



**UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA – UFPB
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS – CCJ
COORDENAÇÃO DO CURSO DE DIREITO – CAMPUS JOÃO PESSOA
COORDENAÇÃO DE MONOGRAFIA**

LEONARDO JOSÉ DE LUCENA SANTOS

**SUBORDINAÇÃO ALGORÍTMICA NO TRABALHO DOS MOTORISTAS POR
APLICATIVO: A FALÁCIA DA AUTONOMIA NA UBERIZAÇÃO DO
TRABALHO**

**JOÃO PESSOA
2025**

LEONARDO JOSÉ DE LUCENA SANTOS

**SUBORDINAÇÃO ALGORÍTMICA NO TRABALHO DOS MOTORISTAS POR
APLICATIVO: A FALÁCIA DA AUTONOMIA NA UBERIZAÇÃO DO
TRABALHO**

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado ao Curso de Graduação em
Direito de João Pessoa do Centro de
Ciências Jurídicas da Universidade
Federal da Paraíba como requisito parcial
da obtenção do grau de Bacharel em
Direito.

Orientadora: Prof. Dra. Marcela de
Almeida Maia Asfora.

**JOÃO PESSOA
2025**

Catálogo na publicação
Seção de Catalogação e Classificação

L581u Leonardo José de Lucena Santos.
 ubordinação algorítmica no trabalho dos motoristas
 por aplicativo: a falácia da autonomia na uberização do
 trabalho / Leonardo Jose de Lucena Santos. - João
 Pessoa, 2025.
 64 f.

 Orientação: Marcela de Almeida Maia Asfora.
 TCC (Graduação) - UFPB/CCJ.

 1. Uberização. 2. UBER. 3. Trabalho - Aplicativo de
 Transporte. I. Asfora, Marcela de Almeida Maia. II.
 Título.

UFPB/CCJ

CDU 34:331

LEONARDO JOSÉ DE LUCENA SANTOS

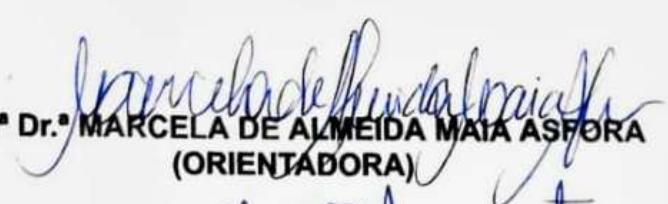
**SUBORDINAÇÃO ALGORÍTMICA NO TRABALHO DOS MOTORISTAS POR
APLICATIVO: A FALÁCIA DA AUTONOMIA NA UBERIZAÇÃO DO
TRABALHO**

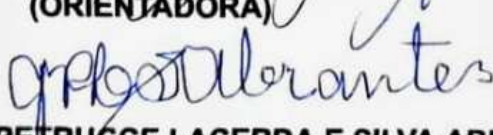
Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado ao Curso de Graduação em
Direito de João Pessoa do Centro de
Ciências Jurídicas da Universidade
Federal da Paraíba como requisito parcial
da obtenção do grau de Bacharel em
Direito.

Orientadora: Orientadora: Prof. Dra.
Marcela de Almeida Maia Asfora.

DATA DA APROVAÇÃO: 07/10/2022.

BANCA EXAMINADORA:


Prof.ª Dr.ª MARCELA DE ALMEIDA MAIA ASFORA
(ORIENTADORA)


Prof.ª Dr.ª GIORGGIA PETRUCCE LACERDA E SILVA ABRANTES
(AVALIADORA)


Prof.ª Dr.ª LARISSA TEIXEIRA MENEZES DE FREITAS
(AVALIADORA)

À minha mãe, Joana D'arc de Lucena, que em acúmulo de funções exerceu, com zelo, dedicação e amor, as atribuições de pai e mãe, sendo meu porto seguro em todos os momentos. E (in memoriam) à minha avó, Virgínia Marques de Lucena, maior exemplo de Cristo em minha vida, que me proporcionou um lar para viver e educação de qualidade para sonhar — dádivas sem as quais eu jamais ousaria pensar em chegar até aqui.

AGRADECIMENTOS

Primordialmente, agradeço a Deus pelo dom da vida, pela graça da salvação em Cristo Jesus e por me sustentar até aqui. Sou grato por me guiar na realização do sonho de estudar na Universidade Federal da Paraíba e confiante de que continuará a acompanhar meus passos ao longo de toda minha trajetória profissional.

À minha mãe, agradeço por todo apoio incondicional durante estes anos de graduação, iniciados em 2014 ainda no curso de engenharia. Sou grato pela dedicação e por acreditar em mim mesmo nos momentos em que eu próprio duvidei. À minha avó, agradeço pelo amor e cuidado que marcaram profundamente minha alma, e por nos dar um lar e prover educação de qualidade durante toda jornada escolar, semeando em mim a curiosidade, a confiança e a esperança. Do pouco que sou, devo quase tudo a vocês duas.

À minha amada família Lucena, meu maior orgulho e fonte de inspiração. Mesmo diante das dificuldades e da escassez, vocês foram o meu norte, o farol que guiou meus passos e a motivação que me fez acreditar que, através do estudo, seria possível transformar sonhos em conquistas. Cada gesto de amor, cada exemplo de perseverança e honestidade me ensinaram que a verdadeira riqueza não se mede em títulos, mas em coragem, dedicação e fé para lutar pelo que acredita. Vocês despertaram em mim o desejo de vencer, mostrando que mesmo nos dias mais difíceis, o esforço e a educação abrem caminhos para a liberdade e para a realização.

Aos meus fiéis companheiros, meus cachorros, Duquesa, Duque e Guerreirinho, que me oferecem alegria diária mesmo nos dias em que chego exaurido do trabalho e da faculdade.

Aos amigos de infância, minha maior riqueza, que compartilharam risos e lágrimas, transformando momentos simples em memórias eternas. Em especial, aos grandes amigos sempre presentes: José Carlos, Vinícius, Lucas Marques, Jardan, Jonathas, Ives, João, Eduardo, Gilmar, João Vitor, Lucas Vinícius, William, Marlon e Edmilson. Grato também a Íris Myllena pelo companheirismo e apoio constante durante toda essa árdua jornada, estarei sempre torcendo pelo seu sucesso.

Aos amigos da faculdade, foi uma honra compartilhar estes longos cinco anos. Sentirei falta das revisões de última hora, das idas ao “Vascão” para um café,

das conversas animadas no pátio do CCJ e das confraternizações. Em especial, meus queridos amigos do grupo PDD: Bruno Eduardo, Vitor Bonald, José Régis, Lucas Monteiro, Danyel Aguiar, Guilherme Roque, Dom Pablio, Daniel Prado, Leonardo Viana e Guilherme Medeiros.

À minha orientadora, prof. Dra. Marcela de Almeida Maia Asfora, agradeço pela dedicação e brilhantismo ao guiar-me na elaboração deste trabalho. Às professoras Giorgia Petrucce e Larissa Teixeira, minha gratidão por compor a banca, sendo para mim uma grande honra.

À equipe do Gabinete da Dra. Myllena Formiga Alencar, 5º Ofício da PRT-13, serei eternamente grato pelo acolhimento e pela alegria de estagiar convosco. Foi um período de intenso crescimento profissional, que reforçou meu desejo de servir ao público com excelência. Agradeço especialmente à Dra. Myllena, Eliane Firmo, Raissa Falcão, Marcelo Quirino e Taciana Lobão, por toda gentileza e aprendizado. Não posso esquecer daqueles que também contribuíram com apoio e boas doses de conversas: Dona Lúcia, Dona Darçy, Dona Kátia, Aristarcho, Danilo e Abel.

Ao escritório Aquino e Neri, meu profundo respeito e apreço, onde pude aprender a rotina de um ambiente jurídico de excelência e consolidar minha paixão pelo direito do trabalho, admirando o brilhante trabalho dos advogados Emanuel Lucena Neri, Rafael Aquino, Lucas Aquino, Eveline Lucena Neri e Christiane Neri.

Ao Núcleo de Justiça Animal (NEJA) da UFPB, em especial aos professores Francisco Garcia e Giorgia Petrucce, agradeço por mostrar como o conhecimento acadêmico pode transformar a sociedade e promover o bem-estar animal. Tenho orgulho e carinho de ter participado deste projeto.

Aos professores do CCJ, que me guiaram com sabedoria, despeço-me com gratidão por ter sido aluno deste corpo docente de excelência. Em especial: Solon Benevides, Paulo Tavares, Rodrigo Toscano, Márcio Evangelista, Eveline Lucena Neri, Giorgia Petrucce, Larissa Teixeira, Francisco Garcia e Delosmar Mendonça.

Ainda que a figueira não floresça
Ainda que a videira não dê o seu fruto
Mesmo que não haja alimento nos campos
Eu me alegrarei em Ti.

Habacuque 3:17-18 - Fernandinho

RESUMO

O fenômeno da uberização consolidou uma nova classe de trabalhadores, composta principalmente por motoristas e entregadores de aplicativos. Embora o discurso empresarial busque qualificá-los como autônomos, em nome de uma suposta liberdade contratual, a realidade evidencia um cenário de desproteção social e de exclusão das garantias trabalhistas historicamente conquistadas. Longe de representar efetiva autonomia, essa forma de organização laboral revela uma relação assimétrica de poder, marcada pelo gerenciamento digital do trabalho e pela dependência econômica dos trabalhadores em relação às plataformas. Nesse contexto, o presente estudo analisa a subordinação algorítmica como elemento caracterizador dessas relações, demonstrando como o controle exercido por meio de avaliações, roteirização, tarifação e bloqueios unilaterais coloca os motoristas em situação de hipossuficiência, aproximando-os da condição de empregados subordinados. O trabalho evidencia que o modelo atual fragiliza a proteção trabalhista e desafia o ordenamento jurídico vigente, bem como os princípios constitucionais da valorização do trabalho, da dignidade da pessoa humana e da justiça social, impondo a necessidade de repensar os rumos do Direito do Trabalho diante das transformações tecnológicas.

Palavras-chave: uberização; subordinação algorítmica; motoristas de aplicativo; direito do trabalho; proteção trabalhista; tecnologia laboral.

ABSTRACT

The phenomenon of “uberization” has consolidated a new class of workers, mainly composed of app-based drivers and delivery couriers. Although companies portray them as autonomous, under a supposed contractual freedom, reality reveals a scenario of social vulnerability and exclusion from historically acquired labor rights. Far from representing genuine autonomy, this form of labor organization reflects an asymmetrical power relationship, marked by digital management of work and the economic dependence of workers on the platforms. In this context, the present study analyzes algorithmic subordination as a defining element of these relationships, showing how control through ratings, routing, pricing, and unilateral suspensions places drivers in a position of weakness, approximating them to the condition of subordinated employees. The study demonstrates that the current model not only weakens labor protection but also challenges the existing legal framework and the constitutional principles of work valorization, human dignity, and social justice, highlighting the need to rethink the future of Labor Law in the face of technological transformations.

Key-words: uberization; algorithmic subordination; app-based drivers; labor law; labor protection; work technology.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	10
2. CAPÍTULO I - PERSPECTIVA CONSTITUCIONAL	12
2.1 - Histórico dos Direitos Trabalhistas no Brasil	13
2.2 Princípios Constitucionais Aplicáveis ao Trabalho	14
2.3 Desafios Contemporâneos: Flexibilização e Uberização	19
3. CAPÍTULO II PLATAFORMAS DIGITAIS E A SUBORDINAÇÃO ALGORÍTMICA	22
3.1 CONTEXTO HISTÓRICO DOS TRABALHOS POR PLATAFORMAS NO BRASIL	22
3.2 O MODELO EMPRESARIAL DOS APLICATIVOS	25
3.3 CONTROLE ALGORÍTMICO E A SUBORDINAÇÃO	28
4 CAPÍTULO III - ANÁLISE JURÍDICO TRABALHISTA	32
4.1 PERSPECTIVA GERAL	32
4.2 AS PLATAFORMAS DIGITAIS NO CENÁRIO JURÍDICO INTERNACIONAL	33
4.3 PROJETO DE LEI COMPLEMENTAR 12/2024 E A REFORMA TRABALHISTA	35
4.4 ANÁLISE DOS TRIBUNAIS SUPERIORES	40
4.5 ORDENAMENTO JURÍDICO TRABALHISTA BRASILEIRO	43
4.5.1 SUBORDINAÇÃO CLÁSSICA	45
4.5.2 SUBORDINAÇÃO OBJETIVA	47
4.5.3 SUBORDINAÇÃO ESTRUTURAL	47
4.5.4 SUBORDINAÇÃO ALGORÍTMICA	48
4.5.4.1 PODER DIRETIVO	50
4.5.4.2 PODER REGULAMENTAR	51
4.5.4.3 PODER DISCIPLINAR	53
4.5.4.4 PODE DE CONTROLE	55
4.5.5 A EFETIVA SUBORDINAÇÃO ALGORÍTMICA E A NECESSIDADE DE PROTEÇÃO JURÍDICO TRABALHISTA.	56
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS	57
6. REFERÊNCIAS	60

1. INTRODUÇÃO

A frase “o trabalho dignifica o homem” é amplamente conhecida e se trata de um aforismo ou provérbio de origem popular, mas, ainda assim, evidencia que o trabalho está intrinsecamente ligado à vida do ser humano, não apenas como seu meio de subsistência, mas como um caracterizador de inserção na sociedade, pode-se entender também como um processo de construção da própria identidade.

De fato, a prestação de força de trabalho acompanha o desenvolvimento humano e reflete as transformações sociais, econômicas e tecnológicas de cada época. Desde o trabalho compulsório da Antiguidade, passando pelo Feudalismo, em que a atividade laboral estava vinculada à terra, até a consolidação do trabalho assalariado na Revolução Industrial, observa-se uma constante reorganização de como os indivíduos produzem e se relacionam com os meios de produção. Porém, em todas essas etapas, permanece uma desigualdade estrutural entre quem detém os recursos e o poder decisório e aqueles que oferecem sua força laboral, evidenciando que, embora a organização do trabalho tenha evoluído, o trabalhador permaneceu como a parte frágil da relação, necessitando de proteção.

O estudo das relações sociais, contudo, não pode ser dissociado das relações de poder. O poder manifesta-se em diferentes níveis: no plano macro, entre Estados e governantes; no plano intermediário, nas instituições sociais e jurídicas; e no plano micro, inclusive dentro das famílias, por meio do poder familiar ou poder parental, que o direito civil se ocupa em regular. Essa multiplicidade demonstra que o poder é uma constante da vida em sociedade, ainda que assuma formas distintas em cada contexto.

Assim, o direito como ciência social está intrinsecamente ligado às dinâmicas que ocorrem na sociedade. Não obstante, o trabalho, como um fenômeno social, está intimamente inserido nesse contexto, em que, por meio das novas formas de tecnologia, tem reorganizado as formas de trabalho, repercutindo na esfera jurídica e gerando decisões conflitantes nos últimos anos. Historicamente, o direito do trabalho surge como uma resposta às enormes explorações exigidas na Revolução Industrial, o modelo capitalista bruto resultou em um ambiente laboral desumano que impactou diretamente na saúde, na família, na intimidade e na dignidade da pessoa humana.

Hodiernamente, o fenômeno da “uberização”, principalmente com a crise humanitária ocorrida com a Covid-19, consolidou-se, no Brasil, gerando uma nova

classe de trabalhadores, esse crescimento não se traduziu em maior proteção social ou trabalhista. Pelo contrário, a lógica algorítmica das plataformas reforça mecanismos de controle e dependência, enquanto a regulação estatal avança de forma insuficiente. De acordo com o procurador do Trabalho Renan Bernardi Kalil, coordenador nacional da Coordenadoria Nacional de Combate às Fraudes nas Relações do Trabalho do Ministério Público do Trabalho (MPT), a tentativa de enquadrar as empresas como meras intermediadoras e os motoristas e entregadores como autônomos ignora a realidade concreta de subordinação algorítmica.

