

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E ECONÔMICAS
FACULDADE DE DIREITO**

**A SUBORDINAÇÃO COMO REQUISITO PARA O RECONHECIMENTO DE
VÍNCULO EMPREGATÍCIO: UMA ANÁLISE A PARTIR DA RELAÇÃO
EXISTENTE ENTRE A EMPRESA UBER E SEUS MOTORISTAS**

BEATRIZ MAGARINOS SOUTO

**Rio de Janeiro
2023**

BEATRIZ MAGARINOS SOUTO

**A SUBORDINAÇÃO COMO REQUISITO PARA O RECONHECIMENTO DE
VÍNCULO EMPREGATÍCIO: UMA ANÁLISE A PARTIR DA RELAÇÃO
EXISTENTE ENTRE A EMPRESA UBER E SEUS MOTORISTAS**

Monografia de final de curso, elaborada no âmbito da graduação em Direito da Universidade Federal do Rio de Janeiro, como pré-requisito para obtenção do grau de bacharel em Direito, sob a orientação do **Professor Ms. Thiago Patrício Gondim.**

**Rio de Janeiro
2023**

CIP - Catalogação na Publicação

M188s Magarinos Souto, Beatriz
A subordinação como requisito para o reconhecimento de vínculo empregatício: uma análise a partir da relação existente entre a empresa Uber e seus motoristas / Beatriz Magarinos Souto. -- Rio de Janeiro, 2023.
80 f.

Orientador: Thiago Patrício Gondim .
Trabalho de conclusão de curso (graduação) -
Universidade Federal do Rio de Janeiro, Faculdade Nacional de Direito, Bacharel em Direito, 2023.

1. Conceito de subordinação. 2. Uberização. 3. Uber. 4. Plataformas de mobilidade urbana . 5. Vínculo empregatício . I. Patrício Gondim , Thiago, orient. II. Título.

BEATRIZ MAGARINOS SOUTO

**A SUBORDINAÇÃO COMO REQUISITO PARA O RECONHECIMENTO DE
VÍNCULO EMPREGATÍCIO: UMA ANÁLISE A PARTIR DA RELAÇÃO
EXISTENTE ENTRE A EMPRESA UBER E SEUS MOTORISTAS**

Monografia de final de curso, elaborada no âmbito da graduação em Direito da Universidade Federal do Rio de Janeiro, como pré-requisito para obtenção do grau de bacharel em Direito, sob a orientação do **Professor Ms. Thiago Patrício Gondim.**

Data da Aprovação: __ / __ / ____.

Banca Examinadora:

Orientador – Thiago Patrício Gondim

Membro da Banca

Membro da Banca

**Rio de Janeiro
2023**

AGRADECIMENTOS

Não há como iniciar esta seção sem antes agradecer a Deus, haja vista que, sem Ele, eu sequer teria conseguido chegar ao final desta graduação.

Em seguida, necessário prestar agradecimentos aos meus pais, Rômulo e Teresa, que sempre colocaram a minha educação em 1º lugar e que, do jeitinho deles, me mostraram que os estudos são a principal ferramenta de transformação social nesta sociedade.

Adiante, agradeço ao meu irmão Alexandre e a minha cunhada Paloma, por estarem sempre ao meu lado consolando as derrotas e vibrando as conquistas, tendo sido fundamentais para o êxito em minha trajetória.

Agradeço também a minha irmã Helena e ao meu cunhado Raphael, verdadeiros exemplos de coragem e resiliência. A minha irmã, em específico, por fazer nascer o sonho de estudar na Universidade Federal do Rio de Janeiro. E ao Raphael por todos os conselhos e conversas ao longo do meu ensino médio que me fizeram escolher pelo Direito.

A minha sobrinha e afilhada Isadora, que faz com que eu me esforce a cada dia mais para ser um exemplo de mulher, acadêmica e profissional.

Ao Tito, meu primeiro amor e meu melhor amigo, que me acompanha desde o dia que me inscrevi para cursar Direito na Nacional. Ao meu filho, preciso agradecer por todo o companheirismo durante as madrugadas de estudo e por todo o carinho transmitido por meio da sua linguagem felina.

É preciso agradecer também à Mia, por me ensinar todo dia sobre entregar, confiar, aceitar e agradecer. Obrigada, filha, por ser como é e por todas as cabeçadinhas de amor e companhia nos momentos difíceis.

Por fim, agradeço ao protagonista da minha história de amor preferida, o Léo. Não por coincidência, nossa primeira troca de olhares ocorreu no vão central. Já o primeiro beijo, em uma das famosas chopadas da Nacional. Muito além de cumprir com maestria o papel de

namorado, foi ele quem me ensinou sobre artigos, incisos e parágrafos na varada da Gloriosa. Foi ele também o “orientador” de todos os meus projetos acadêmicos importantes e daqueles não tão importantes assim. Sem dúvidas, são com ele as minhas melhores memórias na FND e, por mim, sempre serão. Obrigada, meu bem, por florir minha jornada até aqui.

RESUMO

Desde a origem do Direito do Trabalho o conceito de subordinação jurídica tem sido considerado o principal requisito para a configuração de relação de emprego. Ocorre que o surgimento de plataformas digitais aliado ao fenômeno da uberização têm colocado tal pressuposto em cheque, sobretudo pela dificuldade em se constatar se o trabalho realizado a partir desses moldes apresenta ou não tal condição. Desse modo, o principal objetivo deste estudo foi verificar de que forma a subordinação tem sido aplicada pelos operadores do direito, a fim de esclarecer se o conceito sofreu alguma alteração diante das formas de trabalho plataformizadas. Para isso, utilizou-se a estrutura da empresa Uber como o objeto deste estudo. Assim, em um primeiro momento, foi realizada uma análise jurídica-conceitual sobre os principais institutos referentes ao tema. Após, investigou-se a forma como o trabalho é efetivamente realizado pelos motoristas da Uber, bem como o que alega a referida empresa nesse contexto. Por fim, foi examinada a jurisprudência relativa ao caso visando estabelecer quais os critérios têm sido apresentados pelo Tribunal Superior do Trabalho para ora afastar, ora reconhecer a subordinação na relação entre a Uber e seus motoristas.

Palavras-chave: Subordinação jurídica; Plataformas digitais; Relação de emprego; Uber.

ABSTRACT

Since the origin of Labor Law, the concept of legal subordination has been considered the main requirement for an employment relationship. However, the emergence of digital platforms ally to uberization of work have been putting this assumption in check, especially due to the difficulty when verifying if this new type of work carries out that condition. Therefore, the objective of this study was to verify how subordination has been applied by legal professionals, clarifying whether the concept has undergone any changes due to the emergence of platformized forms of work. For this, the structure of the company Uber was used as the object of this study. Thus, a legal-conceptual analysis was carried out on the main institutes related to the subject. Afterwards, the way the work is effectively carried out by Uber drivers was investigated, as well as what company claims in this context. Finally, the jurisprudence related to the case was examined to understand which standard has been used by the Superior Labor Court to repel or recognize the subordination in the relationship between Uber and its partners.

Keywords: Legal subordination; Digital platforms; Employment relationship; Uber.

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Julgados desfavoráveis ao reconhecimento da subordinação.....	51
Tabela 2 - Julgados favoráveis ao reconhecimento de subordinação	57

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Acórdãos do TST sobre a existência de subordinação em serviços de transporte prestados por meio de plataformas digitais	61
Gráfico 2 - Distribuição de Acórdãos por Turmas do TST	62
Gráfico 3 - Distribuição de Acórdãos por Relator.....	62

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	11
1. RELAÇÃO DE EMPREGO, DEPENDÊNCIA, SUBORDINAÇÃO E UBERIZAÇÃO: UMA ANÁLISE JURÍDICA-CONCEITUAL.....	14
1.1 Da relação de emprego	14
1.2 Teorias sobre a dependência.....	16
1.3 O conceito de subordinação.....	18
1.3.1 Contextualização	18
1.3.2 A evolução do conceito de subordinação	20
1.4 A uberização	27
2. SOB O PRISMA DA SUBORDINAÇÃO.....	33
2.1 Contextualização	33
2.2 A Uber e seu <i>modus operandi</i> no Brasil.....	33
2.3 A versão da Uber sobre a subordinação	43
3. ANÁLISE JURISPRUDENCIAL	49
3.1 Contextualização	49
3.2 Metodologia.....	49
3.3 Acórdãos desfavoráveis ao reconhecimento de subordinação	51
3.4 Acórdãos favoráveis ao reconhecimento de subordinação.....	57
3.5 Análise Geral	61
CONCLUSÃO.....	69
REFERÊNCIAS.....	73

INTRODUÇÃO

Ao longo dos anos, as mudanças trazidas pelo desenvolvimento tecnológico e organizacional ao meio laboral têm exposto o Direito do Trabalho a intensas controvérsias jurídicas, sobretudo quanto à regulação dos trabalhadores protegidos por esse ramo do direito.

Isso pode ser percebido por meio do surgimento das plataformas digitais, as quais disponibilizam condições econômicas compatíveis ao assalariamento ao mesmo tempo em que concedem certa liberdade para que os trabalhadores decidam o tempo e a forma que irão trabalhar, o que torna evidentemente complexa a aplicação do regime trabalhista tradicional¹.

Utilizadas diariamente pelos brasileiros, a partir dessas plataformas é possível contratar e prestar serviços de forma prática e sem muitas burocracias, como é o caso de serviço de transporte particular oferecido pela empresa Uber, o qual, antigamente, somente era prestado por taxistas ou trabalhadores reconhecidamente autônomos.

Contudo, apesar de em um primeiro momento parecer que tal formato de contratação é apenas uma adequação ao século XXI, tem-se, na verdade, “um novo tipo de gestão e controle da força de trabalho”², em que as referidas plataformas são, ao mesmo tempo, o resultado e a materialização do fenômeno conhecido como uberização, responsável por grande parte das discussões acerca do reconhecimento das relações de emprego.

Assim, muito se discute se aqueles que prestam serviços para empresas como a Uber possuem uma relação de emprego ou de trabalho com a plataforma, não havendo ainda um entendimento consolidado na doutrina ou na jurisprudência trabalhista sobre o assunto.

Uma das principais divergências presentes na referida discussão versa justamente sobre a incidência dos requisitos necessários para a configuração da relação de emprego. Isso porque,

¹ OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio; ASSIS, Anne Karolline Barbosa de. O direito do trabalho (des)conectado das plataformas digitais. **Revista teoria jurídica contemporânea**, [S.L.], p. 246-266, jan./jun. 2019. Semestral. Disponível em: <https://revistas.ufrj.br/index.php/rjur/article/view/24367/17785>. Acesso em: 02 abr. 2023

² ABÍLIO, Ludmila; AMORIM, Henrique; GROHMANN, Rafael. Uberização e plataformação do trabalho no Brasil: conceitos, processos e formas. **Sociologias**, [S.L.], v. 23, n. 57, p. 26-56, ago. 2021, p. 27, apud Abílio, 2017, 2020; Fontes, 2017, Amorim; Moda, 2020.

a princípio, não haveria subordinação entre os “parceiros” da Uber e a empresa norte-americana, que alega somente mediar aqueles que prestam o serviço de transporte e o consumidor final.

Assim, trata-se o presente estudo de uma análise exploratória sobre a definição do conceito de subordinação, a qual se faz relevante, especialmente, em razão da controvérsia jurídica acerca da incidência do requisito de subordinação na relação existente entre a Uber e os motoristas cadastrados em sua plataforma.

Desse modo, o principal objeto desta investigação será a identificação do referido conceito, buscando averiguar se ele sofreu algum tipo de modificação diante do surgimento de trabalhos como aqueles realizados pelos motoristas da Uber e, em caso afirmativo, se o Tribunal Superior do Trabalho tem acompanhado tal mudança por meio de suas decisões.

Além do mais, esta pesquisa tem como propósito delimitar o conceito de uberização, diferenciar a relação de trabalho e de emprego para o Direito do Trabalho e demonstrar as implicações do reconhecimento da subordinação para a Uber e seus motoristas.

Outrossim, esta monografia pretende verificar a jurisprudência relativa ao tema e definir quais razões levam alguns dos Ministros do Tribunal Superior do Trabalho a reconhecerem a subordinação entre a Uber e seus motoristas e quais fatores são responsáveis por fazer com que outros argumentem pela sua inaplicabilidade.

No que concerne a metodologia desta pesquisa, inicialmente será realizado um levantamento bibliográfico interdisciplinar entre autores do direito e da sociologia do trabalho, a fim de delimitar o conceito de uberização e os seus efeitos para os envolvidos nessa lógica.

Necessário destacar que o estudo de disciplinas que fogem da perspectiva puramente jurídica advém da imprescindibilidade de se verificar de que forma os prestadores de serviço e os empregadores classificam a uberização conforme as suas vivências, a fim de examinar os contornos de uma possível relação de subordinação entre eles.

Já a análise de doutrinas e textos estritamente jurídicos será realizada com o fim de compreender o instituto da relação de emprego e os requisitos necessários para a sua

configuração, sobretudo o da subordinação, verificando assim se a relação entre os motoristas e a Uber apresenta ou não o referido requisito.

Por fim, será realizada uma pesquisa jurisprudencial sobre o tema, com enfoque nos acórdãos proferidos pelo Tribunal Superior do Trabalho, o qual é responsável por uniformizar os entendimentos relativos à aplicação do direito trabalhista aos casos concretos.

Assim, serão verificados quais os critérios atualmente utilizados para o reconhecimento da subordinação e quais aqueles utilizados para desconhecê-la nos casos relativos à Uber e seus motoristas.

1. RELAÇÃO DE EMPREGO, DEPENDÊNCIA, SUBORDINAÇÃO E UBERIZAÇÃO: UMA ANÁLISE JURÍDICA-CONCEITUAL

1.1 Da relação de emprego

A partir das lições de Mauricio Godinho Delgado, o elemento-pilar do Direito do Trabalho e sem o qual esse sequer existiria, é o trabalho subordinado, mais especificamente a relação empregatícia.³

Nessa perspectiva, o trabalho subordinado deve ser encarado como o responsável central por conferir identificação própria ao instituto jurídico. Isso porque, seria a partir dessa relação empregatícia específica que todos os princípios, regras e características do referido ramo foram e são criados.

Conforme será visto ao longo do estudo, no entanto, tal aceção vem sendo reiteradamente questionada, sobretudo em razão do surgimento de novas relações de trabalho em que há um intenso debate acerca da existência ou não de subordinação, como no caso dos motoristas da Uber.

Independente da perspectiva, entretanto, há um consenso sobre o fato de a origem do Direito do Trabalho e do conceito de subordinação confundirem-se. Assim, sabe-se que o referido conceito se apresenta como elemento relevante apenas com a Idade Moderna⁴, com o desenvolvimento do taylorismo e do fordismo, momento a partir do qual foram reconhecidos nos meios sociais duas figuras importantíssimas para o estudo em questão: O trabalhador, juridicamente livre dos meios de produção, bem como o proprietário desses meios.

Atualmente, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) determina ser empregador a "[...] empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite,

³ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. São Paulo: Ltr, 2017. p. 92.

⁴ PINTO, José Augusto Rodrigues. **O trabalho como valor**. Revista LTr, São Paulo, v. 12, n. 64. p. 1.490.

assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço."⁵ Já empregado, a pessoa física que "[...] presta serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário."⁶

Em razão disso, predominante o entendimento no ordenamento jurídico nacional de que, para haver vínculo empregatício entre empregado e empregador, é necessária a conjunção dos seguintes elementos: pessoalidade, onerosidade, não assunção dos riscos da atividade do tomador de serviços, não-eventualidade e subordinação entre o prestador de serviços e o empregador⁷, sendo esse último, como já comentado, o objeto de maior atenção tanto da doutrina quanto da jurisprudência.

Ao analisar o disposto no *caput* do artigo 3º da CLT, portanto, não se vê o uso do vocábulo subordinação, mas sim, "dependência". Isso se dá uma vez que o conceito de subordinação é produto de uma criação doutrinária e jurisprudencial decorrente da necessidade de se especificar qual trabalhador seria tutelado pelo Direito Trabalhista⁸.

Há autores, como Fausto Siqueira Gaia, que optam por utilizar os termos como sinônimos⁹. De outro modo, ensina Carlos Henrique Bezerra Leite que tal equiparação seria um equívoco, uma vez que "[...] o empregado não é 'dependente' do empregador, e sim, a sua atividade laboral (física, mental ou intelectual) é que fica num estado de sujeição ao poder (diretivo, regulamentar e disciplinar) do empregador [...]"¹⁰.

Certo é que, quando da elaboração da CLT, optou o legislador por adotar o termo "dependência", sem trazer maiores definições quanto ao tema. Por isso, doutrina e jurisprudência vêm, desde então, tentando indicar a melhor interpretação para o referido conceito por meio da criação de teorias, as quais resultaram na concepção da subordinação.

⁵ BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 09 de agosto de 1943. **Aprova a consolidação das leis do trabalho**. Rio de Janeiro, RJ, 09 ago. 1943. Seção 1. p. 1.

⁶ *Ibidem*, p. 1.

⁷ MARTINEZ, L. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020. p. 250.

⁸ GASPAR, Danilo Gonçalves. **A crise da subordinação jurídica clássica enquanto elemento definidor da relação de emprego e a proposta da subordinação potencial**. 2011. Dissertação (Mestrado) - Curso de Direito, Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2011. p. 112.

⁹ GAIA, Fausto Siqueira. **Uberização do trabalho: aspectos da subordinação jurídica disruptiva**. 2. ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2020. p. 154.

¹⁰ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 14. ed. São Paulo: Saraivajur, 2022. p. 331.

1.2 Teorias sobre a dependência

A teoria da dependência técnica pode ser tida como uma das primeiras utilizadas na tentativa de elucidar o exposto no artigo 3º da CLT. Segundo essa, a dependência se faria presente naquelas situações em que é necessário o empregador dirigir e orientar tecnicamente a atividade prestada pelo empregado, tendo em vista que somente o primeiro seria possuidor do domínio sobre o processo produtivo em questão.

Necessário destacar que tal entendimento foi fundado pela Sociedade de Estudos Legislativos da França sob influência da legislação suíça, em uma época em que o trabalho era predominantemente operário¹¹. Logo, com o reconhecimento de trabalhadores técnicos e especializados, com a evolução tecnológica, entre outras razões, foi demonstrada a inadequação e imprecisão do uso da dependência técnica para o reconhecimento da relação empregatícia.

Em seguida, surgiu a teoria da dependência moral, a qual relacionava a existência do vínculo empregatício à dependência moral, prevendo a necessidade de cooperação e lealdade entre o empregado e o empregador. No entanto, tal tese foi imediatamente criticada, uma vez que a diferenciação entre a técnica e a moral já havia sido amplamente tratada pela Ciência do Direito, não havendo espaço para que se imputasse um conteúdo moral a uma questão jurídica.¹²

Após, foi adotado o critério da dependência econômica, o qual entendia que era a inferioridade econômica do empregado que caracterizava a existência da relação empregatícia. A dependência, assim, seria decorrente da necessidade de o trabalhador garantir a sua subsistência por meio da relação de emprego¹³.

¹¹ OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. A subordinação jurídica no Direito do Trabalho. **Enciclopédia jurídica da PUC-SP**. Celso Fernandes Campilongo, Alvaro de Azevedo Gonzaga e André Luiz Freire (coords.). Tomo: Direito do Trabalho e Processo do Trabalho. Pedro Paulo Teixeira Manus e Suely Gitelman (coord. de tomo). 1. ed. São Paulo: Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 2017. Disponível em: <https://enciclopediajuridica.pucsp.br/verbete/374/edicao-1/a-subordinacao-juridica-no-direito-do-trabalho>. Acesso em: 21 nov. 2022.

¹² *Ibidem*.

¹³ GASPAR, Danilo Gonçalves. **A crise da subordinação jurídica clássica enquanto elemento definidor da relação de emprego e a proposta da subordinação potencial**. 2011. Dissertação (Mestrado) - Curso de Direito, Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2011. p. 115.

Conforme defende Murilo Carvalho Sampaio Oliveira, a força de tal teoria encontrava-se na própria história do Direito do Trabalho, uma vez que foi justamente na tentativa de compensar desigualdades econômicas surgidas a partir da exploração do trabalho que o referido ramo teria surgido.¹⁴

Tal teoria, entretanto, foi duramente criticada com base em duas premissas: a existência de trabalhadores que possuíam mais de um emprego e daqueles que não necessariamente eram economicamente dependentes do emprego.¹⁵

Ainda, foi desenvolvida a teoria da dependência social, resultado da justaposição entre a subordinação jurídica e a dependência econômica. Essa visava ampliar a incidência da relação de emprego para uma maior gama de trabalhadores, se caracterizando, em regra, pela criação de um estado de subordinação concomitantemente econômico e jurídico, e, de forma excepcional, econômico ou jurídico.¹⁶

Ocorre que, mais uma vez, a dependência era examinada a partir da condição econômica e social do trabalhador, ao invés de relação jurídica da qual ele participava. Assim, a crítica formulada a essa teoria residia no fato de que ela não se preocupava com a fixação dos elementos basilares ao contrato de trabalho, mas sim com a qualidade da pessoa que deveria ser protegida, em uma visão claramente subjetiva.¹⁷

Ao fim, somente quando do esforço jurisprudencial e doutrinário para tratar a dependência de forma técnica e jurídica que os conceitos sobre a subordinação jurídica foram formulados:

O art. 3º da CLT, que revela o conceito de empregado, alude à dependência, sem esclarecer se ela é de caráter econômico, social, técnico ou hierárquico. Mas é a esta última, que resulta da subordinação jurídica assumida pelo próprio trabalhador ao

¹⁴ OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. A subordinação jurídica no Direito do Trabalho. **Enciclopédia jurídica da PUC-SP**. Celso Fernandes Campilongo, Alvaro de Azevedo Gonzaga e André Luiz Freire (coords.). Tomo: Direito do trabalho e processo do trabalho. Pedro Paulo Teixeira Manus e Suely Gitelman (coord. de tomo). 1. ed. São Paulo: Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 2017. Disponível em: <https://enciclopediajuridica.pucsp.br/verbeta/374/edicao-1/a-subordinacao-juridica-no-direito-do-trabalho>. Acesso em: 21 nov. 2022.

