

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL  
FACULDADE DE DIREITO**

Timóteo Kister Monteiro

**ALTERNATIVAS À SUBORDINAÇÃO CLÁSSICA E SUAS APLICAÇÕES AO  
TRABALHO SOB DEMANDA DA UBER**

Porto Alegre

2022

Timóteo Kister Monteiro

**ALTERNATIVAS À SUBORDINAÇÃO CLÁSSICA E SUAS APLICAÇÕES AO  
TRABALHO SOB DEMANDA DA UBER**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado na Faculdade de Direito da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS), como requisito parcial para a obtenção do grau de Bacharel em Ciências Jurídicas e Sociais.

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

Porto Alegre

2022

TIMÓTEO KISTER MONTEIRO

**ALTERNATIVAS À SUBORDINAÇÃO CLÁSSICA E SUAS APLICAÇÕES AO  
TRABALHO SOB DEMANDA DA UBER**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado na Faculdade de Direito da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS), como requisito parcial para a obtenção do grau de Bacharel em Ciências Jurídicas e Sociais.

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

**BANCA EXAMINADORA**

---

Prof. Dr. Leandro do Amaral Dorneles de Dorneles (Orientador)

---

Prof<sup>a</sup>. Dra. Luciane Cardoso Barzotto

---

Prof<sup>a</sup>. Ma. Bruna Casimiro Siciliani

## RESUMO

O trabalho analisa, em particular, o modo de labor sob demanda da empresa Uber – que, assim como outras novas formas de trabalho, emergiu nos últimos anos com o advento de tecnologias da Quarta Revolução Industrial – de maneira a identificar se essa seria, ou não, uma forma de trabalho subordinado. Ademais, atualmente, com o advento dessas tecnologias e com a alteração profunda na forma como se trabalha em determinados setores, ocorreu a superação do modelo taylorista-fordista, considerando que, em muitos casos, não é necessário e nem almejado pela empresa que se tenha um gestor presencialmente realizando a avaliação e exercendo o poder diretivo diretamente em relação aos trabalhadores. Portanto, a monografia utilizou o método de pesquisa dedutivo, com base na análise de artigos científicos e de posicionamentos da doutrina, legislação e jurisprudência pátrias, a fim de tratar da possibilidade de readequação do conceito da subordinação, porquanto a sua acepção clássica ou tradicional foi construída para se adequar à realidade laboral do modelo fordista-taylorista. Nesse contexto, foram analisadas também outras propostas subordinativas, com base na doutrina e na jurisprudência, que diferem e são mais amplas do que o conceito de subordinação clássica ou tradicional – que é a acepção mais comumente aplicada na jurisprudência nacional. Concluiu-se, então, que de fato é errôneo o entendimento que afasta, sumariamente, a subordinação a esses trabalhadores, uma vez que é necessária a readequação do conceito de subordinação frente a essa nova realidade. Assim, os modelos alternativos propostos à subordinação tradicional se mostram mais adequados e estão de acordo com os artigos 2º e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), bem como estão em consonância com o parágrafo único do art. 6º da CLT, de maneira que deve ser reconhecida a subordinação desses trabalhadores, e, caso cumpridos os demais pressupostos da relação de emprego, deve ser reconhecido o vínculo empregatício.

**Palavras-chave:** trabalho sob demanda; Uber; subordinação objetiva; subordinação algorítmica; relação de emprego.

## **ABSTRACT**

The work analyzes, in particular, the Uber company's on-demand work mode – which, between other new modes of labor, has emerged in the last few years with the advent of Fourth Industrial Revolution technologies – in order to identify whether or not this would be a form of subordinate labor. Moreover, currently, with the advent of these technologies and with the profound alteration in the way in which certain sectors are worked, the Taylorist-fordist model has been exceeded, since oftentimes it isn't necessary nor desired by the company to have a manager in person carrying out the assessment and exercising the directive power directly in relation to the workers. Therefore, the monography has used the deductive research method, based on the analysis of scientific articles, positions of the national doctrine, legislation and jurisprudence, in order to deal with the possibility of adjusting the concept of subordination, since its classical or traditional meaning was built to fit the working reality of the Fordist-Taylorist model. In this context, other subordinative proposals were also analyzed, based on doctrine and jurisprudence, that differ and are broader than the concept of classic or traditional subordination – which is the meaning most commonly applied in the national jurisprudence. It was concluded that, in fact, it is erroneous the understanding that summarily excludes the subordination to these workers, since it is necessary to adjust the concept of subordination in the face of this new reality. Therefore, the alternative models proposed to the traditional subordination show themselves more appropriate and are in accordance with the articles 2 and 3 of the CLT, as well as are in line with the sole paragraph of the article 6 of the CLT, so that the subordination of these workers must be acknowledged, and, if the other premises of the employment relationship are met, the employment relationship must be recognized.

**Key-words:** work on demand; Uber; objective subordination; algorithmic subordination; employment relationship.

## LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

BBC	<i>British Broadcasting Corporation</i>
CF/88	Constituição da República Federativa do Brasil de 1988
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
DJMG	Diário do Judiciário de Minas Gerais
EC	Emenda Constitucional
RO	Recurso Ordinário
TRT-2	Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região
TRT-3	Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região
TRT-15	Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região
TST	Tribunal Superior do Trabalho

## SUMÁRIO

<b>1</b>	<b>INTRODUÇÃO</b> .....	<b>7</b>
<b>2</b>	<b>A RELAÇÃO DE EMPREGO</b> .....	<b>9</b>
<b>2.1</b>	<b>Introdução</b> .....	<b>9</b>
<b>2.2</b>	<b>A Estrutura da Relação de Emprego</b> .....	<b>12</b>
<b>2.2.1</b>	<b>Prestação de trabalho por pessoa física</b> .....	<b>13</b>
<b>2.2.2</b>	<b>Prestação de trabalho por pessoa física a um tomador qualquer - Pessoalidade</b> .....	<b>14</b>
<b>2.2.3</b>	<b>Não eventualidade</b> .....	<b>15</b>
<b>2.2.4</b>	<b>Onerosidade</b> .....	<b>16</b>
<b>2.2.5</b>	<b>Subordinação</b> .....	<b>18</b>
<b>3</b>	<b>O TRABALHO SOB DEMANDA DA UBER E A SUBORDINAÇÃO</b> .....	<b>22</b>
<b>3.1</b>	<b>Contextualização</b> .....	<b>22</b>
<b>3.2</b>	<b>As novas formas de trabalho</b> .....	<b>28</b>
<b>3.3</b>	<b>A Uber e a subordinação no contexto brasileiro</b> .....	<b>30</b>
<b>4</b>	<b>NOVAS PROPOSTAS SUBORDINATIVAS E SUAS APLICAÇÕES AO TRABALHO SOB DEMANDA DA UBER</b> .....	<b>42</b>
<b>4.1</b>	<b>A Subordinação objetiva</b> .....	<b>42</b>
<b>4.2</b>	<b>Subordinação Estrutural</b> .....	<b>45</b>
<b>4.3</b>	<b>Subordinação integrativa</b> .....	<b>47</b>
<b>4.4</b>	<b>Subordinação Potencial</b> .....	<b>48</b>
<b>4.5</b>	<b>Subordinação estrutural-reticular</b> .....	<b>51</b>
<b>4.6</b>	<b>Subordinação Algorítmica</b> .....	<b>52</b>
<b>5</b>	<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS</b> .....	<b>57</b>
	<b>REFERÊNCIAS</b> .....	<b>60</b>

## 1 INTRODUÇÃO

Nos últimos anos ocorreram profundas alterações na forma como se presta o labor, por conta do surgimento de tecnologias disruptivas no contexto da Quarta Revolução Industrial, de maneira que – ao menos em determinados setores econômicos – transcorreu a superação do modelo empresarial taylorista-fordista. Nesse contexto, surgiram inúmeras novas formas de trabalho, destacando-se a de motorista sob demanda da Uber, havendo cerca de um milhão de brasileiros que exercem a função. Referente a isso, há controvérsia doutrinária e jurisprudencial se o motorista da Uber seria um trabalhador autônomo ou se seria um empregado.

Assim, tendo-se em vista que o direito do trabalho tem como cerne à relação de emprego, sob a qual incide a legislação trabalhista prevista na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), a monografia analisa o trabalho sob demanda da Uber, bem como destrincha a relação de emprego e os seus pressupostos – sobretudo o pressuposto da subordinação, por conta da controvérsia doutrinária e jurisprudencial quanto a incidência ou não da subordinação nos motoristas da Uber, o que, em suma, possibilita ou não o reconhecimento do vínculo empregatício entre motoristas e a empresa. Por conseguinte, caso seja afastada a incidência da subordinação nessa nova forma de trabalho existente entre a Uber e os seus motoristas, não seria cabível o reconhecimento de vínculo de emprego em nenhum caso, por ausência desse pressuposto. Entretanto, na hipótese de ser reconhecida a subordinação dos motoristas da Uber ante à empresa, possibilita-se o reconhecimento da relação de emprego e garante-se a tutela dos direitos laborais previsto na CLT para os motoristas que estão submetidos aos demais pressupostos da relação empregatícia (pessoalidade, onerosidade e não-eventualidade).

Nesse contexto, quanto a incidência da subordinação no trabalho sob demanda da Uber, alguns autores defendem que, em decorrência das alterações ocorridas com o advento das tecnologias da Quarta Revolução Industrial – há a necessidade de uma reinterpretação do conceito da subordinação para a sua readequação a nova realidade vigente, uma vez que, o conceito tido como tradicional ou clássico da subordinação, que é amplamente aplicado pela jurisprudência nacional, seria inadequado para classificar essas novas formas de trabalho.

Desse modo, na visão desses autores, é errôneo aplicar o conceito tradicional da subordinação ao trabalho sob demanda da Uber, uma vez essa acepção clássica da subordinação foi uma construção doutrinária feita para a realidade taylorista-fordista e não para a realidade contemporânea da “Indústria 4.0”. Assim, foram abordadas as novas reinterpretações do conceito da subordinação – que foram elaboradas com base na própria legislação trabalhista – as quais ampliam o alcance da subordinação e se mostram alternativas adequadas e possíveis para enfrentar essa nova realidade laboral.

Posto isso, levando-se em conta à natureza da relação empregatícia e essas novas formas de trabalho que emergiram, o presente trabalho de conclusão analisou as propostas alternativas à subordinação clássica aplicando-as ao trabalho sob demanda da Uber. Para tanto, utilizou-se o método de pesquisa dedutivo, com base na análise de artigos científicos, nos posicionamentos da doutrina, na legislação e na jurisprudência pátria.

Conforme exposto, a estrutura da monografia dividiu-se em três partes, ou três capítulos, de modo que o primeiro capítulo tratou da análise da relação de emprego e dos seus pressupostos, em especial o pressuposto da subordinação – o qual diferencia o trabalho autônomo do vínculo de emprego, sendo de suma importância para a análise dos casos de motoristas da Uber.

No segundo capítulo destrinchou-se a Quarta Revolução Industrial e as novas formas de trabalho que emergiram com ela, particularmente, o trabalho sob demanda da Uber, de maneira que se discorreu também sobre a controvérsia acerca da incidência ou não da subordinação nessa forma específica de trabalho.

Por fim, o terceiro capítulo tratou dos entendimentos doutrinários e jurisprudenciais acerca das alternativas à subordinação clássica e as suas respectivas aplicações ao trabalho sob demanda da Uber. Assim, foram analisadas também a subordinação objetiva, a subordinação estrutural, a subordinação integrativa, a subordinação potencial, a subordinação estrutural-reticular e a subordinação algorítmica, sendo todas elas de caráter mais amplo que a subordinação tradicional ou clássica e tendo, inclusive, ocorrido a aplicação de algumas dessas acepções em recente decisão paradigmática do Tribunal Superior do Trabalho (TST), demonstrando sua importância e pertinência ao tema tratado.

## 2 A RELAÇÃO DE EMPREGO

### 2.1 Introdução

É imprescindível a vida em sociedade que se criem vínculos entre os sujeitos. Estes vínculos, por sua vez, não são necessariamente jurídicos. Contudo, quando uma específica relação social está inserida numa estrutura normativa, diz-se existente uma relação jurídica<sup>1</sup>. De modo geral, uma relação jurídica é definida conforme os seus sujeitos, o seu objeto e o negócio jurídico ao qual estes estão vinculados. A partir destes atributos e especificidades, incidirão os princípios, as regras e os institutos da área jurídica adequada. No caso desta monografia, ao tratar do Direito do Trabalho, a relação jurídica de maior importância é a relação de emprego.

Partindo do ponto de vista econômico-social, desde o advento do capitalismo, a relação de emprego é a modalidade mais relevante de pactuação de prestação de trabalho existente nos últimos duzentos anos. Essa relevância socioeconômica e a singularidade de sua dinâmica jurídica conduziram a que se estruturasse em torno da relação de emprego o Direito do Trabalho<sup>2</sup>.

Dito isso, cumpre salientar que a relação de emprego não deve ser confundida com a relação de trabalho. Todo o empregado é trabalhador, mas nem todo trabalhador é empregado, há pontos em que se identificam e em que se distinguem. A expressão relação de trabalho tem caráter genérico e trata de todas as relações jurídicas que tem como sua prestação essencial uma obrigação de fazer consubstanciada em labor humano<sup>3</sup>. Assim, o termo relação de trabalho abrange: a relação de emprego, a relação de trabalho autônomo, a relação de trabalho eventual, de trabalho avulso etc. Portanto, se diz que a relação de emprego é uma espécie do gênero relação de trabalho<sup>4</sup>.

Ademais, é importante fazer esta distinção entre a relação de emprego e os demais tipos de relações de trabalho, especialmente, porque a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) não tutela o direito de todos os tipos de trabalhadores, mas

---

<sup>1</sup> MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2020, p. 242.

<sup>2</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. São Paulo: Ltr, 2019, p. 334.

<sup>3</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. São Paulo: Ltr, 2019, p. 333.

<sup>4</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. São Paulo: Ltr, 2019, p. 333.

somente de um tipo específico – o empregado, conforme previsto no art. 3º da CLT<sup>5</sup>. A título de exemplificação, em um contrato de prestação de serviços há trabalho humano e há um trabalhador, entretanto, este trabalhador não é empregado. Desse modo, aquele que contrata o serviço e aquele que o presta não se sujeitam à proteção trabalhista, porquanto a natureza do vínculo obrigacional criado por esse contrato não atribui aos contraentes a condição jurídica de empregado<sup>6</sup>. Por essa razão, ao falar em “relação de emprego”, atinge-se, fatalmente, o “contrato de emprego”. Ou seja, “a relação de emprego constitui o ato jurídico suficiente para provocar a objetivação das medidas tutelares que se contêm no direito do trabalho em vigor”<sup>7</sup>.

É pertinente fazer uma contextualização histórica, pois, antes de existir o modelo econômico-social contemporâneo tal como conhecemos, o capitalismo, não havia a relação de emprego e, naturalmente, inexistia o Direito do Trabalho. Isto porque nos períodos anteriores ao século XIX predominava o trabalho não livre, sob a forma servil ou, anteriormente, escrava. Naquelas condições, restava um exíguo espaço socioeconômico para a contratação de prestação de trabalho livre; em tal contexto, as normas e conceitos jurídicos referentes a tais infrequentes modalidades de utilização do trabalho livre eram, também, compativelmente escassas<sup>8</sup>. Essa realidade era evidente, porquanto no sistema de produção com emprego de mão-de-obra escrava, a relação jurídica do trabalho humano era concebida como de natureza real, uma vez que o escravo integrava o patrimônio do seu senhor. Portanto, tanto o trabalho quanto o escravo se confundiam em uma só “coisa”<sup>9</sup>.

No Direito Romano, por exemplo, haviam duas categorias de trabalho livre, a *locatio operis* e a *locatio operarum*, mas nenhuma delas se assemelha à relação de emprego. Enquanto a *locatio operis* caracterizava-se pela contratação de um trabalho especificado segundo o seu resultado – a obra, aproximando-se da figura civilista da empreitada; na *locatio operarum* não importava o resultado da obra, mas sim os serviços pactuados, sendo preservada a autonomia do prestador contratado, de

<sup>5</sup> Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

<sup>6</sup> GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. **Curso de direito do trabalho**. 18. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2008, p. 131-132.

<sup>7</sup> MARCONDES FILHO, Alexandre. Exposição de Motivos da Consolidação das Leis do Trabalho. In: **CLT-LTr 2009**. 36. ed. São Paulo: LTr, 2009, p. 33.

<sup>8</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. São Paulo: Ltr, 2019, p. 336.

<sup>9</sup> CATHARINO, José Martins. **Compêndio de direito do trabalho**. 3. ed., rev., atual. e aum. São Paulo: Saraiva, 1982. V. 1, p. 181.

maneira similar a contemporânea locação de serviços<sup>10</sup>. Portanto, como se vê, no contexto econômico-social da antiguidade inexistia qualquer figura parecida com a relação de emprego como entendemos hoje.

Somente a partir do momento em que o trabalho humano assumiu a condição de manifestação da personalidade do trabalhador, um “ato da pessoa humana”, é que passa a ser inconcebível a separação entre o trabalhador (sujeito) e o trabalho por ele prestado (objeto), e, por consequência, deixa de ser aceitável o que se denomina “coisificação do trabalho”, passando-se à fase da “liberdade protegida”, cujo corolário é a relação de emprego<sup>11</sup>. Posto isso, somente com o surgimento do trabalho juridicamente livre no final da Idade Média e, posteriormente, com o aparecimento da dinâmica da sociedade industrial, firmaram-se condições para o surgimento do trabalho livre e subordinado, ou seja, as condições para a consumação da relação jurídica empregatícia.

Nesse sentido, assevera Godinho<sup>12</sup>:

Apenas a partir do instante em que a relação de emprego se torna a categoria dominante como modelo de vinculação do trabalhador ao sistema produtivo, é que se pode iniciar a pesquisa sobre o ramo jurídico especializado que se gestou em torno dessa relação empregatícia. Esse instante de hegemonia – de generalização e massificação da relação de emprego no universo societário — somente se afirma com a generalização do sistema industrial na Europa e Estados Unidos da América; somente se afirma, portanto, ao longo do século XIX

Desse modo, uma vez que o Direito do Trabalho somente surge e se desenvolve após a Revolução Industrial, e à volta desta relação de trabalho livre e subordinada – a relação empregatícia, observa-se a importância da relação de emprego para o ramo jurídico em questão. Ademais, a Justiça do Trabalho abrange, essencialmente, as lides principais e conexas em torno da relação de emprego, porquanto, mesmo que com a ampliação da competência da Justiça do Trabalho pela Emenda Constitucional (EC) n. 45/2004 – art. 114, I a IX, da Constituição Federal (CF/88)<sup>13</sup> – não foi retirada a hegemonia das lides empregatícias no âmbito da Justiça

---

<sup>10</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. São Paulo: Ltr, 2019, p. 336.

