Espanhola não se limita apenas à Glovo, mas a todas as outras plataformas que têm estes dois elementos como essenciais para o negócio.”<sup>156</sup>

Em 2021, após diversas decisões na Espanha sobre a natureza da prestação de serviço para plataformas digitais, principalmente após a decisão n. 805/2020 do Supremo Tribunal espanhol, bem como depois de negociação entre o Governo, o setor patronal e os sindicatos dos trabalhadores, restou editado o Real Decreto-Lei nº 9/2021, que ficou conhecido também como Lei Rider que:

“não só reafirmou o vínculo como também ampliou os efeitos da decisão ao incluir uma alínea “d” ao art. 64.4 e uma disposição adicional na cláusula vigésima terceira do Estatuto dos Trabalhadores para abranger a relação laboral a todos os entregadores que prestem serviços a empresas que se utilizem de sistema de Inteligência Artificial baseada em algoritmo.”<sup>157</sup>

---

<sup>155</sup> LEME, Ana Carolina Reis Paes. **Tratamento jurídico aos trabalhadores plataformizados na Espanha: análise das decisões que reconheceram os entregadores da plataforma Glovo como empregados. Trabalhadores Plataformizados e o Acesso à Justiça Pela Via dos Direitos: Regulações e Lutas Em Países das Américas, Europa e Ásia Voltadas Ao Reconhecimento, Redistribuição e Representação**, Belo Horizonte, p. 206-223, 2021. Disponível em: <<https://pos.direito.ufmg.br/wp-content/uploads/2021/05/Trabalhadores-Plataformizados-e-o-Acesso-a-Justica-Pela-Via-dos-Direitos.pdf>>. Acesso em: 04 set. 2022.

<sup>156</sup> LEME, Ana Carolina Reis Paes. **Tratamento jurídico aos trabalhadores plataformizados na Espanha: análise das decisões que reconheceram os entregadores da plataforma Glovo como empregados. Trabalhadores Plataformizados e o Acesso à Justiça Pela Via dos Direitos: Regulações e Lutas Em Países das Américas, Europa e Ásia Voltadas Ao Reconhecimento, Redistribuição e Representação**, Belo Horizonte, p. 206-223, 2021. Disponível em: <<https://pos.direito.ufmg.br/wp-content/uploads/2021/05/Trabalhadores-Plataformizados-e-o-Acesso-a-Justica-Pela-Via-dos-Direitos.pdf>>. Acesso em: 04 set. 2022.

<sup>157</sup> GARCIA, Ivan Simões; BRAZ, Alexander Heleno. **A decisão do Tribunal Supremo na Espanha que reconheceu a relação de emprego dos trabalhadores da Glovo: influência para o**

No próximo capítulo, abordara-se especificadamente sobre a aplicação dessa lei atualmente. Contudo, há de ressaltar que o dispositivo é fruto de um diálogo entre governo, sindicatos de trabalhadores e entidades patronais. No mais, dentre das suas disposições, destaca-se as principais: primeiro, estabelece a presunção do vínculo empregatício para entregadores de plataformas digitais; segundo, garante o direito à informação sobre sistemas algorítmicos utilizados para o gerenciamento de trabalho.

Exposta a análise de jurisprudências sobre o reconhecimento e o afastamento do vínculo empregatício de “uberizados” na Espanha, passa-se a analisar as semelhanças das decisões brasileiras e espanholas.

### 3.3. SEMELHANÇA E DIFERENÇAS ENTRE OS JULGADOS BRASILEIROS E ESPANHÓIS

Ao analisar decisões brasileiras e espanholas, notam-se semelhanças e diferenças em relação à fundamentação. Assim, como no direito do trabalho brasileiro, na Espanha há também elementos fático-jurídicos estabelecidos para que a relação seja considerada emprego e esteja abrangido pela lei trabalhista.

No exame das decisões brasileiras, observa-se que não se reconhece o vínculo de emprego, percebe-se tal denegatória de reconhecimento ocorre em razão dos julgados tentarem enquadrar o trabalhador sob as noções clássicas dos elementos fático-jurídicos, principalmente em relação à subordinação, entendendo-a no sentido tradicional e restrito de que não há um poder de comando por parte da empresa. Por derradeiro, entende que o trabalhador como autônomo. Outrossim, tais decisões reconhecem a plataforma como uma mera intermediadora entre o motorista e o usuário, considerando-a como uma empresa de tecnologia.

De forma semelhante são as decisões espanholas. Verifica-se que negam a existência de relação de emprego por enquadrarem o trabalhador de plataforma numa subclassificação como trabalhador autônomo economicamente dependente, figura regrada pelo Estatuto do Trabalho Autônomo. Giza-se que tal espécie de trabalhador, que, em que pese seja juridicamente autônomo, conserva

características do trabalhador considerado empregado, adveio do “novo modelo econômico de produção baseado nas novas tecnologias de informação e comunicação, na crescente descentralização produtiva, na globalização das atividades e na flexibilização laboral”.<sup>158</sup>

Percebe-se, portanto, que tais decisões se assemelham às brasileiras que negam a existência de vínculo de emprego em alguns aspectos, como no fato do trabalhador não possuir jornada estabelecida, sendo ele mesmo que a determina, bem como que o prestador de serviço teria a liberdade de escolher sua própria rota, não estando submetido à organização da empresa, podendo também prestar serviços a outras plataformas, não havendo exclusividade. Tais fundamentos aparecem tanto nas decisões espanholas quanto nos julgados brasileiros analisados ao longo do capítulo.

Contudo, é necessário considerar que o direito do trabalho espanhol possui a figura do trabalhador economicamente dependente, o que não existe no Brasil. Sendo assim, embora ambos os países entendam que a prestação de serviço do trabalhador “uberizado” não é reconhecida como emprego, há efeitos práticos diversos para os trabalhadores espanhóis e brasileiros. Isto pois, na Espanha, o Estatuto dos Trabalhadores Autônomos confere ao trabalhador, ao longo dos seus 29 artigos, proteção aos prestadores autônomos e autônomos economicamente dependentes. Ou seja, afere-se, em último caso, a existência de uma proteção mínima aos “uberizados”. Dessa forma, como menciona:

[...] se ao trabalhador autônomo comum o Estatuto do Trabalho Autônomo conferiu certa gama de direitos mínimos com vistas à proteção e valorização social do trabalhador, quanto à figura do trabalhador autônomo economicamente dependente, o referido Estatuto ampliou sua proteção.<sup>159</sup>

Sendo assim, é a dependência econômica do trabalhador autônomo em relação ao tomador de serviço que determina a amplitude da sua proteção. No contexto brasileiro, por não haver figura similar a do autônomo economicamente

---

<sup>158</sup> GASPAR, Danilo Gonçalves. **A CRISE DA SUBORDINAÇÃO JURÍDICA CLÁSSICA ENQUANTO ELEMENTO DEFINIDOR DA RELAÇÃO DE EMPREGO E A PROPOSTA DA SUBORDINAÇÃO POTENCIAL**. Dissertação (Mestrado em Direito) -. Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal da Bahia. Salvador. 2011. Disponível em: <<https://repositorio.ufba.br/handle/ri/12378>> Acesso em: 01 set. 2022

<sup>159</sup> GASPAR, Danilo Gonçalves. **A CRISE DA SUBORDINAÇÃO JURÍDICA CLÁSSICA ENQUANTO ELEMENTO DEFINIDOR DA RELAÇÃO DE EMPREGO E A PROPOSTA DA SUBORDINAÇÃO POTENCIAL**. Dissertação (Mestrado em Direito) -. Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal da Bahia. Salvador. 2011. Disponível em: <<https://repositorio.ufba.br/handle/ri/12378>> Acesso em: 01 set. 2022

dependente, quando o vínculo de emprego não é reconhecido, o trabalhador não estará sob a proteção das leis trabalhistas, pois não há no ordenamento jurídico brasileiro lei que confere proteção a estes prestadores de serviço como ocorre indiretamente na legislação espanhola.

De outro giro, as decisões que reconhecem o vínculo de emprego nos tribunais brasileiros consideram que os requisitos para a configuração da prestação de serviço como emprego estão preenchidos, entendendo, principalmente em relação à subordinação, não a sua forma clássica, mas sim em um sentido mais amplo, considerando, inclusive, a subordinação algorítmica. A 8ª Turma do TRT 4 utilizou como uma de suas fundamentações para o reconhecimento do vínculo de emprego o fato de que, apenas o fato de usar recursos próprios para a realização das atividades não demonstra qualquer independência do trabalhador, pois as condições de trabalho são impostas pela plataforma.<sup>160</sup>

Sobre os meios de produção, a decisão n. 805/2020 do Supremo Tribunal espanhol mencionou que os meios de produção do trabalhador não eram a motocicleta ou seu celular, mas sim a plataforma, sendo a própria plataforma digital o principal meio de subsistência do sistema de entregas, pois sem ela o trabalho do prestador de serviço não seria possível<sup>161</sup>.

Ademais, as decisões brasileiras que reconheceram a existência de uma relação de emprego entre a plataforma e o trabalhador, assim como a decisão da Suprema Corte espanhola, utilizam como embasamento o entendimento do Tribunal de Justiça da União Europeia em relação à função do aplicativo. Portanto, as decisões anteriormente analisadas entenderam, tanto em relação à Uber, quanto à Glovo, que as plataformas não podem ser consideradas meras intermediadoras, pois estão diretamente relacionadas com o serviço de transporte (Uber) e de entrega (Glovo), em que pese utilizem a tecnologia para o seu funcionamento e desenvolvimento. Sendo assim, as decisões utilizaram como fundamentação o fato

---

<sup>160</sup> BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. 8ª Turma. Recurso Ordinário. Processo nº 0020750-38.2020.5.04.040. Marcio Antunes Correa x Uber do Brasil Tecnologia Ltda. Relator Desembargador Marcelo José Ferlin D'Ambroso. 23 de setembro de 2021. Disponível em: <[https://pesquisatextual.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/JeQ1HT5XS2\\_vvUhDk62uGg?&t p=0020750-38.2020.5.04.0405](https://pesquisatextual.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/JeQ1HT5XS2_vvUhDk62uGg?&t p=0020750-38.2020.5.04.0405)>

<sup>161</sup> GARCIA, Ivan Simões; BRAZ, Alexander Heleno. **A decisão do Tribunal Supremo na Espanha que reconheceu a relação de emprego dos trabalhadores da Glovo: influência para o ordenamento jurídico brasileiro**. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, São Paulo, v. 88, n. 1, p. 53-65, jan./mar. 2022. Disponível em: <<https://hdl.handle.net/20.500.12178/203713>> Acesso em: 04 set. 2022.



de que a plataforma detém o poder decisório, que organiza e gerencia as atividades em benefício próprio.

Por derradeiro, em que pese as fundamentações guardem certas diferenças em determinados aspectos, tanto nas decisões brasileiras quanto nas espanholas, para o reconhecimento do vínculo empregatício entre a plataforma digital e o trabalhador, restaram objeto de análise dos julgadores os elementos que caracterizam uma relação de emprego em ambos os ordenamentos jurídicos, entendendo pela caracterização destes na realidade fática dos casos.

Conforme aludiu Ana Carolina Paes Leme, “a Corte espanhola realça que o sistema de pontuação condiciona e limita a liberdade do entregador e, com isso, rechaça a tese das plataformas de existência de liberdade e autonomia do entregador”<sup>162</sup>. Ainda, a autora conclui que é possível perceber que “o Supremo Tribunal Espanhol conseguiu entender perfeitamente como as plataformas digitais funcionam e, embora julgue a plataforma Glovo, faz alusão ao julgamento do caso Uber”.<sup>163</sup>

Percebe-se, portanto, a grande divergência jurisprudencial sobre o enquadramento jurídico dos trabalhadores de plataformas digitais, que, no Brasil, encontram-se em um verdadeiro limbo jurídico em que são considerados microempresários pelas empresas contratantes, havendo, até o momento significativa controvérsia em relação ao seu enquadramento, não sendo amparado pela legislação trabalhista em vigor no país.

Por último, entretanto, não menos importante, cabe ressaltar a diferença existente entre os países em razão da edição da Lei Rider. A lei espanhola sobreveio do avanço diálogo entre governo, sindicatos de trabalhadores e entidades patronais. As disposições da Lei Rider caminham no sentido de proteger o

---

<sup>162</sup> LEME, Ana Carolina Reis Paes. Tratamento jurídico aos trabalhadores plataformizados na Espanha: análise das decisões que reconheceram os entregadores da plataforma Glovo como empregados. *Trabalhadores Plataformizados e o Acesso à Justiça Pela Via dos Direitos: Regulações e Lutas Em Países das Américas, Europa e Ásia Voltadas Ao Reconhecimento, Redistribuição e Representação*, Belo Horizonte, p. 206-223, 2021. Disponível em: < <https://pos.direito.ufmg.br/wp-content/uploads/2021/05/Trabalhadores-Plataformizados-e-o-Acesso-a-Justica-Pela-Via-dos-Direitos.pdf>>. Acesso em: 05 set. 2022.

