



**UEPB**

**UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA  
CAMPUS I  
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS  
CURSO DE DIREITO**

**MURIEL OLIVEIRA DINIZ**

**TRABALHADORES UBERIZADOS: RELAÇÕES DE EMPREGO À LUZ DA  
SUBORDINAÇÃO ALGORÍTMICA**

**CAMPINA GRANDE**

**2022**

MURIEL OLIVEIRA DINIZ

**TRABALHADORES UBERIZADOS: RELAÇÕES DE EMPREGO À LUZ DA  
SUBORDINAÇÃO ALGORÍTMICA**

Trabalho de Conclusão de Curso (Artigo) apresentado à Coordenação do Curso bacharelado em ciências jurídicas - direito da Universidade Estadual da Paraíba (UEPB), como requisito parcial à obtenção do título de bacharel em direito.

**Área de concentração:** Direito, Direito do Trabalho.

**Orientador(a):** Profa. Dra. Paulla Christianne da Costa Newton

**CAMPINA GRANDE  
2022**

É expressamente proibido a comercialização deste documento, tanto na forma impressa como eletrônica. Sua reprodução total ou parcial é permitida exclusivamente para fins acadêmicos e científicos, desde que na reprodução figure a identificação do autor, título, instituição e ano do trabalho.

D585t Diniz, Muriel Oliveira.

Trabalhadores uberizados relações de emprego à luz da subordinação algorítmica [manuscrito] : relações de emprego à luz da subordinação algorítmica / Muriel Oliveira Diniz. - 2022. 29 p.

Digitado.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) - Universidade Estadual da Paraíba, Centro de Ciências Jurídicas, 2022.

"Orientação : Profa. Dra. Paula Christianne da Costa Newton, Coordenação do Curso de Direito - CCJ."

1. Uberização do trabalho. 2. Subordinação algorítmica. 3. Relação de emprego. I. Título

21. ed. CDD 344.01

MURIEL OLIVEIRA DINIZ

TRABALHADORES UBERIZADOS: RELAÇÕES DE EMPREGO À LUZ DA  
SUBORDINAÇÃO ALGORÍTMICA

Trabalho de Conclusão de Curso (Artigo) apresentado à Coordenação do Curso de bacharelado em Ciências Jurídicas - Direito da Universidade Estadual da Paraíba (UEPB), como requisito parcial à obtenção do título de bacharel em direito.

Área de concentração: Direito, Direito do Trabalho.

Aprovada em: 24/11/2022.

**BANCA EXAMINADORA**

Documento assinado digitalmente



PAULLA CHRISTIANNE DA COSTA NEWTON  
Data: 05/12/2022 12:29:12-0300  
Verifique em <https://verificador.iti.br>

---

Profa. Dra. Paulla Christianne da Costa Newton (Orientadora)  
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)

---

Prof. Me. Esley Porto  
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)

Sergio Cabral  
dos  
Reis: 101278001

Assinado de forma digital  
por Sergio Cabral dos  
Reis: 101278001  
Dados: 2022.11.28  
11:05:53 -03'00'

---

Prof. Dr. Sérgio Cabral dos Reis  
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)

À minha mãe, à minha irmã e à minha  
sobrinha, as minhas fortalezas, DEDICO.

## SUMÁRIO

1	<b>INTRODUÇÃO</b> .....	6
2	<b>UBERIZAÇÃO: RELAÇÕES DE TRABALHO NA CONTEMPORANEIDADE</b> .....	7
2.1	<b>Da uberização do trabalho no Neoliberalismo e na Revolução 4.0 ..</b>	8
2.2	<b>Liberdade x controle informatizado: trabalho autônomo ou trabalhador uberizado?.....</b>	10
3	<b><i>SUBORDINAÇÃO ALGORÍTMICA: ANÁLISE À LUZ DAS PLATAFORMAS DIGITAIS</i></b> .....	13
3.1	<b><i>Da subordinação algorítmica: contraponto à “autonomia” do trabalhador uberizado</i></b> .....	14
3.2	<b>Nova “velha” subordinação: a algorítmica</b> .....	16
4	<b>ENTENDIMENTO (S) JURISPRUDENCIAL (IS) ATINENTE (S) AO TRABALHO UBERIZADO E À SUBORDINAÇÃO ALGORÍTMICA</b> .....	19
4.1	<b>Dos dissensos nos Tribunais Regionais do Trabalho</b> .....	20
4.2	<b>TST: debates em prol da uniformização jurisprudencial</b> .....	23
5	<b>CONCLUSÃO</b> .....	26
	<b>REFERÊNCIAS</b> .....	27

# TRABALHADORES UBERIZADOS: RELAÇÕES DE EMPREGO À LUZ DA SUBORDINAÇÃO ALGORÍTMICA

## UBERIZED WORKERS: EMPLOYMENT RELATIONS IN THE LIGHT OF ALGORITHMIC SUBORDINATION

Muriel Oliveira Diniz\*  
Paula Christianne da Costa Newton\*\*

### RESUMO

As inovações tecnológicas provocam, de modo ininterrupto, transformações nas relações sociais. No âmbito trabalhista, como não poderia deixar de ser, elas condicionaram alterações nas formas de organização do trabalho. A uberização do trabalho se insere em tal conjuntura, visto que as relações de trabalho são notoriamente marcadas pela interferência de algoritmos. Nessa perspectiva, o presente estudo tem por objetivo construir uma problematização acerca da subordinação algorítmica enquanto requisito para a caracterização da relação de emprego entre prestadores de serviço de aplicativo e as plataformas digitais. Para tanto, valendo-se do método indutivo, bem como do observacional, a pesquisa se fundamenta em análises bibliográficas e jurisprudenciais acerca do tema, no sentido de analisar o entendimento paulatino de teóricos e magistrados em reconhecer a relação de emprego nos moldes contemporâneos.

**Palavras-chave:** Uberização do Trabalho; Subordinação Algorítmica; Relação de Emprego.

### ABSTRACT

Technological innovations cause uninterruptedly transformations in social relations. In the labor ambit, as could not be otherwise, it has conditioned changes in the ways in which work is organized. The uberization of work is inserted in this context, since labor relations are notably marked by the interference of algorithms. From this perspective, the present study aims to construct a problematization about algorithmic subordination as a requirement for the characterization of the employment relationship between application service providers and digital platforms. To this end, using the inductive method, as well as the observational method, the research is based on bibliographic and jurisprudential analysis of the theme, in order to understand the gradual understanding of theoreticians and judges in analyze the employment relationship in contemporary forms.

**Keywords:** Uberization of Labor; Algorithmic Subordination; Employment Relationship.

---

\* Discente do Curso de Direito da Universidade Estadual da Paraíba (UEPB), endereço eletrônico [muriel.diniz@aluno.uepb.edu.br](mailto:muriel.diniz@aluno.uepb.edu.br);

\*\* Docente do Curso de Direito da Universidade Estadual da Paraíba (UEPB), [paulla.newton@servidor.uepd.edu.br](mailto:paulla.newton@servidor.uepd.edu.br).

## 1 INTRODUÇÃO

As relações de trabalho são notoriamente dinâmicas. No mundo fático, os aspectos socioeconômicos, políticos e culturais ou condicionam novas formas de trabalhadores e empregadores interagirem, ou remodelam as já existentes. Por óbvio, as inovações tecnológicas influenciam sobremaneira os modos como se dão tais interações. A chamada *Revolução 4.0*, na qual resta acentuada a conectividade de massa mundial, também imprimiu sua intervenção no âmbito trabalhista.

Nesse sentido, são expressivas e, de certa forma, impactantes as transformações ocasionadas pelo desenvolvimento tecnológico nas relações de trabalho. Tanto é que a subordinação clássica, na qual o empregador dirige as atividades a serem realizadas pelo trabalhador, foi, paulatinamente, modificada. Não é de hoje que o poder diretivo patronal deixou de ser exclusivamente presencial, da pessoa do empregador para a pessoa do empregado. As diretrizes de realização das atividades pelo trabalhador, através do uso de comandos telefônicos ou via internet, são passadas e captadas, mesmo os dois polos da relação de trabalho estando separados fisicamente.

Inclusive, a utilização da Internet e de aplicativos para atender toda e qualquer necessidade humana é aspecto expressivo da contemporaneidade e, como não poderia deixar de ser, imprime sua marca, ressignificando as relações de trabalho. Exemplo significativo desse condicionante é a chamada *uberização* do trabalho, fundamentada na subordinação algorítmica, tão significativa no universo trabalhista hodierno. No caso, resta evidente a influência determinante da tecnologia nas relações de trabalho regidas pelos aplicativos.

Desse modo, tanto a *uberização* do trabalho quanto a subordinação algorítmica têm por referência justamente o uso de aplicativos. Nesse sentido, ao passo que a *uberização* diz respeito à utilização das plataformas, notadamente a Uber, como agenciadora ou conectora de novas relações de trabalho, a subordinação algorítmica, *grosso modo*, refere-se ao controle do trabalho através de uma sequência lógica, finita e definida de instruções, desenvolvidas via ferramentas tecnológicas, tais como os aplicativos.

Aqui, é criterioso perceber a ressignificação da subordinação jurídica nas relações de trabalho predominantemente marcadas pelo uso da tecnologia, nas quais não há controle de horários, as ordens são dirigidas diretamente ao empregado ou mesmo a cobrança de uma disciplina rígida e constante. Assim sendo, a análise da subordinação algorítmica, foco deste estudo, conduz ao seguinte questionamento: há que se falar em *relação de emprego* pautada nessa nova modalidade de subordinação jurídica? Ora, de modo incontestável, a subordinação algorítmica vem modulando as relações de trabalho baseadas no uso de plataformas digitais.

Dito isso, motivado por tal problemática, o presente estudo tem por objetivo construir uma análise sobre a subordinação algorítmica enquanto requisito para a caracterização da relação de emprego entre prestadores de serviço e as plataformas digitais. Por oportuno, cabe pontuar que a escolha do tema se justifica tanto pela afinidade para com as problemáticas atinentes ao ramo trabalhista, quanto pela relevância e atualidade da discussão do assunto. É, de veras, temática que necessita de maior aprofundamento teórico. Pelas razões expostas, analisa-se de modo mais contundente, no presente estudo, essa modalidade de subordinação jurídica nas relações trabalhistas da atualidade.