De acordo com dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) e da Universidade de Campinas (UNICAMP), em 2022, havia cerca de 1.5 milhão de pessoas trabalhando por aplicativos, o que representa 2,4% da força de trabalho brasileira. Já em 2024, dados apurados pelo Centro Brasileiro de Análise e Planejamento (Cebrap) revelam um crescimento expressivo desse contingente, alcançando aproximadamente 2,2 milhões de trabalhadores inseridos na atividade. Esse aumento representa um acréscimo de 35% no número de motoristas e de 18% no número de entregadores, em comparação com os índices registrados em 2022.

O modelo de trabalho por plataformas digitais tem gerado um número crescente de discussões jurídicas, especialmente em ações trabalhistas que buscam o reconhecimento do vínculo empregatício e, conseqüentemente, a aplicação de direitos e garantias previstos na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Nesse contexto, decisões divergentes de Tribunais Regionais do Trabalho e do Tribunal Superior do Trabalho, que ora reconhecem tais relações como empregatícias, ora as caracterizam como autônomas ou mesmo como relações de consumo, geram significativa insegurança jurídica no país.

Nesse cenário, uma questão crítica emerge: no âmbito do direito do trabalho, sempre se reconheceu o poder do empregador como elemento central da relação laboral. Entretanto, diante das novas configurações trazidas pelas plataformas digitais, cabe indagar se estamos diante de uma possível inversão, em que os trabalhadores começam a deter parcelas de poder antes inexistentes, ou se apenas se trata de uma nova forma de controle disfarçada de autonomia. É essa tensão que orienta a problemática deste trabalho.

Embora instrumentos legislativos, como o Projeto de Lei Complementar 12/2024, tenham o objetivo de regulamentar a atividade dos motoristas por aplicativo

definindo-os como trabalhadores autônomos, o ponto central da discussão reside no controle exercido pelas plataformas sobre a execução do trabalho. O artigo 5º do referido projeto permite às empresas, por meio dos aplicativos, monitorar a prestação dos serviços e impor sanções, configurando o fenômeno que a doutrina denomina “subordinação algorítmica”. Tal realidade evidencia que, independentemente de identificar como autônomo, o trabalhador permanece submetido a regras, avaliações e restrições determinadas pelo algoritmo, característica típica da relação de emprego.

O presente trabalho está estruturado em três capítulos. No primeiro capítulo, examina-se o arcabouço constitucional trabalhista brasileiro, destacando como o direito do trabalho é previsto na Constituição Federal, com ênfase na proteção do trabalhador, considerado a parte hipossuficiente na relação laboral, em especial, com base em doutrinadores como Plá Rodrigues e José Afonso da Silva. O segundo capítulo concentra-se nas empresas de aplicativos, analisando seu funcionamento, seu papel no cenário econômico contemporâneo e a inserção de seus trabalhadores na dinâmica do mercado, tendo como principal referência teórica o estudo da CONAFRETE (“Um estudo do trabalho subordinado sob aplicativos” do Ministério Público do Trabalho), todavia, acrescenta-se também a minha experiência prática trabalhando pela a Uber e 99, como “moto-uber”. Por fim, o terceiro capítulo realiza uma análise crítica da relação de trabalho nas plataformas digitais à luz do ordenamento jurídico brasileiro, utilizando como principal base teórica Godinho, Bezerra Leite e a tese de doutorado de Ilan Fonseca, Procurador do Ministério Público do Trabalho que, após atuar por quatro meses como motorista da Uber, investigou empiricamente a subordinação algorítmica, buscando demonstrar de que forma a realidade prática desses trabalhadores se enquadra ou desafia os princípios do direito do trabalho.

Diante disso, o presente estudo tem por objetivo analisar a subordinação algorítmica no trabalho por plataformas digitais, considerando as implicações da legislação vigente, da jurisprudência recente do STF e do TST, do Projeto de Lei 12/2024, a Reforma Trabalhista de 2017, bem como a própria natureza da prestação do serviço. Para tanto, a metodologia utilizada neste trabalho é de caráter dedutivo, partindo de conceitos gerais da subordinação trabalhista para a análise da subordinação algorítmica nas plataformas digitais. Quanto à técnica de pesquisa, adota-se o método bibliográfico e documental, com base em doutrina, jurisprudência,

legislação e dados estatísticos recentes, possuindo natureza exploratória e descritiva, a fim de interpretar a compatibilidade do fenômeno com os princípios constitucionais e trabalhista. Complementarmente, a pesquisa se baseia também na minha própria experiência prática como motoboy da Uber.

2. CAPÍTULO I - PERSPECTIVA CONSTITUCIONAL

2.1- Histórico dos Direitos Trabalhistas no Brasil

Em uma perspectiva constitucional, os direitos justralhistas começaram a ser expressos a partir da Constituição de 1934. Os intensos movimentos sociais e as consequentes rupturas políticas no país fizeram surgir novos textos constitucionais, sendo novos direitos incrementados ao rol de direitos trabalhistas, todavia, todas sob o viés do modelo liberal clássico, tanto é que nas constituições 1934, 1946 e 1967, tais garantias se encontravam nos títulos “Da Ordem Econômica e Social” e na de 1937, no título “Da Ordem Econômica”.

Com a Constituição Federal de 1988, ocorre o período de transição democrática do direito do trabalho, conforme apontado por Maurício Godinho. Logo em seu primeiro capítulo, a Carta Magna expõe, no título “princípios fundamentais”, no artigo 1º, apontados como fundamentos da República a soberania, cidadania, pluralismo político, dignidade da pessoa humana e valores sociais do trabalho e da livre iniciativa.

A priori, cumpre ressaltar que embora haja diversas conceituações sobre a valoração dos “princípios”, o título I do corpo normativo constitucional, consoante José Afonso da Silva, denota o caráter de “mandamento nuclear de um sistema” (2005, p. 90), nesse sentido, expõe o referido autor (2005, p. 91) que “os princípios são ordenações que se irradiam e imantam os sistemas de normas, são [como observam Gomes Canotilho e Vital Moreira] núcleos de condensações nos quais confluem valores e bens constitucionais”.

Dessa forma, observa-se que a evolução constitucional dos direitos trabalhistas no Brasil reflete não apenas a ampliação de garantias específicas, mas uma mudança de paradigma de um modelo liberal clássico para um modelo social-democrático de proteção ao trabalho.

2.2 - Princípios Constitucionais Aplicáveis ao Trabalho

O fundamento expresso como um binário “valores sociais do trabalho e da livre iniciativa” por um prisma neoliberal pode parecer uma contradição ou dicotomia, todavia, na verdade, revela desde o início a perspectiva democrática social progressista do ordenamento jurídico brasileiro, reverberando em princípios que envolvem, também, o direito do trabalho, operando como diretrizes normativas que fundamentam a criação, interpretação e aplicação do ordenamento jurídico, conforme apontado por Bezerra Leite (2023, p. 165).

Nesse cenário, consoante o Ministro do Tribunal Superior do Trabalho, Maurício Delgado Godinho (2019, p. 57), o direito do trabalho está embasado em um conjunto de regras, institutos e princípios que convergem para um valor finalístico essencial de garantir melhores condições de pactuação nas relações de trabalho diante do cenário de extrema desigualdade socioeconômica. No mesmo contexto, Delgado, explicita, ainda que:

“Tal função decisiva do ramo trabalhista realiza, na verdade, o fundamental intento democrático e inclusivo de desmercantilização da força de trabalho no sistema socioeconômico capitalista, restringindo o livre império das forças de mercado na regência da oferta e da administração do labor humano.”

Ausente esse valor e sua finalidade, o Direito do Trabalho perderia não apenas sua inteligibilidade histórica, mas também sua legitimidade social, deixando, assim, de cumprir a função primordial que lhe é atribuída na sociedade contemporânea. Assim, compreender o avanço das plataformas digitais de intermediação de serviços, ao mesmo tempo em que gera novas formas de ocupação, desafia a eficácia das normas tradicionais de proteção e evidencia um cenário de crescente fragilidade das garantias trabalhistas.

O artigo 170 da Constituição Federal, que inaugura o título de ordem econômica, explicita que esta deve ser fundada na valorização do trabalho humano de modo a garantir dignidade aos trabalhadores. O artigo 193 do mesmo diploma jurídico dispõe sobre a ordem social tem como base o primado do trabalho.

Diante deste arcabouço normativo constitucional, evidencia-se o princípio da “valorização do trabalho”, o qual se manifesta na ideia do labor não apenas como

meio de subsistência, mas como instrumento de afirmação da cidadania e de inclusão social.

Neste mesmo sentido, expressa Godinho Delgado (2019, p. 554):

"[...]Insista-se: a partir desse sólido contexto principiológico e normativo é que a Constituição estabelece os princípios gerais da atividade econômica (Capítulo I do Título VII), fundando-a na valorização do trabalho e da livre iniciativa, tendo por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social (caput do art. 170). Por essa razão é que, entre esses princípios, destacam-se a função social da propriedade (art. 170, III), a redução das desigualdades regionais e sociais (art. 170, VII), a busca do pleno emprego (art. 170, VIII)."

O supraprincípio da dignidade da pessoa humana, conforme leciona Maurício Godinho Delgado (2019), não se limita à noção de liberdade ou de inviolabilidade da integridade física e psíquica, mas abrange, igualmente, a possibilidade de afirmação e realização da individualidade no âmbito socioeconômico, irradiando efeitos positivos no plano cultural.

Conforme aponta Ilan Fonseca (2023), a temática trabalho está englobada pelos direitos humanos, além de que toda atividade econômica deve ser balizada pelo princípio dignidade da pessoa humana. Assim, de fato, o trabalho, especialmente na forma de emprego, revela-se como instrumento essencial para a concretização desse princípio constitucional.

De acordo com José Afonso da Silva (2005, p. 109), a superação do paradigma liberal trouxe à tona o debate acerca da necessária compatibilização entre o Estado de Direito e a sociedade democrática, principalmente de uma nova insurgência neoliberal que tende a buscar o esvaziamento das relações de emprego frente ao interesse meramente econômico.

É notório salientar que tal entendimento não é uma exclusividade do Brasil, tendo em vista que no artigo 23º, nº 1, da Declaração Universal dos Direitos Humanos, tem-se que “toda a pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha do trabalho, a condições equitativas e satisfatórias de trabalho e à proteção contra o desemprego.”

No mesmo sentido, Pacto de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais de

1966, ratificado pelo Brasil (Decreto legislativo 226, de 12.12.1991, e Decreto 591, de 06.07.1992), estabelece, em seu artigo 6º, itens 1 e 2:

"1. Os estados-partes no presente Pacto reconhecem o direito ao trabalho, que compreende o direito que têm todas as pessoas de assegurar a possibilidade de ganhar a sua vida por meio de um trabalho livremente escolhido ou aceito, e tomarão medidas apropriadas para salvaguardar esse direito.

2. As medidas que cada um dos estados-partes no presente Pacto tomará com vista a assegurar o pleno exercício deste direito devem incluir programas de orientação técnica e profissional, a elaboração de políticas e de técnicas capazes de garantir um desenvolvimento econômico, social e cultural constante e um pleno emprego produtivo em condições que garantam o gozo das liberdades políticas e econômicas fundamentais de cada indivíduo."

Nesse contexto, destaca-se ainda os princípios pro homine e da máxima efetividade, previstos na ciência jurídica dos direitos humanos, a interpretação das normas deve privilegiar a proteção da pessoa humana, garantindo a aplicação mais eficaz das disposições legais na prática. Esse enfoque está em consonância com o princípio in dubio pro operario e ao princípio da norma mais favorável, característicos do Direito do Trabalho, que assegura a prevalência da interpretação e da norma mais favorável ao trabalhador.

Inclusive, quanto ao princípio da norma mais favorável, no nível da criação, deve-se buscar a elaboração de normas que priorizem a proteção do trabalhador. No nível da aplicação, quando duas ou mais normas concorrem para disciplinar determinada situação, deve-se adotar aquela que seja mais vantajosa ao trabalhador. Já no nível da integração, relativo à interpretação de uma norma específica, deve-se sempre optar pela compreensão que assegure maior benefício ao trabalhador. Em todas essas situações, a lógica é a de garantir que os direitos do trabalhador prevaleçam, denotando a função protetiva característica do Direito do Trabalho.

Tem-se, ainda, a Recomendação 198, de 2006, da OIT, que traz em seu texto algumas balizas essenciais para a caracterização de uma relação de emprego, apesar de no texto conter a expressão "trabalho", no seguir teor:

"13. Os Membros devem considerar a possibilidade de definirem em suas leis e regulamentos, ou por outros meios, indicadores específicos da existência de uma relação de trabalho. Estes indicadores podem incluir: (a) o fato de que o trabalho: é realizado de acordo com as instruções e sobre o controle de outro grupo; envolvendo a integração do trabalhador na organização da empresa; é executado unicamente ou principalmente para o benefício de outra pessoa; deve ser realizado pessoalmente pelo trabalhador; é realizado dentro de horas de trabalho específicas ou dentro do local de trabalho especificado ou acordado pelo grupo que requisitou o trabalho; é de uma duração particular e tem uma certa continuidade; requer a disponibilidade do trabalhador; ou envolve a provisão de ferramentas, materiais e maquinário pelo grupo requisitado para o trabalho; (b) pagamento periódico da remuneração para o trabalhador; o fato de que tal remuneração constitui a única ou principal fonte de renda do trabalhador; provisão de pagamento em espécie, como alimentação, aluguel ou transporte; reconhecimento de autorizações tais como descanso semanal e feriados anuais; pagamento pelo grupo que requisitou o trabalho para curso empreendido pelo trabalhador a fim de realizar o trabalho; ou ausência do risco financeiro para o trabalhador." (OIT, 2006).

Percebe-se, diante do exposto, que o trabalho dos motoristas por aplicativo converge para a conceituação de relação de emprego também sob uma lógica internacional, a qual, inclusive, evidencia traços de subordinação algorítmica, conforme se depreende das expressões instruções, controle e organização, fatores estes determinados pela plataforma de trabalho.

Retomando à Constituição de 1988, em seu artigo 3º, o texto estabelece como objetivos fundamentais da República: construir uma sociedade livre, justa e solidária; garantir o desenvolvimento nacional; erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais e promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

São considerados princípios e diretrizes a serem cumpridos, é o que o professor José Afonso da Silva, em sua obra “a aplicabilidade das normas constitucionais”, destaca como normas de eficácia limitada, mais especificamente do tipo programática de modo a direcionar a atuação do Poder Público para os fins sociais, de modo a desenvolver o país em consonância com uma realidade de

disparidades socioeconômicas, marginalização e desigualdade nas mais diversas formas de relação, inclusive, de trabalho.

Torna-se mister destacar que, apesar de sua eficácia ser diferida, essas normas já apresentam alguns efeitos no ordenamento jurídico, sendo tais: não recepção da legislação pretérita em sentido contrário; proibição (inconstitucionalidade) de edição de legislação futura em sentido contrário e servir de parâmetro para interpretação constitucional, visando criar um cenário de segurança jurídica para o presente e futuro.