<sup>163</sup> LEME, Ana Carolina Reis Paes. Tratamento jurídico aos trabalhadores plataformizados na Espanha: análise das decisões que reconheceram os entregadores da plataforma Glovo como empregados. *Trabalhadores Plataformizados e o Acesso à Justiça Pela Via dos Direitos: Regulações e Lutas Em Países das Américas, Europa e Ásia Voltadas Ao Reconhecimento, Redistribuição e Representação*, Belo Horizonte, p. 206-223, 2021. Disponível em: < <https://pos.direito.ufmg.br/wp-content/uploads/2021/05/Trabalhadores-Plataformizados-e-o-Acesso-a-Justica-Pela-Via-dos-Direitos.pdf>>. Acesso em: 05 set. 2022.

“uberizado”, pois dispõe sobre a garantia à presunção de vínculo empregatício para entregadores de plataformas digitais. No Brasil, não há nenhum dispositivo ou sumula jurisprudencial que se aproxime ao que dispõe a Lei Rider.

Na verdade, há de falar que, sob o ordenamento brasileiro, o “uberizado” persiste em não ter uma regulamentação própria que o aproxime de mínimas garantias ou direitos. Em outras palavras, no Brasil, tanto a lei, quanto o entendimento jurisprudencial (por consequência), restam por ser totalmente obsoletos e incapazes de enquadrar minimamente os casos provenientes da “uberização”. Infelizmente, persiste como verdadeira a falsa premissa que os trabalhadores brasileiros de plataformas digitais são agentes prestadores de serviço similares à relação jurídica civil. Em outras palavras, conforme ver-se-á no próximo capítulo, os trabalhadores “uberizados” são encarados como pequenos-empresendedores.

#### 4. DISCUSSÃO NACIONAL ACERCA DE RECONHECIMENTO DE VÍNCULO DE EMPREGO PARA UBERIZADOS E OS POSSÍVEIS MEIOS DE RESOLUÇÃO

Incontrovertidamente, o avanço da tecnologia impactou o mundo do trabalho no sentido que tradicionalmente se conhecia. Tal fato se deve em razão da dissonância e ao descompasso entre o caminhar do mundo jurídico e o avançar de uma sociedade conectada e digital<sup>164</sup>. Em outras palavras, as normas institucionais existentes tornaram-se obsoletas para fins de contemplar a concretude das relações havidas à luz da uberização.

As plataformas digitais (aplicativos), em especial a empresa Uber – que popularizou e sistematizou de forma definitiva este fenômeno, cunhando o termo que o descreve: uberização – revolucionaram o modo de prestação de serviço. Isso pois, criou-se a aparente possibilidade dos prestadores de serviço se apresentarem como independentes (logo, não subordinados), contratados para realização de atividades supostamente sem habitualidade – e com liquidez instantânea ao fim.<sup>165</sup>

É dizer: a uberização se apresenta com uma roupagem moderna, disruptiva, que visa se apresentar com uma alternativa desburocratizada – ou seja, com menos encargos institucionais – para prestação de serviços autônomos. Nesta perspectiva, esta nova tendência de trabalho propaga a ideia de ser uma alternativa vantajosa para ambas as partes envolvidas na transação, uma vez que, em tese, diminui o custo do serviço para o cliente e, supostamente, o prestador aumenta o seu lucro em virtude da inexistência de encargos institucionais.

Contudo, o “*baratear*” custos – argumento reiteradamente utilizado pela Uber, e demais empresas, para validar os benefícios das plataformas digitais – vem custando caro aos trabalhadores de aplicativo. Vejamos a seguir.

Ressalta-se que neste capítulo será abordado a discussão e os encaminhamentos resolutórios, ocorridos na Espanha e no Brasil, sobre a situação frágil e precária – juridicamente – dos prestadores de serviço por plataformas digitais. Isto pois, é inquestionável o fato de que, ao surtir os primeiros efeitos da

---

<sup>164</sup> MARQUES, Fabíola. SCHENFERD, Tacilio Alves Silva. **A discussão acerca do (des)necessário reconhecimento do vínculo empregatício para trabalhadores de plataformas de aplicativos: um olhar semiótico sobre a possibilidade de inserção de novos signos para a efetivação da proteção social de uma nova classe de trabalhadores**, 2022. Disponível em: <<https://revistauniversitas.inf.br/index.php/UNIVERSITAS/article/view/499/340>>. Acesso em: 01 de set. 2022.

<sup>165</sup> UBER. Uber newsroom. **Fatos e dados sobre Uber**. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/%3E>. Acesso em: 01 set. de 2022.

uberização, o direito do trabalho de ambos os países, conforme visto no capítulo anterior, não havia evoluído ao passo de compreender devidamente a nova tendência de trabalho.

Por oportuno, à luz do capítulo anterior, antecipa-se que a discussão a ser feita sobre a situação da Espanha é diferente que a discussão a ser feita sobre a situação brasileira, em razão das alterações legislativas adotadas no último ano (2021, Lei Rider), bem como em razão do enquadramento prévio do “uberizado” espanhol na Lei n.º 20/07.

Deste modo, passa-se ao objeto de discussão a ser tratado neste capítulo: a situação dos “uberizados” no Brasil e na Espanha e os encaminhamentos resolutórios adotados – ou não – pelos países.

#### 4. 1. ESPANHA

Sobre a Espanha, de imediato, é necessário esclarecer que a situação jurídica dos “uberizados” espanhóis sempre restou melhor em comparação com os “uberizados” brasileiro. Tal fato não se deve tão somente em razão da edição recente da Lei Rider. Isto pois, diferente da situação dos prestadores de serviço por aplicativos brasileiros, a Espanha enquadrou o “uberizado”, no surgimento da nova tendência de prestação de trabalho (a uberização), sob a lei do trabalhador economicamente dependente (Lei n.º 20/07). Sobre este dispositivo, giza-se tem como propósito elucidar que a condição de trabalhador autônomo não pode ser confundida com a condição de empresário, uma vez que aquele não possui capacidade de organização dos fatores de produção, logo, restam por ser economicamente dependentes de outrem.<sup>166</sup>

Tal situação representa o motivo pelo qual a Lei n.º 20/07 se propôs a regular e proteger a referida atividade, garantindo-lhe a mínima seguridade social, bem como demais direitos protetivos importantes para quem desenvolve o empreendedorismo.

Neste sentido, destaca-se que o artigo primeiro, do item I, estabelece que a Lei n.º 20/07 será aplicada as pessoas físicas que realizam de forma habitual,

---

<sup>166</sup> MORAIS JÚNIOR, Ricardo Antonio Maia de. **Regulamentação do trabalho autônomo dependente no Brasil: análise da experiência espanhola na regulamentação do trade pela lei nº 20/2007**. 2014. 62 f. Monografia (Graduação em Direito) - Faculdade de Direito, Universidade Federal do Ceará, Fortaleza, 2014. Disponível em: <https://repositorio.ufc.br/handle/riufc/27744>> Acesso em: 5 de set. de 2022.

peçoal, direta, por conta própria e fora do âmbito de direção e organização de outra pessoa, uma atividade econômica ou profissional a título lucrativo, tendo ou não empregados. *In verbis*:

Artigo 1. A presente lei aplica-se às pessoas singulares que habitualmente, pessoalmente, directamente, por conta própria e fora do âmbito da gestão e organização de outrem, exerçam uma actividade económica ou profissional com fins lucrativos, quer prestem ou não emprego a trabalhadores por conta de outrem trabalhadores. Esta lei aplica-se também ao trabalho, realizado regularmente, por familiares das pessoas definidas no número anterior que não tenham a qualidade de trabalhadores assalariados, nos termos do disposto no artigo 1.3.e) do texto revisto . da Lei do Estatuto dos Trabalhadores, aprovada pelo Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de outubro.<sup>167</sup>

Nesta perspectiva, afere-se que há uma diferença significativa em relação ao Estatuto dos Trabalhadores, uma vez que a Lei n.º 20/07 pontua que a sua aplicação está condicionada a prestação de trabalho por conta própria sem ingerência de outrem; enquanto o trabalhador (empregado), regido pelo Estatuto dos Trabalhadores espanhol, para ser devidamente amparado pelo dispositivo, deve prestar um serviço por conta alheia e dentro do âmbito de organização e direção de outrem.<sup>168</sup>

Explicitada a condição de configuração ante a Lei n.º 20/07, retorna-se a questão do “uberizado” espanhol. Conforme vislumbra-se no capítulo anterior, num primeiro momento, os entendimentos da justiça espanhola restaram no sentido de enquadrar os prestadores de serviço de plataformas digitais como trabalhador autônomo dependente, amparado, logo, pelo dispositivo de proteção do empreendedor.

Contudo, há de pensar que, embora o “uberizado” espanhol estivesse amparado por um dispositivo legal – diferente da situação brasileira –, esse, de fato, não está em harmonia com o propósito pela qual a referida lei foi criada. Observa-se que a Lei n.º 20/07 surge em 2007 com o intuito de garantir proteção empreendedor, principalmente aquele que se encontra em uma fase inicial de atividade profissional, figurando-se como economicamente dependente de um único ou preponderante

---

<sup>167</sup> ESPANHA. **Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo**. Dispõe sobre a regulamentação das relações de emprego. (Legislação espanhola). Disponível em: <<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-114302>> Acesso em: 5 de set de 2022.

<sup>168</sup> MORAIS JÚNIOR, Ricardo Antonio Maia de. **Regulamentação do trabalho autônomo dependente no Brasil: análise da experiência espanhola na regulamentação do trade pela lei nº 20/2007**. 2014. 62 f. Monografia (Graduação em Direito) - Faculdade de Direito, Universidade Federal do Ceará, Fortaleza, 2014. Disponível em: <https://repositorio.ufc.br/handle/riufc/27744>> Acesso em: 5 de set. de 2022.

cliente.<sup>169</sup> Nas palavras do juiz Danilo Gonçalves Gaspar, o Estatuto do Trabalhador Autônomo:

[...] consagra a proteção ao trabalho prestado por trabalhadores que, em que pese não sejam empregados, executam serviços através de contratos civis e que, por esta razão, fazem jus a uma tutela, mesmo que diferenciada da tutela conferida aos trabalhadores empregados.<sup>170</sup>

E o prestador de serviços via plataforma digital, por sua vez, não é um empreendedor. A realidade fática é capaz de evidenciar que o “uberizado” recorre ao trabalho informal (aplicativos) não por vontade de empreender – até então, não é o ambiente para tal –, mas sim por necessidade de garantir o sustento, tal qual um empregado regido por leis trabalhistas. Nesse sentido, o Ministério Público do Trabalho da Espanha se pronunciou da seguinte forma: “um trabalhador que percorre nossas ruas de bicicleta para um aplicativo não é um empreendedor”.<sup>171</sup>

Tal frase, em que pese seja veiculada ao entregador por aplicativo (sob a condição de “uberizado” tal qual o motorista de aplicativo e demais prestadores), sintetiza a situação real de todo prestador de serviço via plataforma digital: não é empreendedor, mas sim trabalhador. E, em razão disso, por entender que a Lei nº 20/07 não resta por própria ao caso dos “uberizados”, sobreveio a Lei Rider na Espanha.

A Lei Rider surge após uma longa discussão nacional entre governo, sindicatos de trabalhadores e entidades patronais, no qual buscou-se reconhecer a verdadeira a situação do “uberizado”. O enfoque da discussão restou por ser a análise de como as plataformas digitais, nova tendência do mundo trabalho – até então sem a devido amparo legal –, adaptar-se-iam à luz de uma nova regulação normativa.<sup>172</sup> A principal disposição da Lei Rider restou por ser sobre a presunção do

<sup>169</sup> GASPAR, Danilo Gonçalves. **A Proteção Ao Trabalhador Autônomo Economicamente Dependente E A Experiência Espanhola.** Disponível em: <<https://trabalhoemdebate.com.br/artigo/detalhe/a-protecao-ao-trabalhador-autonomo-economicamente-dependente-e-a-experiencia-espanhola>> Acesso em: 5 de set de 2022.

<sup>170</sup> GASPAR, Danilo Gonçalves. **A Proteção Ao Trabalhador Autônomo Economicamente Dependente E A Experiência Espanhola.** Disponível em: <<https://trabalhoemdebate.com.br/artigo/detalhe/a-protecao-ao-trabalhador-autonomo-economicamente-dependente-e-a-experiencia-espanhola>> Acesso em: 5 de set de 2022.

<sup>171</sup> FRANCE PRESSE. **Entregadores de aplicativos terão direitos trabalhistas na Espanha.** France Presse, 2021. Disponível em: <<https://g1.globo.com/economia/tecnologia/noticia/2021/03/12/entregadores-de-delivery-terao-direitos-trabalhistas-na-espanha.ghtml>> Acesso em: 5 de set de 2022.