¹⁵ OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. **(Re)pensando o princípio da proteção na contemporaneidade**. São Paulo: LTr, 2009. p. 74.

¹⁶ GOMES, Orlando e GOTTSCHALK, Élson. **Curso de direito do trabalho**. Rio de Janeiro: Forense, 2012. p. 139.

¹⁷ *Ibidem*, p. 141

ajustar o contrato de trabalho, que se refere a Consolidação [...] O instrumento jurídico, em virtude do qual um empregador contrata o trabalho alheio, prescinde do estado dependência econômica do trabalhador àquele, para que haja relação de emprego. O empregado poderá inclusive ser economicamente mais forte do que seu empregador, e nem por isto deixará de haver contrato de trabalho subordinado.¹⁸

Portanto, a fim de compreender a subordinação em sua integralidade, necessário considerar que o conceito não fora criado da forma como o é, mas sim, a partir da evolução do conceito de dependência, tendo enfrentado os estágios de dependência técnica, moral, econômica e social.

1.3 O conceito de subordinação

1.3.1 Contextualização

A análise do conceito de subordinação é de extrema relevância na esfera trabalhista, sobretudo quanto ao interesse na delimitação da existência da relação de emprego para a garantia dos direitos dos empregados.

Até porque, com o desenvolvimento tecnológico e a dispersão dos processos produtivos no meio empresarial, alguns trabalhadores têm experimentado uma maior liberdade na execução da prestação de seus serviços, apesar de também apresentarem traços clássicos de subordinação, o que pode revelar a necessidade de relativização do conceito, ou mesmo de sua redefinição¹⁹.

Assim, os estudos sobre o tema decorrem, principalmente, da necessidade de se delimitar qual a espécie de trabalho tutelado pelo Direito do Trabalho, posto que, desde a criação da CLT, são os trabalhadores considerados subordinados os principais alvos da proteção das normas trabalhistas:

[...] não se estudam todas as formas de trabalho neste ramo jurídico, mas apenas as modalidades de trabalho subordinado. Se a subordinação atinge seu grau jurídico máximo, diz-se que o trabalho é prestado por empregados. Se a subordinação permeia o grau máximo, ainda que permaneça em estágios intermediários, o direito do trabalho hesita mas acaba invariavelmente por acolher figuras limítrofes, que orbitam em torno do emprego, como é o caso do trabalho avulso, trabalho autônomo da pessoa física economicamente dependente da empresa e outros casos análogos. [...] Outra forma de

¹⁸ SUSSEKIND, Arnaldo. **Curso de direito do trabalho**, Rio de Janeiro: Renovar, 3ª Edição, 2010. p. 207.

¹⁹ ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. O teletrabalho e a subordinação estrutural. **Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, PR, v. 3, n. 33, p. 71-84, set. 2014. p. 77.

se entender a dicotomia é acrescentar o conceito de subordinação. Assim, direito do trabalho é o ramo jurídico dedicado ao estudo do trabalho subordinado, assim como no Poder Judiciário existe a Justiça do Trabalho subordinado.²⁰

Há autores, como Alain Supiot, que entendem a subordinação como o elemento primeiro do Direito do Trabalho, afirmando que “La subordinación del trabajador, que sirve para caracterizar al contrato de trabajo, es más que un simple criterio técnico de clasificación: es la piedra angular de un derecho que tiene como objeto esencial enmarcar el ejercicio del poder que confiere a una persona sobre a outra.”²¹

De outro modo, há aqueles que defendem que o centro de gravidade do direito do trabalho deve ir para além da análise da existência do referido conceito, principalmente em razão das novas formas de relação de trabalho, em que não há qualquer pacificidade sobre a existência ou não de subordinação em suas relações, como acontece com a Uber.

Assim, Carlos Henrique Bezerra Leite defende que “[...] se o direito do trabalho continuar se preocupando apenas com o dogma da subordinação, há uma tendência no sentido de que diminuirá drasticamente o seu campo de atuação, com o risco acentuado de vir a desaparecer no cenário das ciências jurídicas.”²²

A controvérsia é tanta que Paulo Vilhena chega a afirmar que “Não há nada mais pacífico e controvertido, em Direito do Trabalho, do que a subordinação. Pacífico como linha divisória, controvertido como dado conceitual.”²³

Portanto, necessário primeiramente estabelecer o que é a subordinação para, somente após, explorar de que forma a empresa Uber impactou o referido conceito. Ao fim, acredita-se que será possível indicar se a subordinação se faz presente nas relações entre os motoristas que prestam serviços ao aplicativo de mobilidade urbana e a empresa proprietária desse.

²⁰ SILVA, Homero Batista Matheus da. **Curso de direito do trabalho aplicado: contrato de trabalho**. Vol. 6. 2 ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2011. p. 8.

²¹ SUPIOT, Alain. **Crítica del derecho del trabajo**. Trad. José Luis Gil y Gil. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 1996. p. 133-134.

²² LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 14. ed. São Paulo: Saraivajur, 2022. p. 337.

²³ VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. **Relação de emprego: estrutura legal e supostos**. 3. ed. São Paulo: Ltr, 2005. p. 510.

1.3.2 A evolução do conceito de subordinação

Sob uma perspectiva puramente semântica, a subordinação pode ser entendida como a "ordem estabelecida entre as pessoas e segundo a qual umas dependem das outras, das quais recebem ordens ou incumbências; dependência de uma(s) pessoa(s) em relação a outra(s)"²⁴.

Já sob o viés jurídico, parte da doutrina trabalhista entende que a subordinação não se trata de um conceito estático, apresentando, portanto, variações a depender da evolução das técnicas de trabalho e das estruturas que surgem a partir da evolução do capitalismo.

Assim prevê Fausto Siqueira Gaia, ao defender a necessidade de uma análise histórico-evolutiva do referido instituto:

O conceito de subordinação jurídica apresentou características e contornos variados ao longo do tempo, ora mais vinculados ao aspecto subjetivo da relação, ou seja, ao sujeito prestador da atividade laboral e sua relação com o empregador e, outras vezes, associado objetivamente à própria dinâmica da atividade produtiva e à inserção do trabalhador na estrutura produtiva. Essas variações na concepção são influenciadas em razão da evolução das técnicas de trabalho e da forma de organização do trabalho empregadas no sistema capitalista de produção.²⁵

De outro modo, há também aqueles que entendem que o conceito de subordinação deve ser observado em sua forma clássica, o que, equivocadamente, pode soar como sendo aquilo que entendiam os legisladores em 1943, quando da promulgação da CLT, época em que sequer seria possível imaginar as várias formas de trabalho surgidas na contemporaneidade.

A subordinação clássica está diretamente relacionada à ideia de submissão do trabalhador às direções dadas pelo detentor dos meios de produções, em clara consonância à teoria da dependência técnica. Tanto é que Orlando Gomes e Élon Gottschakl assim a descrevem a partir dos juristas italianos Cassi e Savino:

A atividade do empregado consistiria em se deixar guiar e dirigir, de modo que suas energias convoladas no contrato, quase sempre indeterminadamente, sejam conduzidas, caso por caso, segundo os fins desejados pelo empregador. Tanto o

²⁴ SUBORDINAÇÃO. In: **Dicionário Houaiss da língua portuguesa**. Rio de Janeiro: Objetiva, 2009. p. 2.626.

²⁵ GAIA, Fausto Siqueira. **Uberização do trabalho: aspectos da subordinação jurídica disruptiva**. 2. ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2020. p. 155.

poder de comando seria como ao de direção do empregador corresponde o dever específico do empregado de obedecer.²⁶

Assim, conforme mencionado anteriormente, a evolução dos modelos de produção influenciou diretamente na formação da concepção de relação empregatícia e subordinação.

Logo, a terminologia "clássica" se dá justamente por tal instituto ter sido desenvolvido a partir do taylorismo e do fordismo, ambos marcados por sistemas hierarquizados e organizacionalmente rígidos. Nesses, a organização interna era estruturada na relação de hierarquia entre os sujeitos da relação trabalhista e, externamente, na independência entre os empreendimentos econômicos²⁷.

A subordinação clássica, portanto, pode ser conceituada como aquela pela qual “[...] o trabalhador compromete-se a acolher o poder de direção empresarial no tocante ao modo de realização de sua prestação laborativa. Manifesta-se pela intensidade de ordens do tomador de serviço sobre o respectivo trabalhador”²⁸.

No mesmo sentido, define assim Lorena Vasconcelos:

A subordinação, em sua matriz clássica, corresponde à submissão do trabalhador a ordens patronais precisas, vinculantes, “capilares”, penetrantes, sobre o modo de desenvolver a sua prestação, e a controles contínuos sobre o seu respeito, além da aplicação de sanções disciplinares em caso de descumprimento.²⁹

Sobre o tema, relevante ainda destacar que o controle e a supervisão do empregador necessários à configuração da subordinação clássica podem ocorrer a partir de meios telemáticos e informatizados, sendo dispensáveis os meios diretos e pessoais de comando, como define a própria CLT³⁰:

²⁶ GOMES, Orlando e GOTTSCHALK, Élson. **Curso de direito do trabalho**. Rio de Janeiro: Forense, 2012. p. 133.

²⁷ GAIA, Fausto Siqueira. **Uberização do trabalho: aspectos da subordinação jurídica disruptiva**. 2. ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2020. p. 172.

²⁸ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. São Paulo: Ltr, 2017. p. 327.

²⁹ PORTO, Lorena Vasconcelos. *A subordinação no contrato de emprego: desconstrução, reconstrução e universalização do conceito jurídico*. 2008. 356 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Direito, Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2008.

³⁰ BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 09 de agosto de 1943. **Aprova a consolidação das leis do trabalho**. Rio de Janeiro, RJ, 09 ago. 1943. Seção 1.

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.** (grifo nosso)

Ainda assim, a concepção clássica tem sido problematizada, sobretudo em razão da existência de trabalhadores intelectuais e técnicos, os quais não são englobados pelo conceito em razão da forte dependência do empregador para com eles.

Logo, ao entender que a subordinação clássica era insuficiente para tutelar determinados trabalhadores, a doutrina elaborou o conceito de subordinação jurídica objetiva, o qual fundamenta-se na "integração da atividade do trabalhador na organização da empresa mediante um vínculo contratualmente estabelecido, em virtude do qual o empregado aceita a determinação, pelo empregador, das modalidades de prestação do trabalho."³¹

Em outras palavras, esse conceito prevê que, para que haja reconhecimento de vínculo empregatício, não é necessário haver subordinação entre o empregador e a pessoa do trabalhador, mas sim, em relação ao empregador e ao serviço realizado pelo então empregado:

A subordinação não incide sobre a pessoa do empregado, dentro ou fora da empresa, 'como se fosse um tutelado ou curatelado', mas sobre a execução de sua atividade. Refere-se à matéria do serviço, ficando o empregado em igualdade de condições na formação da relação jurídica e na manutenção de suas condições essenciais.³²

Entretanto, foram apresentadas diversas críticas sobre essa conceituação, sobretudo em relação à generalidade que essa carrega. Muitos doutrinadores indicam que, da forma que o conceito foi pensado, não é possível identificar corretamente qual trabalhador seria por ele tutelado. Isso porque, estão em situação de cadeias produtivas não apenas trabalhadores dependentes, mas também os autônomos e até mesmo empresas.

Por tais razões, foi cunhada ainda a tese da subordinação jurídica estrutural, responsável por apresentar à doutrina e à jurisprudência uma nova noção de dependência, a qual passou a tutelar os trabalhadores envolvidos de forma direta e indireta na dinâmica produtiva.

³¹ ROMITA, Arion Sayão. **Flexigurança**. A reforma do mercado de trabalho. São Paulo: LTr, 2008. p. 82.

³² BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2006. p. 247.

Maurício Godinho Delgado assim sintetiza:

Estrutural é, finalmente, a subordinação que se expressa pela inserção do trabalhador na dinâmica do tomador de seus serviços, independentemente de receber (ou não) suas ordens diretas, mas acolhendo, estruturalmente, sua dinâmica de organização e funcionamento. Nesta dimensão de subordinação, não importa que o trabalhador se harmonize (ou não) aos objetivos do empreendimento, em que receba ordens diretas das específicas chefias deste: o fundamental é que esteja estruturalmente vinculado à dinâmica operativa da atividade do tomador de serviços.³³

Sob tal perspectiva, a subordinação não mais é determinada a partir do controle do tomador de serviços em relação ao empregado. É necessário apenas que esse último esteja integrado à dinâmica da empresa beneficiária de sua força de trabalho, independente da atividade realizada ser ou não vinculada aos fins do empreendimento.³⁴

Nesse sentido, Walkiria Ferrer e Lourival Oliveira, citando Delgado, chegam a indicar que essa nova concepção seria capaz de ampliar os limites do direito trabalhista e resolver as questões relativas à regulação das novas formas de trabalho:

A compreensão da relação de trabalho sob o conceito da **subordinação estrutural**, promovendo a ampliação dos limites do Direito do Trabalho, pode ser um dos meios capazes de enfrentar essa nova dinâmica de proteção ao trabalho humano. Ou seja, valer-se do núcleo essencial da prestação de trabalho onde o trabalhador está estruturalmente vinculado à dinâmica operativa da atividade do tomador de serviços, não sendo importante que ele receba ordens diretas das respectivas chefias ou que ele se harmonize (ou não) aos objetivos do empreendimento.³⁵(grifo nosso)

Contudo, apesar de amplamente difundido, é possível encontrar diversos apontamentos sobre o conceito. Entre eles, dois merecem destaque. Primeiramente, alguns doutrinadores discordam quanto ao desprendimento da origem subjetiva do conceito de subordinação para definir o instituto. Outrossim, há aqueles que entendem que tal conceito nada mais seria do que a síntese do pressuposto de habitualidade.

Almir Pazzinotto Pinto, inclusive, declara que a subordinação estrutural constitui "um dos condenáveis modismos geradores de insegurança jurídica e de passivos inesperados para o

³³ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. São Paulo: Ltr, 2017. p. 328.

³⁴ *Ibidem*, p. 328.

³⁵ FERRER, Walkiria Martinez Heinrich; OLIVEIRA, Lourival José de. Uberização do trabalho sob a ótica do conceito de subordinação estrutural. **Revista Direito UFMS**, Campo Grande, v. 4, n. 1, p. 177-194, jan. 2018. p. 192.

contratante, subitamente transformado, por sentença judicial, em empregador de quem não é."³⁶

Assim, na tentativa de suprir as lacunas apresentadas pelo conceito anterior, surge a subordinação jurídica estrutural-reticular. Essa indica que as atividades produtivas estão interligadas por redes, não sendo dependentes entre si. Assim, resta configurada a subordinação quando a atividade do trabalhador está inserida em qualquer organização produtiva, não podendo esse, no entanto, deter o controle da atividade econômica³⁷.

Resende Chaves Júnior e Marcus Menezes Barberino Mendes, precursores do conceito, indicam que esse teria como finalidade conferir proteção a aqueles trabalhadores que são, ao mesmo tempo, autônomos e dependentes:

O trabalhador supostamente autônomo, mas habitualmente inserido na atividade produtiva alheia, a despeito de ter controle relativo sobre o próprio trabalho, não detém nenhum controle sobre a atividade econômica. Exemplo disso, podemos citar a hipótese do motorista agregado, que é proprietário do caminhão em que trabalha (meio de produção) e ainda que tenha liberdade relativa sobre a execução do trabalho, nada delibera sobre os dois fatores determinantes da legítima autonomia, como, por exemplo, para quem e quando será prestado o serviço.³⁸

Desse modo, a grande contribuição trazida por tal conceito foi o reconhecimento de que o trabalhador pode possuir parte dos meios de produção e, ainda assim, ser qualificado como empregado.

No entanto, além de terem sido apresentadas a ele as mesmas críticas do conceito anterior, somou-se o fato de que esse seria responsável por gerar insegurança jurídica. Isso porque, a partir dele haveria a possibilidade de qualificação como empregador de qualquer empresa que estivesse em rede, por opção unilateral do trabalhador³⁹.

³⁶ PINTO, Almir Pazzionotto. Subordinação estrutural e legislação trabalhista. In: FREDIANI, Yone (Coord.). **A valorização do trabalho autônomo e a livre iniciativa**. Porto Alegre: Lex Magister, 2015. p. 33.

³⁶ GAIA, Fausto Siqueira. **Uberização do trabalho: aspectos da subordinação jurídica disruptiva**. 2. ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2020. p. 178.

³⁷ GAIA, Fausto Siqueira. **Uberização do trabalho: aspectos da subordinação jurídica disruptiva**. 2. ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2020. p. 178.

³⁸ MENDES, Marcus Menezes Barberino; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. Subordinação estrutural-reticular. Uma perspectiva sobre a segurança jurídica. **Revista Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 46, n. 76, p. 197-218, jul. 2007. p. 213-214.

³⁹ GAIA, Fausto Siqueira. **Uberização do trabalho: aspectos da subordinação jurídica disruptiva**. 2. ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2020. p. 179.

Adiante, foi cunhado o conceito de subordinação jurídica integrativa, o qual propôs uma nova perspectiva do conceito a partir da divisão do trabalho. Segundo Lorena Vasconcelos Porto, tal tipo de subordinação pode ser percebida quando

[...] a prestação de trabalho integra as atividades exercidas pelo empregador e o trabalhador não possui uma organização empresarial própria, não assume verdadeiramente riscos de perdas e ganhos e não é proprietário dos frutos do seu trabalho, que pertencem, originalmente, à organização produtiva alheia para qual presta sua atividade.⁴⁰

Sob essa perspectiva, é possível reconhecer o vínculo entre a organização produtiva e o trabalhador sempre que a atividade prestada por esse último estiver integrada aos fins desempenhados pela empresa. Além disso, tal conceito também reconhece a existência de subordinação quando da incidência dos elementos clássicos do conceito, como a hierarquização e tomada de ordens. Portanto, havendo qualquer das duas acepções, seria possível reconhecer a existência de relações de emprego.

No entanto, trata-se o referido conceito de mais um daqueles criticados pela sua generalidade, haja vista que sua proposta permitiria eventual equívoco quanto à tutela de direitos trabalhistas a indivíduos localizados nas zonas cinzentas do Direito do Trabalho, como é o caso dos motoristas da Uber.

Ademais, foi cunhado o conceito da subordinação jurídica potencial, o qual considera o trabalhador como potencialmente subordinado quando esse indica: a) Não ser subordinado classicamente; b) Não possuir domínio da atividade econômica; c) Prestar serviço por conta alheia, recebendo valor inferior a 50% do produto do trabalho; d) Ser sujeito às direções do tomador de serviço; e) Receber ou não ordens diretas do referido tomador.⁴¹

Conforme Leonam Silveira, o grande diferencial de tal conceito é que esse parte do princípio de que o poder de direção do empregador sobre a prestação de serviços do empregado é elástico⁴². Dessa forma, pode ser configurada a subordinação ainda que ela não se faça

⁴⁰ PORTO, Lorena Vasconcelos. **A subordinação no contrato de trabalho**: uma releitura necessária. São Paulo: LTr, 2009. p. 253.

⁴¹ GASPAR, Danilo Gonçalves. **Subordinação potencial**: encontrando o verdadeiro sentido da subordinação jurídica. São Paulo: LTr, 2016. p. 200.

⁴² SILVEIRA, Leonam das Mercês. **A subordinação potencial como mecanismo de efetivação ao princípio da proteção**. 2018. 70 f. Monografia (Especialização) - Curso de Direito, Faculdade Baiana de Direito e Gestão, Salvador, 2018. p. 63.

presente em todos os momentos do exercício laboral, ou mesmo se ela se der em intensidades diferentes a depender do serviço prestado.

Assim, para o precursor da subordinação jurídica potencial, bastaria estar em estado potencial de subordinação para ser considerado subordinado:

Nesse sentido, pode-se afirmar que há subordinação potencial quando o trabalhador, sem possuir o controle dos fatores de produção e, portanto, o domínio da atividade econômica, presta serviços por conta alheia, ficando sujeito, potencialmente, à direção do tomador de serviços, recebendo ou não ordens diretas desse, em razão de sua inserção na dinâmica organizacional do tomador.⁴³

No entanto, tal conceito também foi rechaçado em razão do seu campo de incidência limitado.

Por fim, diante da demanda específica de se tutelar os direitos dos trabalhadores que prestam serviço por meio de plataformas digitais e aplicativos, foi elaborado o conceito de subordinação algorítmica.

A partir desse, acredita-se que a utilização do conceito clássico de subordinação afasta os novos trabalhadores da proteção trabalhista e invisibiliza o poder exercido pelo empregador sobre os trabalhadores que prestam seus serviços a partir dos meios digitais, justamente por tal domínio decorrer de algoritmos⁴⁴.

Sobre a questão, bem destaca Andrea Presas Rocha:

A própria concepção de subordinação clássica precisa ser revista no mundo contemporâneo com o uso de algoritmos, em que o controle das relações de trabalho e dos comandos serão feitos de forma indireta e estruturante. Essa relação entre a subordinação algorítmica se torna fundamental para o encaixe jurídico do trabalho nas plataformas digitais.⁴⁵

⁴³ GASPAR, Danilo Gonçalves. **Subordinação potencial**: encontrando o verdadeiro sentido da subordinação jurídica. São Paulo: Ltr, 2016. p. 199.

⁴⁴ FINCATO, Denise Pires; WÜNSCH, Guilherme. Subordinação algorítmica: caminho para o direito do trabalho na encruzilhada tecnológica?. **Revista TST**, São Paulo, v. 86, n. 3, p. 40-56, ago. 2020. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/181114/2020_fincato_denise_subordinacao_algoritmica.pdf?sequence=1. Acesso em: 13 abr. 2023. p. 50.