<sup>11</sup> CATHARINO, José Martins. **Compêndio de direito do trabalho**. 3. ed., rev., atual. e aum. São Paulo: Saraiva, 1982. V. 1, p. 181.

<sup>12</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. São Paulo: Ltr, 2019, p. 99.

<sup>13</sup> A Emenda Constitucional em questão alterou o art. 114 da Constituição Federal, modificando a competência da Justiça do Trabalho, lhe atribuindo também a competência para o processamento e julgamento de “ações oriundas da relação de trabalho”, adotando o significado amplo da expressão de modo a abranger não apenas as relações empregatícias – como era na redação anterior.

Especializada<sup>14</sup>. Dessa forma, a caracterização da relação empregatícia é um procedimento essencial e imprescindível ao Direito do Trabalho, uma vez que é a relação jurídica básica que originou o ramo jurídico, assim como é em torno dessa relação que se dá o desenvolvimento aos princípios, as regras e aos institutos justrabalhistas. Por fim, para elucidar e complementar o que fora escrito, o Doutrinador Evaristo de Moraes Filho<sup>15</sup> sintetiza muito bem o surgimento do Direito do Trabalho tendo como cerne a relação de emprego, ao sustentar que:

O direito do trabalho é um produto típico do século XIX. Somente nesse século surgiram as condições sociais que tornaram possível o aparecimento do direito do trabalho, como um ramo novo da ciência jurídica, com características próprias e autonomia doutrinária.

O próximo tópico explanará, minuciosamente, a estrutura e os pressupostos dessa relação jurídica.

## 2.2 A Estrutura da Relação de Emprego

Ao tratar especificamente da relação de emprego, deve-se observar que – além dos caracteres que naturalmente identificam a relação de trabalho: a prestação do trabalho e a contraprestação pelo trabalho – deve estar presente um conjunto de outros elementos<sup>16</sup>. O doutrinador Paulo Vilhena<sup>17</sup> identifica que estes elementos são pressupostos da relação de emprego, porquanto “só aparecem quando do exame da relação de trabalho ou do contrato de trabalho, porque contam com a presença dos elementos fáticos e jurídicos que autorizam que se concebam como relação jurídica”. Ainda, de acordo com o doutrinador alemão Oskar von Bülow<sup>18</sup> “os pressupostos são elementos constitutivos da existência válida do objeto, com o que se verifica, desde logo, que se caracterizam por serem antecedentes ao fenômeno a que dão vida.” Portanto, tais elementos devem ser assim categorizados, como pressupostos, diferenciando-se dos requisitos, porquanto estes, por sua vez, são elementos concomitantes à existência do fenômeno. Ou seja, o requisito é a circunstância

<sup>14</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. São Paulo: Ltr, 2019, p. 335.

<sup>15</sup> MORAES FILHO, Evaristo de. **Tratado Elementar de Direito do Trabalho**: Vol. I. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 1960, p. 69.

<sup>16</sup> MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2020, p. 241.

<sup>17</sup> VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. **Relação de Emprego**: estrutura legal e supostos. 3. ed. São Paulo: Ltr, 2005, p. 393.

<sup>18</sup> BÜLOW, Oskar von *apud* VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. **Relação de Emprego**: estrutura legal e supostos. 3. ed. São Paulo: Ltr, 2005, p. 388.

necessária contemporânea ao ato que integra, enquanto o pressuposto é a circunstância a ele anterior<sup>19</sup>.

A CLT prevê tais elementos<sup>20</sup> no caput dos seus art. 2º e 3º, os quais definem empregador e empregado, respectivamente. Portanto, da combinação do conteúdo destes dois artigos, extraem-se todos os pressupostos da relação empregatícia. Posto isso, o doutrinador Godinho<sup>21</sup> atribui como cinco os pressupostos ou elementos fático-jurídicos da relação de emprego: a) prestação de trabalho por pessoa física a um tomador qualquer; b) prestação efetuada com personalidade pelo trabalhador; c) também efetuada com não eventualidade; d) efetuada ainda sob subordinação ao tomador dos serviços e, por fim, e) prestação de trabalho efetuada com onerosidade.

Destaca-se, ainda, “a qualidade de empregado advém da conjugação de todos esses elementos, de maneira que, faltando um deles, não está configurada a relação de emprego”<sup>22</sup>. Esses pressupostos, ou elementos, ocorrem no mundo dos fatos, existindo independente do Direito (devendo, por isso, ser tidos como elementos fáticos). Em face de sua relevância sociojurídica, são eles, porém, captados pelo Direito, que lhes confere efeitos compatíveis (por isso devendo, em consequência, ser chamados de elementos fático-jurídicos)<sup>23</sup>.

Especificamente quanto a cada pressuposto da relação de emprego, tem-se:

### 2.2.1 Prestação de trabalho por pessoa física

Esse pressuposto consta expressamente no caput do art. 3º da CLT, no trecho “considera-se empregado toda pessoa física”. Ademais, referente a esse elemento fático-jurídico, Godinho<sup>24</sup> assevera que “os bens jurídicos e éticos tutelados pelo Direito do Trabalho, os quais são: vida, saúde, integridade física e psíquica,

<sup>19</sup> VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. **Relação de Emprego**: estrutura legal e supostos. 3. ed. São Paulo: Ltr, 2005, p. 388.

<sup>20</sup> Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

<sup>21</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. São Paulo: Ltr, 2019, p. 337.

<sup>22</sup> VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. **Relação de Emprego**: estrutura legal e supostos. 3. ed. São Paulo: Ltr, 2005, p. 394.

<sup>23</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. São Paulo: Ltr, 2019, p. 338.

<sup>24</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. São Paulo: Ltr, 2019, p. 338.

segurança, igualdade em sentido substancial, bem estar, lazer etc, dizem respeito à pessoa física (ou natural), de modo que estes bens jurídicos tutelados não podem ser usufruídos por pessoas jurídicas”. Por conseguinte, a figura do trabalhador sempre será uma pessoa natural.

Salienta-se que esse pressuposto é citado especificamente por Godinho, uma vez que outros doutrinadores consideram que o elemento-fático da personalidade abarcaria também a prestação do trabalho por uma pessoa física, de maneira que totalizariam quatro pressupostos da relação de emprego e não cinco. Entretanto, Godinho<sup>25</sup> adverte que um trabalho pode ser desempenhado por pessoa física sem cumprir o requisito da personalidade, razão pela qual subdivide os elementos em trabalho por pessoa física e personalidade.

### **2.2.2 Prestação de trabalho por pessoa física a um tomador qualquer - Personalidade**

A personalidade também está prevista no trecho do caput do art. 3º da CLT que diz que “considera-se empregado toda pessoa física”. É de se ressaltar que, por via de regra, o contrato de trabalho tem a característica de ser *intuitu personae*, ou seja, é realizado com certa e determinada pessoa. Portanto, na maioria das situações a atividade exercida pelo empregado é intransferível, não podendo este delegá-la para outro indivíduo, com algumas exceções, segundo a doutrina.

Os doutrinadores Orlando Gomes e Elson Gottschalk<sup>26</sup>, consideram que o empregado não tem a faculdade de prestar o serviço por intermédio de outrem, existindo a possibilidade de substituição dentro da empresa apenas com o consentimento do empregador. Entretanto, eles complementam que “nos casos de substituição os efeitos do contrato de trabalho se suspendem em relação ao empregado substituído e passam a interferir no contrato do empregado substituto”.

Além disso, quanto a este pressuposto da relação de emprego, Paulo Vilhena<sup>27</sup> destaca que “o trabalhador move-se na empresa como um feixe de aptidões e de deveres jurídicos”, sendo a “personalidade um suposto básico e direto de responsabilidade e de titularidade. Qualquer que seja o lapso de duração, o

---

<sup>25</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. São Paulo: Ltr, 2019, p. 339.

<sup>26</sup> GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. **Curso de direito do trabalho**. 18. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2008, p. 83.

<sup>27</sup> VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. **Relação de Emprego: estrutura legal e supostos**. 3. ed. São Paulo: Ltr, 2005, p. 396.

vínculo forma-se entre pessoas: a do trabalhador e a do empregador.” Ou seja, o empregado põe à disposição do empregador a sua própria capacidade laborativa, estando diretamente vinculado a este numa relação com direitos e obrigações.

Ademais, a Professora Carmen Camino<sup>28</sup> conceitua o elemento da personalidade desta forma:

*A prestação de trabalho é personalíssima, porque o objeto do contrato de trabalho não é o resultado do trabalho, mas o ato de trabalhar. Este somente se consubstancia através de um homem trabalhando, daquele empregado, que se obrigou a entregar sua energia, a trabalhar. Na relação de emprego, o empregador admite um determinado trabalhador (sujeito = pessoa física) para trabalhar, numa visão dinâmica da prestação de trabalho (ato de trabalhar) e não um determinado trabalho, visualizando sob o aspecto estático do resultado, passível de ser realizado por qualquer trabalhador. Há subjetivação do objeto do contrato de trabalho.*

*Daí a conceituação hierárquica do empregado como pessoa física no art. 3º da CLT.*

*A subordinação hierárquica e a personalidade andam juntas. Esta última nada mais é do que fruto do ato de escolha de determinado empregado pelo empregador, no momento da admissão do emprego. Já aí se manifesta a inferioridade hierárquica do empregado: ele é escolhido, o empregador que escolhe.*

Assim, evidencia-se o elemento da personalidade como pressuposto da relação de emprego.

Salienta-se, por fim, que não somente no momento da configuração do vínculo de emprego está presente a personalidade, pois, com a morte do empregado são extintas as obrigações personalíssimas que este tinha contraído, não havendo transmissão a herdeiros e sucessores. Ou seja, a morte do empregado dissolve, automaticamente, o contrato entre as partes<sup>29</sup>.

### **2.2.3 Não eventualidade**

A não eventualidade é expressada no caput art. 3º da CLT no trecho que versa que o empregado é a pessoa física que “prestar serviços de natureza não eventual a empregador”.

Esse pressuposto também pode ser chamado de ineventualidade ou permanência. Para a definição desse elemento fático-jurídico, deve-se,

<sup>28</sup> CAMINO, Carmen. **Direito Individual do Trabalho**. 4. Ed. Porto Alegre. Síntese, 2004, p. 194.

<sup>29</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. São Paulo: Ltr, 2019, p. 340.

primeiramente, delimitar o que é o trabalho eventual. Nas palavras de Amauri Mascaro Nascimento<sup>30</sup>: “Eventual é o trabalho que, embora exercitado continuamente e em caráter profissional, o é para destinatários que variam no tempo, de tal modo que se torna impossível a fixação jurídica do trabalhador em relação a qualquer um deles.” Desse modo, ao contrário do trabalhador eventual, continua Amauri Mascaro Nascimento, “o empregado destina o seu trabalho de modo constante, inalterável e permanente a um destinatário, de modo a manter uma constância no desenvolvimento da sua atividade em prol da mesma organização, suficiente para que um elo jurídico seja mantido, resultante, muitas vezes, dessa mesma continuidade.”

Ou seja, a eventualidade baseia-se na imprevisibilidade de repetição. Logo, a realização dos serviços em alguns dias (predeterminados) da semana não indica a existência de eventualidade. Nessa situação, tanto o tomador quanto o prestador de serviços sabem que a atividade laboral se repetirá, revelando-se, portanto, como não eventual<sup>31</sup>. Além disso, complementando o conceito, Oliveira e Dorneles<sup>32</sup> arrematam que “a não-eventualidade é caracterizada quando há uma interrelação entre o serviço prestado e a atividade do empregador, sendo necessário que se verifique: (1) a essencialidade do serviço pé preciso que se verifique a essencialidade do serviço prestado (caso em que o mesmo estará relacionado à atividade-fim da empresa), ou (2) a necessidade e permanência deste mesmo serviço (caso em que estará relacionado à atividade-meio da empresa)”.

#### 2.2.4 Onerosidade

Inicialmente, é relevante salientar que a relação de emprego também é uma relação econômica, de maneira que através dela “o moderno sistema econômico consegue garantir a modalidade principal de conexão do trabalhador ao processo produtivo.”<sup>33</sup> Esse pressuposto é facilmente identificado uma vez que na relação de emprego há uma contrapartida econômica que é dada ao trabalhador por ter colocado à disposição do empregador a sua força de trabalho. Essa contrapartida é o conjunto

---

<sup>30</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 29. ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2014, p. 490.

<sup>31</sup> MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2020. P. 247.

<sup>32</sup> OLIVEIRA, Cíntia Machado de. DORNELES, Leandro do Amaral D. de. **Direito do trabalho**. 3 ed. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2016, p. 49-50.

<sup>33</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. São Paulo: Ltr, 2019, p. 321.

salarial do empregado, que está expressamente previsto no caput do art. 3º da CLT ao referir que o empregador sempre prestará serviço “mediante salário”.

Segundo Amauri Mascaro Nascimento<sup>34</sup>: “a onerosidade implica a reciprocidade de ônus a que estão sujeitas as partes do contrato de trabalho, essenciais para a sua existência” e, portanto, é a própria bilateralidade da relação jurídica de trabalho. Ainda, o doutrinador arremata:

*O empregado que originariamente teria como seus os frutos do seu trabalho, pelo contrato de trabalho transfere essa titularidade ao destinatário ou empregador recebendo uma retribuição, daí o caráter oneroso do trabalho regulamentado pelas normas jurídicas trabalhistas. De um lado, a denominada alienação ou trabalho por conta alheia, de outro lado, a remuneração ou salário pago porque há essa alienação.*

*Note-se, portanto, que o salário transfere, automaticamente, a propriedade sobre os produtos confeccionados pelo empregado, fenômeno que é denominado alienação. Alienação significa a transferência do direito ao produto integral do trabalho, do empregado para o empregador, mediante o pagamento de um salário.<sup>35</sup>*

Também se ressalta que o não adimplemento da contraprestação por parte do empregador, não descaracterizada a onerosidade nem a relação empregatícia, pois, a mera expectativa do empregado em receber o pagamento pelo seu trabalho já caracteriza a onerosidade. Nesse sentido destaca-se a fundamentação de um julgamento de Recurso Ordinário, relatado por Maurício Godinho Delgado – que à época era Desembargador do TRT-3 (RO 14464/97, publicado no DJMG em 24-3-1998<sup>36</sup>):

*A onerosidade, em geral, manifesta-se no plano objetivo, através de pagamentos materiais feitos ao prestador de serviços. Já no plano subjetivo, a onerosidade manifesta-se pela intenção contraprestativa, intenção econômica conferida pelas partes — em especial pelo prestador de serviços — ao fato da prestação de trabalho. Existirá o elemento fático-jurídico da onerosidade no vínculo firmado entre as partes caso a prestação de serviços tenha sido pactuada, pelo trabalhador, com o intuito contraprestativo trabalhista, com o intuito essencial de auferir um ganho econômico pelo trabalho ofertado. A pesquisa da intenção das partes — notadamente do prestador de serviços — em situações fronteiriças, em que não há aparente efetivo pagamento ao obreiro, desponta como elemento analítico fundamental para se decidir sobre a natureza do vínculo formado entre as partes.*

<sup>34</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 29. ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2014, p. 490.

<sup>35</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 29. ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2014, p. 488.

<sup>36</sup> MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2020, p. 245.

Dito isso, conclui Paulo Vilhena<sup>37</sup>: “não se presume a prestação de trabalho gratuito ou a título de benemerência, pois o contrato de trabalho é um contrato oneroso, de troca, com prestações correspectivas e sinalagmático”. Por fim, acrescenta que “este contrato se integra nos fins econômicos da atividade geral do credor de trabalho”. Por esse motivo, somente é afastada a onerosidade e, conseqüentemente, a relação empregatícia, em casos nos quais a prestação de serviços é realizada com fins altruístas, religiosos, ou de solidariedade, por exemplo.

Pelo exposto, observa-se que a onerosidade implica a reciprocidade de ônus a que estão sujeitas as partes do contrato de emprego, de maneira que caso o salário não seja pago pelo empregador nas condições legais e contratualmente previstas, ou caso o trabalhador não preste a sua atividade nos termos devidos e previstos, pode ocorrer uma falta grave que, possivelmente, acarrete na rescisão do contrato – justamente pela ausência deste requisito fundamental de seu desenvolvimento. Assim, por meio da onerosidade é evidenciado o caráter bilateral do contrato de emprego.

## 2.2.5 Subordinação

### 2.2.5.1 Contextualização

A palavra subordinação é de etimologia latina e provém de *sub* = baixo, *ordinare* = ordenar. Portanto, subordinação significa submetimento, sujeição ao poder de outrem, às ordens de terceiros, uma posição de dependência.<sup>38</sup>

Importante mencionar que, embora a legislação trabalhista – no caput do art. 3º da CLT – utilize a expressão dependência, a doutrina consagrou o termo subordinação como pressuposto da relação de emprego, o qual é um conceito diferente da dependência. Nesse sentido, Godinho<sup>39</sup> consuma que “considera-se que a intenção da lei é se referir à ideia de subordinação quando utiliza o verbete dependência na definição celetista de empregado. Para o consistente operador jurídico onde a CLT escreve “(...) sob a dependência” deste deve-se interpretar “mediante subordinação””. Assim, desconsidera-se o conceito de dependência, que é mencionado pela CLT ao conceituar o empregado.

---

<sup>37</sup> VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. **Relação de Emprego**: estrutura legal e supostos. 3. ed. São Paulo: Ltr, 2005, p. 741.

<sup>38</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 29. ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2014, p. 491.

<sup>39</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. São Paulo: Ltr, 2019, p. 350.

Quanto a subordinação, Paulo Vilhena<sup>40</sup> afirma que “não há nada mais pacífico e controvertido, em Direito do Trabalho, do que a subordinação. Pacífico como linha divisória, controvertido como dado conceitual.” Portanto, observa-se a relevância e a dinamicidade do conceito, uma vez que a doutrina e a jurisprudência, indiscutivelmente, consideram a subordinação como a linha divisória entre a relação empregatícia e outras formas de trabalho. Por outro lado, há discussões históricas e contemporâneas quanto a definição e aplicação do conceito de subordinação. De acordo com Delgado<sup>41</sup>, a subordinação estabeleceu a principal diferença entre a relação de emprego e as modalidades de trabalho autônomo:

*O marco distintivo firmado pela subordinação, no contexto das inúmeras fórmulas jurídicas existentes para a contratação da prestação de trabalho, permite ao operador jurídico cotejar e discriminar, com êxito, inúmeras situações fático-jurídicas próximas. O cotejo de hipóteses excludentes (trabalho subordinado versus trabalho autônomo) abrange inúmeras situações recorrentes na prática material e judicial trabalhista: trabalhadores autônomos prestando serviços habituais a empresas (como profissionais de consultoria, auditoria, contabilidade, advocacia, etc.); trabalhadores autônomos pactuando a confecção de obra certa para determinado tomador (empreitada); representantes comerciais ou agentes e distribuidores regidos por legislação própria; contratos de parcerias rurais, etc. Em todos esses casos (inclusive nos contratos autônomos mencionados no novo art. 442-B da CLT, que foi inserido pela Lei de Reforma Trabalhista de 2017), a desconstituição do contrato civil formalmente existente entre as partes supõe a evidência da subordinação jurídica, em detrimento do caráter autônomo aparente de que estaria se revestindo o vínculo.*

Dessa forma, é cristalina a relevância da subordinação para a vida prática no Direito do Trabalho.