<sup>172</sup> BÍCEGO, Bruno Ett. **Volatilidade das plataformas digitais e vínculo empregatício: observações sobre a gig economy na Espanha após a entrada em vigor da Ley Rider.** CEPI FGV Direito SP, 2021. Disponível em: <<https://medium.com/@fgvcepi/volatilidade-das-plataformas-digitais-e-v%C3%ADnculo-empregat%C3%ADcio-222e2f10038>>. Acesso em 6 set. 2022.

vínculo empregatício de prestadores de serviços via plataformas digitais. A entrada em vigor deu-se no dia 12 de agosto de 2021 e, por conseguinte, gerou reflexos na estrutura e na economia das empresas que operam sob o meio digital (aplicativos). Vejamos, agora, as principais plataformas digitais atuantes na Espanha no momento vigência da lei nova.

Primeiramente, giza-se que, de efeito prático, em princípio, a Lei Rider exige que as plataformas digitais contratem os prestadores de serviço como empregados. Todavia, as principais empresas operacionalizadas via plataformas digitais, na Espanha, optaram por adotar medidas alternativas à contratação de empregados. A empresa Glovo, uma das principais empresas operacionalizadas via plataformas digitais da Europa, decidiu por empregar tão somente uma pequena porcentagem dos seus prestadores de serviço, comunicando que os demais prestadores seriam remanejados como autônomos. E, para isso, a empresa realizaria alterações no seu modo de operar, para fins de atender o novo modelo ordenamento jurídico.<sup>173</sup>

Todavia, o suposto novo meio encontrado para “remanejamento”, com intuito de atender a conformidade da lei nova, é objeto de reclamação jurídica do sindicato de trabalhadores na Espanha. Isto pois, de acordo com o sindicato, a empresa, com intenção de sustentar regime de autonomia previsto na Lei n.º 20/07 – o qual fora desconstituído para “uberizados”, conforme vislumbrado anteriormente –, realizou pequenas alterações das quais não se vislumbra uma melhoria da situação do “uberizado”, mas sim roupagem nova ao que já existia. Nesta perspectiva, cita-se, previamente, as alterações realizadas pela empresa: a jornada dos prestadores, a fixação do valor do serviço prestado pelo próprio prestador – podendo este subcontratar a outras pessoas –, por fim, a retirada da recusa da prestação como motivo de aplicar penalizações e do sistema de pontuação e preferência de prestador pelo aplicativo.<sup>174</sup>

Por outro lado, segundo a empresa, a adoção destas medidas estaria de acordo com o que preconiza a Lei Rider, com os critérios de alienidade e dependência fornecidos no estatuto dos trabalhadores espanhol, bem como sustenta

---

<sup>173</sup> JIMÉNEZ, Marimar. **Glovo contratará 2.000 repartidores para cumplir la ley de ‘riders’**. Cinco Días, 2021A. Disponível em:

<[https://cincodias.elpais.com/cincodias/2021/07/28/companias/1627486939\\_151153.html](https://cincodias.elpais.com/cincodias/2021/07/28/companias/1627486939_151153.html)>. Acesso em 6 set. 2022.

<sup>174</sup> FITER, Miguel. **Las ‘tretas’ de Glovo para sobrevivir a la nueva ‘ley rider’**. Vozpopuli, 2021. Disponível em: <[https://www.vozpopuli.com/economia\\_y\\_finanzas/glovo-ley-rider.htm](https://www.vozpopuli.com/economia_y_finanzas/glovo-ley-rider.htm)>. Acesso em 6 set. 2022.

que tal medida está em consonância com decisões do Tribunal Supremo e do Tribunal de Justiça da União Europeia.<sup>175</sup> Todavia, o Sindicato dos Trabalhadores de CC OO (confederação sindical espanhola) denunciou o modelo utilizado pela empresa Glovo por possuir graves ilegalidades, alegando que empresa estaria desrespeitando normas trabalhistas e “desafiando a Lei Rider abertamente, sem fazer um esforço de se adaptar ao novo regulamento”.<sup>176</sup>

No tocante a empresa Uber Eats – um fracionamento da empresa Uber atuante no delivery de alimentos –, essa optou por não contratar nenhum entregador como empregado, mas sim de utilizar o modelo de subcontratação. Em outras palavras, a medida escolhida pela empresa restou em ser a contratação de uma empresa terceirizada para essa fique encarregada da contratação dos prestadores.<sup>177</sup> Contudo, tal alternativa sofre o alerta de possíveis ilegalidades quando se figura sob o contexto de plataformas digitais. Esclarece-se que a subcontratação é possível juridicamente na Espanha, contudo, a Lei Rider dispõe sobre a ilegalidade de tal ato sob o caso de “uberizados”.<sup>178</sup>

As principais entidades que representam os interesses dos “uberizados” manifestaram descontentamento com tal modelo de subcontratação via empresas terceirizadas. Segundo as associações, a relação precária do prestador de serviço via plataformas digitais continuaria precário, tendo em vista que geraria contratos precários de até 20 horas de trabalho semanal, e um mês de duração, sem contar que seria de responsabilidade do “uberizado” a manutenção de seu objeto de trabalho.<sup>179</sup>

<sup>175</sup> FITER, Miguel. **Las ‘tretas’ de Glovo para sobrevivir a la nueva ‘ley rider’**. Vozpopuli, 2021. Disponível em: <[https://www.vozpopuli.com/economia\\_y\\_finanzas/glovo-ley-rider.htm](https://www.vozpopuli.com/economia_y_finanzas/glovo-ley-rider.htm)>. Acesso em 6 set. 2022.

<sup>176</sup> JIMÉNEZ, Marimar. **CC OO denuncia a Glovo ante la Inspección de Trabajo por “desafiar la Ley Rider”**. Cinco Días, 2021. Disponível em: <[https://cincodias.elpais.com/cincodias/2021/08/09/companias/1628515039\\_022186.html](https://cincodias.elpais.com/cincodias/2021/08/09/companias/1628515039_022186.html)>. Acesso em 7 set. 2022.

<sup>177</sup> LARA, Daniel. **La ley de repartidores echa a andar en medio de la negativa de las empresas a contratar a toda su flota**. El País, 2021. Disponível em: <<https://elpais.com/economia/2021-08-12/la-ley-de-riders-echa-a-andar-en-medio-de-la-negativa-de-las-empresas-a-contratar-a-toda-su-flota.html>>. Acesso em 7 set. 2022.

<sup>178</sup> JIMÉNEZ, Marimar. **Uber Eats subcontratará sus flotas a terceros para cumplir con la ‘ley rider’**. Cinco Días, 2021. Disponível em: <[https://cincodias.elpais.com/cincodias/2021/08/09/companias/1628534638\\_469414.html](https://cincodias.elpais.com/cincodias/2021/08/09/companias/1628534638_469414.html)>. Acesso em 7 set. 2022.

<sup>179</sup> JIMÉNEZ, Marimar. **Deliveroo abandona España antes de la entrada en vigor de la ley de ‘riders’**. Cinco Días, 2021. Disponível em: <[https://cincodias.elpais.com/cincodias/2021/07/30/companias/1627633668\\_891613.html](https://cincodias.elpais.com/cincodias/2021/07/30/companias/1627633668_891613.html)>. Acesso em 7 set. 2022.



Enquanto a empresa Deliveroo declarava abertamente, via nota oficial, que encerraria suas operações na Espanha, em virtude do alto investimento que seria necessário para atender as disposições da Lei Rider.<sup>180</sup> A empresa Just Eat não necessitou realizar profundas alterações em sua estrutura funcional, à vista que, antes mesmo da vigência da Lei Rider, a empresa já operava sob meios alternativos adequados relativos à prestação de serviço de trabalhadores autônomos. Esclarece-se: a empresa opera suas atividades por meio de poucos empregados contratados, poucos subcontratados e, majoritariamente, muitos dos próprios estabelecimentos comerciais que se utilizam do aplicativo.<sup>181</sup> Ademais, convém mencionar que, atualmente, a empresa está em vias de celebrar, com os sindicatos de trabalhadores UGT e CC OO, em âmbito nacional, o primeiro acordo coletivo que envolve a categoria de delivery, fruto da “uberização”.<sup>182</sup>

Desta forma, sob o contexto de vigência da Lei Rider, observa-se que, à luz do descrito neste acima, as principais plataformas digitais de prestação de serviço (aplicativos) reagiram de forma diversa ao esperado. Em outras palavras, o dispositivo normativo tinha como objetivo alcançar o reconhecimento de vínculo empregatício dos “uberizados” para fins de garantir direitos trabalhistas e demais garantias legais. Contudo, verifica-se que não houve a ampla contratação de prestadores de serviços por parte das empresas.

Ao contrário disso, veja-se que: a Deliveroo declarou o encerramento das atividades na Espanha no momento paralelo a vigência da Lei Rider; a Glovo, por sua vez, persiste em manter grande parte dos prestadores de serviço na condição de (falsos) autônomos; a Uber Eats adotou a subcontratação de toda a sua frota (mão de obra; e, por fim, observa-se o progresso tão somente na operacionalidade da empresa Just Eat, a qual, repisa-se, antes mesmo da vigência da Lei Rider, já operava em conformidade com o que veio a dispor a norma.

---

<sup>180</sup> JIMÉNEZ, Marimar. **Deliveroo abandona España antes de la entrada en vigor de la ley de ‘riders’.** **Cinco Días, 2021.** Disponível em: <[https://cincodias.elpais.com/cincodias/2021/07/30/companias/1627633668\\_891613.html](https://cincodias.elpais.com/cincodias/2021/07/30/companias/1627633668_891613.html)>. Acesso em 7 set. 2022.

<sup>181</sup> LARA, Daniel. **La ley de repartidores echa a andar en medio de la negativa de las empresas a contratar a toda su flota.** **El País, 2021.** Disponível em: <<https://elpais.com/economia/2021-08-12/la-ley-de-riders-echa-a-andar-en-medio-de-la-negativa-de-las-empresas-a-contratar-a-toda-su-flota.html>>. Acesso em: 7 set. 2022.

<sup>182</sup> EUROPA PRESS. **Just Eat negocia con UGT y CCOO el primer convenio colectivo para los repartidores de ‘delivery’.** **Europa Press, 2021.** Disponível em <<https://www.europapress.es/economia/noticia-just-eat-negocia-ugt-ccoo-primer-convenio-colectivo-repartidores-delivery-20210803125047.html>>. Acesso em 7 set. 2022.

Portanto, resta claro que, em que pese a Lei Rider tivesse como propósito resolver a questão prejudicial que envolve os “uberizados” – conquista de direitos e de garantias trabalhistas – por meio do reconhecimento de vínculo empregatício, não restou por ser suficiente, até o momento, uma vez que as empresas apresentaram medidas alternativas – uma nova roupagem jurídica – deixando inócua a aplicação da Lei Rider e, por conseguinte, ausente a devida segurança jurídica prometida.

Não se desconhece da importância da Lei Rider, pois é uma alternativa, elaborada por via normativa, que visa atender a complexidade da situação jurídica dos “uberizados” e lhes garantir direitos trabalhistas e garantias legais, em prol da devida proteção ao trabalhador. Destaca-se, todavia; “a volatilidade dessas plataformas digitais e sua capacidade de alterar facetas do modelo de negócio para se adaptarem a um novo cenário regulatório”.<sup>183</sup> Atualmente, em vez de ocorrer a aplicação imediata da lei sobre os prestadores de serviço por aplicativo, conforme a previsão no momento de edição do ato normativo, observa-se que as entidades trabalhistas se encontram em constantes conflitos litigiosos em face das empresas para, de fato, fazer válida aplicação da Lei Rider.<sup>184</sup> Isso ocorre, pois, as plataformas digitais alteraram a sistemática de suas operações no sentido que desobriga ao reconhecimento de vínculo empregatício e, dessa forma, persistirem sendo isentos de encargos e não provedores de garantias e direitos trabalhistas que, em tese, seriam próprios aos “uberizados”, tendo em vista que restou conclusivo que esses são trabalhadores à luz da primazia da realidade.

Deste modo, a Lei Rider, embora tenha se apresentado como fruto de um produtivo diálogo social no ano de 2021, em termos práticos, restou ineficiente para atender os interesses dos prestadores de serviço via plataformas digitais. Neste sentido, o sindicato *Solidaridad* divulgou um vídeo no dia 05 de setembro de 2022, por meio do seu canal no *Youtube*, no qual é entrevistado um entregador chamado Gustavo – um dos agentes que lutam pela melhoria da situação da categoria – cujo tema é “Um ano após a Lei Rider”.

---

<sup>183</sup> BÍCEGO, Bruno Ett. **Volatilidade das plataformas digitais e vínculo empregatício: observações sobre a gig economy na Espanha após a entrada em vigor da Ley Rider**. CEPI FGV Direito SP, 2021. Disponível em: <<https://medium.com/@fgvcepi/volatilidade-das-plataformas-digitais-e-v%C3%ADnculo-empregat%C3%ADcio-222e2f10038>>. Acesso em 7 set. 2022.