No artigo 7º, alocado, dessa vez, no título “Dos Direitos e Garantias Fundamentais”, a Constituição cidadã elenca um rol de direitos individuais dos trabalhos urbanos e rurais, considerado uma das legislações mais consistentes e avançadas no âmbito trabalhista do mundo de modo a prover uma relação de emprego protegida, com piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho, décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria, jornadas de trabalho delimitadas e com direito ao recebimento a horas extraordinárias, licença maternidade e paternidade, aviso prévio, dentre outros tantos direitos. Tem-se, ainda, o artigo 6º, o qual, explícita, dentre outros, como direitos sociais o trabalho, a segurança e a saúde.

A constituição converge em consonância com a Convenção 158 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) para a consolidação do princípio da proteção. Considerado como princípio basilar do Direito do Trabalho tem, dentre vários os efeitos, o de equalizar a desproporcionalidade social e econômica existente entre a empresa e o trabalhador. Consoante Godinho (2019, p. 235) sem a ideia protetivo-retificadora expressa através dessa ideia de necessidade de proteção, o Direito Individual do Trabalho não se justificaria histórica e cientificamente.

O célebre doutrinador uruguaio Américo Plá Rodriguez explica que o princípio da proteção se desdobra em 3 dimensões: o princípio in dubio pro operario, o princípio da norma mais favorável e o princípio da condição mais benéfica. Primordialmente, o princípio in dubio pro operario, tem o caráter de orientar a interpretação das normas trabalhistas, assim, diante de uma dúvida razoável na exegese de um dispositivo legal ou contratual, deve prevalecer o sentido mais favorável ao trabalhador. Já o princípio da norma mais favorável atua no plano da aplicação das fontes, determinando que, em caso de conflito entre normas jurídicas

incidentes sobre uma mesma situação, seja aplicada aquela que assegure melhores condições ao empregado, independentemente de sua hierarquia formal. Ademais, o princípio da condição mais benéfica preserva as vantagens já incorporadas ao contrato individual, garantindo que benefícios previamente assegurados não possam ser suprimidos por normas posteriores menos favoráveis, funcionando, assim, como uma cláusula de estabilização da proteção conquistada.

Cumprido destacar que para Godinho (2019, p. 235) o princípio da proteção em sua essencialidade de dirimir as desigualdades socioeconômicas e de poder entre os sujeitos na relação de emprego vai além dessas 3 dimensões supracitadas. Para o autor, na verdade, essa natureza protetivo-retificadora se desdobra em praticamente todos os princípios que regem o direito do trabalho.

Outro princípio que se insere neste contexto é o da Justiça Social, fundamento do Estado Democrático de Direito. Na seara trabalhista, assume especial relevância como diretriz ética e jurídica voltada à construção de relações laborais mais equilibradas e dignas. A justiça social pode ser entendida como a busca por uma distribuição justa de direitos e deveres, o que, no Direito do Trabalho, significa reconhecer a desigualdade estrutural entre capital e trabalho e criar mecanismos de mitigação.

Esse princípio encontra respaldo no art. 3º, I, que prevê o objetivo de construir uma sociedade livre, justa e solidária, e no art. 170, que vincula a ordem econômica à valorização do trabalho humano e à dignidade. Sua concretização se revela na garantia de direitos mínimos, como salário digno, jornada limitada e férias remuneradas, instrumentos essenciais para assegurar melhores condições sociais aos trabalhadores.

2.3 - Desafios Contemporâneos: Flexibilização e Uberização

Depreende-se, assim, que o texto constitucional busca dar efetividade imediata por meio de diversos dispositivos normativos, assim como se preocupou em criar uma moldura sistemática jurídica para influir no direcionamento das políticas públicas e da função típica de legislar, todas convergindo a exaltar o supraprincípio da dignidade da pessoa humana, valorização do trabalho, da

proteção e justiça social, conseqüentemente, com o intuito de garantir aos trabalhadores do país tivesse acesso a um trabalho digno, protegido e justo.

Em contrapartida, consoante Maurício Delgado Godinho (2019, p. 135), chegou ao país, na década de 90, uma crise cultural influenciada por uma corrente ultraliberal hegemônica no ocidente capitalista, responsável por descredibilizar o papel do Estado em um chamado “status positivo” e retomar um novo reposicionamento de absentismo estatal em face ao desenvolvimento econômico.

Tal perspectiva colide com a transição democrática, em especial ao aspecto trabalhista, despontada com a Carta Magna, assim, desenvolvendo um cenário que busca enfraquecer os diversos direitos e garantias trabalhistas em sua eficácia social, em um processo conhecido como esvaziamento da relação de emprego.

De fato, ao longo do tempo, diversas estratégias buscaram esvaziar a relação de emprego e restringir direitos trabalhistas. Na década de 1990, disseminaram-se cooperativas fraudulentas e terceirizações irregulares, seguidas pela figura dos “sócios-poeira” e pela contratação de “falsos autônomos”, fenômeno conhecido como pejetização. Mais recentemente, o regime do Microempreendedor Individual (MEI) também tem sido desvirtuado, servindo como instrumento para vantagens tributárias e precarização do trabalho. Esses exemplos evidenciam múltiplos esforços contínuos de desvirtuamento e enfraquecimento das garantias laborais.

Hodiernamente, o mundo do trabalho vivencia mais uma transformação impulsionada pela tecnologia: a chamada “uberização”. Esse fenômeno alterou de maneira significativa a relação entre o trabalhador, a empresa e também o consumidor. Por meio de plataformas digitais, grandes corporações passaram a atuar como intermediárias na conexão entre quem presta o serviço e quem o utiliza, modelo que, à primeira impressão, pode parecer apenas uma nova alternativa de geração de trabalho. O modelo da “uberização”, em contrapartida aos princípios supracitados, é apresentado como uma alternativa de flexibilização do trabalho, frequentemente associada ao discurso de liberdade individual e de ampliação de oportunidades, mas, na verdade, oculta as reais consequências sociais e jurídicas desse modelo, pois, sob a aparência de autonomia, legitima formas de precarização laboral, caracterizadas pela ausência de garantias mínimas de proteção social,

insegurança quanto à renda e fragilização dos direitos historicamente conquistados no âmbito trabalhista.

Em contrapartida aos princípios supracitados, a economia da plataforma é frequentemente apresentada como uma alternativa de flexibilização do trabalho, associada ao discurso de liberdade individual e ampliação de oportunidades. No entanto, essa aparência de autonomia oculta a subordinação algorítmica a que os trabalhadores estão sujeitos, legitimando formas de precarização laboral caracterizadas pela ausência de garantias mínimas de proteção social, insegurança quanto à renda e fragilização dos direitos historicamente conquistados no âmbito trabalhista.

O fundamento da “livre iniciativa”, ao assegurar que empresas por aplicativo criam tecnologia para inovar nas relações de trabalho, mostra-se em dissonância com os valores sociais do trabalho, na medida em que a classificação de motoristas como “trabalhadores autônomos” retira deles direitos previstos no rol do artigo 7º, transferindo integralmente aos trabalhadores a responsabilidade sobre sua subsistência sem, contudo, dar-lhes os bônus de uma efetiva prestação de serviço como autônomo. De fato, o controle sobre horários, desempenho e atribuição de tarefas ocorre por meio de algoritmos, revelando que a autonomia alegada é, na realidade, mediada por sistemas digitais que impõem regras e restrições típicas de uma relação subordinada.

O desenvolvimento econômico promovido pelo modelo de plataformas digitais, conforme exposto no artigo 170 da Constituição Federal, desvaloriza o trabalho humano ao priorizar o lucro em detrimento da dignidade do trabalhador. Ao equiparar artificialmente trabalhadores hipossuficientes a empresas multimilionárias, desconsidera-se a evidente assimetria de forças, evidenciando que a subordinação algorítmica transforma a aparente liberdade em controle efetivo, contrariando os princípios de proteção, justiça social e valorização do trabalho que fundamentam o ordenamento jurídico brasileiro.

A doutrina contemporânea e a própria evolução legislativa ampliaram a aplicação da principiologia trabalhista para além da típica relação de emprego, sendo estendível também aos trabalhadores autônomos, contudo, de forma diferida, haja vista, neste caso, haver uma autonomia na prestação do serviço.

Nesse contexto, constata-se que milhões de brasileiros acabam inseridos no trabalho mediado por plataformas digitais, apresentados como supostos

“autônomos”, seja em razão da necessidade premente de sobrevivência e da ausência de alternativas formais de emprego, seja em virtude do discurso sedutor de empreendedorismo, renunciando, em consequência, a um conjunto expressivo de garantias constitucionais e infraconstitucionais.

Todavia, como será demonstrado ao longo deste estudo, tal escolha revela-se, em grande medida, ilusória, pois na realidade concreta, esses trabalhadores submetem-se a reduzidos bônus e a múltiplos ônus, dentre os quais se destacam a precarização das condições laborais e a falsa ideia de autonomia para prestar seu serviço.

A problemática ganha legitimidade quando decisões recentes do Supremo Tribunal Federal e do Tribunal Superior do Trabalho, somadas à tramitação do Projeto de Lei Complementar n.º 12/2024, delineiam um cenário normativo e jurisprudencial cada vez mais desfavorável ao trabalhador. Tais medidas revelam-se conflitantes e desconexas em relação à perspectiva protetiva consagrada pela Constituição Federal e pela Consolidação das Leis do Trabalho, contribuindo para a consolidação de um quadro regressivo quanto às garantias históricas da classe trabalhadora.

Por fim, de acordo com Godinho (2019, p. 58), eventual conjuntura histórica de retrocesso normativo e interpretativo em relação à matriz humanista e social da Constituição da República Federativa do Brasil, inserida no contexto de um processo de reafirmação da hegemonia individualista de cunho neoliberal, não possui o poder de descaracterizar o verdadeiro espírito filosófico e jurídico que inspirou e fundamentou a Constituição Cidadã de 1988.

3. CAPÍTULO II – PLATAFORMAS DIGITAIS E A SUBORDINAÇÃO ALGORÍTMICA

3.1 CONTEXTO HISTÓRICO DOS TRABALHOS POR PLATAFORMAS NO BRASIL

Após a análise do arcabouço constitucional e principiológico que orienta o Direito do Trabalho no Brasil, torna-se necessário contextualizar como esses fundamentos dialogam com as novas formas de organização laboral introduzidas

pelas plataformas digitais.

A chamada “uberização” representa não apenas uma inovação tecnológica, mas também um desafio jurídico, pois coloca em tensão os princípios da proteção, da dignidade da pessoa humana e da valorização do trabalho frente a um modelo que se apresenta como autônomo, mas que reproduz mecanismos sofisticados de controle e dependência.

Necessário se faz examinar o funcionamento das empresas de aplicativo, suas formas de gestão e a maneira como estruturam a relação com os motoristas.

Consoante Godinho (2019, P. 58):

Esclareça-se melhor essa função modernizante e progressista, sob a perspectiva econômica e social, desempenhada pelo ramo trabalhista. De um lado, o Direito do Trabalho distribui renda equanimemente ao conjunto da sociedade e país envolvidos, por meio da valorização que impõe ao labor humano; com isso, alarga e fortalece o mercado interno da respectiva

economia, conferindo a este dinamismo e organicidade. De outro lado, esse ramo jurídico estimula o empresário a investir tanto em tecnologia como no aperfeiçoamento de sua mão de obra, de modo a elevar a produtividade do trabalho em seus empreendimentos. Assim induz o manejo das melhores potencialidades da inteligência e criatividade humanas em favor do avanço tecnológico da economia e também do avanço educativo da força laborativa que a integra. Por fim, o Direito do Trabalho incrementa a adoção de fórmulas mais eficientes e respeitadas de gestão trabalhista, eclipsando modalidades obscurantistas de gerência e gestão de pessoas no universo empresarial.

Embora Godinho descreva o Direito do Trabalho como um instrumento modernizador e progressista, capaz de distribuir renda, estimular investimentos em tecnologia e aperfeiçoamento da mão de obra, e promover formas mais humanas e eficientes de gestão, o fenômeno da uberização seguiu justamente no caminho contrário. Longe de valorizar o trabalho humano e fomentar o desenvolvimento econômico e educativo, ele precariza vínculos laborais, subordina os trabalhadores a algoritmos e concentra os benefícios no capital, invertendo a lógica de progresso social e econômico prevista pelo ramo trabalhista.

Primordialmente, torna-se mister salientar que o trabalho dos motoristas por

aplicativo mediados por plataformas digitais chega ao Brasil no ano de 2014, justamente com a chegada da empresa Uber, inicialmente na cidade do Rio de Janeiro, em seguida na cidade de São Paulo e, posteriormente, difundindo-se por todo o país. Cumpre ressaltar que esse período foi marcado por uma forte instabilidade política, econômica e social no Brasil, marcado pela recessão, aumento expressivo do desemprego, perda de poder aquisitivo da população e acirramento da crise institucional, que culminou no processo de impeachment da presidente Dilma Rousseff em 2016. Esse cenário fragilizou o mercado de trabalho formal e abriu espaço para a rápida expansão do modelo de trabalho por plataformas digitais.

Soma-se a isto, o fato de persistir hodiernamente no país a propagação de uma cultura “anti-celetista”, que consiste em um movimento que deturpa toda luta histórica, social e política que resultou na consolidação de um arcabouço institucional legal de direitos aos trabalhadores, sob a narrativa de que tais garantias se constituem como um entrave à competitividade e à geração de empregos.

Essa narrativa não surge de forma espontânea; ao contrário, é cuidadosamente construída e reproduzida por uma rede de atores estratégicos. Grandes empresas, que detêm significativo controle sobre os meios de comunicação, aliados a consultores, influenciadores digitais e até mesmo aos chamados *coachs* financeiros, reforçam a ideia de que a formalização do trabalho é sinônimo de atraso e de excesso de burocracia. Trata-se de um discurso funcional aos interesses do capital, pois naturaliza a rejeição às garantias trabalhistas, apresentando a informalidade como escolha racional e até desejável.

Nesse contexto, a Uber, por exemplo, descreve-se em seu site institucional como “uma plataforma global integrada à maior rede de viagens por aplicativo do mundo”, enfatizando seu caráter tecnológico e a suposta função de mera intermediação, enquanto o iFood apresenta sua operação como uma plataforma de conexão entre restaurantes, entregadores e clientes, destacando agilidade e eficiência no serviço.

No Termos Gerais de Uso da plataforma Uber, que pode ser interpretada como uma cláusula contratual da empresa com o motoristas parceiros, contém em sua cláusula 2, tem-se o seguinte trecho:

“2. Serviços (...)VOCÊ RECONHECE QUE A UBER NÃO É FORNECEDORA DE BENS OU PRODUTOS, NÃO PRESTA SERVIÇOS DE TRANSPORTE OU LOGÍSTICA, NEM FUNCIONA

COMO TRANSPORTADORA, E QUE TODOS ESSES SERVIÇOS SÃO PRESTADOS POR PARCEIROS(AS) INDEPENDENTES, QUE NÃO SÃO EMPREGADOS(AS) E NEM REPRESENTANTES DA UBER, NEM DE QUALQUER DE SUAS AFILIADAS.”

Tem-se ainda, no site institucional na Uber, uma propaganda persuasiva para atrair motoristas a se tornarem parceiros da empresa, nos seguintes dizeres: “Alguns empregos de motorista podem significar longos dias de trabalho e horários rígidos. Se você se tornar um motorista parceiro da Uber, você decide quando e com que frequência você dirige”. Meticulosamente se utilizam as expressões “emprego”, atribuindo-lhe um caráter de trabalho com jornadas cansativas e rígidas, contrapondo-se em seguida à expressão “parceiro”, um eufemismo jurídico que lhe desonera diversas obrigações trabalhista, ao mesmo que a define como relação que irá proporcionar autonomia aos motoristas.