⁴⁵ CASTRO, Maria Rafaela de. A ilusão do empreendedorismo na uberização, a subordinação algorítmica e a precarização dos direitos trabalhistas. In: ROCHA, Andréa Presas *et al* (org.). **Direito do trabalho e tecnologia**. Salvador: Escola Judicial Trt-5, 2022. Cap. 11. p. 279.

Assim, quando se observa um trabalhador inserido nos meios digitais sendo controlado por um algoritmo, tem-se a subordinação algorítmica. Em termos práticos, essa pode ser definida como sendo

aquela implementada pelas empresas e organizações que se utilizam de um sistema de computador aliado a outros instrumentos telemáticos e a uma plataforma digital que emitem ordens e comandos ao trabalhador, ainda que sob o pseudônimo de sugestão ou outros rótulos mais amenos. [...] Não há, necessariamente, uma ordem expressa do empregador. Há sim, metas a cumprir e uma cobrança, ainda que velada. [...] A subordinação jurídica, que no modelo socioeconômico anterior exigia uma jornada predeterminada de trabalho na fábrica, agora coloca o trabalhador à sua disposição o tempo todo (full time), por meio de smartphone, Ipads, tablets e outros aparelhos eletroeletrônicos.⁴⁶

Portanto, quando da tentativa de se definir a existência de subordinação na relação entre os motoristas da Uber e a referida empresa, deve ser levado em consideração que o conceito de subordinação se expandiu diante das modificações impostas pelas novas formas de trabalho.

Até porque, a análise conjunta dos novos conceitos revela que a subordinação deve ser observada não somente por meio da relação entre empregado-empregador, mas sobre a forma como o trabalho é realizado, sobre a possibilidade de o trabalhador deter o controle da atividade econômica e, por fim, sobre a existência de algum grau de dependência entre o trabalhador e seu tomador de serviços, ainda que esse último faça uso de algoritmos para gerenciar a atividade prestada.

Desse modo, este estudo utilizará como base teórica, para além do conceito clássico de subordinação, a subordinação objetiva, estrutural, estrutural-reticular, integrativa, potencial e algorítmica.

1.4 A uberização

Inegável o impacto que o avanço tecnológico tem para o Direito do Trabalho, seja em razão do desenvolvimento de mecanismos que beneficiam o trabalhador, ou pelo aperfeiçoamento de ferramentas que aumentam o lucro do empregador. No entanto, isso não

⁴⁶ CASTILHO, Paulo Cesar Baria de. Subordinação por algoritmo. **Revista Themis**, [S.L], v. 01, n. 01, p. 31-59, jan, 2020. Disponível em: https://www.revistathemis.com.br/arquivos/revista01/ThemisV01A01_Article03.pdf. Acesso em: 13 abr. 2023. p. 44.

significa, necessariamente, que a doutrina e a jurisprudência consigam contemplar as consequências disso na mesma velocidade em que tais inovações surgem.

Nesse cenário, estão inseridas as plataformas digitais, as quais podem ser entendidas como infraestruturas digitais que possibilitam a interação de mais de um grupo, funcionando como intermediárias que conectam diferentes usuários, como clientes, provedores, anunciantes e distribuidores.⁴⁷

Observa-se haver pelo menos dois tipos de plataformas postas no mercado. Há plataformas puras, que somente atuam como mediadoras entre o tomador de serviços e os consumidores, não havendo qualquer controle e ingerência sobre o trabalho. De outro modo, há plataformas consideradas híbridas, as quais, para além de atuarem como mediadoras, são responsáveis também por coordenar os serviços oferecidos⁴⁸.

Equívocado tratá-las, portanto, como se fossem meros aplicativos. Isso porque, conforme bem destaca Murilo Carvalho Sampaio de Oliveira:

Diante de organizações com objetivos econômicos subjugados pela produção de lucro, é preciso antes tratar estas plataformas como empreendimentos que se estruturam numa gestão digital com a utilização de um sítio eletrônico (site), algoritmos, banco de dados massivos (big data) e programas de computação, nos quais alguns – mas não todos – funcionam em formato reduzido para sua viabilidade em celulares, o que se chama de aplicativos [...] insistir na nomeação de aplicativos como sinônimos de empresas estruturas no modelo de plataformas é expandir a superficialidade do senso comum e, simultaneamente, ocultar a dimensão econômica e lucrativa das atividades de humanos que a organizam em redes tecnológicas.⁴⁹

Além de produto de empreendimentos de gestão digital, as plataformas digitais ainda se apresentam como a materialização do fenômeno da uberização⁵⁰. Esse último, no entanto, ainda não possui uma definição exata, sendo necessária a realização de um levantamento bibliográfico para melhor entendê-lo.

⁴⁷ SRNICEK, Nick. **Capitalismo de plataformas**. Tradução de Aldo Giacometi. Buenos Aires: Caja Negra, 2018.

⁴⁸ OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio; CARELLI, Rodrigo de Lacerda; GRILLO, Sayonara. Conceito e crítica das plataformas digitais de trabalho. **Revista direito e práxis**, [S.l.], v. 11, n. 4, p. 2.609-2.2.634, dez. 2020.

⁴⁹ OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. Plataformas digitais e direito do trabalho: noções conceituais críticas. In: ROCHA, Andréa Presas *et al* (org.). **Direito do trabalho e tecnologia**. Salvador: Escola Judicial Trt-5, 2022. Cap. 9. p. 241.

⁵⁰ ABÍLIO, Ludmila; AMORIM, Henrique; GROHMANN, Rafael. Uberização e platformização do trabalho no Brasil: conceitos, processos e formas. **Sociologias**, [S.L.], v. 23, n. 57, p. 26-56, ago. 2021, p. 27, apud Abílio, 2017, 2020; Fontes, 2017, Amorim; Moda, 2020.

Segundo Carelli, a uberização pode ser entendida como “[...] um processo de organização do trabalho baseado na contratação precária e sob demanda de trabalhador formalmente rotulado como autônomo, com pagamento por peça ou tarefa e controle por programação.”⁵¹

Já Filgueras e Dutra a definem como uma “[...] estratégia de organização e gestão do trabalho assalariado, que: 1) faz uso de tecnologias digitais comunicacionais; 2) negando a relação de emprego ou de trabalho, e; 3) impondo uma completa instabilidade e imprevisibilidade aos fundamentos do contrato de trabalho.”⁵²

Por fim, relevante destacar a definição de Kalil, segundo a qual o referido fenômeno:

[...] se caracteriza pela assimetria entre o poder social da máquina em face dos indivíduos separados e divididos. Além disso, é a maior expressão da terceirização no século XXI, em que se busca afastar a configuração da relação de emprego e, conseqüentemente, o reconhecimento de direitos trabalhistas. Esse mecanismo adotado pela empresa foi denominado de ‘modo Uber de precarização das contratações de trabalho.’⁵³

Dessa forma e, extraíndo a essência de tais definições, é possível conceituar a uberização como sendo um método de organização do trabalho que utiliza plataformas digitais e outras tecnologias para administrar e controlar serviços prestados por trabalhadores precarizados, qualificados como autônomos.

Necessário destacar, no entanto, que embora o conceito evidencie o nome da empresa Uber, a uberização não nasce com ela, ou se restringe apenas a ela⁵⁴. Em verdade, a opção por inseri-la em um conceito sociojurídico se deve à sua importância para com a disseminação da tendência global de informalização do trabalho por meio do uso de plataformas digitais. Para Pochmann, o neologismo serve para sintetizar um novo modelo de trabalho:

⁵¹ CARELLI, Rodrigo de Lacerda. O enviesamento de conceitos básicos sobre a uberização. **Jornal GGN**. 4 de junho de 2021. Disponível em <https://jornalggm.com.br/destaque-secundario/o-enviesamento-de-conceitos-basicos-sobre-a-uberizacao-por-rodrigo-de-lacerda-carelli/>. Acesso em 16. abr. 2023.

⁵² FILGUEIRAS, V. A.; DUTRA, R. Q. Distinções e aproximações entre terceirização e uberização: os conceitos como palco de disputas. **Caderno CRH**, [S. l.], v. 34, p. e021033, 2021. DOI: 10.9771/ccrh.v34i0.45040. Disponível em: <https://periodicos.ufba.br/index.php/crh/article/view/45040>. Acesso em: 16 abr. 2023.

⁵³ KALIL, Renan Bernardi. **A regulação do trabalho via plataformas digitais**. São Paulo: Blucher, 2020. p. 74.

⁵⁴ ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização: gerenciamento e controle do trabalhador just-in-time. In: ANTUNES, Ricardo (org.). **Uberização, trabalho digital e indústria 4.0**. São Paulo: Boitempo, 2020. Cap. 7. p. 111.

[...] o que estamos denominando de uberização é uma nova fase, que é praticamente a autonomização dos contratos de trabalho. É o trabalhador negociando individualmente com o empregador a sua remuneração, seu tempo de trabalho, arcando com os custos do seu trabalho.⁵⁵

Na mesma linha, Thiago Patrício Gondim destaca que a uberização surge na contemporaneidade tendo em vista que o alicerce conceitual e estrutural do modelo taylorista-fordista é incompatível com a criação das novas formas de gestão do trabalho, que se baseiam em Tecnologias da Informação e da Comunicação (TIC's), *softwares* e na exigência da disponibilidade e capacidade de os trabalhadores reagirem em tempo real às demandas do programa.⁵⁶

A partir dessa perspectiva, o autor ainda defende a necessidade de alterações significativas quanto ao conceito de subordinação, o qual ainda é muito utilizado em sua concepção clássica, uma vez que o modo de execução de trabalho nas plataformas digitais confere um novo sentido aos elementos centrais da relação de emprego.

Ainda, relevante salientar que execução de serviços por meio de plataformas digitais está inserida na lógica da *gig economy*, conhecida no Brasil como economia de bicos, haja vista a irregularidade e a informalidade dos serviços prestados. Assim, nas plataformas é possível observar os trabalhos sendo executados de duas maneiras, quais, sejam, o *crowdwork* e o trabalho *on-demand* via aplicativos.⁵⁷

O *crowdwork* nomeia a situação na qual uma plataforma digital medeia a relação entre inúmeros prestadores de serviços e usuários. Já o trabalho *on-demand* via aplicativos ocorre quando uma empresa, responsável pela gestão dos serviços, oferece a execução de atividades tradicionais, intervém na seleção dos prestadores e lhes impõe um padrão mínimo de qualidade, como faz a Uber.

⁵⁵ POCHMANN, Marcio. **A uberização leva à intensificação do trabalho e da competição entre os trabalhadores.** [Entrevista concedida a] André Antunes. Revista POLI. Rio de Janeiro, ano IX, nº 48, p. 16-19, nov./dez. 2016, p. 18.

⁵⁶ GONDIM, Thiago Patricio. A luta por direitos dos trabalhadores “uberizados”: apontamentos iniciais sobre organização e atuação coletivas. **Mediações:** Revista de ciências sociais, [S.l.], v. 25, n. 2, p. 469-487, 25 ago. 2020.

⁵⁷ STEFANO, Valerio de. The rise of the ‘just-in-time workforce: on-demand work, crowdwork, and labor protection in the “gig-economy”’. **Comparative labor law & policy journal**, v. 37, n. 3, 2016. p. 471-504.

No entanto, mais do que a diferenciação na execução, necessário estabelecer que a organização do trabalho nas plataformas digitais segue o modelo cibernético, também chamado de governança pelos números.⁵⁸ Nesse, tanto a coordenação como a organização do trabalho são gerenciadas por algoritmos, os quais impõem uma forte assimetria na relação estabelecida entre plataformas e trabalhadores.

Os serviços prestados sob a lógica da uberização, portanto, apresentam alguns elementos identitários, os quais merecem destaque.

O primeiro deles é o fato de que o trabalhador é compelido a cumprir objetivos traçados por um sistema tecnológico⁵⁹. Com isso, há o advento de um sujeito objetivo, o qual deve ser capaz de se adaptar de forma imediata a qualquer alteração promovida pelo algoritmo.⁶⁰

Ainda, há a liberdade programada⁶¹, situação na qual os trabalhadores deixam de seguir ordens de seus superiores diretos, mas são obrigados a observar todas as regras impostas pelo algoritmo. Esse tipo de liberdade é importante justamente para efetivar a gestão do negócio, uma vez que, para garantir que trabalhador conquiste os objetivos da empresa, esse deve observar todas as regras propostas pelo algoritmo, recebendo assim bonificações. Do contrário, caso opte por não as seguir, acaba por receber punições, geradas tanto pelos mecanismos do próprio *software*, como pelas avaliações dadas pelos consumidores do negócio.⁶²

Outro elemento que identifica o trabalho uberizado é o fato de que os trabalhadores devem estar a todo momento à disposição do algoritmo para alcançar os objetivos traçados por esse, o que acaba por gerar uma verdadeira aliança⁶³ entre o trabalhador e a empresa. Isso porque, do mesmo modo que o trabalhador precisa estar disponível a todo momento para ser recompensado pelos serviços prestados, a empresa também depende da referida disponibilidade para que o negócio seja viável.

⁵⁸ SUPIOT, Alain. 'E se refundarmos a legislação trabalhista?'. **Le monde diplomatique**, 4 out. 2017; disponível em: <https://diplomatie.org.br/reforma-trabalhista-na-franca-e-se-refundarmos-a-legislacao/>. Acesso em: 11 set. 2022.

⁵⁹ 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: Gráfica Movimento, 2018. p. 28.

⁶⁰ *Idem*.

⁶¹ *Ibidem*, p. 30-32.

⁶² *Ibidem*, p. 37-38.

⁶³ *Ibidem*, p. 35.

Por fim, uma das principais estratégias utilizadas no processo de uberização é a tentativa de esvaziamento dos conceitos de empregado e empregador, posto que, ainda que o primeiro se enquadre em tal posição, esse é qualificado pelas plataformas digitais como mero parceiro, ou até mesmo como trabalhador autônomo.

Tal ação pode até parecer inofensiva, no entanto, Supiot adverte que ela, por si só, elimina três das seguranças básicas conferidas pelo Direito do Trabalho, quais sejam: 1) Segurança física, concernente às condições de ambientes de trabalho; 2) Segurança biológica, com a limitação da jornada; 3) Segurança econômica, com o salário-mínimo.⁶⁴

Assim, superado o conceito de uberização, necessário seguir com a investigação sobre o trabalho realizado pelos motoristas da Uber para, após, examinar de que forma o Judiciário brasileiro tem atuado frente à dificuldade de tutelar a relação dos prestadores de serviço de transporte com a empresa mencionada.

⁶⁴ SUPIOT, Alain. **Crítica do direito do trabalho**. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 2016.

2. SOB O PRISMA DA SUBORDINAÇÃO

2.1 Contextualização

Conforme verificado ao longo do subcapítulo 1.3, a doutrina tem empreendido grandes esforços na atualização do instituto da subordinação.

No entanto, o que o presente estudo busca analisar não é tão somente as diferentes classificações do referido conceito, mas sobretudo se ele comporta relações que até então não existiam, como o caso da Uber com seus motoristas.

A análise demonstra sua relevância ao passo que, a todo custo, a referida empresa apresenta aos Tribunais brasileiros a afirmação de que não há qualquer sinal de subordinação em sua relação com seus motoristas, posto que esses seriam meros trabalhadores autônomos, denominados pela empresa como parceiros. Já os trabalhadores ajuízam suas respectivas ações confirmando a existência da subordinação e, assim, requerendo o reconhecimento de diversos direitos trabalhistas.

Portanto, necessário se faz analisar de que forma são operadas as relações nessa empresa, verificando assim se os motoristas que prestam seus serviços à Uber apresentam algum grau de subordinação.

Para isso, este capítulo será dividido em dois momentos. No primeiro, a subordinação será analisada a partir das demandas da Uber para com os seus motoristas. No segundo, o exame sobre o conceito de subordinação será feito a partir da perspectiva da própria Uber.

2.2 A Uber e seu *modus operandi* no Brasil

Implantada no Brasil em 2014, a multinacional norte-americana Uber Technologies Inc. se autointitula como uma “[...] plataforma que conecta usuários a motoristas parceiros, uma opção de mobilidade a preços acessíveis [...]”⁶⁵.

⁶⁵ DESCUBRA o que é o Uber e saiba como ele funciona. **Uber blog**, 2018. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/blog/o-que-e-uber/>. Acesso em: 16 mar. 2023.

Sua estrutura se dá por meio de um aplicativo próprio, o qual pode ser operado facilmente desde que quem o utilize tenha acesso à internet e a um *smartphone* ou computador.

Por meio do aplicativo, quem deseja se locomover busca motoristas que estejam dispostos a fazer o traslado até o seu destino. Já os motoristas parceiros aguardam por aqueles que tenham interesse no serviço de mobilidade.

Ao utilizar o aplicativo pela primeira vez, é necessário que passageiro realize um cadastro junto à plataforma, fornecendo dados como nome, gênero e informações de pagamento. Em seguida, estando apto a utilizá-lo, deve esse preencher o local de embarque e destino, a fim de que o *software* da empresa envie tais informações aos motoristas que se encontram disponíveis.

Antes mesmo de algum motorista aceitar o serviço, o usuário já tem acesso ao horário previsto de chegada ao destino, bem como ao valor a ser pago pelo trajeto. Ao ser aceito por algum motorista, o usuário passa a ter conhecimento no nome do motorista, da sua respectiva avaliação dentro do aplicativo, da placa, da cor do automóvel e do tempo que ele levará até chegar ao seu local de embarque.

O processo para os denominados parceiros é um pouco diferente. Antes de decidirem utilizar o aplicativo pela primeira vez, esses devem requisitar uma vaga como motorista diretamente pelo *site* da Uber. O aplicativo utilizado por eles não é o mesmo que aquele utilizado pelos passageiros, sendo o acesso aos motoristas disponibilizado apenas após obterem êxito na seleção unilateral feita pela multinacional, a qual demanda o preenchimento de uma série de requisitos por parte daqueles que pretendem dirigir para ela.

Como destacado, a Uber é uma empresa privada que apresenta condições para aceitar motoristas como seus parceiros e a qual pode utilizar de sua discricionariedade para rejeitá-los, ainda que esses observem todas as suas imposições. Assim, muitas são as semelhanças entre o procedimento adotado pela Uber e aquele utilizado em processos seletivos de vagas de emprego tradicionais.

No mesmo sentido, apesar de não haver um comando direto para que seus parceiros ajam de determinada forma, deve ser observado que, antes mesmo de começarem a trabalhar, esses já são coagidos a seguirem com o que determina a empresa, como: Ter no mínimo vinte e um

anos, possuir Carteira Nacional de Habilitação (CNH) que indique exercer atividade remunerada e apresentar Certidão de Antecedentes Criminais e Seguro Acidentes Pessoais Passageiros (APP)⁶⁶.

As determinações, inclusive, recaem sobre os carros que compõe a frota da empresa, apesar de a Uber não possuir a posse ou a propriedade de nenhum dos carros cadastrados em sua plataforma.

Assim, a Uber oferece três diferentes tipos de corridas e essas só podem ser realizadas por determinados automóveis e se o motorista apresentar certos méritos⁶⁷.

O Uber-X, que é a categoria mais simples, somente pode ser realizada por veículos que observem os seguintes “requisitos”, como assim chama a empresa: a) Possuírem no máximo dez anos de fabricação; b) Possuírem quatro portas e cinco lugares; c) Possuírem ar-condicionado. Além disso, não são aceitos ainda que preencham tais requisitos os carros de placa vermelha, pick-ups, vans e caminhonetes. Os veículos plotados, adesivados, sinistrados e com alteração no sistema de freio ou suspensão também estão impedidos de exercer qualquer atividade junto à Uber.

Estão aptos a fazerem parte da categoria Uber Comfort, por sua vez, os carros que: a) Possuírem ar-condicionado; b) Possuírem 4 portas e no mínimo 5 lugares; c) Possuírem em seu histórico pelo menos 100 viagens completas em qualquer categoria de viagem Uber (com exceção da Uber Eats); d) Forem de certo modelo e possuírem idade veicular específica, elementos que variam de acordo com a cidade em que o motorista se encontra; e) Apresentarem uma média de avaliações mínima a depender da cidade que circulam, sendo o mínimo de 4,85 estrelas para Brasília, Caxias do Sul, Curitiba, Joinville e Porto Alegre, e 4,80 para as demais cidades.

Por fim, para serem elegíveis à categoria *premium*, o Uber Black, os requisitos aos motoristas e ao carro são ainda mais específicos, quais sejam: a) O modelo do veículo deve constar da lista de automóveis permitidos pela Uber; b) O automóvel deve ser equipado com

⁶⁶ REQUISITOS para os motoristas parceiros. **Uber**, [s.d.]. Disponível em: <https://www.uber.com/br/pt-br/drive/requirements/>. Acesso em: 23 mar. 2023.

⁶⁷ *Ibidem*.

ar-condicionado; c) O carro deve possuir quatro portas e no mínimo cinco lugares; c) A idade veicular deve ser de no máximo seis anos; d) O modelo deve ter uma das seguintes cores: preto, chumbo, prata, cinza, azul marinho, marrom ou branco; e) O motorista deve ter pelo menos 100 viagens completas; f) O “parceiro” deve possuir uma média mínima de 4,85 estrelas.

Superada a seleção e, a partir da aprovação, o motorista concede à empresa acesso integral à sua localização, posto que um dos critérios utilizados pelo *software* para a conexão entre motoristas e passageiros é justamente a distância entre eles. Além disso, concede também ao *software* a liberdade para esse fixar o valor de seu trabalho segundo critérios próprios. Por fim, concorda com o fato de que os instrumentos necessários à realização do trabalho, como o celular, o veículo e o combustível serão de sua inteira responsabilidade.

Assim que um passageiro faz a solicitação ao aplicativo, todos os motoristas que se encontram próximo ao local de embarque recebem uma notificação da Uber, que indica o preço do serviço e o local em que o usuário se encontra. Fica responsável pela “corrida” aquele que primeiro demonstrar interesse nela, passando o motorista a ter informações sobre o passageiro e o destino final assim que aceita a viagem.