<sup>184</sup> CANO, Fernando. **La 'ley rider' sigue sin regularizar a tres de cada cuatro repartidores después de un año en vigor, 2022**. Disponível em: <https://theobjective.com/economia/2022-05-16/fracaso-ley-rider/>>. Acesso em 7 de set. 2022;

Em síntese, o entrevistado relata que a Lei Rider prometeu uma realidade que não se vislumbra no âmbito prático. Ao contrário disso, o relato de Gustavo evidência o agravamento da precariedade da categoria. Em linhas gerais, aborda que a Lei Rider foi um ato de “*legislar por legislar*”, pois as plataformas digitais teriam adaptado seus modos de operação, em harmonia com os dispositivos legais do país, para furtar-se ao reconhecimento de vínculo empregatício. E essa adaptação, em suma, teria causado mais problemas do que soluções. Além das suspensões e desligamentos em massa de prestadores de serviço, os aplicativos adotaram sistemáticas que diminuem o lucro a partir da difusão da jornada de trabalho. Ou seja, remanejou o uso da mão de obra por blocos de horário, fazendo que cada prestador laborasse por um período e, caso o período não fosse lucrativo (pouca demanda), o prestador teria que esperar até um próximo momento para retornar as atividades. Em outras palavras, delimitaram o tempo de atuação do “uberizado” sob as plataformas digitais, por conseguinte, houve a diminuição do lucro.<sup>185</sup>

Por fim, o entregador de aplicativo afirma que a solução seria derrogar a Lei Rider, uma vez que é ineficiente à luz da realidade, pois teve como propósito atender a questão ideológica – reconhecimento de vínculo empregatício – ao invés de atender a questão prática: negociação de melhores condições aos prestadores de serviço por plataformas digitais. Em derradeiro, supõe que a solução mais correta seria a criação de uma entidade de entregadores autônomos, tal qual um sindicato, que poderia negociar organicamente, via acordo coletivos, as condições requeridas pelos “uberizados” ante as empresas, como ocorre em outros países na Europa (França e Reino Unido).

Dessa forma, entende-se que a discussão atual na Espanha se concentra em apontar que a Lei Rider não serviu como um meio de solucionar a precarização dos prestadores de serviço por aplicativo. Em contínuo, frisa-se que novos movimentos de protestos surgem no sentido de repensar outros meios para garantir condições mínimas e direitos próprios aos “uberizados”, tal qual a criação de entidades autônomas para negociação coletiva (movimento que o entrevistado Gustavo aborda).

Demonstrada, em linhas gerais, a discussão da atual na Espanha, passa-se ao Brasil.

---

<sup>185</sup> SINDICATO SOLIDARIDAD, **Un año después de la Ley Rider**. YouTube, 5 de set. de 2022. Disponível em: < [https://www.youtube.com/watch?v=RK6Gdj\\_AueU](https://www.youtube.com/watch?v=RK6Gdj_AueU)>. Acesso em: 8 de set. 2022.

## 4. 2. NO BRASIL

Segundo já mencionado na introdução desta monografia, Brasil e Espanha possuem uma estrutura de justiça do trabalho muito similar. Observa-se que há uma semelhança nos artigos que definem o empregado e o empregador, ao mesmo ponto que há uma semelhança quanto aos princípios e as aplicações desses. Não obstante, além da afinidade no âmbito legal, frisa-se que, nesta última década, subsiste uma troca de influências doutrinárias e jurídicas entre os dois países.

Pontua-se que a reforma trabalhista espanhola influenciou o governo brasileiro a reestruturar a Consolidação das Leis Trabalhistas (dispositivo legal que ampara o direito material oriundo da relação de empregatícia). Por contínuo, tal inspiração proporcionou a elaboração da Lei 13.467/17 que, em que pese não seja o objeto de discussão desta pesquisa, afere-se que tal lei alterou profundamente as leis trabalhistas do país ao molde do pensamento jurídico neoliberal<sup>186</sup>. Neste sentido, sob este subcapítulo, irá se abordar sobre a situação jurídica dos “uberizados” brasileiros e verificar se, no Brasil, ocorreu discussões nacionais ou projeto de lei no sentido de garantir o devido amparo dos prestadores de serviço por aplicativos no Brasil, tal qual o ocorrido na Espanha.

Em começo, é necessário compreender a dimensão e a proporcionalidade que o trabalho por plataformas digitais tomou no Brasil. Para isso, cita-se que uma pesquisa recente feita pela Clínica de Direito do Trabalho da Universidade Federal do Paraná, a qual abordou o desenvolvimento da prestação de serviço via plataformas digitais no país. Conforme o estudo, esta espécie de trabalho (oriundo da uberização) está de acordo com as premissas fáticas que também embasaram a reforma trabalhista de 2017. A Lei 13.467/17 tornou algumas formas de trabalho mais flexíveis e, conseqüentemente, precárias à vista dos trabalhadores. Neste sentido, aponta a consideração feita Maria Aparecida Bridi:

Salta à vista, quando se mira o crescimento do trabalho plataformizado, a negação da proteção auferida pelo direito do trabalho, ainda que seus agentes o travistam de novas roupagens e sob o discurso de autonomia, parceria e flexibilidade no e do trabalho.<sup>187</sup>

---

<sup>186</sup> GOUVEIA, Rircado. ‘**A reforma trabalhista é fruto do neoliberalismo jurídico**’, afirma Fábio Túlio Barroso, 2022. Jornal Jurid. Disponível em: <<https://www.jornaljurid.com.br/noticias/a-reforma-trabalhista-e-fruto-do-neoliberalismo-juridico-afirma-fabio-tulio-barroso>>. Acesso em: 11 set. 2022.

<sup>187</sup> BRIDI, Maria Aparecida. Prefácio. In: **O trabalho controlado por plataformas digitais: dimensões, perfis e direitos**. UFPR - Clínica Direito do Trabalho: Curitiba, 2022. Disponível em: <[https://cdtufpr.com.br/wp-content/uploads/2022/04/Livro\\_O-trabalho-controlado-por-plataformas-digitais\\_eBook.pdf](https://cdtufpr.com.br/wp-content/uploads/2022/04/Livro_O-trabalho-controlado-por-plataformas-digitais_eBook.pdf)> Acesso em: 11 set. 2022.

Convém mencionar que tal pesquisa analisa o trabalho em plataforma de maneira ampla, abrangendo não só as plataformas de transporte e entregas, mas também os demais aplicativos inseridos na gig economy. Assim, aponta que “o número de trabalhadores sob o controle das plataformas digitais no Brasil tem se mantido próximo a 1,5 milhão de indivíduos, tendo alcançado um total de 1.461.887 em agosto de 2021”,<sup>188</sup> sendo que em agosto de 2021 o setor de transportes totalizava 1.306.836 trabalhadores, indicando que 9 entre 10 pessoas que laboram sob o controle de plataformas digitais, trabalham no setor de transportes.

A pesquisa também ressalta que, no setor de transportes, concentra-se um maior número de trabalhadores de plataformas digitais no Brasil. Neste sentido, é possível fazer a subdivisão em 4 grupos de forma mais específica: os motoristas de transporte de passageiros; os entregadores “duas pontas” ou B2B (business to business), ou seja, entregadores que não atendem diretamente ao consumidor final, mas que são vinculados a plataformas que prestam serviço para outras plataformas ou empresas; os entregadores “três pontas” ou B2C (business to consumer), isto é, entregadores que atendem o consumidor final em uma relação caracterizada por ser triangular; e aqueles trabalhadores que fazem frete através de veículos utilitários.<sup>189</sup>

Nesse sentido, verificou-se que os motoristas de transporte de passageiros, concentrados, no Brasil principalmente nas plataformas Uber e 99, compõe 66% do mercado de plataformas digitais do setor de transportes, o que totaliza 858.516 trabalhadores. Os entregadores, considerando os que trabalham no sistema de “duas pontas” e de “três pontas”, correspondem a 25% do total, ou seja, 331.067 trabalhadores. Já os trabalhadores que fazem frete totalizam 117.253 prestadores de serviço, ou seja, 9% do total de pessoas em agosto de 2021.

Em contínuo, analisando a realidade brasileira em relação ao trabalho “*plataformizado*”, percebe-se que as percepções dos próprios trabalhadores sobre o serviço que prestam “não necessariamente abraçam a pauta da formalização e por

---

<sup>188</sup> MANZANO, Marcelo. KREIN, André. DIMENSÕES DO TRABALHO POR PLATAFORMAS DIGITAIS NO BRASIL. In: **O trabalho controlado por plataformas digitais: dimensões, perfis e direitos**. UFPR - Clínica Direito do Trabalho: Curitiba, 2022. Disponível em: <[https://cdtufpr.com.br/wp-content/uploads/2022/04/Livro\\_O-trabalho-controlado-por-plataformas-digitais\\_eBook.pdf](https://cdtufpr.com.br/wp-content/uploads/2022/04/Livro_O-trabalho-controlado-por-plataformas-digitais_eBook.pdf)> Acesso em: 11 set. 2022.

<sup>189</sup> MANZANO, Marcelo. KREIN, André. DIMENSÕES DO TRABALHO POR PLATAFORMAS DIGITAIS NO BRASIL. In: **O trabalho controlado por plataformas digitais: dimensões, perfis e direitos**. UFPR - Clínica Direito do Trabalho: Curitiba, 2022. Disponível em: <[https://cdtufpr.com.br/wp-content/uploads/2022/04/Livro\\_O-trabalho-controlado-por-plataformas-digitais\\_eBook.pdf](https://cdtufpr.com.br/wp-content/uploads/2022/04/Livro_O-trabalho-controlado-por-plataformas-digitais_eBook.pdf)> Acesso em: 11 set. 2022.

vezes a recusam”.<sup>190</sup> Isto pois, a pesquisa averiguou que, para muitos “uberizados”, faz-se necessária a observação das perspectivas sobre o emprego formal e os direitos e garantias trabalhistas que provêm do reconhecimento de vínculo empregatício, pois relatam os trabalhadores de aplicativo que, enquanto empregados, vivenciaram “fonte de injustiças, exploração e insatisfação”, fazendo-os crer que condição de autônomos é mais vantajosa. Contudo, em que pese muitos rejeitem a necessidade de enquadramento sob trabalho formal, reconhecem “os meios de exploração, controle e rebaixamento do valor da força de trabalho promovidos pelas plataformas”,<sup>191</sup> surtindo, por conseguinte, análises e debates acerca da complexidade e da potencialidade de precariedade das relações havidas à luz da “uberização”.

Neste sentido, a UFPR apresentou uma pesquisa na qual foram entrevistados diversos trabalhadores de plataformas digitais. O objetivo era melhorar a compreensão acerca da situação social atual brasileira. O depoimento dos trabalhadores evidenciou a existência de uma lógica que rege o trabalho por plataformas no qual afirma-se que a ausência de “determinações, segurança, estabilidade é também o que garante o acesso e a permanência nesse tipo de trabalho.”<sup>192</sup> Assim, conforme demonstrado na pesquisa da UFPR, de forma contraditória, o que está ocorrendo é que muitos trabalhadores prezam pela liberdade (ou pela ideia de liberdade), para gerenciar o seu tempo, apesar de estarem cientes até mesmo do controle estabelecido pela plataforma para qual presta serviços. Sobre tal aspecto, o referido estudo afirma que os trabalhadores:

Evidenciam os modos de controle; ressaltam as injustiças o trabalho controlado por plataformas digitais no Brasil que envolvem penalidades, que envolvem o rebaixamento de seu trabalho; se referem à ansiedade cotidiana na espera, incerteza e busca do trabalho. Por outro lado, prezam a liberdade que têm em gerenciar o próprio tempo. Referem-se aos benefícios

---

<sup>190</sup> MANZANO, Marcelo. KREIN, André. DIMENSÕES DO TRABALHO POR PLATAFORMAS DIGITAIS NO BRASIL. In: **O trabalho controlado por plataformas digitais: dimensões, perfis e direitos**. UFPR - Clínica Direito do Trabalho: Curitiba, 2022. Disponível em: <[https://cdtufpr.com.br/wp-content/uploads/2022/04/Livro\\_O-trabalho-controlado-por-plataformas-digitais\\_eBook.pdf](https://cdtufpr.com.br/wp-content/uploads/2022/04/Livro_O-trabalho-controlado-por-plataformas-digitais_eBook.pdf)> Acesso em: 11 set. 2022.

<sup>191</sup> ABÍLIO, Ludmila Costhek. PERFIS E TRAJETÓRIAS OCUPACIONAIS. In: **O trabalho controlado por plataformas digitais: dimensões, perfis e direitos**. UFPR - Clínica Direito do Trabalho: Curitiba, 2022. Disponível em: <[https://cdtufpr.com.br/wp-content/uploads/2022/04/Livro\\_O-trabalho-controlado-por-plataformas-digitais\\_eBook.pdf](https://cdtufpr.com.br/wp-content/uploads/2022/04/Livro_O-trabalho-controlado-por-plataformas-digitais_eBook.pdf)> Acesso em: 11 set. 2022.