Para tanto, o estudo, em se fundamentando em análises bibliográficas e jurisprudenciais acerca do tema, no sentido de evidenciar o entendimento paulatino de teóricos e magistrados em reconhecer relação de emprego nos moldes contemporâneos, firmados na subordinação algorítmica, utiliza tanto o método indutivo, partindo-se da análise do particular (das relações entre prestadores de serviço e plataformas digitais) para o geral (das relações de emprego baseada na subordinação algorítmica), quanto o método observacional, imprescindível em toda pesquisa científica.

Quanto à sua relevância, ela se caracteriza justamente por poder contribuir com os estudos sobre a temática, de modo a construir um posicionamento uniforme na perspectiva de reconhecer a subordinação algorítmica como requisito caracterizador da relação de emprego e, por conseguinte, assegurar todos os direitos trabalhistas decorrentes de tal relação. No mais, esse trabalho tem por público-alvo a sociedade como um todo, não apenas a comunidade acadêmica, assim como todos os próprios trabalhadores que fazem uso dos aplicativos.

## 2 UBERIZAÇÃO: RELAÇÕES DE TRABALHO NA CONTEMPORANEIDADE

*“O trabalho não é uma mercadoria”.*

Organização Internacional do Trabalho

Desde a década de 1970, quando o neoliberalismo se firmou enquanto política econômica preponderante no Brasil, percebe-se de modo mais efetivo transformações significativas na seara trabalhista. Em contraposição ao que se priorizava em época anterior a tal marco, isto é, a salvaguarda dos direitos trabalhistas, notadamente da parte hipossuficiente da relação de trabalho, o empregado, com o neoliberalismo se defende uma nova razão de mundo, pautada na individualização das relações sociais e no favorecimento do capitalismo financeiro-globalizado.

Regido pela mão invisível do mercado, o Estado adepto ao neoliberalismo deve promover políticas públicas com o intuito de desenvolver a concorrência econômica. Assim sendo, apesar de denotar uma percepção eminentemente negativa, fomenta reflexões indispensáveis de serem feitas, inclusive porque, na prática, seja de forma explícita ou implícita, há a mitigação dos direitos trabalhistas, conquistados através de embates travados desde o surgimento do Direito do Trabalho. Tanto o é que membros da comunidade acadêmica, bem como juristas e doutrinadores trabalhistas, compartilham dessa preocupação.

E a razão de ser da imprescindibilidade de tais reflexões é que, para a ideologia neoliberal, *utilizando as palavras do jurista Alain Supiot: “(...)o crescimento econômico se vê desconectado da necessidade de proteção social, de modo que o Estado deve garantir prioritariamente a ordem espontânea do mercado, e não condições mínimas e dignas ao trabalhador” (SUPIOT, 2014, p. 31)*. No cenário brasileiro, com a Lei nº 13.467 de 2017, a então Reforma Trabalhista, percebeu-se com mais afinco essas mudanças de paradigma, seja através da defesa da flexibilização, quanto de uma maior autonomia nas relações de trabalho.

Seja como for, opera-se a imperatividade da economia. E, atrelada a essa conjuntura, há também que se atentar para as marcas impressas pelas inovações tecnológicas. Ora, a chamada *Revolução 4.0* impõe um ritmo exponencial em todos os âmbitos da sociedade e, portanto, constata-se transformações sobremaneira aceleradas/frenéticas no mercado de trabalho. Com o uso de plataformas digitais,

seja através de aplicativos ou de plataformas *online*, acessados pelo computador ou pelos celulares (*smartphones*), a economia e as relações de trabalho se ressignificaram.

Desse modo, com apenas um *click* é possível comprar ou vender um produto, oferecer ou demandar a prestação de um determinado serviço. Através das plataformas digitais, o mercado de trabalho se multiplica e se remodela, surgindo novas ou remodeladas modalidades de relações de trabalho. Seja como for, devido à revolução ocasionada pelos avanços tecnológicos, faz-se criterioso refletir e analisar a dinâmica trabalhista contemporânea, a chamada *uberização do trabalho*.

## 2.1 Da uberização do trabalho no Neoliberalismo e na Revolução 4.0

A *Revolução 4.0*, marcada pelo intenso desenvolvimento tecnológico, caracterizada pela velocidade, amplitude, profundidade e impacto sistêmico, conforme aponta Klaus Schwab em sua obra *A Quarta Revolução Industrial* (2016), atrelada à política econômica do neoliberalismo, a qual tem a flexibilidade, a autonomia e desregulamentação como aspectos fundantes, provocou transformações significativas nas relações trabalhistas. Mesmo às custas dos direitos sociais e da proteção trabalhista, relegados a segundo plano, o modelo neoliberal se apropriou das inovações tecnológicas para impulsionar a economia, não importando sob quais condições.

Exemplo significativo dessa lógica neoliberal em fusão com as inovações tecnológicas são as plataformas digitais. Nestas, propagando-se a ideia de relações de trabalho pautadas na flexibilização da jornada, na autonomia do trabalho e na descentralização produtiva, por exemplo, fomenta-se a economia na era digital. Pois bem, através das plataformas digitais, seja pela utilização de um aplicativo ou de uma plataforma *online*, é possível oferecer ou demandar a prestação de um determinado serviço.

Ora, por meio de uma plataforma digital há a prestação de serviço, de uma atividade específica por demanda. Nesta *economia por demanda*, fazendo uso do termo cunhado por Valerio de Stefano em seu artigo *Automação, inteligência artificial e proteção laboral: padrões algorítmicos e o que fazer com eles* (2020), a plataforma digital mais conhecida é a Uber<sup>1</sup>. Não é à toa, inclusive, sua proeminência nessa conjuntura, de modo que foi cunhado um neologismo para explicitar a forma de trabalho operacionalizado nessa economia sob demanda: a *uberização*. No caso, no trabalho *uberizado* há uma relação triangular efetivada entre os solicitantes do serviço, os prestadores e as plataformas digitais.

Em tese, as plataformas digitais apenas intermediariam a oferta e a demanda, recebendo, para tanto, uma porcentagem pelo serviço realizado. Esta é, inclusive, a definição sobre si mesmas feita pelas empresas que operam por meio de aplicativos, qual seja: plataformas de tecnologia, e não prestadoras de uma atividade específica. Tanto o é que defendem a plena liberdade de seus prestadores, considerados trabalhadores autônomos e designados como “parceiros” ou “colaboradores”.

---

<sup>1</sup> Resumidamente, a Uber surgiu em 2008, tendo por fundadores Travis Kalanick e Garrett Camp, que estavam em Paris e, não conseguindo pegar um táxi, tiveram a ideia de conseguir um transporte apertando tão somente um botão. Assim sendo, eles idealizaram o aplicativo com essa terminologia – *über* significa algo extremamente bom ou fora do padrão -, cuja primeira viagem foi realizada em 5 de julho de 2010 (UBER, 2020). Para conhecimento mais detalhado sobre a história da empresa, ver o site <https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/history/>.

Por oportuno, nas lições de Fausto Gaia, o trabalhar autônomo, de difícil delimitação, é medido por exclusão: autônomo é aquele que não é empregado (GAIA, 2019, p. 195). Dito isso, ocorre que, na prática, as empresas que controlam os aplicativos, atuando em uma atividade específica, normalmente definem padrões de qualidade mínimos para a prestação do serviço, realizando, assim, a ingerência na atividade econômica. Ademais, é válido frisar que tais empresas não atuam no ramo da tecnologia, haja vista que os serviços são, de modo absoluto, controlados, e as atividades devem ser desempenhadas baseadas nos padrões pré-estabelecidos. Nessa perspectiva, consoante Luciana Conforti:

Apesar de as atividades serem desenvolvidas com a utilização de plataformas digitais, essas empresas não atuam no ramo da tecnologia, como também costumam se enquadrar, já que não se limitam à mera intermediação virtual de bens e serviços. Na verdade, os serviços são organizados para que as plataformas digitais tenham absoluto controle e para que as atividades sejam desempenhadas com características muito próprias. Os aplicativos estipulam a remuneração, valor do repasse que dever ser feito pelos trabalhadores, o pagamento por produtividade e incentivos por premiações, baseados no sistema de notas e/ou avaliações, impondo longas jornadas de trabalho para o alcance de remuneração mínima, compatível com as necessidades dos contratados, além de punições, caso os trabalhadores não se adaptem às regras da plataforma, no tocante à aceitação e aos modos de execução dos serviços pré-definidos (CONFORTI, 2019, p. 240).

Além do mais, cabe trazer à tona o posicionamento de Raianne Liberal Coutinho sobre o tema:

Percebe-se que as plataformas digitais mantêm o poder de comando e controle sobre a atividade econômica, seja por realizar seleção, cadastro e desligamento dos prestadores, seja por definir algumas regras básicas, como o valor do serviço a ser prestado (COUTINHO, 2020, p. 24).

Em suma: na realidade, apesar de as empresas que operam os aplicativos se autodenominarem como plataformas de tecnologia, contribuindo apenas como intermediárias entre a oferta e a demanda, ao fim e ao cabo mascaram uma relação de emprego efetivamente percebida. Com isso, esquivam-se em arcar com os direitos trabalhistas, em incontestável desacato às formas de regulamentação do trabalho existentes no ordenamento jurídico brasileiro e internacional.

Dessa forma, em indubitavelmente afronta ao princípio da não mercantilização do trabalho - não podendo ser o trabalho um mero custo que possa ser eliminado do processo produtivo - consubstanciado na Constituição da Organização Internacional do Trabalho, há a precarização da força de trabalho dos prestadores de serviços, a citar os motoristas de aplicativo. Mas, por que os serviços oferecidos pelas plataformas digitais fazem tanto sucesso? Sabe-se que o valor final, passado aos solicitantes dos serviços, são baixos - e, por isso, atrativos -, se comparado, por exemplo, a serviços de mesma natureza prestados sem o uso das plataformas digitais.

Porém, reforça-se que o neoliberalismo apregoa, prioritariamente, o fomento da economia. A redução dos custos empresariais é um dos estandartes utilizados para alcançar tal finalidade. E o que realmente significa a redução dos custos na uberização do trabalho? Diz respeito ao fato de as plataformas digitais indevidamente esquivarem-se de arcar com os direitos trabalhistas, como o salário

mínimo e o pagamento de hora extra, bem como de tributos e benefícios fiscais de seus prestadores de serviços.