Ao chegar ao destino, o motorista deve indicar o encerramento da corrida. A partir disso, o aplicativo do usuário solicitará que esse avalie tanto o motorista como a viagem a partir de um ranqueamento de estrelas. Assim, cabe ao passageiro atribuir de uma até cinco estrelas à viagem, onde cinco estrelas significam que ocorreu tudo bem, enquanto uma estrela indica que houve algum tipo de problema. Quando o motorista recebe menos do que cinco, a própria plataforma sugere opções do que pode ter ocorrido para a experiência não ter sido agradável, indicando desde questões relacionadas à segurança como à limpeza do carro.

Do mesmo modo, cabe ao parceiro fazer avaliações sobre o passageiro e a viagem. Ambas as avaliações ficam vinculadas aos perfis dos usuários. Assim, tanto o motorista quanto o passageiro conseguem identificar um pouco do comportamento um do outro antes que a corrida se inicie. Segundo a empresa, o procedimento foi pensado para “[...] fomentar o respeito mútuo e melhorar cada vez mais as experiências de todos os envolvidos na plataforma.”⁶⁸

⁶⁸ VEJA como funciona e para que serve a avaliação da Uber. **Uber blog**, 2018. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/blog/veja-como-funciona-e-para-que-serve-a-avaliacao-da-uber/>. Acesso em: 17 abr. 2023.

No entanto, o que se tem percebido na prática é que as avaliações servem para garantir que a empresa possua certo controle de qualidade em relação aos motoristas cadastrados. Em verdade, não só a empresa, mas também os usuários.

Por isso, conforme Vidigal, “A avaliação baseada no feedback dos clientes constitui a principal ferramenta de que dispõe a Uber para manter seus motoristas sob constante controle e estrita submissão aos padrões impostos por ela.”⁶⁹

Prática comum dos usuários brasileiros ao solicitar uma viagem na Uber é utilizar o número de viagens realizadas pelo motorista e sua avaliação dentro do aplicativo como critério para o cancelamento de corridas. Assim, muitos motoristas têm suas corridas canceladas quando verificado que são novos no aplicativo, ou quando suas avaliações e comentários demonstram a má experiência de outros usuários.

Portanto, a fim de minimizar qualquer chance de prejuízo, a Uber adota diversas medidas para fazer com que seus motoristas tenham em seu histórico a maior quantidade de corridas realizadas e as melhores avaliações possíveis. No entanto, ela não o faz de forma direta, dando ordens aos motoristas de como agir. Em vez disso, ela aproveita de estratégias como a gamificação e o *nudge*.

Para fins deste estudo, a gamificação pode ser entendida como uma estratégia que se utiliza de técnicas de jogos para estimular trabalhadores a adotarem certos tipos de comportamento. Como forma de incentivo, podem ser oferecidas premiações em forma de dinheiro, ou outros benefícios caso eles atinjam determinadas metas.⁷⁰ De forma mais sutil, pode ainda ser implantado um sistema de reconhecimento meritório no ambiente de trabalho, o qual indica em um *ranking* quais são os melhores funcionários ali presentes.

⁶⁹ CASTRO, Viviane Vidigal de. **As ilusões da uberização: Um estudo à luz da experiência de motoristas uber**. 2020. 303 f. Dissertação (Mestrado em Sociologia - Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2020.

⁷⁰ SILVA, Tamara da. Aplicação da gamificação nas interfaces de trabalho e seus reflexos no direito ao não-trabalho. In: BRANCO, Sérgio; TEFFÉ, Chiara de. **Inteligência artificial e big data: diálogos da pós-graduação em direito digital**. Rio de Janeiro: Ed. dos Autores, 2022. p. 176. Disponível em: https://itsrio.org/wp-content/uploads/2022/10/Livro_Pós_ITS-UERJ_COMPLETO_v3-1.pdf#page=173. Acesso em: 24 mar. 2023.

Desse modo, tal método utiliza a busca natural do ser humano por status e recompensas materiais para manipular o comportamento dos trabalhadores de forma lúdica, sem que eles sequer percebam. Conforme Byung-Chul Han: “O jogo emocionaliza e até dramatiza o trabalho, criando assim mais motivação. Através da rápida sensação de realização e do sistema de recompensas, as interfaces de trabalho exploram a sensação de jogo para gerar mais desempenho e rendimento.”⁷¹

Na Uber, para além do ranqueamento em estrelas, que indica de um até cinco a nota do motorista, há também as missões. Segundo a empresa: “As missões são uma oportunidade de ganhar dinheiro extra ao atingir alguns objetivos em um período determinado. *Por exemplo:* Ganhe \$ 50 a mais ao concluir 10 viagens entre as 4h de segunda-feira e as 4h de sexta-feira.”⁷²

Nesse contexto, ao tratar sobre as estratégias que a Uber utiliza para incentivar seus motoristas a trabalharem, Noam Scheiber destaca que a empresa emprega incentivos psicológicos e outras técnicas da ciência social a fim de influenciar a forma como o serviço é prestado, onde ele é oferecido e até mesmo a duração da jornada de trabalho de seus motoristas:

Empregando centenas de cientistas sociais e cientistas de dados, a Uber tem feito o uso de técnicas de videogame, gráficos e recompensas não-monetárias de pouco valor que podem estimular os motoristas a trabalhar mais e mais – e às vezes em horários e locais menos lucrativos para eles.⁷³ (tradução nossa)

Outrossim, o *nudge* se trata de uma técnica da economia comportamental que busca o mesmo resultado da gamificação, a saber, que os trabalhadores adotem, espontaneamente, comportamentos que os levem a atingir resultados buscados por aqueles que lhes oferecem serviços. De acordo com Thaler e Sunstein, um *nudge* pode ser entendido como

[...] Um estímulo, um empurrãozinho, um cutucão: é qualquer aspecto da arquitetura de escolhas capaz de mudar o comportamento das pessoas de forma previsível sem vetar qualquer opção e sem nenhuma mudança significativa em seus incentivos econômicos. Para ser considerada um *nudge*, a intervenção deve ser barata e fácil de

⁷¹ HAN, Byung-Chul. **Sociedade do cansaço**. 2. ed. Petrópolis: Vozes, 2017. Tradução de: Enio Paulo Giachini. p. 69.

⁷² COMO funciona a missão?. **Uber**, [s.d]. Disponível em: <https://help.uber.com/pt-BR/driving-and-delivering/article/como-funciona-a-miss%C3%A3o?nodeId=3a43fa72-4fc2-42d0-bc1d-63c4c0bddb9d>. Acesso em: 31 mar. 2023.

⁷³ SCHEIBER, Noam. How uber uses psychological tricks to push its drivers' buttons. **The New York Times**, 2017. Tradução nossa. Disponível em: <https://www.nytimes.com/interactive/2017/04/02/technology/uber-drivers-psychological-tricks.html?mtrref=undefined&gwh=3EC4D8C3AD85BEDD79ADF66581D295DB&gwt=pay&assetType=PA> YWALL. Acesso em: 28 mar. 2023.

evitar. Um nudge não é uma ordem. Colocar as frutas em posição bem visível é um exemplo de nudge. Simplesmente proibir junk food, não.⁷⁴

Um exemplo disso pode ser visto quando a Uber percebe que seus motoristas estão prestes a parar de trabalhar, uma vez que ela envia mensagens aos seus parceiros como “Você está perto de alcançar R\$ 50,00 líquidos no dia, certeza que quer parar?”. Com isso, a partir de um simples incentivo, ela explora o conceito de viés de completude, o qual indica que os seres humanos tendem inconscientemente a continuar completando tarefas que já foram iniciadas⁷⁵.

Ademais, quando o aplicativo indica novas corridas ao “parceiro” antes mesmo desse finalizar um percurso, a Uber utiliza um pequeno estímulo para experimentar o viés do status quo⁷⁶. Segundo tal teoria, os seres humanos têm preferência a fazer o que já escolheram no passado do que tomar novas decisões. Assim, a indicação de novos percursos enquanto ainda dirigem faz com que os motoristas tenham o conforto de saber que estão dando continuidade à uma escolha já realizada:

Para manter os motoristas dirigindo, a empresa tem explorado a tendência de algumas pessoas de estabelecer metas de ganhos – alertando-as de que estão muito perto de atingir um alvo precioso quando tentam fazer sair do aplicativo. Ela chegou a inventar um algoritmo semelhante a um recurso do Netflix que carrega automaticamente o próximo programa, o que muitos especialistas acreditam encorajar que pessoas assistam conteúdos compulsivamente. No caso do Uber, isso se dá por meio do envio aos motoristas de sua próxima oportunidade de tarifa antes que a viagem atual termine.⁷⁷ (tradução nossa)

Ainda em relação a técnicas de controle, é possível encontrar também cartilhas produzidas pela própria empresa sobre como os seus motoristas devem se comportar para manter a qualidade da plataforma e serem considerados um motorista “5 estrelas”.

Quando os usuários entram no carro, a primeira coisa que um motorista 5 estrelas faz é dizer “**Bom Dia**”, **chamar o usuário pelo nome, deixando o ar-condicionado já ligado**. Os usuários ficam mais confortáveis quando o carro do parceiro está **sempre limpo, com ar-condicionado ligado e a manutenção em dia**. Quando o usuário ainda não está no local de busca, o ideal é o motorista parceiro **entrar em contato**

⁷⁴ THALER, Richard H.; SUNSTEIN, Cass R.. **Nudge: como tomar melhores decisões sobre saúde, dinheiro e felicidade**. Rio de Janeiro: Objetiva, 2019. Tradução de: Ângelo Lessa. p. 14.

⁷⁵ NASSER, Henry. **Uber e o uso de nudges**. 2019. Disponível em: <https://medium.com/@henrynasser/uber-e-o-uso-de-nudges-8030ba2dd7f4>. Acesso em: 23 mar. 2023.

⁷⁶ *Ibidem*.

⁷⁷ SCHEIBER, Noam. how uber uses psychological tricks to push its drivers' buttons. **The New York Times**, 2017. Tradução nossa. Disponível em: <https://www.nytimes.com/interactive/2017/04/02/technology/uber-drivers-psychological-tricks.html?mtrref=undefined&gwh=3EC4D8C3AD85BEDD79ADF66581D295DB&gwt=pay&assetType=PA> YWALL. Acesso em: 28 mar. 2023.

com o usuário pelo aplicativo para informar que já chegou e que está o aguardando.⁷⁸
(grifo do autor)

Nesse sentido, importante considerar que, apesar de não haver ordens diretas de como os motoristas devem agir, a Uber disponibiliza instruções de como eles devem se comportar.

Caso ela entenda que não estão sendo observadas as referidas orientações, o motorista pode receber punições tácitas ou até mesmo ser desligado da plataforma sem maiores justificativas: “O motorista parceiro que fica abaixo da nota mínima é desativado da plataforma para garantir um padrão de qualidade da comunidade da Uber.”⁷⁹

Rodrigo Carelli, em estudo realizado a partir de entrevistas com os “parceiros” da Uber, compartilha um relato que expõe as questões até então levantadas pela perspectiva de quem realmente vivencia a relação de trabalho da Uber, um motorista:

Quanto a carro é que seja um carro novo, 4 portas, ar condicionado, esteja sempre com a manutenção em dia, documentação também tem que estar em dia, você tem que ter o seguro do carro, tem que ter um seguro para passageiro também, que indenize até 50 mil por passageiro. Eles fazem uma pesquisa social sua, pedem um atestado de antecedentes criminais e a CNH no Detran tem que ser que exerce atividade remunerada. Tratamento aos clientes tem que ser sempre de forma cordial, visando o bem-estar do cliente, tem que ter as balinhas. Eles não cobram não exatamente um vestuário padrão, mas eles cobram que você esteja sempre no mesmo estilo, assim, com uma calça, um sapato ou tênis que não seja muito esportivo. (...) Sim [se há punição ou advertência pela Uber]. O que acontece é que a avaliação que o passageiro faz é muito importante. Ela tem que ser no mínimo de 4.6, então quando nossa avaliação abaixa dessa média o aplicativo é bloqueado, você não consegue mais trabalhar. Eu tive um colega que aconteceu isso com ele, aí ele foi lá na Uber que fica aqui no Centro, na Uruguaiana, e aí eles dão uma segunda chance pra pessoa. Aí elevam a média pra 4.7 e desbloqueiam o aplicativo da pessoa. Mas se acontecer uma segunda vez aí já era, você é “demitido” do Uber. Advertência não chega a ter porque a Uber é uma empresa em que a gente é “parceiro” dela, não é funcionário da empresa, então o que que acontece, você é parceiro então eles emprestam a plataforma que é o aplicativo pra gente trabalhar e aí se você não seguir o padrão que o cliente exige, que é o cliente que avalia a gente, aí eles não deixam mais você usar o aplicativo.⁸⁰

⁷⁸ VOCÊ sabe quais são as preferências dos usuários da Uber?. **Uber blog**, 2017. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/blog/dicas-motoristas-parceiros-atendimento-preferencias-usuarios/>. Acesso em: 23 mar. 2023.

⁷⁹ PROGRAMA parceria de qualidade. Pensar sempre em você é a nossa qualidade. **Uber blog**, 2018. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/blog/programa-parceria-de-qualidade-pensar-sempre-em-voce-e-a-nossa-qualidade/>. Acesso em: 27 abr. 2023.

⁸⁰ CARELLI, Rodrigo de Lacerda. O caso uber e o controle por programação: de carona para o século XIX. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano**: “a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais”. São Paulo: Ltr, 2017. p. 135.

Assim, diante de todo o exposto até o momento, difícil não reconhecer a presença da subordinação na relação existente entre a Uber e seus motoristas. Seja por definir o modo de trabalho e controlá-lo por meio de avaliações, ou até mesmo por ter o poder de escolher quando e onde seus motoristas vão trabalhar, a empresa emprega diretamente o seu poder sobre seus parceiros, que devem respeitá-la para conseguirem manter a suposta parceria.

Necessário destacar, no entanto, que na subordinação observada neste subcapítulo não há qualquer comando direto partindo de um superior hierárquico para que os motoristas adotem determinadas posturas.

Talvez, inclusive, seja justamente por causa disso que muitos motoristas, ao participarem de estudos sobre uberização, indicam não haver qualquer grau de subordinação entre eles e a empresa, uma vez que reconhecem não haver ninguém dando ordens para que eles realizem seus respectivos trabalhos, além do fato de possuírem flexibilidade de horários.

Entre as entrevistas realizadas por Rodrigo Carelli em “O caso uber e o controle por programação: de carona para o século XIX”, um de seus entrevistados confirma tal percepção, sugerindo, inclusive, ser um profissional autônomo:

Não sinto [subordinação em relação à Uber]. É um trabalho como outro qualquer: tem um aplicativo, as regras deles que eu tenho que seguir como parceiro do aplicativo... Eu gosto daqui porque eu faço o meu horário, trabalho tranquilo. Trabalhar à noite é mais perigoso, mas eu gosto. **Me sinto como um profissional autônomo: a Uber não exige o dia ou a hora em que eu tenho que trabalhar.** Eu entrei pra Uber pela qualidade de vida, eu não tinha no meu emprego anterior. Aqui eu tenho mais liberdade, posso viajar quando quiser. Eu sigo o aplicativo: pra onde ele me levar, eu vou levando. Isso aqui é meio viciante (...) Você quer descansar, mas toca [o alerta de solicitação de corrida] e você vai de novo⁸¹. (grifo nosso)

Nos estudos realizados por Márcia Christina Barleta em relação aos sentidos do trabalho na uberização, por sua vez, seus entrevistados demonstraram o mesmo sentimento:

E1: [...] **eu tenho autonomia de poder fazer o horário que eu desejar fazer**, o horário que for melhor pra mim. Então eu, no meu caso, eu saio de casa às 05:00 e trabalho até às 22:00, porque eu tenho uma meta diária [...] (grifo da autora)
E2: [...] como você marca o horário de trabalhar, **o horário de entrar e de sair, você mesmo que marca**, então te dá uma certa autonomia para você resolver algumas coisas particulares [...] (grifo da autora).

⁸¹ *Ibidem*, p. 134.

E5: [...] e a autonomia que eles nos dão, em termos de você dirigir com aplicativo, **você faz a sua carga horária, você faz o seu dia** [...] (grifo da autora).

E6: [...] e o que me ajudou bastante, que eu achei interessante é a **autonomia de horário... não só de horário**, mas também **do próprio trabalho em si, eu posso estar aceitando ou recusando corridas, posso estar estipulando meus horários** [...] ⁸² (grifo da autora).

Necessário, portanto, esclarecer sobre o que se tratam os termos autonomia e trabalho autônomo a fim de verificar se os motoristas da Uber apresentam os requisitos necessários para serem identificados dentro desse universo.

Em termos estritamente semânticos, autonomia corresponde à “Capacidade de autogovernar-se, de dirigir-se por suas próprias leis ou vontade própria; soberania.” ⁸³

Assim, o trabalho autônomo pode ser entendido como aquele exercido de forma independente, no qual é o próprio prestador de serviço que define a forma e o modo pelo qual a atividade contratada será prestada, sem qualquer subordinação ou interferência.

Do mesmo modo é o entendimento de Luciano Martinez:

O trabalhador dotado de autonomia idealiza a regra de prestação do serviço, e a ela submete o tomador na medida das necessidades deste. Observe-se que o trabalhador autônomo pode, inclusive, alterar as fórmulas de concretização dos objetivos pessoais sem dever satisfações a quem quer que seja. O trabalho autônomo, em última análise, é caracterizado pelo fato de o trabalhador (o prestador dos serviços) ser o responsável pela definição do tempo e do modo de execução daquilo que lhe foi contratado ⁸⁴. (grifo nosso)

Igualmente, prevê Maurício Godinho Delgado:

Fundamentalmente, trabalho autônomo é aquele que se realiza sem subordinação do trabalhador ao tomador dos serviços. Autonomia é conceito antitético ao de subordinação. Enquanto esta traduz a circunstância juridicamente assentada de que o trabalhador acolhe a direção empresarial no tocante ao modo de concretização cotidiana de seus serviços, **a autonomia traduz a noção de que o próprio prestador é que estabelece e concretiza, cotidianamente, a forma de realização dos serviços que pactuou prestar**. Na subordinação, a direção central do modo cotidiano de prestação de serviços transfere-se ao tomador; **na autonomia, a direção central do**

⁸² BARLETA, Márcia Christina Ferreira. **Um estudo sobre os sentidos do trabalho na uberização em São José dos Campos**. 2019. Dissertação (Mestrado) - Curso de Administração, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2019. p. 90.

⁸³ AUTONOMIA. In: **Michaelis**, dicionário brasileiro da língua portuguesa. [S.l.]: Editora Melhoramentos Ltda., 2015. Disponível em: <https://michaelis.uol.com.br/moderno-portugues/busca/portugues-brasileiro/autonomia/>. Acesso em: 11 jun. 2023.

⁸⁴ MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2020. p. 234.

modo cotidiano de prestação de serviços preserva-se com o prestador de trabalho.⁸⁵ (grifo nosso)

Portanto, o fato de os motoristas não escolherem o modo e nem a forma de execução de seus serviços impede que esses sejam considerados autônomos, ainda que não tenham essa percepção.

Isso porque, quem controla diretamente quantas oportunidades de corridas e o local em que essas serão disponibilizadas pelos motoristas é o algoritmo da empresa. Já em relação ao tempo de execução, apesar de os motoristas terem a liberdade de começar e terminar quando quiserem, já foi visto que a empresa manipula os seus “parceiros” a fim de que eles trabalhem o máximo possível na plataforma.

De todo modo, necessário ainda analisar quais os argumentos apresentados pela Uber a fim de verificar se há algum elemento dentro da referida relação que seja capaz de minimizar as questões enfrentadas até agora e fazer prevalecer a ideia de que não há qualquer subordinação entre a empresa e seus motoristas.

2.3 A versão da Uber sobre a subordinação

Conforme será visto ao longo do próximo capítulo, a empresa Uber vem enfrentando diversos processos judiciais trabalhistas que versam sobre o mesmo tema, a saber, o reconhecimento de vínculo empregatício entre ela e os motoristas cadastrados em sua plataforma.

Por um lado, há motoristas requerendo o reconhecimento do direito a verbas rescisórias, férias, horas extras, entre outras coisas. De outro, há um enorme esforço por parte da empresa em estabelecer que não há qualquer grau de subordinação entre ela e seus motoristas, não havendo, portanto, qualquer possibilidade de reconhecimento de vínculo de emprego e os consequentes direitos que dali decorrem.

⁸⁵ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: Ltr, 2019. p. 398

Dentre as principais estratégias utilizadas para afastar o reconhecimento da subordinação, é possível destacar que a Uber se reconhece como uma empresa de tecnologia, e não de transportes. Outrossim, ela indica que suas principais missões são auxiliar no desafio da mobilidade urbana, ajudar na diminuição do congestionamento das grandes cidades e colaborar com a redução da emissão de gases poluentes e com o uso de combustíveis.⁸⁶

Não há dúvidas quanto à eloquência do discurso, tanto que ela é conhecida como uma das pioneiras do fenômeno de *e-hailing*, que nada mais é do que o uso da tecnologia aplicado a soluções de mobilidade. Junior, Oliveira, Pereira e Faustino⁸⁷, inclusive, indicam que o surgimento de empresas como a Uber permite diversas cidades enfrentarem questões relacionadas a restrições de acesso, democratizando assim serviços de educação, saúde, lazer, entre outros.

A partir dessa perspectiva, verificou-se ao longo deste estudo que a Uber não pauta seu discurso institucional apenas sobre a questão dos ganhos flexíveis, como faz parecer ao senso comum, mas principalmente sobre a preocupação com a mobilidade urbana e o meio ambiente.