<sup>192</sup> ABÍLIO, Ludmila Costhek. PERFIS E TRAJETÓRIAS OCUPACIONAIS. In: **O trabalho controlado por plataformas digitais: dimensões, perfis e direitos**. UFPR - Clínica Direito do Trabalho: Curitiba, 2022. Disponível em: <[https://cdtufpr.com.br/wp-content/uploads/2022/04/Livro\\_O-trabalho-controlado-por-plataformas-digitais\\_eBook.pdf](https://cdtufpr.com.br/wp-content/uploads/2022/04/Livro_O-trabalho-controlado-por-plataformas-digitais_eBook.pdf)> Acesso em: 11 set. 2022.

de poder combinar esse trabalho com outras demandas da vida cotidiana, com a criação dos filhos e outros compromissos.<sup>193</sup>

Sendo assim:

[...] a dataficação e o gerenciamento algorítmico se retroalimentam com a instabilidade e estratégias de sobrevivência, possibilitando ao mesmo tempo a dispersão do trabalho, a ausência de regras claras, a variação na remuneração, o trabalho sob demanda, que se tecem numa relação com um alto e rígido controle do trabalho.<sup>194</sup>

Percebe-se, portanto, que, no caso dos trabalhadores de plataformas digitais, há uma falsa sensação de autonomia propagada pelas próprias empresas, que, através de propagandas baseadas em frases como “dirija quando quiser”, “você decide o quanto quer dirigir e ganhar”, “quanto mais você dirigir, mais poderá ganhar”, “faça seu próprio horário” “dirija apenas quando for conveniente para você. Sem chefe nem escritório”<sup>195</sup>, prometem liberdade de decisão e gerenciamento próprio, que os trabalhadores podem se tornar microempreendedores, decidindo como, quando e onde irão trabalhar. No âmbito jurídico brasileiro, o trabalho em plataformas digitais ainda carece de regulamentação, uma vez que as normas existentes não contemplam os novos tipos de trabalho e de trabalhadores que estão surgindo com a crescente influência da internet no mundo do trabalho. Conforme afirma Sidnei Machado em uma entrevista que “esse universo das plataformas digitais é dinâmico, está em constante transformação”<sup>196</sup> e “é fundamental que o trabalho controlado por plataformas seja associado aos direitos de cidadania no trabalho”.<sup>197</sup>

Atualmente, o que ocorre é que o algoritmo utilizado pelas plataformas intensifica as formas de controle e, por consequência, amplia o poder das plataformas. Ainda, cabe salientar que “o gerenciamento por algoritmo é usado para

<sup>193</sup> ABÍLIO, Ludmila Costhek. PERFIS E TRAJETÓRIAS OCUPACIONAIS. In: **O trabalho controlado por plataformas digitais: dimensões, perfis e direitos**. UFPR - Clínica Direito do Trabalho: Curitiba, 2022. Disponível em: <[https://cdtufpr.com.br/wp-content/uploads/2022/04/Livro\\_O-trabalho-controlado-por-plataformas-digitais\\_eBook.pdf](https://cdtufpr.com.br/wp-content/uploads/2022/04/Livro_O-trabalho-controlado-por-plataformas-digitais_eBook.pdf)> Acesso em: 11 set. 2022.

<sup>194</sup> ABÍLIO, Ludmila Costhek. PERFIS E TRAJETÓRIAS OCUPACIONAIS. In: **O trabalho controlado por plataformas digitais: dimensões, perfis e direitos**. UFPR - Clínica Direito do Trabalho: Curitiba, 2022. Disponível em: <[https://cdtufpr.com.br/wp-content/uploads/2022/04/Livro\\_O-trabalho-controlado-por-plataformas-digitais\\_eBook.pdf](https://cdtufpr.com.br/wp-content/uploads/2022/04/Livro_O-trabalho-controlado-por-plataformas-digitais_eBook.pdf)> Acesso em: 12 set. 2022.

<sup>195</sup> UBER TECHNOLOGIES INC. Disponível em: <<https://www.uber.com/br/pt-br/s/d/join/>>. Acesso em: 12 set. 2022.

<sup>196</sup> BRASIL DE FATO. **Brasil tem 1,5 milhão de trabalhadores por plataformas digitais, revela pesquisa**. Disponível em: <<https://www.brasildefato.com.br/2022/07/24/brasil-tem-1-5-milhao-de-trabalhadores-por-plataformas-digitais-revela-pesquisa>> Acesso em: 12 set. 2022.

<sup>197</sup> BRASIL DE FATO. **Brasil tem 1,5 milhão de trabalhadores por plataformas digitais, revela pesquisa**. Disponível em: <<https://www.brasildefato.com.br/2022/07/24/brasil-tem-1-5-milhao-de-trabalhadores-por-plataformas-digitais-revela-pesquisa>> Acesso em: 12 set. 2022.

mobilizar e controlar o trabalho autônomo e o uso do contrato de autônomo visa contornar a regulação da lei e a atuação da jurisprudência”.<sup>198</sup> Assim, o grande questionamento que paira sobre essas novas formas de trabalho é: “os trabalhadores de plataformas são empregados ou autônomos e empreendedores?”<sup>199</sup>

Como exposto no capítulo anterior, não há uniformidade nas decisões no âmbito dos Tribunais Regionais do Trabalho e no Tribunal Superior do Trabalho, uma vez que em alguns casos o trabalhador é reconhecido como empregado e em outros é considerado apenas um trabalhador autônomo, sem vínculo empregatício. Tal situação ocorre também por ausência de legislação que defina o tema.

Após o ano de 2016, devido a propagação do trabalho de entregadores, passou-se a analisar a prestação de serviço destes, além do trabalho do motorista. A partir de 2019, projetos de lei começaram a ser apresentados com o objetivo de regulamentar a prestação de serviço de tais trabalhadores. No âmbito legislativo, depois de um tímido debate inicial sobre o trabalho através de plataformas digitais no Brasil, no ano de 2018 foi aprovada a Lei nº 13.640 que regulamentou o transporte remunerado privado individual de passageiros, mas, quanto ao trabalho do motorista “a lei apenas indicou seu acesso à seguridade social na condição equivalente à de trabalhador autônomo, a ser inscrito como contribuinte na Previdência Social brasileira”.<sup>200</sup>

Durante a pandemia de Covid-19, nos anos de 2020 e 2021, novas propostas começaram a surgir, principalmente após o chamado “Breque dos Apps” de julho de 2020, movimento que “trouxo à tona nacionalmente a precarização do trabalho dessa categoria [...] que atua para empresas-plataforma como Ifood, Rappi e Uber Eats”.<sup>201</sup> No mesmo contexto do “Breque dos Apps”, foi apresentado o projeto

---

<sup>198</sup> MACHADO, Sidnei. DIREITOS. In: **O trabalho controlado por plataformas digitais: dimensões, perfis e direitos**. UFPR - Clínica Direito do Trabalho: Curitiba, 2022. Disponível em: <[https://cdtufpr.com.br/wp-content/uploads/2022/04/Livro\\_O-trabalho-controlado-por-plataformas-digitais\\_eBook.pdf](https://cdtufpr.com.br/wp-content/uploads/2022/04/Livro_O-trabalho-controlado-por-plataformas-digitais_eBook.pdf)> Acesso em: 13 set. 2022.

<sup>199</sup> MACHADO, Sidnei. DIREITOS. In: **O trabalho controlado por plataformas digitais: dimensões, perfis e direitos**. UFPR - Clínica Direito do Trabalho: Curitiba, 2022. Disponível em: <[https://cdtufpr.com.br/wp-content/uploads/2022/04/Livro\\_O-trabalho-controlado-por-plataformas-digitais\\_eBook.pdf](https://cdtufpr.com.br/wp-content/uploads/2022/04/Livro_O-trabalho-controlado-por-plataformas-digitais_eBook.pdf)> Acesso em: 13 set. 2022.

<sup>200</sup> MACHADO, Sidnei. DIREITOS. In: **O trabalho controlado por plataformas digitais: dimensões, perfis e direitos**. UFPR - Clínica Direito do Trabalho: Curitiba, 2022. Disponível em: <[https://cdtufpr.com.br/wp-content/uploads/2022/04/Livro\\_O-trabalho-controlado-por-plataformas-digitais\\_eBook.pdf](https://cdtufpr.com.br/wp-content/uploads/2022/04/Livro_O-trabalho-controlado-por-plataformas-digitais_eBook.pdf)> Acesso em: 13 set. 2022.

<sup>201</sup> LUNA, Nathalia Tamiris Carvalho de. OLIVEIRA, Ariadne Samila Martins de. **Os entregadores de aplicativos e a fragmentação da classe trabalhadora na contemporaneidade**. Revista Katálysis.



de Lei nº 3.748/2020, que propõe a instituição de um regime de trabalho sob demanda, que não seja vinculado às normas trabalhistas, criando uma nova forma de trabalho que não seja empregado e nem autônomo.

O referido projeto de lei, em síntese, determina o pagamento de um valor por hora não inferior ao piso da categoria ou ao salário-mínimo, juntamente ao pagamento proporcional de férias e décimo-terceiro, além de proporcionar a estes trabalhadores seguro-desemprego e salário maternidade, fazendo com o que a empresa contribua para a Previdência Social e forneça Equipamentos de Proteção Individual. Ademais o projeto de lei estabelece a proibição do descredenciamento dos trabalhadores sem justificativa. Contudo, “o cerne desse regime de trabalho está na afirmação clara de que o tempo de trabalho passa a ser efetivamente o tempo de produção”.<sup>202</sup> Sendo assim, o período em que o trabalhador se encontra à disposição, inclusive o tempo de deslocamento, ficariam por conta do profissional.

Nesse sentido, o referido projeto de lei, em que pese realize promessas de benefícios aos trabalhadores, tornaria permitido que estes laborassem sem qualquer limite de jornada de trabalho e, assim, como pontua Abílio, “legaliza-se que o trabalhador passe 12 horas por dia à disposição da empresa, sete dias por semana, seja remunerado apenas pelo tempo em que efetivamente fez uma entrega, e ganhe menos que um salário-mínimo por mês”.<sup>203</sup>

No mesmo sentido, refere-se Rodrigo Carelli em entrevista, oportunidade em que pontou que, com a determinação da proposta de que o salário contabilizado é apenas em relação ao tempo em que efetivamente houve a prestação de serviço, “todo o tempo em que a pessoa está ligada no aplicativo, esperando uma corrida, não é considerado”.<sup>204</sup> Deixando claro que, embora conceda alguns direitos, o

---

Florianópolis, v.25, n. 1, p. 73-82, jan./abr. 2022 ISSN 1982-025. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/1982-0259.2022.e82588>> Acesso em: 13 set. 2022.

<sup>202</sup> ABÍLIO, Ludmila Costhek. **Breque no despotismo algorítmico: uberização, trabalho sob demanda e insubordinação.** Disponível em: <<http://abet-trabalho.org.br/breque-no-despotismo-algoritmico-uberizacao-trabalho-sob-demanda-e-insubordinacao/>> Acesso em: 13 set. 2022.

<sup>203</sup> ABÍLIO, Ludmila Costhek. **Breque no despotismo algorítmico: uberização, trabalho sob demanda e insubordinação.** Disponível em: <<http://abet-trabalho.org.br/breque-no-despotismo-algoritmico-uberizacao-trabalho-sob-demanda-e-insubordinacao/>> Acesso em: 13 set. 2022.

<sup>204</sup> BBC. **Nem CLT, nem autônomo: o projeto de lei que quer 'regar' a relação de aplicativos com trabalhadores.** Disponível em: <<https://www.bbc.com/portuguese/geral-53411585>> Acesso em: 13 set. 2022.

projeto de lei estaria mantendo o sistema já existente, sendo “uma solução que muda tudo para deixar tudo como está.”<sup>205</sup>

Dessa forma, uma das questões sobre estabelecer modelos híbridos, que não se caracterizam como autônomos e nem como empregados, seria que estes não estariam solucionando a questão, “pois reconhecem alguns direitos trabalhistas, mas excluem a maioria deles. Em suma, esse modelo não responde ao desafio institucional de reconstruir o que é hoje o conceito de trabalho”<sup>206</sup>.

Conforme menciona Sidnei Machado em sua pesquisa foram identificados, entre 2019 e julho de 2021, a quantia de 38 projetos de lei relacionados às condições de trabalho daqueles que prestam serviço para plataformas digitais, sendo que 32 estariam tramitando, naquele momento, na Câmara dos Deputados e 6 estariam no Senado Federal. Tais projetos de lei, em síntese, “buscam alternativas de regulação para atender demandas mais imediatas dos trabalhadores, garantindo-lhes segurança mínima, com ênfase no trabalho de entregadores de mercadorias e comida”<sup>207</sup>, evitando a discussão acerca da natureza jurídica da prestação de serviço.