As plataformas digitais, ao compreenderem os trabalhadores como autônomos, apropriam-se do valor econômico do seu trabalho, sem a responsabilidade em relação ao custo da atividade ou seus riscos, burlando sistematicamente as formas de regulamentação do trabalho existentes. Deste modo, na prática, o valor menor ofertado pelas empresas que controlam os aplicativos está relacionado à redução de proteções trabalhistas. Assim, para fins de se esquivar de obrigações trabalhistas, os aplicativos de prestação de serviço se desobrigam de suas responsabilidades, inclusive porque, para tais empresas, tais responsabilidades não são devidas, pelo fato de compreenderem os prestadores de serviço enquanto parceiros independentes.

Nessa perspectiva, veja-se os Termos Gerais de Uso, no tocante aos Serviços, da Uber:

**VOCÊ RECONHECE QUE A UBER NÃO É FORNECEDORA DE BENS, NÃO PRESTA SERVIÇOS DE TRANSPORTE OU LOGÍSTICA, NEM FUNCIONA COMO TRANSPORTADORA, E QUE TODOS ESSES SERVIÇOS DE TRANSPORTE OU LOGÍSTICA SÃO PRESTADOS POR PARCEIROS INDEPENDENTES, QUE NÃO SÃO EMPREGADOS (AS) E NEM REPRESENTANTES DA UBER, NEM DE QUALQUER DE SUAS AFILIADAS (UBER, 2021).**  
(Grifo posto)

Enquanto artimanha das empresas para se desincumbirem dos encargos trabalhistas, não é à toa o uso de letras em caixa alta. Por isso mesmo é que as plataformas digitais afirmam que os prestadores de serviço são trabalhadores autônomos, parceiros independentes, os quais, nessa toada, por óbvio, não são abrangidos pela legislação trabalhista. E o que fazer frente a isso? Amparando-se no fundamento constitucional da dignidade da pessoa humana e na defesa internacional do trabalho decente, deve-se valorizar os trabalhadores.

## **2.2 Liberdade x controle informatizado: trabalho autônomo ou trabalhador uberizado?**

Impreterivelmente, há que se reforçar que: os princípios constitucionais da valorização do trabalho e emprego, da centralidade do ser humano na ordem jurídica e na vida socioeconômica, da igualdade em sentido substancial, da justiça social, da subordinação da propriedade à sua função socioambiental, a par do próprio princípio da dignidade da pessoa humana — todos separadamente ou de maneira conjugada —, não absorvem fórmulas regentes da relação de emprego que retirem tal vínculo do patamar civilizatório mínimo afirmado pela ordem jurídica contemporânea.

Qualquer reflexão sobre a categoria *trabalho* deve primar pela busca por melhores condições sociais dos trabalhadores. No caso do trabalho uberizado, as empresas controladoras dos aplicativos afirmam que os prestadores de serviços são autônomos, não se caracterizando, então, vínculo empregatício. Ora, se os motoristas por aplicativos fossem trabalhadores autônomos, eles, enquanto empreendedores de si mesmos, teriam liberdade, mobilidade e flexibilidade de escolha dos serviços a serem prestados. Todavia, a realidade é que são as plataformas digitais que ditam as regras.

É o algoritmo<sup>2</sup> que direciona a demanda a determinado prestador, que a recebe e a aceita. Assim, o algoritmo do aplicativo é que indica o prestador para realizar o serviço solicitado, não tendo o trabalhador liberdade efetiva para escolher o solicitante. Ora, de acordo com Vitor Filgueiras e Ricardo Antunes, em seu artigo *Plataformas digitais, uberização do trabalho e regulação no capitalismo contemporâneo* (2020), à contramão da falsa ideia de liberdade e flexibilidade propagada pelas empresas operadoras de aplicativos, há um expressivo controle gerenciado pelas plataformas digitais, fundamentado em padrões de qualidade mínimos para a prestação dos serviços.

No caso, baseado nos termos de uso, autos de infração e processos judiciais, determina-se: quem pode trabalhar, baseados em níveis de exigência quando da admissão de seus ditos “parceiros”; o que pode ser feito, conforme os serviços contemplados por plataformas e aplicativos; qual trabalhador realizará cada serviço, não permitindo a captação de clientes; como as atividades serão efetuadas, nos mínimos detalhes; o prazo para a execução do serviço; o valor a ser recebido, de modo unilateral; como os trabalhadores devem se comunicar com suas gerências, sendo vedado acessar, inclusive, o site *Reclame Aqui*.

Além do mais, as plataformas digitais, pressionam os trabalhadores tanto a serem assíduos e não negarem serviços demandados — havendo a advertência de que pode haver a sua desativação, caso seja comprovada determinada taxa de aceitação de serviços menor do que taxa de referência utilizado —, quanto a ficarem mais tempo à disposição, através do uso de incentivos. E, como se não bastassem tais medidas de controle, as empresas usam do bloqueio para ameaçar os trabalhadores, implicando em deixá-los sem exercer suas atividades por tempo determinado, por razões arbitrárias, determinadas pelas plataformas, bem como da possibilidade de dispensa a qualquer momento e sem necessidade de justificativa.

Todas essas formas de controle se contrapõem à liberdade e flexibilidade que um trabalhador autônomo possui. Por isso, não assiste razão a afirmativa de que os prestadores de serviços vinculados às plataformas digitais são empreendedores de si mesmos, sendo perceptível a sua subordinação às regras impostas. Também é oportuno salientar que as relações de trabalho uberizado não promovem o compartilhamento da economia, como é amplamente divulgado e defendido pelas empresas que controlam os aplicativos.

Isso porque, em contraposição ao que se propõe a dita economia compartilhada - isto é, a efetivação de negócios que não visem o lucro em si, mas o consumo consciente dos bens e serviços, a proteção ambiental e o auxílio mútuo dos membros de uma comunidade -, na prática, o que ocorre nas relações de trabalho uberizado é a exploração do trabalho dos prestadores de serviços, por parte de grandes empresas, através, e sob esse argumento, de plataformas digitais. Desse modo, ao invés de tão somente intermediarem oferta e demanda, as plataformas digitais, de fato, gerem uma atividade econômica, lucrando às custas de trabalho mal remunerado e totalmente alheio às obrigações trabalhistas resultantes da tradicional relação de emprego.

Ademais, não bastassem todos os argumentos utilizados pelas empresas que controlam os aplicativos, acima confrontados e afastados, também é propagado que

---

<sup>2</sup> Grosso modo, o algoritmo é compreendido como uma sequência de instruções ou comandos realizados, de maneira sistemática, com o objetivo de resolver um problema ou executar uma tarefa. Em suma, é uma programação do aplicativo usada pelas plataformas digitais. E, para uma leitura mais aprofundada ver GAIA, Fausto Siqueira. *Uberização do trabalho: aspectos da subordinação disruptiva*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019. Págs. 223 – 224.

os trabalhadores prestam serviços apenas de modo temporário, como *freelancers*. Mas, do mesmo modo que anteriormente se evidenciou a contradição existente entre as pretensas liberdade e flexibilidade frente ao controle e regramento imposto pelas plataformas digitais, não há que se falar em trabalho temporário, com o intuito de tão somente conseguir uma renda extra através dos chamados bicos.

Dada a conjuntura brasileira na atualidade, de mais de 10 (dez) milhões de brasileiros desempregados, conforme dados divulgados pelo IBGE de 2022<sup>3</sup>, o bico é a atividade principal de parcela significativa da população, sendo, portanto, ilógico a temporariedade do trabalho exercido. Nesse sentido, com a intenção de dissimular a precarização do trabalho, as plataformas digitais utilizam-se de artifícios, inclusive incoerentes com a realidade nacional, para descaracterizar a relação de emprego existente para com os trabalhadores uberizados, em condições (de jornadas de trabalho desgastantes) que se aproximam das percebidas quando não existia o Direito do Trabalho e a proteção a seus direitos.

Nesse sentido, o trabalho uberizado, rotulado como autônomo/ temporário, desampara os trabalhadores, pois não são acobertados pela legislação trabalhista. A percepção de empreendedorismo, vendido pelas plataformas digitais, na verdade, dissimula a precarização do trabalho, não contribuindo, assim, para o avanço do patamar civilizatório dos trabalhadores, garantido à luz da função protetiva do Direito do Trabalho. E, diante dessa problemática, como conciliar a livre concorrência com a proteção dos trabalhadores? Ora, é imprescindível o fortalecimento desse ramo jurídico, na medida em que se faz imperativo a reestruturação do sistema de proteção trabalhista.

Isso porque o uso de plataformas digitais transformou as relações de trabalho de tal modo, que o retrocesso é dificilmente vislumbrado. Essa é uma realidade da contemporaneidade, a qual suscita reflexões com vistas a seu melhor entendimento e, por conseguinte, tomada de providências. Aqui, é relevante o fortalecimento do Direito do Trabalho, na medida em que:

A atuação do direito do trabalho perante esse novo tipo de trabalho é imprescindível, pois, como aconteceu na superação do fordismo pelo toyotismo, a tendência agora é cada vez mais as empresas incorporem elementos desse novo tipo de organização do trabalho, justamente por seu potencial – e objetivo – de fuga à proteção trabalhista. O direito do trabalho só resistirá se entender que essa nova forma de organização do trabalho é a que prevalecerá em pouco tempo (OITAVEN, *et al.*, 2018, p. 42).

Ora, devido ao fato de a uberização do trabalho ser uma temática deveras atual, divergências de opinião entre doutrinadores e justrabalhistas são provocadas. E, apesar de o assunto fomentar inúmeros debates e reflexões, ainda não se tem um entendimento sedimentado na jurisprudência. Porém, tomando por base as análises bibliográficas e as decisões proferidas pelos tribunais pátrios, percebe-se que o posicionamento majoritário é no sentido de caracterizar as relações de trabalho moldadas pelo uso de plataformas digitais como verdadeiras relações de emprego. Para isso, através de acurado exercício interpretativo, percebe-se os subterfúgios utilizados pelas plataformas digitais para falsear a realidade.

Pois bem, o argumento mais propagado pelas empresas que comandam os aplicativos e, que por isso mesmo, demanda expressiva atenção, é a inexistência de subordinação dos trabalhadores uberizados para com as plataformas digitais.

---

<sup>3</sup> Para leitura mais aprofundada ver a notícia na íntegra no site: <https://www.ibge.gov.br/explica/desemprego.php>.