### **2.2.5.2 O conceito clássico de subordinação**

No contexto brasileiro, segundo o conceito clássico ou tradicional “a subordinação consiste na situação jurídica derivada do contrato de trabalho, pela qual o empregado compromete-se a acolher o poder de direção empresarial no modo de realização de sua prestação de serviços.”<sup>42</sup> Ou seja, pelo conceito clássico, a

---

<sup>40</sup> VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. **Relação de Emprego**: estrutura legal e supostos. 3. ed. São Paulo: Ltr, 2005, p. 510.

<sup>41</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. São Paulo: Ltr, 2019, p. 348-349.

<sup>42</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. São Paulo: Ltr, 2019, p. 349.

subordinação é a situação de limitação de autonomia da vontade do empregado, a qual é estabelecida pelo contrato de trabalho, de maneira que o trabalhador transfere ao empregador o poder de direção sobre as atividades que exercerá. Desse modo, o empregado deve acolher as ordens do empregador, inclusive, quanto à forma e ao modo de realização de sua prestação laborativa.

Quanto aos poderes do empregador oriundos da subordinação, a doutrinadora Vólia Cassar<sup>43</sup> discorre que:

O empregador é dotado do poder de direção por comandar, escolher e controlar os fatores de produção da empresa. O poder de direção se desdobra em poder diretivo, em poder disciplinar e em poder hierárquico ou de organização. O primeiro se constitui na capacidade do empregador em dar conteúdo concreto à atividade do trabalhador, visando os objetivos da empresa. O segundo traduz-se no poder que tem o patrão de impor punições aos empregados. O terceiro é a capacidade do empregador em determinar e organizar a estrutura econômica e técnica da empresa, aí compreendida a hierarquia dos cargos e funções, bem como escolher as estratégias e rumos da empresa. A subordinação nada mais é que o dever de obediência ou estado de dependência na conduta profissional, a sujeição às regras, orientações e normas estabelecidas pelo empregador inerentes ao contrato, à função, desde que legais e não abusivas.

O art. 2º da CLT expressa esse poder de direção do empregador, ao prever que “considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, (...) dirige a prestação pessoal de serviço”. Ou seja, o referido dispositivo considera que o empregador, dentre outras características, é aquele que dirige a prestação pessoal de serviço do empregado. Nas palavras de Amauri Mascari Nascimento<sup>44</sup>: “trabalho subordinado é aquele no qual o trabalhador, volitivamente, transfere a terceiro definir o modo como o trabalho lhe será prestado, competindo ao favorecido a direção, o poder de organização, o poder de controle e o poder disciplinar na relação jurídica na forma do ordenamento jurídico.”

Contudo, em que pese o conceito clássico de subordinação seja o mais comumente aplicado, deve se ponderar que ele não é o único reconhecido pela doutrina e pela jurisprudência. Por ser uma construção doutrinária a aceção de subordinação suporta outras abordagens.

---

<sup>43</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 13 ed. São Paulo: Método, 2017, p. 246.

<sup>44</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 29. ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2014, p. 429.

Nesse sentido Paulo Vilhena<sup>45</sup> destaca que “a relação de emprego, fundada na subordinação, é uma relação intersubjetiva (no pensamento de Del Vecchio, exteriorizada entre dois sujeitos), mas cujo nexos fundamental é de natureza objetiva. O conceito de subordinação deve extrair-se objetivamente e objetivamente ser fixado.” Ao afirmar isso, Paulo Vilhena se refere a discussão doutrinária quanto ao caráter da subordinação, se ele seria apenas subjetivo ou também objetivo. Referente a essa discussão doutrinária, cabível mencionar Arion Sayão Romita<sup>46</sup>, que refere que:

*A doutrina moderna afasta-se de pressupostos subjetivos e assenta critérios objetivos para determinar o conteúdo da subordinação. O que caracteriza o trabalho autônomo é o desempenho, por parte do trabalhador, de uma atividade que consiste na organização dos fatores de produção, com vistas a um determinado resultado e, em consequência, assumindo os riscos conexos a tal organização.*

Desse modo evidencia-se que alguns doutrinadores entendem que o conceito de subordinação comporta outras abordagens e definições, que são diferentes e mais amplas que o conceito tradicional. Essas alternativas à subordinação clássica serão abordadas no quarto ponto dessa monografia.

Portanto, conclui-se que, a subordinação é um pressuposto da relação de emprego de caráter objetivo e de grande relevância ao Direito do Trabalho, na medida em que diferencia a relação empregatícia das demais formas de trabalho autônomo, como descreveu Amauri Mascaro Nascimento<sup>47</sup>: “Aqueles que detêm o poder de direção da própria atividade são autônomos e aqueles que alienam o poder de direção sobre o próprio trabalho para terceiros em troca de remuneração são subordinados.”

Contudo, apesar de sua inegável importância no Direito do Trabalho, a subordinação possui diversos entendimentos diferentes reconhecidos por doutrinadores e julgadores, desde a sua concepção até a sua aplicação, bem como se o conceito deve ser aplicado de forma mais restrita ou mais abrangente – sendo tais divergências fruto de alterações ao longo do tempo ou de interpretações diversas em momentos contemporâneos. Essas diferentes formas de subordinação e suas aplicações, por sua vez, serão aprofundadas no quarto item.

---

<sup>45</sup> VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. **Relação de Emprego**: estrutura legal e supostos. 3. ed. São Paulo: Ltr, 2005, p. 517.

<sup>46</sup> ROMITA, Arion Sayão. **Conceito objetivo de subordinação**. Arquivos do Ministério da Justiça. Rio de Janeiro, ano 35, n. 148, out./dez. 1978, p. 83 e 84.

<sup>47</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 29. ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2014, p. 429.

### 3 O TRABALHO SOB DEMANDA DA UBER E A SUBORDINAÇÃO

#### 3.1 Contextualização

Esclarecido o instituto da relação de emprego, assim como os seus pressupostos, passa-se à análise das chamadas novas formas de trabalho. Contudo, antes de falar a respeito dessas formas de trabalho em si, é relevante fazer uma contextualização histórica das etapas industriais da humanidade e suas consequências no trabalho e na sociedade. Quanto a isso, importante mencionar o que disse Luiz Antônio Bittencourt<sup>48</sup>:

A necessidade de refletir sobre o trabalho é fundamental para compreender as modificações e contradições assumidas enquanto categoria teórica e experiência prática no decorrer da história da humanidade. Se a análise decorrer dos princípios relativos aos sistemas de produção e reprodução da sociedade, certamente será possível perceber com maior clareza os motivos que conduziram e conduzem às recorrentes transformações no mundo do trabalho. As condições necessárias para exercer o trabalho ou demandadas a partir da sua realização também se modificam de acordo com o contexto econômico, histórico, político, social e cultural em que vivem os homens em sociedade.

Salienta-se que o trabalho é uma importantíssima dimensão na vida do ser humano, porquanto ocupa boa parcela da vida do trabalhador e garante a sobrevivência desse e de sua família. Esse relevante fator na vida de qualquer pessoa possui estreita relação com a indústria, uma vez que essa moldou a relação empregatícia e foi alterando as relações de trabalho na medida em que se desenvolveu ao longo do tempo.

Como já exposto, o Direito do Trabalho tem sua matriz no século XIX, pois somente após o final da Idade Média e com o aparecimento da dinâmica da sociedade industrial, firmaram-se condições para o surgimento do trabalho livre e subordinado. Na Inglaterra, no século XVIII, que se iniciou a chamada Primeira Revolução Industrial, com o advento da máquina a vapor e a mecanização da indústria de fiação e tecelagem. Nesse contexto da Primeira Revolução industrial houve profunda alteração socioeconômica, com alteração direta nas formas de trabalho, uma vez que, naquele

---

<sup>48</sup> SILVA, Viviane Nascimento; SANTOS, Gilmar Ribeiro dos; DURÃES, Sarah Jane Alves. **Trabalho: dimensões, significados e ampliação do conceito**. Revista Ibero-Americana de Estudos em Educação, n. 2, v. 12, 2017. p. 739-754. p. 740.

momento inexistia qualquer regulação juslaboral. Quanto a esse momento, importante mencionar o que disse Sergio Pinto Martins<sup>49</sup>:

Eram feitos contratos verbais vitalícios ou enquanto o trabalhador pudesse prestar serviços, implicando verdadeira servidão. Certos trabalhadores eram comprados e vendidos com seus filhos. Os trabalhadores ficavam sujeitos a multas, que absorviam seu salário. [...] Começa a haver necessidade de intervenção do estatal nas relações de trabalho, dados os abusos que vinham sendo cometidos, de modo geral, pelos empregadores, a pontos de serem exigidos serviços em jornadas excessivas para menores e mulheres, de mais de 16 horas por dia ou até o por-do-sol, pagando metade ou menos dos salários que eram pagos aos homens. No princípio, verifica-se que o patrão era o proprietário da máquina, detendo os meios de produção, tendo, assim o poder de direção em relação ao trabalhador. Isso já mostrava a desigualdade a que estava submetido o trabalhador, pois este não possuía nada. Havia, portanto, necessidade de maior proteção ao trabalhador, que se inseria desigualmente nessa relação. Passa, portanto, a haver um intervencionismo do Estado, principalmente para realizar o bem-estar social e melhorar as condições de trabalho. O trabalhador passa a ser protegido juridicamente e economicamente. É como afirma Galart Folch: deve-se assegurar uma superioridade jurídica ao empregado em função de sua inferioridade econômica. A lei passa a estabelecer normas mínimas sobre condições de trabalho, que devem ser respeitados pelo empregador.

Portanto, como já exposto, fora nesse contexto paradoxal de imensa exploração e desregulamentação da atividade laboral que surgiu o Direito do Trabalho, já no século XIX.

Após isso, com o desenvolvimento técnico-científico, nos anos de 1870 a 1930, ocorre a Segunda Revolução Industrial – impulsionada pelo advento da eletricidade e da linha de montagem, o que possibilitou a produção em massa<sup>50</sup>. Nesse momento é notório o exemplo da indústria automotiva e o surgimento dos sistemas denominados de taylorista e de fordista (os quais serão abordados futuramente), que acabaram por otimizar e constituir um modo de trabalho de movimentos tão mecânicos pelos obreiros ao ponto de serem comparados à própria máquina das fábricas<sup>51</sup>.

<sup>49</sup> MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 17.ed. São Paulo: Atlas, 2003. p. 36

<sup>50</sup> SCHAWAB, Klaus. **A quarta revolução industrial**. São Paulo: Edipro, 2016. p. 18.

<sup>51</sup> ROCHA, Cláudio Jannotti da; PORTO, Lorena Vasconcelos; ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. As revoluções industriais e o meio ambiente do trabalho: reflexões, análises, comparações e os fundamentos do direito do trabalho. *In*: ABAURRE, Helena Emerick; ROCHA, Cláudio Jannotti da; PORTO, Lorena Vasconcelos (org.). **O mundo do trabalho e a 4ª revolução industrial**: homenagem ao Professor Márcio Túlio Viana. São Paulo: Tirant lo Blanch, 2020. p. 60.

Posteriormente, a partir de 1960 ocorre a Terceira Revolução Industrial, também chamada de revolução digital, uma vez que fora “impulsionada pelo desenvolvimento dos semicondutores, da computação em *mainframe* (década de 1960), da computação pessoal (década de 1970 e 1980) e da internet (década de 1990)”<sup>52</sup>.

Cada um desses momentos alterou imensamente a estrutura social e o modo como se trabalha. Após a Primeira Revolução Industrial, por exemplo, que se desenvolveram o capitalismo industrial, a relação de emprego e o Direito do Trabalho.

Dessa forma, é imperioso observar que atualmente estamos em um novo momento disruptivo assim como os anteriores, se trata da Quarta Revolução Industrial – que está alterando profundamente o tecido social, a economia mundial, por ser globalizada, e o modo como se trabalha. Ao se falar da Quarta Revolução Industrial ou da chamada “Indústria 4.0”, referencia-se especialmente ao desenvolvimento e utilização de tecnologias de Inteligência Artificial, Internet das Coisas, Robotização, *Big Data*, computação em nuvem (*cloud computing*), aprendizado de máquina (*machine learning*) etc. A utilização massiva e combinada dessas tecnologias mencionadas promove “a transição em direção a novos sistemas que foram construídos sobre a infraestrutura da revolução digital (anterior)”<sup>53</sup>, conforme menciona o economista e Diretor Executivo do Fórum Econômico Mundial, Klaus Schwab, em entrevista à BBC sobre o tema.

Ainda, deve-se mencionar que a Quarta Revolução Industrial difere das anteriores na sua velocidade da transformação e no elevado grau de volatilidade do mundo do trabalho em razão da elevada capacidade das máquinas inteligentes<sup>54</sup>, assim como possui inovações científicas nos mais variados campos da ciência, com tendência de expansão mundial ainda mais célere que as Revoluções Industriais anteriores.

Atente-se que a Primeira e a Segunda Revolução Industrial levaram anos ou décadas para se expandirem para outras localidades mundo, enquanto a Terceira Revolução Industrial, se comparada as anteriores, teve uma expansão a nível global

---

<sup>52</sup> SCHAWAB, Klaus. **A quarta revolução industrial**. São Paulo: Edipro, 2016, p. 18.

<sup>53</sup> PERASSO, Valéria. **O que é a 4ª revolução industrial - e como ela deve afetar nossas vidas**. BBC. Disponível em: <<https://www.bbc.com/portuguese/geral-37658309>>. Acesso em: 15 mar. 2022.

<sup>54</sup> CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA. **Relações trabalhistas no contexto da indústria 4.0**. Brasília: CNI, 2017, p. 6. Disponível em: <[https://conexaotrabalho.portaldaindustria.com.br/media/publication/files/Relacoes\\_trabalhistas\\_web.pdf](https://conexaotrabalho.portaldaindustria.com.br/media/publication/files/Relacoes_trabalhistas_web.pdf)>. Acesso em: 23 mar. 2022.

mais acelerada. Assim, pelo acentuamento da globalização econômica e pelo maior desenvolvimento e maior distribuição de tecnologias da informação, assim como pelo próprio caráter da “Indústria 4.0”, é presumível que o seu desenvolvimento e a sua expansão sejam ainda mais céleres que a Terceira Revolução Industrial. Além disso, quanto a Indústria 4.0, dentre outros aspectos, destaca-se a proposta de conectar, por intermédio da internet, uma série de dispositivos e de sensores “inteligentes”, os quais atuarão em conjunto executando inúmeras atividades. Apesar de esse funcionamento praticamente não encontrar limites, podendo se estender a toda e qualquer seara do universo humano e não-humano<sup>55</sup>.

Inseridas nessa conjuntura podem ser citadas diversas empresas, das mais famosas e importantes da atualidade, como *Apple, Amazon, Facebook, Google, Uber*, dentre outras. Essas empresas são chamadas de *Big Techs* e dominam os seus respectivos setores de mercado a nível global. Afim de exemplificar essa nova realidade, pontuaram Cláudio Jannotti da Rocha e Edilton Meireles<sup>56</sup>:

O retrato do homem médio do século XXI é de um trabalhador que navega diariamente por interfaces digitais mantidas por empresas como *Apple, Amazon, Facebook, Google* e *Microsoft* junto à *World Wide Web* e demais empresas cujos aplicativos se conectam com às plataformas do referido conglomerado. Ilustrativamente, o *Airbnb*, por exemplo, tem como o seu servidor de hospedagem na Web o *Google*, que, por sua vez é um navegador aberto num dispositivo físico desenvolvido pela *Microsoft* que pode ter sido entregue na casa do usuário por intermédio do serviço de entrega da *Amazon*.

A identificação com o exemplo mencionado, por si só, já demonstra a relevância e a influência dessa nova realidade interposta pela Quarta Revolução Industrial. Desse modo, feita a devida contextualização sobre a Indústria 4.0, passe-se a análise específica da influência dessas tecnologias nas formas de trabalho.

Conforme mencionado anteriormente, a partir da Segunda Revolução Industrial, no período entre 1870 e 1930, emergem nos Estados Unidos da América os sistemas denominados de taylorista e fordista. O taylorismo (também chamado de administração científica) foi desenvolvido pelo engenheiro americano Frederick

---

<sup>55</sup> AZEVEDO, Amanda Segato M. de; CASTRO, João Vitor C. de; FERREIRA, Vanessa Rocha. A indústria 4.0 e os novos desafios do universo trabalhista. p. 135. In: MEIRELES, Edilton (org.). **Direito e Processo do Trabalho**: entre reformas, indústria 4.0, negociação e proteção. Salvador: Editora Paginae, 2021. p. 129-156.

<sup>56</sup> ROCHA, Cláudio Janotti da; MEIRELES, Edilton. O direito do trabalho e a uberização: primeiras linhas analíticas. p. 539. In: MEIRELES, Edilton (org.). **Direito e Processo do Trabalho**: entre reformas, indústria 4.0, negociação e proteção. Salvador: Editora Paginae, 2021. p. 533-565.

Winslow Taylor, e tinha como foco a organização racional do trabalho por meio de uma série de normas e paradigmas que deveriam ser implantados nas linhas de produção – como um maior monitoramento e controle do trabalhador, a fim de aumentar a produtividade. Por outro lado, o fordismo foi idealizado pelo empresário norte-americano Henry Ford caracteriza-se pela “radical separação entre as fases de concepção e execução do trabalho, essa com ciclos operatórios simples e muito curtos, que proporcionam célere formação e treinamento dos trabalhadores”<sup>57</sup>. Ali foram concebidas as linhas de montagem, nas quais a produção do veículo era dividida em diversas etapas bem definidas. Esse modelo de administração e de produção ficou conhecido como modelo taylorista-fordista e, ao longo do sec. XX, foi replicado no mundo inteiro nos mais diversos setores industriais e de trabalho.

Dito isso, observam-se características típicas da prestação laboral do modelo taylorista-fordista, que predominaram de maneira generalizada no sec. XX na indústria e nas demais prestações de trabalho, e que predominam ainda atualmente em determinados setores: (1) maior controle do empregador sobre o trabalhador; (2) estabelecimentos de normas e paradigmas para a prestação laboral; (3) desnecessidade de um conhecimento específico por parte do trabalhador, que rapidamente poderia aprender a função da sua etapa na linha de montagem.

Além disso, é importante salientar que no pós-guerra houve a criação e adoção do toyotismo (também denominado modelo japonês de produção), uma forma de organização do trabalho que se iniciou na Toyota mas posteriormente se propagou para outras fábricas do Japão e do mundo. Conforme Ricardo Antunes<sup>58</sup>, o toyotismo se diferenciava do fordismo pela (1) produção muito vinculada à demanda; (2) trabalho operário em equipe com multivariabilidade de funções; (3) processo produtivo flexível; (4) adoção do princípio *just in time*, de melhor aproveitamento possível do tempo de produção; (5) adoção do sistema *kankan*, de placas ou senhas de comando para reposição de peças e de estoque; (6) estrutura horizontalizada e com grande parte da produção terceirizada.