Dos projetos de lei do período referido, um deles foi aprovado, sendo sancionada a Lei nº 14.297/22, que, ao longo da pandemia de Covid-19, teve por objetivo “dispor sobre medidas de proteção asseguradas ao entregador que presta serviço por intermédio de empresa de aplicativo de entrega durante a vigência da emergência em saúde pública decorrente do coronavírus”.<sup>208</sup> Contudo, tal norma não faz qualquer menção à natureza jurídica dos trabalhadores abrangidos por ela, garantindo apenas que as plataformas digitais de entrega, ao longo do período da pandemia, cumpram as seguintes obrigações:

---

<sup>205</sup> MACHADO, Sidnei. DIREITOS. In: **O trabalho controlado por plataformas digitais: dimensões, perfis e direitos**. UFPR - Clínica Direito do Trabalho: Curitiba, 2022. Disponível em: <[https://cdtufpr.com.br/wp-content/uploads/2022/04/Livro\\_O-trabalho-controlado-por-plataformas-digitais\\_eBook.pdf](https://cdtufpr.com.br/wp-content/uploads/2022/04/Livro_O-trabalho-controlado-por-plataformas-digitais_eBook.pdf)> Acesso em: 13 set. 2022.

<sup>206</sup> MACHADO, Sidnei. DIREITOS. In: **O trabalho controlado por plataformas digitais: dimensões, perfis e direitos**. UFPR - Clínica Direito do Trabalho: Curitiba, 2022. Disponível em: <[https://cdtufpr.com.br/wp-content/uploads/2022/04/Livro\\_O-trabalho-controlado-por-plataformas-digitais\\_eBook.pdf](https://cdtufpr.com.br/wp-content/uploads/2022/04/Livro_O-trabalho-controlado-por-plataformas-digitais_eBook.pdf)> Acesso em: 13 set. 2022.

<sup>207</sup> MACHADO, Sidnei. DIREITOS. In: **O trabalho controlado por plataformas digitais: dimensões, perfis e direitos**. UFPR - Clínica Direito do Trabalho: Curitiba, 2022. Disponível em: <[https://cdtufpr.com.br/wp-content/uploads/2022/04/Livro\\_O-trabalho-controlado-por-plataformas-digitais\\_eBook.pdf](https://cdtufpr.com.br/wp-content/uploads/2022/04/Livro_O-trabalho-controlado-por-plataformas-digitais_eBook.pdf)> Acesso em: 13 set. 2022.

<sup>208</sup> LOPES, Adriano Marcos Soriano. SANTOS, Solainy Beltrão dos. **A proteção ao entregador por aplicativo: uma análise da Lei nº 14.297/2022**. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2022-jan-12/opiniao-protecao-entregador-aplicativo-lei-14297>> Acesso em: 13 set. 2022.

(i) a obrigatoriedade de contratação de seguro contra acidentes pessoais, que deve abranger acidentes pessoais, invalidez permanente ou temporária e morte; (ii) obrigação de fornecimento de máscaras e álcool em gel; (iii) obrigação de pagamento de assistência financeira ao trabalhador diagnosticado com covid-19, por um prazo de 15 dias, prorrogáveis por mais dois períodos de 15 dias cada; (v) proibição de prática de bloqueios e suspensões das plataformas, sem justificativa e sem garantia de prévia defesa; (iv) direito do entregador à água potável e acesso às instalações sanitárias de seu estabelecimento<sup>209</sup>

Dando continuidade à discussão sobre a situação dos trabalhadores plataformizados no país, na cidade de São Paulo, em março de 2021, foi instaurada uma Comissão Parlamentar de Inquérito na Câmara Municipal de São Paulo para investigar os contratos, bem como o recolhimento de impostos e a situação trabalhista dos trabalhadores de aplicativos. Inicialmente a CPI previa investigar apenas os aplicativos de transporte particular de passageiros, porém em outubro de 2021 foram incluídos na CPI dos Aplicativos as plataformas digitais de pequenas cargas, Market Place e Delivery.

A CPI dos Aplicativos ouviu representantes de associações de motoristas e motofretistas de aplicativos, bem como trabalhadores deste setor acerca das condições de trabalho. As oitivas, de forma coesa, abordaram a remuneração dos trabalhadores, o relacionamento com a plataforma, a ausência de direitos trabalhistas, de seguro de vida e proteção contra a Covid-19, bem como a exclusão sumária de alguns profissionais e as condições de trabalho destes que relataram “negligências trabalhistas das empresas, que priorizam seus interesses em detrimento dos colaboradores.”<sup>210</sup>

Em recente informação prestada pelo presidente do Instituto Locomotiva à CPI dos Aplicativos, este mencionou a realização de uma pesquisa interna contratada pela empresa iFood, que demonstrou que 49% dos entregadores trabalham mais de 10 horas por dia, sendo que 32% ficam logados de 10 a 12 horas e 17% realizam jornada de trabalho superior a 12 horas.<sup>211</sup>

---

<sup>209</sup> MACHADO, Sidnei. DIREITOS. In: **O trabalho controlado por plataformas digitais: dimensões, perfis e direitos**. UFPR - Clínica Direito do Trabalho: Curitiba, 2022. Disponível em: <[https://cdtufpr.com.br/wp-content/uploads/2022/04/Livro\\_O-trabalho-controlado-por-plataformas-digitais\\_eBook.pdf](https://cdtufpr.com.br/wp-content/uploads/2022/04/Livro_O-trabalho-controlado-por-plataformas-digitais_eBook.pdf)> Acesso em: 13 set. 2022.

<sup>210</sup> CAMARA MUNICIPAL DE SÃO PAULO. **Condição de trabalho de motoristas e entregadores é discutida pela CPI dos Aplicativos**. Disponível em: <<https://www.saopaulo.sp.leg.br/blog/condicao-de-trabalho-de-motoristas-e-entregadores-e-discutida-pela-cpi-dos-aplicativos/>> Acesso em: 14 set. 2022.

<sup>211</sup> CAMARA MUNICIPAL DE SÃO PAULO. **Pesquisa interna do iFood mostra que 49% dos entregadores trabalham mais de 10h por dia**. Disponível em: <<https://www.saopaulo.sp.leg.br/blog/pesquisa-interna-do-ifood-mostra-que-49-dos-entregadores-trabalham-mais-de-10h-por-dia/>> Acesso em: 14 set. 2022.

Desta forma, no cenário brasileiro, nota-se que a uberização trouxe consigo a precarização do trabalho como única forma vários trabalhadores garantirem o sustento. Diferente da situação espanhola, no Brasil, não houve um engajamento da pauta de reconhecimento de vínculo empregatício aos prestadores de serviço por aplicativo, pois inquestionavelmente vendeu-se a aparência de que esses são autônomos (empreendedores) e, por conseguinte, não se enquadram nos requisitos de empregado dispostos na CLT.

O direito do trabalho possui uma relativa demora ao adaptar a sua teoria à realidade vivenciada. Conforme anteriormente mencionado, a legislação trabalhista evolui em certo descompasso com o avançar de uma sociedade digital e tecnológica. Em razão disso, as leis – em regra – são também frutos da percepção sobre a realidade que se apresenta.

No cenário brasileiro, o que se percebe é uma constante mudança, principalmente em relação ao modo como ocorrem as relações de trabalho atualmente. A chamada quarta revolução industrial, que teve início na virada para o século XXI em que ocorreu a revolução digital com o maior implemento da internet, transformou a sociedade e a economia global<sup>212</sup> e teve grande influência no mundo do trabalho, gerando transformação na forma como as pessoas veem o trabalho e na maneira como ele ocorre.

Sendo evidente as modificações nas formas de trabalho, cabe ao ordenamento jurídico se adaptar a tais transformações, bem como ao direito do trabalho abranger as relações delineadas entre os trabalhadores e as plataformas digitais, uma vez que o contexto laboral atual é diverso. Contudo, o que ocorre é que os conceitos e ideias concebidas em outra realidade das relações de trabalho “continuam a se projetar sobre a realidade nova, ofuscando-a em vez de clareá-la”.<sup>213</sup>

Portanto, no cenário brasileiro, faz-se necessária uma nova análise acerca da uberização e da precarização da prestação de serviço via aplicativos. Contudo, é necessário que a discussão não se restrinja tão somente a uma parcela da categoria de “uberizados”, tal qual ocorreu no episódio de protesto “Breque dos Apps”, mas sim que seja realizada por via institucional legítima de alcance nacional. Isto pois,

---

<sup>212</sup> SCHWAB, Klaus. *The fourth industrial revolution*. New York: Currency, 2016, p. 12.

<sup>213</sup> GOMES, Orlando. **O destino do direito do trabalho**. Revista da Faculdade de Direito da UFPR, Curitiba, v. 5, 1957, p. 154.

com o engajamento nacional acerca da importância do devido amparo das normas trabalhistas sob os trabalhadores de aplicativo, será possível alterar a imagem pela qual a uberização insiste em perpetuar na sociedade brasileira: de prestadores autônomos ou, ainda, empreendedores de si.

## 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Por meio deste trabalho, buscou-se compreender, tanto a situação jurídica dos prestadores de serviço por aplicativo no Brasil e na Espanha, quanto analisar a efetividade do pedido judicial de reconhecimento de vínculo empregatício como meio hábil para garantir direitos trabalhistas fundamentais aos trabalhadores “uberizados”.

Sobre o primeiro capítulo, com intuito de realizar uma breve elucidação acerca do direito do trabalho de cada país, verificou-se os elementos fáticos-jurídicos caracterizadores do vínculo empregatício de ambos. Constatando-se que há uma semelhança, tanto no âmbito normativo, quanto em questão dos princípios atribuídos ao direito do trabalho. Em contínuo, encaminhou-se ao segundo capítulo, momento no qual houve o exame das decisões dos tribunais espanhóis e brasileiros sobre o pedido de reconhecimento de vínculo empregatício. No referido, as decisões de ambos os países, majoritariamente, permaneceram no sentido de não reconhecer o vínculo de emprego. O fundamento principal percebido foi a alegação de que, sob o sentido tradicional e restrito, não há um poder de comando por parte da empresa, deixando, assim, de se caracterizar a subordinação sob o caso concreto e, por derradeiro, reconhecendo o trabalhador como autônomo.

Nesta perspectiva, destaca-se que os magistrados fundamentaram a denegatória de reconhecimento à base da aplicação das noções clássicas dos elementos fático-jurídicos, os quais, conforme discorrido nesta monografia, não são capazes de compreender devidamente a situação laboral dos “uberizados”, uma vez que são obsoletos. Aliás, giza-se que as tais decisões entenderam que as plataformas digitais restavam por ser meras intermediadoras entre o “uberizado” e o cliente (consumidor), enquadrando-a na definição de empresa de tecnologia.

Ao fim desta monografia, com intuito de examinar os impactos da uberização até o presente momento (2022) no Brasil e na Espanha, o terceiro capítulo destinou-se a abordar a situação jurídica atual dos “uberizados” e as discussões recentes que envolvem a categoria e as alternativas que projetam encaminhar a conquista de direitos trabalhistas e garantias legais, em cada país.

Nesta toada, conforme visto, percebe-se que na Espanha progride-se – com erros e acertos – a pauta que visa à obtenção de direitos trabalhistas fundamentais aos prestadores de serviço por aplicativo, uma vez que há debates institucionais nacionais, bem como, organizações sindicais de relevância que estudam alternativas

que não sejam o puro o reconhecimento de vínculo empregatício por meio de lei para fins de garantir o amparo legal à categoria.

Em contrapartida, no Brasil – majoritariamente – a sociedade brasileira, bem como grande parte dos “uberizados” persistem em acreditar, conforme explica Carelli e Casagrande,<sup>214</sup> que o prestador de serviço é um empreendedor de si, vinculado a um aplicativo que, por sua vez, faz tão somente a conexão desse para com os consumidores (clientes). Ou seja, na perspectiva dos entendimentos brasileiros, a plataforma digital serviria somente como agente de intermediação do prestador de serviço e do consumidor. Esse pensamento resulta na realidade de que, atualmente, a maioria dos “uberizados” não se engaja na pauta de reivindicação por direitos trabalhistas mínimos à categoria. Futuramente, talvez, essa realidade mude.

Conclui-se que, em razão do modo pelo qual a uberização se comportou no Brasil e na Espanha – considerando as questões materiais e subjetivas de cada nação –, a conquista por direitos trabalhistas e garantias legais estão em situações muito diferentes em cada país. Na Espanha, observou-se que a disposição legal (Lei Rider) que expressa a devida presunção de reconhecimento de vínculo empregatício dos “uberizados” não é o suficiente para fins de garantir os direitos trabalhistas à categoria. Bem como, no Brasil, talvez o vínculo empregatício não seja a alternativa desejada, tendo em vista que há prestadores de serviço de aplicativos que pensam em meios que não necessariamente os remete ao vínculo clássico de emprego, mas sim regule direitos fundamentais à categoria, mantendo-os sob a condição de autônomos.

No curto documentário “*Um ano após a Lei Rider*”, é possível aferir que os trabalhadores de aplicativo espanhóis, inspirados pelos “uberizados” ingleses,<sup>215</sup> estão a formar um coletivo sindical, compondo-se da própria categoria, que busca a legitimidade para representá-los nas negociações coletivas, uma vez que alegam que a Lei Rider fracassou ante a função de atender as demandas dos “uberizados”.

Em contrapartida, no Brasil, inquestionavelmente, a discussão sobre a precarização e situação jurídica do “uberizado” precisa ser ampliada a nível institucional nacional, tendo em vista que não pode vigorar, ainda, a imagem do

---

<sup>214</sup> OITAVEN, J. C. C.; CARELLI, R. de L.; CASAGRANDE, C. L. **Empresas de transporte, plataformas digitais e a relação de emprego: um estudo do trabalho subordinado sob aplicativos**. Brasília: Ministério Público do Trabalho, 2018. p. 41.