Segundo dados do CAGED, em 2018, a Uber contava com cerca de 105 empregados registrados no Brasil, sendo destes, 24 gerentes de marketing, o que evidencia que a referida empresa corroborou na construção do engodo do empreendedorismo, também chamado microempreendedor do aplicativo, de modo a convencer todos os setores da sociedade, sobretudo quanto à questão da autonomia aos seus motoristas, utilizando-se de diversas expressões, como, por exemplo, colaboradores, parceiros, economia colaborativa, economia de compartilhamento, microempreendedor, dentre outras, manipulando a opinião pública e persuadindo o trabalhador a uma falsa ideia de igualar a condição de motorista e de um empreendedor, dono do seu próprio negócio.

Todavia, é necessário entender como essas organizações de fato se estruturam, a forma em que se inserem no mercado de trabalho e como se forma o vínculo com os referidos trabalhadores por meio do modelo “on demand”.

3.2 - O MODELO EMPRESARIAL DOS APLICATIVOS

Segundo relatório da Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre perspectivas sociais de emprego, as plataformas digitais tiveram um crescimento expressivo nos últimos dez anos, aumentando cinco vezes em número entre 2010 e 2020. Na América Latina e Caribe, por exemplo, o número de plataformas digitais cresceu 14 vezes nos últimos anos, concentrando-se principalmente nos serviços de

transporte e delivery. Esse avanço foi impulsionado, em parte, pelos efeitos da pandemia de COVID-19, que acelerou as transformações digitais, além das crises econômicas e altas taxas de desemprego. A plataforma da economia e do trabalho, portanto, representa uma realidade global, capaz de ampliar o acesso a oportunidades de ocupação, mas também de gerar novos desafios para o futuro do trabalho.

Essa nova forma tecnológica realizada pelos motoristas por aplicativo está inserida na chamada “economia de bicos”, que se divide, dentre outras formas, em o ‘crowdwork’ e o trabalho ‘on-demand’ por meio de aplicativos. O ‘crowdwork’ envolve a execução de micro tarefas por plataformas online que conecta trabalhadores e consumidores globalmente. Comumente se debruça em atividades fragmentadas, de baixa complexidade e repetitivas, como responder pesquisas, avaliar textos ou transcrever áudios, que, quando agregadas, produzem um resultado específico. Por outro lado, o trabalho ‘on-demand’ diz respeito à execução de atividades tradicionais, como transporte, limpeza, cuidador de idoso, e funções administrativas, realizadas por meio de aplicativos que gerenciam os trabalhadores, asseguram níveis mínimos de qualidade na prestação dos serviços e efetuam o pagamento somente após a finalização das tarefas.

Consoante um estudo do trabalho subordinado sob aplicativos, realizado por Procuradores do Trabalho do Ministério Público do Trabalho, no âmbito da Coordenadoria Nacional de Combate às Fraudes nas Relações de Trabalho - CONAFRETE, o fenômeno da “uberização” se encontra no trabalho por aplicativo ‘on-demand’, atuando no setor de transportes, operando por meio de uma plataforma digital que realiza conexões, por meio do aplicativo, entre um cliente, passageiro ou consumidor, que deseja, respectivamente, realizar uma viagem a certo destino ou receber determinada mercadoria, e um motorista ou “entregador”, apresentado como parceiro, desde que disponível no momento, é solicitado a aceitar a eventual demanda.

Conforme ressalta Davi Carvalho Martins (2015), a relação contratual entre a Uber o motorista ocorre da seguinte forma:

“(i) compete-lhe escolher e selecionar os motoristas que podem aceder à aplicação informática, sem a qual não pode ser prestado o serviço;

- (ii) cabe-lhe obter e indicar os clientes disponíveis ao motorista, através de uma aplicação informática;
- (iii) o motorista deve fornecer os seus dados e disponibilizar uma viatura que não pode ter mais de 10 anos, podendo a empresa controlar a qualidade do serviço através da avaliação dos clientes (uma avaliação inferior a 4,6 estrelas pode levar ao cancelamento do acesso à plataforma informática);
- (iv) o preço da viagem é fixado pela empresa, a qual paga aos motoristas um valor previamente determinado;
- (v) os motoristas não devem receber gorjetas; a empresa pode fornecer o smartphone necessário para aceder à aplicação, salvo se o motorista tiver algum equipamento compatível; e o motorista não tem qualquer função de gestão que possa afetar a rentabilidade do negócio .”

A sistemática ocorre da seguinte forma: plataforma digital consiste na infraestrutura eletrônica que processa, coleta e organiza dados, enquanto o aplicativo funciona como a interface de acesso a essa infraestrutura, utilizado tanto pelo motorista e entregador, quanto pelo cliente. O algoritmo, por sua vez, organiza corridas e entregas, calcula valores, estimativa de tempo e monitora métricas de desempenho, configurando o núcleo do controle sobre os trabalhadores e caracterizando a chamada subordinação algorítmica.

Assim, no modelo de trabalho on-demand, constata-se uma redefinição da estrutura hierárquica tradicional, marcada pela substituição da figura do preposto, do chefe e dos supervisores pelos mecanismos de gestão algorítmica. Tal dinâmica implica a supressão dos níveis intermediários de supervisão, uma vez que as ordens e comandos não mais se exteriorizam por meio de relações interpessoais, mas são transmitidos de forma automatizada pelo sistema da plataforma.

Evidencia-se, portanto, uma contradição em relação ao discurso de autonomia propagado pelas empresas, pois, na prática, o algoritmo desempenha a função de verdadeiro “chefe”, materializando o exercício do poder diretivo empresarial por meio de parâmetros previamente definidos, determinados nos conformes da empresa e inalteráveis pelo trabalhador. Nesse sentido, a chamada flexibilidade do modelo on-demand oculta uma forma sofisticada de subordinação, na qual o controle e a direção do trabalho são exercidos de maneira difusa, impessoal e tecnológica, mas não menos eficaz.

3.3 - CONTROLE ALGORÍTMICO E A SUBORDINAÇÃO

O estudo realizado no âmbito da Conafrete demonstra que o trabalho de motorista por aplicativo se desenvolve sob uma perspectiva de monitoramento eletrônico, reverberando-se em práticas de constante vigilância e a adoção de práticas de resistência. No plano fático, os aplicativos estabelecem métricas específicas para monitorar o desempenho dos trabalhadores, influenciando diretamente sua remuneração e acesso às demandas.

De acordo com Conforme aponta Ilan Fonseca (2023), é um erro acreditar que o capitalismo contemporâneo abriria mão de controlar e dirigir a prestação de trabalho atribuindo autonomia para a classe trabalhadora, o que está ocorrendo, na verdade, é o desenvolvimento de mecanismos e sistemas atípicos nas relações laborais, contudo, mantendo-se, ou até mesmo aumentando, seu poder sobre as forças de trabalho.

Nesse contexto, o celular configura-se como uma das principais ferramentas de trabalho, sendo o motorista obrigado a utilizar o GPS (Sistema de Posicionamento Global) durante a prestação do serviço. Dessa forma, o trajeto e até o tempo estimado para a execução da atividade são previamente determinados pela plataforma e comunicados ao cliente, criando uma expectativa de cumprimento de metas que o trabalhador sequer teve a possibilidade de negociar, seja em relação à rota ou ao prazo. Além disso, o motorista é compelido a seguir estritamente os parâmetros impostos pelo aplicativo, o que resulta em um nível de controle tão intenso e detalhado da atividade que, em determinados aspectos, chega a ultrapassar o poder diretivo característico da subordinação clássica.

A experiência de motoboys em estabelecimentos de forma fixa, sem a mediação de aplicativos, era caracterizada por maior autonomia. Nesses casos, o valor das taxas cobradas dos clientes era definido diretamente entre empregador e trabalhador, levando em consideração fatores como quilometragem e região de entrega. Após o recebimento da demanda, o endereço era repassado ao entregador, que detinha liberdade para definir o trajeto mais adequado até o destino. Ademais, não havia monitoramento em tempo real por parte do empregador, o que reforçava a inexistência de controle direto durante a execução da atividade.

Em contrapartida, no segundo caso, trabalhando para as plataformas retromencionadas, é o aplicativo que apresenta a demanda, nela, inclui-se, o cliente,

a rota, o tempo e, até mesmo, o valor do serviço e a porcentagem descontada pelo aplicativo. Salienta-se, ainda, que o pagamento pelo serviço não é pago diretamente ao motorista, acumula-se o montante dos valores da semana, os quais são repassados ao motorista na segunda-feira, consecutiva à semana de trabalho, em relação aos pagamentos em dinheiro recebidos diretamente pelo motorista, automaticamente é gerado um débito com a Uber, equivalente a um salário semanal; exceto no caso de o motorista ser obrigado a criar uma Uber Conta, situação em que o dinheiro entra na conta após o final da viagem.

Resta ao motorista, tão somente, a decisão de aceitar ou de rejeitar a demanda. Aliás, até essa “autonomia”, na prática, é dirimida, pois, os aplicativos possuem dois parâmetros para controlar a sua liberdade de dispensar corridas. Quanto ao aspecto da taxa de aceitação, no caso da Uber, corresponde à porcentagem de corridas aceitas em relação às solicitadas nos últimos 30 dias, enquanto a taxa de cancelamento contabiliza corridas aceitas e posteriormente canceladas, com penalidades que vão desde advertências até o banimento da plataforma.

Conforme aborda Antunes (2018), em seu livro “O privilégio da servidão: O novo proletariado de serviço na era digital”:

“A Uber é outro exemplo mais do que emblemático: trabalhadores e trabalhadoras com seus automóveis, isto é, com seus instrumentos de trabalho, arcam com suas despesas de seguridade, com os gastos de manutenção dos veículos, de alimentação, limpeza etc., enquanto o “aplicativo” – na verdade, uma empresa privada global de assalariamento disfarçado sob a forma de trabalho desregulamentado – apropria-se do mais valor gerado pelo serviço dos motoristas, sem preocupações com deveres trabalhistas historicamente conquistados pela classe trabalhadora. Em pouco tempo, essa empresa se tornou global, com um número espetacularmente grande de motoristas que vivenciam as vicissitudes dessa modalidade de trabalho instável. A principal diferença entre o zero hour contract e o sistema Uber é que neste os/as motoristas não podem recusar as solicitações. Quando o fazem, sofrem represálias por parte da empresa, que podem resultar no seu “desligamento”.”

Ademais, os motoristas também estão sujeitos a um sistema contínuo de avaliações por parte dos clientes, por meio de notas atribuídas ao final de cada

corrida, inclusive, sofrendo ônus de eventuais falhas ou problemas exclusivos do aplicativo. Essa classificação impacta diretamente na manutenção do acesso à plataforma, estando abaixo de 4,6 em uma escala de avaliação que vai de 0 a 5, o motorista pode ser descredenciado unilateralmente do aplicativo, prática evidentemente desproporcional.

Outro ponto a se destacar é de que o critério de pontuação é contraditório, à medida que não permite que os motoristas, tampouco os passageiros, tenham a liberdade de escolher com quem deva ser realizada a demanda, o que traria diversos benefícios a ambas as partes, como confiabilidade, segurança e presteza. Todavia, conforme explicado, o próprio algoritmo define o cliente ao motorista, e vice versa, de acordo com a distância entre eles, sem possibilidade de escolha. Ou seja, torna-se evidente que tal sistemática de pontuação é utilizada para o controle da plataforma sobre o serviço prestado.

Como destaca o estudo realizado pela Conafrete (2018, p. 145):

“Afinal, já não é mais necessário o controle dentro da fábrica, tampouco a subordinação a agentes específicos ou a uma jornada rígida . Muito mais eficaz e repressor é o controle difuso, realizado por todos e por ninguém . Neste novo paradigma, os controladores, agora, estão espalhados pela multidão de usuários e, ao mesmo tempo, se escondem em algoritmos que definem se o motorista deve ou não ser punido, deve ou não ser “descartado”.”

Embora as plataformas se apresentem como empresas de tecnologia, operam com mecanismos típicos de gestão empresarial, incluindo contratos padronizados e unilaterais, métricas de desempenho, bonificações condicionadas à performance e penalidades aplicadas automaticamente pelos sistemas digitais.

Conforme apontado pela Conafrete (2018, p. 20):

“A Uber iniciou o monitoramento dos movimentos dos motoristas que utilizam o aplicativo por meio dos telefones celulares, com o objetivo de identificar o comportamento dos trabalhadores e, nos casos em que entender necessário, tentar influenciar suas condutas . Trata-se de uma forma de promover controle de qualidade da prestação de serviço.”

De fato, no estudo apresentado pela Conafrete (2018), a relação laboral é chamada de aliança neofeudal, na qual o motorista é chamado de “parceiro”, modelo

que se apresenta com a falsa liberdade de se escolher o horário e o quanto se quer trabalhar, tendo em vista um sutil dever de aliança e de cumprimento de metas que controla o motorista por meio programação do algoritmo.

A precificação é um dos aspectos mais importantes na forma que tais empresas controlam a prestação de serviço. Primeiro, quanto ao controle de mercado, desenvolve-se por uma função tipicamente empresarial: definição estratégia do preço em razão da concorrência, sendo um mecanismo basilar do capitalismo, de modo a maximizar o lucro e a se consolidar no mercado. Entretanto, nessa dinâmica concorrencial, o motorista não possui qualquer influência ou direito no valor das demandas.

É o que ocorre nas gigantes do ramo, como, por exemplo, Uber, Ifood, 99Pop, Rappi, dentre outras. Todavia, não poderiam tais empresas alegar impossibilidade de se criar uma mecanismo para aumentar a margem de autonomia do motorista quanto ao aspecto da precificação, haja vista que a empresa “In-Drive”, existente no mercado brasileiro desde 2018, utiliza uma dinâmica em que o passageiro insere o trajeto desejado e sugere um valor para a corrida; em seguida, o motorista pode aceitar, recusar ou até mesmo propor um preço diferente, gerando uma espécie de negociação direta entre as partes. Embora a plataforma ainda exerça algum nível de controle e cobrança de taxas, essa dinâmica evidencia que há alternativas concretas para reduzir a assimetria na relação de poder, ampliando a autonomia do motorista e demonstrando que o modelo tradicional adotado pelas gigantes do setor decorre de uma escolha empresarial e não de uma impossibilidade técnica.

Outrossim, ainda na perspectiva da precificação, tem-se também o controle do tempo de trabalho do motorista de acordo com o preço da tarifa. Ora, quanto menor a tarifa a ser cobrada, proporcionalmente, maior o tempo em que o trabalhador necessita para acumular uma quantia suficiente para sua sobrevivência. Nesse contexto, enquanto a plataforma se beneficia tendo uma maior disponibilidade de veículos on-line para os clientes, em contrapartida, os motoristas envolvidos em uma aliança neofeudal têm sua jornada ampliada em desconformidade com as limitações impostas pela legislação trabalhista.

Ademais, tal controle é reforçado por estratégias de estímulo como a bonificação por metas, em que o motorista é induzido a realizar determinado número de viagens para receber um valor adicional, e pelo método da tarifa dinâmica, em

que regiões com alta demanda ou escassez de motoristas passam a apresentar multiplicadores tarifários que condicionam o trabalhador a direcionar sua força de trabalho segundo os interesses da empresa. Nesse contexto, enquanto a plataforma se beneficia de uma maior disponibilidade de veículos on-line para atender os clientes, os motoristas, inseridos em uma espécie de aliança neofeudal, têm sua jornada ampliada em clara desconformidade com as limitações impostas pela legislação trabalhista.

Conforme observa Carlos Henrique Bezerra Leite (2023):

“vale dizer, o trabalhador autônomo não transfere para terceiro o poder de organização de sua atividade, pois a desenvolve com discricionariedade, iniciativa e organização próprias, escolhendo o lugar, o modo, o tempo e a forma de execução dos serviços”.