Todavia, o que dizer do controle maciço exercido através da tecnologia a serviço de tais empresas? E das diretrizes e padrões de qualidade impostos aos trabalhadores de aplicativos? Como inexiste subordinação? Deveras, é perceptível sua roupagem atual, condizente com os avanços tecnológicos, mas afirmar sua ausência é, reforçar-se, falsear a realidade.

### 3 SUBORDINAÇÃO ALGORÍTMICA: ANÁLISE À LUZ DAS PLATAFORMAS DIGITAIS

*“As rodas da máquina têm de girar constantemente, mas não podem fazê-lo se não houver quem cuide delas. É preciso que haja homens para cuidar delas, homens tão constantes como as rodas nos seus eixos, homens são de espírito, obedientes, satisfeitos em sua estabilidade.”*

Aldous Huxley – Admirável Mundo Novo

*“Brasil tem 1,5 milhão de motoristas e entregadores de produtos”*. Diante dessa premissa, baseada em dados divulgados, em 10 de maio de 2022, pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), percebe-se o número significativo de trabalhadores uberizados. Aqui, como no decorrer de toda a pesquisa, não é desproposital e sem sentido a utilização da terminologia “uberizado” para designar os prestadores de serviços vinculados aos aplicativos digitais. Em outro momento, foi pontuado que a empresa Uber é a plataforma digital mais conhecida, e por isso se criou um neologismo para designar a reorganização do trabalho nessa conjuntura, marcadamente informatizada, a partir de sua nomenclatura.

O arquétipo Uber, em remissão às lições de Raianne Liberal Coutinho, encontradas na sua obra *Subordinação Algorítmica: Há autonomia na uberização do trabalho?* (2021), enquanto modelo primevo, é paradigmático para as reflexões sobre a subordinação algorítmica dos prestadores de serviços controlados pelas plataformas digitais. Tanto pelo fato de popularmente ter seu nome associado ao serviço de viagens por aplicativo, quanto por sua notoriedade expressa em números exponenciais, a citar: mais de 5 (cinco) milhões de prestadores de serviços pelo mundo, distribuídos em 71 países. Somente no país, tem mais de um milhão de brasileiros atrelados à empresa. São os denominados parceiros nacionais, os quais se subordinam às suas prerrogativas, diretrizes e controle.

Ademais, de modo negativo, a precedência e notoriedade da Uber também se verifica nos tribunais brasileiros, no sentido de que foi a primeira plataforma digital a ter um processo de reconhecimento de vínculo de emprego julgado pelo TST<sup>4</sup>. Inclusive, nessa toada, apenas crescem os litígios na justiça envolvendo prestadores de serviços por aplicativo de plataformas digitais. A razão de ser dessa realidade conflitiva gira em torno, justamente, da discussão acerca da caracterização da relação de emprego entre as partes litigantes, do reconhecimento do elemento fático-jurídico da subordinação, na modalidade algorítmica.

Ora, lembre-se da estimativa divulgada pelo IBGE referente ao segundo semestre de 2022, da existência de mais de 10,1 milhões (dez milhões e cem mil)

<sup>4</sup> TST. Quinta Turma do TST nega pedido de motorista da Uber sobre vínculo de emprego. Publicada em 6 de fevereiro de 2020. Disponível em: [https://www.tst.jus.br/tv-destaques/-/asset\\_publisher/2bsB/content/vinculo-de-emprego-entre-motorista-e-uber-e-rejeitado-pela-quinta-turma](https://www.tst.jus.br/tv-destaques/-/asset_publisher/2bsB/content/vinculo-de-emprego-entre-motorista-e-uber-e-rejeitado-pela-quinta-turma). Acesso em 06 de novembro de 2022.

brasileiros desempregados. Diante dessa conjuntura, não é absurdo que os mais de 1 (um) milhão de prestadores de serviços de aplicativo, aflitos com a possibilidade de fazer parte do quadro, na ânsia de sobrevivência, de conseguirem se manter, justo durante uma pandemia que se arrasta desde 2020, por óbvio, aceitem condições incertas e unilateralmente definidas pela Uber. Entretanto, é imprescindível promover debates, fazer reflexões no sentido de perceber como efetivamente se dão as relações entre esses trabalhadores e as plataformas digitais.

O intuito das problematizações feitas a seguir é justamente analisar a subordinação, dita algorítmica, fruto dessa nova organização do trabalho pautada da relação entre os prestadores de serviço e os aplicativos. Com isso, buscando entender/perceber como se constroem essas relações de trabalho, é fundamental a problematização das narrativas propagadas pelas empresas controladoras das plataformas digitais. Se o caso for, tem-se que desmascarar os argumentos das plataformas digitais, haja vista que, por necessidade, os brasileiros uberizados seguem trabalhando nessa modalidade, sem que haja qualquer proteção trabalhista.

### **3.1 Da subordinação algorítmica: contraponto à “autonomia” do trabalhador uberizado**

Já no século XIX, uma máquina era responsável pelo controle dos trabalhadores, imprimindo um ritmo e modo de produção. No século XXI, a partir das transformações promovidas pela *Revolução 4.0*, a vigilância das pessoas continua ocorrendo por meio de um elemento não humano: as plataformas digitais. Não por coincidência, o Direito do Trabalho, enquanto ramo autônomo, remonta a essa época, sendo fruto de embates travados no decorrer dos tempos com o intuito de assegurar a proteção aos direitos dos trabalhadores.

Tendo a subordinação enquanto elemento fático-jurídico singular na distinção entre empregado e trabalhador autônomo, em contraste com a sujeição pessoal característica do trabalho escravo e feudal, desde o período oitocentista constata-se a preeminência das máquinas em controlar o trabalho dos obreiros. Não à toa que, no mundo hodierno, na organização do trabalho pautada pelas plataformas digitais, a máquina, no caso, a tecnologia, controla a prestação dos serviços. É a atualização da subordinação clássica, percebida no século XIX, nos modos de produção fordista e taylorista, em roupagem nova, designada de subordinação algorítmica.

Ora, desde as transformações no mundo laboral ocasionadas pela Revolução Industrial, houve esforços em garantir a proteção dos trabalhadores. Exemplo disto é a percepção da existência de uma subordinação do obreiro sob viés objetivo, e não de sujeição pessoal do trabalhador ao seu empregador. Conforme Rianne Liberal Coutinho explana:

O empregador tem prerrogativas de gestão da sua força de trabalho, consubstanciado no poder de atribuir ordens, monitorar a execução das atividades e sancionar os empregados em caso de insubordinação ou de execução indevida ou negligente de atividades” (COUTINHO, 2021, p. 114).

Aqui, trata-se a subordinação em sua modalidade clássica. Contudo, baseado nos apontamentos de Coutinho acima retratados, percebe-se uma similitude com o controle exercido pelas plataformas digitais no trabalho uberizado. Isso porque constata-se a subordinação na sua versão 4.0, (em referência à *Revolução 4.0*): a algorítmica. E, se nos idos do século XIX, o empregador, através do seu poder diretivo, fazia a gestão de modo pessoal, ou mesmo por extensão, e os outros



trabalhadores e as máquinas contribuíam na imposição de um ritmo e modo de produção; na contemporaneidade, na organização do trabalho determinado pelas plataformas digitais, o algoritmo exerce o controle na prestação dos serviços.

Com essa comparação, o que se conclui é que as transformações históricas alteram a organização do trabalho. Por conseguinte, faz-se criterioso tanto o Direito do Trabalho resgatar sua máxima principal, qual seja, a proteção dos trabalhadores, quanto o alargamento do conceito de subordinação, temática cara ao presente estudo. Assim sendo, o ramo jurídico laboral em constante atualização, tendo em vista as mudanças sociais, abarcando categorias de profissionais, ou novas, ou remodeladas, atinge sua finalidade primordial.

Lorena Porto aduz, em sua obra *A subordinação no contrato de trabalho: uma releitura necessária* (2009), que a jurisprudência faz um exercício fundamental nesse processo de atualização do direito justralhista e, por óbvio, de seus elementos principais, como a subordinação. Valendo-se da técnica conhecida como “conjunto de indícios”, faz-se uma valoração total da relação de trabalho, na qual se analisa não apenas a forma ou a intensidade da vigilância, bem como o tipo de remuneração, a propriedade dos meios de produção, o controle sobre a jornada de trabalho, quem assume os riscos do negócio e quem exerce, efetivamente, liberdade empresarial.

Dessa forma, ao magistrado é possível verificar se existe um conjunto de evidências suficientes para qualificar uma relação como empregatícia. Então, é válido ressaltar que tal alargamento do conceito de subordinação não é feito ao acaso, através de um processo de invenção. Pelo contrário, é realizado a partir de reflexões aprofundadas, responsáveis, comprometidas em acompanhar as necessidades atuais e, principalmente, melhor alcançar a função protetiva do Direito do Trabalho. A partir do firmamento do neoliberalismo e todo o esforço em flexibilizar o mundo do trabalho, o que, efetivamente, trouxe inúmeras fragilidades aos direitos protetivos dos trabalhadores, os juristas têm defendido a necessidade de se construir um conceito mais abrangente de subordinação.

Nesse sentido, expõe com precisão Raianne Liberal Coutinho:

O desafio lançado aos intérpretes do Direito do Trabalho a partir da lógica das plataformas digitais é compreender que são diversas as formas pelas quais o trabalho humano pode ser explorado. É importante, então, que os elementos fático-jurídicos da relação de emprego tenham conceitos plásticos, de modo a poderem se adequar às transformações sociais e sempre ampliarem o padrão protetivo trabalhistas. Uma compreensão em sentido oposto acabaria por fortalecer tentativas neoliberais de apagamento da relação de emprego, que visam ao aumento de lucro das empresas em detrimento da proteção jurídica do trabalhador (COUTINHO, 2021, p. 132).

Em suma, a subordinação, enquanto elemento fático-jurídico fundante para a caracterização da relação de emprego, deve ser percebido/entendido conforme a organização do trabalho se transforma. Inclusive, conforme os ensinamentos de Maurício Godinho Delgado, a subordinação deve ser entendida sob o prisma objetivo, ou seja, percebida em observação ao modo da realização da atividade, e não, eminentemente, à pessoa do empregado, quem ele é ou quanto ele ganha (Delgado, 2019). Desse modo, há que se analisar a forma como as diretrizes, os padrões exigidos e a forma de execução dos serviços são passados para os trabalhadores.