Concluindo, arremata Ricardo Antunes<sup>59</sup>:

---

<sup>57</sup> LARANJEIRA M. G., Sônia. **Fordismo e pós-fordismo**. In: CATTANI. D., Antônio Trabalho e Tecnologia: dicionário crítico. Petrópolis: Vozes/Ed. da Universidade, 1997. p.123-127.

<sup>58</sup> ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho**: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. São Paulo: Boitempo, 2009. p. 56-57.

<sup>59</sup> ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho**: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. São Paulo: Boitempo, 2009. p. 58.

O processo de produção de tipo toyotista, por meio dos *team work*, supõe, portanto uma intensificação da exploração do trabalho, quer pelo fato de os operários trabalharem simultaneamente com várias máquinas diversificadas, quer pelo ritmo e a velocidade da cadeia produtiva dada pelo sistema de luzes. Ou seja, presencia-se uma intensificação do ritmo produtivo dentro do mesmo tempo de trabalho ou até mesmo quando este se reduz.

Além disso, referente ao contexto brasileiro, assevera Piccinini<sup>60</sup>:

a organização do trabalho nacional mantém os modelos tayloristas/fordistas na produção em série, por outro lado, a produção enxuta (modelo japonês) é incentivada, a partir de grupos responsáveis por melhorias e qualidade total inseridos nesse sistema.

Diante do exposto, observa-se que há a aplicação tanto do modelo taylorista-fordista no Brasil, quanto do modelo toyotista, tanto de forma separada como de forma cumulada numa mesma empresa. Ademais, desde o advento do toyotismo houve maior tendência da eliminação de postos de trabalho com o aumento de produtividade e qualidade total, ou seja, a instauração da chamada “empresa enxuta” ou “empresa moderna” (*lean production*), cujos índices de produtividade são maiores apesar da diminuição na mão-obra<sup>61</sup>.

Portanto, é evidente que houveram inúmeras alterações na forma como se prestava o labor ao longo do século XX, seja pela adoção do sistema taylorista-fordista, a partir do contexto da Segunda Revolução Industrial, ou pela adoção do sistema toyotista no pós-guerra, tendo cada sistema alterado profundamente a forma como se trabalha em todos os setores da indústria e de serviços. Isso ocorreu de maneira generalizada, pois, embora inicialmente somente as grandes empresas do ramo automobilístico assimilaram o toyotismo, por exemplo, posteriormente os demais setores industriais e vários ramos do setor de serviços – de países centrais e de países de industrialização intermediária – assimilaram o modelo<sup>62</sup>.

---

<sup>60</sup> PICCININI, Valmíria. **Por que o trabalho está mudando?** Jornal da Universidade do Rio Grande do Sul – UFRGS, p. 4, n. 104, dez. 2007. Disponível em: <<https://lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/185909/000619900.pdf?sequence=1&isAllowed=y>>. Acesso em 18 mar. 2022.

<sup>61</sup> ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho**: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. São Paulo: Boitempo, 2009. p. 248-249.

<sup>62</sup> ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho**: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. São Paulo: Boitempo, 2009. p. 61.

### 3.2 As novas formas de trabalho

Feitas as devidas considerações acerca das evoluções ocorridas pelas Revoluções Industriais e pela aplicação de determinados modelos de administração e de produção, passa-se à análise do que propriamente seriam as novas formas de trabalho, ocorridas após o advento da Indústria 4.0 e quais seriam as suas implicações no direito laboral.

Como já apontado, as principais tecnologias que emergiram da Quarta Revolução Industrial foram a Inteligência Artificial, a Internet das Coisas, a Robotização, o Big Data, a computação em nuvem (*cloud computing*), e o aprendizado de máquina (*machine learning*). Posto isso, da aplicação individual ou da aplicação conjugada de duas ou de diversas dessas tecnologias mencionadas, houve a criação de diversas “plataformas” (como elas próprias costumam se denominar), que, supostamente, intermediam a prestação de serviços de terceiros para alguém ou para um grupo de pessoas.

Esse modelo econômico pós-Quarta Revolução Industrial vem sendo denominado de economia do compartilhamento ou *gig-economy*, no qual “os ativos materiais e imateriais são compartilhados por tempo determinado, a partir de estruturas de contratos zero-hora (*zero-hour contracts*) de usufruto, locação e, sobretudo, de prestação de serviços e de trabalho”<sup>63</sup>. Ou seja, privilegia-se o acesso a bens e serviços no lugar de sua posse, daí o termo compartilhamento. Justamente nessa conjuntura, de constante compartilhamento de dados, de conhecimentos e de algoritmos através dos instrumentos advindos da revolução digital que surgiram empresas como Uber, Ifood, Rappi, dentre outras.

Essa economia do compartilhamento é marcada por um mercado de trabalho informal, pela celeridade e pela era digital, sendo o setor de serviços o de

---

<sup>63</sup> ROCHA, Cláudio Janotti da; MEIRELES, Edilton. O direito do trabalho e a uberização: primeiras linhas analíticas. p. 538. In: MEIRELES, Edilton (org.). **Direito e Processo do Trabalho**: entre reformas, indústria 4.0, negociação e proteção. Salvador: Editora Paginae, 2021. p. 533-565.

maior destaque<sup>64</sup>. Referente a isso, importante salientar o que ponderaram Camila dos Santos Reis e Edilton Meireles<sup>65</sup>:

Inserida nesse cenário, as empresas que operam com plataformas digitais utilizam a conectividade massiva da internet para reduzir e até eliminar seus custos de estrutura e de pessoal-sem sede física, sem matéria-prima, sem trabalhadores, fornecendo serviços com facilidade e baixo custo.

O modelo da economia do compartilhamento supera o paradigma taylorista-fordista, na medida em que possui um mercado de trabalho baseado em pessoas tendo trabalhos temporários ou executando partes específicas de um trabalho, cada um pago separadamente. Além disso, os trabalhadores inseridos nesse sistema possuem um certo grau de autonomia, principalmente pela flexibilização de horários e pela relação de curto prazo entre o trabalhador e aquele para quem se presta o trabalho. Salienta-se, ainda, que os trabalhadores atuam sob um sistema de produção *just-in-time*, executando trabalhos conforme a demanda de mercado e sendo compensados ao término de cada um deles<sup>66</sup>.

Destaca-se que, segundo De Stefano<sup>67</sup>, os arranjos de trabalho nas plataformas digitais podem ser separados em duas categorias principais: o *crowdwork* (trabalho de multidão) e o *work on-demand* (trabalho sob demanda). O primeiro arranjo mencionado, se refere a execução de tarefas muito simples, que só ocorrem virtualmente e com a participação de um número considerável de pessoas, daí o termo trabalho de multidão. Por outro lado, o trabalho sob demanda é a execução presencial de serviços tidos como tradicionais, como transporte, limpeza, entrega, dentre outros, que acabam sendo oferecidos e gerenciados por meio de um aplicativo ou de uma plataforma virtual.

---

<sup>64</sup> OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio; ASSIS, Anne Karolline Barbosa de; COSTA, Joelane Borges da. **O Direito do Trabalho (Des)conectado das Plataformas Digitais**. Teoria Jurídica Contemporânea. Rio de Janeiro. Janeiro-junho, 2019. Disponível em: <<https://revistas.ufrj.br/index.php/rjur/article/view/24367/0>>. Acesso em: 15 mar. 2022, p. 248.

<sup>65</sup> REIS, Camila dos Santos; MEIRELES, Edilton. "Autonomia na subordinação": a relação de emprego entre os motoristas e a Uber. p. 222-223. *In: Direito e Processo do Trabalho: entre reformas, indústria 4.0, negociação e proteção*. Salvador: Editora Pagineae, 2021, p. 215-246.

<sup>66</sup> DE STEFANO, Valerio. **The rise of the "just-in-time workforce"**: on-demand work, crowdwork and labour protection in the "gig-economy". International Labour Office (ILO), Conditions of Work and Employment Series. Janeiro, 2016. p. 4-5. Disponível em: <[https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=2682602](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2682602)>. Acesso em: 18 mar. 2022.

<sup>67</sup> DE STEFANO, Valerio. **The rise of the "just-in-time workforce"**: On-demand work, crowdwork and labour protection in the "gig-economy". International Labour Office (ILO), Conditions of Work and Employment Series. Janeiro, 2016. p. 2-5. Disponível em: <[https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=2682602](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2682602)> Acesso em 18 mar. 2022.

Assim, observa-se a principal diferença entre as duas classificações: o trabalho sob demanda necessariamente é executado de forma presencial, enquanto o trabalho de multidão não. As plataformas de trabalho de multidão ainda não são tão comuns e relevantes no Brasil, ao contrário do trabalho sob demanda, que é muito presente e possui grande impacto socioeconômico no país – principalmente quando se refere às principais empresas que dominam este setor nacionalmente, a Uber e o Ifood. Destaca-se que o presente trabalho não busca analisar essa categoria de trabalho de multidão, mas sim foca-se no trabalho sob demanda ou *work on-demand*, muito comum na realidade brasileira.

### 3.3 A Uber e a subordinação no contexto brasileiro

Consoante fora citado, nesse contexto de trabalho sob demanda as empresas fornecem serviços tradicionais, como transporte ou limpeza, por meio de aplicativos ou de plataformas de intermediação – dos quais elas são proprietárias – exigindo padrões mínimos de serviços e intervindo por meio da seleção e gestão da força de trabalho disponível<sup>68</sup>. Esse é o caso da *Uber Technologies Inc*, empresa fundada em 2009 nos Estados Unidos, com o objetivo inicial de oferecer o serviço de táxi de luxo, mas que com o passar do tempo focou sua atividade nos serviços de compartilhamento de viagens, também chamados de carona remunerada – por meio do conceito *e-halling*<sup>69</sup>, ou seja, requisitar um táxi ou uma carona por meio de um aplicativo de *smartphone*.

Em 2012 a Uber expandiu sua atividade para Londres e em 2014 para o Brasil, inicialmente somente nas cidades de Rio de Janeiro e São Paulo, mas em 2016 as atividades da empresa já abrangiam a maioria das capitais e das grandes cidades brasileiras. Importante destacar que em 2018 o Brasil era o segundo maior mercado da Uber, atrás apenas dos Estados Unidos da América<sup>70</sup>.

<sup>68</sup> DE STEFANO, Valerio. **The rise of the “just-in-time workforce**: On-demand work, crowdwork and labour protection in the “gig-economy”. International Labour Office (ILO), Conditions of Work and Employment Series. Janeiro, 2016. Disponível em: <[https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=2682602](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2682602)> Acesso em 18 mar. 2022, p. 2-5.

<sup>69</sup> KERR, Vera. **Uber X Táxi - A nova velha economia**. Centro de Estudos Sociedade e Tecnologia - Sumario de Pesquisa Volume 1. Outubro, 2015. p. 1. Disponível em: <[http://www.hu.usp.br/wp-content/uploads/sites/26/2016/03/V1N1pt\\_uber.pdf](http://www.hu.usp.br/wp-content/uploads/sites/26/2016/03/V1N1pt_uber.pdf)>. Acesso em: 19 mar, 2022.

<sup>70</sup> MACHINE. Números da Uber no Brasil. **Machine**. Disponível em: <<https://machine.global/numeros-da-uber/>>. Acesso em: 20 mar. 2022.

Também é relevante citar o Ifood, que atua com um mecanismo muito semelhante à Uber, entretanto, o usuário/consumidor, não contata um motorista, mas sim um restaurante pelo meio do aplicativo, que após preparar o pedido do cliente irá repassá-lo imediatamente a um dos entregadores cadastrados no aplicativo. Estes, por sua vez, são os trabalhadores da plataforma, recebendo pela entrega do produto. Após o sucesso do Ifood nesse setor, a própria Uber lançou o seu serviço de entrega de restaurantes, denominado *UberEats*, que funcionou no Brasil de dezembro de 2016 até março de 2022, quando foi encerrado, provavelmente, pela concorrência com o Ifood – que domina o setor no país<sup>71</sup>.

No Brasil, o Ifood e a Uber são as empresas mais famosas e bem-sucedidas desse modelo, entretanto, existem outras análogas tanto no Brasil como no resto do mundo, podemos citar o aplicativo 99, de carona remunerada, assim como a Uber; o Rappi de entrega de comida ou de qualquer outro tipo de compra ou produto; o Cabify, que também fornecia caronas remuneradas, entretanto, saiu do Brasil em 2021, mas continua presente na Espanha e em outros países da América Latina.

O exemplo da Uber é tão paradigmático que foi cunhado o termo “uberização” ou “trabalho uberizado” para qualificar esse fenômeno da economia do compartilhamento, no qual tais plataformas dominam – prevalecendo a ausência de salário mínimo, a ausência de jornada máxima, assim como qualquer regulamentação específica para os trabalhadores. A respeito desse termo, afirma Ludmila Abílio<sup>72</sup>:

a uberização está relacionada com a crescente imbricação da esfera do consumo na esfera do trabalho, assim como com o encontro contemporâneo entre vigilância, coleta de dados, gerenciamento e exploração do trabalho, e a esfera do consumo. Por fim, a uberização deixa muito evidente uma relação facilmente obscurecida, entre desenvolvimento tecnológico e precarização do trabalho, e nos possibilita hoje ver como elementos recorrentemente considerados periféricos, desimportantes, por vezes até mesmo definidos como “pré-capitalistas” em pleno século XXI, estão hoje no centro desta forma de exploração.

---

<sup>71</sup> MONCAU, Gabriela. **UberEats anuncia o fim do serviço de delivery de restaurantes no Brasil**. Brasil de Fato. Disponível em: <<https://www.brasildefato.com.br/2022/01/06/ubereats-anuncia-o-fim-do-servico-de-delivery-de-restaurantes-no-brasil>>. Acesso em: 22 mar. 2022.

<sup>72</sup> ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização traz ao debate a relação entre precarização do trabalho e tecnologia. p. 21. In: **A “uberização” e as encruzilhadas do mundo do trabalho**. Revista do Instituto Humanitas Unisinos, nº 503: 2017. p. 20-27. Disponível em: <<http://www.ihuonline.unisinos.br/media/pdf/IHUOnlineEdicao503.pdf>>. Acesso em: 08 abr. 2022.

Conforme o próprio site da empresa<sup>73</sup>, o funcionamento da plataforma se dá assim: o usuário solicita uma viagem pelo aplicativo da Uber, informando o local de partida e o local de destino; essas informações são automaticamente enviadas para os motoristas que se encontram mais próximo do usuário que requereu a carona e aquele que aceitar o chamado será direcionado até o usuário. Assim, inicia-se a viagem no local indicado pelo usuário e após a entrega do passageiro ao destino a viagem é encerrada, devendo ambas as partes se avaliarem – o motorista avaliar o usuário e o usuário avaliar o motorista – numa escala de uma a cinco estrelas. O pagamento da corrida é feito na hora, podendo ser em dinheiro ou por meio de cartões de crédito ou débito automaticamente pelo aplicativo.

Quanto a esse valor pago pelo usuário para a corrida, somente uma parte irá para o motorista. Conforme o próprio sítio da Uber<sup>74</sup>, o valor pago ao motorista é calculado somando-se o valor base da corrida (X), com o valor por quilômetro rodado (Y x quilômetros) e valor por minuto de corrida (Z x minutos). Ou seja, o cálculo seria:  $X + (Y \times \text{quilômetros}) + (Z \times \text{minutos})$ .

Exemplificando, em uma corrida de 10 quilômetros, que tenha durado 5 minutos, se for utilizado como valor base da corrida for de R\$1,50 (um real e cinquenta centavos), o valor por quilômetro rodado como R\$1,05 (um real e cinco centavos) e o valor por minuto de corrida como R\$0,19 (dezenove centavos), tem-se:  $R\$ 1,50 + (R\$ 1,05 \times 10 \text{ km}) + (R\$0,19 \times 5 \text{ minutos})$ , que seria  $R\$1,50 + R\$10,50 + R0,95$ , totalizando como valor pago ao motorista R\$12,95 (doze reais e noventa e cinco centavos). O restante do valor pago pelo usuário para a corrida vai para a Uber, que denomina esse valor como sua taxa de serviço.

Destaca-se que o base da corrida (X), o valor por quilômetro rodado (Y) e o valor por minuto de corrida (Z) variam, sendo fixados pela Uber considerando cidade da corrida, a região desta cidade, bem como outros fatores. Além disso, o valor a ser recebido pelo motorista pode ser multiplicado por uma taxa dinâmica (como denomina a Uber), caso a empresa considere que é necessário ter mais motoristas em determinada localidade em um certo momento, aumentando os ganhos dos motoristas naquela localidade por um determinado período de tempo.

---

<sup>73</sup> UBER. **Como usar o app da Uber**. Disponível em: <<https://www.uber.com/br/pt-br/about/how-does-uber-work/>>. Acesso em 05 abr. 2022.

<sup>74</sup> UBER. **Entenda tudo sobre a taxa de serviço e como calcular os seus ganhos**. Disponível em: <<https://www.uber.com/pt-BR/blog/entenda-taxa-servico/>>. Acesso em: 05 abr. 2022.

Importante esclarecer que quanto a sua atividade, a Uber afirma que não é uma empresa de transporte, mas apenas uma empresa de tecnologia que opera uma plataforma de mobilidade, alegando não ser um serviço de carona paga/remunerada, nem uma empregadora de motoristas<sup>75</sup>. Assim, ela não assume nenhum vínculo trabalhista com os motoristas, que são considerados terceiros independentes – trabalhadores autônomos. Também não se responsabiliza por qualquer tipo de acidente ou sinistro sofrido pelo motorista enquanto trabalha para ela, ou seja, esses trabalhadores acabam por suportar todos os custos de manutenção e o risco da sua atividade.

Contudo, a suposta autonomia dos motoristas é, no mínimo, questionável, uma vez que os motoristas se sujeitam a diversas regras impostas pela empresa, assim como a Uber exerce um grande controle sob os motoristas com o seu aparato tecnológico. Exemplifica-se: caso o motorista tiver uma taxa de cancelamento de corrida maior do que a média considerada aceitável pela empresa, ou caso ele seja considerado como mal avaliado pelos usuários, ele terá a sua conta desativada e será impedido de trabalhar como motorista na plataforma<sup>76</sup>.

Ademais, essa estrutura exposta – diante da sua novidade e de eventual discussão doutrinária sobre o seu enquadramento – carece de marcos legislativos claros, o que acarreta numa condição de precariedade social dos trabalhadores desse sistema, porquanto não têm garantidos os seus direitos constitucionais, trabalhistas e/ou previdenciários<sup>77</sup>. Ou seja, apesar do discurso da Uber de apenas fornecer a tecnologia para intermediar a colaboração, a troca, e possibilitar a disseminação dos serviços dos seus trabalhadores, esse novo modelo de organização empresarial, com atuação em escala global, têm disseminado um mercado livre e desregulado, driblando as leis dos países onde se instalam<sup>78</sup>, o que acaba contrariando totalmente esse suposto ideal colaborativo.