Maurício Delgado Godinho (2019) complementa que:

“o trabalhador autônomo consiste, entre todas as figuras próximas à do empregado, naquela que tem maior generalidade, extensão e importância sociojurídica no mundo contemporâneo. As relações autônomas de trabalho englobam um leque diversificado, guardando até mesmo razoável distinção entre si.”

No caso das plataformas digitais, a autonomia é parcial e controlada, configurando a subordinação algorítmica, em que o trabalhador é formalmente autônomo, mas suas decisões e condições de trabalho são monitoradas e reguladas por sistemas digitais.

4 - ANÁLISE JURÍDICO TRABALHISTA

4.1 - PERSPECTIVA GERAL

A análise jurídica do trabalho por meio de plataformas digitais revela-se complexa e multifacetada, pois envolve a interseção entre novas tecnologias e normas trabalhistas tradicionais. Diferentemente do que se observa no trabalho subordinado convencional, os motoristas de aplicativos operam em um ambiente mediado por algoritmos, em que decisões sobre trajetos, avaliações e incentivos são tomadas por sistemas automatizados. Essa realidade tecnológica desafia a aplicação direta de conceitos jurídicos clássicos, exigindo que o Direito do Trabalho

interprete essas relações à luz de princípios que protejam efetivamente o trabalhador, independentemente da nomenclatura formal adotada pelas plataformas ou pelo legislador.

O debate sobre a natureza jurídica do trabalho em plataformas digitais tem se intensificado internacionalmente, revelando que, apesar das diferentes abordagens, o algoritmo exerce funções de direção, controle e fiscalização. Esse cenário fragiliza a narrativa da autonomia contratual e evidencia a subordinação algorítmica como elemento-chave para a reclassificação do vínculo desses trabalhadores, aproximando-os das proteções típicas do emprego formal.

Além disso, projetos legislativos e alterações normativas, como o Projeto de Lei Complementar nº 12/2024 e o art. 442-B da CLT, introduzido pela Reforma Trabalhista de 2017, representam tentativas de estabelecer regras claras sobre a autonomia desses trabalhadores. No entanto, a coexistência de dispositivos formais com práticas de subordinação evidentes demonstra que o tema enfrenta múltiplas frentes: legislativa, judiciária e doutrinária. Essa multiplicidade de abordagens reforça a necessidade de que a análise jurídica seja abrangente e crítica, considerando a primazia da realidade sobre a forma e garantindo que normas ou rótulos formais não se sobreponham à efetiva relação de trabalho.

Outrossim, na seara dos Tribunais, o Supremo Tribunal Federal (STF) e o Tribunal Superior de Justiça (TST) têm discutido sobre a temática, neste, inclusive, divergentes decisões de suas turmas têm deixado o debate ainda mais tenso e instaurado um cenário de insegurança jurídica.

Embora se apresentem como empresas de tecnologia, e não de transportes, alegando atuarem como meras intermediadoras, conectando prestadores de serviço e clientes, essas empresas organizam diretamente o serviço, definem preços, rotas e controlam a qualidade da prestação. Nesse sentido, o Tribunal Superior do Trabalho (TST), no julgamento do Recurso Extraordinário (RE) 1446336 – Tema 1291, consolidou o entendimento de que a Uber deve ser considerada empresa de transporte, e não apenas uma plataforma tecnológica. Trata-se, portanto, de um eufemismo leviano, na busca de se descaracterizar uma relação de subordinação.

4.2 AS PLATAFORMAS DIGITAIS NO CENÁRIO JURÍDICO INTERNACIONAL

O debate sobre a natureza jurídica do trabalho em plataformas digitais têm ocupado lugar central em diversos ordenamentos, revelando respostas distintas, mas todas marcadas por uma constatação comum: o algoritmo exerce funções típicas de direção, controle e fiscalização, aproximando-se do poder empregatício e fragilizando a narrativa da autonomia contratual. É nesse contexto que surge o conceito de subordinação algorítmica, que vem sendo paulatinamente reconhecido como elemento-chave para a reclassificação do vínculo desses trabalhadores.

Na União Europeia, a Diretiva 2024/2831 representa o marco regulatório mais avançado sobre o tema. O texto consagrou a presunção legal de vínculo de emprego quando presentes indícios de direção e controle, impondo às plataformas o ônus de demonstrar a autonomia do trabalhador. A inovação, contudo, não se restringe a campo do enquadramento contratual: a diretiva reconheceu que o gerenciamento algorítmico é fonte de riscos à dignidade, à saúde e aos direitos fundamentais, estabelecendo limites rigorosos ao tratamento de dados pessoais e proibindo decisões automatizadas de suspensão ou exclusão de contas sem intervenção humana. Ademais, ampliou direitos de transparência e explicação a todos que atuam em plataformas, inclusive aos considerados autônomos, o que evidencia a compreensão de que os efeitos da gestão digital ultrapassam a clássica dicotomia entre trabalho subordinado e autônomo.

Nos Estados Unidos, a experiência da Califórnia reflete as tensões desse debate. A Assembly Bill 5 (AB5) de 2019 criou presunção de vínculo empregatício, utilizando o chamado “ABC test”. Em resposta, a Proposition 22 instituiu regime híbrido, classificando motoristas de aplicativo como autônomos com alguns benefícios. Entretanto, a Suprema Corte californiana, em 2021, considerou parcialmente inconstitucional essa exclusão, reafirmando que, diante do controle exercido pelas plataformas sobre preços, acesso a clientes e avaliação, tende a prevalecer a caracterização como relação de emprego.

No Reino Unido, a Suprema Corte, no caso *Uber BV v. Aslam* (2021), afastou a tese da autonomia e reconheceu os motoristas como “workers”, categoria intermediária que assegura direitos como salário mínimo e férias remuneradas. O tribunal destacou que a Uber controlava tarifas, acesso a corridas, avaliação de desempenho e possibilidade de desconexão, demonstrando que a suposta autonomia era apenas formal, enquanto na realidade prevalecia a subordinação algorítmica.

A Espanha, por sua vez, foi pioneira ao adotar a Ley Rider (2021), que consagrou a presunção de laboralidade dos entregadores. Inspirada em decisões da Suprema Corte espanhola, a lei reconheceu expressamente que o algoritmo desempenha funções de comando e fiscalização típicas da subordinação. Além disso, assegurou transparência sindical sobre os critérios algorítmicos de distribuição de tarefas e avaliação de desempenho, fortalecendo a proteção coletiva diante do poder invisível do gerenciamento digital.

Outros países europeus seguiram caminho semelhante. A Itália consolidou, na jurisprudência da Corte di Cassazione, a figura dos “parasubordinados”, assegurando direitos básicos a trabalhadores de plataformas ainda que não reconhecidos como empregados formais. A França tem reconhecido vínculos de emprego em decisões judiciais, especialmente quando demonstrado o controle algorítmico sobre horários, preços e bloqueios de contas. Já Portugal, em 2021, aprovou lei que presume contrato de trabalho para motoristas e entregadores, atribuindo às plataformas o ônus de provar eventual autonomia real.

Esse panorama internacional evidencia três modelos regulatórios: (i) a presunção de vínculo empregatício, predominante na União Europeia, Espanha, Portugal e parte da jurisprudência francesa; (ii) a criação de categorias intermediárias, como no Reino Unido e na Itália; e (iii) os regimes híbridos ou instáveis, como o norte-americano. Apesar das diferenças, a convergência é inequívoca: em todos esses sistemas jurídicos, reconhece-se que a subordinação algorítmica – manifestada pela tarifação dinâmica, ranqueamentos, bloqueios e roteirização – constitui instrumento de controle equivalente, ou até mais intenso, do que a subordinação tradicional. Por isso, ainda que sob formas distintas, cresce o movimento de afastar a ficção da autonomia contratual e de aproximar os trabalhadores de plataformas de proteção própria do vínculo de emprego.

4.3. PROJETO DE LEI COMPLEMENTAR 12/2024 E A REFORMA TRABALHISTA

Encontra-se em tramitação no Congresso Nacional o Projeto de Lei Complementar nº 12/2024, que tem como objetivo estabelecer um regime jurídico próprio para os trabalhadores de aplicativos de transporte individual de passageiros. A proposta busca, em linhas gerais, encerrar o debate jurídico quanto à existência de vínculo de emprego entre motoristas e plataformas, classificando-os como

autônomos.

Todavia, o artigo 5º do referido projeto revela uma problemática que merece atenção, pois nele residem contornos claros de subordinação algorítmica, ainda que disfarçados sob a roupagem da autonomia, no seguinte teor:

Art. 5º As empresas operadoras de aplicativos ficam autorizadas a implementar as seguintes práticas, sem que isso configure relação de emprego:

I - adoção de normas e medidas para garantir a segurança da plataforma, dos trabalhadores e dos usuários, para coibir fraudes, abusos ou mau uso da plataforma, observadas as regras previamente estipuladas nos termos de uso e nos contratos de adesão à plataforma;

II - adoção de normas e medidas para manter a qualidade dos serviços prestados por intermédio da plataforma, inclusive suspensões, bloqueios e exclusões, observadas as regras previamente estipuladas nos termos de uso e nos contratos de adesão à plataforma;

III - utilização de sistemas de acompanhamento em tempo real da execução dos serviços e dos trajetos realizados;

IV - utilização de sistemas de avaliação de trabalhadores e de usuários; e

V - oferta de cursos ou treinamentos, bem como quaisquer benefícios e incentivos aos trabalhadores, de natureza monetária ou não, ainda que de caráter continuado.

Em uma análise hermenêutica, em consonância com os ensinamentos doutrinários, resta-se evidente que os incisos do artigo 5º do Projeto de Lei Complementar 12/2024 atribuem o poder de controle às empresas, à medida que elas detêm legitimidade para acompanhar em tempo real a execução do serviço; além de atribuí-las o poder disciplinar, podendo dispor sobre suspensões, bloqueios e exclusões.

Assim, embora classifiquem formalmente esses trabalhadores como autônomos, o artigo 5º preserva elementos de subordinação, mascarando a realidade de uma relação de trabalho que, na prática, reproduz a dependência típica do vínculo empregatício. Ou seja, mantém-se o discurso da autonomia apenas como retórica, enquanto a estrutura normativa reforça a lógica de controle e precarização.

É importante ressaltar que embora haja a prerrogativa do Poder Legislativo de elaborar normas jurídicas, a atuação desse poder encontra limites na Constituição e nos princípios que estruturam o ordenamento jurídico. Assim, não

basta que a lei seja formalmente válida; é necessário que também resista à apreciação quanto ao seu conteúdo material, sob pena de ser considerada inconstitucional.

O Judiciário, ao exercer o controle de constitucionalidade e a interpretação conforme os princípios fundamentais, atua como contrapeso à atividade legislativa, impedindo que normas que desvirtuem direitos sociais ou que camuflem vínculos de subordinação sob o rótulo da autonomia sejam integralmente acolhidas no ordenamento. Ademais, conforme abordado no capítulo 1 deste trabalho, existe um arcabouço legal constitucional que visa proteger o trabalhador, tendo em vista se tratar da parte hipossuficiente e que, além disso, não houve até o presente momento nenhuma reforma ou Propostas de Emendas Constitucionais que possa embasar uma mudança nesse sentido.

Aliás, cumpre ressaltar que o trabalho autônomo é um dos ramos mais diversificados, operando-se a relação de diversas formas, todavia, é possível se atentar aos fatores convergentes que o caracterizam, sendo, indubitavelmente, a ausência de subordinação a maior delas. Godinho (p. 398, 2019) adverte que a autonomia é o conceito antitético ao da subordinação, ou seja, trata-se de relações diametralmente opostas.

Como destaca Maurício Godinho Delgado (2019, p. 398)

“A intensidade de ordens no tocante à prestação de serviços é que tenderá a determinar, no caso concreto, qual sujeito da relação jurídica detém a direção da prestação dos serviços: sendo o próprio profissional, desponta como autônomo o vínculo concretizado; sendo o tomador de serviços, surge como subordinado o referido vínculo.”

Nesse sentido, revela-se paradoxal que o Projeto de Lei nº 12/2024 pretenda enquadrar como autônomos trabalhadores cuja realidade, conforme já analisado no capítulo 2, é marcada por fortes laços de dependência e controle. A tentativa legislativa de rotular como autônomo um trabalho em que a subordinação é manifesta apenas reforça o descompasso entre a retórica normativa e a prática concreta, esvaziando o próprio sentido jurídico do conceito de autonomia.

Embora alguns tentem argumentar que tal proposição encontraria amparo na Lei n. 13.467/2017, conhecida como a Lei da Reforma Trabalhista, a qual incrementou na CLT o art. 442-B: “A contratação do autônomo, cumpridas por este

todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º da Consolidação”. Fato é que, mais uma vez, a problemática deve ser analisada na realidade dos fatos.

Nesse sentido, ensina Maurício Godinho Delgado (2019, p. 399):

“Assim, no novo art. 442-B está dito: “A contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º da Consolidação”. Não obstante, é indubitável que, estando reunidos, no caso concreto, os cinco elementos da relação de emprego — inclusive a subordinação jurídica, é claro — o vínculo empregatício deve ser reconhecido (art. 9º, CLT: fraude). Afinal, conforme já enfatizado neste Curso, não permite a ordem jurídica, inclusive constitucional, a contratação do trabalho por pessoa física, com os intensos elementos da relação de emprego, sem a incidência do manto normativo mínimo assecuratório da dignidade básica do ser humano nessa seara da vida individual e socioeconômica. Os princípios constitucionais da valorização do trabalho e especialmente do emprego, da centralidade do ser humano na ordem jurídica, da dignidade da pessoa humana, da igualdade em sentido substancial, da justiça social, da garantia da segurança e do bem estar aos seres humanos, da subordinação da propriedade à sua função socioambiental, atuando de modo isolado e, principalmente, de maneira conjugada, não absorvem fórmulas regentes da relação de emprego que retirem tal vínculo do patamar civilizatório mínimo afirmado pela ordem jurídica contemporânea. (...) torna-se imperativo o reconhecimento da relação de emprego se estiveram reunidos, em certa relação fática concreta, os cinco elementos estruturantes fixados no caput dos arts. 3º e 2º da CLT. “

Nesse cenário, reafirma-se a centralidade do princípio da Primazia da Realidade sobre a Forma no Direito do Trabalho, justamente porque esse ramo jurídico nasceu para enfrentar dissimulações formais e assegurar que a proteção incida sobre a realidade vivida pelo trabalhador.

No contexto internacional, a Recomendação 198 da OIT apresenta disposições que reforçam o princípio da primazia da realidade sobre a forma, conforme também adotado pela doutrina jurídica brasileira. Nesse sentido, destaca Fausto (2018, p. 261):

“Um dos aspectos mais relevantes tratados pela recomendação 198 da OIT foi o de estabelecer que os fatos relativos à forma de execução de trabalho e ao pagamento da remuneração devem ser considerados para a fixação da existência de uma relação de trabalho, em detrimento dos aspectos meramente formais estabelecidos nos contratos. Os aspectos formais adotados nos contratos são incapazes de privar o trabalhador do reconhecimento de seus direitos. É a afirmação do princípio da primazia da realidade sobre as formas adotadas (...)”

Desconsiderar tal princípio significaria esvaziar a própria razão de ser da tutela trabalhista, permitindo que construções normativas ou contratuais se sobreponham à verdade material das relações sociais de trabalho.

Destarte, a análise do Projeto de Lei Complementar nº 12/2024 evidencia que a tentativa de classificar formalmente os motoristas de aplicativos como autônomos não resiste à verificação dos elementos fáticos que compõem a prestação de serviços. A experiência concreta demonstra a presença de mecanismos de controle e direção incompatíveis com a autonomia, o que revela um claro conflito entre a forma normativa e a substância da relação laboral.