No trabalho uberizado, as plataformas digitais já enquadram os prestadores de serviços quando do momento da aceitação dos termos de uso e serviços. Como

dito anteriormente, o controle é realizado por meio da tecnologia, do algoritmo. No entanto, as empresas que controlam os aplicativos negam esse vínculo empregatício, sob o argumento de serem os trabalhadores livres, autônomos. Esse propósito alicerça-se também através da ocultação de ordens, com o intuito de esconder uma relação de trabalho subordinado, em incontestável fraude às legislações trabalhistas.

### 3.2 Nova “velha” subordinação: a algorítmica

É desafio dos intérpretes do Direito do Trabalho enxergar a realidade para além das narrativas disseminadas pelas empresas que controlam os aplicativos, de modo a identificar se o prestador de serviços vinculado às plataformas digitais é um empregado ou, se é um empresário, profissional não subordinado, como é massivamente propagado por tais empresas. Ora, à luz do art. 966 do Código Civil: *“Considera-se empresário quem exerce profissionalmente atividade econômica organizada para a produção ou a circulação de bens ou de serviços”* (BRASIL, 2002).

Destaque-se que, à exceção da obrigatoriedade da inscrição no Registro Público, a definição de empresário aproxima-se do entendimento de trabalhador autônomo, qual seja, do profissional que exerce uma atividade econômica com independência e estrutura empresarial, conforme pontua Nelson Mannrich (2015). Tal aproximação é válida para a discussão, na medida em que é capciosa sua contraposição para melhor entendimento desse modo de organização do trabalho nas plataformas digitais, foco do presente estudo.

Dito isso, da definição acima transcrita de empresário, há que se analisar dois aspectos: o “profissionalmente” e “exercer atividade econômica organizada”. Pois bem, em relação ao primeiro, resta intimamente imbricado à ideia de “profissionalmente” o monopólio das informações. Desse modo, é o empresário quem detém o conhecimento sobre o produto ou serviço vendido –tais como condições de uso, insumos empregados, riscos potenciais à saúde, padrão de qualidade, dentre outros. Portanto, como é o empresário quem faz a gestão da atividade econômica, por óbvio ele exerce o controle sobre as suas informações.

Já no tocante à questão do “exercício de atividade econômica organizada”, diz respeito ao empreendimento empresarial propriamente dito, voltado ao lucro. Nessa esteira, com esse objetivo, o empresário congrega e articula todos os elementos da produção, como por exemplo a matéria-prima utilizada, os investimentos financeiros, os trabalhadores e a tecnologia empregada. Em suma, o empresário é quem faz a gestão e detém o controle da atividade econômica, possuindo para tanto a organização empresarial própria e assumindo os seus riscos.

Há similitude entre o empresário, acima descrito com base na legislação civilista, e o empregador, nos moldes do art. 3º da CLT, haja vista que é o empresário/empregador quem exerce a gestão da atividade econômica, detém o monopólio de informações do negócio, é proprietário dos meios de produção, (não apenas das ferramentas de trabalho) e atuam em nome próprio. Destarte, não basta, apenas, e esse é o ponto chave, a flexibilidade para definição de jornada ou horário de trabalho para que os trabalhadores uberizados sejam considerados empresários. É essa a reflexão crucial a ser feita, de modo que sejam devidamente diferenciados os empresários e os autônomos dos prestadores de serviços controlados pelas plataformas digitais.

Nessa perspectiva, explica Raianne Liberal Coutinho:

As plataformas digitais desafiam os sistemas constitucionais de proteção trabalhista também por confundirem a figura do empresário com a do empregado. Dessa forma, há milhões de trabalhadores que prestam serviços por aplicativos e são tidos como autônomos, sendo aproximados, sendo o discurso predominante, da figura do empresário. Ao mesmo tempo, a pessoa jurídica que controla a plataforma digital afirma-se como mera empresa de tecnologia, tentando se esquivar, assim, da responsabilidade pela gestão de uma atividade econômica. O desafio que os intérpretes do Direito do Trabalho têm em mãos é enxergar a realidade para além das narrativas e discursos adotados pelas empresas, de modo a identificar realmente quem é empresário e quem é trabalhador (COUTINHO, 2021, p. 146).

Todas essas considerações são importantes para a reflexão acerca do trabalho uberizado, inclusive para evidenciar a incoerência dos argumentos propagados pelas plataformas digitais com o intuito de burlar a regulação trabalhista, visto que, na realidade, observa-se um vínculo empregatício mascarado como trabalho autônomo. Aqui, é importante trazer à tona a importância do princípio trabalhista da Primazia da Realidade sobre a Forma<sup>5</sup>. Portanto, apesar de as empresas que controlam os aplicativos propagarem a ideia de que os prestadores de serviço dos aplicativos serem seus “parceiros” e/ou “colaboradores”, em verdade, trata-se de artifício utilizado a fim de se desobrigarem de suas responsabilidades trabalhistas.

Além do mais, acresce-se às problematizações já efetuadas o fato de que o próprio entendimento de trabalho subordinado sofreu modificações. Nesse momento, cabe ressaltar que a subordinação algorítmica não é uma invenção teórica, desconexa com a realidade, com as atualizações legislativas referentes às ressignificações das relações de trabalho. Ora, com as modificações trazidas pela digitalização da econômica, a própria CLT foi alterada, com fins de adequar as normas justralhistas aos avanços tecnológicos no mundo laboral.

É o que se percebe no art. 6º, parágrafo único, da CLT:

**Art. 6º** Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego.

**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.** (BRASIL, 1943)

(Grifo posto)

Então, conforme demonstrado, a subordinação algorítmica não é estranha ao ordenamento jurídico brasileiro desde 2011, quando a Lei nº 12.551, de 15 de dezembro do referido ano, incluiu tal dispositivo na norma celetista. Há que frisar que se equipara a subordinação jurídica clássica, exercida pessoal e diretamente, à algorítmica, realizada através da tecnologia. A própria legislação trabalhista legitima a possibilidade de o controle ser realizado à distância por meio informatizado, reconhecendo, assim, essa modalidade de subordinação enquanto elemento caracterizador na relação empregatícia.

<sup>5</sup> Para leitura mais aprofundada sobre o mencionado princípio ver DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 18ª Ed. São Paulo: LTr, 2019. p. 244.

Tomando por base o algoritmo da Uber, já que esta empresa é utilizada como paradigma no presente estudo, é perceptível a existência de formas de controle, de modo a identificar a subordinação algorítmica. Todavia, *a priori*, faz-se importante destacar que, considerando o fato de que quem detém o domínio sobre o algoritmo é a própria plataforma digital — e, por óbvio, as empresas não irão fornecer provas que as comprometam —, os apontamentos feitos são fundamentados em pesquisas realizadas por autores a partir de suas observações em casos concretos.

Pois bem, dito isso, é incontestável o desafio enfrentado, visto que os escritos publicados pelas plataformas digitais não correspondem à realidade dos fatos. Além do mais, os pormenores a respeito dos algoritmos são, notadamente, ocultados pelas empresas, as quais não têm interesse em os divulgar. Mas, qual a coerência em propagar que os trabalhadores são total e absolutamente livres para determinar aspectos do labor, como a jornada, se tais prestadores de serviço são submetidos aos comandos dos algoritmos? No trabalho uberizado, as plataformas digitais controlam o modo como os serviços são prestados. Constata-se, assim, que o poder empregatício/diretivo é exercido pelos algoritmos.

Com efeito, a pretensa autonomia para definição da jornada de trabalho dos prestadores de serviços por aplicativos, conforme argumento propagado pela Uber, ao fim e ao cabo, é forma de subterfúgio para negar a existência de subordinação e, por conseguinte, da relação de emprego. Ademais, há que se ponderar que a rigidez de horário não é requisito caracterizador de vínculo empregatício. A subordinação significa estar sob as ordens de outrem, em negócio alheio. É do empresário a escolha em determinar que o trabalho seja realizado mediante controle de jornada ou produtividade.

No caso da prestação de serviço por aplicativo, os algoritmos, de modo velado, conduzem os trabalhadores a ficarem mais tempo conectados (oferecendo incentivos, sinalizando metas a serem batidas, dentre outros), a se dirigirem a determinados locais (quando há alta demanda e escassez de fornecedores dos serviços). Tais incentivos estão intimamente ligados às punições, haja vista que os trabalhadores podem ser arbitrariamente desativados se considerados inativos no sistema ou se não lhe oferecer serviços vantajosos.

Além do mais, frise-se, o preço estipulado pela prestação de serviço é, unilateralmente, determinado pelos algoritmos, fugindo, então, tal controle dos designados “parceiros”, “colaboradores” das plataformas digitais. Acresce-se a isso o fato de que a imposição de preços baixos por serviço prestado conduz à extensão da jornada de trabalho por inúmeras horas por dia, inclusive acima do permitido pela Constituição Federal de 1988. Contudo, apesar dessas considerações, é amplamente divulgada a ideia da flexibilidade da jornada de trabalho, pois o prestador de serviço é dotado de “autonomia”.

Vale pontuar que, apesar de todo o esforço em mascarar ou mesmo negar a efetiva subordinação dos prestadores de serviço dos aplicativos, com o objetivo de ludibriar e escapar das responsabilidades justralhistas, os trabalhadores uberizados, estão, paulatinamente, reivindicando/lutando por seus direitos. Seja através de paralisações ou recorrendo ao judiciário, buscam-se melhores condições de trabalho, bem como o reconhecimento do efetivo vínculo empregatício existente entre os trabalhadores e as empresas que controlam os algoritmos.

#### 4 ENTENDIMENTO (S) JURISPRUDENCIAL (IS) ATINENTE (S) AO TRABALHO UBERIZADO E À SUBORDINAÇÃO AGORÍTMICA

*“Mas, assim como o homem civilizado é o melhor de todos os animais, aquele que não conhece nem justiça nem leis é o pior de todos”.*

Aristóteles

Toda a euforia e entusiasmo para com as promessas de benesses, massivamente propagadas pelas plataformas digitais, diminui, de forma significativa, quando os prestadores de serviço vinculados aos aplicativos perceberam o quão precárias são as condições de trabalho a eles impostas. Como já delineado anteriormente, são falaciosas as narrativas divulgadas, haja visto que não há flexibilização/autonomia do trabalho uberizado. Pelo contrário, através do algoritmo, as plataformas digitais controlam os trabalhadores nos mínimos detalhes, desde a determinação do cliente, do preço, do percurso, do tempo para o serviço ser realizado, bem como as punições, arbitrárias, em caso de descumprimento.