---

<sup>75</sup> UBER. **Fatos e dados sobre a Uber**. Disponível em: <<https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/>>. Acesso em: 05 abr. 2022.

<sup>76</sup> MARTINS, Raphael. **Uber exclui motoristas por cancelamento constante de corridas**. G1 – Globo. Disponível em: <<https://g1.globo.com/economia/noticia/2021/09/24/uber-exclui-mais-de-15-mil-motoristas-por-cancelamento-constante-de-corridas-diz-associacao.ghtml>>. Acesso em: 05 abr. 2022.

<sup>77</sup> OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio; ASSIS, Anne Karolline Barbosa de; COSTA, Joelane Borges da. **O Direito do Trabalho (Des)conectado das Plataformas Digitais**. Teoria Jurídica Contemporânea. Rio de Janeiro, p. 246-266, jan-jun. 2019. Disponível em: <[https://www.researchgate.net/publication/342454564\\_O\\_Direito\\_do\\_Trabalho\\_desconectado\\_nas\\_plataformas\\_digitais](https://www.researchgate.net/publication/342454564_O_Direito_do_Trabalho_desconectado_nas_plataformas_digitais)>. Acesso em: 19 mar. 2022. p. 255.

<sup>78</sup> SLEE, Tom. **Uberização: A nova onda do trabalho precarizado**. Trad. João Peres. São Paulo: Elefante, 2017, p. 99-114.

Cumpra destacar que, diante do exposto, foram superados os paradigmas típicos do sistema taylorista-fordista, sendo importante ressaltar que a noção clássica da relação de emprego foi construída a partir da consolidação do modo de produção capitalista, com foco na proteção do trabalhador industrial. Entretanto, atualmente, há uma evidente problemática, porquanto essas novas formas de trabalho que emergiram com a era da economia do compartilhamento possuem características ambíguas que transitam entre as categorias binárias do trabalho subordinado e do trabalho autônomo, o que acarreta numa discussão doutrinária e jurisprudencial se o motorista da Uber seria um empregado ou um trabalhador autônomo.

Nesse contexto, a doutrina é dividida quanto ao entendimento se o motorista de Uber seria empregado ou não. Alguns autores concluem que inexistente vínculo de emprego, por não restarem preenchidos os pressupostos da relação de emprego do art. 2º e art. 3º da CLT – em especial, a subordinação. Por outro lado, outros doutrinadores acreditam que é caracterizado o vínculo empregatício na sua forma clássica, enquanto outros, ainda, entendem que há o vínculo de emprego, mas também há a necessidade de se redefinir o conceito de subordinação e o conceito de emprego, estando esses desatualizados diante do advento dessas novas formas de trabalho<sup>79</sup>.

Outrossim, pode-se mencionar decisões judiciais em ambos os sentidos. Inicialmente, a maioria das decisões afastavam o vínculo de emprego pelo argumento de ausência de subordinação, como se observa no processo número 0011863-62.2016.5.03.0137<sup>80</sup> julgado pela 37ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte/MG, no qual se concluiu pela inexistência da relação empregatícia entre a Uber e os trabalhadores por, supostamente, inexistir subordinação entre os motoristas e a empresa, uma vez que o autor não receberia ordens diretas da reclamada. Nesse mesmo sentido, no processo de número 0010947-93.2017.5.15.0093<sup>81</sup> a 10ª Turma do Tribunal Regional

---

<sup>79</sup> OITAVEN, Juliana Carreiro Corbal; CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CASAGRANDE, Cassio Luis. **Empresas de transporte, plataformas digitais e a relação de emprego**: um estudo do trabalho subordinado sob aplicativos. Brasília: MPT, 2018, p. 25.

<sup>80</sup> BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. 37ª Vara do Trabalho do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Processo nº 0011863-62.2016.5.03.0137. Reclamante: Artur Soares Neto. Reclamadas: Uber Do Brasil Tecnologia Ltda., Uber International B.V. e Uber International Holding B.V. Sentença. Juiz: Filipe de Souza Sickert. Belo Horizonte, 20 de janeiro de 2017. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/dl/justica-trabalho-fixa-motorista-uber.pdf>>. Acesso em: 10 abr. 2022.

<sup>81</sup> CONJUR. **Motorista não tem vínculo de emprego com Uber, afirma TRT-15**. Revista Consultor Jurídico, 19 de janeiro de 2019. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2019-jan-19/motorista-nao-vinculo-emprego-uber-afirma-trt-15>>. Acesso em: 10 abr. 2022.

do Trabalho da 15ª Região (TRT-15) afastou o vínculo de emprego entre um motorista e a Uber sob o argumento de ausência de subordinação, *in verbis*:

Resta cristalino que a forma de atuação aqui apurada não se coaduna com a relação de emprego. O reclamante dirige sua força de trabalho, organizando e definindo a forma de atendimento aos passageiros, possuindo ampla autonomia em suas atividades, sem qualquer ingerência no modo de prestação do serviço, na jornada cumprida, nos dias laborados, tudo a indicar que atua como motorista autônomo, sem cumprir ordens ou estar sujeito à fiscalização por parte da empresa que controla o aplicativo do UBER.

Inexistente, portanto, controle empresarial na rotina de atividades do reclamante, mediante ordens e fiscalização pela ré. Diante de tal liberdade, ampla e irrestrita, não há espaço para se admitir a existência de subordinação jurídica, elemento fundamental que particulariza a relação de emprego em contraposição à prestação de serviços autônomos.

Outra decisão com esse mesmo entendimento que pode ser mencionada é foi prolatada pela Vara do Trabalho de Gama/DF no processo de nº 0001995-46-2016-5-10-0111<sup>82</sup>, que afastou o vínculo de emprego pela empresa por considerar que a Uber não exercia nenhum tipo de controle ou ingerência sob o motorista, de maneira que inexistia subordinação e não haveria vínculo de emprego, sendo o motorista um autônomo.

Portanto, observa-se que, inicialmente, a maioria das decisões afastavam o vínculo de emprego pelo argumento da ausência de subordinação. Posteriormente, algumas decisões passaram a reconhecer o vínculo empregatício, inclusive constituindo jurisprudência, como no caso do processo 0010258-59.2020.5.03.0002<sup>83</sup>, no qual a 11ª Turma do TRT-3 assim decidiu quanto a subordinação:

A subordinação, elemento primordial da caracterização do vínculo de emprego no caso presente, foi evidenciada pelo conjunto probatório, que demonstrou que a Uber tinha o controle da prestação de serviços, exercendo poder diretivo e atuando muito além de mera locadora de plataforma virtual.

---

<sup>82</sup> BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região. Vara do Trabalho de Gama do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região. Processo nº 0001995-46-2016-5-10-0111. Reclamante: William Miranda da Costa. Reclamadas: Uber do Brasil Tecnologia Ltda. Sentença: Tamara Gil Kemp. Gama, 18 de abril de 2017. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/dl/uber-decisao.pdf>>. Acesso em: 10 abr. 2022.

<sup>83</sup> BRASIL. 11ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Processo nº 0010258-59.2020.5.03.0002. Reclamante: Rodrigo de Almeida Macedo. Reclamada: Uber do Brasil Tecnologia Ltda. Relator: Antônio Gomes de Vasconcelos. Belo Horizonte, 09 de dezembro de 2019. Disponível em: <<https://pje.trt3.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0010258-59.2020.5.03.0002/2#223b61d>>. Acesso em: 10 abr. 2022.

O documento ID. 7fc31c5 (p. 46-48) refere-se à "Política de Desativação", que apresenta extensa lista de ações não permitidas pela Uber, tais como: "ficar online sem disponibilidade imediata", "compartilhar seu cadastro", "aceitar viagem e ter uma taxa de cancelamento maior do que a taxa de referência da cidade", "ficar online na plataforma e ter uma taxa de aceitação menor do que a taxa de referência da cidade", "instalar câmeras internas de gravação dentro do veículo", dentre outras ações não permitidas. Em caso de descumprimento das regras impostas pela reclamada, o motorista sujeita-se à rescisão contratual, perdendo acesso ao aplicativo de motorista. Tais regras tornam evidente o trabalho subordinado, na medida em que a Uber exercia plenamente seu poder diretivo ao expedir normas relativas ao comportamento e às condições de trabalho do motorista.

(...) Observa-se, portanto, que os trabalhadores da Uber, incluindo o reclamante, atuavam sob intensa e eficaz supervisão tecnológico/algóritmica, sujeitando-se a bloqueio da plataforma e sendo impossibilitados de trabalhar, medida que, a rigor, induz falta grave do empregador, qual seja, deixar de dar trabalho.

Outros documentos juntados aos autos corroboram a existência do trabalho subordinado, havendo controle do número de viagens associado ao nível de avaliação dada pelos passageiros (ID. 7af4fd9 - Pág. 5-6), controle do número de viagens associado ao nível de avaliação dada pelos passageiros (ID. 7af4fd9 - Pág. 5-6) controle de taxa de cancelamento alta (ID. 7fc31c5 - Pág. 2 e 31) e taxa de aceitação baixa (ID. 7fc31c5 - Pág. 6).

Igualmente, a 15ª turma do TRT-2, nos autos do processo 1000123-89.2017.5.02.0038, reconheceu a existência de vínculo empregatício entre o motorista e a empresa, declarando que está configurada a subordinação uma vez que há controle da concretização do serviço de transporte prestado pelo motorista à Uber e que a empresa se vale de meios indiretos para obter a disponibilidade máxima do motorista aos usuários.

Ademais, para exemplificar de maneira definitiva essa controvérsia jurisprudencial, no dia 05 de fevereiro de 2020 a 5ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho (TST), ao julgar um Agravo de Instrumento em Recurso de Revista (processo número 1000123-89.2017.5.02.0038)<sup>84</sup> se manifestou pela primeira vez sobre o tema, decidindo que não haveria vínculo de emprego entre o motorista reclamante e a Uber, uma vez que há "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" aferindo que essa autodeterminação seria incompatível com o pressuposto

---

<sup>84</sup> TST. **Uber: Quinta Turma afasta reconhecimento de vínculo de emprego de motorista.** TST. Disponível em: <<https://www.tst.jus.br/-/uber-quinta-turma-afasta-reconhecimento-de-vinculo-de-emprego-de-motorista>>. Acesso em: 10 abr. 2022.

da subordinação, elemento no qual se funda a relação de emprego e a distingue do trabalho autônomo.

A segunda vez que o TST se manifestou sobre esse tema foi no julgamento do Recurso de Revista (RR) nº 10555-54.2019.5.03.0179<sup>85</sup>, pela 4ª Turma do TST, em 02 de março de 2021, quando também foi afastada a subordinação e, conseqüentemente, não reconhecido o vínculo empregatício, sob o argumento de que, *in verbis*:

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 Uber ou sanções decorrentes de suas escolhas, a necessidade de observância de cláusulas contratuais (v.g., 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 a inclusão da categoria de motorista de aplicativo independente, como o motorista da Uber, no rol de atividades permitidas para inscrição como Microempreendedor Individual - MEI, nos termos da Resolução 148/2019 do Comitê Gestor do Simples Nacional.<sup>86</sup>

Contudo, em recente decisão, proferida no dia 06 de abril de 2022 e publicada no dia 11 de abril de 2022, a 3ª Turma do TST, ao julgar o Recurso de Revista número 100353-02.2017.5.01.0066<sup>87</sup>, reconheceu o vínculo de emprego entre um motorista e a Uber, confirmando a existência da subordinação, nos seguintes termos:

1) a Reclamada organizava unilateralmente as chamadas dos seus clientes/passageiros e indicava o motorista para prestar o serviço; 2) a empresa exigia a permanência do Reclamante conectado à plataforma digital para prestar os serviços, sob risco de descredenciamento da plataforma digital (perda do trabalho); 3) a empresa avaliava continuamente a performance dos motoristas, por

<sup>85</sup> CONJUR. **TST volta a nega vínculo de emprego entre Uber e motorista.** CONJUR. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2021-mar-03/tst-volta-negar-vinculo-emprego-entre-uber-motorista>>. Acesso em: 10 abr. de 2022.

<sup>86</sup> BRASIL. 4ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista nº 10555-54.2019.5.03.0179. Reclamante: Neder Henrique Gomes Correa. Reclamada: Uber do Brasil Tecnologia Ltda. Relator: Ives Gandra da Silva Martins Filho, 02 de março de 2021. Disponível em: <<http://celioneto.adv.br/wp-content/uploads/2021/03/Voto-UBER-RR-10555-54.2019.5.03.0179-6223090.pdf>>. Acesso em: 10 abr. 2022.

<sup>87</sup> CONJUR. **Em decisão inédita, TST reconhece vínculo de emprego entre Uber e motorista.** CONJUR. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2022-abr-08/turma-tst-reconhece-vinculo-emprego-entre-uber-motorista>>. Acesso em: 11 abr. 2022.

meio de um controle telemático e pulverizado da qualidade dos serviços, a partir da tecnologia da plataforma digital e das notas atribuídas pelos clientes/passageiros ao trabalhador. Tal sistemática servia, inclusive, de parâmetro para o descredenciamento do motorista em face da plataforma digital - perda do trabalho -, caso o obreiro não alcançasse uma média mínima; 4) a prestação de serviços se desenvolvia diariamente, durante o período da relação de trabalho – ou, pelo menos, com significativa intensidade durante os dias das semanas -, com minucioso e telemático controle da Reclamada sobre o trabalho e relativamente à estrita observância de suas diretrizes organizacionais pelo trabalhador, tudo efetivado, aliás, com muita eficiência, por intermédio da plataforma digital (meio telemático) e mediante a ativa e intensa, embora difusa, participação dos seus clientes/passageiros.

(...) Desse quadro, se percebe a configuração da subordinação jurídica nas diversas dimensões: a) clássica, em face da existência de incessantes ordens diretas da Reclamada promovidas por meios remotos e digitais (art. 6º, parágrafo primeiro, da CLT), demonstrando a existência da assimetria poder de direção/subordinação e, ainda, os aspectos diretivo, regulamentar, fiscalizatório e disciplinar do poder empregatício; b) objetiva, tendo em vista o trabalho executado estritamente alinhado aos objetivos empresariais; c) estrutural, mediante a inteira inserção do profissional contratado na organização da atividade econômica desempenhada pela Reclamada, em sua dinâmica de funcionamento e na cultura jurídica e organizacional nela preponderante; d) por fim, a subordinação algorítmica, que consiste naquela efetivada por intermédio de aferições, acompanhamentos, comandos, diretrizes e avaliações concretizadas pelo computador empresarial, no denominado algoritmo digital típico de tais empresas da Tecnologia 4.0. Salientese, por oportuno, que a suposta liberdade do profissional para definir seus horários de trabalho e de folgas, para manter-se ligado, ou não, à plataforma digital, bem como o fato de o Reclamante ser detentor e mantenedor de uma ferramenta de trabalho – no caso, o automóvel utilizado para o transporte de pessoas – são circunstâncias que não têm o condão de definir o trabalho como autônomo e afastar a configuração do vínculo de emprego.

Portanto, observa-se a relevância dessa discussão, uma vez que a configuração, ou não, da subordinação, implicaria no reconhecimento do vínculo de emprego entre milhares ou milhões de motoristas e a empresa. Naturalmente, sendo configurado o vínculo de emprego entre esses trabalhadores e a Uber, eles estariam tutelados por todos os direitos trabalhistas típicos do empregado que estão previstos na CLT. Evidente que há também de se analisar a incidência dos demais pressupostos da relação de emprego, entretanto, isso vai depender de cada caso concreto, enquanto a subordinação – caso não fosse reconhecida – implicaria no afastamento do vínculo de emprego para todos os casos de motoristas de aplicativo.

Nesse sentido, o menos no entender deste pesquisador, parece mais acertada a decisão da 3ª Turma do TST no Recurso de Revista número 100353-

02.2017.5.01.0066, devendo ser reconhecida a subordinação e a relação de emprego nos casos em que configurados os demais pressupostos dos artigos 2º e 3º da CLT. É importante ser destacado que a empresa utiliza uma tecnologia inovadora e avançada, um algoritmo eficiente que permite o controle e a gestão do trabalho de todos os motoristas. Por meio de comandos programados pela Uber e executados pelo algoritmo, o motorista é obrigado a reagir em tempo real e a obedecer a ordens que lhe são dirigidas. Ou seja, o algoritmo possui um complexo sistema de controle, premiando ou punindo o motorista por determinadas condutas ou escolhas, o que Carelli<sup>88</sup> classifica como controle por programação ou por objetivos.

Além disso, o trabalhador se sujeita a diversas regras impostas pela empresa, principalmente referente a taxa de cancelamento de corridas do motorista, que não pode cancelar ou rejeitar muitas corridas, e a nota média de avaliações do motorista pelos usuários, que se for considerada baixa ou inadequada pela empresa, implica na sua punição ou no seu desligamento da plataforma. Referente ao sistema de avaliações da Uber, Aloisi<sup>89</sup> considera que ele implementa regras internas que condicionam a autonomia dos trabalhadores, possuindo, inclusive, elementos ocultos oriundos de algoritmos. Ele conclui que a classificação dos motoristas os coloca em um período probatório sem fim, resultando em uma maior vulnerabilidade ou uma constante sensação de precariedade.

Quanto à suposta autonomia dos motoristas da Uber, relevante citar Ludmila Abílio<sup>90</sup>, que pondera:

Empresas como a Uber se afirmam como mediadoras entre consumidores e estes trabalhadores que se tornam ofertadores de serviços. Só falta lembrar que nesta mediação elas definem os ganhos do trabalhador, definem e detêm os instrumentos de avaliação sobre o seu trabalho, criam regras e formas de estímulo ao trabalho que se confundem e operam como controles da produtividade do trabalhador. Ao mesmo tempo em que se livra do vínculo empregatício, a uberização mantém, de formas um tanto evidentes, o controle, gerenciamento e fiscalização sobre o trabalho. Trata-se então da consolidação da transformação do trabalhador em um

<sup>88</sup> CARELLI, Rodrigo de Lacerda. **O caso Uber e o controle por programação**: de carona para o Século XIX. In: CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (Org.). *Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano*. São Paulo: Ltr, 2017, p. 142-143.

<sup>89</sup> ALOISI, Antonio. **Commoditized workers**: case study research on labor law issues arising from a set of “on-demand/gig economy” platforms. *Comparative Labour Law and Policy Journal*, v. 37, 2016. p. 671. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2637485>>. Acesso em: 05 abr. 2022.

<sup>90</sup> ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização traz ao debate a relação entre precarização do trabalho e tecnologia. p. 21. In: **A “uberização” e as encruzilhadas do mundo do trabalho**. Revista do Instituto Humanitas Unisinos, nº 503: 2017. p. 20-27. Disponível em: <<http://www.ihuonline.unisinos.br/media/pdf/IHUOnlineEdicao503.pdf>>. Acesso em: 08 abr. 2022.

nanoempreendedor de si próprio. E da empresa como uma simples provedora dos meios de trabalho.