4.4 ANÁLISE DOS TRIBUNAIS SUPERIORES

Adverte-se que nem mesmo nos tribunais o entendimento é pacificado, em acórdãos proferidos pela 4ª e 7ª Turmas do Tribunal Superior do Trabalho (TST), interpretou-se que a relação existente entre os motoristas e os aplicativos não estão em consonância ao que propõe os artigos 2º e 3º da CLT, tendo em vista que o trabalhador possui liberdade para decidir o dia e horário que deseja laborar:

AGRAVO EM AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. RECONHECIMENTO DE RELAÇÃO DE EMPREGO. MOTORISTA DE APLICATIVO. UBER DO BRASIL. CONHECIMENTO E NÃO PROVIMENTO. A relação de emprego definida pela CLT (1943) tem como padrão a relação clássica de trabalho industrial, comercial e de

serviços. As novas formas de trabalho devem ser reguladas por lei própria e, enquanto o legislador não a editar, não pode o julgador aplicar o padrão da relação de emprego para todos os casos. O contrato regido pela CLT exige a convergência de quatro elementos configuradores: pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação jurídica. Esta decorre do poder hierárquico da empresa e se desdobra nos poderes diretivo, fiscalizador, regulamentar e disciplinar (punitivo). O enquadramento da relação estabelecida entre o motorista de aplicativo e a respectiva plataforma deve se dar com aquela prevista no ordenamento jurídico com maior afinidade, como é o caso da definida pela Lei nº 11.442/2007, do transportador autônomo, assim configurado aquele que é proprietário do veículo e tem relação de natureza comercial. As inovações tecnológicas estão transformando todas e cada parte de nossas vidas. A tecnologia não pede licença, mas sim, desculpa. A capacidade de trocar de forma rápida e barata grandes quantidades de dados e informações permitiu o surgimento da economia digital e do trabalho pelas plataformas digitais. Tanto nos países desenvolvidos quanto nos países em desenvolvimento, os consumidores adotaram essa transformação, pois serviços e bens convenientes. Assim, as empresas se adaptaram para atender essa demanda do mercado consumidor. O trabalho pela plataforma tecnológica – e não para ela – não atende aos critérios definidos nos artigos 2º e 3º da CLT, pois o usuário-motorista pode dispor livremente quando e se disponibilizará seu serviço de transporte para os usuários-clientes, sem qualquer exigência de trabalho mínimo, de número mínimo de viagens por período, de faturamento mínimo. No presente caso, o próprio motorista reconheceu que exercia outra atividade e ativava o aplicativo apenas nas horas vagas e quando assim desejasse. Fundamentos da decisão agravada não desconstituídos. Agravo de que se conhece e a que se nega provimento, com aplicação da multa de 1% sobre o valor da causa, em favor da parte Agravada, com fundamento no art. 1.021, § 4º, do CPC/2015. (TST - AIRR-20614-50.2020.5.04.0014, Relator: ALEXANDRE LUIZ RAMOS, Data de Julgamento: 05/02/2020, 4ª Turma, Data de Publicação: DEJT 14/02/2023)

Em contrapartida, as 2ª, 3ª e 8ª turmas já firmaram o entendimento de que a subordinação algorítmica é suficiente para que haja o reconhecimento do vínculo empregatício nos moldes expostos pela CLT:

RECURSO DE REVISTA DO RECLAMANTE – PROCESSO
SOB A VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017 – RITO

SUMARÍSSIMO – CICLISTA ENTREGADOR DE ALIMENTOS – EMPRESA-PLATAFORMA DE ENTREGAS (UBER EATS) RELAÇÃO EMPREGATÍCIA - CONFIGURAÇÃO – MODELO DE GESTÃO POR GAMIFICAÇÃO - SUBORDINAÇÃO PELO ALGORITMO. A Corte regional analisou cada um dos requisitos da relação de emprego e concluiu que estão presentes os requisitos da onerosidade, da pessoalidade e não eventualidade, ainda que tenha feito ressalvas quanto às razões pelas quais cada um desses elementos se presentifica no caso concreto. Tais ressalvas, contudo, perdem relevância diante da incidência do princípio da primazia da realidade que rege o Direito do Trabalho. Quanto ao elemento fático-jurídico da subordinação, a Corte regional entendeu que havia liberdade por parte do reclamante em relação a horários e assunção das entregas, razão porque não estaria retratada no caso concreto a subordinação, não obstante tenha expressamente assentado no acórdão que “não se ignora a definição de critérios pela Ré quanto às taxas de cancelamento e de aceitação, bem como a avaliação pelo usuário quanto à qualidade dos serviços prestados pelo entregador. Tal sistema de avaliação pelos usuários pode, em determinadas hipóteses, indicar a existência de poder diretivo e disciplinar por parte das plataformas, nem sempre se tratando de mero controle de qualidade”. Ademais, o fato de que, em tese, há liberdade do trabalhador de se desconectar quando quiser esvazia-se diante do fato, também corroborado pela moldura fática inscrita no acórdão, que o menor tempo de conexão (quando o reclamante desligava o aparelho) e a recusa de entregas implicavam a restrição do fluxo de demandas atribuídas ao trabalhador, como constatado nesses autos e em inúmeras pesquisas científicas. Surge, assim, uma nova forma de subordinação pelo algoritmo, que é construído e alimentado pela própria empresa em favor do exercício do seu poder diretivo. Para trabalhar, o reclamante tinha de ficar conectado à plataforma, sendo avaliado e

recebendo o volume de corridas por preços e critérios estipulados unilateralmente, por meio de algoritmos. Ou seja, a empresa, de forma totalmente discricionária, decidia sobre a oferta de trabalho, o rendimento e até pela manutenção ou não do reclamante na plataforma, o que evidencia o seu poder diretivo. (TST - RR-536-45.2021.5.09.0892, Relatora: MARGARETH RODRIGUES COSTA, Data de Julgamento: 13/09/2023, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 14/02/2023)

Diante das divergências existentes na jurisprudência acerca da natureza jurídica das relações de trabalho em plataformas digitais, o Plenário do Supremo Tribunal Federal, ao examinar preliminarmente o Recurso Extraordinário nº 1.446.336 (Brasil, 2024), reconheceu a repercussão geral da questão constitucional levantada.

O caso de referência decorre de acórdão proferido pela 8ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho, que confirmou decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região, reconhecendo a presença dos elementos fático-jurídicos caracterizadores da relação de emprego, conforme os artigos 2º e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho, entre o prestador de serviços e a plataforma digital recorrente.

No voto condutor, o Ministro Relator Edson Fachin justificou o reconhecimento da repercussão geral pela necessidade de uniformização da jurisprudência, diante da evidente insegurança jurídica que se instalou no âmbito do Judiciário brasileiro:

“A questão em análise possui relevância indiscutível, tanto sob o ponto de vista jurídico quanto econômico e social, além de se vincular diretamente aos debates internacionais sobre as transformações das relações laborais na era digital”, destacou Fachin ao se manifestar pela existência de repercussão geral (p. 3).

A decisão de mérito que será proferida pelo Supremo Tribunal Federal terá efeito vinculante e eficácia erga omnes, devendo ser observada por todas as instâncias do Judiciário em casos similares, nos termos do artigo 1.035 do Código de Processo Civil.

Na sociedade hodierna, diversos são os esforços para descaracterizar a relação empregatícia, mascarando-a sob a forma de outro tipo qualquer de relação de trabalho, buscando se desvencilhar dos ônus legais impostos ao empregador. Portanto, torna-se necessária a análise da essência do requisito da subordinação e dos seus desdobramentos frente ao modelo de trabalho que permite uma ampliada autonomia e flexibilização aos trabalhadores.

4.5 ORDENAMENTO JURÍDICO TRABALHISTA BRASILEIRO

Após as análises jurisprudenciais, legislativas e até mesmo do cenário internacional quanto à temática, cumpre ressaltar que o exame da problemática deve ser analisada em especial sob a ótica do ordenamento jurídico trabalhista brasileiro, cuja consolidação histórica e riqueza institucional oferecem o parâmetro suficiente e necessário para uma leitura crítica do trabalho em plataformas digitais e para a identificação das soluções jurídicas possíveis ao problema em exame.

Primordialmente, destaca-se que, conforme dispõe a Consolidação da Leis Trabalhistas (CLT), em combinação dos artigos 2º e 3º, para que haja uma caracterização de relação empregatícia é necessário que se disponha dos seguintes elementos fático-jurídicos: onerosidade, não-eventualidade, pessoalidade, prestação de trabalho por pessoa física e subordinação:

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.

Ausente um, que seja, dos requisitos supracitados, inexiste relação empregatícia, podendo, todavia, configurar-se sob a égide de outras formas de trabalho (gênero), as quais se ramificam em outras espécies, além do empregado, como o trabalho voluntário, que carece de “onerosidade”; o trabalho eventual, o qual dispensa a “não-eventualidade”; o trabalho autônomo, no qual inexiste a “subordinação”.

A diferença semântica entre os termos “trabalhador” e “empregado” é sutil, entretanto, no âmbito da jurisdição trabalhista, ela é crucial. A relação empregatícia é protegida por diversos institutos legais dispostos na CLT, jurisprudência e nas Orientações Jurisprudenciais (OJs), atribuindo, por conseguinte, uma série de obrigações ao empregador.

Torna-se mister, portanto, uma análise da relação de trabalho dos motoristas por aplicativo em cotejo aos elementos caracterizadores da relação de emprego prevista nos artigos 2º e 3º da CLT. Primeiramente, quanto ao requisito da onerosidade, é evidente, conforme demonstrado, que se trata de um contrato sinalagmático, tendo em vista que o motorista presta o serviço de transporte e a contraprestação se dá em pecúnia, fato este que não seria relevante para o diferenciar de um trabalhador autônomo, todavia, conforme exposto neste trabalho, o trabalhador não tem qualquer liberdade de decisão do quantum a receber, além do mais, o pagamento, em regra, é direcionado ao aplicativo da Uber, repassado ao motorista todas as segundas-feiras consecutivas à semana de labor, configurando-se como um salário semanal, distanciando-se em muito da forma habitual do trabalhador autônomo e convergindo para o modelo padrão adotado nas relações de emprego, fato que também denota uma relação de subordinação ao poder de administração do patrão.

Outrossim, está presente também a pessoalidade, tendo em vista que o motorista não pode se fazer substituir por outro, em hipótese alguma, inclusive, os aplicativos constantemente exigem comprovação por meio de validação facial, bloqueando-o até que o trabalhador faça a devida demonstração. Além disso, a falácia da inexistência da “não-eventualidade” é defendida sob o argumento de que o motorista tem a liberdade de ligar o aplicativo quando e onde quiser, entretanto, tal argumento é insuficiente, tendo em vista que o algoritmo beneficia os motoristas que ficam mais tempo conectados, em contrapartida, pune os que utilizam a plataforma de modo eventual.

O ponto crucial da discussão reside no elemento da subordinação, termo de origem latina (*sub ordinatione*), que remete à ideia de ordenar ou dirigir a partir de uma posição superior. Trata-se de uma forma de heteronomia, isto é, regulação imposta por outrem, em contraste com a autonomia, que vem do grego e indica a capacidade de autorregulação. Nesse contexto, a grande controvérsia é se os motoristas de aplicativo realmente gozam de autonomia na gestão de sua atividade

ou se estão, na prática, sujeitos a mecanismos sofisticados de direção empresarial, ainda que não se configurem nos moldes clássicos da relação empregatícia.

Sendo, portanto, necessário uma análise pormenorizada deste elemento, em especial quanto a sua mais recente dimensão “subordinação algorítmica”, a qual ainda se encontra em gênese conceitual no cenário jurídico brasileiro, é necessário para compreender os limites entre a autonomia alegada pelas plataformas e a dependência econômica e organizacional que parece caracterizar a realidade cotidiana desses trabalhadores.

Primordialmente, Godinho (p. 350, 2019) conceitua a subordinação como uma situação jurídica que deriva da relação contratual entre os pólos da relação laboral, na qual o empregado se submete ao poder empregatício do patrão quanto ao modo de se prestar o serviço, interferindo, assim, na autonomia da vontade do trabalhador, além de estabelecer uma relação assimétrica de poder.

O conceito de subordinação evoluiu em diferentes dimensões, de modo a se adequar às novas configurações laborais que se desenvolveram nas últimas décadas. Todavia, conforme entende Ilan Fonseca (2023), na seara jurídica, apesar das inovações contemporâneas, a conceituação de subordinação tem bases sólidas que se mantêm firmes no ordenamento jurídico hodierno. Isso significa que, embora se adapte às transformações sociais, sua raiz conceitual que visa identificar a presença de comando, controle, hierarquia e ausência de autonomia, permanece como referência central para identificar vínculos empregatícios, inclusive nas novas formas de trabalho mediadas por plataformas.

Deste modo, torna-se necessário se fazer uma progressão jurídica das dimensões da concepção do elemento subordinação, não apenas para identificar suas formas clássicas de manifestação, mas também para compreender como tais contornos se adaptam, ou resistem, diante das novas formas de organização produtiva. Em um cenário de crescente complexidade nas relações de trabalho, especialmente com a intermediação tecnológica, o exame da subordinação deixa de ser mera categoria estática e passa a assumir papel dinâmico e crucial, capaz de revelar a essência do vínculo laboral sob diferentes roupagens contratuais hodiernas, em especial, a subordinação algorítmica.

3.5.1 SUBORDINAÇÃO CLÁSSICA

O pressuposto fático-jurídico “subordinação” se configura como o requisito central para a diferenciação da relação de emprego das demais relações de trabalho, sobretudo, em face da figura do trabalho autônomo.

Conforme dispõe Maurício Delgado Godinho (2019):

“De fato, a subordinação é que marcou a diferença específica da relação de emprego perante as tradicionais modalidades de relação de produção que já foram hegemônicas na história dos sistemas socioeconômicos ocidentais (servidão e escravidão). Será também a subordinação o elemento principal de diferenciação entre a relação de emprego e o segundo grupo mais relevante de fórmulas de contratação de prestação de trabalho no mundo contemporâneo (as diversas modalidades de trabalho autônomo).

A subordinação se caracteriza como uma relação hierarquizada em que o empregador possui o poder de direção da atividade exercida pelo motorista. Nesse sentido, leciona Maurício Delgado Godinho:

Consiste, assim, 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.

Em sua dimensão clássica, relacionada ao contrato de trabalho, o empregador demanda por meio de uma relação direta, pessoal e formal, ordens ao seu empregado. Trata-se de uma relação de natureza jurídica de caráter subjetivo, o que, conceitualmente, inaugurou a concepção tradicional de subordinação, perdurando como a forma mais comum nas relações de emprego.

Contudo, é inegável que a evolução tecnológica permitiu significativas mudanças na realização das atividades laborais. Tem-se, por exemplo, as audiências judiciais que se realizam por meio da rede mundial de computadores, ou os diversos casos de trabalhadores que exercem suas atividades, também, em suas próprias residências, sem a necessidade de se deslocar à empresa, nas modalidades de teletrabalho ou home-office.

Assim, depreende-se que a conceituação da subordinação clássica restou desgastada frente aos avanços trazidos pela tecnologia, os quais resultaram na flexibilização das relações de trabalho, conferindo maior autonomia ao colaborador.

3.5.2 SUBORDINAÇÃO OBJETIVA

Nesse cenário, a Lei n. 12.551, de 15 de dezembro de 2011 conferiu nova redação ao artigo 6º da Consolidação das Leis Trabalhistas, adequando-o normativamente à nova realidade fática nas relações de trabalho:

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.