Passados apenas 5 (cinco) anos desde a chegada da Uber no Brasil, em 2014, grupos de trabalhadores de aplicativos fizeram a primeira greve, em reivindicação a melhores condições de trabalho. De 2019 para cá, outras tantas paralisações foram organizadas, sendo que, no início deste ano de 2022, a greve foi impulsionada por causa do aumento dos combustíveis. Seja como for, através de manifestações ou recorrendo ao judiciário, é perceptível a insatisfação de trabalhadores de aplicativos. *Grosso modo*, busca-se a diminuição do repasse às plataformas digitais, o aumento da tarifa final, a possibilidade de eles mesmos escolherem os clientes, os serviços prestados, as rotas, dentre outras exigências.

Ademais, ao instigar o judiciário, é inconteste a busca pelo reconhecimento do vínculo empregatício. Desse modo, como esse ponto é interessante para o presente estudo, faz-se criterioso refletir acerca de como os tribunais estão se posicionando a respeito. Para tanto, é interessante pontuar que, em âmbito internacional, no tocante ao trabalho uberizado as decisões são favoráveis à caracterização da relação entre trabalhadores de aplicativos e plataformas digitais como eminentemente empregatícia. Destaque-se a jurisprudência inglesa e a do Estado da Califórnia, nos Estados Unidos.

Pois bem, resumidamente, cabe ressaltar a decisão emblemática, proferida em 2018, pela *Court of Appeal* de Londres. No caso, descartando a ideia de que os motoristas seriam empresários autônomos, o Tribunal inglês entendeu que a Uber, por deter o controle das informações essenciais da atividade e do sistema de avaliação, bem como determinar o valor da tarifa e impedir que os motoristas recusassem corridas livremente, exercia o poder empresarial. Para tanto, os juristas, valendo-se do princípio da Realidade sobre a Forma, consideraram que as disposições contratuais mascaravam a realidade, qual seja, da verdadeira relação de emprego (FRAZÃO, 2017).

Já no Estado da Califórnia, há leis que reconhecem como empregados os motoristas de aplicativo. Em vigência desde janeiro de 2020, são garantidos aos trabalhadores salário mínimo e férias remuneradas, como a qualquer outro obreiro. No caso, a legislação californiana é paradigmática, tendo em conta que há uma expectativa em tê-la como exemplo para outros estados norte-americanos, a citar Washington e Nova Iorque, bem como há a expectativa de que se estenda e

beneficie outros trabalhadores vinculados a outras tantas plataformas digitais e que têm seus serviços determinados pelas inovações tecnológicas, pelos algoritmos (MELO, 2019).

Destarte, feitos esses apontamentos iniciais, cabe refletir como a jurisprudência nacional vem decidindo os litígios que versam sobre a questão. Num primeiro momento, analisar-se-ão as decisões nos TRTs. Após, os acórdãos proferidos pelo TST. Seja como for, é interessante observar como os tribunais se portam quando o assunto é reconhecer ou não o vínculo empregatício entre os prestadores de serviço de aplicativos e as plataformas digitais, na medida em que, a despeito de inexistência de legislação específica que acoberte esses trabalhadores, e frente às manobras narrativas de grandes empresas, como a Uber, é o Judiciário que se posiciona e resolve as demandas, de modo precedente.

#### 4.1 Dos dissensos nos Tribunais Regionais do Trabalho

Considerando o fato de os litígios envolvendo trabalhadores uberizados e plataformas digitais serem relativamente recentes, e dada a inexistência de regulação específica, visto que as deliberações políticas e democráticas necessitam de tempo e o legislativo, para fins de elaborar as normas jurídicas, demanda longas e aprofundadas discussões, ocorre que é o Judiciário que dá uma resposta imediata às questões suscitadas. Com isso, demonstra-se o papel fundante da jurisprudência na resolução dos casos concretos, bem como na atualização hermenêutica da legislação trabalhista.

Assim, é paradigmática a primeira decisão brasileira reconhecendo o vínculo de emprego entre a Uber e o motorista. A mesma foi proferida em fevereiro de 2017 pelo juiz do trabalho Márcio Toledo Gonçalves, da 33ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte, do Tribunal do Trabalho da 3ª Região, no processo nº 0011359-34.2016.5.03.0112. Ora, frente ao pleito do autor do reconhecimento do vínculo, bem como do pagamento de horas extras, adicional noturno e recolhimento do FGTS, a sentença identificou a presença de todos os elementos fático-jurídicos da relação de emprego, nos termos do art. 3º da CLT<sup>6</sup>.

Notadamente, em relação à subordinação, o magistrado apontou que os motoristas estavam sujeitos a comandos contínuos e sanções disciplinares, em caso de descumprimento aos regramentos impostos pela Uber. Além do mais, foi ressaltado que, na contemporaneidade, a vigilância e controle são feitos por meio dos algoritmos. Já no tocante à alegação da empresa de ser uma plataforma de tecnologia, valendo-se do princípio da Realidade sobre a Forma, na decisão foi firmado o entendimento de que, a despeito do que estava no contrato social e CNPJ, a Uber efetivamente fornecia um serviço de transporte privado de passageiro, já que obtinha ganhos através de um percentual sobre os valores das corridas.

Como mencionado, essa decisão é referencial. No entanto, em sede recurso, no TRT da 3ª Região, a sentença foi reformada, justamente sob o argumento de que a Uber, ao conectar motoristas e passageiros, ofertando um novo modelo de negócio, é uma plataforma de tecnologia. O acórdão, ao contrário da decisão em primeira instância, não identificou os elementos caracterizadores da relação de emprego. Entendeu-se, então, que não havia subordinação, na medida em que o

---

<sup>6</sup> *Grosso modo*, são cinco os requisitos caracterizados da relação de emprego, nos moldes do retromencionado dispositivo, quais sejam: prestação de trabalho por pessoa física a outrem, com personalidade, não eventualidade, onerosidade e sob subordinação. Para leitura mais aprofundada ver DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18ª Ed. São Paulo: LTr, 2019.

motorista tinha liberdade para definir seu horário de trabalho, devendo, pois, arcar com os prejuízos oriundos da jornada extensa. Nesse sentido, veja-se um trecho do referido acórdão:

Existe subordinação do empregado ao empregador quando evidenciado o poder de direção e comando deste último em relação ao primeiro, interferência efetiva no modo de desempenho de atividade e de tempo a ela dedicado, o que se comprovou não ter havido entre as partes. **A subordinação não se revela apenas por orientações dadas diretamente ao motorista ou pela internet.**

(TRT-3 – ROT: 0011359-34.2016.5.03.0112. Relatora: Maria Stela Álvares da Silva, Data de Julgamento: 23/05/2017, 9ª Turma, Data da Publicação: DEJT 26/05/2017)

(Grifo posto)

Aqui, percebe-se a divergência de entendimento sobre a temática. Ao passo que o magistrado reconheceu o vínculo empregatício, o TRT da 3ª Região o negou, sob o fundamento da inexistência da subordinação. Contudo, tal decisão reflete o posicionamento, ainda incipiente, vislumbrado nos tribunais trabalhistas pelos idos do ano de 2017, quando foi publicado o supramencionado acórdão. Com o decorrer dos anos, porém, constatou-se uma verdadeira reviravolta, na medida em que é percebida uma mudança de entendimento no teor das decisões.

Destacam-se as decisões proferidas na Reclamação Trabalhista de nº 1000123-89.2017.5.02.0038, do TRT da 2ª Região de São Paulo. No caso, em primeira instância, a juíza Ana Carla Santana Tavares proferiu sentença em 24 de setembro de 2017, no sentido de não reconhecer o vínculo de emprego entre motorista e a Uber (e demais empresas pertencentes ao mesmo grupo econômico). Há que se ressaltar que os fundamentos usados pela magistrada seguem a mesma linha de raciocínio dos utilizados pela desembargadora Maria Stela Álvares, os quais foram acima mencionados. Mas, e aqui se chama atenção, em segunda instância, a desembargadora Beatriz de Lima Pereira posicionou-se de modo contrário, vindo a reformar a sentença.

Já no início de sua argumentação sobre a controvérsia do vínculo do emprego, a magistrada aduziu:

No que respeita ao objetivo empresarial das demandadas – (UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA., UBER INTERNATIONAL B.V. E UBER INTERNATIONAL HOLDING B.V.), **é falacioso o argumento utilizado na medida em que há controle da concretização do serviço de transporte prestado pelo motorista, dito parceiro. Se se tratasse de mera ferramenta eletrônica, por certo as demandadas não sugeririam o preço do serviço de transporte a ser prestado e sobre o valor sugerido estabeleceriam o percentual a si destinado. Também não condicionariam a permanência do motorista às avaliações feitas pelos usuários do serviço de transporte.** Simplesmente colocariam a plataforma tecnológica à disposição dos interessados, sem qualquer interferência no resultado do transporte fornecido, e pelo serviço tecnológico oferecido estabeleceriam um preço/valor fixo a ser pago pelo motorista pelo tempo de utilização, por exemplo.

(TRT-2 – ROT: 10001238920175020038, Relatora: Beatriz de Lima Pereira, Data de Julgamento: 16/09/2018, 15ª Turma, Data de Publicação: DEJT 18/09/2018)

(Grifo posto)

Além disso, em se tratando da *subordinação*, a desembargadora foi taxativa ao afirmar:

Ademais, as empresas se valem de mecanismos indiretos para obter o seu intento de disponibilidade máxima do motorista às necessidades dos usuários por elas atendidos. De acordo com o depoimento do demandante, sem contraprova das demandadas “...o depoente recebia incentivo se atingisse o número de 45 clientes por semana; que se não atingisse não recebia apenas o incentivo; que podia deixar o telefone off line; (...) que podia cancelar corrida, porém recebia informação de que a taxa de cancelamento estava alta e que poderia ser cortado; que existia um limite de cancelamento, mas não sabe informar qual era esse limite...” (fl.1101).

Também não aproveita às demandadas o argumento de que o motorista é livre para exercer uma segunda atividade profissional, pois a exclusividade não figura como requisito da relação de emprego.

Por fim, a alegação de que as empresas não impõem aos motoristas regras de conduta tampouco restou comprovada. Há confissão das demandadas de que as avaliações dos usuários são decisivas para a manutenção do cadastro do motorista. Aliás, a preposta, ouvida em audiência, admitiu que o demandante foi desligado exatamente por ter avaliação abaixo da média.