Diante das disruptivas tecnologias já mencionadas, a empresa tem a capacidade de armazenar e processar esses dados, bem como de tomar decisões programadas por complexos algoritmos sem haver a necessidade de um gestor ou empregador estar presencialmente avaliando o empregado ou exercendo o seu poder diretivo da forma tradicional do modelo taylorista-fordista. Isso não afasta a subordinação nem a relação de emprego, principalmente levando-se em conta o disposto no parágrafo único do art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho<sup>91</sup>, que prevê que “os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio.”

Portanto, consuma-se que a Uber, apesar de alegar ser uma mera intermediadora entre os motoristas e os usuários, atua como verdadeira empregadora desses trabalhadores, porquanto o seu aparato tecnológico atua vigiando, coletando e gerenciando dados do motorista de uma forma e com uma eficiência que jamais um empregador tradicional conseguiria fazer. Ou seja, carece de fundamento o argumento de que nessa relação deve, sumariamente, ser afastada a subordinação e todos esses motoristas devem ser considerados como trabalhadores autônomos, na medida em estão superadas as estruturas de trabalho tradicionais da era taylorista-fordista, por conta das mudanças impostas pela Quarta Revolução Industrial. Assim, com base nos artigos 2º e 3º da CLT, bem como art. 6º, § único, da CLT e conforme todos os fundamentos expostos, não há falar em inexistência de subordinação dos motoristas de aplicativo em relação a Uber, havendo a relação de emprego quando preenchidos os demais pressupostos.

Consoante fora mencionado anteriormente, parte da doutrina entende que deve ser redefinido o conceito de subordinação diante das alterações impostas por essas novas tecnologias e novas formas de trabalho. Desse modo, o terceiro capítulo da monografia se aprofundará no conceito e na aplicação dessas alternativas

---

<sup>91</sup> 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. (Redação dada pela Lei nº 12.551, de 2011)  
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. (Incluído pela Lei nº 12.551, de 2011)

subordinativas frente as mudanças no trabalho pela tecnologia, em especial, quanto ao trabalho sob demanda da Uber.

## 4 NOVAS PROPOSTAS SUBORDINATIVAS E SUAS APLICAÇÕES AO TRABALHO SOB DEMANDA DA UBER

Considerando tudo o que já fora mencionado nesta monografia, quanto à relação de emprego e os seus pressupostos – em especial a subordinação – bem como referente à Quarta Revolução Industrial e ao conseqüente advento das novas formas de trabalho, é imperioso classificar a subordinação objetiva, diferenciando-a da subordinação clássica (de caráter subjetivo), assim como enumerar as variantes ou outras dimensões da subordinação que diferem do conceito clássico, de modo a demonstrar a sua relevância e a sua aplicação nos casos de trabalho sob demanda da Uber.

Referente à subordinação, importante referir o que diz Paulo Vilhena<sup>92</sup>: “a subordinação tal como a vê o jurista em seu tempo, é um desprendimento de fundo histórico e corresponde ao pensamento jurídico dominante no modo de equacionar as forças jurídicas conflituais de uma época.” Ou seja, o conceito de subordinação reflete ao pensamento dos doutrinadores e dos julgadores em determinado momento histórico, sendo mutável, em especial, quando as circunstâncias sócio trabalhistas se alteram.

Ademais, como já mencionado, houve intensa alteração na morfologia do trabalho no Brasil e no mundo, desencadeada, sobretudo, pela Quarta Revolução Industrial e o “capitalismo de plataformas” que se instaurou. Desse modo, em decorrência das inúmeras alterações ocorridas os últimos anos no modo como se trabalha em determinados setores, é inevitável que se analise profundamente o conceito da subordinação, a fim de averiguar eventual necessidade de reinterpretação para adequá-lo à nova realidade laboral.

### 4.1 A Subordinação objetiva

A concepção tradicional sobre o conceito de subordinação vincula-se à ideia de disciplina do trabalhador perante o empregador, que exerce o poder diretivo, havendo evidente e intensa heterodireção em diferentes aspectos da relação de

---

<sup>92</sup> VILHENA, Paulo Emilio Ribeiro de. **Relação de emprego**: Estrutura legal e supostos. 3. ed. São Paulo: LTr, 2005, p. 512-513.

emprego. Ou seja, essa acepção tradicional da subordinação possui um caráter mais subjetivista, referente à sujeição pessoal do empregado frente ao empregador.

Contudo, como já exposto, a subordinação nunca teve um conceito unitário, embora tenha um conceito hegemônico em cada época e local. Assim, é relevante destacar que, em decorrência das profundas alterações ocorridas no mundo do trabalho nos últimos anos pela Quarta Revolução Industrial e por outros processos disruptivos, é possível reconhecer que há uma crise contemporânea do conceito de subordinação, isso é, uma inadequação e dificuldade de aplicação do conceito tradicional da subordinação para essas novas formas de trabalho que emergiram.

Por conseguinte, importante evocar acepções de subordinação que sejam mais amplas e abertas a fim de se adequarem melhor a esse cenário presente. Nesse sentido, traz-se à baila o conceito de subordinação objetiva, na qual desfoca-se a sujeição pessoal do trabalhador, o seu *status subjectionis*, e realça-se a prestação do trabalho pelo empregado ao empregador. Nesse sentido, já aferiu Paulo Vilhena ao considerar que “a subordinação, elementarmente, parte da atividade, e se concentra na atividade”<sup>93</sup>. Ou seja, a intervenção patronal verifica-se somente sobre a atividade do trabalhador e não sobre a sua pessoa. Conforme esse entendimento, não é necessária a sujeição pessoal do empregado ao empregador para configurar a subordinação, assim, fundamenta, Paulo Vilhena<sup>94</sup>:

(...) somente *ultima ratio* é que se concebe a intervenção na pessoa, por meio da disciplina pessoal, o mando, a sujeição.

(...) Não se admite, em primeiro plano, a sujeição, a subordinação pessoal, que são resquícios históricos, etapas vencidas nas lutas políticas seculares, desde a consideração do prestador de trabalho como *res (locatio)* e quando o credor se qualificava como condutor (*conductio*). Em suma, a atividade, como objeto de uma relação jurídica, não pode ser assimilado o trabalhador como pessoa. Qualquer acepção em sentido diverso importará em coisificá-lo.

(...) Mesmo o trabalhador que se intitula subordinado tem as suas condutas inteiramente absorvidas pelo credor de trabalho. A assim admitir, estar-se-á suprimindo o elemento vontade de uma das partes do contrato. O que, por princípio, o descaracteriza como suposto jurídico.

---

<sup>93</sup> VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. **Relação de Emprego**: estrutura legal e supostos. 3. ed. São Paulo: Ltr, 2005, p. 521.

<sup>94</sup> VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. **Relação de Emprego**: estrutura legal e supostos. 3. ed. São Paulo: Ltr, 2005, p. 525.

Portanto, consoante esse entendimento “o elemento constante, que define a posição do trabalhador na empresa, não se define com fidelidade como subordinação, mas como a participação integrativa (mais ou menos intensa) de sua atividade na atividade desta”<sup>95</sup>. Ou seja, a subordinação objetiva se resume à participação integrativa das atividades do trabalhador nas atividades empresariais.

Além disso, não fora somente Paulo Vilhena que atentou quanto ao aspecto objetivo da subordinação no Brasil, Arion Sayão Romita<sup>96</sup> também já havia se referido a isso ao declarar que “a doutrina moderna afasta-se de pressupostos subjetivos e assenta critérios objetivos para determinar o conteúdo da subordinação”. Ademais, o mencionado doutrinador concluiu que:

Fixando o conceito objetivo de subordinação, chega-se à assertiva de que ela consiste 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 de trabalho.<sup>97</sup>

Importante mencionar que Arion Sayão Romita<sup>98</sup> não afasta o critério subjetivo da subordinação mas agrega a este o critério objetivo, de maneira que é ampliado o conceito da subordinação, como se observa:

Em resumo e em conclusão, modernamente a subordinação vem sendo entendida pela doutrina mediante um critério dúplice: conjugação de circunstâncias de ordem subjetiva e de natureza objetiva. Subjetivamente, a subordinação revela-se pelo poder de comando assegurado ao empregador e pelo consequente dever de colaboração assumido pelo empregado. Sob o aspecto objetivo, a subordinação é explicada pela integração da atividade do empregado na organização da empresa.

Deste modo, estando classificada a subordinação objetiva, é importante mencionar que, a partir desse entendimento, foram construídas novas variantes da subordinação, de caráter mais amplo que a subordinação tradicional, as quais são pertinentes porquanto podem ser aplicadas no trabalho sob demanda da Uber, assim como nas demais formas de trabalho que emergiram na era pós-fordista-taylorista.

---

<sup>95</sup> VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. **Relação de Emprego**: estrutura legal e supostos. 3. ed. São Paulo: Ltr, 2005, p. 526.

<sup>96</sup> ROMITA, Arion Sayão. **Conceito objetivo de subordinação**. Arquivos do Ministério da Justiça. Rio de Janeiro, ano 35, n. 148, out./dez. 1978, p. 83-84.

<sup>97</sup> ROMITA, Arion Sayão. **Conceito objetivo de subordinação**. Arquivos do Ministério da Justiça. Rio de Janeiro, ano 35, n. 148, out./dez. 1978, p. 85.

<sup>98</sup> ROMITA, Arion Sayão. **Conceito objetivo de subordinação**. Arquivos do Ministério da Justiça. Rio de Janeiro, ano 35, n. 148, out./dez. 1978, p. 87.

## 4.2 Subordinação Estrutural

O grande defensor dessa variante é o doutrinador e Ministro do TST, Maurício Godinho Delgado. Nas palavras de Godinho, a subordinação estrutural 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”<sup>99</sup>. Ainda, complementa o doutrinador<sup>100</sup>:

Nesta dimensão da subordinação, não importa que o trabalhador se harmonize (ou não) aos objetivos do empreendimento, nem que receba ordens diretas das específicas chefias deste: o fundamental é que esteja estruturalmente vinculado à dinâmica operativa da atividade do tomador de serviços.

Além disso, por ser Ministro do TST, essa acepção de subordinação por Godinho também é encontrada em julgados do referido tribunal, inclusive, na já citada decisão do Recurso de Revista nº 100353-02.2017.5.01.0066, julgado pela 3ª Turma do TST, que reconheceu o vínculo de emprego entre um motorista e a Uber. Godinho foi o relator do acórdão do Recurso de Revista e assim asseverou (fl. 49 e 50 do Acórdão):

Essa moderna e renovada compreensão do fenômeno da subordinação, que efetivamente possui nítido caráter multidimensional, tem sido percebida não só pela doutrina e jurisprudência mais atentas e atualizadas, como também pelo próprio legislador. Nessa linha, despontou a Lei n. 12.551, de 15.12.2011, conferindo nova redação ao caput do art. 6º da CLT e lhe agregando novo parágrafo único, de modo a incorporar, implicitamente, os conceitos de subordinação objetiva e de subordinação estrutural, equiparando-os, para os fins de reconhecimento da relação de emprego, à subordinação tradicional (clássica), que se realiza por meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio. Desse modo, o novo preceito da CLT permite considerar subordinados profissionais que realizem trabalho à distância, submetidos a meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão. Esclarece a regra que os “... meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio”. Ora, essa equiparação se dá em face das dimensões objetiva e também estrutural que caracterizam a subordinação, já que a dimensão tradicional (ou clássica) usualmente não comparece nessas relações

<sup>99</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Direitos Fundamentais na Relação de Trabalho**, Revista LTr, São Paulo: LTr, v. 70, n. 06, junho de 2006, p. 667.

<sup>100</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. São Paulo: Ltr, 2019, p. 352.

de trabalho à distância, bem como nas relações de trabalho concretizadas sob os novos mecanismos de gestão da força de trabalho utilizados adjacentes às plataformas digitais, aplicativos e produtos semelhantes.

Referente a isso, cumpre ressaltar o entendimento particular de Godinho referente a subordinação, ele considera que a subordinação possui três dimensões principais, as quais já foram mencionadas nesse capítulo: a subordinação tradicional (ou clássica), a subordinação objetiva e a subordinação estrutural. Desse modo, nas palavras dele<sup>101</sup>:

A conjugação dessas três dimensões da subordinação — que não se excluem, evidentemente, mas se completam com harmonia — permite se superarem as recorrentes dificuldades de enquadramento dos fatos novos do mundo do trabalho ao tipo jurídico da relação de emprego, retomando-se o clássico e civilizatório expansionismo do Direito do Trabalho.

(...) A compreensão dessas três dimensões do fenômeno subordinativo (a tradicional, a objetiva e a dimensão estrutural) não somente permite adequar o conceito jurídico, pela via interpretativa, às modificações da realidade, renovando o necessário expansionismo do ramo juslaborativo, como também relativiza a utilidade de fórmulas jurídicas restritivas de direitos sociais e fundamentais. Demonstra, ademais, a elevada capacidade de adaptação do Direito do Trabalho aos desafios das cambiantes sociedade e economia capitalistas.

Além disso, o Ministro do TST embasa a sua concepção também na legislação, em especial na Lei n. 12.551/2011<sup>102</sup>, que conferiu nova redação ao caput do art. 6º da CLT, lhe agregando novo parágrafo único, o que, no entender de Godinho: “incorporou, implicitamente, os conceitos de subordinação objetiva e de subordinação estrutural, equiparando-os, para os fins de reconhecimento da relação de emprego, à subordinação tradicional (clássica)”<sup>103</sup>.

Portanto, observa-se que esse entendimento referente a subordinação estrutural possui direta aplicação aos motoristas sob demanda da Uber, assim como às demais formas de trabalho da Quarta Revolução Industrial, como o trabalho de multidão. Ademais, tal concepção possui fundamento na legislação, doutrina e na

<sup>101</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. São Paulo: Ltr, 2019, p. 353-354.

<sup>102</sup> Altera o art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para equiparar os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos.

<sup>103</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. São Paulo: Ltr, 2019, p. 353-354.

jurisprudência, sendo muito pertinente frente a essa nova realidade no mundo do trabalho.

### 4.3 Subordinação integrativa

Essa concepção da subordinação é defendida por Lorena Vasconcelos Porto, que a define como um desdobramento da subordinação objetiva. Nas palavras da autora<sup>104</sup>:

parte da noção de subordinação objetiva, que consiste na inserção da prestação laborativa do empregado nos fins da empresa. Importa observar que essa noção não se confunde com a ideia de “atividades-fim”, pois é perfeitamente possível a inserção da prestação obreira em “atividades-meio” do empregador.

Desse modo, observa-se que a subordinação integrativa é uma acepção mais ampla do que a subordinação clássica, sendo somada a essa. Ainda, conforme a própria doutrinadora “nos dois casos, isto é, quando é parte das atividades-fim ou quando se insere nas atividades-meio, a prestação laborativa integra a dinâmica empresarial, configurando-se, assim, indistintamente, a subordinação objetiva.”<sup>105</sup>

Lorena Vasconcelos Porto menciona em sua dissertação que a subordinação objetiva – a qual origina a subordinação integrativa – é criticada por, supostamente, abarcar também trabalhadores autônomos como subordinados e, conseqüentemente, como empregados. Contudo, ela afere que na análise do caso também deve ser levado em conta os seguintes indícios:

(1) o obreiro deve prestar a sua atividade para uma organização produtiva alheia; (2) os frutos do seu trabalho não lhe pertencem, originariamente, mas, sim, a essa última; (3) não possui uma organização empresarial própria; (4) ele não assume riscos de ganhos ou de perdas, os quais são assumidos por seu empregador.<sup>106</sup>

Portanto, a doutrinadora afirma que, caso o trabalhador seja enquadrado nesses requisitos ele não pode ser considerado autônomo, de maneira que, sendo

<sup>104</sup> PORTO, Lorena Vasconcelos. **A subordinação no contrato de emprego**: desconstrução, reconstrução e universalização do conceito jurídico. 2008. Dissertação (Mestrado em Direito) - Curso de Direito, Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2008, p. 319.

<sup>105</sup> PORTO, Lorena Vasconcelos. **A subordinação no contrato de emprego**: desconstrução, reconstrução e universalização do conceito jurídico. 2008. Dissertação (Mestrado em Direito) - Curso de Direito, Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2008, p. 320.

<sup>106</sup> PORTO, Lorena Vasconcelos. **A subordinação no contrato de emprego**: desconstrução, reconstrução e universalização do conceito jurídico. 2008. Dissertação (Mestrado em Direito) - Curso de Direito, Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2008, p. 321.

aplicada tal noção, evita-se com que obreiros verdadeiramente autônomos sejam enquadrados como subordinados.

Ainda, conceituando definitivamente a subordinação integrativa, arremata Lorena Vasconcelos Porto<sup>107</sup>:

A subordinação, em sua dimensão integrativa, faz-se presente quando a prestação de trabalho integra as atividades exercidas pelo empregador e o trabalhador não possui uma organização empresarial própria, não assume riscos de ganhos ou de perdas e não é proprietário dos frutos do seu trabalho, que pertencem, originariamente, à organização produtiva alheia para a qual presta a sua atividade.

Em outras palavras, para determinado trabalhador ser enquadrado como subordinado de forma integrativa, deve se analisar – além dele estar integrado nas atividades da empresa (conforme a subordinação objetiva) – se ele se enquadra nos critérios citados, de exclusão da autonomia ou não. Por fim, a autora discorda do entendimento de Godinho referente à subordinação estrutural, por considerar que:

o fato de o trabalhador “acolher, estruturalmente, a dinâmica de organização e funcionamento” do empregador, como observa MAURICIO GODINHO DELGADO, é uma decorrência do fato de ele não possuir uma organização produtiva própria e de a sua prestação estar integrada em uma organização produtiva alheia, a qual assume os riscos de ganho e de perda. Todavia, em razão de esse fator estrutural ser uma consequência e não uma característica da subordinação integrativa, preferimos não o incluir na definição proposta

Ou seja, o conceito de subordinação integrativa difere um pouco do conceito de subordinação estrutural, na medida em que considera que o fator relevante a ensejar a subordinação é a ausência de uma organização produtiva própria – que acarreta na necessidade do trabalhador de se integrar na dinâmica e organização produtiva alheia. Outrossim, a subordinação integrativa é um conceito mais amplo que o da subordinação clássica, porém, é mais restrito que o da subordinação objetiva – uma vez que, em suma, se analisa a incidência da subordinação objetiva, cumulando-se à utilização de critérios para afastar a subordinação de trabalhadores que sejam, verdadeiramente, autônomos.

#### 4.4 Subordinação Potencial

---

<sup>107</sup> PORTO, Lorena Vasconcelos. **A subordinação no contrato de emprego**: desconstrução, reconstrução e universalização do conceito jurídico. 2008. Dissertação (Mestrado em Direito) - Curso de Direito, Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2008, p. 321.