O dispositivo supracitado adapta e inova a conceituação de subordinação clássica acrescentando um alcance multidimensional e amplo, equiparando o poder diretivo tradicionalmente realizado pessoalmente ao exercido por meio dos meios telemáticos e informatizados que permitem a supervisão, controle e comando do empregado.

Essa dimensão é denominada como subordinação objetiva, em que pese atenuar o controle do labor exercido, ainda o caracteriza como emprego, haja vista que o colaborador continua objetivamente integrado à dinâmica empresarial nos conformes definidos pelo empregador, consoante seu poder diretivo.

Outrossim, o fato de o funcionário adquirir relativa independência para definir os contornos para a realização de suas atribuições, isso não desconfigura a vinculação ao ecossistema empresarial, uma vez que a necessidade do estado de dependência entre o empregado e empregador é uma concepção há anos ultrapassada pela doutrina trabalhista.

Todavia, ainda assim, cumpre destacar que os referidos desdobramentos na concepção da subordinação objetiva ainda não são capazes de abarcar a relação de trabalho intermediada por operadoras de empresas de aplicativos de transporte.

3.5.2 SUBORDINAÇÃO ESTRUTURAL

A subordinação estrutural surge como uma evolução da concepção

clássica e objetiva da subordinação, atendendo às transformações da organização produtiva contemporânea, marcada pela terceirização, pela fragmentação das atividades e pela integração de trabalhadores em redes corporativas complexas. Nesse contexto, a subordinação deixa de depender exclusivamente do comando direto e pessoal do empregador, passando a se manifestar pela inserção do trabalhador na estrutura e na dinâmica operacional do tomador de serviços.

Conforme ensina Maurício Godinho Delgado (p. 353, 2019):

“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”

Essa dimensão evidencia que o vínculo de emprego pode existir mesmo quando o trabalhador atua em atividades-meio ou periféricas, ou quando sua função não recebe comandos cotidianos diretos. O critério central passa a ser a integração do trabalho à organização do tomador, de forma que o serviço prestado se encaixe na estrutura e contribua para a consecução dos objetivos empresariais.

Bezerra Leite (p. 279, 2023) acrescenta que essa subordinação também pode ser entendida como integrativa ou reticular, sobretudo em contextos de empresas-rede, em que a prestação de serviços se conecta às atividades essenciais do empreendimento, mesmo que formalmente realizada por terceiros ou por unidades terceirizadas. A subordinação estrutural, assim, amplia a perspectiva tradicional, reconhecendo que a dependência não se limita ao poder diretivo imediato, mas está ancorada na inserção do trabalhador na engrenagem produtiva e organizacional da empresa.

Portanto, a subordinação estrutural revela que o elemento central do vínculo empregatício contemporâneo não se reduz à obediência a ordens, mas à conexão objetiva e funcional do trabalhador à dinâmica e à estrutura do tomador de serviços, consolidando-se como critério relevante para a caracterização da relação de emprego, inclusive em situações de trabalho intermediado ou terceirizado.

3.5.4 SUBORDINAÇÃO ALGORÍTMICA

Surge, portanto, a necessidade de mais uma dimensão na conceituação de “subordinação”. Além da “clássica”, “objetiva” e “estrutural”, tem-se mais

recentemente a “subordinação algorítmica”. Ao que o próprio nome indica, ela representa um conjunto de instruções de programações que constituem o aplicativo o qual se relaciona com a figura do trabalhador motorista por aplicativo.

Conforme apontado por Godinho (p. 398, 2019):

“Ainda que o operador jurídico não sobrevalorize as dimensões objetiva e estrutural do fenômeno, de modo a não perder vista da dimensão tradicional da subordinação, o fato é que, contemporaneamente, não parece adequado restringir-se o foco estritamente nas manifestações tradicionais do fenômeno subordinativo.”

Para Bezerra Leite (2023, p. 271), a subordinação no Direito do Trabalho deve ser compreendida de forma objetiva, ligada ao controle do empregador sobre a execução do trabalho, em um estado de sujeição ao poder diretivo, regulamentar e disciplinar do empregador e não como um estado pessoal de sujeição do empregado. É necessário entender que a visão subjetiva, próxima da ideia de dependência, está superada, pois não explica adequadamente a relação de emprego, sobretudo em casos de trabalhadores intelectuais ou de alta hierarquia.

Assim, quando a CLT fala em “dependência”, deve-se interpretar como verdadeira subordinação jurídica, expressão do poder de direção patronal. Não se trata, portanto, de uma dependência psicológica, material ou geográfica, mas, sim, centrada na ideia de prestação de serviço que é subordinado, no caso deste trabalho, ao algoritmo.

Conforme explica Ilan Fonseca (2023), o conceito de subordinação, antes de tudo, está diretamente relacionado à relação fática endógena existente entre o patrão e o empregado, a qual evidencia um estado de inferioridade do trabalhador, o qual se encontra sob um conjunto de poderes patronais que tendem a consolidar essa assimetria de forças.

Aliás, o fenômeno do poder está diretamente ligado aos contornos que perfizeram a história e consolidaram os grupos dominantes da sociedade. Na seara jurídica trabalhista, esse poder se manifesta, consoante Godinho (p. 791, 2019), em 4 dimensões, sendo tais: diretivo, regulamentar, fiscalizatório e disciplinar. Ademais, Ilan Fonseca (2023) explica que: “A subordinação e o poder empregatício são, portanto, duas facetas de um relacionamento interpessoal entre patrão e empregado.” Assim, pode-se aferir se a prestação de serviço dos motoristas por

aplicativos se enquadra ou não dentro da dimensão “subordinação algorítmica” por meio de uma análise fática em cotejo à doutrina e legislação dos poderes existentes entre a plataforma e os motoristas.

3.5.4.1 PODER DIRETIVO

Primordialmente, quanto ao Poder Diretivo, ou poder de organização, consoante Godinho (p. 793, 2019), manifesta-se por meio de um conjunto de prerrogativas atribuídas ao empregador que lhe confere poder para gerir, organizar e comandar a prestação de serviço.

Na relação do trabalho por aplicativo pressupõe, conforme argumentam as plataformas, uma autonomia consideravelmente ampliada, não apenas uma moderada independência física em relação ao empregador, como disposto na subordinação objetiva. Em tese, os motoristas possuem liberdade para decidir quais os dias e os horários que irão trabalhar, transferindo-se o poder de organização da prestação de serviço para o próprio trabalhador, portanto, inexistindo uma subordinação, à medida que os motoristas teriam autonomia para decidir quando prestar o serviço.

Contudo, conforme explica Ilan (2023), a subordinação existe a partir do momento em que ocorre factualmente a prestação do serviço, ou seja, a partir do momento que o motorista liga o aplicativo e se dispõe a trabalhar. De acordo com essa lógica, qualquer momento pretérito a isso não deve ser analisado, tendo em vista que o labor se trata de um poder potestativo do trabalhador e não uma potencialidade.

Tem-se ainda que, segundo Stefano (2016b, p. 20), o poder de organização não pode ser confundido com microgestão, tendo em vista diversas relações de trabalho contemporâneas já não comportam o modelo de hierarquia em que o patrão define minuciosamente os contornos do exercício laboral dos trabalhadores.

Logo, a liberdade de definir quando ligar o aplicativo e trabalhar não é suficiente para descaracterizar o poder diretivo da plataforma. Contudo, conforme supracitado, é possível facilmente evidenciá-lo à medida que o aplicativo é quem distribui as demandas, organiza quais são os clientes ou serviço que serão

disponibilizadas ao motorista; outrossim, gerencia a estimativa de tempo em que o serviço deve ser prestado e o valor a ser recebido, incluindo a porcentagem da própria plataforma e, ademais, comanda instantaneamente a atividade laboral definindo o trajeto a ser percorrido.

No cláusula contratual da empresa Uber com o motoristas parceiros, contém em sua cláusula 4, tem-se o seguinte trecho:

“4. PAGAMENTO. (...) Na relação entre Você e a Uber, a Uber reserva-se o direito de estabelecer, remover e/ou revisar o Preço relativo a todos os serviços, bens ou produtos obtidos por meio do uso dos Serviços a qualquer momento, a critério exclusivo da Uber. (...)”

Em relação à empresa 99, em sua cláusula 4 que dispõe sobre os Serviços, tem-se:

“4.4.1. Por meio do Aplicativo, o Motorista/Motociclista Parceiro receberá chamadas de Passageiros, de acordo com a categoria selecionada pelo Passageiro, localização e destino, opcionais e outros critérios presentes ou futuros que venham a ser determinados pela 99.

As cláusulas contratuais supracitadas corroboram para o fato de que as plataformas dirigem e coordenam a forma como o trabalho é realizado, o que extrapola a função de mera orientação da atividade. Ademais, esse conjunto normativo revela o exercício também do poder regulamentar, mediante a qual a empresa estabelece unilateralmente normas gerais que condicionam a atuação dos motoristas em todas as etapas da prestação de serviços.

3.5.4.2 PODER REGULAMENTAR

De modo geral, o poder regulamentar, permite criar normas internas para orientar a conduta dos empregados. No caso das plataformas de trabalho por aplicativo, tal poder é manifestado amplamente e são impostos aos motoristas de forma unilateral, sem qualquer espaço democrático para construção de cláusulas que venham a regular a prestação de serviços;

No caso da Uber, isso se manifesta por meio de 4 documentos, sendo tais: Termos Gerais de Uso, Código da Comunidade, Termos e Condições Gerais dos Serviços de Tecnologia, e Aviso de Privacidade. Assim, as vontades das

empresas são plenamente concretizadas por meio do aplicativo, subordinando, por meio do algoritmo, o motorista.

Conforme leciona Godinho (p. 794, 2019):

‘Em síntese, para a vertente interpretativa dominante a atividade regulamentar seria simples meio de concretização externa das intenções e metas diretivas colocadas no âmbito do estabelecimento e da empresa.’”

Dessa forma, os motoristas são obrigados a seguir as cláusulas contratuais dispostas em forma de “contrato por adesão” e, para além disso, ficam à mercê também das eventuais alterações unilaterais que as plataformas venham a modificar, dispensando, na maioria dos casos, de aviso prévio.

Tem-se, por exemplo, no capítulo 3 (Da conduta e obrigações do usuário) da uber, o seguinte trecho:

“3.2. Você concorda em cumprir todas as leis aplicáveis, **estes Termos e eventuais Termos Suplementares** aplicáveis quando usar os Serviços e que somente poderá usar os Serviços para finalidades legítimas (por ex. não transportar materiais ilegais ou perigosos).”

É o que se observa também no Capítulo 1º da Cláusula Contratual da empresa 99, nos seguintes termos:

“1.4. Alteração dos Termos. A 99 reserva o direito de realizar alterações e atualizações nos Termos, a qualquer momento, sem a necessidade de aviso prévio. Em caso de alterações dos Termos que restrinjam direitos dos Motoristas/Motociclistas Parceiros, a 99 poderá comunicar tal alteração, ao seu critério, através dos Meios de Comunicação.”

Assim, verifica-se que o poder regulamentar das plataformas se concretiza de forma clara pela subordinação algorítmica, impondo normas unilaterais que organizam e condicionam a atividade dos motoristas. Trata-se da exteriorização das metas diretivas da empresa, aqui manifestadas por meio dos contratos de adesão e de alterações unilaterais, que reforçam a assimetria e a

ausência de participação efetiva dos trabalhadores.

3.5.4.3 PODER DISCIPLINAR

O disciplinar se traduz no conjunto de prerrogativas de o empregador aplicar sanções diante de faltas cometidas pelo empregado de acordo com o amparo contratual que abrange a relação empregatícia, conforme explica Godinho (p. 798, 2019).

Segundo Ilan Fonseca (2023), o poder disciplinar é essencial para que haja a complementação entre a subordinação e o poder empregatício. De fato, um dos maiores fatores que desmotivam a prática da insubordinação é o temor da aplicação de penalidades.

O contrato da Uber prevê expressamente a possibilidade de suspensão ou desativação da conta do motorista em caso de descumprimento das regras contratuais, conforme dispõe a cláusula 3º (Da conduta e obrigações do usuário):

“A critério exclusivo da Uber, Sua conta poderá ser suspensa ou desativada em caso de violação destes Termos, dos Termos Suplementares e/ou de qualquer outro termo, política ou aviso que esteja referido nestes Termos e/ou publicado no [website da Uber](#), incluindo, mas não se limitando a casos de impossibilidade de efetivação de pagamento e/ou pendência financeira junto à Uber.”

Da mesma forma, a 99 assegura a si a prerrogativa de bloquear ou encerrar a conta do motorista, seja por descumprimento das obrigações, seja por critério próprio:

“9.1. O Motorista/Motociclista Parceiro concorda que a 99, à sua livre discrição, poderá suspender ou cancelar sua utilização do Serviço, incluindo, mas não se limitando:

- (i) por descumprimentos e/ou violação destes Termos;
- (ii) Pelos critérios previstos na cláusula 6. Manutenção do Padrão de Qualidade da 99 e seus subitens;
- (iii) em função de ordem judicial ou requisição legal de autoridade pública competente;
- (iv) por requisição do próprio Motorista/Motociclista Parceiro;
- (v) por desativação ou modificação do Serviço (ou de qualquer de suas partes);
- (vi) por caso fortuito, força maior e/ou questões de segurança;

(vii) por inatividade da conta por um longo período de tempo;”

Tais meios de punição, muito se assemelham aos procedimentos de advertência, de suspensão e de rescisão contratual tradicionais. A diferença reside no fato de que elas são realizadas conforme métricas interpretadas pelo algoritmo, o qual foi programado consoante os padrões de exigência definidos pela organização. Nesse sentido, sim, cabe a expressão “mero mediador”, mas se referindo ao aplicativo que, tão somente, expõe as vontades do empregador.

Aliás, em uma análise pormenorizada, percebe-se que o rol de situações que permitem a punição do motorista por aplicativo vão além das condutas tipicamente desviantes que o trabalhador eventual venha a cometer. Tem-se, por exemplo, conforme já debatido neste trabalho, caso a média de avaliações seja inferior a 4,6 há o real risco do motorista ser descredenciado da plataforma, medida explicitamente desproporcional e que evidencia um poder disciplinar, na verdade, com caráter mais punitivo do que se encontra nas típicas relações empregatícias.

Tais empresas se valem dos bônus do poder disciplinar para punir os motoristas, entretanto, desoneram-se dos ônus de uma relação empregatícia, assim, diante da inexistência da obrigação de pagar verbas rescisórias, ou outros encargos trabalhistas, em nada são prejudicadas quando, por exemplo, excluem usuários da plataforma. É notório salientar que as punições vão desde advertências e bloqueios temporários até a desativação permanente da conta, sempre com base em métricas do algoritmo.

Destarte, apesar de se auto definirem como meras intermediadoras tecnológicas, as plataformas, na realidade, exercem um controle profundo sobre o labor dos motoristas, subordinando-os à padrões rígidos de desempenho e conduta, estabelecidos unilateralmente. Esse mecanismo, guiado por algoritmos e sanções automáticas, não apenas reproduz, mas em muitos aspectos intensifica o poder disciplinar encontrado nas relações empregatícias clássicas. Ao mesmo tempo em que visam maximizar o lucro e a alta performance, transferem todo o ônus da atividade para o trabalhador, convertendo o discurso de intermediação neutra em uma prática concreta de subordinação velada e desproporcional.