Ademais, a Uber destaca de forma clara o que ela não é e o que ela não faz, salientando sempre o fato dela se tratar de uma empresa de tecnologia, a qual não emprega nenhum de seus motoristas:

A Uber não é uma empresa de transporte. A Uber é uma empresa de tecnologia que opera uma plataforma de mobilidade. Nós desenvolvemos um aplicativo que conecta motoristas parceiros a usuários que desejam se movimentar pelas cidades. **A Uber não é um serviço de carona paga ou remunerada.** A Uber é uma empresa de tecnologia que possibilita, por meio de seu aplicativo, que motoristas parceiros encontrem pessoas que precisam de viagens acessíveis e confiáveis. O usuário chama um motorista parceiro, que o leva para o destino que ele deseja. **A Uber não emprega nenhum motorista e não é dona de nenhum carro.** Nós oferecemos uma plataforma tecnológica para que motoristas parceiros aumentem seus rendimentos e para que usuários encontrem uma opção de mobilidade.⁸⁸ (grifo do autor)

⁸⁶ UBER, Equipe. **Fatos e dados sobre a Uber**. 2020. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-br/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/>. Acesso em: 31 mar. 2023.

⁸⁷ SILVA JUNIOR, Luiz Carlos Alves da; OLIVEIRA, Renata Lúcia Magalhães de; PEREIRA, Danayla Lorraine; FAUSTINO, Thiago Henrique de Oliveira. Transporte urbano de passageiros com rota semifixa por meio de e-hailing: um diagnóstico para belo horizonte. In: Congresso de pesquisa e ensino em transporte da ANPET, 32., 2018, Gramado. **Anais [...]**. Gramado: Anpet, 2018. p. 2915-2926.

⁸⁸ UBER, Equipe. **Fatos e dados sobre a Uber**. 2020. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-br/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/>. Acesso em: 31 mar. 2023.

Somado a isso, ela ainda alega que seus motoristas possuem a liberdade de decidir quando e com qual frequência trabalham. Em suas propagandas, chega a mencionar que, trabalhando como motorista na Uber, o indivíduo será o seu próprio chefe:

Ganhe dinheiro a qualquer hora, em qualquer lugar. Você decide o quanto quer dirigir e ganhar. Quanto mais você dirigir, mais poderá ganhar. Além disso, os valores são depositados automaticamente toda semana. **Faça o seu próprio horário.** Dirija apenas quando for conveniente para você. Sem escritório ou chefe. Na Uber, você pode começar e parar de dirigir quando quiser, porque é você quem está no comando.⁸⁹ (grifo do autor)

Ao examinar superficialmente o trabalho realizado pelos motoristas da Uber, de fato, a impressão que se tem é de que os motoristas têm o controle de seus próprios trabalhos, não havendo qualquer elemento material ou imaterial para controlar o que eles fazem quando conectados ao aplicativo de mobilidade urbana.

Não há nenhum superior hierárquico determinando o tempo que eles precisam passar dirigindo, as metas a serem atingidas, ou sequer verificando as condições em que esses trabalham, se estão respeitando os passageiros, ou seguindo as recomendações da empresa.

Outrossim, considerando um modelo ideal de sociedade, em que a Uber fosse utilizada apenas como uma ferramenta para ganhos extras e que a alta taxa de desemprego não assolasse o país, seria até possível acreditar que as estratégias psicológicas utilizadas pela empresa para com os seus motoristas são inofensivas, e que cabe unicamente ao motorista optar por prestar ou não serviços à Uber.

No entanto, o número de desempregados no país revela que o Brasil não consegue comportar todo esse idealismo. Conforme o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE)⁹⁰, o número de desocupados no Brasil chegou a ultrapassar a faixa de 9,4 milhões de pessoas no primeiro trimestre de 2023.

⁸⁹ DIRIJA pelo app da Uber: defina seus próprios horários para ganhar dinheiro. **Uber**, [s.d]. Disponível em: <https://www.uber.com/br/pt-br/s/e/join/>. Acesso em: 31 mar. 2023.

⁹⁰ MARTINS, Raphael. Desemprego sobe a 8,8% no primeiro trimestre de 2023, diz IBGE. **G1**, 2023. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/noticia/2023/04/28/desemprego-sobe-a-88percent-no-trimestre-encerrado-em-marco-diz-ibge.ghtml>. Acesso em: 02 mai. 2023.

Já os dados coletados nas pesquisas de Carelli⁹¹ e Márcia Christina Barleta⁹² confirmam que a maior parte dos motoristas cadastrados utiliza a plataforma como único meio de renda, trabalhando, em média, doze horas por dia.

Desse modo, nota-se que a jornada de trabalho cumprida pelos motoristas requer aproximadamente quatro horas a mais do que aqueles que cumprem jornada sob a égide da CLT, que assim prevê⁹³: “A duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá de 8 (oito) horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite.”

A partir de um simples silogismo, então, é possível evidenciar que a maior parte dos motoristas que prestam serviços para Uber não o fazem porque querem, mas porque enxergam a Uber como uma ferramenta de sobrevivência em meio a falta de oportunidades.

Assim, vê-se que em um país como um Brasil, em que a Uber aproveita do desemprego estrutural do país para formar sua mão de obra, é perigoso que os trabalhadores sejam encarados como meros “parceiros”.

A grande questão em identificar os motoristas dessa forma é que a empresa retira de si qualquer responsabilidade. Conforme visto, em relação aos veículos e celulares necessários à prestação de serviço, aos custos do trabalho, entre outras coisas, tudo fica sob a responsabilidade de seus “parceiros”. Sobre o tema, assim sintetiza Viviane Vidigal:

A Uber controla os termos do contrato de adesão, o preço da corrida, a escolha do passageiro, a permanência e exclusão do motorista da plataforma. A empresa controla todo processo de trabalho e de produção. As regras são determinadas pela empresa capitalista, a despeito de ela não possuir um único veículo.⁹⁴

⁹¹ CARELLI, Rodrigo de Lacerda. O caso uber e o controle por programação: de carona para o século XIX. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (org.). **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano**. São Paulo: Ltr, 2017. p. 132.

⁹² BARLETA, Márcia Christina Ferreira. **Um estudo sobre os sentidos do trabalho na uberização em São José dos Campos**. 2019. Dissertação (Mestrado) - Curso de Administração, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2019. p. 74.

⁹³ BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 09 de agosto de 1943. **Aprova a consolidação das leis do trabalho**. Rio de Janeiro, RJ, 09 ago. 1943.

⁹⁴ CASTRO, Viviane Vidigal de. **As ilusões da uberização: um estudo à luz da experiência de motoristas uber**. 2023. 303 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Sociologia, Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2020. p. 36.

Além disso, seu discurso indica que os serviços prestados por meio de sua plataforma digital servem para auxiliar pessoas vulneráveis a assumirem o controle de suas finanças, sendo uma verdadeira oportunidade para que essas sejam empresárias do seu próprio negócio por meio da autogestão⁹⁵.

No entanto, aquele que presta seus serviços para a empresa norte-americana não possui direito a férias, adicionais, ou horas extras, uma vez que a empresa defende tratar o serviço prestado de serviço autônomo⁹⁶. Ainda assim, é a própria Uber que define os valores que os motoristas receberão, além de ser a responsável pelos critérios de avaliação dos motoristas, necessários à manutenção desses na plataforma.

Ademais, conforme exposto, a empresa norte-americana utiliza algoritmos capazes de detectar o percurso percorrido, o local que o motorista se encontra e se esse está disponível ou não para corridas, tudo isso em tempo real⁹⁷.

Justamente por tais contradições, muitos defendem que o que faz na verdade a Uber é transmitir uma ideia falaciosa quanto à ausência de subordinação, ainda mais considerando que o controle sobre os motoristas que lhe prestam serviços é muito maior do que o de um motorista convencional, que possui o vínculo reconhecido.

Como bem destaca Ana Paula Pavelski:

Mesmo não estando o empregado conectado às formas tradicionais de trabalho, a tecnologia pode significar maior controle do empregado pelo empregador, aumentando contatos e espaços em que as atividades laborativas se realizam. O tempo de descanso, de recuperação física e mental do trabalhador pode diminuir, tendo em vista que esses meios de comunicação podem fazer com que o indivíduo não se desligue de suas responsabilidades perante o empregador.⁹⁸

⁹⁵ SLEE, Tom. **Uberização: a nova onda do trabalho precarizado**. São Paulo: Editora Elefante; 2017.

⁹⁶ POCHMANN, Marcio. **A uberização leva à intensificação do trabalho e da competição entre os trabalhadores**. [Entrevista concedida a] André Antunes. Revista POLI. Rio de Janeiro, ano IX, nº 48, p. 16-19, nov./dez. 2016, p. 18.

⁹⁷ BARBATO, Maria Rosaria; MOURA, Natália. O controle ilimitado das empresas-plataforma na sociedade da vigilância e os impactos nas greves. **Revista estudos institucionais**, [S.l.], v. 6, n. 3, p. 1253-1268, dez. 2020. ISSN 2447-5467. Disponível em: <<https://estudosinstitucionais.com/REI/article/view/538/595>>. Acesso em: 26 jun. 2022.

⁹⁸ PAVELSKI, Ana Paula. **Os direitos da personalidade do empregado**. Curitiba: Juruá, 2009, p. 46.

De todo modo, é possível encontrar argumentos favoráveis ao não-conhecimento da subordinação entre os motoristas e a Uber, uma vez que os primeiros teriam o poder de escolha quanto a ficar *off-line* e ainda, flexibilidade na prestação dos serviços e no horário de trabalho⁹⁹.

Outrossim, corrobora também para o afastamento do conceito o fato de que, apesar de serem maioria, não são todos os motoristas que possuem o trabalho no aplicativo como única fonte de renda, não havendo coerência no reconhecimento da subordinação para aqueles que utilizam o aplicativo esporadicamente.

Portanto, necessária se faz a análise da jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho a fim de delimitar quais as perspectivas e os argumentos utilizados em relação ao reconhecimento ou ao afastamento da subordinação entre a Uber e seus motoristas.

⁹⁹ NOVO precedente: TST reconhece vínculo entre Uber e motorista. **Migalhas**, 2022. Disponível em: <<https://www.migalhas.com.br/quentes/363518/novo-precedente-tst-reconhece-vinculo-entre-uber-e-motorista>>. Acesso em: 24 jun. 2022.

3. ANÁLISE JURISPRUDENCIAL

3.1 Contextualização

Conforme exposto ao longo dos capítulos, é nítida a controvérsia acerca da existência de subordinação entre a Uber e os motoristas que prestam serviço por meio de sua plataforma. Isso, no entanto, se dá não somente em razão das particularidades que a relação entre eles apresenta, mas sobretudo por não haver um consenso sobre o conceito de subordinação.

A análise dos dados estatísticos do TST em 2022¹⁰⁰ apontou que, desde 2019, começaram a tramitar no Tribunal 496 processos envolvendo empresas de mobilidade. Desse total, 113 envolviam a Uber e tinham como principal objeto o reconhecimento de vínculo empregatício.

Além disso, apesar de haver um enorme esforço doutrinário em relação à formulação de novos conceitos sobre o a subordinação, é inegável que eventuais mudanças de entendimento no Direito do Trabalho se dão por meio de decisões judiciais, as quais efetivamente analisam as demandas da classe trabalhadora.

Assim, em consonância aos ensinamentos de Orlando Gomes, o qual acredita que “maior do que em outros domínios é o papel reservado à jurisprudência na revolução do Direito do Trabalho”¹⁰¹, imprescindível se faz a análise da jurisprudência relativa ao conceito de subordinação a fim de definir quais os argumentos utilizados pelos Ministros do Tribunal Superior do Trabalho relativos ao conhecimento ou o afastamento desse na relação entre a Uber e seus motoristas.

3.2 Metodologia

¹⁰⁰ Pedido de vista suspende julgamento de vínculo empregatício entre motorista e a Uber. **Justiça do Trabalho**, 2022. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/-/pedido-de-vista-suspende-julgamento-de-v%C3%ADnculo-empregat%C3%ADcio-entre-motorista-e-a-uber>. Acesso em: 17 abr. 2023.

¹⁰¹ GOMES, Orlando. **Direito e Desenvolvimento**. Salvador: Universidade da Bahia, 1961. p. 105.

A fim de delimitar os julgados do Tribunal Superior do Trabalho que interessavam ao objeto deste estudo, foi utilizada a própria base eletrônica de pesquisa jurisprudencial do Tribunal, disponível no sítio eletrônico <https://jurisprudencia.tst.jus.br/>.

Outrossim, necessário destacar que a pesquisa foi realizada no mês de abril de 2023, bem como que foi empregado o campo “pesquisa livre” da plataforma disponibilizada pelo Tribunal. No referido campo, foi aplicado o seguinte critério de busca: “subordinação e Uber”. Não foi escolhido qualquer marco temporal haja vista que a Uber se estabeleceu no Brasil apenas em 2014. Assim, tinha-se ciência de que os julgados filtrados estariam delimitados entre 2014 e 2023.

Em seguida, especificou-se como o resultado da busca somente os acórdãos emitidos pelo TST. A escolha pelo recorte institucional foi realizada uma vez que o Tribunal Superior é o responsável por uniformizar as decisões sobre as ações trabalhistas, consolidando assim os entendimentos a serem seguidos em casos controvertidos, como é o da existência de subordinação entre a Uber e seus motoristas.

Em 17/04/2023, foram obtidos 60 acórdãos por meio da pesquisa realizada junto à ferramenta do Tribunal. No entanto, após a leitura sistemática da amostra preliminar, foram descartados os acórdãos que não versavam sobre o objeto do estudo, seja por fugirem da matéria, ou por apresentarem questões meramente processuais, restando 22 acórdãos.

Outrossim, visando estabelecer um banco de dados o mais representativo da realidade possível, foi enviada uma solicitação de pesquisa jurisprudencial ao TST, o qual, apesar de não realizar pesquisas para o público externo, enviou 10 julgados por considerar o tema relevante. Assim, excluídos os julgados que já tinham sido analisados, foi acrescido 1 julgado à amostra.

Ademais, em 17/05/2023, ao acompanhar o portal jurídico Migalhas, foi encontrado mais 1 julgado do Tribunal Superior do Trabalho sobre o tema. Assim, o banco de dados final foi concluído com 24 acórdãos.

Os acórdãos selecionados foram examinados visando depreender as seguintes questões: Dados objetivos (Número do acórdão, Turma responsável, data de julgamento, relatoria), o

aplicativo de mobilidade analisado (Uber, Cabify, entre outros), a orientação do TST e os fatores decisórios utilizados (lei federal, texto constitucional, ou doutrina).

Em seguida, os dados levantados foram distribuídos em tabelas de análise, a fim de que o resultado da pesquisa ficasse o mais organizado possível.

Ainda, foi realizada um estudo comentado dos julgados, a qual foi dividido entre aqueles que reconheciam a existência de subordinação e aqueles que afastavam sua incidência.

Por fim, os resultados obtidos em cada uma das análises foram justapostos a fim de que se pudesse ter uma melhor conclusão acerca das informações colhidas.

3.3 Acórdãos desfavoráveis ao reconhecimento de subordinação

No levantamento realizado por meio da pesquisa jurisprudencial do Tribunal Superior do Trabalho, foram encontrados 21 acórdãos desfavoráveis ao reconhecimento do requisito de subordinação na relação entre prestadores de serviços e plataformas digitais, os quais foram identificados na Tabela 1:

Tabela 1 - Julgados desfavoráveis ao reconhecimento da subordinação

Nº do Acórdão	Turma	Relator	Publicação	Decisão	Plataforma
AIRR-10489-89.2022.5.03.0140	4ª Turma	Min. Ives Gandra da Silva Martins Filho	31/03/2023	Por unanimidade	99
Ag- AIRR-20614-50.2020.5.04.0014	4ª Turma	Min. Alexandre Luiz Ramos	17/03/2023	Por unanimidade	Uber
AIRR-10379-07.2022.5.03.0006	4ª Turma	Min. Ives Gandra da Silva Martins Filho	19/12/2022	Por unanimidade	99
AIRR-93-72.2022.5.08.0121	4ª Turma	Min. Ives Gandra da Silva Martins Filho	09/12/2022	Por unanimidade	99
AIRR-1092-82.2021.5.12.0045	4ª Turma	Min. Ives Gandra da Silva Martins Filho	02/12/2022	Por unanimidade	Uber
AIRR-10543-26.2020.5.15.0129	4ª Turma	Min. Ives Gandra da Silva Martins Filho	12/08/2022	Por unanimidade	Uber
AIRR-10650-56.2021.5.03.0004	4ª Turma	Min. Ives Gandra da Silva Martins Filho	01/07/2022	Por unanimidade	99

AIRR-383-78.2021.5.06.0412	4ª Turma	Min. Ives Gandra da Silva Martins Filho	24/06/2022	Por unanimidade	99
AIRR-1001256-86.2021.5.02.0084	4ª Turma	Min. Ives Gandra da Silva Martins Filho	06/05/2022	Por unanimidade	99
AIRR-1000605-23.2021.5.02.0062	4ª Turma	Min. Ives Gandra da Silva Martins Filho	08/04/2022	Por unanimidade	99
AIRR-10618-21.2021.5.03.0111	4ª Turma	Min. Ives Gandra da Silva Martins Filho	08/04/2022	Por unanimidade	99
AIRR-10556-05.2021.5.03.0006	4ª Turma	Min. Ives Gandra da Silva Martins Filho	01/04/2022	Por unanimidade	Uber
AIRR-687-68.2020.5.06.0006	4ª Turma	Min. Ives Gandra da Silva Martins Filho	01/04/2022	Por unanimidade	99
AIRR-1000031-71.2021.5.02.0006	4ª Turma	Min. Ives Gandra da Silva Martins Filho	18/02/2022	Por unanimidade	99
Ag-AIRR-1001160-73.2018.5.02.0473	5ª Turma	Min. Breno Medeiros	20/08/2021	Por unanimidade	Uber
RR-10555-54.2019.5.03.0179	4ª Turma	Min. Ives Gandra da Silva Martins Filho	05/03/2021	Por unanimidade	Uber
AIRR-10575-88.2019.5.03.0003	4ª Turma	Min. Alexandre Luiz Ramos	11/09/2020	Por unanimidade	Uber
RR-1000123-89.2017.5.02.0038	5ª Turma	Min. Breno Medeiros	07/02/2020	Por unanimidade	Uber
AIRR-1002011-63.2017.5.02.0048	8ª Turma	Min. Dora Maria da Costa	25/10/2019	Por unanimidade	Cabify
AIRR-11199-47.2017.5.03.0185	8ª Turma	Min. Dora Maria da Costa	31/01/2019	Por unanimidade	Uber
RR-271-74.2022.5.13.0026	1ª Turma	Min. Amaury Rodrigues Pinto Junior	28/04/2023	Por maioria	Uber

Fonte: Tribunal Superior do Trabalho.

Dos 21 acórdãos, cabe destacar ainda que 10 eram referentes à Uber, 10 à empresa 99 e 1 relativo ao Cabify. O exame de julgados sobre plataformas para além da Uber se dá a título de enriquecimento da análise, haja vista que as estruturas das referidas plataformas são muito semelhantes e, assim, muitos dos argumentos utilizados a elas podem ser aproveitados à Uber.

Conforme a pesquisa, o Ministro Ives Gandra da Silva Martins Filho foi relator de 14 dos 21 acórdãos que não reconheceram o requisito de subordinação nas relações analisadas. Em todos os casos, sem exceção, os Ministros da 4ª Turma utilizaram na ementa de seus acórdãos os exatos mesmos argumentos para justificar a ausência de subordinação na relação em análise,

alterando apenas o nome da plataforma de mobilidade a depender de quem era a reclamada no caso concreto.

Na integralidade dos casos, foi indicado que inexistia subordinação nestes exatos termos:

[...] quanto à subordinação jurídica, a par da ampla autonomia do motorista em escolher os dias, horários e forma de labor, podendo desligar o aplicativo a qualquer momento e pelo tempo que entender necessário, sem nenhuma vinculação a metas determinadas pela Reclamada ou sanções decorrentes de suas escolhas, a necessidade de observância de cláusulas contratuais (valores a serem cobrados, código de conduta, instruções de comportamento, avaliação do motorista pelos clientes), com as correspondentes sanções no caso de descumprimento (para que se preserve a confiabilidade e a manutenção do aplicativo no mercado concorrencial), não significa que haja ingerência no modo de trabalho prestado pelo motorista, reforçando a convicção quanto ao trabalho autônomo [...] Já quanto à alegada subordinação estrutural, não cabe ao Poder Judiciário ampliar conceitos jurídicos a fim de reconhecer o vínculo empregatício de profissionais que atuam em novas formas de trabalho, emergentes da dinâmica do mercado concorrencial atual e, principalmente, de desenvolvimentos tecnológicos, nas situações em que não se constata nenhuma fraude, como é o caso das empresas provedoras de aplicativos de tecnologia, que têm como finalidade conectar quem necessita da condução com o motorista credenciado, sendo o serviço prestado de motorista, em si, competência do profissional e apenas uma consequência inerente ao que propõe o dispositivo. [...] ¹⁰²

A partir dessa visão, portanto, não há subordinação uma vez que: i) O motorista possui autonomia para escolher horários, dias e formas de labor; ii) O motorista pode desligar o aplicativo a qualquer momento e por quanto tempo desejar; iii) Não há vinculação a metas ou sanções decorrentes de suas escolhas; iv) A necessidade de observância de cláusulas contratuais, com correspondentes sanções por descumprimento dessas, não significa que haja ingerência no modo de trabalho prestado pelo motorista; v) Ao Poder Judiciário não cabe ampliar conceitos jurídicos a fim de reconhecer novas formas de trabalho, não podendo, desse modo, ser utilizado o conceito de subordinação estrutural.