<sup>215</sup> BRASIL DE FATO. **Uber faz acordo no Reino Unido e motoristas vão poder fazer parte de sindicato**. Disponível em: <<https://brasildefatorj.com.br/2021/05/27/uber-faz-acordo-no-reino-unido-e-motoristas-vo-poder-fazer-parte-de-sindicato>>. Acesso em: 14 de set. 2022

prestador de serviço de plataformas digitais como um empreendedor. Isto pois, é deveras falaciosa e ocasiona o afastamento do “uberizado” brasileiro com os direitos trabalhistas e garantias que são devidos a todo trabalhador.

Nesse sentido, talvez a solução necessária para ambos os países seja fortificar as entidades da categoria, para que essas atuem na proteção dos interesses do trabalhador de aplicativo de forma orgânica e concisa. A experiência da Lei Rider torna claro que a elaboração de leis, sem engajamento sindical e social, não garante o objetivo esperado, ao contrário, mostra-se que está à risca de ter aplicação e a relevância nulas, uma vez que, corriqueiramente, as empresas reestruturam-se com o intuito de manter a operação comercial focando no lucro em detrimento da dignidade devida a todo trabalhador.



## REFERÊNCIAS

ABÍLIO, Ludmila Costhek. **PERFIS E TRAJETÓRIAS OCUPACIONAIS**. In: **O trabalho controlado por plataformas digitais: dimensões, perfis e direitos**. UFPR - Clínica Direito do Trabalho: Curitiba, 2022. Disponível em: [https://cdtufpr.com.br/wp-content/uploads/2022/04/Livro\\_O-trabalho-controlado-por-plataformas-digitais\\_eBook.pdf](https://cdtufpr.com.br/wp-content/uploads/2022/04/Livro_O-trabalho-controlado-por-plataformas-digitais_eBook.pdf). Acesso em: 11 set. 2022.

ABÍLIO, Ludmila Costhek. **Breque no despotismo algorítmico: uberização, trabalho sob demanda e insubordinação**. Disponível em: <http://abet-trabalho.org.br/breque-no-despotismo-algoritmico-uberizacao-trabalho-sob-demanda-e-insubordinacao/> Acesso em: 13 set. 2022.

ABRAMIDES BRASIL, Natalia Marques. **Relações de trabalho em plataformas digitais: desafios ao modelo tradicional do Direito do Trabalho**. 2018. Dissertação (Mestrado em Desenvolvimento no Estado Democrático de Direito) - Faculdade de Direito de Ribeirão Preto, Universidade de São Paulo, Ribeirão Preto, 2018. doi:10.11606/D.107.2019.tde-30052019-093934. Acesso em 30 de ago. 2022.

ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho**. 14<sup>a</sup>. ED. São Paulo: Cortez, 2010.

AVILÉS, Antônio Ojeda.: **El principio de condición más benéficos**. RPS, n.º 134, 1982

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 11<sup>a</sup>. ED, atual. por Jessé Claudio Franco de Alencar. São Paulo: LTr, 2017.

BATISTA, Homero. Capítulo 4. Onerosidade In: BATISTA, Homero. **Direito do Trabalho Aplicado** - Vol. 1 - Ed.2021. São Paula (SP): Editora Revista dos Tribunais. 2021. Disponível em: <https://thomsonreuters.jusbrasil.com.br/doutrina/1394701247/direito-do-trabalho-aplicado-vol-1-ed-2021>. Acesso em: 17 de Junho de 2022.

BBC. **Nem CLT, nem autônomo: o projeto de lei que quer 'regrar' a relação de aplicativos com trabalhadores**. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/geral-53411585> Acesso em: 13 set. 2022.

BÍCEGO, Bruno Ett. **Volatilidade das plataformas digitais e vínculo empregatício: observações sobre a gig economy na Espanha após a entrada em vigor da Ley Rider**. CEPI FGV Direito SP, 2021. Disponível em: <https://medium.com/@fgvcepi/volatilidade-das-plataformas-digitais-e-v%C3%ADnculo-empregat%C3%ADcio-222e2f10038>. Acesso em 7 set. 2022

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452**, de 1º de maio de 1943. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Decreto-Lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm). Acesso em 14 jun. 2022

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. 7ª Turma. Recurso Ordinário. Processo nº0021248-06.2017.5.04.0029. Uber do Brasil Tecnologia Ltda. x Lauro

Peres Nunes Junior. Relator Emílio Papaleo Zin. 27 de junho de 2019. Disponível em:

<https://www.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/ZAQq5M1Nyhwbfnf3cp1XizA?&tp=aplicativo&te=%22n%C3%A3o+atua+no+ramo+de+transporte%22>. Acesso em: 25 ago. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região. 3ª Turma. Recurso Ordinário. Processo nº0001302-84.2020.5.10.0802. Julio Gonzaga Ribeiro Neto x Uber do Brasil Tecnologia Ltda. Relator Desembargador Ricardo Alencar Machado. 28 de abril de 2022. Disponível em: <file:///C:/Users/teste/Downloads/0001302-84.2020.5.10.0802.pdf> Acesso em: 26 ago. 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista nº 1000123-89.2017.5.02.0038. Relator Ministro Breno Medeiros. 05 de fevereiro de 2020. Disponível em: <http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=1000123&digitoTst=89&anoTst=2017&orgaoTst=5&tribunalTst=02&varaTst=0038&submit=Consultar>. Acesso em: 26 ago. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. 8ª Turma. Recurso Ordinário. Processo nº 0020750-38.2020.5.04.040. Marcio Antunes Correa x Uber do Brasil Tecnologia Ltda. Relator Desembargador Marcelo José Ferlin D'Ambroso. 23 de setembro de 2021. Disponível em: [https://pesquisatextual.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/JeQ1HT5XS2\\_vvUhDk62uGg?&tp=0020750-38.2020.5.04.0405](https://pesquisatextual.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/JeQ1HT5XS2_vvUhDk62uGg?&tp=0020750-38.2020.5.04.0405). Acesso em: 26 ago. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. 7ª Turma. Recurso Ordinário. Processo nº 0101291-19.2018.5.01.0015. Erica Abade Rodrigues x Uber do Brasil Tecnologia Ltda. Relatora Desembargadora Carina Rodrigues Bicalho. 07 de julho de 2021. Disponível em: <https://bibliotecadigital.trt1.jus.br/jspui/handle/1001/2650765> Acesso em: 26 ago. 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista nº 100353-02.2017.5.01.0066. Relator Ministro Maurício Godinho Delgado. 06 de abril de 2022. Disponível em: <https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=100353&digitoTst=02&anoTst=2017&orgaoTst=5&tribunalTst=01&varaTst=0066&submit=Consultar>. Acesso em: 29 ago. 2022

BRASIL DE FATO. **Brasil tem 1,5 milhão de trabalhadores por plataformas digitais, revela pesquisa.** Disponível em: <https://www.brasildefato.com.br/2022/07/24/brasil-tem-1-5-milhao-de-trabalhadores-por-plataformas-digitais-revela-pesquisa> Acesso em: 12 set. 2022.

BRASIL DE FATO. **Uber faz acordo no Reino Unido e motoristas vão poder fazer parte de sindicato.** Disponível em: <https://brasildefatorj.com.br/2021/05/27/uber-faz-acordo-no-reino-unido-e-motoristas-vao-poder-fazer-parte-de-sindicato>. Acesso em: 14 de set. 2022

BRIDI, Maria Aparecida. Prefácio. In: **O trabalho controlado por plataformas digitais: dimensões, perfis e direitos**. UFPR - Clínica Direito do Trabalho: Curitiba, 2022. Disponível em: [https://cdtufpr.com.br/wp-content/uploads/2022/04/Livro\\_O-trabalho-controlado-por-plataformas-digitais\\_eBook.pdf](https://cdtufpr.com.br/wp-content/uploads/2022/04/Livro_O-trabalho-controlado-por-plataformas-digitais_eBook.pdf). Acesso em: 11 set. 2022.

CANO, Fernando. **La 'ley rider' sigue sin regularizar a tres de cada cuatro repartidores después de un año en vigor, 2022**. Disponível em: <https://theobjective.com/economia/2022-05-16/fracaso-ley-rider/>. Acesso em 7 de set. 2022;

CASTRO, Viviane Vidigal. **As ilusões da uberização do trabalho: um estudo à luz da experiência de motoristas uber**. In: 44º Encontro Anual da ANPOCS, 2020. Anais do 44º Encontro Anual da ANPOCS. *Apud* BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. 7ª Turma. Recurso Ordinário. Processo nº 0101291-19.2018.5.01.0015. Erica Abade Rodrigues x Uber do Brasil Tecnologia Ltda. Relatora Desembargadora Carina Rodrigues Bicalho. 07 de julho de 2021. Disponível em: <https://bibliotecadigital.trt1.jus.br/jspui/handle/1001/2650765> Acesso em: 29 ago. 2022.

CAMARA MUNICIPAL DE SÃO PAULO. **Condição de trabalho de motoristas e entregadores é discutida pela CPI dos Aplicativos**. Disponível em: <https://www.saopaulo.sp.leg.br/blog/condicao-de-trabalho-de-motoristas-e-entregadores-e-discutida-pela-cpi-dos-aplicativos/> Acesso em: 14 set. 2022.

CAMARA MUNICIPAL DE SÃO PAULO. **Pesquisa interna do iFood mostra que 49% dos entregadores trabalham mais de 10h por dia**. Disponível em: <https://www.saopaulo.sp.leg.br/blog/pesquisa-interna-do-ifood-mostra-que-49-dos-entregadores-trabalham-mais-de-10h-por-dia/>. Acesso em: 14 set. 2022.

DACRUZ, Efrén Borrajo. **Introducción al Derecho del Trabajo**, Madrid, Tecnos

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 15ª. ED. São Paulo: LTr, 2016.

DE MASI, Domenico. **Alfabeto da sociedade desorientada: para entender o nosso tempo**. São Paulo: Objetiva, 2017.

DA SILVA, Homero Batista Mateus. **Curso de direito do Trabalho Aplicado: vol. 1** – parte geral. 3ª. ED. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2015

ESPANHA. **Estatuto de los Trabajadores**. Disponível em: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-114302>. Acesso em: 12 de abril de 22.

ESPANHA. Juzgado de Lo Social nº 39 de Madrid. Sentencia nº 284/2019, 03 de setembro de 2018. Madrid: Juzgado de Lo Social nº39 – Procedimiento sobre Despido 1353/2017 y Acumulados sobre Resolución del Contrato de Trabajo a Instancia del Trabajador y Despido. Disponível em: <http://www.legaltoday.com/files/File/pdfs/SentenciaGlovo.pdf>. Acesso em: 01 set. 2022.

ESPAÑA. Juzgado de Lo Social nº 17 de Madrid. Sentencia nº 12/2019, 11 de janeiro de 2019. Madrid: Juzgado de Lo Social nº17 – Despido. Nuevas formas de trabajo asociadas a las TIC. GLOVOAPP 23, S.L. Consideración como trabajador autónomo económicamente dependiente (TRADE). Disponível em: <https://www.laboral-social.com/sites/laboral-social.com/files/NSJ059449.pdf> Acesso em: 01 set. 2022.

ESPAÑA. Tribunal Supremo. Pleno. Sentencia núm. 805/2020. Unificación Doctrina/4746/2019. Data de Julgamento: 23 set. 2020. Disponível em: <https://vlex.es/vid/849700129>. Acesso em: 01 set. 2022.

ESPAÑA. **Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo.** Dispõe sobre a regulamentação das relações de emprego. (Legislação espanhola). Disponível em: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-114302> Acesso em: 5 de set de 2022

ESTEVE, Eugenia Revilla. La relación de trabajo subordinado bajo el prisma que ofrece la figura del trabajador en el escenario europeo y comunitario. **Revista De Estudios De La Justicia**, 5º, 2004. Disponível em: <https://rej.uchile.cl/index.php/RECEJ/article/view/15044/15464>. Acesso em 12 de abril de 2022.

EUROPA PRESS. **Just Eat negocia con UGT y CCOO el primer convenio colectivo para los repartidores de ‘delivery’.** **Europa Press, 2021.** Disponível em <https://www.europapress.es/economia/noticia-just-eat-negocia-ugt-ccoo-primer-convenio-colectivo-repartidores-delivery-20210803125047.html>. Acesso em 7 set. 2022.

FINCATO, Denise Pires. WÜNSCH, Guilherme. Subordinação algorítmica: caminho para o direito do trabalho na encruzilhada tecnológica? **Revista do TST**, São Paulo, vol. 86, nº 3, p. 15, jul/set 2020.

FITER, Miguel. **Las ‘tretas’ de Glovo para sobrevivir a la nueva ‘ley rider’.** **Vozpopuli**, 2021. Disponível em: [https://www.vozpopuli.com/economia\\_y\\_finanzas/glovo-ley-rider.htm](https://www.vozpopuli.com/economia_y_finanzas/glovo-ley-rider.htm). Acesso em 6 set. 2022.