Passando-se à análise dessa outra variante da subordinação objetiva, ela foi proposta por Danilo Gaspar, que ao analisar as novas formas de trabalho, dentre as quais está o trabalho sob demanda da Uber, compreendeu que:

Junto com a empresa taylorista/fordista, se mantém, nos dias de hoje, a empresa pós-fordista, caracterizada pela concessão de liberdade ao trabalhador na execução de suas atividades, que passa a ser subordinado à estrutura produtiva estabelecida pelo empregador.<sup>108</sup>

O autor considera que as formas de trabalho advindas com a Quarta Revolução Industrial são diferentes daquelas da era fordista, de maneira que é dada maior liberdade aos trabalhadores quando à forma de prestação, focando-se mais no resultado do trabalho prestado. Dessa forma, nem sempre há um controle tradicional e rigoroso enquanto o trabalhador está laborando – como era típico da era fordista-taylorista, podendo haver meras “normas genéricas de direção, compreendendo as diretivas que definem a estrutura do processo produtivo, o que se detecta com a integração do trabalhador na estrutura organizacional do tomador dos serviços”<sup>109</sup>.

Dessa maneira, Danilo Gaspar entende que “a subordinação jurídica precisa acompanhar a elasticidade e a potencialidade do poder diretivo, poder este que, como visto, pode ser exercido de um grau mínimo a um grau máximo”<sup>110</sup> e arremata:

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 dos serviços, recebendo ou não ordens diretas deste, em razão de sua inserção na dinâmica organizacional do tomador.

A nota de destaque, portanto, do conceito potencial de subordinação jurídica se encontra no fato de que, a partir deste conceito, será subordinado tanto o trabalhador que sofra o exercício direto e intenso do poder diretivo do tomador de serviços (ordens diretas), como o trabalhador que, em que pese inserido na organização empresarial, possui maior liberdade na execução de sua atividade, até porque,

---

<sup>108</sup> GASPAR, Danilo Gonçalves. **A crise da subordinação jurídica clássica enquanto elemento definidor da relação de emprego e a proposta da subordinação potencial**. Dissertação (Mestrado em direito) – Faculdade de Direito, UFBA, Salvador, 2011, p. 236. Disponível em: <<https://repositorio.ufba.br/handle/ri/12378>>. Acesso em: 15 abr. 2022.

<sup>109</sup> GASPAR, Danilo Gonçalves. **A crise da subordinação jurídica clássica enquanto elemento definidor da relação de emprego e a proposta da subordinação potencial**. Dissertação (Mestrado em direito) – Faculdade de Direito, UFBA, Salvador, 2011, p. 236. Disponível em: <<https://repositorio.ufba.br/handle/ri/12378>>. Acesso em: 15 abr. 2022.

<sup>110</sup> GASPAR, Danilo Gonçalves. **A crise da subordinação jurídica clássica enquanto elemento definidor da relação de emprego e a proposta da subordinação potencial**. Dissertação (Mestrado em direito) – Faculdade de Direito, UFBA, Salvador, 2011, p. 236. Disponível em: <<https://repositorio.ufba.br/handle/ri/12378>>. Acesso em: 15 abr. 2022.

como visto, isto é resultado de uma nova lógica empresarial inaugurada com o processo de reestruturação produtiva.<sup>111</sup>

Em síntese, o doutrinador considera que não é necessário que seja exercido o poder diretivo, uma vez que, por conta da inserção do trabalhador na dinâmica organizacional da empresa (conforme o conceito de subordinação objetiva), ele já está submetido, mesmo que potencialmente, ao poder diretivo do empregador. Nessa concepção, independentemente de o empregador tecer ordens diretas ao trabalhador ou não ao trabalhador, ele é considerado subordinado.

Ademais, é relevante mencionar que outros autores já reconheceram a configuração da subordinação pela mera potencialidade de se exercer o poder diretivo, conforme afirma Lorena Vasconcelos Porto<sup>112</sup>:

existe o poder diretivo – e, por conseguinte, a subordinação –, em uma determinada relação de trabalho, não apenas quando o empregador dirige de fato a prestação dos serviços, dando ordens, mas também quando, mesmo não o fazendo, detém em suas mãos a possibilidade de fazê-lo

No mesmo sentido, ainda, definiu Otávio Pinto e Silva ao declarar que “a subordinação não exige a efetiva e constante atuação da vontade do empregador na esfera jurídica do empregado, mas sim a mera possibilidade jurídica dessa intervenção”<sup>113</sup>.

Portanto, observa-se que a definição de Danilo Gaspar encontra embasamento em outros doutrinadores, assim como é concernente e totalmente aplicável ao trabalho sob demanda da Uber. Também cumpre mencionar que, segundo o autor, a subordinação potencial se diferencia da subordinação objetiva, complementando o conceito dessa, porquanto, afasta a incidência da subordinação “caso o prestador possua estrutura empresarial organizada própria e seja detentor dos fatores de produção (capital e trabalho) – sendo considerado, nesse caso, trabalhador autônomo”<sup>114</sup>. Além disso, o conceito abarca tanto os trabalhadores tradicionais, da

<sup>111</sup> GASPAR, Danilo Gonçalves. **A crise da subordinação jurídica clássica enquanto elemento definidor da relação de emprego e a proposta da subordinação potencial**. Dissertação (Mestrado em direito) – Faculdade de Direito, UFBA, Salvador, 2011, p. 236-237. Disponível em: <<https://repositorio.ufba.br/handle/ri/12378>>. Acesso em: 15 abr. 2022.

<sup>112</sup> PORTO, Lorena Vasconcelos. **A subordinação no contrato de trabalho. Uma releitura necessária**. São Paulo: LTr, 2009, p. 72.

<sup>113</sup> SILVA, Otavio Pinto e. **Subordinação, autonomia e parassubordinação nas relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2004, p. 18.

<sup>114</sup> GASPAR, Danilo Gonçalves. **A crise da subordinação jurídica clássica enquanto elemento definidor da relação de emprego e a proposta da subordinação potencial**. Dissertação (Mestrado

estrutura fordista-taylorista, os quais estão sujeitos ao poder diretivo e ao controle direto do empregador, bem como abarca os trabalhadores das novas formas de trabalho, que, por vezes, não se enquadram nessa definição de poder diretivo.

Por fim, salienta-se que o referido autor fez uma pertinente análise ao mencionar que, para a empresa pós-fordista-taylorista nem sempre é desejável e nem sempre é realizado o controle da execução do labor, entretanto, isso em nada descaracteriza o poder diretivo e à subordinação que o trabalhador está submetido.

#### 4.5 Subordinação estrutural-reticular

O termo subordinação estrutural-reticular foi mencionado por Mendes e Chaves Júnior<sup>115</sup> ao afirmarem que:

o conceito de subordinação estrutural-reticular apreende-se o fenômeno das coalizões de empresas e de empregadores, quer assumam formas jurídicas explícitas e reguladas pelo direito empresarial, quer sejam coalizões factuais, reconhecendo a possibilidade de que tais empresas ou empregadores assumam cada um parte das funções diretivas que o artigo 2º da CLT estabelece como necessárias e suficientes ao reconhecimento do(s) sujeito(s) de deveres jurídicos do tomador.

O conceito, ao mesmo tempo, absorve como próprias da subordinação as múltiplas formas de controle e mando, tais como, regulamentos, contratos, manuais de uso de máquinas e equipamentos ou de processos produtivos, GPS, celulares, tacógrafos, softwares de vigilância e registro, *palm tops*, câmeras de vídeo, relatórios de atividade e desempenho, tanto analógicos quanto os digitais.

Em outras palavras, os autores adotam um conceito mais largo do que o da subordinação clássica, o qual abrange os trabalhadores chamados de “autônomos-dependentes”. Aferem que nesses casos há subordinação, mesmo que difusa, latente e diferida, o que ensejaria na necessidade do reconhecimento do vínculo empregatício e na tutela dos direitos celetistas aos referidos trabalhadores. Nesse sentido, argumentam Mendes e Chaves Júnior<sup>116</sup>:

---

em direito) – Faculdade de Direito, UFBA, Salvador, 2011, p. 240. Disponível em: <<https://repositorio.ufba.br/handle/ri/12378>>. Acesso em: 15 abr. 2022.

<sup>115</sup> MENDES, Marcus M. Barberino; CHAVES JUNIOR, José Eduardo de Resende. **Subordinação Estrutural-Reticular**: uma perspectiva sobre a segurança jurídica. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Belo Horizonte, v.46, n.76, jul/dez 2007, p. 216. Disponível em:<[http://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev\\_76/Marcus\\_Jose.pdf](http://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_76/Marcus_Jose.pdf)>. Acesso em: 15 abr. 2022.

<sup>116</sup> MENDES, Marcus M. Barberino; CHAVES JUNIOR, José Eduardo de Resende. **Subordinação Estrutural-Reticular**: uma perspectiva sobre a segurança jurídica. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Belo Horizonte, v.46, n.76, jul/dez 2007, p. 213-214. Disponível em:<[http://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev\\_76/Marcus\\_Jose.pdf](http://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_76/Marcus_Jose.pdf)>. Acesso em: 15 abr. 2022.

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.

Percebe-se, então, que os autores levam em conta a evolução laboral ocorrida pelas últimas revoluções industriais, assim como a superação do paradigma fordista-taylorista, para formularem o conceito de subordinação estrutural-reticular – que leva em conta a inserção do trabalhador na atividade produtiva alheia, consoante o entendimento da subordinação estrutural, bem como leva em consideração se o trabalhador possui algum controle sobre a atividade econômica ou não.

Inclusive, no próprio exemplo mencionado pelos doutrinadores, de um motorista de caminhão que possui liberdade relativa sobre a execução do trabalho, mas que nada delibera sobre os fatores determinantes da legítima autonomia (para quem e para quando será prestado o trabalho), evidencia-se a importância da aceção para os casos de motorista sob demanda da Uber. Isso ocorre, pois, a situação dos motoristas da Uber é idêntica ou, no mínimo, semelhante à hipótese mencionada dos caminhoneiros, porquanto os motoristas da Uber possuem uma relativa liberdade para a execução do trabalho – podendo definir o seu horário e a região de labor – entretanto, não possuem controle sobre a atividade econômica, não podendo definir o preço do seu serviço, nem exatamente para quem ele será prestado (estando limitados às possibilidades oferecidas pelo algoritmo e sofrendo sanções no caso de cancelarem ou recusarem muitas corridas).

#### 4.6 Subordinação Algorítmica

A última variante ou dimensão da subordinação a ser tratada nessa monografia é a da subordinação algorítmica, que, como o próprio nome diz, possui total relação com as tecnologias desenvolvidas a partir da Quarta Revolução Industrial. Assim argumentam Denise Pires Fincato e Guilherme Wünsch<sup>117</sup>:

---

<sup>117</sup> FINCATO, Denise; WÜNSCH, Guilherme. **Subordinação Algorítmica**: caminho para o direito do trabalho na encruzilhada tecnológica? Rev. TST, São Paulo, vol. 86, n. 3, jul/set 2020, p. 49. Disponível em: < <https://hdl.handle.net/10923/18331>>. Acesso em: 15 abr. 2022.

Através das plataformas eletrônicas, as empresas podem fazer uso de tecnologia para controlar a mão de obra, estipular os preços para o serviço realizado por outrem, o modo como esse serviço vai ser pago, o molde de atendimento ao usuário e, ainda, a forma como o serviço do indivíduo cadastrado será acionado. Nessa modalidade, por exemplo, está a empresa Uber, pois é ela quem estipula preços, determina como o parceiro vai ser chamado, os padrões para atendimento aos usuários e também as condições em que o veículo deve estar. Possível perceber que não se trata de plataforma que meramente explora tecnologia, mas, sim, de uma estrutura que explora serviço alheio.

Ou seja, os autores consideram que a Uber não é apenas uma plataforma de tecnologia, como ela se identifica. Além disso, diante das tecnologias disruptivas que emergiram com a Quarta Revolução Industrial, os doutrinadores reconhecem que houve uma profunda mudança na forma como se presta trabalho, de modo que “atualmente, já é possível que o trabalhador exerça sua atividade fisicamente distante da empresa que o contratou e se verifica que a subordinação – pela via interpretativa – precisou absorver novos matizes”<sup>118</sup>.

Também é relevante destacar a explanação sobre o conceito de algoritmo, que, segundo os autores, é:

uma sequência finita e ordenada de passos executáveis, que possuem o objetivo de realizar determinada tarefa ou solucionar um problema, a partir de premissas como: a) analisar o problema; b) identificar as entradas de dados; c) determinar que as transformações devem ser feitas pelo algoritmo ‘processamento’; d) identificar as saídas ‘solução’; e) construir o algoritmo com o diagrama de blocos ou ‘fluxograma’.<sup>119</sup>

Assim, define-se a subordinação algorítmica como “aquela em que o controle do trabalho é definido por uma sequência lógica, finita e definida de instruções e se desenrola via ferramentas tecnológicas, tais como aplicativos”<sup>120</sup>.

Dessa forma, é evidente a aplicabilidade da subordinação algorítmica aos motoristas da Uber, porquanto esses estão submetidos aos meios telemáticos de comando, controle e supervisão – previstos no parágrafo único do art. 6º da CLT.

---

<sup>118</sup> FINCATO, Denise; WÜNSCH, Guilherme. **Subordinação Algorítmica**: caminho para o direito do trabalho na encruzilhada tecnológica? Rev. TST, São Paulo, vol. 86, n. 3, jul/set 2020, p. 48. Disponível em: < <https://hdl.handle.net/10923/18331>>. Acesso em: 15 abr. 2022.

<sup>119</sup> FINCATO, Denise; WÜNSCH, Guilherme. **Subordinação Algorítmica**: caminho para o direito do trabalho na encruzilhada tecnológica? Rev. TST, São Paulo, vol. 86, n. 3, jul/set 2020, p. 50. Disponível em: < <https://hdl.handle.net/10923/18331>>. Acesso em: 15 abr. 2022.

<sup>120</sup> FINCATO, Denise; WÜNSCH, Guilherme. **Subordinação Algorítmica**: caminho para o direito do trabalho na encruzilhada tecnológica? Rev. TST, São Paulo, vol. 86, n. 3, jul/set 2020, p. 51. Disponível em: < <https://hdl.handle.net/10923/18331>>. Acesso em: 15 abr. 2022.

Importante mencionar que tais meios telemáticos de comando, controle e supervisão, funcionam independentemente de uma interferência humana direta, uma vez que estão programados por meio de complexos algoritmos que reagem aos acontecimentos e realizam a tomada de decisão em tempo real pela plataforma.

Como já mencionado no segundo capítulo dessa monografia, a Uber utiliza uma tecnologia inovadora e avançada, um eficiente algoritmo que permite o controle e a gestão do trabalho de todos os motoristas. Por meio do seu avançado aparato tecnológico, a empresa atua vigiando, coletando e gerenciando dados do motorista de uma forma e com uma eficiência que um empregador tradicional jamais conseguiria fazer. Ou seja, o algoritmo possui um complexo sistema de controle, premiando ou punindo o motorista por determinadas condutas ou escolhas.

Levando-se tudo isso em conta, já há decisões judiciais que reconhecem a subordinação algorítmica do motorista da Uber – como no caso do julgamento do Recurso Ordinário Trabalhista nº 0100853-94.2019.5.01.0067, pela 7ª Turma do TRT da 1ª Região, que assim dispôs<sup>121</sup>:

No caso em análise, resta claro nos autos que o que a Uber faz é codificar o comportamento dos motoristas, por meio da programação do seu algoritmo, no qual insere suas estratégias de gestão, sendo que referida programação fica armazenada em seu código-fonte. Em outros termos, realiza, portanto, controle, fiscalização e comando por programação neo-fordista. Dessa maneira, observadas as peculiaridades do caso em análise, evidenciando que a prestação de serviços se operou com pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e sob subordinação, impõe-se o reconhecimento do vínculo de emprego.

Outrossim, o Ministro do TST, Maurício Godinho Delgado, em seu voto no acórdão que reconheceu o vínculo de emprego entre um motorista e a Uber – na decisão do Recurso de Revista nº 100353-02.2017.5.01.0066, julgado pela 3ª Turma do TST – menciona a dimensão algorítmica da subordinação, concluindo que<sup>122</sup>:

Agregue-se, se não bastasse, uma quarta dimensão da subordinação, dita algorítmica – própria do novo contexto empresarial, em que o empresário passa a usar uma pletera de mecanismos telemáticos, computadorizados, internáuticos, hiper-minuciosos e sensíveis a quaisquer movimentos dos seres humanos e máquinas envolvidos na

<sup>121</sup> MIGALHAS. **Algoritmo usado pela Uber reforça vínculo empregatício com motorista.** MIGALHAS, Disponível em: <<https://www.migalhas.com.br/quentes/352994/algoritmo-usado-pela-uber-reforca-vinculo-empregaticio-com-motorista>>. Acesso em: 13 abr. 2022.

<sup>122</sup> CONJUR. **Em decisão inédita, TST reconhece vínculo de emprego entre Uber e motorista.** CONJUR. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2022-abr-08/turma-tst-reconhece-vinculo-emprego-entre-uber-motorista>>. Acesso em: 11 abr. 2022.

dinâmica ou órbita de interesse do empreendimento estruturado. Trata-se da denominada subordinação algorítmica, muito bem lembrada pelo Ministro Alberto Bresciani, componente da Terceira Turma do TST até o dia 22 de dezembro de 2021 – data de sua aposentadoria -, conforme exposto em seu voto vistor harmônico ao voto deste relator. Ao mencionar a subordinação algorítmica no caso concreto, o Ministro Alberto Bresciani enfatiza “destaque para o fato de que a flexibilidade na escolha do horário de trabalho não significa autonomia, constituindo mera cláusula do contrato de emprego. Tanto que o reclamante foi desligado como punição, com base em avaliações” (fl. 50 do acórdão)

Ou seja, além da acepção de subordinação algorítmica ter embasamento na legislação, consoante o parágrafo único do art. 6º da CLT, ela já está sendo aplicada na jurisprudência nacional, inclusive, pelo próprio TST, de maneira que é inequívoca a sua relevância e a sua adequação aos casos de trabalho sob demanda da Uber – de maneira que nos casos em que reconhecida a subordinação a qual os motoristas estão submetidos e caso preenchidos os demais pressupostos da relação de emprego, pode ser reconhecido o vínculo empregatício, garantir a esses trabalhadores a proteção trabalhista no bojo da CLT.

Diante de tudo o que fora exposto no presente capítulo, desataca-se que pela nova realidade do trabalho no Brasil, especialmente em decorrência das profundas alterações ocorridas com o advento das tecnologias da Quarta Revolução Industrial e com a, conseqüente, mudança do paradigma empresarial da era fordista-taylorista, constata-se uma necessidade de nova interpretação no conceito da subordinação que, costumeiramente, vem sendo aplicado pela doutrina e pela jurisprudência no país – a chamada subordinação tradicional ou clássica. Ou seja, pela nova realidade imposta, se faz necessária a readequação do conceito – que inclusive sempre fora uma construção doutrinária, que se modificou ao longo do tempo – para que se adeque às novas formas de trabalho existentes, destacando-se o trabalho sob demanda de plataformas como a Uber, que tem cerca de 1 milhão de motoristas cadastrados<sup>123</sup> e possui ampla distribuição nacional, com grande impacto econômico no país.