Ao fim da análise, o que parece fazer com que os votos sejam sempre no mesmo sentido é o entendimento de que para haver a configuração da subordinação jurídica, o obreiro deve ser

¹⁰² BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (4. Turma). **Agravo de instrumento em recurso de revista 10489-89.2022.5.03.0140** [...] Vínculo de emprego entre motorista e plataformas tecnológicas ou aplicativos captadores de clientes (99 Tecnologia Ltda.). Impossibilidade de reconhecimento diante da ausência de subordinação jurídica [...]. Agravante: Edgar de Araújo Lima. Agravada: 99 Tecnologia Ltda. Relator: Min. Ives Gandra da Silva Martins Filho, 28 de março de 2023. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho, 31 mar. 2023. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/26ad844acbf96aa1dde52e822572e5df>. Acesso em: 17 abr. 2023.

controlado por seu empregador por meio de ordens, sendo necessária uma dependência direta entre esses, o que não aconteceria entre os motoristas de plataformas digitais:

Aqui, tem-se que o requisito da subordinação jurídica, caracterizada pelo controle por parte do empregador da atividade desenvolvida pelo empregado, não interessando apenas o resultado, mas também o processo de produção do trabalho – havendo dependência do empregador, de quem o obreiro recebe as ordens –, não está presente na relação formada entre motorista de aplicativo e empresa provedora da plataforma de tecnologia.¹⁰³

O Ministro Alexandre Luiz Ramos, por sua vez, relatou 2 dos casos analisados.

No agravo de instrumento em recurso de revista de nº 20614-50.2020.5.04.0014, os principais argumentos utilizados pela 4ª Turma para afastar a subordinação foram: (i) O fato de que o usuário-motorista tem a liberdade de dispor quando e se disponibilizará os seus serviços, não havendo pela plataforma qualquer exigência mínima de trabalho, viagens ou faturamento; (ii) O entendimento de que os motoristas “de aplicativo” são transportadores autônomos, haja vista serem proprietários de seus próprios veículos; (iii) A impossibilidade de ampliação do conceito de subordinação, como a utilização do conceito de subordinação estrutural ou algorítmica, ante o julgamento no STF da ADPF 324 e do Tema 725 de repercussão geral.¹⁰⁴

Já no agravo de instrumento em recurso de revista de nº 10575-88.2019.5.03.0003, foram repetidos os argumentos anteriormente utilizados, sendo acrescentado apenas que a plataforma não aplica qualquer fiscalização ou punição em relação a decisões tomadas pelos motoristas. Na mesma oportunidade, foi fixado o seguinte entendimento:

[...] o trabalho prestado com a utilização de plataforma tecnológica de gestão de oferta de motoristas entregadores-usuários e demanda de clientes-usuários, não se dá para a plataforma e não atende aos elementos configuradores da relação de emprego previstos nos artigos 2º e 3º da CLT, inexistindo, por isso, relação de emprego entre o motorista entregador profissional e a desenvolvedora e gestora logística do aplicativo.¹⁰⁵

¹⁰³ *Ibidem*.

¹⁰⁴ Tribunal Superior do Trabalho (4. Turma). **Agravo em agravo de instrumento em recurso de revista 20614-50.2020.5.04.0014** [...] Reconhecimento de relação de emprego. Motorista de aplicativo. Uber do Brasil. Conhecimento e não provimento. [...]. Agravante: Jairo de Moraes. Agravada: Uber do Brasil Tecnologia Ltda. Relator: Min. Alexandre Luiz Ramos, 14 de fevereiro de 2023. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho, 17 mar. 2023. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/382bd9967628f44ac9d978684134b73c>. Acesso em: 17 abr. 2023.

¹⁰⁵ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (4. Turma). **Agravo de instrumento em recurso de revista 10575-88.2019.5.03.0003** [...] Relação de emprego. Reconhecimento de vínculo. Trabalhador autônomo. Motorista. Aplicativo. Uber. Impossibilidade. [...]. Agravante: Ricardo Ramos de Sa. Agravada: Uber do Brasil Tecnologia

O Ministro Breno Medeiros foi responsável por relatar 2 dos casos em exame.

No agravo de instrumento em recurso de revista nº 1001160-73.2018.5.02.0473, a subordinação foi afastada por concordarem os Ministros da 5ª Turma sobre o fato de que o motorista da Uber em questão detinha de autonomia no desempenho de suas atividades.

Já no recurso de revista de nº 1000123-89.2017.5.02.0038 o acórdão aprofundou-se sobre o caso concreto, afastando a subordinação por entender que o motorista em evidência detinha de liberdade para ficar “off line” sem delimitação de tempo, além de flexibilidade para determinar seus horários, locais de trabalho e quantidade de clientes atendidos, concluindo assim pela autonomia do serviço prestado:

Com efeito, o reclamante admite expressamente a possibilidade de ficar "off line", sem delimitação de tempo, circunstância que indica a ausência completa e voluntária da prestação dos serviços em exame, que só ocorre em ambiente virtual. Tal fato traduz, na prática, a ampla flexibilidade do autor em determinar sua rotina, seus horários de trabalho, locais que deseja atuar e quantidade de clientes que pretende atender por dia. Tal auto-determinação 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.¹⁰⁶

A Ministra Dora Maria da Costa relatou 2 dos processos que afastaram o reconhecimento de subordinação.

No agravo de instrumento em recurso de revista nº 1002011-63.2017.5.02.0048, os Ministros da 8ª Turma do TST decidiram por seguir o disposto pelo Tribunal Regional no caso em questão, o qual entendeu não haver subordinação em razão da ampla autonomia na prestação do serviço do reclamante, concluindo assim que o motorista da Cabify não estava sujeito a qualquer poder diretivo da empresa¹⁰⁷.

Ltda. Relator: Min. Alexandre Luiz Ramos, 09 de setembro de 2020. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho, 11 set. 2020. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/ace750066abb32447598485e6cfcab3e>. Acesso em: 17 abr. 2023.

¹⁰⁶ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (5. Turma). **Recurso de Revista 1000123-89.2017.5.02.0038**. Vínculo de emprego. motorista. Uber. Ausência de subordinação [...]. Recorrente: Uber do Brasil Tecnologia e Outros. Recorrido: Marcio Vieira Jacob. Relator: Min. Breno Medeiros, 05 de fevereiro de 2020. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho, 07 fev. 2020. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/#161644fb9673d0afe87b0e522a470272>. Acesso em: 17 abr. 2023.

¹⁰⁷ Necessário destacar que a Cabify encerrou suas atividades no Brasil em 14/06/2021.

No agravo de instrumento em recurso de revista de nº 11199-47.2017.5.03.0185, por sua vez, a 8ª Turma do TST também seguiu a decisão do Tribunal Regional, o qual concluiu pela ampla autonomia do motorista da Uber na prestação de seus serviços e pela ausência de prova robusta quanto à existência da subordinação.¹⁰⁸

Por fim, o Ministro Amaury Rodrigues Pinto Junior foi o relator do recurso de revista nº 271-74.2022.5.13.0026¹⁰⁹. Nesse caso e, por maioria, concordaram os Ministros da 1ª Turma do TST quanto à inexistência de subordinação entre a Uber e seu motorista por entenderem que a empresa não dava ordens aos motoristas e nem coordenava a prestação de serviços realizados por meio do aplicativo. Outro argumento utilizado foi o de que o motorista possuía ampla margem de liberdade e autonomia, podendo logar e deslogar da plataforma a hora que bem entendesse e pelo tempo que quisessem, além de poder escolher seus clientes. Por fim, ainda foi destacado que a observância de regras mínimas para o uso do aplicativo não é capaz de afastar a autonomia dos motoristas, posto que sevem para preservar a credibilidade do aplicativo.

Os argumentos desfavoráveis ao reconhecimento da subordinação, portanto, podem ser sintetizados por meio das seguintes premissas: (i) Os motoristas que prestam serviços a plataformas digitais possuem autonomia para delimitar seus horários, o local de trabalho e os dias em que irão trabalhar; (ii) Há ausência de fiscalização nas plataformas digitais sobre o trabalho prestado por motoristas, não havendo sanções ou metas a serem cumpridas por esses; (iii) Não é papel do Judiciário ampliar o conceito de subordinação para reconhecer o vínculo empregatício dos trabalhadores, cabendo a ele tão somente observar a subordinação em seu sentido clássico.

¹⁰⁸ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (8. Turma). **Agravo de instrumento em recurso de revista 11199-47.2017.5.03.0185**. [...] Motorista de aplicativo. Autonomia na prestação dos serviços. Vínculo empregatício não configurado [...]. Agravante: Ronildo Alves dos Santos. Agravado: Uber do Brasil Tecnologia Ltda. Relatora: Min. Dora Maria da Costa, 18 de dezembro de 2018. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho, 31 jan. 2018. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/f34b76c575f57cbd3ba2f8a132c57d50>. Acesso em: 17 abr. 2023.

¹⁰⁹BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (1. Turma). **Recurso de revista 271-74.2022.5.13.0026**. [...] Uber e motorista de aplicativo. Inexistência dos elementos caracterizadores da relação empregatícia. [...] Recorrente: Diego Nepomuceno Pereira. Recorrida: Uber do Brasil Tecnologia Ltda. Relator: Min. Amaury Rodrigues Pinto Junior, 19 de abril de 2023. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho, 28 abr. 2023. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/259444f985064b7396a82b6a8df86411>. Acesso em: 17 mai. 2023.

Assim, observa-se que a maioria dos acórdãos do TST se posiciona no sentido de que os motoristas são autônomos, não havendo a possibilidade de reconhecimento de vínculo de emprego para os trabalhadores inseridos em plataformas digitais como a Uber.

3.4 Acórdãos favoráveis ao reconhecimento de subordinação

Outrossim, na análise realizada junto ao sistema de pesquisa do TST, foram encontrados apenas 3 acórdãos favoráveis ao reconhecimento da subordinação na relação entre plataformas digitais e seus motoristas, o que demonstra que tal posicionamento ainda é minoritário no Tribunal. Tais julgados foram organizados na Tabela 2 para melhor identificação:

Tabela 2 - Julgados favoráveis ao reconhecimento de subordinação

Nº do Acórdão	Turma	Relator	Publicação	Decisão	Plataforma
RRAg-100853-94.2019.5.01.0067	8ª Turma	Min. Alexandre de Souza Agra Belmonte	03/02/2023	Por maioria	Uber
RR-100353-02.2017.5.01.0066	3ª Turma	Min. Mauricio Godinho Delgado	11/04/2022	Por maioria	Uber
RR-799-92.2021.5.08.0120	6ª Turma	Min. Augusto César Leite de Carvalho	Pendente	Por unanimidade	99

Fonte: Tribunal Superior do Trabalho.

Em uma primeira análise, percebe-se que os acórdãos favoráveis ao reconhecimento de subordinação são extremamente recentes, tanto que um deles sequer foi publicado. Ademais, nota-se que a maioria deles reconheceu a subordinação em relação à Uber, sendo apenas 1 referente à 99.

Conforme o levantamento, o Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte foi responsável pela relatoria de um dos julgados favoráveis ao reconhecimento da subordinação na relação da Uber com os seus motoristas, o acórdão do agravo de instrumento em recurso de revista nº 100853-94.2019.5.01.0067¹¹⁰.

¹¹⁰ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (8. Turma). **Agravo de instrumento em recurso de revista 100853-94.2019.5.01.0067**. Agravante: Uber do Brasil Tecnologia Ltda. Agravada: Viviane Pacheco Câmara. Relator: Alexandre de Souza Agra Belmonte, 19 de dezembro de 2022. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho, 03 fev. 2023. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/26ad844acb96aa1dde52e822572e5df>. Acesso em: 17 abr. 2023.

Entre os argumentos acordados pelos Ministros da 8ª Turma, foi indicado que a Uber tem o poder de classificar os veículos de seus motoristas, de fazer com que esses sigam regras fixas, de controlar a localização, os trajetos e o comportamento dos motoristas, além de ser a empresa quem decide a respeito do credenciamento e descredenciamento da plataforma.

Além disso, foi destacado que quem organiza a atividade empresarial e controla o meio produtivo com regras e diretrizes é a própria Uber, que a autonomia do motorista é restrita somente à definição de horários e ao aceite de corridas e que a empresa opera unilateralmente o desligamento de motoristas quando esses descumprem alguma norma interna ou cancelam viagens de forma reiterada.

Ademais, o acórdão evidenciou a controvérsia em relação à conceituação do conceito de subordinação ante as novas relações de trabalho, tendo indicado o desenvolvimento do conceito clássico, objetivo, estrutural e algorítmico, deixando claro que esse último se trata de uma licença poética, posto que o trabalhador não estabelece relações de trabalho com fórmulas de matemática ou com os mecanismos empresariais utilizados na prestação de trabalho.

Por fim, o julgado reconheceu que a controvérsia analisada neste estudo faz com que os julgadores retornem à razão de ser da proteção trabalhista, indicando pela existência de subordinação clássica diante do caso da Uber, uma vez que os motoristas da empresa não possuem controle dos meios produtivos:

Em outras palavras, frente à UBER, estamos diante da subordinação clássica ou subjetiva, também chamada de dependência. O trabalhador é empregado porque não tem nenhum controle sobre o preço da corrida, o percentual do repasse, a apresentação e a forma da prestação do trabalho. Até a classificação do veículo utilizado é definida pela empresa, que pode, a seu exclusivo talante, baixar, remunerar, aumentar, parcelar ou não repassar o valor destinado ao motorista pela corrida. Numa situação como essa, pouco importa se o trabalhador pode recusar corrida ou se deslogar. A recusa ou o deslogamento se refletem na pontuação e na preferência, pelo que penalizam o motorista.¹¹¹

¹¹¹ *Ibidem.*

O Ministro Mauricio Godinho Delgado, por sua vez, foi responsável pela relatoria do acórdão do recurso de revista de nº 100353-02.2017.5.01.0066. Nesse caso, os Ministros da 3ª Turma acordaram, por maioria, em reconhecer o vínculo empregatício entre as partes.¹¹²

Mais especificamente quanto à subordinação, foi defendido que o seu reconhecimento como requisito para configuração de relação de emprego vai depender das situações fáticas efetivamente demonstradas nos autos.

Além disso, foi indicado que há uma presunção relativa de reconhecimento de vínculo empregatício no ordenamento jurídico brasileiro, cabendo ao obreiro demonstrar a prestação de serviços e, à reclamada, provar eventual incidência de autonomia na relação jurídica, o que não foi realizado nos autos.

Em seguida, tendo sido analisada de forma minuciosa a prestação de trabalho realizada pelo trabalhador da Uber no caso em questão, os Ministros concordaram que a subordinação presente na referida relação poderia ser explicada a partir de qualquer uma das seguintes dimensões: clássica, objetiva, estrutural ou algorítmica¹¹³.

Haveria subordinação clássica em razão da comprovada existência de ordens diretas da Uber para com seu motorista. Segundo o entendimento presente no acórdão, ainda que tais ordens se dessem por meio de ferramentas digitais, essas eram capazes de demarcar os aspectos diretivos, regulamentares, fiscalizatórios e disciplinares do poder empregatício, por força do artigo 6º, §1º, da CLT.

Já a subordinação objetiva foi observada por restar claro que o trabalho executado pelo motorista da Uber era estritamente alinhado aos objetivos empresariais da plataforma digital.

Em relação à subordinação estrutural, essa foi reconhecida ante a integral inserção do profissional contratado na organização da atividade econômica desempenhada pela Uber, tendo

¹¹² BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (3. Turma). **Recurso de revista 100353-02.2017.5.01.0066** [...] Presença dos elementos integrantes da relação empregatícia. [...]. Recorrente: Elias do Nascimento Santos. Recorrida: Uber do Brasil Tecnologia Ltda. e Outros. Relator: Min. Mauricio Godinho Delgado, 06 de abril de 2022. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho, 11 abr. 2022. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/b4f05b716c668bb027c5cbf0913c77fc>. Acesso em: 17 abr. 2023.

¹¹³ *Ibidem*.

sido demonstrado que o motorista se encontrava integralmente ajustado à dinâmica de funcionamento, de organização e à cultura jurídica da empresa.

Por fim, foi identificada a subordinação algorítmica por ter sido constatado que a Uber utiliza sofisticados métodos de gestão, avaliação, associação e controle de seus trabalhadores por meio de instrumentos digitais, computadorizados e hiper-sensíveis, os quais são capazes de administrar o controle empresarial necessário ao funcionamento do sistema de sua organização.

Quanto ao acórdão do recurso de revista de nº 799-92.2021.5.08.0120¹¹⁴, de relatoria Ministro Augusto César Leite de Carvalho, sabe-se que, no mérito, o recurso foi provido por unanimidade, tendo sido reconhecida a existência de vínculo empregatício entre o reclamante e a empresa 99.

No entanto, por tratar-se de acórdão extremamente recente, o Tribunal ainda não disponibilizou a ementa e nem os votos proferidos, mas apenas a informação do resultado favorável ao reconhecimento do vínculo, razão pela qual não foi possível a análise do mérito.

De todo modo, diante dos dois primeiros acórdãos é possível identificar elementos comuns os quais fizeram com que Turmas diferentes concordassem sobre o tema, quais sejam: (i) Ambas legitimaram a existência de mais de uma dimensão de subordinação; (ii) Ambas reconheceram a ausência de controle do motorista sobre questões inerentes ao trabalho realizado, como o preço das corridas e a forma da prestação do trabalho; (iii) Ambas destacaram que a Uber utiliza estratégias para definir a forma como o trabalho deve ser realizado, ainda que por meio de ferramentas digitais, controlando assim seus motoristas.

Assim, interessante notar que o que fez com que os acórdãos reconhecessem a existência de subordinação foi o fato de que os Ministros, além de terem legitimado novas interpretações sobre o conceito de subordinação, também realizaram suas análises a partir do princípio da

¹¹⁴ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (6. Turma). **Recurso de revista 799-92.2021.5.08.0120**. Recorrente: Rennan Ciro Lobato Pereira. Recorrida: 99 Taxis Desenvolvimento de Softwares Ltda. Relator: Min. Augusto César Leite de Carvalho, 12 de abril de 2023. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho, 19 mai. 2023. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/bac06e7d540bdcde3443a4a44b3a2e7a>. Acesso em: 17 mai. 2023.

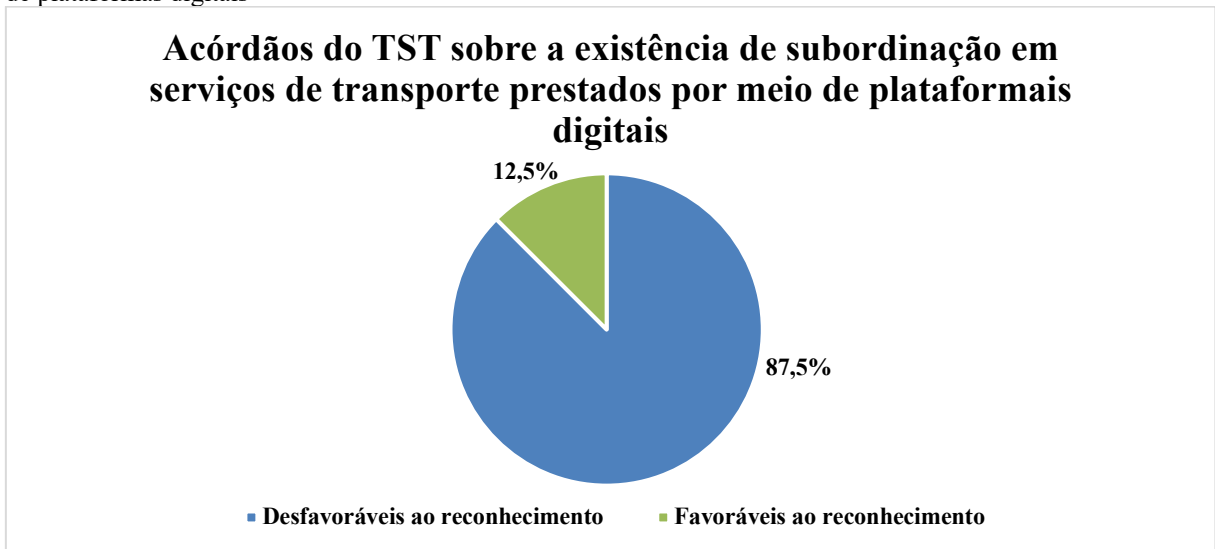
primazia da realidade¹¹⁵ dos fatos sobre a forma, o que possibilitou o reconhecimento do controle realizado sobre os motoristas apesar da negativa das reclamadas.

3.5 Análise Geral

A presente pesquisa pretende não apenas apresentar dados concretos sobre a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho, mas verificar a razão de ser desses julgados e o que eles representam em conjunto.

Assim, algumas informações merecem destaque para fins de um exame mais aprofundado. O primeiro deles é o fato de que 87,50% dos casos analisados até hoje pelo TST resultaram em julgamentos desfavoráveis ao reconhecimento da subordinação nos serviços de transporte prestados por meio de plataformas digitais, uma porcentagem consideravelmente expressiva e que invisibiliza toda a controvérsia acerca do assunto, fazendo parecer como se já houvesse um entendimento consolidado sobre o tema, conforme demonstra o gráfico 1:

Gráfico 1 - Acórdãos do TST sobre a existência de subordinação em serviços de transporte prestados por meio de plataformas digitais



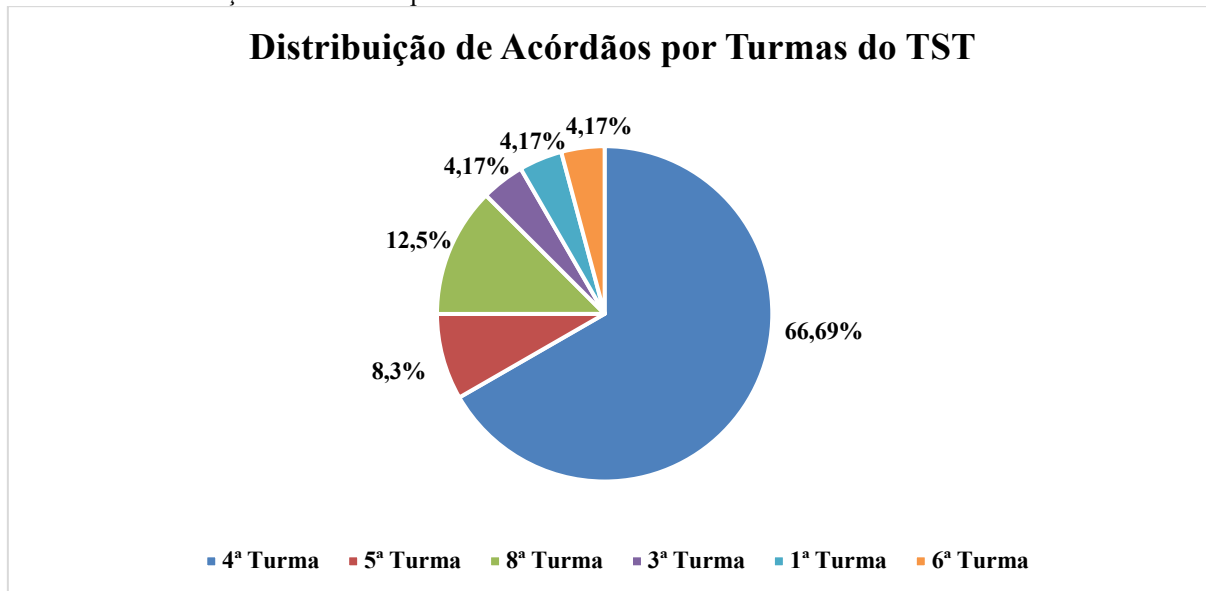
Fonte: Autoria própria.