3.5.4.4 PODER DE CONTROLE

Godinho (p. 795, 2019) conceitua o poder de controle, também chamado de poder fiscalizatório, no seguinte sentido:

“Poder fiscalizatório (ou poder de controle) seria o conjunto de prerrogativas dirigidas a propiciar o acompanhamento contínuo da prestação de trabalho e a própria vigilância efetivada ao longo do espaço empresarial interno.”

Nesse contexto, evidencia-se que o referido poder atribuí ao patrão, constitui-se na prerrogativa de acompanhar o tempo, o modo e a forma como o trabalhador está prestando o serviço. Outro ponto abordado pelo doutrinador é a vigilância ao longo da prática laboral no ambiente interno da empresa, sendo, esta, uma perspectiva que se aproxima mais do conceito de subordinação clássica, em que o trabalho era exercido nas dependências da empresa.

Fato é que tal realidade não é mais exclusiva nas relações de trabalho há décadas, bem antes da própria revolução algorítmica aqui debatida. Inclusive, a CLT já possui dispositivo que equipara os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão aos exercidos na relação tradicional, também já abordado na subordinação objetiva.

Vencidos tais desafios, cumpre ressaltar que, na verdade, a subordinação algorítmica inaugura um modelo de fiscalização da atividade laboral que resulta em um poder de controle como jamais visto na história das relações de trabalho, superando, inclusive, o modelo de trabalho realizado nas dependências da empresa.

Além de informações sobre o currículo, documentos, antecedentes processuais informações pessoais e do veículo, além de delinear, por meio do seu algorítmico, um perfil de como o motorista dirige, atende os clientes, quais rotas e bairros dispensa ou prefere, além de outras tantas informações, em um nível que seria inimaginável para os donos das fábricas das Revoluções Industriais. (SOUZA; RABBANI, 2021).

No capítulo 2 evidenciou-se que o controle exercido pelas plataformas digitais assume múltiplas formas, como o rastreamento constante via GPS, a

intermediação dos pagamentos, a avaliação por meio das notas dos usuários, a distribuição de corridas condicionada ao desempenho, a imposição de metas ocultas e a vigilância permanente sobre a conduta do motorista, assim, conforme apontado por STEFANO, (p.4, 2016) a empresa mantém controle sobre o resultado do negócio.

De fato, os meios de controle operados pelos aplicativos são mais eficazes e invasivos que os métodos tradicionais. Nesse sentido, o poder de controle deixa de ser limitado ao espaço físico da empresa e se torna difuso, permanente e imaterial, uma vez que acompanha o trabalhador em tempo real, mesmo quando ele atua em ambiente externo e teoricamente “autônomo”. A aparente liberdade do motorista esconde uma vigilância digital constante, reforçada por métricas de desempenho, notas de avaliação e parâmetros de aceitação e cancelamento, que funcionam como instrumentos de coerção indireta.

Sob essa perspectiva, o poder de controle algorítmico assume contornos ainda mais profundos: ele não apenas regula a execução da tarefa, mas molda o próprio comportamento do trabalhador por meio de incentivos, punições e pela manipulação da informação disponível. Trata-se de um poder quase invisível, que se materializa em notificações, bloqueios, bonificações condicionadas ou mesmo pela ameaça de exclusão da plataforma. A lógica empresarial se esconde atrás do discurso de autonomia, mas mantém a essência da assimetria de poder que sempre caracterizou as relações de trabalho.

Por fim, observa-se que esse controle transcende a dimensão meramente técnica, projetando-se como um novo modo de gestão social da força de trabalho. Ao se apoiar em algoritmos e sistemas digitais, as plataformas criam um regime de governança que redefine os contornos da subordinação, já não é necessário o controle físico, a supervisão direta ou a hierarquia tradicional. O poder se exerce de forma descentralizada, fragmentada e, ao mesmo tempo, onipresente, consolidando uma modalidade de comando que reafirma, e até amplia, a posição de fragilidade do trabalhador diante do capital.

3.5.5. A EFETIVA SUBORDINAÇÃO ALGORÍTMICA E A NECESSIDADE DE PROTEÇÃO JURÍDICO TRABALHISTA.

Diante do exposto, resta evidente que todas as manifestações de “poderes dos empregador” são exercidas de forma efetiva e em todas as suas dimensões, sejam quais, diretivo, regulamentar, disciplinar e de controle. Tem-se, ainda, conforme demonstrado, que algum desses sendo manifestados de forma mais incisiva e invasiva do que nas relações empregatícias tradicionais.

Em contrapartida, a dita autonomia de tais trabalhadores se constitui em uma construção retórica díspar da realidade fática existente na prestação do serviço. Tratando-se, portanto, de uma relação trabalhista assimétrica entre a plataforma e os motoristas, caracterizada por uma intensa subordinação por meio do algoritmo da plataforma, denominada subordinação algorítmica.

Portanto, a subordinação algorítmica não apenas reafirma os elementos clássicos da relação de emprego, mas expõe uma realidade agravada de precarização, marcada pela ausência de direitos e pela desproteção social. Diante disso, torna-se necessário o reconhecimento jurídico dessa relação como subordinada, pois, sem tal tutela, o que se perpetua é um modelo de exploração disfarçado de inovação, no qual os trabalhadores são invisibilizados e reduzidos a meros números dentro de um sistema que privilegia, de forma absoluta, a lógica do lucro.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A análise desenvolvida ao longo deste trabalho evidencia, de maneira inequívoca, que as plataformas de trabalho por aplicativo não se enquadram na categoria de empresas de tecnologia que atuam como mera intermediadora de serviços, conforme demonstrado ao longo deste estudo, os motoristas não possuem autonomia na prestação dos seus serviços. Embora as plataformas adotem uma retórica de liberdade, estabelecendo contratos formais que conferem aparência de autogestão, a realidade fática demonstra que o trabalhador está submetido a uma complexa rede de poderes exercidos pelo aplicativo, configurando subordinação em múltiplas dimensões: diretiva, regulamentar, fiscalizadora, disciplinar e estrutural.

O poder diretivo manifesta-se na organização e distribuição das

corridas, na definição de rotas, tarifas e remuneração, elementos que escapam ao controle do motorista. Já o poder regulamentar se concretiza por meio de normas unilaterais impostas por contratos de adesão, códigos de conduta e ajustes arbitrários das regras da plataforma, consolidando a assimetria entre trabalhador e tomador de serviços. O poder fiscalizatório, por sua vez, é evidenciado pelo monitoramento em tempo real da prestação de serviços, avaliação de desempenho e ranqueamento dos motoristas. Por fim, o poder disciplinar torna-se explícito com a possibilidade de bloqueio, suspensão ou exclusão do trabalhador.

Evidencia-se, portanto, uma relação desigual, marcada por um lado dominante de quem detém poderes suficientes para controlar, regular, fiscalizar e punir. Em contrapartida, o motorista, conforme argumentam, dispõe tão somente de autonomia para decidir quando decidir trabalhar, o que o coloca como uma parte vulnerável. Aliás, até mais frágil que o típico empregado celetista, pois, na falsa e deturpada condição de autônomo, conforme abordado nas decisões dos tribunais superiores e no projeto de lei em tramitação no Congresso Nacional, o motorista está totalmente desprotegido das garantias trabalhistas existentes em nosso ordenamento.

No cenário internacional reforça esse entendimento, com decisões e legislações que reconhecem o poder de controle algorítmico como equivalente à subordinação clássica. A experiência da União Europeia, Reino Unido, Estados Unidos e Espanha demonstra que o fenômeno da subordinação algorítmica não é mera ficção teórica, mas uma realidade concreta que impõe obrigações típicas do vínculo de emprego, mesmo quando mascarada por terminologias como “parceiro” ou “colaborador”.

No entanto, no plano interno, é notório salientar que nenhuma reforma constitucional ou Proposta de Emenda à Constituição que viesse a mudar perspectiva democrática social progressista do ordenamento jurídico brasileiro, em especial quanto ao arcabouço jurídico protetivo trabalhista centrada na proteção da parte hipossuficiente da relação de trabalho, seja qual, o trabalhador. É de se estranhar que no Brasil a temática venha se encaminhado no sentido de ratificar a qualidade de autônomo dessa nova classe trabalhadora relevante e tão desprotegida.

Tal interpretação revela uma contradição histórica: a relação de poder, elemento estrutural e intrínseco às relações de trabalho desde a Antiguidade, perdura na sociedade contemporânea, como no trabalho por aplicativo, demonstrando que a subordinação, embora modernamente disfarçada, continua a moldar a posição vulnerável do trabalhador frente à hierarquia econômica e social, porém, agora mais agressiva, disposta a desconstituir-se dos ônus das garantias jurídicas protetivas.

Diante desse contexto, torna-se evidente que o Direito do Trabalho constitui o instrumento mais adequado para analisar a realidade dos trabalhadores de aplicativos. Trata-se de um ramo jurídico concebido para equilibrar a relação entre partes desiguais, oferecendo proteção à parte hipossuficiente frente à concentração de poder econômico do empregador. A própria historicidade das normas trabalhistas demonstra que o Direito do Trabalho se desenvolveu justamente para lidar com a persistente assimetria de poder nas relações laborais, tornando-o o prisma mais consistente para a avaliação de práticas modernas que, embora apresentadas sob o rótulo de autonomia, replicam estruturas de subordinação e controle.

Dessa forma, impõe-se reconhecer a existência de relação de emprego entre motoristas e plataformas, não apenas como uma formalidade jurídica, mas como medida de efetiva proteção social e jurídica, garantindo o acesso a direitos trabalhistas fundamentais e resguardando a dignidade da pessoa humana diante da assimetria de poderes imposta pela subordinação algorítmica. O futuro do trabalho por aplicativos exige que o ordenamento jurídico não se limite às aparências, mas se volte para a essência das relações, reafirmando o papel histórico do Direito do Trabalho como instrumento de proteção frente às inovações tecnológicas e à precarização camuflada da força laboral.

REFERÊNCIAS

ANTUNES, Ricardo. ***O privilégio da servidão: o novo proletariado na era digital***. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2018.

BRASIL. [Constituição (1988)]. ***Constituição da República Federativa do Brasil***. Brasília: Senado Federal, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 20 out. 2024.

BRASIL. ***Consolidação das Leis do Trabalho***. Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, 2017. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 20 out. 2024.

BRASIL. ***Lei n.º 12.551, de 15 de dezembro de 2011. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)***, aprovada pelo Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943. Brasília: Presidência da República, 2011. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12551.htm. Acesso em: 19 out. 2024.

BRASIL. ***Lei n.º 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e outras normas, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho***. Brasília: Presidência da República, 2017. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 21 out. 2024.

CALCCINI, Ricardo; MORAES, Leandro Bocchi de. ***A subordinação por algoritmo e os seus reflexos nas (novas) formas de trabalho***. 7 out. 2021. Disponível em: <Subordinação por algoritmo e reflexos nas (novas) formas de trabalho>. Acesso em: 20 out. 2024.

CALIFÓRNIA. ***Assembly Bill 5 (AB5)***, 2019.

CALIFÓRNIA SUPREME COURT. ***Proposition 22 Decision***, 2021.

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

ESPANHA. ***Real Decreto-Ley 9/2021***, de 11 de mayo, por el que se adoptan medidas urgentes para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales.

FICANTO, Denise Pires; WUNSCH, Guilherme. **Subordinação algorítmica: caminho para o direito do trabalho na encruzilhada tecnológica?** *Revista do TST*, 25 jul. 2020.

FRANÇA. Cour de Cassation, Chambre Sociale. **Decisões sobre motoristas da Uber.**

ITÁLIA. Corte di Cassazione. **Jurisprudência sobre *lavoro parasubordinato* em plataformas digitais.**

LACERDA, Rosangela Rodrigues; VALE, Silvia Teixeira do. **Inconstitucionalidade do PL dos trabalhadores por aplicativos de transporte.** 12 mar. 2024. Disponível em: <Inconstitucionalidade do PL dos trabalhadores por aplicativos de transporte>. Acesso em: 18 out. 2024.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho.** 15. ed. São Paulo: Saraiva, 2023.

MARTINS, D. C. **A “Uber” e o contrato de trabalho.** Disponível em: <www.oje.pt/a-uber-e-o-contrato-de-trabalho>. Acesso em: 12 set. 2025.

MARTINS, D. C. **A “Uber” e o contrato de trabalho.** Disponível em: . Acesso em: 21 nov. 2015. (Conafrete, p. 19).

OIT. **Perspectivas sociais e de emprego no mundo 2021: o papel das plataformas digitais na transformação do trabalho.** Genebra: OIT, 2021. Disponível em: https://www.ilo.org/lisbon/publicações/WCMS_830697/lang--pt/index.htm. Acesso em: 7 set. 2025.

PETACCI, Diego. **PL dos motoristas de aplicativos é um caminho que pode ser lapidado por aplicativos de transporte.** 12 mar. 2024. Disponível em: <PL dos motoristas de aplicativos é um caminho que pode ser lapidado>. Acesso em: 20 out. 2024.

PORTUGAL. **Lei n.º 13/2021**, de 5 de abril, que regula as condições de trabalho dos trabalhadores de plataformas digitais.

PROJETO DE LEI COMPLEMENTAR. **PLP n. 12/2024.** Brasília, 2024. Disponível em: <Portal da Câmara dos Deputados>. Acesso em: 20 out. 2024.

RAMOS, Gleydson Bezerra. **Inteligência artificial nas relações de trabalho.** São Paulo: Editora Venturoli, 2024.

SOUZA, Ilan Fonseca de. **Dirigindo Uber: um estudo da subordinação jurídica a partir da etnografia.** 2023. Tese (Doutorado em Estado e Sociedade) –

Universidade Federal do Sul da Bahia, Porto Seguro, 2023.

SOUZA, I. F.; RABBANI, R. M. R. **Formação do trabalho assalariado como premissa para entender a uberização**. *Revista Magister de Direito do Trabalho*, maio/jun. 2021. Disponível em: <https://www.anpt.org.br/attachments/article/3945/A%20FORMA%C3%87%C3%83O%20DO%20TRABALHO%20ASSALARIADO%20COMO%20PREMISSA%20PARA%20ENTENDER%20A%20UBERIZA%C3%87%C3%83O.doc.pdf>. Acesso em: 26 set. 2025.

STEFANO, V. D. **Introduction: crowdsourcing, the gig-economy and the law**. *Comparative Labor Law & Policy Journal*, Illinois, v. 37, n. 3, p. 1-10, abr. 2016a. Disponível em: <https://ssrn.com/abstract=2767383>. Acesso em: 18 set. 2025.

UBER. **Como funcionam as taxas de aceitação e cancelamento**. *Uber Blog*, 11 jul. 2022. Disponível em: <Como funcionam as Taxas de Aceitação e Cancelamento na Uber | Uber Blog>. Acesso em: 21 out. 2024.

UBER. Baixe e solicite uma viagem com o app da Uber. Disponível em: <https://www.uber.com/br/pt-br/ride/>. Acesso em: 17 set. 2025.

UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA. Termos Gerais de Uso. São Paulo, 21 mar. 2023. Disponível em: <https://www.uber.com/legal/pt-br/document/?country=brazil&lang=pt-br&name=general-terms-of-use>. Acesso em: 22 set. 2025.

UNIÃO EUROPEIA. **Diretiva (UE) 2024/2831**, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 23 de outubro de 2024, relativa à melhoria das condições de trabalho em plataformas digitais. *Jornal Oficial da União Europeia*, Luxemburgo, 2024.

UNITED KINGDOM SUPREME COURT. **Uber BV and others v. Aslam and others**. [2021] UKSC 5.

99 TECNOLOGIA LTDA. **Termos de Uso Motorista/Motociclista Parceiro**. São Paulo, 2025. Disponível em: <https://termos.99app.com/legal/termos/motorista/>. Acesso em: 22 set. 2025.