Conclui-se, assim, que é totalmente relevante a discussão doutrinária e jurisprudencial a respeito do tema, sob pena de serem desrespeitados os direitos laborais, previstos na CLT e na Constituição, de centenas de milhares de

---

<sup>123</sup> MACHINE. Números da Uber no Brasil. **Machine**. Disponível em: <<https://machine.global/numeros-da-uber/>>. Acesso em: 20 mar. 2022.

trabalhadores em todo o país, os quais podem ser enquadrados ou não como empregados – a depender da interpretação e da aplicação que é dada ao conceito da subordinação, sendo pertinente uma profunda análise do conceito para que ele seja aplicado de forma adequada no presente contexto.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante do exposto, extraem-se algumas conclusões do presente trabalho. Primeiramente, destaca-se que – com o advento de tecnologias da Quarta Revolução Industrial – houve a superação do paradigma fordista-taylorista em determinados setores da indústria ou de serviços. Ou seja, em certos casos não é necessário e nem almejado pela empresa que se tenha um gestor presencialmente exercendo diretamente aos trabalhadores o controle e o poder de direção durante a prestação laboral. Contudo, isso não significa que não exista o controle e o poder de direção nesses casos, pois, diante das já mencionadas tecnologias, é possível que a empresa realize o comando, o controle e supervisão da prestação laboral por meios telemáticos e tecnológicos, o que, inclusive, é equiparado para fins de subordinação jurídica aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho – consoante prevê o parágrafo único do art. 6º da CLT.

No caso da Uber, apesar da empresa alegar ser uma mera intermediadora entre os motoristas e os usuários, ela atua por meio de comandos programados e executados pelo seu algoritmo, de maneira que o motorista é obrigado a reagir em tempo real e a obedecer a ordens pré-estabelecidas que lhe são dirigidas. Ou seja, o algoritmo possui um complexo sistema de controle, premiando ou punindo o motorista por determinadas condutas ou escolhas. Ademais, o motorista não determina o preço do seu trabalho, bem como não escolhe para quem prestará o serviço (estando limitado às opções fornecidas pelo aplicativo), além de sujeitar a diversas regras impostas pela empresa, principalmente referente à sanções e penas aplicadas caso possua uma taxa de cancelamento ou rejeição de corridas consideradas acima da média, bem como ao controle referente à nota média de avaliações do motorista pelos usuários, que se for considerada baixa ou inadequada pela empresa, implica na sua punição ou até no seu desligamento da plataforma.

Em vista disso, observa-se que o conceito clássico ou tradicional de subordinação, que é amplamente aplicado pelos julgadores, não é adequado para tratar das novas formas de trabalho, em especial, do trabalho sob demanda da Uber. Isso ocorre, pois, a acepção tradicional da subordinação jurídica foi moldada pela doutrina para tratar do labor industrial típico da era fordista-taylorista, totalmente diferente dessa nova forma de trabalho sob demanda. Desse modo, com o advento de novas tecnologias, novos modelos empresariais e novas formas de trabalho, se faz

necessária uma reinterpretação e readaptação do conceito da subordinação – que, destaca-se, sempre foi uma construção doutrinária – a fim de melhor aplicá-lo à nova realidade laboral.

Então, conforme mencionado, com base em artigos científicos, na doutrina e na jurisprudência, resgataram-se conceitos alternativos ao da subordinação clássica e que melhores se adequavam à essas novas formas de trabalho. Analisou-se a subordinação objetiva, a subordinação estrutural, a subordinação integrativa, a subordinação potencial, a subordinação estrutural-reticular e a subordinação algorítmica, sendo todas elas de caráter mais amplo que a subordinação tradicional ou clássica, podendo ser aplicadas no contexto do trabalho sob demanda da Uber, bem como nas demais novas formas de trabalho – de maneira que demonstram a incidência da subordinação e a possibilidade de ser reconhecido o vínculo empregatício nesses casos.

Posto isso, após a análise de mais diversos artigos científicos, consultas doutrinárias, jurisprudências, pareceres e debates jurídicos referentes aos motoristas que trabalham sob demanda para a Uber, o presente pesquisador entende que, com base no parágrafo único do art. 6º da CLT, há a subordinação dos motoristas em relação a Uber, de maneira que, caso preenchidos os demais pressupostos da relação de emprego previstos nos art. 2º e 3º da CLT, deve ser reconhecido o vínculo empregatício, acarretando na proteção do trabalhador pelos direitos previstos na CLT.

Ainda, por conta disso, no entender deste pesquisador, a decisão da 3ª Turma do TST no Recurso de Revista n. 100353-02.2017.5.01.0066 – que reconheceu o vínculo de emprego entre um motorista e a Uber – é a mais acertada, porquanto reconhece e aplica adequadamente os conceitos de subordinação objetiva, subordinação estrutural e subordinação algorítmica, sendo todas essas acepções ou dimensões da subordinação pertinentes ao trabalho sob demanda da Uber e consonantes com a CLT.

Posto isso, as alternativas à subordinação clássica apresentadas no trabalho (subordinação objetiva, a subordinação estrutural, a subordinação integrativa, a subordinação potencial, a subordinação estrutural-reticular e a subordinação algorítmica), não contrariam a legislação nem se tratam de uma interpretação contrária à legislação trabalhista, pelo contrário, todas as definições apresentadas são construções doutrinárias que estão fundamentadas nos art. 2º e 3º,

bem como no parágrafo único do art. 6º da CLT e, inclusive, estão sendo adotadas em algumas decisões judiciais no país.

Por fim, mesmo ao ser considerado o conceito clássico da subordinação, na visão do pesquisador, há de ser reconhecida a subordinação no trabalho sob demanda da Uber, porquanto há o efetivo controle e supervisão da prestação laboral por meios telemáticos e informativos, o que é equiparado aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio, consoante prevê o parágrafo único do art. 6º da CLT.

Evidencia-se a importância do tema e da discussão, uma vez que o reconhecimento ou não da subordinação nessa forma de trabalho acabaria por viabilizar, ou inviabilizar, a tutela de direitos trabalhistas a milhares ou centenas de milhares de trabalhadores em todo o país.

## REFERÊNCIAS

- ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização traz ao debate a relação entre precarização do trabalho e tecnologia. p. 21. *In: A “uberização” e as encruzilhadas do mundo do trabalho*. Revista do Instituto Humanitas Unisinos, nº 503: 2017. p. 20-27. Disponível em: <<http://www.ihuonline.unisinos.br/media/pdf/IHUOnlineEdicao503.pdf>>. Acesso em: 08 abr. 2022.
- ALOISI, Antonio. **Commoditized workers**: case study research on labor law issues arising from a set of “on-demand/gig economy” platforms. *Comparative Labour Law and Policy Journal*, v. 37, 2016. p. 671. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2637485>>. Acesso em: 05 abr. 2022.
- ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho**: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. São Paulo: Boitempo, 2009.
- AZEVEDO, Amanda Segato M. de; CASTRO, João Vitor C. de; FERREIRA, Vanessa Rocha. A indústria 4.0 e os novos desafios do universo trabalhista. p. 135. *In: MEIRELES, Edilton (org.). Direito e Processo do Trabalho: entre reformas, indústria 4.0, negociação e proteção*. Salvador: Editora Paginae, 2021. p. 129-156.
- BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região. Vara do Trabalho de Gama do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região. Processo nº 0001995-46-2016-5-10-0111. Reclamante: William Miranda da Costa. Reclamadas: Uber do Brasil Tecnologia Ltda. Sentença: Tamara Gil Kemp. Gama, 18 de abril de 2017. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/dl/uber-decisao.pdf>>. Acesso em: 10 abr. 2022.
- BRASIL. 4ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista nº 10555-54.2019.5.03.0179. Reclamante: Neder Henrique Gomes Correa. Reclamada: Uber do Brasil Tecnologia Ltda. Relator: Ives Gandra da Silva Martins Filho, 02 de março de 2021. Disponível em: <<http://celioneto.adv.br/wp-content/uploads/2021/03/Voto-UBER-RR-10555-54.2019.5.03.0179-6223090.pdf>>. Acesso em: 10 abr. 2022.
- BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. 37ª Vara do Trabalho do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Processo nº 0011863-62.2016.5.03.0137. Reclamante: Artur Soares Neto. Reclamadas: Uber Do Brasil Tecnologia Ltda., Uber International B.V. e Uber International Holding B.V. Sentença. Juiz: Filipe de Souza Sickert. Belo Horizonte, 20 de janeiro de 2017. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/dl/justica-trabalho-fixa-motorista-uber.pdf>>. Acesso em: 10 abr. 2022.
- CAMINO, Carmen. **Direito Individual do Trabalho**. 4. Ed. Porto Alegre. Síntese, 2004.
- CARELLI, Rodrigo de Lacerda. **O caso Uber e o controle por programação: de carona para o Século XIX**. *In: CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (Org.). Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano*. São Paulo: Ltr, 2017.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 13 ed. São Paulo: Método, 2017.

CATHARINO, José Martins. **Compêndio de direito do trabalho**. 3. ed., rev., atual. e aum. São Paulo: Saraiva, 1982. V. 1, p. 181.

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA. **Relações trabalhistas no contexto da indústria 4.0**. Brasília: CNI, 2017, p. 6. Disponível em: <[https://conexaotrabalho.portaldaindustria.com.br/media/publication/files/Relacoes\\_trabalhistas\\_web.pdf](https://conexaotrabalho.portaldaindustria.com.br/media/publication/files/Relacoes_trabalhistas_web.pdf)>. Acesso em: 23 mar. 2022.

CONJUR. **TST volta a nega vínculo de emprego entre Uber e motorista**. CONJUR. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2021-mar-03/tst-volta-negar-vinculo-emprego-entre-uber-motorista>>. Acesso em: 10 abr. de 2022.

CONJUR. **Motorista não tem vínculo de emprego com Uber, afirma TRT-15**. Revista Consultor Jurídico, 19 de janeiro de 2019. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2019-jan-19/motorista-nao-vinculo-emprego-uber-afirma-trt-15>>. Acesso em: 10 abr. 2022.

CONJUR. **Em decisão inédita, TST reconhece vínculo de emprego entre Uber e motorista**. CONJUR. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2022-abr-08/turma-tst-reconhece-vinculo-emprego-entre-uber-motorista>>. Acesso em: 11 abr. 2022.

DE STEFANO, Valerio. **The rise of the “just-in-time workforce”**: on-demand work, crowdwork and labour protection in the “gig-economy”. International Labour Office (ILO), Conditions of Work and Employment Series. Janeiro, 2016. p. 4-5. Disponível em: <[https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=2682602](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2682602)>. Acesso em: 18 mar. 2022.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Direitos Fundamentais na Relação de Trabalho**, Revista LTr, São Paulo: LTr, v. 70, n. 06, junho de 2006.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. São Paulo: Ltr, 2019.

FINCATO, Denise; WÜNSCH, Guilherme. **Subordinação Algorítmica: caminho para o direito do trabalho na encruzilhada tecnológica?** Rev. TST, São Paulo, vol. 86, n. 3, jul/set 2020, p. 49. Disponível em: <<https://hdl.handle.net/10923/18331>>. Acesso em: 15 abr. 2022.

GASPAR, Danilo Gonçalves. **A crise da subordinação jurídica clássica enquanto elemento definidor da relação de emprego e a proposta da subordinação potencial**. Dissertação (Mestrado em direito) – Faculdade de Direito, UFBA, Salvador, 2011, p. 236. Disponível em: <<https://repositorio.ufba.br/handle/ri/12378>>. Acesso em: 15 abr. 2022.

GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. **Curso de direito do trabalho**. 18. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2008.

KERR, Vera. **Uber X Táxi - A nova velha economia**. Centro de Estudos Sociedade e Tecnologia - Sumario de Pesquisa Volume 1. Outubro, 2015. p. 1. Disponível em: <[http://www.hu.usp.br/wp-content/uploads/sites/26/2016/03/V1N1pt\\_uber.pdf](http://www.hu.usp.br/wp-content/uploads/sites/26/2016/03/V1N1pt_uber.pdf)>. Acesso em: 19 mar, 2022.

LARANJEIRA M. G., Sônia. **Fordismo e pós-fordismo**. In: CATTANI. D., Antônio Trabalho e Tecnologia: dicionário crítico. Petrópolis: Vozes/Ed. da Universidade, 1997. p.123-127.

MACHINE. Números da Uber no Brasil. **Machine**. Disponível em: <<https://machine.global/numeros-da-uber/>>. Acesso em: 20 mar. 2022.

MARCONDES FILHO, Alexandre. Exposição de Motivos da Consolidação das Leis do Trabalho. In: **CLT-LTr 2009**. 36. ed. São Paulo: LTr, 2009, p. 33.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2020.

MARTINS, Raphael. Uber exclui motoristas por cancelamento constante de corridas. **G1 – Globo**. Disponível em: <<https://g1.globo.com/economia/noticia/2021/09/24/uber-exclui-mais-de-15-mil-motoristas-por-cancelamento-constante-de-corridas-diz-associao.ghtml>>. Acesso em: 05 abr. 2022.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 17.ed. São Paulo: Atlas, 2003.

MENDES, Marcus M. Barberino; CHAVES JUNIOR, José Eduardo de Resende. **Subordinação Estrutural-Reticular**: uma perspectiva sobre a segurança jurídica. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Belo Horizonte, v.46, n.76, jul/dez 2007, p. 216. Disponível em:< [http://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev\\_76/Marcus\\_Jose.pdf](http://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_76/Marcus_Jose.pdf)>. Acesso em: 15 abr. 2022.

MIGALHAS. Algoritmo usado pela Uber reforça vínculo empregatício com motorista. **MIGALHAS**. Disponível em: <<https://www.migalhas.com.br/quentes/352994/algoritmo-usado-pela-uber-reforca-vinculo-empregaticio-com-motorista>>. Acesso em: 13 abr. 2022.

MONCAU, Gabriela. UberEats anuncia o fim do serviço de delivery de restaurantes no Brasil. **Brasil de Fato**. Disponível em: <<https://www.brasildefato.com.br/2022/01/06/ubereats-anuncia-o-fim-do-servico-de-delivery-de-restaurantes-no-brasil>>. Acesso em: 22 mar. 2022.

MORAES FILHO, Evaristo de. **Tratado Elementar de Direito do Trabalho**: Vol. I. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 1960, p. 69.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 29. ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2014.

OITAVEN, Juliana Carreiro Corbal; CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CASAGRANDE, Cassio Luis. **Empresas de transporte, plataformas digitais e a relação de emprego: um estudo do trabalho subordinado sob aplicativos**. Brasília: MPT, 2018. p. 25.

OLIVEIRA, Cíntia Machado de. DORNELES, Leandro do Amaral D. de. **Direito do trabalho**. 3 ed. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2016, p. 49-50.

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio; ASSIS, Anne Karolline Barbosa de; COSTA, Joelane Borges da. **O Direito do Trabalho (Des)conectado das Plataformas Digitais**. Teoria Jurídica Contemporânea. Rio de Janeiro. Janeiro-junho, 2019. Disponível em: <<https://revistas.ufrj.br/index.php/rjur/article/view/24367/0>>. Acesso em: 15 mar. 2022, p. 248.

PERASSO, Valeria. O que é a 4ª revolução industrial - e como ela deve afetar nossas vidas. **BBC**. Disponível em: <<https://www.bbc.com/portuguese/geral-37658309>>. Acesso em: 15 mar. 2022.

PICCININI, Valmíria. **Por que o trabalho está mudando?** Jornal da Universidade do Rio Grande do Sul – UFRGS, p. 4, n. 104, dez. 2007. Disponível em: <<https://lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/185909/000619900.pdf?sequence=1&isAllowed=y>>. Acesso em: 15 mar. 2022.

PORTO, Lorena Vasconcelos. **A subordinação no contrato de emprego: desconstrução, reconstrução e universalização do conceito jurídico**. 2008. Dissertação (Mestrado em direito) - 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.

REIS, Camila dos Santos; MEIRELES, Edilton. “Autonomia na subordinação”: a relação de emprego entre os motoristas e a Uber. p. 222-223. *In*: MEIRELES, Edilton (org.). **Direito e Processo do Trabalho: entre reformas, indústria 4.0, negociação e proteção**. Salvador: Editora Paginae, 2021. p. 215-246.

ROCHA, Cláudio Jannotti da; PORTO, Lorena Vasconcelos; ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. As revoluções industriais e o meio ambiente do trabalho: reflexões, análises, comparações e os fundamentos do direito do trabalho. *In*: ABAURRE, Helena Emerick; ROCHA, Cláudio Jannotti da; PORTO, Lorena Vasconcelos (org.). **O mundo do trabalho e a 4ª revolução industrial: homenagem ao Professor Márcio Túlio Viana**. São Paulo: Tirant lo Blanch, 2020. p. 60.

ROCHA, Cláudio Janotti da; MEIRELES, Edilton. O direito do trabalho e a uberização: primeiras linhas analíticas. *In*: MEIRELES, Edilton (org.) **Direito e Processo do Trabalho: entre reformas, indústria 4.0, negociação e proteção**. Salvador: Editora Paginae, 2021. p. 533-565.

ROMITA, Arion Sayão. **Conceito objetivo de subordinação**. Arquivos do Ministério da Justiça. Rio de Janeiro, ano 35, n. 148, out./dez. 1978.

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

SILVA, Otavio Pinto e. **Subordinação, autonomia e parassubordinação nas relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2004.

SILVA, Viviane Nascimento; SANTOS, Gilmar Ribeiro dos; DURÃES, Sarah Jane Alves. **Trabalho: dimensões, significados e ampliação do conceito**. Revista Ibero-Americana de Estudos em Educação, n. 2, v. 12, 2017. p. 739-754. p. 740.

SLEE, Tom. **Uberização: A nova onda do trabalho precarizado**. Trad. João Peres. São Paulo: Elefante, 2017. p. 99-114.

TST. **Uber: Quinta Turma afasta reconhecimento de vínculo de emprego de motorista**. TST. Disponível em: <<https://www.tst.jus.br/-/uber-quinta-turma-afasta-reconhecimento-de-vinculo-de-emprego-de-motorista>>. Acesso em: 10 abr. 2022.

UBER. **Como usar o app da Uber**. Disponível em: <<https://www.uber.com/br/pt-br/about/how-does-uber-work/>>. Acesso em 05 abr. 2022.

UBER. **Entenda tudo sobre a taxa de serviço e como calcular os seus ganhos**. Disponível em: <<https://www.uber.com/pt-BR/blog/entenda-taxa-servico/>>. Acesso em: 05 abr. 2022.

UBER. **Fatos e dados sobre a Uber**. Disponível em: <<https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/>>. Acesso em: 05 abr. 2022.

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