Aliado a tal dado, deve ser observado que 66,69% foram distribuídos à 4ª Turma do Tribunal, conforme gráfico 2, bem como que 58,40% tiveram como relator o Ministro Ives

¹¹⁵ Norteador do Direito do Trabalho, o princípio da primazia da realidade determina que a realidade fática da relação entre trabalhador e empregador deve prevalecer sobre qualquer formalidade que disponha o contrário.

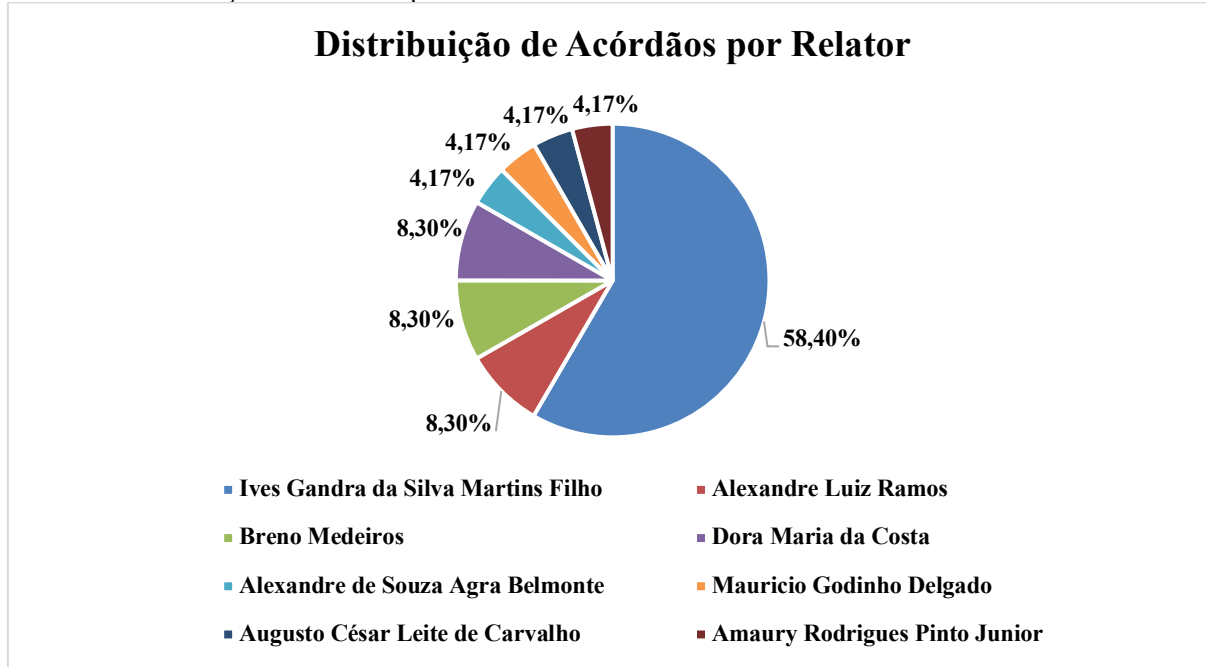
Gandra da Silva Martins Filho, o qual, portanto, detém expressiva responsabilidade na construção de uma jurisprudência negativa, como demonstrado no gráfico 3:

Gráfico 2 - Distribuição de Acórdãos por Turmas do TST



Fonte: Autoria própria.

Gráfico 3 - Distribuição de Acórdãos por Relator



Fonte: Autoria própria.

Seguindo essa lógica, é como se fosse praticamente certo de que a subordinação será afastada caso seja analisada pelos Ministro pertencentes à 4ª Turma, ainda mais se o relator for o Ministro Ives Gandra da Silva Martins Filho.

Desse modo, apesar de a distribuição dos processos ocorrer por meio de um sorteio aleatório, o qual visa garantir o princípio do juiz natural, é no mínimo curioso que 58,40% dos acórdãos desfavoráveis pertençam a uma Turma e a um Relator específicos, os quais possuem posicionamentos tão bem delimitados.

Buscando justificar tal ponto, relevante considerar a pesquisa realizada por Ana Carolina Paes Leme, na qual foi observado que a Uber utiliza estratégias que envolvem práticas predatórias para controlar a construção de uma jurisprudência favorável aos interesses da empresa.¹¹⁶

Segundo o estudo realizado, quando a Uber considera que há chances de o pedido de reconhecimento de vínculo ser julgado procedente, como quando o processo é distribuído para uma Vara ou Turma em que o perfil dos julgadores é pró-reconhecimento, essa utiliza estratégias como a apresentação de exceção de suspeição e de impedimento em face do Magistrado ou Desembargador responsável, a fim de que haja a redistribuição do processo até que ele seja encaminhado para uma Vara ou Turma em que a improcedência seja o resultado mais provável.

Outrossim, nos casos em que o processo já se encontra em uma Vara ou Turma favorável, foi percebido que, quando a Uber nota que o caso lhe é extremamente desfavorável, ela oferta acordos que pressupõem quitação nas esferas cível, comercial e criminal em relação ao objeto do processo, bem como liberação de qualquer tipo de reparação a título de danos morais e materiais, além da extinção da relação comercial.

Esses acordos, inclusive, muitas vezes possuem o mesmo valor que uma eventual condenação teria, o que demonstra que o interesse maior da Uber não é econômico. Assim, Ana Carolina Paes Lemes observou que a Uber celebra acordos a fim de “inviabilizar a formação de jurisprudência, reconhecadora de direitos trabalhistas no Brasil.”¹¹⁷

¹¹⁶ LEME, Ana Carolina Paes. **Da máquina à nuvem: caminhos para o acesso à justiça pela via dos direitos dos motoristas da Uber**. 2018. 211 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Direito, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2018.

¹¹⁷ *Ibidem*, p. 124.

É nítida, pois, a preocupação da empresa em relação à consolidação de jurisprudência favorável ao reconhecimento de direitos aos motoristas, sobretudo por temer pela lucratividade e a viabilidade de seu negócio.

Enquanto o vínculo não é reconhecido, a Uber dispõe de trabalhadores prestando serviço sem carga horária máxima, sem necessidade de pagamento de horas extras, férias remuneradas, ou 13º salário. Além disso, enquanto reconhecido como trabalho autônomo, a empresa não possui qualquer custo em relação aos instrumentos de trabalho necessários a prestação de serviços. Portanto, muito mais vantajoso para o seu modelo de negócios que o entendimento predominante seja o da inexistência de vínculo empregatício.

Algumas Turmas do Tribunal Superior do Trabalho, contudo, já estão cientes das práticas utilizadas pela empresa e agindo para coibi-las. No processo de nº 100853-94.2019.5.01.0067, por exemplo, a 8ª Turma do TST negou provimento ao agravo de instrumento interposto pela Uber em face de decisão que negou homologação ao acordo proposto pela empresa e uma de suas motoristas.

No caso em questão, a sentença de 1º grau havia julgado improcedentes os pedidos propostos pela reclamante, dentre eles, o pedido de reconhecimento de vínculo empregatício. Assim, irredignada com o resultado, a reclamante interpôs recurso ordinário na tentativa de reformar integralmente a referida decisão. Ocorre que, antes mesmo de o recurso ser apreciado, teriam as partes apresentado ao Juízo um acordo, o qual previa o pagamento à reclamante do valor de R\$ 9.000,00 a título de indenização, além da desistência do recurso ordinário interposto por essa.

No entanto, ao analisar o recurso em questão, o Ministro Agra Belmonte, relator do caso, identificou que a Uber tem utilizado a técnica da litigância manipulativa a fim de controlar a jurisprudência trabalhista acerca do reconhecimento de direitos aos seus motoristas, o que não poderia ser permitido:

a finalidade do acordo proposto pela ré não foi a conciliação em si, como meio alternativo de solução de conflitos, mas **um agir deliberado, para impedir a**

existência, formação e consolidação da jurisprudência reconhecadora de direitos trabalhistas aos seus motoristas.¹¹⁸ (grifo nosso)

Desse modo, e, à luz da Súmula nº 418 do TST¹¹⁹, a qual prevê que a homologação de acordo trabalhista constitui uma faculdade do juiz, e não uma obrigação, foi negado provimento ao agravo de instrumento, sendo mantida a denegatória de homologação do acordo.

Ainda assim, o que se pode concluir é que, atualmente, a jurisprudência majoritária do TST desconhece a existência de subordinação entre os motoristas da Uber e a referida empresa, negando assim acesso a direitos trabalhistas a muitos e reconhecendo para poucos.

Tal situação, portanto, é responsável por uma forte insegurança jurídica na esfera trabalhista, não havendo atualmente qualquer entendimento a ser seguido quanto à existência ou não de vínculo empregatício entre motoristas e as empresas proprietárias de plataformas digitais.

Não por acaso, a controvérsia acerca do reconhecimento de vínculo empregatício junto a Uber foi encaminhada por meio de dois embargos até a Subseção I Especializada em Dissídios Individuais (SDI-I), órgão responsável por uniformizar as teses antagônicas do TST.

No recurso de nº 100353-02.2017.5.01.0066, o Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região julgou improcedentes os pedidos formulados pelo motorista da Uber, o qual pretendia o reconhecimento de vínculo empregatício com a empresa. Irresignado, o motorista apresentou recurso de revista, o qual foi remetido à 3ª Turma do TST.

A 3ª Turma, por sua vez, reconheceu, por maioria, a existência de vínculo empregatício entre o motorista e a Uber. Diante disso, a empresa opôs embargos à SDI-I sob os seguintes argumentos: (i) Violação à Súmula 126 do TST, por ter supostamente havido reexame de fatos e provas; (ii) Existência de divergência entre decisões-paradigmas proferidas pelas 4ª e 5ª Turmas do TST.

¹¹⁸ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (8. Turma). **Agravo de instrumento em recurso de revista 100853-94.2019.5.01.0067**. Agravante: Uber do Brasil Tecnologia Ltda. Agravada: Viviane Pacheco Câmara. Relator: Alexandre de Souza Agra Belmonte, 19 de dezembro de 2022. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho, 03 fev. 2023. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/26ad844acbf96aa1dde52e822572e5df>. Acesso em: 17 abr. 2023.

¹¹⁹ Súmula 418 do TST: “A concessão de liminar ou a homologação de acordo constituem faculdade do juiz, inexistindo direito líquido e certo tutelável pela via do mandado de segurança.”

Assim, os referidos embargos foram encaminhados à SDI-I por concordar o Presidente da Turma, o Ministro Mauricio Godinho Delgado, que os autos em questão apresentavam possível contrariedade à Súmula 126 do TST.

Já no recurso de nº 1000123-89.2017.5.02.0038, a 38ª Vara do Trabalho de São Paulo julgou improcedentes os pedidos formulados pelo motorista da Uber em face da empresa, afastando assim o reconhecimento de vínculo empregatício entre as partes. Diante disso e, na tentativa e de reformar tal decisão, o reclamante interpôs recurso ordinário. Esse, por sua vez, foi parcialmente provido pela 15ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, a qual reformou a sentença para reconhecer o vínculo entre as partes.

Irresignada, a Uber apresentou embargos de declaração, tendo o recurso sido rejeitado. Assim, visando manter os termos da sentença de 1º grau e garantir a inexistência de vínculo, apresentou também recurso de revista. Houve, no entanto, decisão denegatória de seguimento ao recurso, razão pela qual a empresa apresentou tanto embargos de declaração quanto agravo de instrumento.

Os embargos de declaração foram rejeitados. Já o agravo de instrumento foi provido e convertido em recurso de revista. Em seguida, o recurso de revista foi conhecido e provido, tendo sido reestabelecida a sentença que afastou o reconhecimento de vínculo empregatício.

Diante de tal resultado, o motorista opôs embargos de declaração, os quais foram rejeitados e, em razão disso, apresentou embargos à SDI-I, por entender que o acórdão o qual reestabeleceu a negativa de reconhecimento de vínculo contrariava a Súmula 126 do TST.

Contudo, foi negado seguimento aos embargos, tendo o embargante apresentado agravo de instrumento a fim de destrancar o recurso e obter o exame de seu pleito. O agravo, por sua vez, segue até o presente momento pendente de julgamento.

Importante destacar que ambos os casos estavam na pauta do dia 06/10/22 para julgamento pela SDI-I.

Ocorre que, após o voto da Ministra Cristina Peduzzi no processo de nº 100353-02.2017.5.01.0066, houve pedido de vista regimental pelo Ministro Cláudio Mascarenhas Brandão, tendo, por essa razão, o julgamento do caso sido suspenso.

De todo modo, durante a sessão o Ministro Aloysio Corrêa da Veiga recomendou que houvesse a remessa do caso ao Tribunal Pleno, a fim de que esse fosse julgado por meio de incidente de recursos repetitivos, com a devida fixação de tese vinculante sobre o tema, o que pode ser interpretado como um grande avanço em termos de regulamentação.

Já o processo de nº 1000123-89.2017.5.02.0038 foi retirado de pauta a pedido do Ministro Breno Medeiros, ficando prorrogada a vista regimental concedida ao referido Ministro.

Tais processos, portanto, são perfeitas ilustrações da controvérsia acerca da existência de vínculo empregatício entre a Uber e seus motoristas, situação a qual merece urgentemente uma uniformização não apenas pela relevância do tema, mas pela quantidade de trabalhadores que ajuízam ações buscando o mesmo objetivo: o reconhecimento de seus direitos enquanto empregados.

De toda sorte, tal movimento parece já estar sendo delineado. Isso porque, a sistemática de recursos repetitivos permite ao TST definir teses sobre temas recorrentes em recursos de revista, como é o caso do reconhecimento de subordinação e vínculo empregatício entre a Uber e seus motoristas.

Desse modo, quando um incidente é apreciado, todos os recursos sobre o mesmo tema ficam sobrestados aguardando a decisão do caso escolhido e, havendo aprovação de tese, essa passa a ser aplicada a todos os casos semelhantes, gerando pacificação sobre a controvérsia até então existente.¹²⁰

Assim, espera-se que tão logo os julgamentos sejam retomados e que a sugestão de remessa ao Tribunal Pleno seja acolhida, pois, apenas com a uniformização, os trabalhadores

¹²⁰ TST acolhe duas novas propostas de recursos repetitivos. **Justiça do Trabalho**, 2022. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/-/tst-acolhe-duas-novas-propostas-de-recursos-repetitivos%C2%A0>. Acesso em: 12 jun. 2023.

vinculados à Uber poderão não mais depender de fatores externos à esfera jurídica para obterem a tutela de seus direitos.

CONCLUSÃO

Ao longo deste estudo, tentou-se verificar de que forma o conceito de subordinação tem sido aplicado no ordenamento jurídico nacional ante o advento das plataformas digitais. Isso porque, conforme exposto, são várias as incertezas postas sobre a incidência do referido elemento entre as plataformas e os prestadores de serviço vinculados a elas.

A escolha da Uber como objeto de estudo se deu a partir de duas premissas. A primeira foi o entendimento de que a ela foi uma das pioneiras no ramo de prestação de serviços por meio de plataformas digitais. A outra foi o fato de que foi justamente ela a reclamada do primeiro processo¹²¹ em que foi reconhecida a existência de subordinação entre a empresa e um de seus motoristas parceiros.

Assim, em primeiro plano, foram explorados conceitos basilares à pesquisa em questão, como a relação de emprego, de trabalho, dependência, subordinação e uberização.

Nesse ínterim, foi identificado que em momento algum a CLT utiliza o termo subordinação como requisito essencial à configuração de relação de emprego. Em verdade, o termo utilizado é dependência, sendo a subordinação uma criação doutrinária para melhor tutelar os trabalhadores identificados como empregados.

Além disso, foi observado que a doutrina reconhece diversas dimensões para o elemento subordinação, sendo as principais fixadas por meio dos seguintes conceitos: subordinação clássica, objetiva, estrutural, estrutural-reticular, potencial, integrativa e algorítmica.

Em seguida, foi analisado o trabalho realizado pelos motoristas da Uber. Nessa oportunidade e, a partir de estudos empíricos, tentou-se destacar como de fato ocorre a prestação de serviços por meio da plataforma, não se limitando ao que diz a empresa, a qual nega

¹²¹ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (3. Turma). **Recurso de revista 100353-02.2017.5.01.0066** [...] Presença dos elementos integrantes da relação empregatícia. [...]. Recorrente: Elias do Nascimento Santos. Recorrida: Uber do Brasil Tecnologia Ltda. e Outros. Relator: Min. Mauricio Godinho Delgado, 06 de abril de 2022. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho, 11 abr. 2022. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/b4f05b716c668bb027c5cbf0913c77fc>. Acesso em: 17 abr. 2023.

veementemente qualquer indício de subordinação. Como contraponto, foi verificada também a narrativa da Uber.

Por fim, foi realizada uma pesquisa jurisprudencial na tentativa de depreender quais os critérios utilizados pelos Ministros do TST quando do reconhecimento e do afastamento da subordinação entre os motoristas e a empresa Uber.

Com isso, foi observado que a posição majoritária do TST é pelo desconhecimento da subordinação, sendo 21 dos 24 acórdãos analisados nesse sentido.

Para esses Ministros, a autonomia que detêm os motoristas da Uber impossibilita que esses sejam considerados subordinados, uma vez que o conceito deve ser utilizado em seu sentido clássico, o qual, supostamente, não comporta que a subordinação se dê por meios não-tradicionais. Outro argumento fortemente utilizado é o de que não cabe ao Judiciário ampliar conceitos jurídicos a fim de reconhecer novas formas de trabalho, como no caso dos motoristas em questão.

Esse último fundamento é muito curioso, sobretudo se considerado que o conceito de subordinação utilizado por tais Ministros é fruto de uma idealização doutrinária criada justamente para atender a razão de ser do Direito do Trabalho, que é garantir o mínimo de equilíbrio entre o empregado e o empregador.

De todo modo e, independente dos esforços da Uber, necessário considerar que o reconhecimento da subordinação no trabalho realizado pelos motoristas da Uber já é uma realidade no ordenamento jurídico brasileiro, tendo esse posicionamento sido verificado em 3 dos 24 casos analisados.

Nesses, a subordinação foi reconhecida, primeiramente, ante a constatação de que cabe ao conceito de subordinação uma interpretação conforme os princípios do Direito do Trabalho, o qual visa, sobretudo, proteger o trabalhador. Outrossim, por reconhecerem as Turmas do TST que os motoristas da Uber não possuem qualquer ingerência sobre as questões inerentes ao trabalho realizado, como o preço das corridas e a forma da prestação do trabalho. Por fim, conforme exposto, o reconhecimento se deu a partir da constatação de que a Uber utiliza ferramentas digitais a fim de controlar a forma como o trabalho deve ser realizado.

Portanto, assim como na maioria das controvérsias jurídicas, é possível argumentar tanto pelo reconhecimento quanto pelo afastamento da subordinação jurídica no caso dos motoristas da Uber, sendo imprescindível, no entanto, que haja a incidência do referido requisito para que o vínculo empregatício seja qualificado.

Desse modo, a primeira conclusão deste estudo é o reconhecimento da impossibilidade de configuração de relação de emprego quando comprovada a ausência de subordinação. Ainda que essa não seja observada em seu sentido clássico, a subordinação deve se revelar de alguma forma para que os motoristas da Uber possam ser tutelados pela CLT.

Outrossim, necessário observar que o conceito de subordinação tem sido profundamente analisado pela doutrina na tentativa de elaboração de um conceito universal, capaz de contemplar todas as possíveis relações de emprego.

Enquanto isso não ocorre e, atendo-se ao objeto de pesquisa em questão, o levantamento realizado neste estudo conclui pela possibilidade de aplicação dos seguintes conceitos ao caso da Uber: subordinação clássica, subordinação objetiva, subordinação estrutural, subordinação estrutural-reticular, subordinação potencial, subordinação integrativa e algorítmica.

Isso porque, restou claro que os trabalhadores em questão não possuem qualquer controle dos meios produtivos e que recebem incessantes ordens diretas por meio das ferramentas digitais da empresa, o que demonstra a assimetria de poder entre as partes e o caráter diretivo, fiscalizatório, regulamentar e disciplinar da Uber, características inconfundíveis da subordinação clássica.

Já o conceito de subordinação objetiva é passível de aplicação uma vez que a prestação dos serviços realizados pelos motoristas é inteiramente dependente da plataforma Uber, apesar de o motorista em si não ser. Como visto, além de ser a empresa a responsável por permitir que o serviço seja prestado, é ela também que define o que deve ser feito para a manutenção do trabalho e os critérios para o desligamento da plataforma.

No mesmo sentido, a subordinação estrutural pode ser verificada uma vez que, conforme analisado, o motorista que da Uber está estruturalmente vinculado à dinâmica operativa da

atividade da empresa, haja vista que ele depende diretamente dela e de sua tecnologia para prestar serviços de mobilidade.

De outro modo, depreende-se a subordinação estrutural-reticular ao passo que a atividade do motorista está inserida na organização produtiva da Uber sem que esse detenha o controle da atividade econômica.