FRANCE PRESSE. **Entregadores de aplicativos terão direitos trabalhistas na Espanha.** **France Presse**, 2021. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/tecnologia/noticia/2021/03/12/entregadores-de-delivery-terao-direitos-trabalhistas-na-espanha.ghtml>. Acesso em: 5 de set de 2022.

FREITAS JUNIOR, Antônio Rodrigues; SILVA, Victor Raduan da. **The uberization of the work and the legal regulation: the challenge of labor protection in semi-peripheral economies.** **Labour Law Research Network**, 2017. Disponível em <http://www.labourlawresearch.net/papers/uberization-work-and-legal-regulation-challenge-labor-protection-semi-peripheral-economies>. Acesso em: 18 jul de 2022.

GARCIA, Gustavo Felipe Barbosa. **Curso de direito do trabalho**. 11ª. ED. Rio de Janeiro: Forense, 2017, p. 160.

GASPAR, Danilo Gonçalves. A CRISE DA SUBORDINAÇÃO JURÍDICA CLÁSSICA ENQUANTO ELEMENTO DEFINIDOR DA RELAÇÃO DE EMPREGO E A PROPOSTA DA SUBORDINAÇÃO POTENCIAL. Dissertação (Mestrado em Direito) -. Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal da Bahia. Salvador. 2011. Disponível em: <https://repositorio.ufba.br/handle/ri/12378>. Acesso em: 01 set. 2022

GIRÓN, Jesús; VARELA, Alberto; VÁZQUEZ, Xosé. **Derecho del Trabajo**. 2. ED. La Coruña: Netbiblo, 2006.

GOMES Orlando; GOTTSCHALK, Elson. **Curso de direito do trabalho**. 19ª. ED. Rio de Janeiro: Forense, 2012.

GOMES, Orlando. **O destino do direito do trabalho**. Revista da Faculdade de Direito da UFPR, Curitiba, v. 5, 1957.

GOUVEIA, Rircado. **‘A reforma trabalhista é fruto do neoliberalismo jurídico’, afirma Fábio Túlio Barroso**, 2022. Jornal Jurid. Disponível em: <https://www.jornaljurid.com.br/noticias/a-reforma-trabalhista-e-fruto-do-neoliberalismo-juridico-afirma-fabio-tulio-barroso>. Acesso em: 11 set. 2022.

JIMÉNEZ, Marimar. **Glovo contratará 2.000 repartidores para cumprir la ley de ‘riders’**. Cinco Días, 2021A. Disponível em: [https://cincodias.elpais.com/cincodias/2021/07/28/companias/1627486939\\_151153.html](https://cincodias.elpais.com/cincodias/2021/07/28/companias/1627486939_151153.html). Acesso em 6 set. 2022.

JIMÉNEZ, Marimar. **Uber Eats subcontratará sus flotas a terceros para cumplir con la ‘ley rider’**. Cinco Días, 2021. Disponível em: [https://cincodias.elpais.com/cincodias/2021/08/09/companias/1628534638\\_469414.html](https://cincodias.elpais.com/cincodias/2021/08/09/companias/1628534638_469414.html). Acesso em 7 set. 2022.

LARA, Daniel. **La ley de repartidores echa a andar en medio de la negativa de las empresas a contratar a toda su flota**. El País, 2021. Disponível em: <https://elpais.com/economia/2021-08-12/la-ley-de-riders-echa-a-andar-en-medio-de-la-negativa-de-las-empresas-a-contratar-a-toda-su-flota.html>. Acesso em 7 set. 2022.

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 Apud BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. 7ª Turma. Recurso Ordinário. Processo nº 0101291-19.2018.5.01.0015. Erica Abade Rodrigues x Uber do Brasil Tecnologia Ltda. Relatora Desembargadora Carina Rodrigues Bicalho. 07 de julho de 2021. Disponível em: <https://bibliotecadigital.trt1.jus.br/jspui/handle/1001/2650765>. Acesso em: 29 ago. 2022.

LEME, Ana Carolina Reis Paes. Tratamento jurídico aos trabalhadores platformizados na Espanha: análise das decisões que reconheceram os

entregadores da plataforma Glovo como empregados. **Trabalhadores Plataformizados e o Acesso à Justiça Pela Via dos Direitos: Regulações e Lutas Em Países das Américas, Europa e Ásia Voltadas Ao Reconhecimento, Redistribuição e Representação**, Belo Horizonte, p. 206-223, 2021. Disponível em: <https://pos.direito.ufmg.br/wp-content/uploads/2021/05/Trabalhadores-Plataformizados-e-o-Acesso-a-Justica-Pela-Via-dos-Direitos.pdf>. Acesso em: 05 set. 2022.

LOPES, Adriano Marcos Soriano. SANTOS, Solainy Beltrão dos. **A proteção ao entregador por aplicativo: uma análise da Lei nº 14.297/2022**. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2022-jan-12/opiniao-protECAo-entregador-aplicativo-lei-14297>. Acesso em: 13 set. 2022.

LÓPEZ, Manuel Carlos Palomeque; ROSA, Manuel Álvarez de la. **Derecho del trabajo**. 24ª. ED. Madrid: Centro de Estudios Ramón Areces 2016.

LUNA, Nathalia Tamiris Carvalho de. OLIVEIRA, Ariadne Samila Martins de. **Os entregadores de aplicativos e a fragmentação da classe trabalhadora na contemporaneidade**. Revista Katálysis. Florianópolis, v.25, n. 1, p. 73-82, jan./abr. 2022 ISSN 1982-025. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1982-0259.2022.e82588>. Acesso em: 13 set. 2022.

MACHADO, Sidnei. DIREITOS. In: **O trabalho controlado por plataformas digitais: dimensões, perfis e direitos**. UFPR - Clínica Direito do Trabalho: Curitiba, 2022. Disponível em: [https://cdtufpr.com.br/wp-content/uploads/2022/04/Livro\\_O-trabalho-controlado-por-plataformas-digitais\\_eBook.pdf](https://cdtufpr.com.br/wp-content/uploads/2022/04/Livro_O-trabalho-controlado-por-plataformas-digitais_eBook.pdf). Acesso em: 13 set. 2022.

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

MAIOR, Jorge Luiz Souto; SEVERO, Valdete Souto (Orgs.). **Resistência II - defesa e crítica da justiça do trabalho**. 1ª. ED. São Paulo: Expressão Popular, 2018.

MANZANO, Marcelo. KREIN, André. DIMENSÕES DO TRABALHO POR PLATAFORMAS DIGITAIS NO BRASIL. In: **O trabalho controlado por plataformas digitais: dimensões, perfis e direitos**. UFPR - Clínica Direito do Trabalho: Curitiba, 2022. Disponível em: [https://cdtufpr.com.br/wp-content/uploads/2022/04/Livro\\_O-trabalho-controlado-por-plataformas-digitais\\_eBook.pdf](https://cdtufpr.com.br/wp-content/uploads/2022/04/Livro_O-trabalho-controlado-por-plataformas-digitais_eBook.pdf). Acesso em: 11 set. 2022.

MARQUES, Fabíola. SCHENFERD, Tacilio Alves Silva. **A discussão acerca do (des)necessário reconhecimento do vínculo empregatício para trabalhadores de plataformas de aplicativos: um olhar semiótico sobre a possibilidade de inserção de novos signos para a efetivação da proteção social de uma nova classe de trabalhadores**, 2022. Disponível em: <https://revistauniversitas.inf.br/index.php/UNIVERSITAS/article/view/499/340>. Acesso em: 01 de set. 2022.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 9ª. ED. São Paulo: Saraiva Educação, 2018

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 28ª. ED. São Paulo: Atlas, 2012

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 20ª. ED. São Paulo: Saraiva Educação, 2019. (Coleção Fundamentos).

MORAIS JÚNIOR, Ricardo Antonio Maia de. **Regulamentação do trabalho autônomo dependente no Brasil: análise da experiência espanhola na regulamentação do trade pela lei nº 20/2007**. 2014. 62 f. Monografia (Graduação em Direito) - Faculdade de Direito, Universidade Federal do Ceará, Fortaleza, 2014. Disponível em: <https://repositorio.ufc.br/handle/riufc/27744>. Acesso em: 5 de set. de 2022.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 29ª. ED. São Paulo: Saraiva, 2014.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 7ª. ED. São Paulo: Saraiva, 1989.

NASCIMENTO, Andrele. **A uberização e os seus efeitos nas relações laborais**. Disponível em: <http://hdl.handle.net/10183/221357>. Acesso em: 26 ago. 2022.

NASCIMENTO, Marcelo Mascaro. **Parassubordinação: o meio termo entre o empregado e o autônomo**. Revista Consultor Jurídico, 2015

NETO, Francisco Ferreira Jorge. CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Manual de direito do trabalho – 4ª. ED.** São Paulo: Atlas, 2017.

OITAVEN, J. C. C.; CARELLI, R. de L.; CASAGRANDE, C. L. **Empresas de transporte, plataformas digitais e a relação de emprego: um estudo do trabalho subordinado sob aplicativos**. Brasília: Ministério Público do Trabalho, 2018.

OLIVEIRA, Cinthia Machado de; DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. **Direito do Trabalho**. 3ª. ED. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2016.

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. **A (re)significação do critério da dependência econômica: Uma compreensão interdisciplinar do assalariamento em crítica à dogmática trabalhista**. Tese de pós-graduação. UFPR. 2011.

PORTO, Lorena Vasconcelos. **A SUBORDINAÇÃO NO CONTRATO DE EMPREGO: DESCONSTRUÇÃO, RECONSTRUÇÃO E UNIVERSALIZAÇÃO DO CONCEITO JURÍDICO**. Dissertação (Mestrado em Direito) - Programa de Pós-Graduação em Direito da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais. Belo Horizonte. 2008. Disponível em: [http://www.biblioteca.pucminas.br/teses/Direito\\_PortoLV\\_1.pdf](http://www.biblioteca.pucminas.br/teses/Direito_PortoLV_1.pdf) Acesso em: 01 set. 2022.

RODRIGUES, Douglas; SILVA, Luiz. 2. **A Pandemia e Seus Reflexos Jurídicos nas Obrigações de Trato Sucessivo - Uma Contribuição à Reestruturação**

**Socioeconômica Revista de Direito do Trabalho - 10/2020.** Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/180441>. Acesso em: 17 de Junho de 2022.

RODRÍGUEZ, Miguel Piñero Royo. La presunción de existencia del contrato de trabajo, **Col. Estudios de Derecho Laboral**, nº 21, Civitas. Madrid, 1995

SCHWAB, Klaus. **A quarta revolução industrial**. São Paulo: Edipro, 2016.

SIGNÉS, Adrián Todolí. **Comentario a la Sentencia sobre los riders de GLOVO: ¿existe una presunción de “extralaboralidad?”**. In: TODOLÍ SIGNÉS, Adrián. Blog do Prof. Adrián Todolí: Argumentos em Derecho Laboral. Madrid, 19 de setembro de 2018. Disponível em: <https://adriantodoli.com/2018/09/19/comentario-a-la-sentencia-sobre-los-riders-de-glovo-existe-una-presuncion-de-extralaboralidad/> Acesso em: 01 set. 2022.

SIGNÉS, Adrián Todolí. **Análisis a la Primera Sentencia que declara la laboralidad de Rider de Glovo (y DECLARA NULO EL DESPIDO)**. In: TODOLÍ SIGNÉS, Adrián. Blog do Prof. Adrián Todolí: Argumentos em Derecho Laboral. Madrid, 13 de fevereiro de 2019. Disponível em: <https://adriantodoli.com/2019/02/13/analisis-a-la-primera-sentencia-que-declara-la-laboralidad-de-rider-de-glovo-y-declara-nulo-el-despido/>. Acesso em: 01 set. 2022.

SILVA, Otávio Pinto e. **Subordinação, Autonomia e Parassubordinação nas Relações de Trabalho**. São Paulo: LTr, 2004.

SINDICATO SOLIDARIDAD, Un año después de la Ley Rider. YouTube, 5 de set. de 2022. Disponível em: [https://www.youtube.com/watch?v=RK6Gdj\\_AueU](https://www.youtube.com/watch?v=RK6Gdj_AueU). Acesso em: 8 de set. 2022.

TARZIA, Giuseppe, 1987, p. 9 apud SILVA, Otávio Pinto e, 2004.

UBER. Uber newsroom. **Fatos e dados sobre Uber**. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/%3E>. Acesso em: 01 set. de 2022.

UBER TECHNOLOGIES INC. Disponível em: <https://www.uber.com/br/pt-br/s/d/join/>. Acesso em: 12 set. 2022.

VALVERDE, Martin: **Principios y reglas en el derecho del trabajo; planteamiento teórico y algunos ejemplos**. Madrid: DEDT, n. 0114, 2002.

VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. **Relação de emprego: Estrutura Legal e Supostos**. 3ª. ED. São Paulo: LTr, 2005, p. 517-518