“...que acredita que o reclamante foi desligado por conta da sua avaliação abaixo da média” (fl. 1012).

É preciso registrar, nesse passo, que a relação existente entre as demandadas e os motoristas que lhes servem não se caracteriza pelo modelo clássico de subordinação e de que, assim, a depender do caso concreto sob exame, poderá não haver a configuração do vínculo de emprego, especialmente nos casos em que a prestação de serviços se revelar efetivamente eventual.

Por isso, o exame das demandas judiciais que envolvem os novos modelos de organização do trabalho deve se dar à luz das novas concepções do chamado trabalho subordinado ou parasubordinado, especialmente considerando o avanço da tecnologia. Aliás, a alteração introduzida pela Lei 12. 551/2011 no art. 6.º da CLT, é expressiva na direção ora apontada. De acordo com o 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**”.

(TRT-2 – ROT: 10001238920175020038, Relatora: Beatriz de Lima Pereira, Data de Julgamento: 16/09/2018, 15ª Turma, Data de Publicação: DEJT 18/09/2018)

Ora, *grosso modo*, no acórdão afirma-se que as provas existentes nos autos demonstram que não haveria a plena autonomia do motorista, sendo incontestes a subordinação para com as demandadas. Sobre tal elemento fático-jurídico caracterizador do vínculo empregatício, considerou-se sua ampliação conceitual compatível com os novos modelos de organização do trabalho, nos quais as inovações tecnológicas influem significativamente. Diante disso, reconheceu-se, por fim, o vínculo empregatício entre as partes litigantes.

Dessa decisão, a Uber interpôs Recurso de Revista ao TST. E, em 05 de fevereiro de 2020, a 5ª Turma do Tribunal reformou a decisão de segunda instância. Ocorreu que todos os pedidos foram julgados improcedentes, inclusive o do reconhecimento do vínculo de emprego. Mas, então, qual a relevância dessa discussão? É justamente evidenciar que, no âmbito dos TRTs, paulatinamente compartilhou-se o entendimento pela caracterização da relação de emprego no



trabalho uberizado, tanto é que se multiplicam as decisões favoráveis ao reconhecimento do vínculo empregatício nos Tribunais<sup>7</sup>.

Entretanto, reforça-se, atualmente, o tema não é pacificado na jurisprudência brasileira, sendo também proferidas inúmeras decisões desconhecendo tal relação de emprego. Desta feita, considerando a multiplicação das demandas judiciais versando sobre essa questão e as decisões conflitantes que ameaçam a segurança jurídica, constata-se a urgência em uniformizar a jurisprudência nacional. Cabe, então, ao TST essa responsabilidade. Por isso, em atenção às reflexões suscitadas a nível de Tribunal Superior do Trabalho, é imprescindível a compreensão dos posicionamentos até então adotados.

#### 4.2 TST: debates em prol da uniformização jurisprudencial

O Tribunal Superior do Trabalho tem a missão de garantir a aplicação de um sistema constitucional de proteção a todos os trabalhadores. À despeito da inexistência de legislação específica que regule as novas formas de organização de trabalho influenciadas pelas inovações tecnológicas, notadamente, pelos algoritmos, cabe ao TST a uniformização da jurisprudência trabalhista brasileira. Com o objetivo de garantir a segurança jurídica, é missão do Tribunal Superior do Trabalho nortear as decisões vindouras sobre tal temática ainda controvertida. Nesse sentido, é válido ressaltar o Recurso de Revista nº 1000123-89.2017.5.02.0038, acima apontado, que suscitou, pela primeira vez, o TST a discutir a controvérsia atinente ao vínculo de emprego entre motoristas e a Uber.

No caso, o TST reconheceu a transcendência jurídica atinente à controvérsia acerca da existência ou não do vínculo empregatício entre os motoristas e a Uber. Em razão da matéria ainda não ter sido suficientemente enfrentada na Corte, passou, efetivamente, a análise do mérito da questão. O entendimento da 5ª Turma foi no sentido de não reconhecer o vínculo de emprego entre motorista e a Uber, como se constata do trecho abaixo:

Com efeito, 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.

Cabe frisar que **o intento de proteção ao trabalhador não deve se sobrepor a ponto de inviabilizar as formas de trabalho emergentes, pautadas em critérios menos rígidos e que permitem maior autonomia na sua consecução, mediante livre disposição das partes, o que ocorre no caso dos autos.**

(TST - RR: 10001238920175020038, Relator: Breno Medeiros, Data de Julgamento: 05/02/2020, 5ª Turma, Data de Publicação: DEJT 07/02/2020. Fls. 23-24)

Percebe-se, pois, o entendimento em considerar os motoristas por aplicativo como trabalhadores autônomos, não reconhecendo a existência da subordinação jurídica, característica das relações de emprego. Tal julgado é paradigmático, pois, como apontado, em reconhecendo a transcendência jurídica, foi o primeiro a tratar

<sup>7</sup> A título de ilustração, vejam-se os acórdãos proferidos nos processos: ROT 0101291-19.2018.5.01.0015, ROT 0010214-10.2018.5.15.0153, ROT 0100853-94.2019.5.01.0067, ROT 0000699-64.2019.5.13.0025, ROT 0010258-59.2020.5.03.0002, ROT 0020750-38.2020.5.04.0405, ROT 0000619-52.2020.5.08.0010, ROT 0000416-06.2020.5.11.0011, ROT 0000205-16.2021.5.05.0006, ROT 0000527-58.2021.5.07.0013.

da questão. Mas, como se posiciona o TST atualmente? Há um entendimento sedimentado? A resposta é negativa, e um dos motivos para a inexistência de jurisprudência unificada se deve ao fato que grande parte das reclamações trabalhistas versando sobre o reconhecimento do vínculo empregatício entre motoristas e a Uber segue o rito sumaríssimo, o qual tem hipóteses de cabimento de Recurso de Revista (recurso utilizado para endereçado ao TST) restritas.

Todavia, esse não é razão única. Há que se considerar a inclinação de alguns ministros do TST em desconhecer a relação de emprego entre prestações de serviço de aplicativos e plataformas digitais. Porém, como a questão não é consensual, percebe-se, à contramão, posicionamentos favoráveis aos motoristas. Inclusive, é referencial as reflexões resultantes do Recurso de Revista de nº 100353-02.2017.5.01.0066, porque são atuais, já que ainda está em trâmite. Frise-se, em ambas as decisões, de primeira e segunda instâncias, proferidas em 2018, que se entendeu pelo não reconhecimento do vínculo entre trabalhador e a Uber.

Frente a isso, desde 2019, os autos foram remetidos ao TST. E, apenas em 6 de abril de 2022, foi proferido acórdão. Sendo incontestado a atualidade da decisão, ao contrário do entendimento anterior, defendeu-se a tese da existência do vínculo empregatício entre o trabalhador por aplicativo, autor da reclamação trabalhista, e a Uber. Veja-se:

Saliente-se ser fato notório (art. 337, I, do CPC/15) que a Reclamada é quem estabelece unilateralmente os parâmetros mais essenciais da forma de prestação dos serviços e da dinâmica de funcionamento da atividade econômica, como, por exemplo, a exigência de idade mínima dos automóveis utilizados pelos trabalhadores, bem como a definição do preço da corrida e do quilômetro rodado no âmbito de sua plataforma digital. Desse quadro, percebe-se a configuração da subordinação jurídica nas diversas dimensões:

- a) a clássica, em face da existência de ordens diretas da Reclamada promovidas por meios remotos e digitais (art. 6º, parágrafo primeiro, da CLT), demonstrando a existência da assimetria de poder de direção/subordinação e, ainda, os aspectos diretivo, regulamentar, fiscalizatório e disciplinar do poder empregatício;
- b) a objetiva, tendo em vista o trabalho executado estritamente alinhado aos objetivos empresariais;
- c) a estrutural, mediante a inteira inserção do profissional contratado na organização da atividade econômica desempenhada pela Reclamada, em sua dinâmica de funcionamento e na cultura jurídica e organizacional nela preponderante;
- d) e, por fim, a subordinação algorítmica, em vista de a empresa valer-se de um sistema sofisticado de arregimentação, gestão, supervisão, avaliação e controle de mão de obra intensiva, à base de ferramentas computadorizadas, internauticas, eletrônicas, de inteligência artificial e hiper-sensíveis, aptas a arquitetarem e manterem um poder de controle empresarial minucioso sobre o modo de organização e de prestação dos serviços de transportes justificadores da existência e da lucratividade da empresa reclamada.

Saliente-se, por oportuno, que a suposta liberdade para definir seus horários de trabalho e de folgas, para manter-se ligado, ou não, à plataforma digital, bem como o fato de o Reclamante ser detentor e mantenedor de um instrumento de trabalho – no caso, o automóvel utilizado para o transporte de pessoas –, a par de um telefone celular, são circunstâncias que, considerado todo o contexto probatório, não têm o condão de definir o trabalho como autônomo e afastar a configuração do vínculo de emprego.

Reitere-se: **a prestação de serviços ocorria diariamente, com sujeição do Autor às ordens emanadas da Reclamada por meio remoto e telemático (art. 6º, parágrafo único, da CLT); havia risco de sanção disciplinar (exclusão da plataforma) em face da falta de assiduidade na conexão à plataforma e das notas atribuídas pelos clientes/passageiros da Reclamada; inexistia 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.**

(TST - RR: 1003530220175010066, Relator: Maurício Godinho Delgado, Data de Julgamento: 06/04/2022, 3ª Turma, Data de Publicação: 11/04/2022. Fls. 51-52)

Após a exposição de argumentos, fundamentada em reflexões acuradas, o relator da decisão pugnou pelo reconhecimento do vínculo de emprego entre as partes litigantes. No caso, seguindo o relator, acordaram os ministros da Terceira Turma do Tribunal Superior do Trabalho por maioria, vencido o ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte. De todo modo, até o momento, o processo segue em trâmite, mas suspenso, pois assim a secretaria da Subseção I Especializada em Dissídios Individuais do Tribunal Superior do Trabalho decidiu (em 06 de outubro de 2022), devido ao pedido de vista regimental formulado pelo ministro Cláudio Mascarenhas Brandão.