Ainda, é perceptível a presença da subordinação potencial. Isso porque, o motorista demonstra não possuir domínio da atividade econômica, ser sujeito às direções do tomador de serviço, entre outras coisas.

Por último, vislumbra-se a subordinação algorítmica, haja vista a clara utilização de aparatos tecnológico para fins de gestão, controle e poder disciplinar sobre o trabalho dos motoristas.

No entanto, importante destacar que a indicação de novos conceitos de subordinação não é o melhor caminho a ser seguido quando da tentativa de reconhecimento vínculo empregatício nos casos da Uber, haja vista a extensa jurisprudência do TST em sentido contrário, a qual, para além de indicar tal estratégia como ativismo judicial, insiste na subordinação clássica como única via.

Ao invés, cabe enfatizar não ser necessária qualquer alteração no texto da lei ou no conceito de subordinação. Isso porque, conforme apresentado ao longo do estudo, ainda que sejam reconhecidos conceitos mais específicos, a subordinação clássica, da forma como apresentada, é suficiente para tutelar tais motoristas, especialmente em razão do parágrafo único, do artigo 6º, da CLT.

Por fim, cumpre salientar que o reconhecimento da subordinação entre a Uber e seus motoristas é insuficiente para solucionar a totalidade de desafios apresentados por esse novo tipo de relação, revelando-se, portanto, ao final deste estudo, apenas como ponto de partida para a efetivação de condições de trabalho dignas aos indivíduos inseridos na lógica da uberização.

REFERÊNCIAS

ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização: gerenciamento e controle do trabalhador just-in-time. In: ANTUNES, Ricardo (org.). **Uberização, trabalho digital e indústria 4.0**. São Paulo: Boitempo, 2020. Cap. 7.

ABÍLIO, Ludmila; AMORIM, Henrique; GROHMANN, Rafael. Uberização e plataformização do trabalho no Brasil: conceitos, processos e formas. **Sociologias**, [S.L.], v. 23, n. 57, p. 26-56, ago. 2021, p. 27, apud Abílio, 2017, 2020; Fontes, 2017, Amorim; Moda, 2020.

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. O teletrabalho e a subordinação estrutural. **Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, PR, v. 3, n. 33, p. 71-84, set. 2014.

AUTONOMIA. In: **Michaelis**, dicionário brasileiro da língua portuguesa. [S.l.]: Editora Melhoramentos Ltda., 2015. Disponível em: <https://michaelis.uol.com.br/moderno-portugues/busca/portugues-brasileiro/autonomia/>. Acesso em: 11 jun. 2023.

BARBATO, Maria Rosaria; MOURA, Natália. O controle ilimitado das empresas-plataforma na sociedade da vigilância e os impactos nas greves. **Revista estudos institucionais**, [S.l.], v. 6, n. 3, p. 1253-1268, dez. 2020. ISSN 2447-5467. Disponível em: <<https://estudosinstitucionais.com/REI/article/view/538/595>>. Acesso em: 26 jun. 2022.

BARLETA, Márcia Christina Ferreira. **Um estudo sobre os sentidos do trabalho na uberização em São José dos Campos**. 2019. Dissertação (Mestrado) - Curso de Administração, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2019.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2006. p. 247.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 09 de agosto de 1943. **Aprova a consolidação das leis do trabalho**. Rio de Janeiro, RJ, 09 ago. 1943. Seção 1.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (1. Turma). **Recurso de revista 271-74.2022.5.13.0026**. [...] Uber e motorista de aplicativo. Inexistência dos elementos caracterizadores da relação empregatícia. [...] Recorrente: Diego Nepomuceno Pereira. Recorrida: Uber do Brasil Tecnologia Ltda. Relator: Min. Amaury Rodrigues Pinto Junior, 19 de abril de 2023. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho, 28 abr. 2023. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/259444f985064b7396a82b6a8df86411>. Acesso em: 17 mai. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (3. Turma). **Recurso de revista 100353-02.2017.5.01.0066**. [...] Presença dos elementos integrantes da relação empregatícia. [...]. Recorrente: Elias do Nascimento Santos. Recorrida: Uber do Brasil Tecnologia Ltda. e Outros. Relator: Min. Mauricio Godinho Delgado, 06 de abril de 2022. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho, 11 abr. 2022. Disponível em: <https://jurisprudencia->

backend.tst.jus.br/rest/documentos/b4f05b716c668bb027c5cbf0913c77fc. Acesso em: 17 abr. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (4. Turma). **Agravo de instrumento em recurso de revista 10489-89.2022.5.03.0140** [...] Vínculo de emprego entre motorista e plataformas tecnológicas ou aplicativos captadores de clientes (99 Tecnologia Ltda.). Impossibilidade de reconhecimento diante da ausência de subordinação jurídica [...]. Agravante: Edgar de Araújo Lima. Agravada: 99 Tecnologia Ltda. Relator: Min. Ives Gandra da Silva Martins Filho, 28 de março de 2023. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho, 31 mar. 2023. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/26ad844acb96aa1dde52e822572e5df>. Acesso em: 17 abr. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (4. Turma). **Agravo de instrumento em recurso de revista 10575-88.2019.5.03.0003** [...] Relação de emprego. Reconhecimento de vínculo. Trabalhador autônomo. Motorista. Aplicativo. Uber. Impossibilidade. [...]. Agravante: Ricardo Ramos de Sa. Agravada: Uber do Brasil Tecnologia Ltda. Relator: Min. Alexandre Luiz Ramos, 09 de setembro de 2020. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho, 11 set. 2020. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/ace750066abb32447598485e6cfcab3e>. Acesso em: 17 abr. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (4. Turma). **Agravo em agravo de instrumento em recurso de revista 20614-50.2020.5.04.0014** [...] Reconhecimento de relação de emprego. Motorista de aplicativo. Uber do Brasil. Conhecimento e não provimento. [...]. Agravante: Jairo de Moraes. Agravada: Uber do Brasil Tecnologia Ltda. Relator: Min. Alexandre Luiz Ramos, 14 de fevereiro de 2023. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho, 17 mar. 2023. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/382bd9967628f44ac9d978684134b73c>. Acesso em: 17 abr. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (5. Turma). **Recurso de Revista 1000123-89.2017.5.02.0038**. Vínculo de emprego. motorista. Uber. Ausência de subordinação [...]. Recorrente: Uber do Brasil Tecnologia e Outros. Recorrido: Marcio Vieira Jacob. Relator: Min. Breno Medeiros, 05 de fevereiro de 2020. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho, 07 fev. 2020. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/#161644fb9673d0afe87b0e522a470272>. Acesso em: 17 abr. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (6. Turma). **Recurso de revista 799-92.2021.5.08.0120**. Recorrente: Rennan Ciro Lobato Pereira. Recorrida: 99 Taxis Desenvolvimento de Softwares Ltda. Relator: Min. Augusto César Leite de Carvalho, 12 de abril de 2023. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho, 19 mai. 2023. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/bac06e7d540bdcd3443a4a44b3a2e7a>. Acesso em: 17 mai. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (8. Turma). **Agravo de instrumento em recurso de revista 100853-94.2019.5.01.0067**. Agravante: Uber do Brasil Tecnologia Ltda. Agravada: Viviane Pacheco Câmara. Relator: Alexandre de Souza Agra Belmonte, 19 de dezembro de

2022. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho, 03 fev. 2023. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/26ad844acbf96aa1dde52e822572e5df>. Acesso em: 17 abr. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (8. Turma). **Agravo de instrumento em recurso de revista 11199-47.2017.5.03.0185**. [...] Motorista de aplicativo. Autonomia na prestação dos serviços. Vínculo empregatício não configurado [...]. Agravante: Ronildo Alves dos Santos. Agravado: Uber do Brasil Tecnologia Ltda. Relatora: Min. Dora Maria da Costa, 18 de dezembro de 2018. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho, 31 jan. 2018. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/f34b76c575f57cbd3ba2f8a132c57d50>. Acesso em: 17 abr. 2023.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. O caso uber e o controle por programação: de carona para o século XIX. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (org.). **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano**. São Paulo: Ltr, 2017.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. O enviesamento de conceitos básicos sobre a uberização. **Jornal GGN**. 4 de junho de 2021. Disponível em <https://jornalggn.com.br/destaque-secundario/o-enviesamento-de-conceitos-basicos-sobre-a-uberizacao-por-rodrigo-de-lacerda-carelli/>. Acesso em 16. abr. 2023.

CASTILHO, Paulo Cesar Baria de. Subordinação por algoritmo. **Revista Themis**, [S.L], v. 01, n. 01, p. 31-59, jan, 2020. Disponível em: https://www.revistathemis.com.br/arquivos/revista01/ThemisV01A01_Article03.pdf. Acesso em: 13 abr. 2023.

CASTRO, Maria Rafaela de. A ilusão do empreendedorismo na uberização, a subordinação algorítmica e a precarização dos direitos trabalhistas. In: ROCHA, Andréa Presas *et al* (org.). **Direito do trabalho e tecnologia**. Salvador: Escola Judicial Trt-5, 2022. Cap. 11.

CASTRO, Viviane Vidigal de. **As ilusões da uberização: um estudo à luz da experiência de motoristas uber**. 2020. 303 f. Dissertação (Mestrado em Sociologia - Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2020.

COMO funciona a missão?. **Uber**, [s.d]. Disponível em: <https://help.uber.com/pt-BR/driving-and-delivering/article/como-funciona-a-miss%C3%A3o?nodeId=3a43fa72-4fc2-42d0-bc1d-63c4c0bddb9d>. Acesso em: 31 mar. 2023.

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

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. São Paulo: Ltr, 2017. Descubra o que é o Uber e saiba como ele funciona. **Uber blog**, 2018. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/blog/o-que-e-uber/>. Acesso em: 16 mar. 2023.

DIRIJA pelo app da Uber: defina seus próprios horários para ganhar dinheiro. **Uber**, [s.d]. Disponível em: <https://www.uber.com/br/pt-br/s/e/join/>. Acesso em: 31 mar. 2023.

FERRER, Walkiria Martinez Heinrich; OLIVEIRA, Lourival José de. Uberização do trabalho sob a ótica do conceito de subordinação estrutural. **Revista Direito UFMS**, Campo Grande, v. 4, n. 1, p. 177-194, jan. 2018.

FILGUEIRAS, V. A.; DUTRA, R. Q. Distinções e aproximações entre terceirização e uberização: os conceitos como palco de disputas. **Caderno CRH**, [S. l.], v. 34, p. e021033, 2021. DOI: 10.9771/ccrh.v34i0.45040. Disponível em: <https://periodicos.ufba.br/index.php/crh/article/view/45040>. Acesso em: 16 abr. 2023.

FINCATO, Denise Pires; WÜNSCH, Guilherme. Subordinação algorítmica: caminho para o direito do trabalho na encruzilhada tecnológica?. **Revista TST**, São Paulo, v. 86, n. 3, p. 40-56, ago. 2020. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/181114/2020_fincato_denise_subordinao_algoritmica.pdf?sequence=1. Acesso em: 13 abr. 2023. p. 50.

GAIA, Fausto Siqueira. **Uberização do trabalho: aspectos da subordinação jurídica disruptiva**. 2. ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2020.

GASPAR, Danilo Gonçalves. **A crise da subordinação jurídica clássica enquanto elemento definidor da relação de emprego e a proposta da subordinação potencial**. 2011. Dissertação (Mestrado) - Curso de Direito, Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2011. GASPAR, Danilo Gonçalves. **Subordinação potencial: encontrando o verdadeiro sentido da subordinação jurídica**. São Paulo: LTr, 2016.

GOMES, Orlando e GOTTSCHALK, Élson. **Curso de direito do trabalho**. Rio de Janeiro: Forense, 2012.

GOMES, Orlando. **Direito e Desenvolvimento**. Salvador: Universidade da Bahia, 1961.

GONDIM, Thiago Patricio. A luta por direitos dos trabalhadores “uberizados”: apontamentos iniciais sobre organização e atuação coletivas. **Mediações: Revista de ciências sociais**, [S. l.], v. 25, n. 2, p. 469-487, 25 ago. 2020.

HAN, Byung-Chul. **Sociedade do cansaço**. 2. ed. Petrópolis: Vozes, 2017. Tradução de: Enio Paulo Giachini.

KALIL, Renan Bernardi. **A regulação do trabalho via plataformas digitais**. São Paulo: Blucher, 2020.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 14. ed. São Paulo: Saraivajur, 2022.

LEME, Ana Carolina Paes. **Da máquina à nuvem: caminhos para o acesso à justiça pela via dos direitos dos motoristas da Uber**. 2018. 211 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Direito, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2018.

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

MARTINS, Raphael. Desemprego sobe a 8,8% no primeiro trimestre de 2023, diz IBGE. **G1**, 2023. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/noticia/2023/04/28/desemprego-sobe-a-88percent-no-trimestre-encerrado-em-marco-diz-ibge.ghtml>. Acesso em: 02 mai. 2023.

MENDES, Marcus Menezes Barberino; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. Subordinação estrutural-reticular. Uma perspectiva sobre a segurança jurídica. **Revista Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 46, n. 76, p. 197-218, jul. 2007.

MORAES, Camila Miranda de *et al.* Trabalho por intermédio de plataformas digitais: a atualidade da odisseia de Homero. In: ROCHA, Andréa Presas *et al* (org.). **Direito do trabalho e tecnologia**. Salvador: Escola Judicial Trt-5, 2022. Cap. 12. p. 306.

NASSER, Henry. **Uber e o uso de nudges**. 2019. Disponível em: <https://medium.com/@henrynasser/uber-e-o-uso-de-nudges-8030ba2dd7f4>. Acesso em: 23 mar. 2023.

NOVO precedente: TST reconhece vínculo entre Uber e motorista. **Migalhas**, 2022. Disponível em: <<https://www.migalhas.com.br/quentes/363518/novo-precedente-tst-reconhece-vinculo-entre-uber-e-motorista>>. Acesso em: 24 jun. 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: Gráfica Movimento, 2018.

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio; ASSIS, Anne Karolline Barbosa de. O direito do trabalho (des)conectado das plataformas digitais. **Revista Teoria Jurídica Contemporânea**, [S.L], p. 246-266, jan./jun. 2019. Semestral. Disponível em: <https://revistas.ufrj.br/index.php/rjur/article/view/24367/17785>. Acesso em: 02 abr. 2023.

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio; CARELLI, Rodrigo de Lacerda; GRILLO, Sayonara. **Conceito e crítica das plataformas digitais de trabalho**. Revista direito e práxis, [S.L.], v. 11, n. 4, p. 2.609-2.2.634, dez. 2020.

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. **(Re)pensando o princípio da proteção na contemporaneidade**. São Paulo: LTr, 2009.

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. A subordinação jurídica no Direito do Trabalho. **Enciclopédia jurídica da PUC-SP**. Celso Fernandes Campilongo, Alvaro de Azevedo Gonzaga e André Luiz Freire (coords.). Tomo: Direito do trabalho e processo do trabalho. Pedro Paulo Teixeira Manus e Suely Gitelman (coord. de tomo). 1. ed. São Paulo: pontifícia universidade católica de são paulo, 2017. Disponível em: <https://enciclopediajuridica.pucsp.br/verbete/374/edicao-1/a-subordinacao-juridica-no-direito-do-trabalho>. Acesso em: 21 nov. 2022.

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. Plataformas digitais e direito do trabalho: noções conceituais críticas. In: ROCHA, Andréa Presas *et al* (org.). **Direito do trabalho e tecnologia**. Salvador: Escola Judicial Trt-5, 2022. Cap. 9. p. 241.

PAVELSKI, Ana Paula. **Os direitos da personalidade do empregado**. Curitiba: Juruá, 2009. Pedido de vista suspende julgamento de vínculo empregatício entre motorista e a Uber. **Justiça do Trabalho**, 2022. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/-/pedido-de-vista-suspende-julgamento-de-v%C3%ADnculo-empregat%C3%ADcio-entre-motorista-e-a-uber>. Acesso em: 17 abr. 2023.

PEROBELLI, Amanda. **Taxa de desemprego no Brasil tem 1ª alta em um ano e vai a 8,4% no tri até janeiro**. Forbes, 2023. Disponível em: <https://forbes.com.br/forbes-money/2023/03/taxa-de-desemprego-no-brasil-tem-1a-alta-em-um-ano-e-vai-a-84-no-tri-ate-janeiro/>. Acesso em: 31 mar. 2023.

PINTO, Almir Pazzionotto. Subordinação estrutural e legislação trabalhista. In: FREDIANI, Yone (Coord.). **A valorização do trabalho autônomo e a livre iniciativa**. Porto Alegre: Lex Magister, 2015.

PINTO, José Augusto Rodrigues. **O trabalho como valor**. Revista LTr, São Paulo, v. 12, n. 64.

POCHMANN, Márcio. **A uberização leva à intensificação do trabalho e da competição entre os trabalhadores**. [Entrevista concedida a] André Antunes. Revista POLI. Rio de Janeiro, ano IX, nº 48, p. 16-19, nov./dez. 2016.

PORTO, Lorena Vasconcelos. **A subordinação no contrato de emprego: desconstrução, reconstrução e universalização do conceito jurídico**. 2008. 356 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Direito, Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2008.

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

PROGRAMA parceria de qualidade. Pensar sempre em você é a nossa qualidade. **Uber blog**, 2018. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/blog/programa-parceria-de-qualidade-pensar-sempre-em-voce-e-a-nossa-qualidade/>. Acesso em: 27 abr. 2023.

REQUISITOS para os motoristas parceiros. **Uber**, [s.d.]. Disponível em: <https://www.uber.com/br/pt-br/drive/requirements/>. Acesso em: 23 mar. 2023.

ROMITA, Arion Sayão. **Flexigurança**. A reforma do mercado de trabalho. São Paulo: LTr, 2008.

SCHEIBER, Noam. How Uber Uses Psychological Tricks to Push Its Drivers' Buttons. **The New York Times**, 2017. Tradução nossa. Disponível em: <https://www.nytimes.com/interactive/2017/04/02/technology/uber-drivers-psychological-tricks.html?mtrref=undefined&gwh=3EC4D8C3AD85BEDD79ADF66581D295DB&gwt=pay&assetType=PAYWALL>. Acesso em: 28 mar. 2023.

SILVA JUNIOR, Luiz Carlos Alves da; OLIVEIRA, Renata Lúcia Magalhães de; PEREIRA, Danayla Lorraine; FAUSTINO, Thiago Henrique de Oliveira. Transporte urbano de passageiros com rota semifixa por meio de e-hailing: um diagnóstico para belo horizonte. In: Congresso de pesquisa e ensino em transporte da ANPET, 32., 2018, Gramado. **Anais** [...]. Gramado: Anpet, 2018.

SILVA, Homero Batista Matheus da. **Curso de direito do trabalho aplicado: contrato de trabalho**. Vol. 6. 2 ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2011.

SILVA, Tamara da. Aplicação da gamificação nas interfaces de trabalho e seus reflexos no direito ao não-trabalho. In: BRANCO, Sérgio; TEFFÉ, Chiara de. **Inteligência artificial e big data: diálogos da pós-graduação em direito digital**. Rio de Janeiro: Ed. dos Autores, 2022. p. 176. Disponível em: https://itsrio.org/wp-content/uploads/2022/10/Livro_Pós_ITS-UERJ_COMPLETO_v3-1.pdf#page=173. Acesso em: 24 mar. 2023.

SILVEIRA, Leonam das Mercês. **A subordinação potencial como mecanismo de efetivação ao princípio da proteção**. 2018. 70 f. Monografia (Especialização) - Curso de Direito, Faculdade Baiana de Direito e Gestão, Salvador, 2018.

SLEE, Tom. **Uberização: a nova onda do trabalho precarizado**. São Paulo: Editora Elefante; 2017.

SRNICEK, Nick. **Capitalismo de plataformas**. Tradução de Aldo Giacometi. Buenos Aires: Caja Negra, 2018.

STEFANO, Valerio de. The Rise of the ‘Just-in-Time Workforce: On-Demand Work, Crowdwork, and Labor Protection in the “Gig-Economy”’. **Comparative labor law & policy journal**, v. 37, n. 3, 2016.

SUBORDINAÇÃO. In: **Dicionário Houaiss da língua portuguesa**. Rio de Janeiro: Objetiva, 2009. p. 2.626.

SUPIOT, Alain. ‘E se refundarmos a legislação trabalhista?’. **Le monde diplomatique**, 4 out. 2017; disponível em: <https://diplomatie.org.br/reforma-trabalhista-na-franca-e-se-refundarmos-a-legislacao/>. Acesso em: 11/11/2022.

SUPIOT, Alain. **Crítica del derecho del trabajo**. Trad. José Luis Gil y Gil. Madrid: Ministerio de Trabajo y Assuntos Sociales, 1996.

SUPIOT, Alain. **Crítica do direito do trabalho**. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 2016.

SUSSEKIND, Arnaldo. **Curso de direito do trabalho**, Rio de Janeiro: Renovar, 3ª Edição, 2010.

THALER, Richard H.; SUNSTEIN, Cass R.. **Nudge: como tomar melhores decisões sobre saúde, dinheiro e felicidade**. Rio de Janeiro: Objetiva, 2019. Tradução de: Ângelo Lessa. UBER, Equipe. **Fatos e dados sobre a Uber**. 2020. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-br/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/>. Acesso em: 31 mar. 2023.

TST acolhe duas novas propostas de recursos repetitivos. **Justiça do Trabalho**, 2022. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/-/tst-acolhe-duas-novas-propostas-de-recursos-repetitivos%C2%A0>. Acesso em: 12 jun. 2023.

VEJA como funciona e para que serve a avaliação da Uber. **Uber blog**, 2018. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/blog/veja-como-funciona-e-para-que-serve-a-avaliacao-da-uber/>. Acesso em: 17 abr. 2023.

VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. **Relação de emprego**: estrutura legal e supostos. 3. ed. São Paulo: Ltr, 2005.

VOCÊ sabe quais são as preferências dos usuários da Uber?. **Uber blog**, 2017. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/blog/dicas-motoristas-parceiros-atendimento-preferencias-usuarios/>. Acesso em: 23 mar. 2023.