Vale pontuar que, não à toa, o ministro responsável pelo mencionado acórdão é o jurista renomado Maurício Godinho Delgado, reconhecido defensor dos direitos dos trabalhadores, doutrinador de referência quando se trata de questões pertinentes ao universo justralhista. Dito isso, é importante mencionar que o ministro Godinho, ao construir sua argumentação, buscou responder o seguinte questionamento: deve o Direito insurgir-se contra as revoluções tecnológicas e inovações das formas de organização do trabalho, quando da percepção da precarização e ameaça ao patamar civilizatório mínimo afirmado pelo ordenamento jurídico nacional ou, ao invés, curvar-se e servir como instrumento de exacerbação das desigualdades econômicas propiciadas pela aplicação e manejo desregulados das tecnologias e suas múltiplas ferramentas?

Por óbvio, nas lições do referido jurista, o Direito do Trabalho, fruto do capitalismo, tem por função regular, retificar, equilibrar a desproporção existente entre trabalhadores e empregadores. Compartilhando dessa percepção, tem-se que fomentar discussões, análises das relações de trabalho na atualidade, com fins de primar pelo padrão protetivo trabalhista. Isso não quer dizer que serão defendidas interpretações esdrúxulas, irracionais. Pelo contrário, as problematizações buscam, justamente, compreender a realidade do trabalho uberizado.

Quanto ao objeto ora analisado, infere-se estarem presentes os requisitos caracterizadores da relação de emprego. Inclusive, é esse o entendimento percebido nas iniciativas do legislativo em busca de regular a relação entre as empresas controladoras de aplicativos e seus prestadores de serviço. Nessa esteira, destaca-se o Projeto de Lei Nº 3055/2021, idealizado pelo senador Acir Gurgacz (PDT/RO). Neste, com vistas a regular essa relação, propõe-se o acréscimo na própria CLT de alguns dispositivos, dos arts. 235-I e 235-J, ambos regidos pelos arts. 452-A a 452-H que dispõem sobre o contrato de trabalho intermitente.

Ora, de acordo com o Projeto de Lei em apreço, a relação entre as plataformas digitais e os motoristas deve ser regulada de modo a entendê-la como efetiva relação de emprego, no caso, em sua modalidade intermitente. Aqui, com vistas a proteger os direitos trabalhistas, faz-se o esforço em compreender o significado real do trabalho uberizado. No mais, apesar das iniciativas serem ainda incipientes e as tramitações no legislativo serem morosas, não havendo, até o momento, uma efetiva e aprofundada discussão sobre a referida proposta, não restam dúvidas de que, paulatinamente, as reflexões são no sentido de considerar a efetiva relação de emprego existente.

Destarte, considerando a inexistência de legislação específica sobre o tema e o fato da demora das apreciações legislativas — o que, por óbvio, não desmerece sua importância —, os tribunais continuam suprindo tal lacuna, de modo que se faz imprescindível a unificação da jurisprudência. Entende-se que, até o momento, há uma inclinação no Tribunal Superior do Trabalho em reconhecer o vínculo empregatício entre prestadores de serviços de aplicativos e plataformas digitais. Seja como for, em se tratando de questão controvertida, espera-se que o entendimento vindouro, que servirá como norte para as decisões futuras, considere a finalidade primordial do Direito do Trabalho, qual seja, nivelar a assimetria entre trabalhadores e empregadores.

## 5 CONCLUSÃO

A Organização Internacional do Trabalho preconiza, em sua Recomendação nº 198, de 2006, que presente um ou mais indícios, presuma-se a existência da relação de trabalho. Entretanto, em dissonância a tal recomendação, constata-se uma resistência em expandir o conceito de subordinação para além de sua matriz clássica. Ocorre que essa resistência não é sem fundamento, já que está em consonância com o modelo político econômico predominante na atualidade, o neoliberalismo. Nesse sentido, não reconhecendo outras modalidades de subordinação, como a exercida através dos algoritmos, reforça-se o entendimento de que, na contemporaneidade, é premente a flexibilização, a desregulamentação do trabalho.

No entanto, as inovações tecnológicas e os novos arranjos de organização do trabalho em tempos hodiernos não devem servir aos ideais eminentemente econômicos, precarizando e asseverando as desigualdades sociais entre trabalhadores e empregadores. Nessa perspectiva, assim como as relações de trabalho se adequaram às transformações da *Revolução 4.0*, as legislações trabalhistas devem acompanhá-las, de forma a minimizar as dissonâncias de poder e assegurar um patamar civilizatório para com a parte mais frágil da relação, o trabalhador. E, enquanto a legislação específica inexistente, cabe ao judiciário propiciar a resolução dos conflitos de quem a ele recorre.

Assim sendo, em se tratando de temática controvertida, para além das formas, dos argumentos e construções narrativas, as quais têm o condão de falsear a realidade dos fatos, aos tribunais faz-se imprescindível entender o significado efetivo das novas formas de organização do trabalho. Sob esse prisma, o trabalho uberizado dos trabalhadores de aplicativo requer a atenção dos juristas, na medida em que impacta significativamente a vida de parte expressiva da população brasileira. Inclusive, esta é a finalidade principal do presente estudo: contribuir com

as reflexões atinentes à questão, em prol de um sistema coeso de proteção justralhista.

## REFERÊNCIAS

BRASIL. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, ano 139, n. 8, p. 1-74, 11 jan. 2002.

BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho. **Lex: coletânea de legislação**. Edição federal. São Paulo, v. 7, 1943.

BRASIL. Senado Federal. Projeto de Lei nº 3055, de 1 de setembro de 2021. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) para dispor sobre as relações de trabalho entre as empresas operadoras de aplicativos ou outras plataformas eletrônicas de comunicação em rede e os condutores de veículos de transporte de passageiros ou de entrega de bens de consumo. **Senado Federal**. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/149697>. Acesso em 14 nov. 2022.

BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região/ São Paulo. 15ª Turma, **Recurso Ordinário Trabalhista nº 10001238920175020038**. Márcio Vieira Jacob e UBER do Brasil Tecnologia LTDA. e Outros. Relatora: Beatriz de Lima Pereira. Acórdão, Data de Julgamento: 16/09/2018, Data de Publicação: DEJT 18/09/2018.

BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região/ Minas Gerais. 9ª Turma, **Recurso Ordinário Trabalhista nº 0011359-34.2016.5.03.0112**. Rodrigo Leonardo Silva Ferreira e UBER do Brasil Tecnologia LTDA. Relatora: Maria Stela Álvares da Silva, Data de Julgamento: 23/05/2017, Data da Publicação: DEJT 26/05/2017.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. 3ª Turma. **TST, Recurso de Revista nº 100353-02.2017.5.01.0066**. Elias do Nascimento Santos e UBER do Brasil Tecnologia LTDA. e Outros. Relator: Ministro Maurício Godinho Delgado. Acórdão, Data de Julgamento: 06 de abril de 2022. Data de Publicação: DEJT 11 de abril de 2022.

CONFORTI, Luciana Paula. Trabalho na era digital: saúde e segurança ameaçadas pelo app. In: FREITAS, Ana Maria Aparecida de; FARIAS, Fábio André de; CALDAS, Laura Pedrosa (Orgs.) **Entre o tripalium e a Revolução 4.0: saúde e segurança no trabalho**. Belo Horizonte: RTM, 2019.

COUTINHO, Raianne Liberal. **Subordinação Algorítmica: Há autonomia na uberização do trabalho?** São Paulo: Editora Dialética, 2021.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18ª Ed. São Paulo: LTr, 2019.

DE STEFANO, Valerio. Automação, inteligência artificial e proteção laboral: padrões algorítmicos e o que fazer com eles. In.: CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da (Orgs.). **Futuro do**

**trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade.** Brasília: ESMPU, 2020. Págs. 21 – 61.

FILGUEIRAS, Vitor; ANTUNES, Ricardo. Plataformas digitais, uberização do trabalho e regulação no capitalismo contemporâneo. In.: **Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0.** ANTUNES, Ricardo (Org.). Tradução de Murillo van der Lann, Marco Gonsales. 1ª Ed. São Paulo: Boitempo, 2020. Págs. 89 – 120.

FRAZÃO, Ana. A decisão do Reino Unido sobre os motoristas da Uber: o que temos a aprender com ela? In.: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano.** São Paulo: LTr, 2017. Págs. 318 – 322.

GAIA, Fausto Siqueira. **Uberização do trabalho: aspectos da subordinação disruptiva.** Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Desemprego.** Rio de Janeiro: IBGE, 2022. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/explica/desemprego.php>. Acesso em 04 nov. 2022.

MANNRICH, Nelson. Reinventando o Direito do Trabalho: novas dimensões do trabalho autônomo. In.: FREDIANI, Yone (Coord.). **A valorização do trabalho autônomo e a livre-iniciativa.** Porto Alegre: Magister, 2015.

MELO, João Ozorio de. Nova lei da Califórnia cria vínculo empregatício para motoristas de aplicativos. **ConJur.** Publicada em 13 de setembro de 2019. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2019-set-13/california-cria-vinculo-empregaticio-motoristas-aplicativos>. Acesso em 06 nov. 2022.

OITAVEN, Juliana Carreiro Corbal; CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CASAGRANDE, Cássio Luís. **Empresas de transporte, plataformas digitais e a relação de emprego: um estudo do trabalho subordinado sob aplicativos.** Brasília: Ministério do Trabalho, 2018.

OIT. Organização Internacional do Trabalho. Recomendação nº 198, de 2006. **Recomendação sobre a relação de trabalho.** Disponível em: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:55:0::NO::P55\\_TYPE,P55\\_LANG,P55\\_DOCUMENT,P55\\_NODE:REC,es,R198,%2FDocument](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:55:0::NO::P55_TYPE,P55_LANG,P55_DOCUMENT,P55_NODE:REC,es,R198,%2FDocument). Acesso em 07 nov. 2022.

PORTO, Lorena Vasconcelos. **A subordinação no contrato de trabalho: uma releitura necessária.** São Paulo: LTr, 2009.

SCHWAB, Klaus. **A Quarta Revolução Industrial.** São Paulo: Edipro, 2016.

SUPIOT, Alain. **O espírito da Filadélfia: a justiça social diante do mercado total.** Porto Alegre: Sulina, 2014.

UBER. **Termos Gerais de Uso.** Disponível em: <https://www.uber.com/legal/pt-br/document/?country=brazil&lang=pt-br&name=general-terms-of-use>. Acesso em 05 nov. 2022.

\_\_\_\_\_. **História.** Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/history/>. Acesso em 06 nov. 2022.